



Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

Doktora Tezi

**İŞKOLİKLİK İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNİN
YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE İNCELENMESİ:
SAĞLIK İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

Mustafa ZİNCİRKIRAN

Diyarbakır 2013

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bilim Dalı

Doktora Tezi

**İŞKOLİKLİK İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNİN YAPISAL
EŞİTLİK MODELİ İLE İNCELENMESİ: SAĞLIK
İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

Mustafa ZİNCİRKIRAN

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Mehmet METE

Diyarbakır 2013

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum **“İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama”** adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Dicle Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

15/06/2013

Mustafa ZİNCİRKIRAN

YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI

“İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı Doktora tezi, Dicle Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Mustafa ZİNCİRKIRAN

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Mehmet METE

KABUL VE ONAY

Mustafa Zincirkıran tarafından hazırlanan “İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama” adındaki çalışma, 24.05.2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

Doç.Dr.Said KINGIR (Başkan)

Doç.Dr.Abdurrahim EMHAN

Doç.Dr.Abdulkadir BİLEN

Yrd.Doç.Dr.Mehmet KARAHAN

Yrd.Doç.Dr.Mehmet METE(Danışman)

Enstitü Müdürü

.../.../20

ÖNSÖZ

İş dünyasındaki rekabet her geçen gün biraz daha artmaktadır. Küresel ekonomide yeni dünya düzenine ayak uydurmak isteyen işletmeler ve bu işletmelerin yöneticileri çalışanlarından üst düzeyde iş performansı beklemektedirler. Aşırı iş yüküne maruz kalan çalışanlar işkoliklik ve benzeri problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. İşkolik bireyler, sosyal yaşamları itibariyle bazen baba bazen anne bazen de yönetici rollerini birlikte üstlenmek zorundadırlar. Bu durum, bireyin işi ile ailesi arasındaki dengeyi kuramamasına neden olmaktadır. Bu da aileden başlamak suretiyle tüm toplum dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlıklı toplumların sağlıklı ailelerden oluştuğu göz önüne alınırsa “işkoliklik ile iş-aile çatışması”nı değerlendirdiğimiz bu çalışmanın önemi, hem çalışanlar hem de araştırmacılar tarafından daha net anlaşılacaktır.

Doktora tez çalışmalarım sürecinde desteğini esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mehmet METE’ye katkıları, eleştirileri, düzeltmeleri ve teşvik edici yaklaşımı dolayısıyla teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez konumun belirlenmesi, araştırma süreci, yöntem konusundaki katkılarını her daim hatırlayacağım değerli büyüğüm Doç. Dr. Abdurrahim EMHAN hocama hürmetlerimi sunarım. Öte yandan Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim elemanlarından desteklerini esirgemeyen Doç. Dr. Abdulkadir BİLEN, Yrd. Doç. Dr. Mehmet KARAHAN ve Yrd. Doç. Dr. İrfan TÜRKOĞLU hocalarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Bu uzun çalışma sürecinde zoru başarıp, beni hep anlayışla karşılayan, her türlü desteğiyle yanımda olan değerli eşim *Ayşe Gökçe*’ye ve kendilerini bazen de olsa yalnız bırakmak zorunda kaldığım kızlarım *Ceyda* ve *Ecmel Rana*’ya teşekkürlerimi sunarım.

Mustafa ZİNCİRKIRAN

Diyarbakır 2013

ÖZET

Bu çalışma işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki anlamlı bir ilişkinin tespiti amacıyla yapılmıştır. Bu çerçevede, işkolik davranış özelliği gösterdiği varsayılan doktorların, işkoliklik derecelerini ölçmenin yanı sıra, iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşayıp yaşamadıklarını belirlemek, çalışmanın bir diğer amacıdır. Çalışma aynı zamanda işkoliklik ve iş-aile çatışması ile ilgili, daha önce yapılmış bilimsel çalışmaların teorik boyutlarını da ortaya koymaktadır.

Çalışmada, bilimsel araştırma yöntemlerinden literatür taramasının yanı sıra örnekleme oluşturan sağlık işletmelerinde çalışan doktorlara yönelik alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırması sonucunda elde edilen veriler üzerinde “*Yapısal Eşitlik Modeli*” ile doğrulayıcı faktör analizi, regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Bu analiz için AMOS 18.0 programı kullanılmıştır. Ayrıca hipotezlerde ortaya atılan farklılıkların tespiti için SPSS analiz programı ile t-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, örnekleme oluşturan doktorları işkolik olarak nitelendirilecek yeterli bulgulara ulaşılamamıştır. Ancak yapısal eşitlik modeli ile yapılan işkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisine yönelik analiz sonucunda anlamlı bulgular elde edilmiştir. Bu bulgulara göre işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında negatif ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre işkolik bireylerin iş ve aile yaşamlarında bir çatışmanın varlığından söz edilebilir.

Elde edilen bulgular çalışmanın teorik kısmında ortaya atılan hipotezleri destekler niteliktedir. Ayrıca elde edilen sonuçlar, konuyla ilgili daha önce yapılan benzer nitelikteki diğer araştırma sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir.

Anahtar Sözcükler:

İşkoliklik, İş-Aile Çatışması, Yapısal Eşitlik Modeli, Sağlık İşletmeleri

ABSTRACT

This research is carried out to reveal a meaningful relations between workaholism and work-family conflict. In that context, the aim of the research is to measure the degree of workaholism of the doctors who are assumed to be workaholic and to determine whether they suffer from work-family conflict or family-work conflict. Further, this research deals also with the theoretical aspects of the previous studies which investigated workaholism and work-family conflict.

In the present research, the method of literature review one of the scientific research methods and survey that focused on the doctors who work in the health institutions which constitute the sample. In the view of "Structural Equation Modeling" factor analysis, regression and correlation analyzes are applied on the datas obtained through survey. In this analysis AMOS 18.0 is used. Moreover, to determine the differences asserted in the hypothesis SPSS analysis program, t-test and ANOVA analyzes are applied.

According to the findings, the sufficient findings can not obtained to conclude that the doctors who constitute the sample are workaholic. In the other hand, as a result of analysis achieved by structural equation modeling, the meaningful findings are obtained related the relations between workaholism and work-family conflict. According to these results, the positive and negative relations are determined between workaholism and work-family conflict. As a consequence, it can be supposed that there is a conflict in workaholics' work and family life.

The findings support the hypothesis supposed in the theoretical part of this research and are compatible with the previous results.

Keywords:

Workaholism, Work-Family Conflict, Structural Equation Modeling, Health Businesses

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	V
ÖZET	İİİ
ABSTRACT	İV
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	Xİ
KISALTMALAR	Xİİ
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİĞİN GENEL ÇERÇEVESİ

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1.1. İşkolinin Tanımı	7
1.1.2. İşkolikliğin Tanımı	8
1.1.3. İşkolikliğin Olumlu ve Olumsuz Yönleri	10
1.2. İŞKOLİKLERİN ÖZELLİKLERİ	14
1.3. İŞKOLİKLİĞİN BOYUTLARI	19
1.3.1. Duygusal (Duyuşsal) Boyut	21
1.3.2. Bilişsel Boyut	22
1.3.3. Davranışsal Boyut	23
1.4. İŞKOLİKLİKLE BENZER KAVRAMLAR	26
1.4.1. İş Doyumu	26
1.4.2. İş-Yaşam Dengesi	27
1.4.3. Tükenmişlik	28
1.4.4. İş Stresi	30
1.4.5. Mesleki Bağlılık	31
1.4.6. Örgütsel Bağlılık	32

1.4.7. İşkoliklik ve Alkoliklik	33
1.5. İŞKOLİKLİKLE İLGİLİ YAPILAN ALAN	
ARAŞTIRMALARI	34
1.6. İŞKOLİKLİK YAKLAŞIMLARI.....	44
1.6.1. Oates’ın İşkoliklik Yaklaşımı	44
1.6.2. Naughton’ın İşkoliklik Yaklaşımı.....	45
1.6.3. Robinson’un İşkoliklik Yaklaşımı	46
1.6.4. Fassel’in İşkoliklik Yaklaşımı	47
1.6.5. Spence ve Robbins’in İşkoliklik Yaklaşımı.....	48
1.6.6. Scott ve Arkadaşları’nın İşkoliklik Yaklaşımı.....	50
1.6.7. Kanai ve Wakabayashi’nin İşkoliklik Yaklaşımı.....	55
1.6.8. Rohrllich'in İşkoliklik Yaklaşımı	56
1.6.9. Vesnina’nın İşkoliklik Yaklaşımı	57
1.7. İŞKOLİKLİK ÖLÇEKLERİ.....	60
1.7.1. Spence ve Robbins’in WorkBAT Ölçeği.....	60
1.7.2. Robinson’un WART Ölçeği (İş Bağımlılığı Risk Testi).....	61
1.7.3. Clark’ın SNAP-WORK Ölçeği	62
1.7.4. CWST (İşkolik Ebeveynlerin Çocuklarını Tarama Testi)	62
1.7.5. Mudrack ve Naughton Ölçeği	63
1.7.6. Senholzi WABI Ölçeği (Çalışma Tutum ve Davranış	63
Envanteri).....	63
1.8. İŞKOLİKLİĞİN NEDENLERİ	64
1.8.1. Sosyal ve Psikolojik Nedenler	65
1.8.2. Örgütsel Nedenler	67
1.8.3. Ekonomik Nedenler	67
1.9. İŞKOLİKLİĞİN SONUÇLARI.....	68
1.9.1. Fizyolojik Sonuçlar	69
1.9.2. Psikolojik Sonuçlar	69
1.9.3. Sosyolojik Sonuçlar	70
1.9.4. Örgütsel Sonuçlar.....	71
1.10. İŞKOLİKLİĞİN TEŞHİSİ.....	72
1.11. İŞKOLİKLİĞİN TEDAVİSİ	74

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ - AİLE ÇATIŞMASI

2.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI KAVRAMI	78
2.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLE BENZER KAVRAM VE YAKLAŞIMLAR	80
2.2.1. İş-Aile Kolaylaştırması	80
2.2.2. İş-Aile Etkileşimi	81
2.2.3. İş-Ev Etkileşimi.....	82
2.2.4. İş-Aile Yaşamı Dengesi	83
2.2.5. İş-Aile Yaşam Dengesizliği	85
2.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ	86
2.3.1. Zaman Temelli Çatışma	87
2.3.2. Gerilime Dayalı Çatışma.....	88
2.3.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	89
2.4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI SÜRECİ	90
2.5. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ NEDENLERİ.....	92
2.6. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ SONUÇLARI	93

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ

3.1. İŞKOLİKLİK İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	95
3.2. İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ LİTERATÜR İNCELEMESİ	100
3.3. İŞKOLİKLİK İLE İŞ AİLE ÇATIŞMASI SONUCU ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	103
3.3.1. İşkoliklik ile İş Aile Çatışması Sonucu Ortaya Çıkan Bireysel Sorunlar	103
3.3.2. İşkoliklik ile İş Aile Çatışması Sonucu Ortaya Çıkan Aile İle İlgili Sorunlar.....	108

3.3.3. Örgütsel Sorunlar	115
3.4. CİNSİYET BAĞLAMINDA İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI.....	117
3.4.1. Erkek İşkoliklerin İş-Aile Çatışması	118
3.4.2. Bayan İşkoliklerin İş-Aile Çatışması.....	119
3.5. İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	121
3.5.1. Bireysel Sorunlara Yönelik Öneriler.....	121
3.5.2. Aile İle İlgili Sorunlara Yönelik Öneriler	122
3.5.3. Örgütsel Sorunlara Yönelik Öneriler	126

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

4. ARAŞTIRMA YAPILAN SAĞLIK SEKTÖRÜ İLE İLGİLİ GENEL BİLGİ	128
4.1. ARAŞTIRMA HAKKINDA.....	130
4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	130
4.1.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	131
4.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	131
4.1.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	132
4.1.5. Araştırmanın Yöntemi.....	134
4.2. BULGULAR VE YORUMLAR	135
4.2.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	135
4.2.1.1. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	136
4.2.1.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	137
4.2.1.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	137
4.2.1.4. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Dağılımları.....	138
4.2.1.5. Katılımcıların Akademik Kariyer Durumlarına Göre Dağılımları.....	138
4.2.2. Araştırma Hipotezlerinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Test Edilmesi	139

4.2.3. İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeline Göre Ölçülmesi	150
4.2.4. Araştırmaya Katılanların İşkoliklik ile İş-Aile Çatışmasının Demografik Değişkenlerle İlişkisi	154
4.2.4.1. Katılımcıların İşkolik ve İş-aile Çatışmasının Cinsiyete Göre Farklılığının Karşılaştırılması	154
4.2.4.2. Katılımcıların İşkolik ve İş-aile Çatışması ile Yaş Grupları, Mesleki Tecrübe, Akademik Kariyer ve Medeni Durumlarına Göre Farklılıkların Karşılaştırılması	155
4.3. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	158
4.4. ÇALIŞMANIN ETKİLERİ	162
4.4.1. Çalışmanın Teorik Etkileri	163
4.4.2. Çalışmanın Metodolojik Etkileri	164
4.4.3. Çalışmanın Yönetsel Etkileri	164
KAYNAKÇA	165

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Yaklaşımı.....	50
Tablo 1.2. İşkolik Literatüründeki İşkoliklik Belirtileri.....	72
Tablo 4.3. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları	136
Tablo 4.4. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları	137
Tablo 4.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	137
Tablo 4.6. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Dağılımları	138
Tablo 4.7. Katılımcıların Akademik Kariyer Durumlarına Göre Dağılımları	139
Tablo 4.8. Yapısal Eşitlik Modeli İçin Uyum Ölçüleri ve Standart Uyum Kriterleri	141
Tablo 4.9. İşe Güdülenme Boyutu Uyum Kriterleri	143
Tablo 4.10. İşe Güdülenme Boyutu Tahmin Değerleri.....	144
Tablo 4.11. İşten Zevk Alma Boyutu Uyum Kriterleri	145
Tablo 4.12. İşten Zevk Alma Boyutu Tahmin Değerleri	146
Tablo 4.13. İş-Aile Çatışması Boyutu Uyum Kriterleri	147
Tablo 4.14. İş-Aile Çatışması Boyutu Tahmin Değerleri	147
Tablo 4.15. Aile-İş Çatışması Boyutu Uyum Kriterleri.....	149
Tablo 4.16. Aile-İş Çatışması Boyutu Tahmin Değerleri	149
Tablo 4.17. İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisi Final Modeli Uyum Kriterleri.....	152
Tablo 4.18. İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İlişkisi Final Modeline Ait Tahmin Değerleri.....	153
Tablo 4.19. İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması ile Cinsiyetin Karşılaştırılması.....	155
Tablo 4.20. İşkolik ve İş-Aile Çatışması ile Yaş Grupları, Mesleki Tecrübe, Kariyer Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	156
Tablo 4.21. Araştırma Sonuçları ve Değerlendirme	157

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İşkolikliğin Teorik Modeli.....	25
Şekil 2. İşkoliklik Yaklaşımlarının Muhtemel Sonuçları.....	54
Şekil 3. İşkoliklik Türlerinin Birleştirilmiş Modeli	58
Şekil 4. İş-Aile Çatışması Süreci	90
Şekil 5. İşkoliklik İle İş-Aile Çatışmasının Kavramsal Çerçevesi	99
Şekil 6. İşkolik ile İş-Aile Çatışması Etkileşiminin Doğuracağı Muhtemel Sorunlar	116
Şekil 7. İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İle İlgili Araştırma Modeli	132
Şekil 8. Kavramsal Model.....	140
Şekil 9. İşe Güdülenme Değişkenine Ait Revize Model DFA.....	142
Şekil 10. İşten Zevk Alma Boyutu Revize Model DFA	144
Şekil 11. İş-Aile Çatışması Boyutu Hedef Model DFA.....	146
Şekil 12. Aile-İş Çatışması Boyutu Hedef Model DFA.....	148
Şekil 13. İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki İçin Önerilen Modelin Path Diyagramı	150

KISALTMALAR

AİS	Aile iş
akt.	Aktaran
AGFI	Yapısal Eşitlik Modelinde uyum iyiliği değerlerinden biri
ANOVA	SPSS istatistik programında bir analiz yöntemi
APA	American Psychiatric Association
CCH	Careers Corporation Headlines
CFI	Comparative Fit Index
CWST	İşkolik Ebeveynlerin Çocuklarını Tarama Testi
D	Driven
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
DSM	Diagnostic Statistical Manual of Mental Disorders
DUWAS	Dutch Work Addiction Scale
GFI	Yapısal Eşitlik Modelinde uyum iyiliği değerlerinden biri
İAS	İş aile
İS	İşkoliklik
KMO	Kaiser Mayer Olkin
MBI	Maclach Burnout Inventory
NG	Ön adı Thomas olan yazarın iki harften oluşan soyadı
OKKB	Obsesif Kompulsif Kişilik Bozukluğu
Ort.	Ortalama
PCLOSE	RMSEA associated p value
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SEM	Structural Equational Model
S&R	Spence ve Robbins
SNAP	Bir tür işkoliklik ölçeği
Sts.S	Standart sapma
TLI	Tucker-Lewis Index
WABI	Çalışma Tutum ve Davranış Envanteri
WART	Work Addiction Risk Test
WHO	World Health Organisation(Dünya Sağlık Örgütü)
WORKBAT	Working Battery
WorkBAT	Working Battery
WE	Work Enjoyment
WD	Work Driven
WI	Work Involvement
vb	ve benzeri
vd.	ve diğerleri
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli

GİRİŞ

İş yaşamı, bireyin yaşamını devam ettirebilmesi ve toplum içerisinde bir yer edinebilmesi açısından son derece önemlidir. Bu bakımdan işin ya da çalışmanın; kimlik kazanma, potansiyelini kullanma, kendini gerçekleştirme, kendine saygı, sosyal destek, maddi kazanımlar, zamanı geçirme gibi pek çok yararları vardır. Ancak bu yararların yanı sıra bireyin iş yaşamında ortaya çıkması muhtemel, birtakım sorunlar da vardır. Bu sorunlar bireysel ve psikolojik kökenli sorunlar olabileceği gibi örgütsel, yönetsel ya da işe bağlı olarak da ortaya çıkabilmektedir.

Günümüz toplumlarında çok daha fazla önem kazanan iş yaşamında bireylerin hem iş yaşamını hem de aile yaşamını birlikte etkileyen birçok sorundan bahsedilebilir. İş stresi, aşırı yoğun iş temposu, yorgunluk, tükenmişlik, iş stresine bağlı psikolojik rahatsızlıklar bunlar arasında sayılabilir. Hızla gelişen teknoloji, uluslararası ekonomilerde yaşanan yoğun rekabet, işletmeler arasında yaşanan pazar payı kapma yarışları ve beraberinde gelen işgörenlerin bireysel rekabet duyguları işgörenleri iş yaşamı konusunda farklı bakış açısı ya da düşüncelere sevk etmektedir.

İşte bu noktada işine aşırı derecede bağlı olma ve ara vermeden, sürekli çalışma, çalışma bağımlılığı olarak ifade edilmektedir. Bu durum kişinin, sağlığını, mutluluğunu ve diğer kişilerle olan ilişkilerini negatif yönde etkileyecek düzeyde aşırı ve kontrol edilemez bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır. İşkolikliğin tanımı olarak da ifade edilen bu yaklaşım ilk kez 1968 yılında Oates tarafından ortaya atılmıştır. Günümüz işgörenlerinin iş yaşamlarıyla birlikte aile yaşamlarını da olumsuz etkilediği varsayılan işkoliklik kavramıyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Araştırma yapılan ülkelere göre farklı neden ve boyutları bulunan işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olduğu konusunda bir fikir birliğine varılamamıştır. İşkoliklik bazı bilim adamlarına göre hem birey için hem de örgüt için olumlu bir davranış olarak görülürken bazı bilim adamlarına göre psikolojik bir rahatsızlıktır.

İşkoliklik kavramının, yapılan araştırmalarda tükenmişlik, iş-yaşam dengesi, cinsiyet, boşanma, örgütsel bağlılık, obsesyon v.b birçok unsurla ilişkilendirildiği görölmektedir. İşkoliklik kavramının ilişkilendirildiği kavramlardan birisi de iş-aile çatışmasıdır. Bu konuda yapılmış araştırmaların genel görüşlerine göre işkoliklerin iş yaşamları, aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. İşkoliklerin aile hayatına karşı yabancılaştıkları ve evliliklerinde sorunlar yaşadıkları anlaşılmıştır. Hatta yapılan farklı araştırmalarda işkoliklerin eş ve çocuklarının durumu alkolik bir ailede yaşayan eş ve çocukların durumlarıyla karşılaştırıldığında her iki grubun da benzer sıkıntılara maruz kaldıkları ifade edilmektedir.

Toplumun bireye yüklediği birtakım sorumlulukları farklılaşmakla birlikte, bu sorumlulukları yerine getirme çabası, bireyin yaşamı boyunca devam etmektedir. Bireyin iş yaşamında yer almasıyla birlikte, iş yaşamı dışındaki rollerine ek olarak iş yaşamındaki rol gerekleriyle de yükümlü olmaktadır. Fakat iş ve iş dışı yaşamındaki sorumlulukların her zaman uyumlu bir şekilde gerçeleştirilmesi oldukça zor bir durumdur. Bu nedenle, bireyler iş ve iş dışı yaşamlarının rol gereklerini dengeleme çabası içinde bulunmaktadırlar. Bireyin iş ve aile rol gereklerinin dengelenmemesi durumunda iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanmaktadır.

Çağımızın en önemli dinamiklerinden biri haline gelen teknoloji kullanımı dolayısıyla iş dünyasındaki gerek bireysel rekabet gerekse küresel rekabet gittikçe artmaktadır. Rekabetin artmasıyla ortaya çıkan aşırı iş yükü, işğörenlerde işkoliklik v.b hastalıklara sebebiyet vermektedir. İşkoliklik bazı yöneticiler tarafından işğörenin işletmeye sağladığı katma değer dolayısıyla olumlu bir durum olarak algılansa bile işkoliklik orta ve uzun vadede örgüte zarar vermektedir.

Küresel ekonomilerde küresel rekabeti kendine hedef edinmiş işletmelerin başarıları sağlıklı ve dinamik işğörenlere bağlıdır. İşkolik işğörenlerden oluşan bir işletme kısa vadede birtakım başarılar elde etse de ilerde önü alınamaz bir duruma gelinebilir. Bu anlamda işkoliklik günümüz şartlarında hem işğörenler hem de yöneticiler tarafından kaçınılması gereken bir durumdur.

Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, işkolik davranış özelliği gösterdiği varsayılan doktorların, işkoliklik olup olmadıklarının tespitinin yanı sıra işkolik doktorların iş-aile ya da aile iş çatışması yaşayıp yaşamadıklarını belirlemektir. Çalışmanın bir diğer amacı konuyla ilgili daha önce yapılmış bilimsel çalışmaların teorik boyutlarını ortaya koymaktır. Bununla birlikte ortaya çıkan sonuçların insan kaynakları yöneticileriyle paylaşılarak işgörenlerin problemlerine yönelik yeni çözüm önerileri getirebilmelerine katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

İnsan kaynakları yönetiminde işletme yöneticilerinin üzerinde durduğu önemli konuların başında, işgörenlerin iş yaşamlarındaki verimlilikleri gelmektedir. İşgörenlerin verimliliği gerek yapılan işin kalitesi gerekse örgütün verimliliği açısından önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalara bakıldığında işgören verimliliğini etkilediği varsayılan örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş yaşam dengesi, mesleki bağlılık v.b birçok kavramın ele alındığı görülmektedir. Bu kavramlardan birisi de işkoliklikdir. İş yoğunluğunun arttığı varsayılan günümüzde işgörenlerde ortaya çıkması muhtemel sorunlardan işkoliklik çalışma bağımlılığı olarak da ifade edilmektedir.

Çalışma, işkolik ve işkoliklikle ilgili daha önce yapılan araştırmalardaki tartışma ve önerileri dikkate alarak işgörenlerin yaşamlarını ne şekilde etkilediğini ortaya koymasından önem arz etmektedir. Gerek yöneticilere gerekse işgörelere yeni çözüm önerileri getirmesi bakımından da katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

İşkolik ve işkoliklikle ilgili çalışmalar incelendiğinde kavramın tükenmişlik, obsesyon, iş-yaşam dengesi, cinsiyet, boşanma, örgütsel bağlılık, ilişki kalitesi, iş-aile çatışması v.b birçok kavramla ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu çalışmada işkoliklik daha önce yapılan ve farklı sonuçlar elde edilmiş olan işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisine yönelik olarak ele alınmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar arasında Türkiye’de doktora düzeyinde ilk çalışmalardan biridir.

Çalışmanın Kapsamı

Çalışmanın kapsamını, işkolik ve işkoliklikle ilgili teorik yaklaşımlar, işkoliklikle ilgili benzer kavramlar, kavramın farklı boyutları, özellikleri, farklı işkoliklik yaklaşımları, işkoliklik nedenleri, tedavisi ve çözüm önerileri oluşturmaktadır. Çalışmada ayrıca iş-aile çatışması ile ilgili teorik çerçeve ve önceki araştırmaların yanı sıra bireysel, ailevi ve örgütsel sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri de yer almaktadır.

Çalışma kapsamında araştırma örneklemini sağlık işletmelerinde işgören işkolik davranış özelliği gösterdiği varsayılan doktorlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırma, kamu işletmeleri olmaları bakımından Diyarbakır Devlet Hastanesi ve Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesinin doktorları ile yine Diyarbakır'da faaliyet gösteren özel hastanelerin doktorları üzerinde yapılmıştır. Çalışma kapsamındaki tüm doktorlara ulaşılması hedeflenmiştir.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışma işkoliklik ve iş-aile çatışması ile ilgili literatür çalışmasının yanı sıra İşkolik ve iş-aile çatışması ilişkisine yönelik alan araştırması şeklinde ele alınmıştır. Çalışmaya konu olan doktorlar üzerinde anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada işkoliklik ölçeği olarak, Spence ve Robbins (1992) tarafından ortaya konulan ve çok sayıda araştırmada kullanılmış olan WorkBAT (Working Battery) ölçeğin Kart (2005) tarafından Türkiye'ye uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. İş-aile çatışmasını ölçmek için Netemeyer, Boles ve Mc Murrian (1996) tarafından ortaya konulan ve Apaydın(2004) tarafından Türkçeye uyarlanan iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ölçeklerinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler Amos 18.00 analiz programıyla işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin ortaya konulmasına yönelik doğrulayıcı faktör analizi, regresyon ve korelasyon, farklılıkların tespitine yönelik ise SPSS 16.00 programı kullanılarak, Anova ve t-Testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucu ortaya çıkan bulgulara göre değerlendirme ve önerilerde bulunulmuştur.

Çalışma Planı

Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler kısaca giriş, teorik çerçeve, işkoliklik ile ilgili literatür, iş-aile çatışması ile ilgili literatür, işkoliklik ile iş-aile çatışması ilgili literatür ve yapılan çalışmalar, alan araştırması, bulgular, sonuçlar, öneriler ve çalışmanın etkilerinden oluşmaktadır.

Çalışmanın giriş bölümü, çalışmanın amacı ve önemi, çalışmanın kapsamı, çalışmanın yöntemi ve çalışmanın planı alt başlıklarından oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümü işkolikliğin tanımı, işkoliklikle benzer kavramlar, işkoliklik ile ilgili yapılmış alan araştırmaları, işkolikliğin özellikleri, işkoliklik yaklaşımları, işkolik davranış özellikleri, işkoliklik ölçekleri, işkoliklik nedenleri, sonuçları, işkolikliğin teşhisi ve tedavisi gibi başlıklardan oluşmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü, iş-aile çatışmasının tanımı, iş-aile çatışması ile ilgili benzer kavramlar, iş-aile çatışmasının süreci, nedenleri, yönleri, sonuçları ve konu ile ilgili yapılmış teorik ve alan araştırmalarının sonuçlarından oluşmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümü işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisine yönelik yapılan alan araştırmalarının sonuçlarının yanı sıra işkoliklerin aileleri, eşleri, çocukları ve iş arkadaşları ile ilgili sorunların yanı sıra cinsiyet bağlamında işkoliklik ve işkoliklik ile boşanma ilişkisine yönelik temel alt başlıklardan oluşmaktadır.

Çalışmanın dördüncü bölümü işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisine yönelik sağlık işletmelerinde yapılan alan araştırmasının modeli, amacı, önemi, yöntemi ve sınırlılıkların yanı sıra araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi, bulguları ve bu bulgulara yönelik tablolardan oluşmaktadır. Bu bölümde ayrıca sonuç, değerlendirme ve öneriler de yer almaktadır.

Çalışmanın son bölümünde ise çalışmanın teorik, metodolojik ve yönetsel etkileri üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİKLİĞİN GENEL ÇERÇEVESİ

İşletme yönetiminin tarihsel gelişim sürecine bakıldığında hemen her dönemde en önemli konuların başında insan kaynakları yönetiminin olduğu görülmektedir. İşgörenlerin ya da nihayetinde işletmenin başarısının, işgörenlerin iş yaşamlarındaki verimliliğine bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum gerek insan kaynakları yönetiminde araştırma yapan bilim insanlarını gerekse insan kaynakları yöneticilerini işgören verimliliği konusunda farklı arayışlara sevk etmektedir. İşgörenlerin verimliliğini olumlu ya da olumsuz etkilediği varsayılan; örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, iş-yaşam dengesi, tükenmişlik v.b kavramlarla ilgili çok sayıda araştırma ve yaklaşım bulunmaktadır.

Gelişen teknoloji, değişen toplumsal ilişkiler ve iş yaşamında yaşanan yoğun rekabete paralel olarak işgörenlerin iş yaşamlarına daha fazla bağlandıkları düşünülebilir. Bu da işgörenlerin iş yaşamlarına daha fazla vakit ayırmaları anlamına gelmektedir. İşe gereğinden fazla vakit ayırma literatürde çalışma bağımlılığı olarak ifade edilmektedir. Ancak çalışma bağımlılığı işgörenleri ya da işletmeyi ne şekilde etkilediği ile ilgili farklı görüşler mevcuttur.

Çalışma bağımlılığının literatürdeki bir diğer adı olan işkoliklik ile ilgili detaylara geçmeden önce işkolik ve işkolikliğin kavramsal çerçevesini ele almakta fayda görülmektedir.

1.1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşkolik ya da işkoliklikle ilgili araştırmalarda farklı tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlar arasında işkolikliği olumlu ve olumsuz olarak değerlendiren farklı görüşler de yer almaktadır. Bu bölümde kavramsal çerçevenin yanı sıra işkoliklik ile ilgili olumlu ve olumsuz görüş ve değerlendirmelere de yer verilmiştir.

1.1.1.İşkoliğin Tanımı

Son yıllarda Türk Dil Kurumu'nun güncel sözlüğüne girmiş olan "İşkolik"; işine düşkün, iş sever manalarına gelmektedir. Aslında çoğunlukla alkol bağımlıları için kullanılan alkolik kelimesinin sonundaki "olik" bağlacının iş kelimesinin sonuna eklenmesiyle türetilen kavram, dilimize İngilizcede aşağıda genişçe ifade edilen "absenteeism" (işe devamsızlık) ya da "presenteeism" (işte olma) kavramları yerine kullanılmaktadır.

İşkolik kavramını tanımlamak için İngilizcede presenteeism yerine "workaholic" kavramı kullanılmaktadır. İki kavram arasında küçük farklılıklar olsa da anlatılmak istenen aynı şeydir; iş ve işle ilgili faaliyetlerin bireyin yaşamındaki diğer yaşamsal aktivitelerin ve olguların önüne geçmesi ve çalışma ortamının her ne sebeple olursa olsun bırakılamamasıdır (Porter, 1996: 75).

Spence ve Robbins, işkolik kişileri diğer işgörenlere oranla "yüksek seviyede işe bağımlı, içsel baskıları azaltmak için işe güdülenen ve işlerinden düşük düzeyde eğlence sağlayan kişiler" olarak tanımlamaktadırlar (Douglas ve Morris, 2006: 395).

Bir kurumda çalışan bir işkoliğin, hasta, yorgun veya herhangi bir problemden dolayı işe gidemeyip fedakârlık yaptıklarını düşünerek işe gitmeleri, kurumun faydasına değil, aksine zararına olan bir durumdur. Çünkü işgörenlerin sağlıklı olmaları ile verimlilik ve iş performansları arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur (Sheridan, 2004: 213).

İşkolikler varlıkları ile diğer işgörenlerin verimliliğini düşürmenin yanı sıra kurumun da zarar görmesine sebep olmaktadırlar. İşkolik işgörenler, fiziksel olarak işte olsalar bile hem zihnen hem de ruhen orada değildirler. Bundan dolayı yapılmakta olan işe olumlu bir katkıları yoktur; yani işgören olmaları beklenen yerde sadece kalabalık yapmaktadırlar. İşkoliklerin bu davranışının sebebi, görev başında olmayı “verimli ve üretken” olmak şeklinde değerlendiriyor olmalarıdır. Verimlilik, günümüzde değerlendirilmesi en zor olan kavramlardan birisi olmasına rağmen işkoliklerin verimli olmadıklarını varsayan çalışmalar da vardır (Hemp, 2004: 52 akt. Günbeyi ve Gündoğdu).

Careers Corporate Headlines (CCH)’a göre “işgörenler hasta olsalar bile işte olmak isterler. Buna sebep olarak da onlara göre işyerinde yapılacak çok iş olduğunu düşünürler. İşyerinde izinli oldukları zamanları kullanmayıp daha sonra aileleri için kullanabilme düşüncesiyle ertelerler (Samuel ve Wilson, 2007:5).

İşkolik kavramıyla ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında genel anlamda işle ilgili bir bağımlılıktan söz edilebilir. Bu anlamda işkolik; belli nedenlere bağlı olarak sürekli çalışma isteği olan, çalışmadığında kendisini huzursuz hisseden, dışarıdan gözlemlendiğinde sosyal ilişkileri bozuk, psikolojik problemlili bir çalışan tipi olarak değerlendirilebilir.

1.1.2. İşkolikliğin Tanımı

İşkoliklik kavramı olarak ilk defa 1968 yılında Oates tarafından ortaya atılmıştır. Oates işkolikliği; “Ara vermeden, devamlı çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan bir duyguyu, sağlığı, mutluluğu ve diğer kişilerle olan ilişkileri negatif yönde etkileyecek düzeyde sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir gereksinim” olarak tanımlamıştır (McMillan vd, 2001: 69).

İngilizcede “Workaholic” kavramı ile ifade edilen “işkolik” tabiri akademik çalışmalarda ilk defa Spence ve Robbins tarafından kullanılmıştır (Seybold ve Salamone, 1994: 6).

Başka bir tanıma göre işkoliklik; iş dışı diğer yaşamsal faaliyetlerden uzak kalarak çalışmaya aşırı düşkünlük, işe bağımlılık ve iş dışında bile işinden zihinsel olarak kopamayanların davranış şeklidir (Spence ve Robbins,1992:161).

İşkoliklik kavramı ile ilgili sonraki yıllarda daha kapsamlı araştırmalar yapılmıştır. Burke, işkolikleri normal çalışanlara oranla fazla çalışma hususunda daha hevesli ve özverili olduklarını ifade etmektedir. Burke'ye göre işkolikler, iş arkadaşlarına göre kendilerini daha az güvende hisseder ve bunun sonucu olarak da daha çok övülme, onaylanma ihtiyacı hissederler (Burke 2000: 13).

İşkolikler de aynen alkolikler gibi özel ilgi ve araştırma konusudur. Ancak, her iki durumda da bağımlılık söz konusu olmasına karşın işkoliklik toplumda daha kolay hoş görülen ve kabul edilen bir durumdur. Hatta literatürde “gecesini gündüzüne katmak, iş ile yatıp iş ile kalkmak” gibi takdir manası içeren birçok deyim bile vardır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 57-58).

İşkoliklik, bireyin kendisini sürekli çalışma gereksinimi içinde hissetmesi, çalışmadığı zaman bundan rahatsızlık duyması olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla işkoliklikte, aşırı ve gereğinden fazla çalışmak, işe odaklanmak söz konusudur. Birey bu nedenle özel yaşantısını, aile ve yakınlarını, hobilerini, entelektüel faaliyetlerini ihmal edebilir (Yöney, 2005).

İşkoliklik, bireyin çalışma hayatına başladığında fark edilen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bir bireyin iş yaşamı dışında herhangi bir konuda gösterdiği aşırı çalışma isteği farklı kavramlarla ifade edilebilir. Bu anlamda işkoliklik, bireyin iş yaşamına aşırı bağlı olma, iş dışındaki faaliyetlerden zevk alınamayan, eve iş götürülen, sürekli iş odaklı ya da farklı bir yaklaşımla “*işiyle evli olma*” durumu olarak tanımlanabilir.

1.1.3. İşkolikliğin Olumlu ve Olumsuz Yönleri

İşkoliklikle ilgili yukarıdaki yaklaşımlardan yola çıkarak bilim insanları, kavramın olumlu ya da olumsuz oluşu ile ilgili fikir ayrılığına düşmektedirler. Kavramın sonundaki “olik” ifadesinin alkolik bağımlılıktan yola çıkarak olumsuz olduğunu düşünenlerin yanı sıra, işkolik davranış özelliği gösteren bireylerin iş yaşamındaki bir kısım pozitif sonuçlar, kişisel ve kurumsal başarılarından ötürü olumlu bir kavram olduğunu savunanlar da mevcuttur.

Çalışmalardan elde edilen sonuçlarda, işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olup olmadığı konusunda araştırmacıların hem fikir olamamaları ile birlikte işkolikliğin olumsuz olduğu, sonucunda da işgöreni, yakınlarını ve çalıştığı örgütü olumsuz yönde etkilediği anlayışının yapılan araştırmalarda daha çok kabul gördüğü söylenebilir (Bayraktaroğlu vd., 2009: 553).

Bundan dolayı kavramla ilgili tanımların yanı sıra işkoliklikle ilgili olumlu ve olumsuz tartışmalarına yer vermekte fayda görülmektedir. Bazı bilim adamları işkolikliğin bireyin yanı sıra kuruma da zararlı olduğunu ifade ederlerken (Killinger, 1991; Oates, 1971; Schaef ve Fassel, 1988), örgütsel anlamda da olsa faydalı olduğunu düşünenler de bulunmaktadır (Korn, Pratt, ve Lambrou, 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel, 1987).

İşkolikliği her açıdan zararlı gören bilim adamları, işkolikliğin iş performansını olumsuz etkilediğini ve işgörenler arasında psikolojik sorunlara sebebiyet verdiği konusunda fikir birliği içerisindeyler. Bu araştırmacılar işkolikliğin bireyin fiziksel sağlığını bozmanın yanı sıra yoğun çalışmanın hem ailesine hem de iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini olumsuz etkilediğini düşünmektedirler. Öte yandan, örgütsel başarıyı arttırdığına inanan bir kısım yazarlar işkolikliği desteklemektedirler (Machlowitz, 1980: 43).

Dosaliyeva'nın aktardığına göre işkolikliği olumlu olarak değerlendiren Cantorow (1979) işkolikliğin, işini çok sevme ve işte olmaktan hoşnut olma duygusundan kaynaklandığını açıklamaktadır (Snir ve Harpaz, 2004 akt. Temel, 2006). Machlowitz (1980)'e göre ise işkolikler işlerini hem çok sever hem de çok çalışırlar. Bundan dolayı tatmin düzeyleri yüksek olduğundan zamanlarını başka şeylerle meşgul olmaktansa çalışarak kullanmayı tercih ederler.

Maslach'a göre işkolikler enerjik ve sağlıklı bireylerdir (Maslach,1986). Başka bir yaklaşıma göre işkoliklere dışarıdan özel destek alarak, danışmanlık hizmetleri verilerek, iş ve sorumluluklarını daha etkin bir biçimde yerine getirmeleri sağlanabilir. Burke ise, olumlu işkoliklik davranışlarının geliştirilebileceğini savunur ve işkolikliğin olumsuz etkileri stres yönetimi uygulamalarıyla azaltılabileceği belirtilmektedir (Burke, 2000: 352-364).

İşkoliklik ya da iş bağımlılığının örgüt açısından olumlu getirilerinin olduğunu varsayan araştırmacılara göre işlerine bağlı işgörenlerin işlerinden yüksek düzeyde tatmin oldukları, kurumlarına ve kişisel gelişimlerine güçlü bağlılık duydukları düşünülmektedir. Bundan dolayı işine aşırı bir şekilde bağlı işgörenler işten ayrılmayı düşünmezler (Mudrack, 2004: 492).

Cherrington (1980) işkolikliği olumsuz olarak niteleyen araştırmacılardandır. Ona göre eğer kişinin işkoliklik düzeyi ölçsüz ise bu durum irrasyonel bağlılık olarak tanımlanmalıdır. (Burke, 2000), Minirth (1981)'e göre ise işkolikler işlerini bireysel duygularından bir kaçış olarak görmektedirler (Snir ve Harpaz, 2004). Mudrack, yüksek düzeyde işlerine bağlı işgörenlerin psikolojik bir rahatsızlık olan obsesif-kompulsif (zorlayıcı bağımlı) eğilimlerinin güçlü olacağını ileri sürmektedir. İşlerine bağlı işgörenlerin işlerinde uzun zaman ve enerji harcamalarının nedeni, özel hayatlarında onları rahatsız eden olaylardan kaçış isteğinden kaynaklanmaktadır.

(Mudrack, 2004) Maslach (1986)'a göre işkoliklik, bireylerin işlerine bağımlı ve saplantılı olmalarıdır. Schaeff ve Fassel (1988), Killinger (1991), Porter (1996), işkolikliğin bir hastalık olduğunu belirtmektedirler. Saplantılı işkolikler kendilerinden verim elde edilen işgörenler değildirler. İşkolikler iş çevrelerini olumsuz yönde etkilerler (Russo ve Waters, 2006). Scott ve diğerleri (1997) işkolikleri zamanlarının büyük bir kısmını kendi isteklerine göre işte harcayan, çalışmasalar bile işi düşünen, örgütsel veya ekonomik nedenlerle işgörenler olarak tanımlarlar (Douglas ve Morris, 2006: 396).

Zimmerman'ın aktardığına göre; işkolik ve işsever arasında ayırım yapmak oldukça zordur. Her ikisi de zordur ancak işseverler, duygusal memnuniyet peşinde koşarken; işkolikler, iş tatmini ve toplumsal tatmini de dikkate alırlar. İşkolikler işten yoksun kalmaları durumunda yoksunluk belirtileri göstermektedir. İş yaşamı dışında hiçbir şey onlara anlamlı gelmemektedir. Onlara göre işkoliklik çalışılan saatle ölçülemez (Zimmerman, 1994: 4).

İşkolikliğin, toplum için birtakım olumsuz etkilerine toplum nazarında olumlu değerlendirilmesinin birçok sebebi vardır. Bunlar, işkoliklerin ilerinde çabuk ve kolay yükselmeleri ve diğer çalışanlara göre daha çok para kazanıyor olmaları öncelikli nedenler arasında sayılabilir (Van Der Hulst ve Geurts, 2001: 231).

İş, bireyin yaşamı için önemlidir. Bu açıdan işin ya da çalışmanın, kimlik kazanma, potansiyelini kullanma, kendini gerçekleştirme, kendine saygı, sosyal destek, maddi kazanımlar, zamanı geçirme gibi pek çok yararları vardır. Bireyin, işinin doğası gereği çok çalışması normal karşılanabilir. Fakat bu durumun süreklilik arz etmesi, arkadaşlar ve sosyal çevrenin ihmal edilmesi, iş dışındaki faaliyetlerden uzaklaşılması, dışarıdaki yaşamdan kopma noktasına gelmesi durumunda bir sorun olduğu sonucuna varılabilir. Bu anlayışla çalışmak psikolojik bir rahatsızlık olarak düşünülemez, ancak belli bir zaman sonra bireyin kendisi ve yakın çevresi ile olan ilişkileri açısından sorunlara sebebiyet verebilir. Bir bireyin işini sevmesi o kişinin işkolik olduğu anlamına gelmez. Çalışma amacı, işinin yaşamına neler kattığını, işini yaparak başkalarına ne tür faydalar sağladığının farkında olan insanlar bunu sağlıklı ve sürekli bir şekilde yapabilmek için işkolik olmamaları gerektiğini bilirler. İşkolikler, işlerini çok sevdikleri

için değil, doğru ve akıllı çalışmanın nasıl olması gerektiğini bilmedikleri için bu şekilde çalışırlar (Yöney, 2005).

“İşkoliklikte en büyük risk bireyin gösterdiği gayretlerin karşılığında beklediği sonuçlara ulaşamadığını anlamasıyla ortaya çıkar. Bu durum cesaret ve ümit kırıcıdır ve başarısızlık duygusunu geliştirir” (Aytaç, 1997).

İşkoliklik; bireyin yaşamındaki diğer unsurları göz ardı ederek tamamen işe odaklanması şeklinde ifade edilebilir. İşkolikliğin alkoliklik gibi bir bağımlılığı ifade ettiği düşünülebilir. Bu benzerlik sebebiyle işkolik kavramı kullanılmaktadır. İşkolikliği diğer bağımlılıklardan ayıran yanı, alkol ya da uyuşturucu gibi bağımlılıkların her zaman ahlak dışı bir davranış olarak değerlendirilmesine karşın, işkolikliğin çoğu zaman bir üstünlük gibi (sonraki çalışmaların bazılarında bu düşüncenin tam tersi yaklaşımlar ortaya konulmuş olsa da) algılanıyor olmasıdır.

İşkoliklik olumlu ya da olumsuz değerlendirilmesi aslında çalıştığı işletmenin ya da kurumun yöneticisi ile ilgili olduğu söylenebilir. Eğer birey işkolik özelliğiyle çalıştığı işletmeye bir katma değer oluşturuyor ise işkolikliğin olumlu olduğu düşünülebilir. Ancak burada göz ardı edilmemesi gereken husus işkoliklerin psikolojik problemlerini diğer çalışanlar yansıtıp yansıtmadığıdır. İşkolik çalışanlar psikolojik problemlerinden dolayı diğer bireylerle de ilişkileri bozuk bireylerdir. Bir işletmeyi başarıyı götüren önemli hususlardan biri çalışanlar arasındaki uyum ve dayanışmadır. İşkolik çalışanlar bu düzeni bozmaya yönelik davranış sergilediklerinde hem iş arkadaşları hem de yöneticiler tarafından olumsuz örnek olarak algılanabilir.

İşkolikliğin olumlu ya da olumsuz olması bireyin iş performansı, sosyal ilişkileri, yöneticinin işkolik çalışanlarına karşı tutumu, bireyin kişisel özellikleri ve içinde bulunduğu örgütün yapısı ile ilişkilendirilebilir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, işkoliklikle ilgili olumlu ya da olumsuz, net bir yaklaşım ortaya koymak çok doğru olmayabilir.

1.2. İŞKOLİKLERİN ÖZELLİKLERİ

İşkoliklik kavramının yukarıda ifade edilen tanım ve yaklaşımların yanı sıra işkolik davranış özelliği gösteren bireylerin birtakım özellikleri vardır. Kavramın daha iyi anlaşılması açısından işkolikliğin ve işkoliklerin özellikleri ile ilgili farklı bilim adamlarınca ortaya konulan yaklaşımlar aşağıda gösterilmektedir.

İşkoliklerin özellikleri hakkında genel bir yaklaşım aşağıdaki şekilde ortaya konulmuştur (Seybold ve Salamone, 1994: 6);

- İşkoliklik kontrol edilemeyen bir bağımlılıktır,
- İşkolikler diğer bireysel sorumluluklarından kaçmak için işe sığınır,
- İşkolikler güçlü rekabet özelliğine sahiptirler; ancak
- İşkoliklerin özgüvenleri zayıftır.

Machlowitz işkolikliğin olumlu bir tutum olduğunu düşünen bilim adamlarındandır ve işkoliklerin özelliklerini aşağıdaki şekilde ortaya koymuştur. (Lejoyeux vd., 1997 aktaran www.narcom.ru, 2008):

- Israrlı, enerjik, rekabet etme kabiliyeti olan, yönetilebilen biridir.
- Kendisi ile ilgili tereddütleri vardır.
- Dinlenmek yerine çalışmayı tercih eder.
- Her yerde ve her zaman çalışır.
- Zamanının büyük bir kısmında bir şeyle meşguldür.
- İş ve zevk arasında ayırım yapmaz.

Machlowitz gibi işkolikliği olumlu olarak değerlendiren bilim adamlarından biri de Kukk'tur. Kukk (1980)'a göre işkoliklerin özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- İş konusunda titiz olduğu, temizliği ve düzeni sevdiği, çok gayretli ve sabırlı olmasına rağmen orta düzey başarı elde eder.

- Herşeyin kusursuz olmasını isterler: kalitede, ahlak ve etik normlarda, başkalarının aynı şekilde olmalarını isterler.
- Seçim sırasında güçlük çekmektedir; davranışlarda, düşüncelerde ve stratejilerde “doğru” olmaya çalışırken bütün olumlu ve olumsuz yönleri göz önünde bulundurarak hareket ederler.
- Detaylara dikkat ederler.
- İnatçı ve amaca odaklıdırlar.
- Sistematik düşünürler, ikinci planda olanlara aşırı önem verirler.
- Temkinlidirler, hata yapmaktan çekinirler.
- Kırılgan, gergin ve streslidirler (rahatlamayı, ara vermeyi, bağışlamayı, duygularını açığa çıkarmayı bilmezler).

İşkoliklik kavramı konusunda olumsuz düşünen bilim adamlarından biri olan Robinson; işkoliklerin çoğunun sağlıksız ailelerde yetişen ve madde bağımlısı kişilerin çocukları olarak büyüyen insanlar olduğunu savunmaktadır. Robinson’a göre “işkoliklik, öldüreceği kesin olan bir cankurtarandır”. İşkolik kişi çocukluğundan itibaren işi, aile sorunlarından sığınacak tek yer olduğunu düşünür. Oysa işkoliklik hayatta kalmaya yardım eden gizli bir hastalıktır (Robinson, 2000b: 32). Robinson işkolikliğin önüne geçebilmesi için belirtilerinin en iyi biçimde tanımlanması gerektiğini düşünmekte ve bu belirtileri aşağıda belirtilen on başlık altında toplamaktadır (Robinson, 2000b: 53 – 73).

- **Genellikle Acelecidirler:** İşkolikler için hiçbir iş yeterince hızlı ilerlemez. Sürekli olarak zamanın sınırlarını zorlarlar. Pek çok işi aynı anda yapmaya çalışırlar. Genellikle çok iş vardır ve bu işleri bitirmeye gün yetmez. Yaptıkları her şeyde zaman kazanmak isterler ve iki üç işi aynı anda yapmayı çalışmak, bu durum neticesinde işin niteliğinin düşmesi olsa da, işkoliklerin doğal halidir.

- **Herşeyi Kontrol Etme Gereksinimi Duyarlar:** İşkolikler kendilerini ve çevrelerinde olan her şeyi kontrol etmeye karşı aşırı düzeyde bir gereksinim duyarlar. Yardım isteyemezler, bunun tersine iş yükünü paylaşmak yerine her şeyi tek başlarına yapmayı tercih ederler, zira bu işlerin onlardan daha iyi ve hızlı yapabilecek kimsenin olmadığına inanırlar. Bilgi paylaşımı ve grup çalışması işkolikliğin kontrolü ele alma ihtiyacına yönelik bir tehdittir. Sonuç olarak işkolikler aşırı çalışır, yorulur ve fazlasıyla stres

altında kalırlar, böylece meslektaşlarını zor durumda bırakırlar, çünkü hem iş yükünü paylaşmak istemezler, hem de bütün işleri kendileri yapmaya kalkıştıkları için kırılır ve yakınırlar.

- **Mükemmeliyetçidirler:** İşkolikler aşırı titiz oldukları için, onlara göre hiçbir şey yeterince mükemmel yapılamaz. Ne kendilerine ne de başkalarına hata yapma izni verirler. En küçük bir hata yapmaları bile kendilerini suçlamalarına yol açacaktır. İşkolikler kendileri için yüksek standartlar belirler, başkalarını da bu prensiplere göre yargırlar.

- **Diğer Bireylerle Olan İlişkilerinde Sorun Yaşarlar:** Seçtikleri alanlarda başarılı olan işkolikler, bütün enerjilerini işlerine harcadıkları için evlerinde ve sosyal yaşamlarında yavaş olabilirler. İş haricinde çok az sosyal kabiliyetleri ve ilgileri vardır, bu da bir dengesizliktir. Çok sınırlı olan bilgi alanları onları genel sohbetlere ve sosyal ortamlara katılmaktan alıkoyar.

- **İşten Başka Birşey Düşünmezler:** İşkolikler işlerini bir zaman dilimine yaymakta güçlük çekerler ve bir işi belirli zaman içerisinde bitirmek yerine, bu işin sonunu getirene kadar geceli gündüzlü çalışırlar, çünkü bir işin kısa sürede bitirilmesi başka işlere yönelmesi için ona ekstra zaman tanıyacaktır.

- **İş Dışında Rahatlamak ve Eğlenmekte Başarısızdırlar:** İşkolikler tatillerde, eğlence sırasında işten uzak kaldıkları zaman rahat duramazlar, zira iş bağımlıları eğlencenin boşa harcanan zaman olduğunu düşünürler, işleri hafife aldıkları için suçluluk duygusuna kapılırlar.

- **Yaşamlarını Problemlili Hale Getirirler:** İşkolikler, zihinlerinin sürekli işlerle meşgul olmasından dolayı uzun konuşmalarda veya yolculuklarda hafıza kaybı yaşarlar. Robinson bu fenomeni “*karartma*” olarak adlandırmaktadır. “Karartmalar, burada ve şimdi yaşamamanın yan etkisidir”. İş bağımlıları, zihinsel olarak yapılacak işler ile ilgili sürekli planlar yaparlar. Bedensel olarak orada bulunsalar da yaptıkları herhangi bir iş (örneğin, yemekte veya araba kullanırken) sırasında bile zihinleri çalışmaya devam eder. Zihinleri yaşadıkları ana odaklanmak yerine bir işi tamamlama çabası içinde olduğundan işkolikler, unutkanlıkla ilgili devamlı tekrar eden olaylar yaşarlar.

- **Beklemekten Hoşlanmaz, Sabırsız ve Asabilerdir:** Zaman, işkoliklerin en değerli varlığıdır. Bekletilmeyi sevmezler. Beklemek zorunda kaldığı vakit de sinirlerine hâkim olamazlar. Bununla birlikte birçok işkolik bilerek geç kalır, böylece diğerlerini beklemekten kurtulur. İşkolikler en ufak fikir ayrılığı yüzünden sinirlenirler. Ayrıca sabırsız olmaları düşüncesiz davranışlara neden olabilir, bu da başarısızlıklara yol açabilir.

- **Kendilerini Yeterli Görmezler:** İşkolikler yetersizlik duyguları ve zayıf özgüveni nedeniyle üretkenliği fazla önemsemektedir. Bunun için genellikle sürecin kendisinden çok nihai sonucuyla alakadar olurlar. Sürekli olarak elde edilen başarılar hiçbir zaman yeterli olmamasına rağmen çalışmak işkoliklere geçici bir gurur ve özgüven duygusunu verir.

- **Kendilerini İhmal Ederler:** İşkoliklerin aşırı çalışma temposu kendilerini, gereksinimlerini ve sağlığını ihmal etmelerine sebep olur. Kendini ihmal etmek ise psikolojik şikâyetlere ve sağlık sorunlarına yol açar. Sağlık sorunu olan bir iş bağımlısı, işi her şeyden önce geldiği için problemi olduğunun farkına varamaz, farkına varsa da önemsemez.

İşkoliklerde rastlanan en tipik özelliklerden bir diğeri ise yalan söylemektir. A. Wilson-Schaef ve D.Fassel işkoliklerde ortaya çıkan üç yalan türünü tanımlamaktadırlar (Volle vd., 2006):

- İşkolikler kendi kendini kandırırlar. Bu yalanın amacı kendi duygularından ve sorunlardan, çevresinde olanlardan uzaklaşmaktır.
- Aile üyelerini ve iş arkadaşlarını kandırırlar.
- Hakkında olumlu, ama doğru olmayan izlenimler bırakmak için herkesi kandırırlar.

İşkolik kişi hem kendini hem çevresindekilerini sadece para veya başka soyut hedefler için çalıştığına inandırmaya çabalamakta ve bu müdafaa tutumu toplum tarafından kabul edilmektedir. İşkolik, bunun bir çözüm olmaktansa bir çıkmaza dönüştüğünün farkında bile değildir. Başka bir ifadeyle sürekli çalışmak ve iş dışında bile işi düşünmek bireyin tükenmesine, dolayısıyla performansın düşmesine yol açmaktadır. İş dışında (hastalık veya işten çıkarılma halinde) işkoliklik kolayca başka

bağımlılıklara yönelebilir ve genelde bu kimyasal bağımlılık olmaktadır (Volle vd., 2006).

Porter (1996)'e göre işkolik kişiler, diğer bağımlılıklarda olduğu gibi, katı, gerçeklikten uzaklaşan ve değişime açık olmayan kişilerdir (Pierce ve diğ., 1993 aktaran www.narcom.ru, 2008). Porter işkoliklerin özelliklerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir (Porter, 2006):

- Yüksek düzeyde işe bağlılık duyarlar.
- Mükemmeliyetçilik davranışları sergilerler.
- Çevrelerini yüksek düzeyde kontrol etme ihtiyacı duyarlar.
- Sürekli kriz durumundaymış gibi davranırlar.
- Dikkatlerinin tamamını memnuniyet verici tek bir kaynak üzerinde toplarlar.
- İşkolikliğin bir problem olduğunu sürekli olarak reddetme tutumuna sahiptirler.

İşkoliklik konusunda yapılan araştırmalar işkolik bireye ilişkin bir takım tutum ve davranış kalıplarını ortaya çıkarmıştır. Bunları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Temel, 2006).

- Bir işkolik haftada en az 40 saat çalışır.
- Hafta sonlarında ve hemen, hemen tüm boş zamanlarını işi üzerinde düşünerek geçirir.
- Yaşamda hiçbir şeyin onu çalışmak kadar mutlu etmeyeceğini düşünür. İş konusunda sabırsızdır, işini diğer tüm sosyal etkinliklerden üstün tutar.
- Tutum ve hareketleriyle dinlenme ve eğlenceye ayrılan zamanı israf olarak gördüğünü ifade eder.
- Mesai dışındaki zamanlarında da işyerindeki problemlere çözümler üretir dolayısıyla enerjisinin çok büyük bölümünü işine ayırır.
- İş yerinde çalışkan ve yenilikçi, özel yaşamında ise ilgisiz ve keyifsizdir.
- Ailesi ve dostları ondan biraz daha ilgi beklerler o da onlara fazla zaman ayırmadığının farkındadır. Ancak işte geçirdiği uzun saatlerin ilişkilerine zarar vermesi pek umurunda değildir. Aşırı çalıştığının bilincindedir ancak kendisini alıkoyamaz.
- İşyerinde her şey yolunda olsa bile endişelidir.

- Biri ondan işini bırakıp başka şeylerle meşgul olmasını istediğinde sinirlenir.
- Çalışma esnasında çevresindekilere halsiz ve yorgun olduğunu ifade eder.
- Bazı işkolikler yemek yerken bile çalışma ya da okuma eğilimindedirler
- Kendilerini sürekli diğer iş arkadaşlarıyla kıyaslarlar, çok çalışmak zorunda olduklarını hisseder ancak işlerinden az zevk alırlar.

İşkoliklerin özelliklerine bakıldığında genel olarak işten başka bir şey düşünmeyen, vakitlerinin büyük çoğunluğunu işte geçiren, iş dışında bile zihinsel olarak işte olan, dış dünyaya büyük ölçüde kapalı, bencil, psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları olan bireyler olarak değerlendirilebilir. Bunların dışında işkolikler arkadaşları, eşleri ve çocukları tarafından seilmeyen bireyler olarak da görülebilir. Bu durumun işkolikleri, hem aile hem de iş yaşamlarının dışına itebileceği söylenebilir.

1.3. İŞKOLİKLİĞİN BOYUTLARI

İşkoliklikle ilgili yapılan çalışmalarda işkolikliğin boyutları aşağıda sıralandığı üzere farklı açılardan ele alınmıştır. Spence ve Robbins (1992)'e göre işkoliklik kavramı üç temel boyutta incelenebilmektedir. Bunlar işe bağlılık, işe güdülenme ve işten zevk almadır (Spence ve Robbins,1992:162-166).

- **İşe Bağlılık (work driven);** genel olarak çalışma saatlerinde ve çalışma saatleri dışında zamanı üretken kullanmayı ifade etmektedir.
- **İşe Güdülenme (work involvement),** kişinin kendisini çalışmaya mecbur hissetmesini ve sürekli işini düşünmesini ortaya koyar.
- **İşten Zevk Alma (work enjoyment)** ise kişinin yaptığı işten zevk almasıdır.

İşkolikliğin boyutları konusunda önemli çalışmaları olan Spence ve Robbins işkolik olan bireyi; iş bağımlılığı yüksek, kendini içsel baskılar nedeniyle çalışmaya mecbur veya yöneltmiş hisseden ve bu nedenle işe güdülenme oranı yüksek, buna karşın işten zevk alma oranı düşük olan kişi olarak tanımlamışlardır. İş düşkünün olan bireyi işkolik olan bireyden ayıran araştırmacılar, iş düşkününü işkolikten farklı olarak

çalışma zevki yüksek olan ve kendisini çalışmaya zorlanmış hissetmeyen bireyler olarak ortaya koymuşlardır (Spence ve Robbins, 1992: 162).

Bu üç boyutu çalışmalarda genel olarak kabul görmekte birlikte üç noktada eleştirilmektedir. Bunlardan ilki, çalışmaya yüksek derecede bağımlı olmanın, çalışmaya bir hayli fazla zaman ayırmaktan çok farklı olduğu, ilkinin bir psikolojik durum veya tutum olduğu, diğerinin ise bir davranışsal hareket olduğu ifade edilmektedir. İkincisi, “çalışmaya bir hayli fazla zaman ayırma” ifadesinin belirsiz olduğu, bununla ne kastedildiğinin anlaşılmadığı yönünde tartışma vardır. Üçüncüsü, Spence ve Robbins’in öne sürdüğü gibi bütün işkoliklerin işten zevk alma oranı düşük kişiler olmadığı, yalnızca bazıları için bu öngörünün geçerli olduğu ileri sürülmektedir (Scott vd.,1997: 290).

Spence ve Robbins’ e göre her bir işkolikte bu üç davranış türü farklı oranlarda bulunmaktadır. Nitekim bu davranış türlerinin dağılımına göre çeşitli alt türler ortaya çıkmaktadır. Buelens ve Poelmans bu yaklaşımdan yola çıkarak “hevesli-bağımlı, çalışma heveslisi, sıkı çalışmaya gönülsüz, inancını yitirmiş, rahatlamış ve meşgul olmayan” şeklinde altı ayrı türde işkolik davranışı tanımlamaktadır (Buelens ve Poelmans, 2004: 444; akt. Temel, 2006: 116).

Farklı bir araştırmada ise, şimdiye kadar ortaya atılan işkoliklik boyutlarının yeterli düzeyde literatür alt yapısı mevcut ancak şeffaf ve açıkça belirtilmemiş ve tutarlılığı zayıf da olsa farklı işkoliklik boyutlarının da olduğu savunulmaktadır (Thomas, W.NG. vd.,2007: 113). İşkoliklik konusunda çalışma yapan bu bilim adamlarına göre işkoliklik, duyuşsal (duygusal), bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutta incelenmektedir.

1.3.1. Duygusal (Duyuşsal) Boyut

İşkolikler her türlü aksiliğe rağmen tüm zaman ve enerjilerini büyük bir tutkuyla işlerine ayırırlar. Farklı araştırmalarda işkolikliğı tanımlama da pozitif duygunun önemli rol oynadığına dikkat çekmektedir. Örneğin, Bonebright v.d. (2000) işkolikliğı çalışmaktan elde edilen “sınırsız zevk” (imense enjoyment) olarak nitelemektedir. Benzer şekilde Spence ve Robbins (1992) kişinin çalışma zevkinin işkolikliğın birinci ya da diğeri bir ifadeyle çekirdek boyutu olduğunu savunmaktadır. Cantarow ise işkolikleri çalışmaktan haz arayan ve tutkulu bağımlılar olarak tanımlamaktadır. Bazı araştırmacılar ise çok işgörenlerin kendi iş deneyimlerinden bahsederken “eğlence” tabirini kullandıklarını gözlemlemişlerdir (Kiechel, 1989; Machlowitz, 1980). Bu nedenle, işkolikler tipik olarak, yaptıkları işten keyif alan kişiler olarak görünmektedir (NG vd., 2007: 114).

Ancak, Spence ve Robbins bazı tip işkoliklerin yaptıkları işten zevk almadıklarını belirtmektedirler. Araştırmacılar bu görüşte mutabık olduklarını çünkü çoğu zaman işkoliklerin zevk aldığı şey işin doğasından çok iş eyleminin kendisi olduğunu savunmaktadırlar (NG vd., 2007: 114).

Eğer bir kişi her ne sebeple olursa olsun, diğeri davranışlardan ziyade işe bağlanıyorsa bu aktivitelerden gelen iç veya dış ödüller kişiyi belli bir tatmin seviyesine ulaştırmalıdır. Dolayısıyla, Spence ve Robbins’in iş zevkinin işkolikliğın bir boyutu olduğu değerlendirmesinden farklı olarak en uygun boyutun işten zevk alma boyutu olduğu vurgulanmaktadır. Bu ayrım yıllardır Spence ve Robbins’in tanımından kaynaklanan temel sıkıntılarını ifade etmektedir (Mc Millan vd., 2002; Scott vd.,1997).

NG vd., iş zevkinin işkolizmin altında yatan tek duygusal bileşen olmadığını iddia etmektedirler. Daha spesifik manada, işkoliklerin çalışmadıkları zaman kendilerini kötü hissettiklerini savunmaktadırlar. Yani, işkolikler çalışmayı istenmedik olarak görmezler çünkü onların temel mutluluk kaynağı çalışmaktır. Örneğin, Morris ve Charney (1983) işkoliklerin işten yoksun kaldıklarında sinirli ve depresif olduklarını iddia ederler. Bazı işkolik olmayanların da çalışmaktan yoksun kaldıklarında benzer davranışlar sergileyebilecekleri hesaba katılsa da hissedilen bu negatif duyguların şiddeti ve yoğunluğu işkoliklerinki kadar olmayacaktır. İşkoliklerin iş dışı aktivitelerde

hissettiği negatif duygular hesaba katılması işkolikliğin duygusal boyutunun çok daha genel şekilde kavramlaştırılmasına imkân vermektedir.

Çalışmaktan yoksun kaldıklarında işkoliklerin hissettiği temel negatif duygular suçluluk ve kaygıdır. Örneğin, Spence ve Robbins (1992) işkolikliği “işten izin aldığımda suçluluk hissediyorum” şeklinde ortaya koyan bir ölçek (WORKBAT) ile ölçmüşlerdir. İşkolikler bir hedefe sahip olduklarından ve daima bir mücadele içinde olduklarından (Scott vd., 1997) iş dışı aktivitelere ayrılan zamanlar mücadele dışında kalma olarak görüldüğünden kaygı hissederler.

1.3.2. Bilişsel Boyut

İşkolikliğin bilişsel boyutu, işkolikleri aşırı çalışmaya sevk eden entellektüel süreçleri yansıtır. İşkolizmi karakterize eden temel bilişsel boyutun çalışmayla ilgili bir takıntı olduğu savunulmaktadır (McMillan v.d, 2002). İşkolikler çoğunlukla iş aktivitelerine takarlar ve kontrol edemedikleri güçlü bir kaygı hissederler (Smith ve Seymour, 2004). Bu bilişsel boyut literatürde işkolikliğin tanımlarında kapalı veya açık şekilde yer almaktadır. Buradan yola çıkarak, Scott v.d (1997) işkolikliğin çalışmıyorken iş hakkında sürekli olarak düşünmeye sebep olduğunu iddia etmektedirler. Oates (1971) ise işkolikliğin kontrol edilemeyen çalışma ihtiyacı olarak tanımlarken bu boyuta işaret etmektedir. Cherrington (1980) ve Porter (1996) işkolikliği çalışmaya rasyonel olmayan bir bağımlılık olarak tanımlar. Naughton (1987), Spence ve Robbins (1992) işkolikliğin aşırı çalışma dürtüsüne sebep olduğunu savunur. Dolayısıyla, tüm bu araştırmacılar işkolikliğin aşırı çalışmanın gerekli olmadığını bilmesi halinde bile çalışmayla ilgili bir saplantı olduğunu savunmaktadırlar (NG vd., 2007).

1.3.3. Davranışsal Boyut

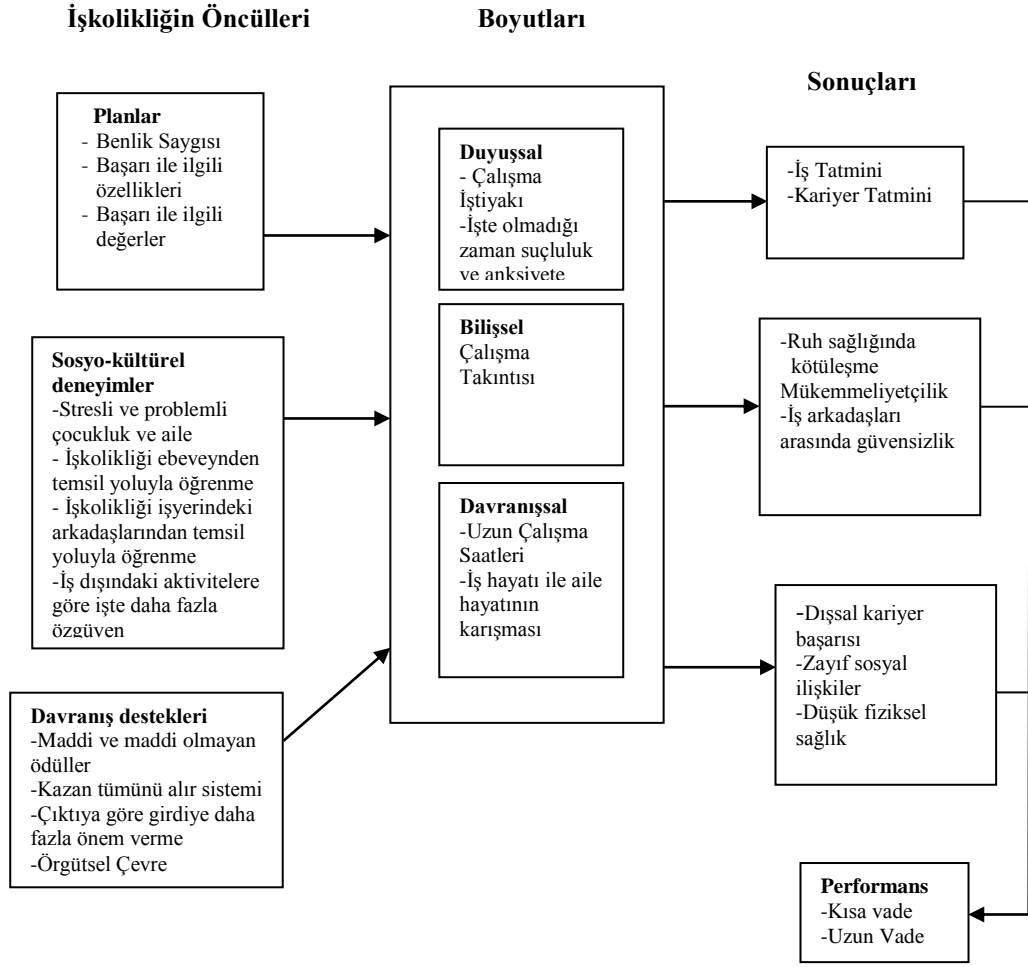
İşkolikliğin davranışsal boyutu, işe aşırı şekilde katılımdır. İşkolikliğin bu davranışsal bileşeni işkolizmin karakterinin bir parçasıdır. İşkolizmin bu boyutunu belirleyen iki alt bileşen vardır; *uzun saatler çalışmak* ve *işin kişisel hayata aşırı müdahalesi*. İşkolikler çok uzun saatler boyunca işgören insanlar olarak kabul edilir (Machlowitz, 1980; Oates, 1971; Porter, 1996). Örneğin Mosier (1983) işkolikliği haftada 50 saatten fazla çalışma olarak tanımlar. Bonebright v.d. (2000) işkolikliğin temel karakteristiklerinden birini iş aktivitelerine çok fazla zamanın ayrılması olarak savunur (John Wiley ve Sons, 2007, akt. Ng vd., 2007).

McMillan v.d. (2002)'nin incelediği ve bu alandaki iki önemli çalışma olan (Scott v.d., 1997; Spence & Robbins, 1992)'nin de savunduğu üzere uzun çalışma saatleri işkolizmin tanımlanmasında temel bir kriterdir. Bu yüzden işkolizmi tanımlarken uzun saatler çalışmayı hesaba katmak akılcıdır (Ng vd., 2007).

Burada şunu belirtmekte yarar vardır ki, uzun saatler boyunca çalışmanın altında yatan motivasyon işkolikler ve işkolik olmayanlar açısından farklıdır. İşkolikler için uzun saatler çalışmak bağımlılığın bir ifadesidir. Diğer taraftan işkolik olmayanlar için bu kurumsal gereksinimler veya ekonomik gereksinimlerden kaynaklanabilir (Naughton, 1987). Bununla birlikte McMillan v.d. (2002) işkolizmi tanımlarken sadece çalışma saatlerinin hesaba katılmasının yanlış olacağını savunmaktadırlar. Dolayısıyla, NG v.d işkolizmin davranışsal boyutunu belirleyen ikinci kritik bileşeni, işkolikliği kişisel hayatla iç içe geçme olarak ifade etmektedirler. Bu işkoliklerin işlerinin kişisel hayatlarına engel olmasına izin vermeleri ya da tümüyle kişisel yaşamlarının yerine geçmesine izin vermesi anlamına gelir. (yani aileden kaçış). Örneğin, işkolikler oyun oynarken, yemek yerken veya tatilde iken belli bir seviyede işle meşgul olurlar (Machlowitz, 1980). Ayrıca, hobileri büyük ölçüde işleri ile alakalı olabilir. (örneğin bir finans uzmanı hafta sonlarını önemli müşterileriyle golf oynayarak geçirebilir).

Bu ikinci davranışsal durum da (işin kişisel hayatla karışmasına izin verme) bazı yazarlar tarafından işkolizmin tanımlanmasında hesaba katılmaktadır. Örneğin, Cherrington (1980) işkoliklerin zamanlarını rahat bir şekilde iş dışı aktivitelere yönlendiremeyeceğini savunmaktadır. Benzer olarak, Bonebright vd. (2000) işkolizmin temel özelliklerinden birinin sosyal ve eğlence faaliyetlerinin işe daha fazla zaman ayırmak adına heba edilmesi olduğunu savunmaktadır. NG vd., ise işkoliklerin işlerinin tamamlayıcısı olan eğlence faaliyetlerini seçebileceklerini ve ayrıca iş ile özel hayatlarının iç içe geçebileceğini iddia etmektedirler.

Aşağıda, Şekil 1’de işkoliklikle ilgili yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre işkolikliğin öncülleri (işkolikliği ortaya çıkaran unsurlar), farklı açıdan boyutları ve sonuçları “İşkolikliğin Teorik Modeli” olarak gösterilmiştir.



Şekil 1. İşkolikliğin Teorik Modeli

Kaynak: (Thomas W. H. NG, Kelly L. Sorensen ve Daniel C. Feldman, 2007 s.114).

1.4. İŞKOLİKLİKLE BENZER KAVRAMLAR

İşkoliklikle ilgili kavramsal çerçevenin yanı sıra literatürde işkolik kavramıyla aynı ya da yakın anlamlara gelen ya da çoğu kez araştırmacılar tarafından birbiri yerine kullanılan veya işkolik kavramıyla ilişkili olduğu düşünülen birtakım kavramlara da yer vermenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu bölümde iş doyumunu, iş yaşam dengesi tükenmişlik, iş stresi, mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık, kavramlarına yer verilmiştir. Ayrıca, yapılan araştırmalarda, bireylerde ortaya çıkan sosyo-psikolojik bulgular ve sonuçları itibariyle işkolikler, alkolikler ile karşılaştırılmış ve benzer yönleri ifade edilmeye çalışılmıştır.

1.4.1. İş Doyumu

İş doyumunu kavramı işgörenin, işine veya işteki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hali; sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu haz; işinden beklentisi ve işinden sağladığı ödüller arasındaki uyum; işine karşı tutumu; işine karşı tutumunun bir sonucu; işine karşı duygusal tepkileri olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Gudanowski 1995).

Buna göre, işgörenin iş doyum düzeyi işgörenin beklentilerinin hangi ölçüde karşılandığını gösterir. İşgörenin çalıştığı işle ilgili beklentileri tabii olarak önem derecesi açısından farklılaşabilir ancak göz önüne alınması gereken işgörenin karşılanmış gereksinimlerinin nisbi olarak fazlalığının iş doyum düzeyini artıracakı söylenebilir.

Bu konuda yapılan çalışmalar, işgörenin iş doyum düzeyinin işin kendisine, çalışma şartları ve iş güvenliğine, iş karşılığı ödenen ücrete, işte terfi olanaklarına, çalışılan örgütünün yapısal ve yönetsel özelliklerine, işgörenin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerine bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Daha genel bir ifade ile iş doyumunu işgörenin çalıştığı işle ilgili beklentilerine bağlıdır (Iffaldano ve Machinsky, 1985).

İş doyumunu kavramının tanımına bakıldığında işgörenin işine karşı duyduğu haz, işten zevk alması ya da işiyle ilgili olumlu ve olumsuz beklentileri ifade edilmektedir. İşkoliklikte de işgörenin işten zevk alması ve işinde yükselme arzusu esas olarak kabul edilmektedir. Bu yönüyle iş doyumunu kavramının işkoliklik ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

1.4.2. İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, iş ve aile etkileşimi içerisinde yaşamını sürdüren tüm bireyler için ideal anlamda ulaşılmak istenen bir amaçtır. Bu amaca ulaşmak bireyin hem kendisi hem de içinde yaşadığı toplum için önem taşımaktadır. (Auster,1996:359) İş yaşam dengesi bireyin iş yaşamı ile bireysel yaşamı ya da aile yaşamı arasındaki sorumluluk dengesi ile ilgilidir. Yani kişinin hem işteki hem de aile yaşamındaki sorumluluklarına yetecek zamanının olmasıdır. (Kapız, 2002:140). Başka bir ifadeyle, bireyin en az rol çatışması yaşayarak hem yaşamında hem de iş yaşamında mutlu olması ya da doyuma ulaşarak daha fonksiyonel hale gelmesidir (Guest,2001:260).

İşkolik işgörenler iş yaşamları ile aile yaşamları arasındaki dengeyi yoğun iş tempolarından dolayı kuramamaktadırlar. İş-yaşam dengesinin tüm işgörenlerin iş yaşamlarında göz önüne almaları gereken önemli hususlardan biri olduğu söylenebilir. Çalışmanın ikinci bölümü olan İş-Aile Çatışması kısmında daha detaylı bir şekilde yer verilecek olan iş yaşam dengesi konusuna bu bölümde kısaca değinilmiştir.

1.4.3. Tükenmişlik

Tükenmişlik ya da İngilizce ifadesiyle “Burnout” ilk defa 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974: 159).

Yapılan araştırmalar ve tanımlamalar içerisinde bugün en bilinen ve kabul göreni, aynı zamanda Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)’ni de geliştirmiş olan ve yine kendi adını taşıyan ölçek Christina Maslach tarafından ortaya konulmuş olanıdır. Maslach tükenmişlik kavramını “iş gereği aşırı duygusal taleplerle yüz yüze gelen ve devamlı diğer insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan bireylerde ortaya çıkan görülen fiziksel bıkkınlık, sürekli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir tutum”dur (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Başka bir ifadeyle “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük bireysel başarı hissi” olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:399).

Maslach’ın tanımındaki “duygusal tükenme” ifadesi, tükenmişliğin bireysel stres boyutunu ortaya koymakta ve “Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 402; Wright ve Douglas, 1997: 492). Bir diğer boyut olan “duyarsızlaşma”; tükenmişliğin bireylerarası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik olumsuz, sert tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Maslach, vd., 2001: 403; Wright ve Douglas, 1997: 492). “Düşük bireysel başarı duygusu” ise; “Bireyin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması” nı ifade etmektedir (Maslach vd., 2001: 403; Maslach ve Zimbardo, 1982: 5; Wright ve Douglas, 1997: 492).

Sturgess ve Poulsen ise tükenmişliği “insanlara hizmet verilen mesleklerde işgören kişilerin işlerinin bir sonucu olarak tecrübe ettikleri ilerleyici bir idealizm, enerji ve amaç kaybı” olarak tanımlamaktadırlar (Sturgess ve Poulsen, 1983: 50). Yine tükenmişlik “aşırı adanmışlık hastalığı” olarak tanımlanmaktadır. Yani kişinin kendisini işine adanması olarak ifade edilmekte ve bunu bir hastalık olarak değerlendirilmektedir (Cherniss, 1980).

Tükenmişlik, yaşadığı stresle baş edememesi sonucu bireyde gözlenen, fizyolojik, zihinsel ve duygusal alanlarda hissedilen bir durumdur. Bu konuda yapılan araştırmalara göre bireylerarası ilişkilerin iyi olmaması, fazla iş yükü ve stres, bireysel tükenmeye yol açmaktadır. Bu nedenle, akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre işkoliklikle tükenme arasında pozitif bir ilişki olması beklenebilmektedir. İşkoliklikle ilgili daha önce yapılan tanımlara göre, işkoliklerin çalışma dışındaki faaliyetlere çok az zaman ayırdıkları, çalışma alışkanlıklarını düzenleme yeteneğine sahip olmadıkları, potansiyel olarak ölümcül bir rahatsızlığa yakalanma eğiliminde oldukları ve işkoliklik ile stres, psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri arasında pozitif bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Zira işkoliklik, sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla olan ilişkileri bozacak derecede, sürekli çalışmak için aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bir anlamda bireysel kapasiteyi zorlayan bu gereksinim bireyin fiziksel, duygusal ve ruhsal sağlığını ve diğer insanlarla olan ilişkilerini olumsuz olarak etkileyebilir (Naktiyok, 2005:180).

Tükenmişlik kavramı gerek tanımında geçen duyarsızlaşma, düşük bireysel başarı hissi gerekse sonuçları itibarıyla ortaya çıkan yorgunluk, umutsuzluk duyguları işkolik bir işgörendeki özelliklerle benzerlik arz ettiği söylenebilir.

1.4.4. İş Stresi

İş stresi, işgören bir birey ile çevresindeki diğer unsurlar arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir. Buna göre, iş çevresinin işgören üzerinde oluşturduğu baskı ile işgörenin kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması işgörenin iş stresi yaşamasına neden olur. Ancak göz ardı edilmemesi gereken durum; iş gerekleri ve çalışma şartları ile kişinin kapasitesi durağan değil, değişken özellikler taşımadığıdır. Buna bağlı olarak işgören durumsal olarak daha fazla ya da daha az iş stresi yaşayabilmektedir (Lazarus, 1991).

Çağımızın iş yoğunluğuna bağlı olarak ortaya çıkan stres ile ilgili olarak literatürde çok fazla tanım olmasına rağmen, Selye'nin 'bedenin üzerindeki baskılara verdiği tepki' tanımı stresi özetlemektedir. Stres araştırmaları genellikle stresin olumsuz etkilerini araştırmakla birlikte belirli miktar stresin bireylere enerji verdiği ve motive ettiği bilinmektedir. Ancak, aşırı ve uzun süreli stres bilişsel, fiziksel, davranışsal ve psikolojik bozukluklara neden olabilmektedir. Bu bozukluklar işgörenin performansını ve örgüte katkısını da olumsuz etkilemektedir. Strese maruz kalan birey kişisel çatışmalar ve görevlerini istediği biçimde yapamama gibi sebeplerle diğer iş arkadaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 49).

İş stresi konusunda yapılan çalışmaların bir kısmında, iş stresi kavramlaştırılırken iş stresinin işgören ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıktığı varsayılmıştır (French, 1974; French ve Caplan, 1970; Van Harrison, 1978). Bu varsayıma göre, iş çevresinin işgören üzerinde oluşturduğu baskı ile işgörenin kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması, işgörenin iş stresi yaşamasına neden olur (Koo ve Kim, 2006: 84).

İşkolik bireylerde görülen olumsuz duygulardan bir tanesi de iş stresidir. Aşırı iş yoğunluğuna bağlı olarak ortaya çıktığı varsayılan iş stresinin işkolik bireylerde her zaman söz konusu olabileceği söylenebilir. İş stresi kavramının bu yönüyle işkoliklikle benzerlik gösterdiği düşünülebilir.

1.4.5. Mesleki Bağlılık

İşkoliklik gibi işğörenlerde ortaya çıkan bir diğer bağlılık türü de mesleki bağlılıktır. İşğörenler farklı seviyelerde mesleki bağlılık gösterebilir. Belirgin ya da özel bir alana yönelik bireysel sadakat olarak tanımlanmaktadır (Gouldner, 1957). Başka bir ifadeyle mesleki bağlılık bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkileridir (Lee vd., 2000: 800). Güney ise mesleki bağlılığı kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır (Güney, 2004: 167). Mesleki bağlılık giderek daha fazla ele alınan bir konu haline gelmektedir. Artan personel güçlendirme ve işğörenlerin iş yerini güvensiz algılaması gibi örgütsel dinamikler mesleki bağlılığa olan ilgiyi artırmıştır (Cappelli vd., 1997; Hall ve Moss, 1998; Nollen ve Axel, 1996). Bazı bilim adamları (Handy, 1994; Meyer ve Allen, 1997) işğören bağlılığının bireyin mesleğine karşı tutumunu da etkileyebileceğini belirtmektedir.

Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçasıdır. Bireyin mesleğine bağlı olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmüyor olması ve bireyin yaşam tatmini ile pozitif ilişkili olması beklenir. Mesleki bağlılık bu çalışmada bağımsız değişken olarak ele alınmıştır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5).

Mesleki bağlılığın bireyin yaşam tatminini arttırdığı ya da mesleğini yaşamının merkezine aldığı göz önüne alınırsa işkolik bireylerdeki durum ile benzerliği görülebilecektir. İşkoliklikte de bireyin yaptığı işi, yaşamının merkezine koyması söz konusudur. Yani işkoliklerin yaptığı işlerden dolayı işkolik davranış özellikleri mesleki bağlılığın bir türü olarak ifade edilebilir.

1.4.6. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalara bakıldığında, işgörenin örgüt amaçlarına bağlılığı, örgütten ayrılmanın işgören açısından olası maliyetleri ve işgören üzerinde örgüte bağlı kalma yönünde baskı oluşturan manevi yükümlülüklerin üzerinde durulan esas temalar olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık, işgörenin kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgütün amaçlarının işgörenin amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının oluşturduğu durum vb. gibi farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Mowday, Porter ve Steers (1982), işgörenin örgütsel bağlılığın ayırt edici özelliklerini işgörenin çalıştığı örgütün amaçlarına ve değerlerine inanması ve onları benimsemesi, örgüt çıkarlarına ulaşılması doğrultusunda hatırı sayılır düzeyde çaba göstermesi, örgüt üyeliğini sürdürebilmek doğrultusunda güçlü istek duyması olarak tanımlamaktadırlar.

Bireyin içinde yer aldığı örgüte olan bağının gücü örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir. Bireyin örgütle özdeşleşmesi şeklinde de ifade edilen örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı normatif ya da ahlaki bağlılık olarak üç şekilde ele alınmaktadır. Duygusal bağlılık, örgütsel amaç ve değerleri kabullenmiş, örgütle bütünleşmiş bir anlayışı ifade ederken, devamlılık bağlılığı örgütten ayrılmanın kişiye getireceği maliyetleri ifade etmektedir. Normatif ya da ahlaki bağlılık ise bireyin örgüte karşı bağlılığı bir görev ve sorumluluk olarak görmesi anlamına gelmektedir (Yüceler, 2009: 448).

İşkolik bireyler yaptıkları işe, dolayısıyla da içinde buldukları örgüte hem duygusal hem de fiziksel anlamda bağlıdırlar. Örgütüne bağlı bir bireyde olduğu gibi işkolikler işine ve örgüte bağlılığı bir görev ve sorumluluk olarak görürler. Hatta bu durumu ahlaki bir sorumluluk olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Bu yönüyle örgütsel bağlılık ve işkolikliğin birbirine benzediği söylenebilir.

1.4.7. İşkoliklik ve Alkoliklik

Araştırmacılar, işkolikliği alkoliklik gibi diğer bağımlılık türleriyle benzeştirmektedirler. Bu yaklaşımdan yola çıkarak işkoliklik diğer bağımlılıklarda olduğu gibi bireyin hayatında meydana gelen olumsuzlukların ve başarısızlıkların bir sonucudur ve bu problemlerden bir tür kaçış yoludur. Bu kaçış ise çalışmaya odaklanmakla sağlanmakta, buna bağlı olarak işin içeriği değişmektedir. Başka bir ifade ile işkolik olan bir birey bu durumu, maddi gereksinimlerini karşıladığı bir durum ya da hayatının bir parçası olarak değil, hayatının anlamı olarak görmektedir. Bununla birlikte işkolikler işlerine karşı olan bu saplantılı bağlılığı örgütsel etkilerden çok kendi içsel gereksinimlerinden dolayı geliştirirler (Burke v.d., 2006b). Ayrıca işkoliklerin mutsuz, saplantılı, işlerini etkinlikle yerine getiremeyen ve çalışma arkadaşlarını olumsuz yönde etkileyen kişiler oldukları ileri sürülmektedir (Burke v.d., 2006).

Machlowitz'e göre, işkolikliği, alkoliklik ve uyuşturucu bağımlılığından ayıran özelliği değişmez kabul edilen bir kusur olmasıdır. Hatta bu yönüyle bazen bir erdem olarak da kabul edilebilir (Maclowitz, 1980: 127).

İşkolikler işlerine yönelik aşırı bir istek duyar, çalıştıkları zaman içerisinde kendilerini daha iyi hisseder, çalışmanın fiziksel sağlıklarını, kişilerarası ilişkilerini olumsuz olarak etkilediğinin farkında olamazlar. Bu durum alkoliklerin alkol aldıklarında zihinlerinin uyuşuk olması ve bu halleriyle yaşamdaki güçlüklerle karşı daha dirençli olduklarını hissetmeleri ile benzerlik göstermektedir. Bu benzerlikten dolayı, alkolik sözcüğü alkol bağımlısı anlamında kullanılırken, işkolik sözcüğü de iş bağımlısı anlamında kullanılmaktadır. Aynı şekilde işkolikler de çalıştıkları zamanlar yaşama daha hoşgörülü bir bakışla yaklaşabilmekte ve iş ile ilgili olduklarında bir memnunluk hissine kapılmaktadır (Temel, 2006: 109).

İşkolikler iş yoğunluğundan dolayı çalışırken dış dünyadan kopuk ne yaptıklarını bilmez halledirler. Onlar çalışırken bir soru sorsanız size cevap verebilirler ancak verdikleri cevaplar sağlıklı olmayabilir. Bu durum onların işlerine olan aşırı bağlılıktan kaynaklanıyor olabilir. Alkolikler de adlıkları alkolün uyuşturucu etkisiyle dış dünya ile sağlıklı iletişim kuramazlar. Bu yönleri ile işkoliklik ile alkolikliğin benzeştiği söylenebilir.

1.5. İŞKOLİKLİKLE İLGİLİ YAPILAN ALAN

ARAŞTIRMALARI

Aşağıda işkoliklikle ilgili son 20 yılda yapılmış olan ampirik (alan araştırması) çalışmalarla ilgili, çalışmanın içeriği, araştırma örnekleme ve araştırmanın sonuçlarını içeren bir içerik çalışması yer almaktadır. Çalışmanın bir bölümü, Thomas N.G v.d., tarafından yapılmış diğerleri ise sonradan eklenmiştir (Thomas N.G v.d., 2007: 117).

İşkoliklik alanında literatürde toplam 53 alan araştırması yer almaktadır. Bu da, bazı yazarların (Burke v.d., McMillan v.d., Porter v.d. gibi) farklı ülkelerde yapmış olduğu benzer çalışmalar hariç bu alanla ilgili yapılan çalışmaların neredeyse tümü anlamına gelmektedir. Bunların yanı sıra işkoliklikle ilgili yapılmış çok sayıda teorik çalışma bulunmaktadır. Teorik çalışmalar bu bölümde yer almamaktadır.

Spence ve Robbins (1992)'de İşkolikliğin üç boyutu olarak değerlendirdikleri işe bağlılık (WI), işten zevk alma (WE), ve işe güdülenme (WD) boyutlarını ve işkolikliğin sonuçlarını test etmek için 291 işgören üzerinde yaptıkları çalışmada örneklemedeki bireylerde zaman bağımlılığı, mükemmeliyetçilik, iş stresi ve sağlık şikâyetleri sonuçlarına ulaşmışlardır. Ayrıca işkolikliğin üç boyutu olduğu gerçeğini ortaya koymuşlardır.

Robinson ve Post (1994)'de yaptıkları iş bağımlılığı risk testinin geçerliliğinin incelenmesi (WART) için 50 yeni mezun öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada WART'ın işkolik öğrencilerin beş boyutta sınıflandırılabilceği sonucunu ortaya koymuştur.

Robinson ve Phillips (1995) 'de iş bağımlılığı risk testinin geçerliliğinin incelenmesi (WART) için 20 Fizyoterapist üzerinde yaptıkları 35 maddelik işkoliklik araştırmasında daha önce ortaya atılan 25 maddenin geçerli olduğu sonucuna varmışlardır.

Kanai vd. (1996)'da 962 Japon iş adamı üzerinde yaptıkları çalışmada Spence ve Robbins'in üç boyutunun Japonya'da geçerli olmadığı sadece ikisinin geçerli olduğu sonucuna varmışlardır. İşkolikliklerde sağlık şikâyetleri olduğu sonucuna da varılmıştır.

Robinson ve Post'un (1997)'de işkoliklik ve iş-aile etkileşimini incelemek için 107 gönüllü işkolik üzerinde yaptıkları çalışmada işkoliklerin aileleriyle ilgili problem çözme kabiliyetlerinin, aile içi iletişimlerinin, ailevi rolleri konusundaki yaklaşımlarının, aile ilgisi ve duyarlılıklarının negatif yönlü olduğu sonucuna varmışlardır.

Burke (1999)'da işkoliklikte cinsiyet farklılıklarının incelenmesi amacıyla 530 Yüksek Lisans mezunu üzerinde yaptığı çalışmada işkolikliğin üç boyutu açısından cinsiyet bakımından farklılık olmadığı sonucuna varmıştır.

Robinson (1999)'da WART'ın (İş Bağımlılığı Risk Testinin) geçerliliği ile ilgili kriter incelemesi amaçlı 363 Lisans öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerde anksiyete (Obsesif Kompulsif Bozukluk) ve A tipi davranış özellikleri olduğu sonucuna varılmıştır.

Robinson ve Carrol (1999)'da İşkoliklik tarama testinin çocuklarda geçerliliği ve güvenilirliğinin incelenmesine yönelik 207 Lisans öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada testin güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Hoffi v.d., (1999) tarafından yapılan bir araştırmada işkoliklik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir(Mudrack, 2004).

Bonebright v.d.'nin (2000)'de işkolikliğin sonuçlarının incelenmesine yönelik ileri teknoloji işletmelerinde işgören 171 kişi üzerinde yapılan çalışmada işkoliklerin iş-yaşam çatışması yaşadıkları, yaşam memnuniyetleri ve yaşama amacı konusunda da pozitif sonuçlara ulaşmışlardır.

Burke'nin (2000a)'da işkoliklikle boşanma arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 530 yüksek lisans mezunu üzerinde yapmış olduğu çalışmada evli ile boşanmış kişilerde işkoliklik açısından bir farklılığın olmadığı sonucuna varmıştır.

Burke'nin (2000b)'de inançlar, korkular ve işkoliklik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 530 yüksek lisans mezunu üzerinde yaptığı çalışmada ankete katılanların işkoliklik açısından ahlaki değerlerinin olmadığı, başkalarına karşı olan çabalarının inançları gereği olduğu ve işkoliklik türüne göre değişen nitelikte kendilerini ispatlama çabalarının olduğu sonucuna varmıştır.

Burke'nin (2001a)'de işkolikliğin sonuçlarının incelenmesine yönelik 530 Yüksek Lisans mezunu üzerinde yaptığı çalışmada katılımcılarda işkoliklik ile iş tatmini ve işten ayrılma düşüncesi negatif, maaş artışı, promosyonlar ve kariyer beklentisinin pozitif yönde olduğu sonucuna varmıştır.

Burke (2001b)'de Spence ve Robbins'in tekrar testlerinin geçerliliğinin incelenmesine yönelik 67 yönetici üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların 12 hafta arayla ölçülen işe bağlılık, işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarının benzer özelliklere sahip olduğu sonucuna varmıştır.

Peiperl ve Jones'un (2001)'de çok çalışma (overworking) ile işkoliklik arasındaki ilişkin karşılaştırılmasına yönelik 174 Yüksek Lisans öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada işkoliklerin, çok çalışanlarla kıyaslandığında gerek tazminatlarından gerekse kariyerlerinden çok daha fazla memnun oldukları sonucuna varmışlardır.

Robinson vd. (2001)'de işkolik eşlerinin toplumsal yabancılaşma, pozitif etki ve kontrol odağı kavramları açısından işkolik olmayanların eşleri ile karşılaştırılmasına yönelik 367 Amerikalı Rehberler Derneği üyesi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Çalışmada işkolik eşlerinin diğerlerine göre daha fazla evliliğe karşı yabancılaşma, daha az pozitif etki ve daha fazla dış kontrol odaklı oldukları sonucuna varmışlardır.

Kanai ve Wakabayashi (2001)'de Japonya'da mavi yakalılarda işkoliklik ile ilgili 4621 Mavi yakalı Japon işgören üzerinde üç boyutlu ölçeğin Japon versiyonunu kullandıkları çalışmalarında iş stresi faktörleri ile işkoliklik eğilimleri arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca tüm iş türleri arasında mavi yakalıların en az işkolik özelliği gösteren işgörenler olduğu sonuçlarına varmışlardır.

Burke ve Köksal (2002)'de işkolikliğin geçmişi ve sonuçlarının incelenmesine yönelik 60 Türk yönetici ve uzman üzerinde yaptığı çalışmada Spence ve Robbins'in ölçeğinin geçerliliği kabul edilmemiş olup iki boyutlu ölçek (işe güdülenme, işten zevk alma) kullanılmıştır. İki boyuta göre değişen iş katılımı, işte zaman, mükemmeliyetçilik, iş stresi, iş memnuniyeti, inançlar, değerler ve korkularla ilgili anlamlı sonuçlara ulaşmışlardır.

Burke vd. (2002)'de Spence ve Robbins ölçeğinin psikometrik özelliklerinin ve faktör yapısının incelenmesine yönelik 870 Norveçli yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada Spence ve Robbins'in ortaya koyduğu üç boyut kabul edilebilir güvenilirlik katsayıları ile desteklenebileceği sonucuna varmışlardır

Flowers ve Robinson (2002)'de WART' ın (iş bağımlılığı risk testinin) geçerlilik yapısının incelenmesine yönelik 107 gönüllü işkolik ve 107 gönüllü işçi üzerinde yaptıkları araştırmada WART'ın beş boyutu desteklenmemiş olup onun yerine kullanılan Spence ve Robbins'in üç boyutu daha sağlıklı sonuçlar vermiştir. Yeni ölçeğin işkolikler ile işkolik olmayanları % 89 daha doğru ölçtüğü sonucuna varmışlardır.

McMillan vd. (2002)'de Spence ve Robbins'in İşkoliklik ölçeğinin geçerliliğinin incelenmesine yönelik farklı sektörlerde işgören 320 kişide yaptıkları araştırmada Spence ve Robbins'in ölçeği onaylanmamış olup çalışmada iki boyut kullanılmıştır. Etki değerleri her boyuta göre değişen iş tatmini, motivasyon ve iş katılımı çalışma süresi ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Burke vd. (2003)'de işkolikle boşanma arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik olarak 658 Avustralyalı psikolog üzerinde yaptıkları çalışmada işkolikle boşanma arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır.

Harpaz ve Snir (2003)'de işkolikliğin ilişkilerinin incelenmesine yönelik 195 işgören üzerinde yaptıkları çalışmada işkoliklikle iş merkezliyeti, ekonomik oryantasyon, cinsiyet, yöneticiler ve uzmanların işkoliklik durumları, özel sektördeki işkoliklik durumları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

McKay'in (2004)'te okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri üzerine yaptığı araştırma sonucunda okul yöneticilerinin %43'ü işkolik olarak tespit edilmiş olup yöneticilerin çoğunun boş zamanlarını ya okulda ya da okulu düşünerek geçirdikleri ve bu düşüncelerin genellikle okul başarısı ve yönetsel sorunlar üzerinde yoğunlaştığını belirlemiştir.

Mudrack, (2004)'te iş tutulumu, obsesif-kompulsif (zorlayıcı-bağımlı) kişilik özellikleri ve işkolik davranış özelliklerinin incelenmesine yönelik Paterson ve O'Driscoll tarafından desteklenen Kanungo'nun 9 maddelik iş tutulumu ölçeğini kullanarak 278 işgören üzerinde yaptığı çalışmada işkolikle Obsesif Kompulsif (zorlayıcı-bağımlı) davranış tipi ile birbirine benzerlik görmüş ve daha önce yapılan çalışmaları destekleyici sonuçlara ulaşmıştır.

Kanai ve Wakabayashi (2004)'te işkolik eğilimlerinde ekonomik ve çevresel faktörlerin etkisinin incelenmesine yönelik 1993 yılında yaptıkları çalışmanın verileri ile karşılaştırmalı olarak S&R ölçeğinin Japon versiyonunun iki boyutlusunun kullanıldığı çalışmada işkoliklikle ekonomik ve çevresel faktörler arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca önlem alınmazsa sağlıklı işkolik çalışanlardan oluşan bir toplumun ortaya çıkacağı tespitini ortaya koymuşlardır.

Burke (2004)'te para kazanma güdüsü, öz saygı ve işkoliklik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 145 işletme lisans öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada işkolikliğin para kazanma güdüsü ile ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, özsaygı ile de negatif ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Burke ve Mathiesen işkolikliğin geçmişi ve sonuçlarının incelenmesine yönelik olarak 211 Norveçli gazeteci üzerinde yaptığı araştırmada işkolikliğin olumlu ve olumsuz etkilerin yanı sıra yorgunluk ve alaya alınma gibi etkileri olduğu sonucuna varmışlardır.

Burke vd. (2004a)'te işkoliklik, çalışma ve mutluluğun sonuçlarının incelenmesine yönelik 171 Norveçli yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada kişisel özellikler ve iş durumu, iş ve mutluluk arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Burke vd. (2004b)'te işkolikliğin ilişkili olduğu yeni unsurların incelenmesine yönelik 171 üst düzey yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada ortaya çıkan sonuçlar itibariyle işkolikliğin A tipi davranış özellikleri ile (başarı isteği, sabırsızlık-sinirlilik) uyumlu olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca daha önce yapılan çalışmaları kısmen desteklemektedir.

Kochanska vd. (2004)'te gelişmekte olan ilişkileri bakımından ebeveynler ve çocukların karakterlerinin işkoliklik açısından incelenmesine yönelik Clark'ın (1993) tek boyutlu SNAP işkoliklik ölçeğinin kullanıldığı, 112 ebeveyn ve çocuğu üzerinde yapılan araştırmada işkolik olan annenin çocuğuyla pozitif bir ortamı paylaştığı sonucuna varmışlardır.

Kart'ın (2005) işkoliklik ölçeği olan WORKBAT'ın Türk versiyonunun faktör yapısı, geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesine yönelik ölçeğin iki boyutunun kullanıldığı 175 işgören üzerinde yapılan araştırmada S&R'nin üç boyutlu ölçeği desteklenmemiş olup iki boyutu kullanılarak A tipi kişilikle benzer yönler tespit edilmiştir.

Johnstone ve Johnston'un (2005)'te işkolik, örgütsel iklim ve meslek türü arasındaki ilişkiyi incelemek üzere sosyal hizmetler ve işletme sektöründeki 151 işgören üzerinde yaptıkları araştırmada işkoliklerin çalışma zorluğu, çalışma ilgisi, iş arkadaşı ile uyumu, danışman desteği gibi kavramlarla ilişkili sonuçlara ulaşmışlardır.

Taris v.d.'nin (2005)'te WART'ın Hollanda versiyonunu geliştirmeye yönelik üç aşamalı toplamda 787 işgören üzerinde yaptıkları işkoliklik araştırmalarının sonucunda işkolikliğin Amerikan versiyonu ile Hollanda versiyonunun faktör yapılarının birbirine benzer özellikler taşıdığını tespit etmişlerdir. Ayrıca 25 maddelik versiyonunun yerine daha kısa bir formun kullanılabilceği, algılanan iş talebi ve stresle işkoliklik arasında bir aracı olduğu sonuçlarına varmışlardır.

Naktiyok ve Karabey'in (2005)'te işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 182 öğretim üyesi üzerinde yaptıkları çalışmada tükenmişlik sendromu ile işkolikliğe ilişkin faktörler arasında % 99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Zhdanova v.d.'nin(2006) 'da, meta-analiz kullanarak işkolikliğin öncül ve sonuçlarını yönelik araştırmalarına göre A tipi kişilik, mükemmeliyetçilik, olumsuz kişisel ve çalışma getirileriyle işkoliklik arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir.

Aziz ve Zickar (2006)'da işkolikliğin üç boyutu ile yaşam tatmini iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiye yönelik 174 profesyonel işgören üzerinde yaptıkları araştırmalarında işkolikliklerin düşük yaşam tatminine sahip oldukları ve yüksek düzeyde iş yaşam dengesizliği yaşadıkları sonucuna varmışlardır. Ayrıca işkolikliğin bir sendrom olarak önemine dikkat çekmişlerdir.

Burke ve Pallesen'in (2006)'da işkoliklik, örgütsel yaşam ve refah arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 496 Norveçli hemşire üzerinde yaptıkları araştırmada işkoliklik ile örgütsel yaşam ve refah arasında ilişkinin olduğu sonucuna varılmış olup önceki araştırmaları destekleyici bulgulara ulaşmışlardır.

Burke vd.'nin (2006)'da işkoliklik ve kişilik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 496 Norveçli hemşire üzerinde yaptıkları çalışmanın kişilik ve işkoliklik arasındaki ilişkinin belirlenmesi için bir ön çalışma olması sonucuna varılmış olup ortaya çıkan bulgular önceki çalışmaları desteklemektedir.

Burke vd.'nin (2006)'da işkoliklik, iş davranışı, memnuniyet ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 98 bayan işletme öğrencisi (geleceğin bayan işletme yöneticisi) üzerinde yaptığı çalışmada işkoliklikle iş davranışları, iş memnuniyeti ve psikoloji sağlık arasında ilişki tespit edilmiş olup önceki çalışmaları destekleyici bulgular elde etmişlerdir.

Porter'ın (2006)'da ileri teknoloji yöneticilerinin işkoliklik profillerinin tespit edilmesine yönelik 14 Amerikalı ve yabancı yönetici üzerinde yaptığı çalışma sonucunda bazı yöneticiler klasik işkolik (arketipsel) özelliği gösterirken bazıları tam tersi işkolik olarak tespit edildi. Diğerleri ise ya orta ya da risk altında olarak sınıflandırıldı.

Dewilde vd.'nin (2007)'de bireysel ve örgütsel işkoliklik geçmişinin işgörenler üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik olarak 2759 Belçikalı tam zamanlı işçi üzerinde yapılan çalışmada işkoliklik ile işgörenlerin örgütsel ve bireysel performansları arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Schaufeli vd.'nin (2008)'de işkoliklik, tükenmişlik ve iş sorumluluğu arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 854 orta düzey yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Burke vd.'nin (2008)'de işkoliklik, ekstra çalışma memnuniyeti ve psikolojik tatmin arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 406 Türk Profesör üzerinde yaptığı çalışma sonucunda S&R'nin ölçeği onaylanmamış olup sonuçlar Kuzey Amerika'da yapılan araştırma ile benzer özellikler taşımaktadır. Ayrıca kültürel faktörlerin ortaya çıkan sonuçlara etki ettiği sonucuna varılmıştır.

Aziz ve Cunningham'ın (2008)'de işkoliklikte cinsiyetin rolü, iş stresi ve iş yaşam dengesizliği arasındaki ilişkiye yönelik 199 tam zamanlı işgören üzerinde yaptıkları çalışmada işkoliklik ile cinsiyet arasında pozitif ilişki olduğu ancak işkoliklikle iş stresi ve iş yaşam dengesizliği arasında tam bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır.

Chamberlin ve Zhang'ın (2009)'da işkoliklik, sağlık ve özgüven ilişkisine yönelik olarak 347 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada öğrencilerin işkolik aileleri ve kendi işkoliklikleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşkoliklikle sağlık ve özgüven arasında bir ilişki söz konusudur. Ailesi işkolik olan öğrencilerin daha fazla psikolojik sağlık problemleri, daha az özgüvenleri daha fazla fiziksel sağlık problemleri olduğu sonucuna varmışlardır.

Bayraktaroğlu vd.'nin (2009)'da işkoliklik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bankacılık sektöründe işgören 319 kişi üzerinde yapılan çalışmada işten zevk alma ve işe güdülenme hissi ile örgütsel bağlılık türlerinden duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca işkolikliğin alt boyutlarından işe güdülenme hissi ile devam bağımlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak araştırma kapsamındaki katılımcıları işkolik olarak tanımlayabilecek yeterli bulgulara rastlanmamıştır.

Huang vd.'nin (2010)'da işkoliklik ölçeğinin Çin versiyonunun psikometrik özelliklerine yönelik olarak 1235 tam zamanlı Tayvanlı işçiler üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları bu alanda yapılan daha önceki çalışmaları destekleyici bulgular içermektedir.

Akın ve Oğuz'un (2010)'da 227 öğretmen üzerinden işkoliklik eğilimleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmalarında, işkoliklik eğiliminin cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşmazken, yaşa göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

Doğan ve Tel (2011)'de, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen DUWAS'ı (Dutch Work Addiction Scale) Türkçeye uyarlamak ve testin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmek üzere farklı iş meslek gruplarında işgörenler üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda DUWAS-TR'nin Türkçe formunun işkolikliği ölçmede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varmışlardır.

Emhan vd.'nin (2012)'de kamu ve özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik 170 serbest muhasebeci ve mali müşavir üzerinde yapılan çalışmada araştırma kapsamına alınan kişileri işkolik olarak tanımlayabilecek yeterli bulgulara rastlanmamıştır. “işten zevk alma” ve “işe güdülenme” düzeyi ile “temizlik”, “düşüncelere kapılma”, “kontrol” ve “kesinlik” düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir.

Bashan'ın (2012)'de işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik otomotiv sektöründe çalışan 348 idari personel üzerinde yaptığı çalışmada işkoliklik ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiş ve tükenmişliğin işkoliklikten etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bardakçı ve Baloğlu'nun (2012)'de okul yöneticilerine yönelik yaptıkları araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyet, çalışılan kurum, öğrenim durumu, branş, medeni durum ve görev değişkenlerine göre değişmezken, yaş, kıdem, iş için ayrılan günlük zaman, aylık olarak eve iş götürme sıklığı ve hafta sonu iş için zaman ayırma durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Ayrıca haftada elli saatten daha fazla çalışan, ayda evine beş kez ve daha çok iş götüren ve hafta sonları işi için beş saat ve üzeri çalışan okul yöneticilerinin işkolik olarak nitelenebileceği sonucuna varmışlardır.

1.6. İŞKOLİKLİK YAKLAŞIMLARI

İşkoliklik ile ilgili bilim adamları, işkoliklerin bireysel özellikleri, çalışma anlayışları, çalışma saatleri, işlerine olan bağlılıkları, işten elde ettikleri doyum, işkoliklerin sosyo-psikolojik özelliklerini dikkate alarak farklı görüş ve yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Bu yaklaşımların, bilim adamlarının araştırma yaptıkları ülkenin özellikleri, iş yaşamındaki farklılıklar, işin ya da mesleğin türüne göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

İşkoliklikle ilgili sınıflamalara bakılacak olursa ortaya konulan işkoliklik yaklaşımları; kişisel farklılıklara bağlı yaklaşımlar, işle ilgili farklılıklara bağlı yaklaşımlar, sosyal ya da örgütsel farklılıklara bağlı yaklaşımlar olarak üç başlıkta toplanabilir.

1.6.1. Oates'ın İşkoliklik Yaklaşımı

İşkoliklik kavramını ilk kez kullanan Amerikalı bilim adamı Dr.Wayne E.Oates işkolikliğin her kişide farklı şekillerde ortaya çıktığını ifade etmiş ve işkoliklik ile ilgili yaklaşımlarını aşağıdaki gibi sıralamıştır (Robinson, 2000: 33):

- **Tam (Gerçek) İşkolik:** Bu tür işkolikler işlerini ciddiye alan mükemmeliyetçi işkoliklerdir. Kendileri için yüksek standartlar belirlerler ve başkalarının yetersiz olmalarına tahammül edemezler.
- **Dönüşüme Uğramış İşkolik:** Bu işkolikler, kendi çalışma saatlerine sınır koyarlar, boş zamanlarını korurlar, ek iş görevlerinden ve fazla mesaiden sakınırlar.
- **Durumsal İşkolik:** Bu özellikteki işgörenler işkolik kişiliğine sahip değildirler, fakat fiziksel gereksinim veya prestijden ziyade iş güvenliklerini sağlamak için çalışırlar.
- **Sözde İşkolikler:** Bu tür işgörenler görünüşte gerçek işkolik tipinin özelliklerini taşır. Örgütteki güç yapısına uyum sağlamak için, verimlilikten çok güç kaygıları ile gerçek işkolik gibi görünmeye çalışırlar.

- **Hayalperest İşkolikler:** Bu tür işkolikler çalışmayı, mutsuz ev hayatından bir kaçış olarak algıladıkları için eve gitmek yerine işyerinde olmayı tercih etmektedirler.

Oates'ın işkoliklik yaklaşımlarını daha çok kişisel farklılıklara bağlı olarak ortaya koyduğu söylenebilir.

1.6.2. Naughton'ın İşkoliklik Yaklaşımı

Thomas Naughton, işkolikliğe bireyin işe olan sorumlulukları açısından yaklaşmış olup bireyin işle ilgili obsesif-kompulsif (saplantılı-zorunlu) boyutları dikkate alarak dört farklı yaklaşımda bulunmuştur (Burke v.d., 2003):

- **İş Bağımlısı İşkolikler:** Bu işkoliklerin iş sorumluluk düzeyleri yüksek, saplantılı – zorunlu boyutu düşük kabul edilir. Bu tür işkolikler yüksek iş tatminine sahip oldukları, görevlerini etkin bir şekilde yürütür ve iş dışındaki aktivitelerle düşük düzeyde ilgilenirler.

- **Saplantılı İşkolikler:** Bu tür işkoliklerin iş sorumluluk düzeyleri ve saplantılı-zorunlu boyutlarının düzeyi yüksek kabul edilir. Sabırsız oldukları ve değişmez iş alışkanlıklarından dolayı işlerinde düşük performans gösterecekleri varsayılır.

- **İşkolik Olmayan İşkolikler:** Bu tür işgörenlerin iş yükümlülüğü ve saplantılı-zorunlu boyutların düzeyi düşük olduğu kabul edilir. Bu tür işkolikler zamanlarının çoğunu iş dışındaki faaliyetlere ayırmaktadırlar.

- **Zorunlu İşkolik Olmayan İşkolikler:** Bu gruptaki işgörenlerin ise iş yükümlülüğü düşük, saplantılı-zorunlu boyutu yüksek kabul edilir. Bu tür işgörenler zorunlu olarak zamanlarını iş dışı faaliyetlere ayırmaktadırlar.

Naughton'un işkolikliğe işe bağlı olarak ortaya çıkan farklılıklar açısından baktığı söylenebilir.

1.6.3. Robnson'un İşkoliklik Yaklaşımı

Robnson işkolikliği işgörenlerin yaptıkları işe ne şekilde yaklaştıklarına göre bir değerlendirme yapmış olup işkoliklerin bir işe başlama ve işi tamamlama anlayışlarına dayanarak dört farklı yaklaşım ortaya koymaktadır (Robnson, 2000a).

- **Özgüven Eksikliği Yaşayan İşkolikler:** Bu işkolikler, işe ilgili “ya mükemmel yaparım, ya da hiç yapmam” prensibini izlemektedirler. Bu işkolikler sık sık bir işe başlayamazlar, sonra ise son teslim tarihine üç gece kala ölesiye yorularak projeyi tamamlamaya çalışırlar. Sürekli ertelemenin altında işi mükemmel yapamama korkusu ve hata yapmaya tahammülsüzlük nedenleri yatmaktadır. İşe ilgili kaygıları onları isi yapmamaya yöneltmektedir (Robnson, 1998).

- **Sürekli İşkolikler:** Bu tür işgörenler “her şey dün bitmeliydi” prensibi ile karakterize edilebilir. Bu gruptaki işkolikler islerin bitmesi için kendilerine tanınan dar zaman aralığından heyecan duymaktadırlar ve işe çok erken başlamayı tercih etmektedirler. Ayrıca bu işkolik tipi düşünmeden hareket etme özelliği ile tanımlanmaktadır. Sürekli işkolikler kendi üzerlerine çok iş alma eğimine sahiptirler. Hiçbir zaman “hayır” demezler ve bilinçli olarak arkalarında bir şey bırakmazlar. Detaylara önem vermeden ve dikkatli olmadan çok hızlı çalışırlar. Bu tip işkolikler sık sık kimlik karmaşasından sıkıntı çekmekte, bunun altında başkaları tarafından onaylanma ve kendi eşsiz yeteneklerini ispatlama isteği yatmaktadır (Robnson, 1998).

- **Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler:** Aşırı iş yükünden heyecan duymaktadırlar. Bu tip işkolikler kaosun kenarında yaşarlar ve yeni fikirleri hayata geçirmeye sabırsızlanırlar. Onlar heyecan verici projelere başlarlar, fakat hiçbir zaman bitirmezler. Sabırsız ve telaşlı olmanın yanı sıra her şeyden çabuk sıkılırlar. İş ile oyun arasındadırlar ve yüksek riskli aktivitelere yönelirler. Projeye başlayamayan ve her zaman mükemmel olmak isteyen blumik işkoliklere karşın dikkat eksikliği olan işkolikler birçok projeye aynı anda başlayıp dikkatlerini işe vermezler ve çok çabuk sıkılırlar (Robnson, 1998).

- **Zevk Alan İşkolikler:** Bu işkolikler yavaş, sistemli ve titizdir. Bu işkolikler tam mükemmeliyetçidir; işgörene işin ne zaman biteceğini söyleyemez ve projenin yeterince iyi olamayacağından derin korku yaşarlar. Onlar işi gereksiz yere uzatırlar ve işin

bitmesine yakın kendilerine ek iş oluştururlar, zira işkolikler başkalarının bittiği zannettikleri işin, eksik olduğu hissine kapılırlar. Zevk alan işkolikler eski görevlerin tamamlanmasında güçlük çekerler ve yeni bir işe başlarlar (Robinson, 1998).

Robinson'un işkoliklik yaklaşımının daha çok kişisel nedenlere bağlı olarak farklılaşan işkolik yaklaşımları olduğu ifade edilebilir. Ancak ortaya konulan yaklaşımlardan bazılarının işe bağlı olarak farklılaşan işkoliklik yaklaşımı da söz konusu olabilir.

1.6.4. Fassel'in İşkoliklik Yaklaşımı

Fassel'e göre işkoliklik yaklaşımları işgörenlerin işi ne şekilde ele aldığına göre farklılaşmaktadır. Ortaya koyduğu işkoliklik yaklaşımlarını aşağıdaki şekilde sıralamıştır (Robinson, 2000a):

- **Zorunlu İşgören:** Bu tür işgörenler bütün zamanını çalışmaya güdülenmiş işkolikler. Bu tip çalışanlar işkoliklere atfedilen özelliklerin birçoğunu taşımaktadır.
- **Eğlence Arayan İşgören:** Bu işgören türü zorunlu işkoliklerin özelliklerini paylaşmaktadır. Bu işkolikler sürekli olarak çalışmaktan ziyade projenin bitimine kadar çalışmaya eğilim göstermektedir.
- **Gizli İşgören:** Bu tür işgörenler işi saklar ve yalnız olmadığı zamanlar çalıştığını gizler, bu yüzden onun işkolik olduğu anlaşılmaz.
- **İştahsız İşgören:** Bu tür işgörenlerde aşırı çalışma işkolik için neyse, tam tersi şekilde iş yapmaktan sürekli kaçınan kişidir.

Fassel'e göre işkoliklik yaklaşımının hem kişisel nedenler hem de işe bağlı nedenlere bağlı olarak değişkenlik gösterdiği söylenebilir. Ancak burada ortaya konulan iştahsız işgören yaklaşımının işkolik tanımına uymadığını söylemek mümkün olabilir.

1.6.5. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Yaklaşımı

Spence ve Robbins işkoliklik yaklaşımını ortaya koyarken bir taraftan kişisel farklılıkları ortaya koyarken diğer taraftan işkoliklik türüne bağlı olarak cinsiyet ayrımı da yapmışlardır.

Spence ve Robbins işkolik türlerini hevesli bağımlılar, çalışma heveslileri, sıkı çalışmaya gönülsüzler, inancını yitirmiş işgörenler, rahatlamış işgörenler, meşgul olmayan işgörenler olarak altı başlıkta toplamışlardır (Buelens ve Poelmans, 2004: 454)

- **Hevesli Bağımlılar:** Bu tip işgörenler hırslı, ağırlıklı olarak erkek ve başarı odaklı yönetici olurlar, sevdiği işin tutsağıdır ve bu bağlılığın ödüllendirilmesini isterler. Başarı odaklı oldukları için iş ve yaşam doyumları yüksek düzeydedir, iş devir oranları düşüktür, bununla birlikte başarı odaklı olmaları sağlıklarını olumlu etkilemektedir (Scott vd.,1997, akt. Buelens ve Poelmans, 2004). Hayatlarındaki genel tatmin düzeyi yüksek olsa da, aile hayatından memnun değillerdir. Ayrıca diğer işkoliklerden farklı olarak insanları daha çok çalışmaya sevk eden para, sorumluluk, sadakat ve kendini geliştirme faktörleri ile motive olurlar (Buelens ve Poelmans, 2004: 454).

- **Çalışma Heveslileri:** Bu tarz işgörenler baskı ve gerginlik duyan kişilerdir, çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. İş yaşamında hiyerarşik olarak alt pozisyonlarda yer alırlar ve hak ettiklerinden daha az ücretlendirildiklerini düşünmektedirler. İş ve özel yaşamları arasında çatışma yaşarlar (Buelens ve Poelmans, 2004:455 akt.Temel, 2006: 117).

- **Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler:** Bu tür işgörenler çalışmayı sadece bir görev olarak algılamakta ve içten ziyade dış baskı ile çalışmaktadırlar. Yüksek düzeyde işi bırakma isteği duymaktadırlar. Ücret ile motive olmadıkları için işveren ile ilişkilerin temelinde para faktöründen çok ahlak faktörü ağır basmaktadır (Buelens ve Poelmans, 2004).

- **İnancını Yitirmiş İşgörenler:** Bu işgörenler tamamıyla işe ve çalışma arkadaşlarına yabancılaşmışlardır, yüksek düzeyde işi terk etme isteği duymaktadırlar. Kurum kültürüne düşük düzeyde bağlılık göstermektedirler ve iş tatminleri yoktur. Genellikle inancını yitirmiş işgörenlerin psikolojik rahatsızlıklar yaşadıkları görülmektedir (Buelens ve Poelmans, 2004 akt. Temel, 2006). Bu gruba daha düşük ücretli, düşük

nitelikli, örgütsel piramidin en alt kademelerde işgören “9-5” mesai anlayışına sahip, ama işi saat beşten önce bitirmeye çalışan, ekstra tatil imkânlarını kaçırmayan, kendi haklarını savunan, dünyayı adaletsiz olarak algılayan, üstleri, maaşları ve arkadaşlarından acı acı yakınan kişiler girmektedir (Buelens ve Poelmans, 2004).

- **Rahatlamış İşgörenler:** Bu tür işgörenler dengeli işgören tipidir. Rahatlamış işgörenlerin, hem iş hem de aile yaşamlarında tatmin oldukları görülmektedir. Bu işgörenler işte baskı hissetmemekte, işte olmaktan ve çalışmaktan hoşlanmakta, işe yönelik bağımlılık duymamaktadır. Hem aile hem de sosyal yaşamları için de gerekli zamanı ayırabilmekte, iş dışında işle fazla meşgul olmamaktadırlar (Buelens ve Poelmans, 2004 aktaran Temel, 2006). Ofis kapısı kapandığında başka ilginç hayata geçmiş olurlar. Bu tiplerin daha çok genç, profesyonel kadınlar, kalifiye işgörenler oldukları görülmektedir. Üst yöneticilerin sekreterleri bu gruba örnek olarak gösterilebilirler (Buelens ve Poelmans, 2004).

- **Meşgul olmayan İşgörenler:** bu tip işkolikler, para ile teşvik edilemeyen, işe yönelik bağımlılık duymayan, işteki değişimlerden mutsuz olan, örgütteki sorumlulukları ile düşük düzeyde ilgilenen, iş doyumunu düşük olan işgörenlerdir (Buelens ve Poelmans, 2004 aktaran Temel, 2006). Aile hayatlarından memnun olan bu gruba örnek olarak işini saat beşte bitirip alışveriş, çocukları kreşten alma gibi aile görevlerini üstlenen kişiler gösterilebilir (Buelens ve Poelmans, 2004).

Buelens ve Poelmans, Spence ve Robbins'in geliştirdiği işkoliklik sınıflandırmasının yanı sıra benzer özellikte işkolik yaklaşımı olarak isteksiz işgören ve yabancılaşmış profesyonel işkolik yaklaşımlarını ortaya koymuşlardır. İsteksiz işgörenler dış baskıları neticesinde sıkı çalışırlar ve daha az çalışma eğilimi içindedir. Yabancılaşmış profesyonel işgörenler tanımlanması güç bir gruptur. Bu tür işgörenler içten güdülenmiş, mutlu, ancak işlerine bağlı değildir. Bu gruba kendi iş ve çalıştıkları kuruma değil, hobilerine veya profesyonel becerilerine bağlı profesyoneller örnek teşkil edebilir (Buelens ve Poelmans, 2004: 449).

Spence ve Robbins işkoliklik yaklaşımlarını belirlerken işkolikliğin “İşe Bağlılık, İşe Güdülenme, İşten Zevk Alma” alt boyutlarını dikkate almışlardır. Bu çerçevede ele alınan işkoliklik yaklaşımları Tablo 1’de gösterilmiştir (Burke, 1999: 59).

Tablo 1.1. Spence ve Robbins’in İşkoliklik Yaklaşımı

İşkolik Yaklaşımı	İşe Bağlılık	İşe Güdülenme	İşten Zevk Alma
Hevesli Bağımlılar	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Çalışma Heveslileri	Yüksek	Düşük	Yüksek
Sıkı Çalışmaya Gönülsüz İşgörenler	Yüksek	Düşük	Düşük
İnancını Yitirmiş İşgörenler	Düşük	Yüksek	Düşük
Rahatlamış İşgörenler	Düşük	Düşük	Yüksek
Meşgul Olmayan İşgörenler	Düşük	Düşük	Düşük

Kaynak: (Burke, 1999: 59).

1.6.6. Scott ve Arkadaşları’nın İşkoliklik Yaklaşımı

Scott ve arkadaşları üç tür işkolikten bahsederler. Bunlar zorunlu bağımlı işkolik, mükemmeliyetçi işkolik ve başarı odaklı işkoliklerdir (Burke v.d., 2003 akt. Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008).

- **Zorunlu Bağımlı İşkolikler:** Saplantılı – zorunlu kişilik özelliklerini taşımaktadır. Planlandığından uzun işgören bu kişiler, aşırı çalıştığının farkındadır ancak kendini kontrol edemez, sosyal ve sağlıkla ilgili sorunlarına rağmen çalışmaya devam eder. Bu kişiler çalışmadıkları zaman rahatsızlık hissederler (Robinson, 2000a).

- **Mükemmeliyetçi İşkolikler:** Boş vakit ve iş dışı aktivitelerini önemsemeyecek kadar çok çalışırlar. Bu işkolikler kontrollü, katı ve inatçı davranışlarını sergilemekte; sürekli detaylar, kurallar ve listelerle uğraşmaktadırlar (Robinson, 2000b). Mükemmeliyetçi işkoliklik ile stres düzeyi ve psikolojik problemlerle, işgücü devri ve devamsızlık pozitif bir ilişkinin olacağını ifade etmişlerdir (Snir ve Harpaz, 2004).

- **Başarı Odaklı İşkolikler:** Pozitif olarak görülürler, çünkü zor görevleri başarmak için uğraşırlar. Rekabet duygusu onları motive eder ve uzun vadeli hedeflere odaklanırlar (Robinson, 2000a). Başarı odaklı işkoliklik bu davranışları sergileyen bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumlu yönde etkilemekle birlikte, iş ve yaşam tatmini düzeylerini, performanslarını ve prososyal davranışlarını arttırmakta, işi gönüllü olarak bırakma olasılıklarını düşürmektedir (Burke vd., 2004 akt. Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008).

Scott ve arkadaşlarının ortaya koyduğu işkoliklik yaklaşımlarına göre yapılan bir araştırmada kompulsif (zorlayıcı-bağımlı işkoliklik, mükemmeliyetçi işkoliklik ve başarı odaklı işkoliklik sonucunda ortaya çıkması muhtemel sonuçlar aşağıda üç başlık altında toplanmıştır (Scott vd., 1997):

- **Kompulsif (Zorlayıcı)-Bağımlı İşkoliklik** Kompulsif-Bağımlı işkolikliği tanımlamak için bilim adamları klinik literatüründeki bağımlılık ve obsesif kompulsif bozukluklardan faydalanmışlardır. DSM-IV (APA, 1994)'e göre kompulsif-bağımlı davranışları önlemeye çalışmak anksiyeteye (kaygı) ve strese neden olmaktadır. Tüm zamanlarını çalışmayla geçirmeleri mümkün olmadığından kompulsif-bağımlı işkoliklerde yüksek düzeyde kaygı ve stres meydana gelmektedir. Spence ve Robbins gibi bu alanda çalışma yapan bilim adamlarına göre bu tür işkoliklerde aşırı çalışma isteği, düşük iş tatmini ya da diğer bir ifadeyle düşük çalışma zevkinin yanı sıra aşırı stres ve yüksek seviyede sağlık sorunları ortaya çıkmaktadır (Spence ve Robbins, 1992).

Korn, (1987)' e göre *Kompulsif (Zorunlu)-Bağımlı* bir işkolikte yüksek düzeyde stres, karamsarlık ve özgüven eksikliği gibi duygular ortay çıkabilmektedir. Benzer şekilde Porter'a göre ise bu tür bir işkoliklik tükenmişliğe yol açabileceği gibi, fiziksel ve psikolojik olarak ortaya çıkan yorgunluk, uykusuzluk, ajitasyon/moral bozukluğu, uyuşturucu madde bağımlılığı, kardiyovasküler (göğüs ağrısı) şikâyetleri, depresyon, öfke, ve umursamazlık gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir (Porter, 1993: 8).

Kompulsif-Bağımlılık, bu tür işkoliklerde düşük iş tatmini, işten sınırlı düzeyde zevk alma ve sınırlı düzeyde memnun olma gibi “belirli sıkıntılara” neden olmaktadır. (APA,1994) Korn v.d (1987)' e göre de stres altındaki kişilerde iş memnuniyetsizliği söz konusudur. Ayrıca iş ve yaşam memnuniyeti ilgili araştırmalar da göstermektedir ki; iş hayatındaki memnuniyet ile kişinin yaşamındaki memnuniyeti arasında karşılıklı bir ilişki söz konusudur. Bu da kompulsif-bağımlı işkolikler için sınırlı düzeyde bir yaşam memnuniyeti anlamına gelmektedir (Near vd., 1980; Rain vd., 1991).

Sonuç olarak; kompulsif- bağımlı işkolikler aşağıda sıralanan problemlerle karşılaşabilirler; (Scott v.d., 1997)

- Kompulsif-bağımlı işkolikler örgüt içindeki işkolik olmayan diğer bireylere göre yüksek stres, kaygı, özgüven eksikliği, uykusuzluk, öfke, umursamazlık, depresyon ve kardiyovasküler şikâyetler gibi fiziksel ve psikolojik problemlerle karşılaşabilirler.
- Kompulsif-bağımlı işkolikler örgüt içindeki işkolik olmayan diğer bireylere göre mantıksız yaklaşımlar ortaya koyma, birlikte çalışma duygusundan yoksun, daha az risk alan ve daha az yenilikçi özelliklere sahip kişilerdir.
- Kompulsif-bağımlı işkolikler örgüt içindeki işkolik olmayan diğer bireylere göre daha düşük iş ve yaşam memnuniyet düzeyine sahiptirler.
- Kompulsif-bağımlı işkolikler örgüt içindeki işkolik olmayan diğer bireylere göre (iş ayrılan zaman içerisinde) daha düşük iş performansına sahiptirler.

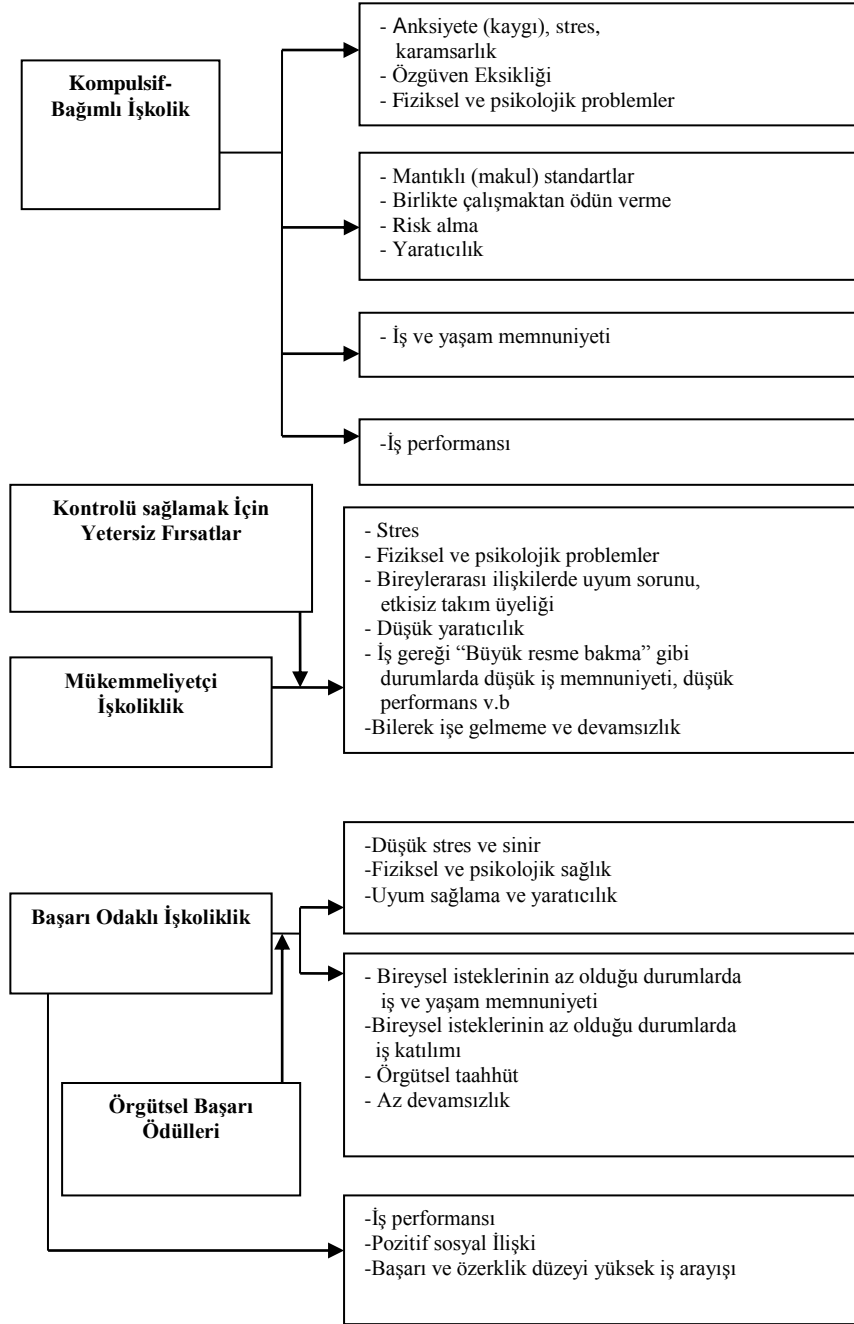
- **Mükemmeliyetçi İşkoliklik:** Kompulsif bağımlı işkolikliğin aksine, mükemmeliyetçi bir işkolik herhangi bir kaygı, stres yaşamadan işte geçirdikleri zamanı alternatif bir zaman gibi değerlendirirler (APA, 1994). Örneğin işkolik olmayan diğer bireylere göre yetersiz fırsatlara sahip mükemmeliyetçi bir işkolikliğin kontrolü sağlamak için daha fazla zorluklarla karşılaşacağı varsayılmaktadır. Ancak katılım düzeyi yüksek örgütlerde kontrolün sağlanması adına mükemmeliyetçi işkolik davranış özelliklerine sahip bir işkolikliğin çabaları daha olumlu sonuçlar doğurabilir.

Bu tür işkoliklerde örgütün kontrolünü sağlamak için yetersiz fırsatların olduğu durumlarda daha fazla stres, fiziksel ve psikolojik problemler (depresyon gibi), bireylerarası ilişkilerde uyum sorunu, etkisiz takım üyeliği, yaratıcılık seviyesi düşük olma, bilerek işe gelmeme ve iş gereği “resmin bütününe görme” gibi özelliklerden yoksunluk söz konusu olabilir.

- **Başarı Odaklı İşkoliklik:** Başarı odaklı işkolikler, işin zararlı etkilerinden etkilenmeksizin iş yaşamlarını sürdürebilirler. Bu tür işkolikler işe aşırı bağımlı ya da saplantılı değildirler. Ancak diğer işkoliklerin aksine bireysel başarıları için çalışırlar. Bunu yaparken de etkin stres yönetim tekniklerini kullandıkları için fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşamazlar (Korn vd,1987). Dolayısıyla iş yaşamlarında kişisel isteklerinin az olduğu durumlarda, iş performansları, iş katılımları, iş ve yaşam memnuniyetleri, uyum sağlama ve yenilikçilik düzeyleri daha yüksektir. Diğer işkoliklere göre işe devamsızlıkları daha azdır. Sosyal ilişkilerinde daha başarılıdırlar. Ayrıca başarı düzeyi yüksek olan farklı iş arayışı içerisindedirler.

Aşağıda Şekil 2’de kompulsif (zorlayıcı)-bağımlı işkoliklik, mükemmeliyetçi işkoliklik, başarı odaklı işkoliklik sonucu ortaya çıkması muhtemel sonuçlar görülmektedir(Scott vd., 1997: 30).

Şekil 2. İşkoliklik Yaklaşımlarının Muhtemel Sonuçları



Kaynak: (Scott vd., 1997: 30)

1.6.7. Kanai ve Wakabayashi'nin İşkoliklik Yaklaşımı

Japonya'da uzun süre işkoliklik konusunda araştırma yapan Kanai ve arkadaşları, Spence ve Robbins tarafından geliştirilen modelin *çalışmadan hoşlanma*, *çalışma ilgisi*, *çalışma yönelimi* ve boyutlarını temel alarak dört tür işkolikten bahsetmektedirler (Kanai vd., 1996; Kanai ve Wakabayashi, 2001).

- **Hevesli İşgören:** Çalışmadan hoşlanma ve güdülenme hissi yüksektir.
- **İşinden Zevk Alanlar:** Çalışmadan hoşlanma düzeyi yüksek, güdülenme hissi düşüktür.
- **İşkolikler:** Çalışmadan hoşlanma düzeyi düşük, güdülenme hissi yüksektir.
- **İşle İlgisi Olmayanlar:** Hem çalışmadan hoşlanma düzeyi, hem de güdülenme hissi düşüktür.

Japon çalışma kültürü dikkate alındığında çalışanlar arasında büyük ölçüde işkolik çalışanların sayısının işkolik olmayanlara göre yüksek olmasını beklemek mümkündür. İşkoliklik yaklaşımları ise Japonların kişisel özelliklerine bağlı olarak değişkenlik gösterebileceği gibi işe bağlı nedenlere göre de farklılık gösterebilir.

Kanai ve Wakabayashi'nin işkoliklik yaklaşımına bakılacak olursa işgörenlerin işkolikliğin boyutlarından olan işten zevk alma ve işe güdülenme hislerinin yüksek olduğu görülecektir. İşkolik sınıfında değerlendirilen işgörenlerin tümünde aynı durumun söz konusu olduğu dikkate alınırsa işkolikliğin sosyo-kültürel etkenlere bağlı olarak farklılaştığı sonucuna varılabilir.

1.6.8. Rohrllich'in İşkoliklik Yaklaşımı

Rohrllich işkolikliğe psikolojik açıdan ve bir işgörenin kişisel sorunları açısından yaklaşmıştır. Psiko-analitik ile ilgili çalışmasında farklı tipteki işkolik yaklaşımlarından bazıları akla yatkın olmakla beraber bazıları anlamsız olarak değerlendirilebilir. Bu yaklaşımlar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Rohrllich, 1981: 151).

- Öfkeli ve saldırgan işkolik, hayal kırıklıklarını ve öfkelerini direkt olarak anlatmaktansa öfke ve reddedilme korkusunu projelerine sert şekilde saldırarak ve onlarla mücadele ortaya koyar.
- Utangaç işkolik, yetersiz öz güvene sahiptir ve tanınma ve onaylanma duygularını işkoliklik vasıtasıyla giderir.
- Rekabetçi işkolik işini, dünyada puan alma, gücü tatma ve oyunu kazanma aracı olarak kullanır.
- Savunmacı işkolik işinde, daha düşük seviyede kronik, daha fazla sınırlı zaman ve durumsallık sergiler.
- Arkadaşı olmayan yalnız işkolik, kazanmak için bir araya gelen diğer işgörenler grubundan farklı olarak daha fazla çalışır..
- Suçluluk psikolojisi içindeki işkolik, ağır iş yükü ve yorucu çalışma saatleri ile cezalanma ihtiyacı hisseder.
- Gizli eşcinsel işkolik, onu güçlü patronlarından ve müşterilerden sürekli teslimiyetçi bir pozisyonda tutan, başka birinin egemen olmasını ortadan kaldıran bilinçsiz eş-cinsel arzuları vardır.
- Sınırlı ve cinsel olarak iktidarsız işkolik, işyerinde iş çevresinin müsaade ettiği ölçüde birtakım kendi iç dünyasına has duygu, düşünce ve fantezilerden hoşlanır.

- Kendini beğenmiş işkolikler, hayatlarının erken dönemlerindeki tecrübeleri derin kişisel güvensizliklere yol açmış kişilerden ve yetersizlik duygularını işe katı şekilde bağlanarak gideren işkoliklerden oluşur.
- Obsesif işkolik, çalışma faaliyetleri için net bir başlangıcı ve sonu olan temizlik, düzen ve yapısı için tutku sahibi bir kişidir.
- Pasif-bağımlı işkolik, kendi gereksinimlerini belli bir özen ve çalışma yapısı ile yönetilecek erdem sayesinde bağımlı hale gelen bir kişidir.
- Sahte ya da kaçan işkolik, dayanılmaz kişisel bir durumdan uygun bir kaçış için bir iş ya da faaliyet bulur.

Rohrlich'in işkolik yaklaşımları daha çok kişisel nedenlere bağlı farklılık gösteren işkoliklik olarak değerlendirilebilir. Daha çok bir işkoluğun iç dünyası ve sosyal çevresi ile ilgili durumunun analizi şeklinde ortaya konulan yaklaşımları bu konuda ortaya konulan diğer yaklaşım türlerine göre farklılık göstermektedir.

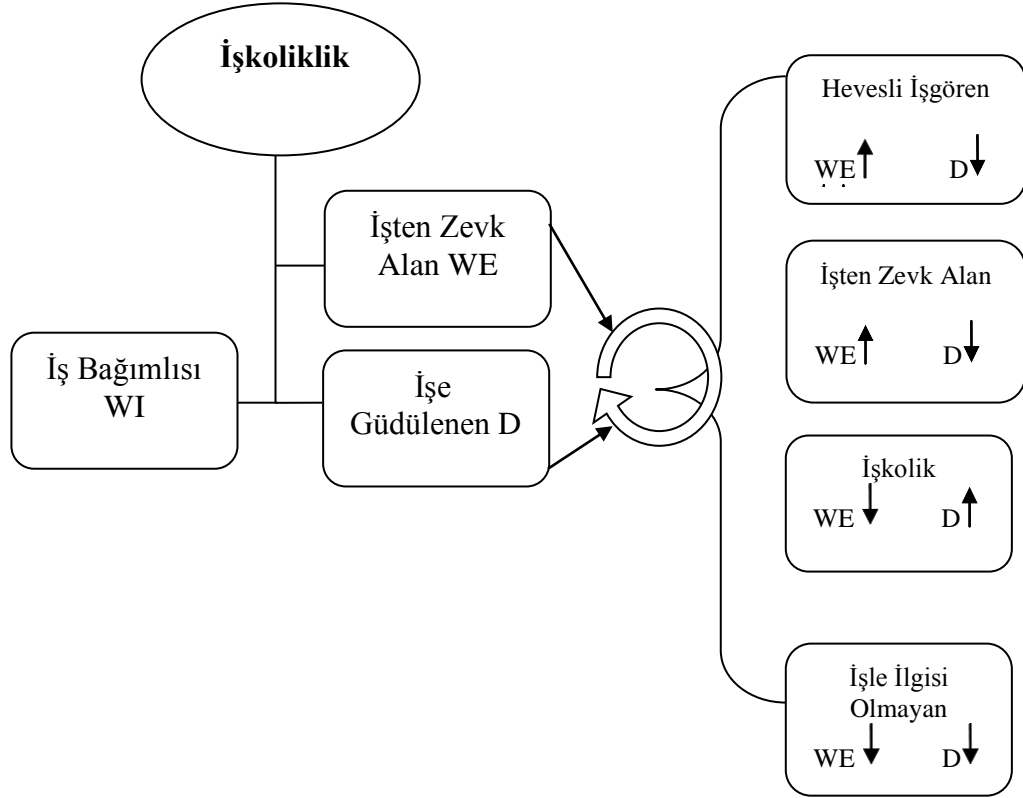
1.6.9. Vesnina'nın İşkoliklik Yaklaşımı

Vesnina kişisel özelliklere bağlı olarak ortaya çıkan işkoliklik yaklaşımlarını telafi edilebilir olup olmaması açısından beş farklı türde değerlendirmiştir (www.psych.ru, 2008 akt.Bayraktaroğlu vd., 2010: 229).

- **Başkaları için İşkolik:** Bu tür işgörenler yoğun olarak çalışmakta ve bundan zevk almaktadır. Ailesi bu durumdan rahatsızlık duyar, ama bir çözüm yolu bulamamaktadır. Bu tip işkoliklere yardım edilemez.
- **Kendisi için İşkolik:** Aşırı işgören ve yaptıkları ile ilgili çelişkili duyguları içeren biridir. Bu tip işkoliklerin sergilemiş oldukları tutumlarından vazgeçme olasılığı yüksektir.
- **Başarılı İşkolik:** Yoğun çalışarak daha yüksek mesleki başarıya ulaşan biridir.
- **Başarısız İşkolik:** Devamlı gereksiz bir işle uğraşmaktadır. Hayat boşluğunu doldurmak için işi kullanan biridir.

- **Gizli İşkolik:** Çevresinde olan herkese çalışmayı sevmediğini inandırmaya çabalayan, bununla birlikte bütün güç ve sevgisini işine adanmış işkolik tipidir. Kişinin gerçeği gizlemenin sebebi yakınlarından korkmasıdır. Öte yandan bu tip işkolikler, hayatlarındaki boşlukları doldurma ve kendilerini kanıtlama adına üstün olmayı ve her şeyin mükemmel olmasını isterler (Bayraktaroğlu vd., 2010: 229).

Aşağıda Spence ve Robbins (1992) ve Kanai vd., (1996) tarafından ortaya konulan “İşkoliklik Türlerinin Birleştirilmiş Modeli” Şekil 3’de görülmektedir. Şekil 3’e göre işkoliklik, işten zevk alma, işe güdülenme, iş bağımlılığı ile bunlara bağlı olarak ortaya çıkan hevesli işgören, işten zevk alan işkolik ve işten zevk almayan işkoliklerin durumunu göstermektedir.



Şekil 3. İşkoliklik Türlerinin Birleştirilmiş Modeli

Kaynak: (Bardakçı, 2007: 69).

İşkoliklikle ilgili yaklaşımlara bakıldığında işkolikliğin, bireysel, örgütsel, işle ilgili ve sosyal nedenlere bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Buradan yola çıkılarak işkolikliğe beş farklı açıdan yaklaşılabilir. Bunlar mesleki işkoliklik, karakteristik işkoliklik, yönetsel işkoliklik, örgütsel işkoliklik, kalıtsal işkoliklik. Bunlar kısaca aşağıdaki şekilde tanımlanabilir;

- **Mesleki İşkoliklik:** Bireyin yaptığı meslek ya da işin özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkan işkolikliklerdir. Muhasebecilik, avukatlık, polislik, doktorluk bu mesleklere örnek olarak verilebilir.
- **Karakteristik İşkoliklik:** Bireyin doğuştan getirdiği özelliklerine bağlı olarak çalışma ve iş hayatına düşkün olması, bundan zevk alması şekliyle ortaya çıkan işkolikliklerdir.
- **Yönetsel İşkoliklik:** Bireyin çalıştığı örgütün yöneticisinin yönetim anlayışına bağlı olarak aşırı çalışma ya da diğer bir ifadeyle fazla mesai yapmak suretiyle zamanla davranışa dönüşen işkolikliklerdir.
- **Örgütsel İşkoliklik:** Bireyin çalıştığı örgütün örgüt kültürü itibariyle işkolik bir yapısının olması ya da işkolik çalışan sayısının fazla olması dolayısıyla zamanla davranışa dönüşen işkolikliklerdir.
- **Kalıtsal İşkoliklik:** Bireyin işkolik olan aile bireylerinden genetik olarak aktarılan özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkan işkolikliklerdir. Bir yönüyle karakteristik işkoliklikle benzerlik gösterse de işkolik ebeveynlerin çocukları her zaman işkolik olmayabilir.

Bunların dışında günümüzde iş yaşamında yoğun olarak kullanılan teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkması muhtemel bir işkoliklik yaklaşımı ortaya konulabilir. Bilgisayar, internet, ipad, cep telefonu v.b cihazların sürekli kullanımına bağlı olarak ortaya çıkması muhtemel *teknolojik işkoliklikten* bahsedilebilir.

1.7. İŞKOLİKLİK ÖLÇEKLERİ

İşkoliklik kavramı ilk olarak Oates tarafından 1971’de ortaya konulmuş olmasına rağmen işkoliklikle ilgili bir ölçeğin geliştirilmesi sonraki yıllarda olmuştur. İşkoliklikle ilgili literatürde bilinen altı ölçek bulunmaktadır. Aşağıda işkoliklik ölçekleriyle ilgili en çok kullanılanlar açıklanmaya çalışılmıştır.

1.7.1. Spence ve Robbins’in WorkBAT Ölçeği

Araştırmalarda, işkoliklik ölçekleri arasında en bilinen ve en çok kullanılan Spence ve Robbins tarafından ortaya konulan WorkBAT ölçeğidir. Spence ve Robbins’e göre işkoliklik işe bağlılık, işten zevk alma ve işe güdülenme olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğin en güçlü yanlarından biri psikometrik özellikleri ile ölçeklerinin faktör yapısının güvenilir olması ve ölçeğin farklı sektör ve ülkelerde ampirik araştırmalarda defalarca kullanılmış olmasıdır (McMillan, 2002).

WorkBAT ölçeği son 20 yılda çok sayıda araştırmada kullanılmış olup ölçeğe temel teşkil eden üç boyut bazı çalışmalarda desteklenirken bazılarında sadece iki boyutun geçerliliği kabul edilmiştir. Örneğin Kart (2005)’ın WorkBAT Türk versiyonunu geliştirmek için yaptığı araştırmada üç boyuttan ikisi (işten zevk alma ve işe güdülenme)’nin geçerliliği desteklenmiştir (Kart, 2005: 614). Ayrıca ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında ölçekteki üç boyutun farklı ülkelerdeki farklı kültürlerle göre değişiklik gösterdiği söylenebilir.

1.7.2. Robinson'un WART Ölçeği (İş Bağımlılığı Risk Testi)

Robinson tarafından 1989'da geliştirilen ölçeği kabul gören en eski ölçektir. Ölçek aile terapisine dayalı 25 maddelik sorudan oluşan ve genel olarak günlük yaşam ve işle ilgili davranışlar üzerinde durmasının yanı sıra ve A tipi kişilik özelliklerini de içermektedir. Robinson'un bu ölçeği kullanarak yaptığı birçok araştırma bulunmaktadır. Robinson dışında birçok araştırmacı bu ölçeği çalışmalarında kullanmış ve benzer sonuçlar elde etmiştir. Bundan dolayı ölçeğin güvenilirliği yeterli düzeydedir (Bayraktaroğlu vd., 2010: 235).

Robinson'un WART isimli ölçeğinde kompulsif eğilimler, kontrol, yetersiz iletişim ya da kendini sorgulama, yetersizlik, kendine değer verme gibi beş faktörü değerlendirmektedir. Kompulsif eğilimler, çalışmadığı zamanlar suçluluk hissetme, uzun çalışma saatleri, sürekli meşgul olma isteği, sosyal faaliyetlere zaman ayıramama gibi durumları ifade eder. Kontrol faktörü ise, eğer çalışma anlayışı işkoluğun standartlarına uymuyorsa kişi sabırsızlık gösterir, başkalarına karşı öfke duyar ve mükemmeliyetçilik eğilimi gösterir. Yetersiz iletişim, kendini sorgulama, yetersizlik ve kendine değer verme faktörleri ise başkalarıyla olan ilişkilerinde zayıflık, güvensizlik, görev ve sorumluluk vermede tereddütler yaşama ve başkalarına karşı acımasız olma durumlarını ifade etmektedir (Patel, 2011: 9).

Robinson'un ölçeğine bakıldığında kişinin soysal ilişkilerinin yanı sıra psikolojik eğilimlerinin de ölçüldüğü görülmektedir. İşkolikliğe psikolojik bir rahatsızlık olarak bakıldığı düşünülürse ölçekler de psikometrik ifadelerin de yer alması gerektiğini söylemek mümkün olabilir.

1.7.3. Clark'ın SNAP-WORK Ölçeği

Clark'ın 1993'te geliştirdiği ölçek, uyum sağlayan-uyum sağlamayan kişilikle işkolikliği mükemmellik ve adanmışlık bağlamında “doğru-yanlış” şeklinde hazırlanmış 18 maddelik kısmı SNAP testinin 12 boyutunu oluşturmaktadır. Diğer boyutları ise “güvensizlik, saldırganlık, kendine zarar verme, hak, dürüstlük, bağımlılık” v.b hususları içermektedir. SNAP ölçeğinde doğru-yanlış şeklinde toplamda 375 ifade yer almaktadır. İç tutarlılık ve güvenilirliği çok yüksek olmasına rağmen araştırmacılar tarafından çok fazla tercih edilmemektedir (Patel, 2011: 7).

Clark'ın geliştirdiği SNAP ölçeği diğer ölçeklerde olduğu gibi işkolik bir bireyin sosyo-psikolojik yönlerini test amaçlı hazırlanmış bir ölçek olarak kabul edilebilir. İşkoliklik ölçekleri uygulanan kişinin iç dünyasına ait birtakım duygu ve düşüncelerini açığa çıkardığından denekler tarafından sağlıklı cevaplar alınamayabilmektedir.

1.7.4. CWST (İşkolik Ebeveynlerin Çocuklarını Tarama Testi)

İşkoliklikle ilgili daha önce ortaya konulan ve araştırmalarda kullanılan ölçekler yetişkinlerin işkolik eğilimleri olup olmadığını test etme amaçlı hazırlanmış ölçeklerdir. Ancak işkolik anne ve babalardan en fazla etkilenenlerin çocukları olduğu varsayılırsa onlara yönelik bir ölçeğin geliştirilmesi ihtiyacı doğmaktadır. CWST bu amaca yönelik hazırlanmış bir ölçektir.

Robinson ve Carrol tarafından 1999'da geliştirilen ölçek anne ve babanın davranış ve deneyimlerini temel alan ve çocuklar üzerinde yapılan 30 soruluk “evet-hayır” şeklinde kendilerini anne-babalarının yerine koymak suretiyle hazırlanmış bir testten oluşmaktadır. Verilen cevap sayısına işkoliklik derecesi test edilen ölçek herhangi bir boyutu içermese de WART ve WorkBAT'e benzer özellikler taşımaktadır. Ancak kullanımı ve popülerliği diğerlerine göre zayıf kalmıştır. Ölçek işkolik anne-babaların işkolik davranışlarının, çocuklarının yaşamlarına ne şekilde yansıdığıyla ilgili yapılan araştırmalarda kullanılmıştır (Chamberlin ve Zhang, 2009).

CWST ölçeğinin çocuklar tarafından kolay anlaşılabilir sorulardan oluştuğu görülmektedir. Ölçeğin bundan sonraki araştırmalarda daha sık kullanılacağı öngörülebilir. Gelişen ve değişen sosyo-ekonomik yapıya paralel olarak işkolik ebeveynlerin sayısının artabileceği göz önüne alınırsa çocukların durumunu tespit açısından ölçeğin önemi daha iyi anlaşılabilir.

1.7.5. Mudrack ve Naughton Ölçeği

Mudrack ve Naughton tarafından geliştirilen, gerekli olmayan işleri yapmak ve başkalarının çalışmalarını kontrol etmek için çalışma gibi işkolik davranış kalıplarına yönelik iki ölçekten oluşmaktadır. 5'li likert ölçeğine göre yapılan her iki ölçek dörder unsurdan oluşmaktadır. Zaman ve enerjinin etkin kullanılması, başkalarının çalışmaları, sorumluk alma, sorun çözme, yeni projeler geliştirmeye yönelik davranış kalıplarını içermektedir. Bu iki ölçek henüz araştırmacılar tarafından çok fazla bilinmemekte olup işkoliklik ölçeği olarak kullanılmamaktadır (Senholzi, 2008: 39).

1.7.6. Senholzi WABI Ölçeği (Çalışma Tutum ve Davranış

Envanteri)

2008 yılında Senholzi tarafından geliştirilen ölçek tamamlanması on beş dakika süren 70 maddeden oluşmaktadır. WorkBAT'e benzer boyutların kullanıldığı WABI "anksiyete, obsesif kompulsif bozukluk, mani, hoşgörüsüzlük, kendinden şüphe etme gibi beş boyuttan oluşan bir ölçektir. Kaygı ölçeği, yorgunluk hisleri, baş ağrısı, ruh hali, unutkanlık gibi ruhsal ve fiziksel sağlıkla ilgili maddeler, işkolikliğin ölçülmesinde kullanılan ölçeklerdir. WABI bu alanda yapılan çalışmalar arasında çok yeni bir çalışma olduğundan işkolikliğin ölçülmesine yönelik kabul edilen ölçeklerden biri değildir (Patel, 2011: 11).

Yukarıdaki ölçeklerin yanı sıra gerek WART gerekse WorkBAT ile ilgili farklı ülkelerde o ülkenin işgörenleri üzerinde yapılmış araştırmalar sonucunda farklı ölçekler ortaya konulmuştur. Örneğin Burke ve Koyuncu'nun yaptığı çalışmada WorkBAT Turkish Form, Taris vd.'nin yaptığı WART'ın Hollanda versiyonu DUWAS ölçeği, Kanai ve Wakabayashi'nin yaptığı WorkBAT'ın Japon versiyonu bunlardan bazılarıdır (Patel, 2011: 12).

İşkoliklik ölçeklerine bakıldığında konuya bireyin soysal ilişkileri ve psikolojik yönleri olmak üzere iki açıdan yaklaşıldığı görülmektedir. Yine yapılan araştırmalarda kullanılan ölçeklerin ülkelere farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Örneğin üç boyutu olan işkoliklik ölçeğinin ülkemizde yapılan araştırmalarda sadece iki boyutunun geçerli olduğu görülmektedir. Bu farklılığın nedeninin iş ve yaşam kültürlerine göre işgörenlerdeki işkolik davranış özelliklerinin değişiklik göstermesi olarak ifade edilebilir.

1.8. İŞKOLİKLİĞİN NEDENLERİ

İçinde yaşadığımız zamanın, sosyo-ekonomik ve teknolojik yapısına bakacak olursak işgörenlerin hem iş yaşamlarında hem de aile yaşamlarında pek çok sorunla karşı karşıya gelmeleri söz konusudur. İş yaşamındaki yoğun rekabet işgörenleri daha fazla çalışmaya sevk etmektedir. İşgörenlerin iş yaşamlarında kullandıkları teknolojik araç ve gereçlerin geldiği nokta da bunun en önemli göstergesidir.

İşgörenler kullandıkları son teknoloji cep telefonları ve internet sayesinde işlerine ait tüm belge ve dokümanları günün her saatinde yanlarında taşıyabilmektedirler. Bu da işgörenlerin iş dışında bile işe meşgul olmaları anlamına gelmektedir. İşkoliklerin en önemli özelliklerinden biri olan iş dışında bile işi düşünmek, sürekli işle meşgul olma eğilimi bu araçlarla istenmese bile gerçekleştirilmiş olmaktadır.

İşkolik işgörenlerin, kısa vadede kurum için bir kazanç olarak görüldüğü, uzun vadede ise kuruma olumsuz sonuçlar getirdikleri görülmektedir. İşkoliklik, işgörenlerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemekte, ayrıca işkolik işgörenlerin çalışma arkadaşları ve üstleri ile problemler yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca, işkolikler işe karşı bağımlılıkları nedeni ile genellikle ailelerini ihmal etmektedir. İş ve aile yaşamı arasında denge kuramayan işkolik işgörenler hem işte hem de aile yaşamında sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. İşkolik işgörenlerin belirli bir süre sonra verimlilikleri olumsuz olarak etkilenmekte, işe geç gelme, işten ayrılma isteği vb. davranışlar organizasyonun çalışmasını da olumsuz olarak etkilemektedir. Bu bağlamda, işkolik işgörenlerin organizasyonlar tarafından belirlenerek, aşırı çalışmak yerine, verimli çalışmalara yönlendirilmeleri gerekmektedir (Temel, 2006: 105).

İşgörenlerde işkoliklik nedenlerini, sosyal ve psikolojik nedenler, ekonomik nedenler ve örgütsel nedenler olmak üzere üç başlık altında toplanabilir.

1.8.1. Sosyal ve Psikolojik Nedenler

Bireyin iş yaşamı ile ilgili alışkanlıkları, anlayışları, kültürel yapısı, iş ilişkileri içinde yaşadığı sosyal çevreye göre şekillenebilmektedir. Ayrıca bireyin kişisel edinimleri, psikolojik alt yapısı da iş yaşamında rol oynayan bir diğer faktör olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla işgörenlerin işkolik davranışlar edinmesi de bu faktörlere bağlı olarak ortaya çıkabilir.

Bireyin iş yaşamı ile ilgili amaçlarına ulaşma isteği, işini ve buna bağlı olarak statüsünü kaybetme endişesi, günlük yaşamındaki bireylerarası ilişkilerinde çeşitli sorunlara sahip olması, işi ile aşırı derecede ilgili olmasına neden olabilmektedir. Ayrıca, genellikle A tipi kişilik özelliğine sahip insanların, hassas, aceleci, sabırsız, inatçı, direnç gösterme, hırslı olma gibi özellikleri, işlerin kendi kontrollerinde olması isteğiyle hareket etmelerine ve zihinlerinin sürekli olarak işle ilgili konularla meşgul olmasına bir neden olarak da gösterilmektedir (Burke, 2000: 352).

Eğer bir birey sağlıklı ve işlevsel bir aile yapısına sahip değilse yaşadıkları ailevi sorunlar nedenleriyle, işi bir kaçış olarak görmeleri, işe sığınma hissi duymaları işkoliklik davranışını ortaya çıkarabilmektedir. Aynı zamanda söz konusu kişiler, aile yaşamından doyum sağlayamadıkları için gereksinim duydukları doyum, iş alanında arayarak elde ettikleri başarılar ile tatmin olmayı istemektedir ve bu nedenle de işle ilgili konulara diğer konulardan daha fazla önem vermektedir. İş bağımlılığı çocukluk dönemindeki duygusal, ekonomik ve kültürel yoksunluklar nedeni ile de oluşabilmektedir. Eğer anne ve babadan biri ya da her ikisi işkolik ise, ailevi görevler yeterince yerine getirilemiyorsa, bireyler arasındaki sorunlar oldukça fazla ise, üzerlerinde baskı hissediyorlarsa, aile içinde mükemmellik ile ilgili gerçekçi olmayan standartlar konuluyorsa, çocukların başarıları ödüllendiriliyor ve başarısızlıklar sürekli cezalandırılıyor ise, aile içinde işkoliklik davranışlarının gelişmesi için gerekli zemin oluşturulmaktadır. Ailenin etkisi ile bu kişilerin 20-30 yaşlarında çalıştıkları kurumda aşırı bir biçimde takdir edilme ve onaylanma isteği duyarak aşırı çalışmaya yöneldikleri görülmektedir (Garson, 2005: 17).

Bir insanda işkoliklik davranışının başlangıç nedeni ne olursa olsun aynı dönüşüm süreci tüm işkoliklerde görülmektedir. İşkolik bireyler, işle meşgul olduklarında mutlu olmakta ve doyum elde etmektedir. Bu tür işgörenler, tüm dikkatlerini çalışarak elde edecekleri başarıya odaklanmaktadır ve bu nedenle diğer aktiviteler için fazla zaman ayıramamaktadırlar. Emekleri karşılığında ödüller elde ettiklerinde, sürekli olarak ve çalışmaya karşı daha fazla motive olmaktadır. Daha verimli ve etkili olabilme amacı, işkolikleri işe daha çok zaman ayırmaya, ailelerinden, boş zaman aktivitelerinden fedakârlık yapmaya sevk etmektedir. İşte en iyi olma isteği mükemmeliyetçi olmaya; mükemmeliyetçi olma isteği de zihnin sürekli işle meşgul olmasına neden olmaktadır. Bu davranışların tümü, söz konusu kişilerin isteklerine ulaşmalarını sağladığı takdirde süreç devam etmektedir ve işkolikler, bu sürecin içinde yer aldıklarını fark edemeyecek derecede işlerine yönelik bağımlılık yaşamaktadırlar (Burke, 2000: 351-353).

1.8.2. Örgütsel Nedenler

İşgörenleri işkolikliğe sevk eden unsurlardan biri de örgütsel nedenler olarak ifade edilebilir. Örgüt içi rekabet, yükselme arzusu, takdir edilme ve ödül beklentisi, cezalandırılma korkusu, başarıma arzusu v.b nedenlere bağlı olarak işgörenler işkolik davranışlar sergileyebilirler.

Eğer bir işletmede birden fazla işkolik işgören varsa işkolikliğin kurumda genel bir davranış şekline dönüşebileceği varsayılmaktadır. Bazı kurumların işkoliklik düzeyi çok yüksek iken, bazı kurumlarda orta seviyededir. Bu noktada, kurum kültürünün, işgörenleri işkolikliğe ne kadar yönlendirdiği ve işgörenlerin iş yaşamı dışındaki zamanı üzerinde ne düzeyde etki gösterdiği işkoliklik davranışının ortaya çıkmasında önemlidir. İşte aşırı iş yükü, sınırlı kariyer olanakları, işgörenin işi üzerinde düşük düzeyde kontrol sahibi olması vb. örgütsel nitelikler, işgörenin işi ile ilgili endişeler yaşamasına ve dolayısıyla işini kaybetmemek için daha fazla çalışmasına neden olmaktadır (Burke, 2001:642).

İşgörenlerin çalıştıkları örgütlerde gördükleri sosyal baskılar, örgüt iklimi, örgüt kültürü, iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri, bireyleri işkolik davranış özelliği sergilemeye sevk edebilir. Ayrıca yöneticilerin işkolik çalışanlar sayesinde elde ettikleri başarıları ödüllendiriyor olmaları diğer çalışanları işkolik çalışanlara özenmeleri konusunda teşvik edebilir.

1.8.3. Ekonomik Nedenler

İşgörenlerin çok çalışma istekleri çoğu zaman daha çok para kazanma arzusundan kaynaklanabilmektedir. Günümüzün ekonomik rekabet ve işsizlik şartları da göz önüne alındığında işkolikliğin ekonomik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabileceği söylenebilir.

Spence ve Robbins, Burke ve Mcmillan gibi araştırmacılar da işkolikliğin kökeninde iş ortamının, bireyin sosyal çevresinin ve finansal şartların önemli etkileri olduğu noktasında birleşmektedirler. Mudrack ve Naughton işkolikliğin bireysel bir

olgu olduğunu ancak bireyin davranışlarında ve ilişkilerinde meydana getirdiği etkilerden ötürü toplumsal yaşamında önemli bileşenlerinden biri olduğunu vurgulamaktadırlar (Kart, 2005: 610).

İşkolik işgörenler, gittikçe daha çok çalışmayı gerektiren iş düzeni ve bu düzene uyum sağlayan iş çevreleri yüzünden çalışmazlarsa geri kalacaklarını düşünmektedirler. Bu yaklaşım, işkolikliğin sosyal nedenini oluştururken; başarının gittikçe daha maddi ve ekonomik kazanımlarla değerlendirilmesi ise finansal boyutunu oluşturmaktadır (Bardakçı, 2007: 49).

İşgörenler, ekonomik refah düzeylerini arttırmak, ekonomik ve sosyal statülerini geliştirmek için daha çok çalışma eğimi göstermektedirler. Bu durum işkoliklerin öne çıkan özelliklerinden biri olarak ifade edilebilir. Yani işkolikliğe neden olarak finansal ya da ekonomik nedenler gerekçe gösterilebilir.

İşkolikliğin sosyal ve psikolojik, örgütsel ve ekonomik nedenlerine teknolojik nedenler de eklenebilir. Gelişen teknolojiye paralel olarak iş yaşamında kullanılan ileri teknoloji cihazları(cep telefonu, ipad, iphone, internet v.b) işgörenlerin işte ve iş dışında sürekli kullandıkları cihazlardır. Bu durum işgörenlerin iş dışında da sürekli olarak işle meşgul olmaları anlamına gelmektedir. Bundan dolayı işgörenlerin teknolojik nedenlere bağlı olarak işkolik olabilecekleri sonucuna varılabilir.

1.9. İŞKOLİKLİĞİN SONUÇLARI

İşkoliklik bazı yöneticiler tarafından olumlu bir davranış olarak algılansa da işkoliklik, bireylerin yaşamlarında farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Bunlar bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkileyen beyinle ilgili birtakım hastalıkların yanı sıra kişinin sosyal yaşamını negatif yönde etkileyen sonuçlar şeklinde de ortaya çıkabilmektedir.

Bu sonuçlar, fizyolojik, psikolojik, örgütsel ve sosyolojik sonuçlar olarak sıralanabilir (Kart, 2005; Spence ve Robbins, 1992, Robinson ve Post, 1997; Portem, 2001; Mcmillan vd., 2004).

1.9.1. Fizyolojik Sonuçlar

Birtakım araştırmalar işkolikliğin bireyin genel sağlığını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedir (Mcmillan ve O’Driscoll vd., 2004: 510). Kanai ve Wakabayashi (2001) bu etkileri biraz daha belirginleştirerek işkolikliğin bireyde tansiyon, depresyon, aşırı dalgınlık sonuçlara sebep olacağını ortaya koymaktadır.

Yapılan araştırmalar, işkolikliğin sonuçlarının farklı ölkelerde farklı hastalıklara neden olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu hastalıklar işkolikliğin türüne göre de değişiklik göstermektedir. Kuzey Amerika’da işkoliklik durumu daha ciddi sağlık problemlerine neden olurken, Japonya’da daha az sayıda hastalığı tetiklemektedir. Bununla birlikte, Japonya’ da işkolikliğin oluşturduğu aşırı stres bireylerde bağışıklık sisteminin zayıflamasına, kalp rahatsızlıklarına ve hatta ölümlere neden olabilmektedir. İşkolik bireylerde aşırı yorgunluk, tükenmişlik hissi, cinsel istekte azalma, mide rahatsızlıkları ve soğuk algınlıklarında artışlar görölmektedir (Mcmillan ve O’Driscoll, 2004:511).

1.9.2. Psikolojik Sonuçlar

İşkoliklik hali, sinirlilik, suçluluk hissi, insanların kendisine yardım etmediğini düşünme, sabırsızlık, çevresindekilere tahammöl edememe, ilaç bağımlılığı, çevresini sürekli eleştirme, karamsarlık, savunma güdüsünün ön plana çıkması gibi bir takım psikolojik rahatsızlıklara yol açmaktadır (Gini, 1998: 52).

Burke ve Koksall (2002) araştırmalarında işkolikliğin mutsuzluk, saplantılılık, işini kendi kendine zorlaştırma gibi bir takım alışkanlıkları tetiklediğini ortaya koymuşlardır (akt: Kart, 2005).

Bazı araştırmacılar işkoliklikle eylemsel bir stres türü arasında ilişki kurmakta ve bireyin sosyal, ailevi ya da kişisel bazı problemlerinden kaçmak için işkolikliğe yöneldiğini ifade etmektedirler. Bu durumdaki birey hayatta kendisi için birincil ve ikincil önceliğe sahip değerlerin neler olduğunu saptamakta zorlanır ve bir karmaşa yaşar. Bu karmaşa da çalışma ortamında ciddi bir strese neden olur (Mcmillan vd., 2004: 183).

1.9.3. Sosyolojik Sonuçlar

Yapılan çalışmalarda işkolikliğin sosyal ilişkilere ve aile bağlarına yönelik zararlı etkilerine de önemli bir yer verildiği görülmektedir. Bu durumun temelinde işkolik bireyin zamanının ve enerjisinin büyük bölümünü işi için tüketmesi yatmaktadır (Mcmillan vd.,2004: 184). Topolnicki (1989) işkolik bireyin eşi ile olan ilişkilerinde isteksizleştiğini, arkadaşlarıyla olan bağlarınınsa zayıfladığını ifade etmektedir.

Araştırmalar, işkolikliğin arkadaşlarla birlikte olma ve eğlenme hislerini azalttığı, insani ilişkilerde duyarsızlaşmaya ve sağırlaşmaya sebep olduğu, cinsel ilişkilerin sıklığını azalttığını, diğer insanların acıları ve elemeleri konusunda bireyi umursamazlaştırdığı, sosyal ilişkilerde alıngan hale getirdiğini ifade ortaya koymaktadır. Devam eden işkoliklik durumunun etkilerinin aile bağlarını ciddi biçimde zedeleyebileceği hatta boşanmalara sebep olabileceği üzerinde durulmaktadır. İşkoliklik bireysel bir süreç olmasına karşın meydana getirdiği sonuçlar itibariyle önemli bir toplumsal problem olarak da karşımıza çıkmaktadır (Mcmillan vd., 2004).

Bunların yanı sıra işkoliklik, bilişim teknik araçlarının sunduğu zamandan ve mekândan bağımsız çalışma imkânları sonucunda ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Ayrıca işe ve çalışmaya yönelik aşırı ve kontrolsüz bir bağımlılık oluşturan, zararlı fizyolojik ve psikolojik etkiler gösteren, bireyin mesleki, ailevi ve sosyal yaşamında olumsuz değişimler meydana getiren bir ruh hali olarak tanımlanabilir (Bardakçı, 2007: 54).

1.9.4. Örgütsel Sonuçlar

İşgörenlerin yaşamlarında iş, en önemli unsurlardan biridir. İş yaşamı işgörenlerin kendini ifade etme aracı ve başarı kaynağı olabileceği gibi sağlık problemleri ve başarısızlık kaynağı da olabilir. İş yaşamının doğurabileceği bireysel ve sosyal olumsuz sonuçların maliyeti de yüksek olabilir. Özellikle işkolikliğe bağlı iş stresinin doğuracağı sonuçlar örgüt açısından oldukça yüksek maliyetlere sebep olabilir.

İşkolik işgörenlerden dolayı çalışma ortamının stresli hale gelmesi, dolayısıyla işgörenlerin morallerinin bozulmasına sebep olur ve böylelikle bütün yapının düzenini bozar. İşgörenlerin, oluşan bu sıkıntılara rağmen ayakta durabilmek için sıkıca sarıldıkları roller, üretkenlik ve iş gücü kalitesinin önünde bir engele dönüşür. İşkolikliğin ortaya çıkardığı örgütsel etkiler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Robinson, 2000: 130):

- Moral bozukluğu
- Ahenksizlik
- Kişiler arası çatışma
- Düşük verim
- İsten kaçma
- Gecikme
- İş güvensizliği
- Güvensizlik
- Yetersiz işbirliği
- Yenilikçilik kaybı
- Stres ve tükenme
- Hata yapma oranının artması

İşkolik bir birey kısa sürede yoğun çalışıp iyi bir performans ortaya koyarak hızlı bir şekilde yükselir. Yoğun çalışma temposu bireyin tükenmesine yol açabilir. Bunun sebebi olarak işgörenin üzerine yapabildiğinden fazla iş yükü alması, güç ve yeteneklerini yanlış kullanması gösterilebilir. Günümüz şartlarında insanların yoğun bir şekilde işe odaklanmaları bilgi paylaşımı ve yenilikçi olmaları sınırlandırılmaktadır.

İşkolikler sadece aileye zaman ayırmamak ile kalmazlar, yoğun iş tempolarından dolayı iş alanları ile ilgili gelişmeleri takip edemez duruma gelebilirler. Bu da onları birlikte iş yaptıkları diğer iş arkadaşlarının gerisinde kalmalarına sebebiyet verebilir.

1.10. İŞKOLİKLİĞİN TEŞHİSİ

Bir kişinin işkolik olup olmadığıyla ilgili yapılan araştırmalarda çok farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Spence ve Robbins tarafından ortaya konulan ölçekle yapılan ampirik araştırmaların sonuçlarına dayanılarak bir kişinin işkolik olmadığı sonucuna varılmakla beraber bu konuda çok çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır.

Scott v.d'nin yapmış olduğu çalışmada literatürdeki işkoliklik belirtileri ortaya konulmuştur. Aşağıda Tablo 1.2'de bu belirtiler sıralanmaktadır.

Tablo 1.2. İşkolik Literatüründeki İşkoliklik Belirtileri

Uzun saatler boyunca çalışır ve sürekli meşguldür.	İşe odaklıdır
Kafası sürekli işiyle meşguldür.	Çok çalışma konusunda rasyonelliği iyi düzeydedir.
Son derece kararlıdır.	İşi ile özdeşleşmiştir.
Obsesif, kompulsif (Saplantılı, Zorlayıcı)'tir.	Rahatlamayı bilmez.
Fiziksel sorunlar yaşar.	Yapması gereken işlere bağımlıdır.
Kronik yorgundur.	Çalışmalarında hata yapmaya meyillidir.
Mükemmeliyetçidir.	Depresif, izole, bencil ve nevroiktir.
Esnek değildir veya serttir.	Zaman yönetiminde zayıf, sabırsız ve acelecidir.
Kontrolü için her şeyi göze alır, güç harcar.	Kişilerarası ilişkilerde zayıf ve samimi değildir.
Agresiftir.	Sık sık iş değiştirme ihtimali vardır.
Her işini liste ile yapar.	Güvenlik ve konfor aramaya eğilimlidir.
Yüksek motivasyona sahiptir, enerjiktir, azimlidir.	Yetenekli ve uyumludur.
Gelecek ve amaç odaklıdır.	İyimserdir.
Rekabetçidir, yoğundur.	Çalışmalarında tutkulu ve coşkuludur.
Başarısızlıktan korkar.	Ast-üst ilişkilerinde başarılıdır.

Kaynak: . (Scott, Moore ve Miceli, 1997:291).

Burke, işkolikliği tanımlarken çalışma saatlerini temel almaktadır. Burke'e göre işkolikler haftada en az 50 saat işgören kişilerdir (Burke, 2000).

Başka bir yaklaşıma göre işkoliklerde sık rastlanan belirtiler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır. (Yöney, 2005).

- Çalışmadıklarında huzursuz ve sinirlidirler,
- Evlerini ikinci bir ofise dönüştürürler,
- Boş zaman oluşturamazlar,
- Sürekli iş için bir şeyler yapma rolünü benimserler,
- Uykuda geçen zamanı boşa geçmiş sayarlar,
- İş dışında herhangi bir konuda konuşmada zorlanırlar,
- İş konusunda diğer her şeyden daha heyecanlıdırlar,
- Fazla çalışmayı mantıklı bir neden olarak öne sürerler.

Diğer bir görüşe göre ise geç saatlerde yatılmasına karşın erken kalkmak, yemek molasında yemek yerken çalışmak, her gün yapılacak işlerin listesini tutmak, hep rekabetçi olmak, her yerde ve her zaman çalışabilmek, emeklilikten korkmak olarak sıralanmıştır. Hayatın büyük bir kısmını işkolik olarak geçiren ve çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında kalan kişiler tükenme durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bazı insanlar işleriyle kendilerini eğlendirirler. İş dışındaki zamanlarda ise zevk alacak bir şey bulamazlar ve bu durumda kendilerini işlerine vermeyi tercih ederler (Baltaş ve Baltaş, 1998).

İşkoliklikle ilgili farklı değerlendirmelerin yer aldığı bir internet sitesinde (<http://www.ayzep.com>) psikologların işkoliklikle ilgili değerlendirmelerine yer verilmiştir. Psikologlara göre işkoliklik psikolojik bir rahatsızlık gibi algılandığından bu konuda birtakım yaklaşımlar ortaya koymuşlardır. Psikolog Keniş'e göre; "İşkoliklerin en temel özellikleri aşırı derecede mükemmeliyetçi olmaları, düzenlilik, kendini ve başkalarını denetleme isteklerinin olmasıdır. Bu kişiler yaptıkları her işi kusursuz biçimde yapmak isterler. Sadece iş konusunda değil, bu kusursuzluğu yemek

yapacakları zaman, rejim yapacakları zaman, spor yapacakları zamanlarda da devreye sokarlar. Zaman kaybetmemek için plan yapıp dururlar fakat bu planlarla uğraşırken asıl işlerini unutabilirler. Her ne kadar zaman kaybetmek istemeseler de önemsiz ayrıntılarla çok vakit kaybederler. İlişkilerinde otoriter ve sınırlı kişilerdir ve aşırı derecede kuralcıdırlar. Bu insanların bir başka özellikleri de epey cimri olmalarıdır. Paralarını kolay kolay harcamazlar ve bazıları maddi manevi bir değer görülme bile bazı eşyaları biriktirme eğilimi gösterirler.

Aynı görüşlere göre zamanının çoğunu iş yerinde ve iş başında geçiren bu bireyler iş yerindeki hiyerarşik düzende üstlerine el pençe divan olurken astlarına aslan kesilirler. Bahsi geçen bu kişilerin sorunu işkolik olmaları değildir. Aslında sayılan bu özellikler Obsesif Kompulsif (Zorlayıcı-Bağımlı) Kişilik Bozukluğu (OKKB) belirtileridir. Hemen her OKKB'li birey işkoliktir fakat her işkolik OKKB'li değildir. İşkolik bir birey bunun sağlıklı olmadığını kabul edebilir, yardım almak isteyebilir ama OKKB'li işkolik bunu olması gereken bir durum olarak kabul eder ve sağlıksız bulmaz. Yardım almayı istemez, yardım alması istendiğinde reddeder. Çünkü o mükemmeldir, yardıma ihtiyacı yoktur. Doğru olan kendisidir, bir yanlış varsa o da diğerleridir. Her ne kadar OKKB'li böyle düşünse de OKKB'linin de yardıma ihtiyacı vardır. Çünkü kendisine ve yakın çevresine yaşattıklarını farkında değildir. Ve tek doğrunun kendi olduğunu öne sürer ya hani; unuttuğu bir şey vardır :” “Üç yanlış bir doğruyu götürür.”

1.11. İŞKOLİKLİĞİN TEDAVİSİ

Yapılan araştırmalara göre işkoliklik bilimsel olarak hem işletme insan kaynakları hem de psikoloji bilimi açısından ele alınmıştır. Ancak işkolikliğin sonuçları itibariyle hem kişisel hem ailevi hem de örgütsel problemlere yol açtığı söylenebilir.

İşkoliklik bir tür bağımlılığı ifade ettiğinden dolayı işkolik davranış özelliği gösteren kişiler bu durumu kabullenmekte zorlanabilirler. Yapılan çalışmalarda işkolikliği önlemeye yönelik farklı çözüm önerileri ortaya konulmuştur. İşkolik davranış özelliklerinin azaltılması ya da önlenmesine yönelik yöneticilere düşen görevleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Fassel ve Schaef, 1989).

- İşkolikliği teşvik edici şekilde yaklaşımlar sergilenmemeli (ödül v.s)
- İşkoliklerin fazla çalışma sürelerinin önüne geçmek için onlara izin verilmeli
- İş güvenliği ile ilgili tedbirler alınmalı
- İşkoliklerin üzerindeki aşırı yükü hafifletilmeye çalışılmalı

Önümüzdeki yıllarda işkolikle başa çıkma yöntemlerinin değişeceği ihtimali yüksektir. Örneğin Japonya’da yoğun çalışma saatleri ve aşırı yorgunluktan ölen işgören sayısındaki artış, Japon araştırmacılarını bu sorunun çözümüne yönelik yeni yöntemler aramaya teşvik etmiştir. Bu konuyla ilgili olarak insan kanında bulunan özel madde (yorgunluğu belirleyen etken madde) yardımcı ile nicel olarak yorgunluk derecesini ölçme metodu üzerinde çalışmaktadırlar. Yorgunluk düzeyini ölçme olasılığı, iş ve işkolikliğin tedavi süreçlerini takip etmeyi ve doğru planlama yapmayı sağlayabilir (Bayraktaroğlu vd., 2010: 242).

İşkolikliği diğer bağımlılık türlerinden ayıran en büyük fark kişiyi yoğun çalışmaya teşvik eden ve motive edici unsurlar olan başarı, statü, kabul, saygı, onaylanma gibi birçok ödüllendirici durumu kişiye sunabilmesi ve haz duygusunu yaşatabilmesidir. İşkoliklikte kabul, saygı, onaylanma, başarı, statü, gibi bireyi motive edici durumların motive etme süreçleri uzadığından, bireyin temeldeki sıkıntılarını, göz ardı etmesi ya da farkında olmaması ihtimali artmaktadır. Bu durum bireyi işkolikliğe götüren sorunlar çözüme kavuşturulmadan sorunun sürmesine büyük imkân sağlamaktadır. Bu tür bireylerde işkolikliğe neden olan hususları tespit etmek, çözmeye çalışmak önemlidir. Bireyin kendine ve etrafındaki insanlarla ilişkilerine verdiği zararları engellemek ve iş dışındaki faaliyetlerde yer almasını sağlamak atılması gereken adımlar olarak ifade edilebilir.

İşkolikliğin tedavisi konusunda üzerinde durulması gereken en önemli husus işkolikliğin bir hastalık mı yoksa bir erdem mi olup olmadığına karar vermektir. Zira araştırmalara bakıldığında bu konuda çok farklı yaklaşımlar söz konusudur. Eğer yönetici işkolik bireylerin örgüte zarar verdiğini düşünüyorsa bu durumda tedavisi ile ilgili birtakım adımlar atılabilir. Ancak yönetici, işkolikliğin örgüte katma değer oluşturan bir durum olduğu kanaatindeyse zaten bununla ilgili bir çaba içerisinde

olmayacaktır. Bütün bunlara rağmen işkoliklikle ilgili birtakım tedavi yaklaşımları ortaya konulabilir. Bunlar;

- 1) Bireyin işkolik olduğunu kabullenmesi sağlanıp gerekiyorsa tıbbi yardım alması sağlanabilir.
- 2) İşkolikliğin kaynağı(mesleki, kişisel, örgütsel v.b) tespit edilip sebepleri ortadan kaldırıcı faaliyetler yapılabilir.
- 3) Çalışanları iş yoğunluğundan uzaklaştırıp, piknik, gezi v.b sosyal faaliyetlerle ailesiyle ya da iş arkadaşlarıyla iş dışında bir araya getirmek suretiyle psikolojik ve sosyal olarak rahatlatmak.
- 4) İşkolik çalışanlarla işkolik olmayanları ayırarak birbirlerini olumsuz etkilemelerinin önüne geçilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ - AİLE ÇATIŞMASI

İşgörenlerin iş yaşamları boyunca karşılaştıkları birtakım sorunlar vardır. Bunlar işgörenin bireysel sorunları olabileceği gibi işle ya da iş arkadaşları ile ilgili olabilmektedir. İşgörenlerin yaşadığı sorunlardan bir diğeri işleri ile aileleri arasındaki dengeyi sağlayamamaları olarak gösterilebilir. İşgörenlerin yaşadığı bu soruna bir tür çatışma olarak yaklaşılabılır.

Bilimsel literatürde çatışma davranışların, inançların, amaçların, değerlerin ve etkinliklerin uyumsuzluğudur (Karip, 2000). Ancak burada ifade edilmek istenen bireyin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlayamamasıdır. Çatışma kavramının çok farklı anlamları olsa da burada bireyin toplumsal rollerinden işgören birey ve işyerindeki birey arasındaki rol uyumsuzluğu ya da etkinlik uyumsuzluğu ifade edilmektedir.

İki ya da daha fazla birey veya grubun; hedefler, istekler, amaçlar veya güdüler boyutunda birbirine uyumlu olmaması, anlaşamaması çatışma olarak tanımlanmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 154).

Başka bir yaklaşıma göre çatışma, bireyler ve gruplar arası sosyal durumlarda ortaya çıkan anlaşmazlıkların veya sürtüşmeler sonucunda meydana gelen duygusal ortamlardır (Schermerhorn vd., 1994: 592).

Toplumunu oluşturan bireyler, gruplar ve örgütler bireysel ve örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırken sürekli bir etkileşim içindedirler. Bu süreçte taraflar arasındaki ilişkilerde, etkinliklerde uyumsuzluk ve tutarsızlıklar iki taraf arasında çatışmayı doğurur. Bu uyumsuzluk ve tutarsızlıklar tarafların kıt bir kaynağı paylaşımı, ortak bir eylem veya etkinlikte farklı şeyler yapmak istemeleri, farklı değerlere, tutumlara ve inançlara sahip olmalarından kaynaklanabilir. Çatışma bir çıkar, güç ve statü çekişmesi olarak da tanımlanabilir. Çatışma bir ya da birden fazla toplumsal ya da bireysel taraf aşağıdaki durumlardan biri ile karşılaştığında ortaya çıkabilir (Karip, 2003:6).

- Kişi ya da gruptan kendi ilgi, gereksinim ve çıkarlarına ters düşen bir etkinlikte bulunmasının istenmesi.
- Başka bir kişi ya da grubun tercihlerinin uygulanmasını engelleyecek, onlara ters düşecek bir davranış tercihinin olması.

2.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI KAVRAMI

İş-aile çatışması kavramı, konuyla ilgili çalışmalarda “iş-aile çatışması” ve “Aile-iş çatışması” şeklinde iki yönlü olarak ele alınmaktadır. Birey iş-aile çatışmasıyla birlikte aynı zamanda aile-iş çatışmasını da yaşayabilmektedir (Wayne vd., 2004:108).

Buna göre, bireylerin yaptığı işlerinin aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışma türüne iş-aile çatışması olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2007: 7; Frone ve Cooper, 1992: 728).

Bireyin aile yaşamının işle ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışma türüne ise aile-iş çatışması adı verilmektedir (Voydanoff, 2005: 708; Özdevecioğlu, 2007: 7).

Bireyin yaşam süreci içerisinde yerine getirmekle yükümlü olduğu bir kısım rol gerekleri değişkenlik göstermekle beraber, rol gereklerini yerine getirme çabası, doğumdan ölüme kadar devam etmektedir. Bireyin iş yaşamına adım atmasıyla birlikte, iş yaşamı dışındaki rollerine ek olarak iş yaşamındaki rol gereklerinden de sorumlu olmaktadır. Ancak, iş ve iş dışı yaşamındaki rollerin bireye yüklemiş olduğu ödev ve sorumlulukların her zaman uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi oldukça zor bir durumdur. Bu nedenle, bireyler iş ve iş dışı yaşamlarının rol gereklerini dengeleme çabası içinde bulunmaktadır. Bireyin iş ve aile rol gereklerinin dengelenmemesi durumunda iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Geleneksel çoklu rol gereklerine göre, aşırı düzeyde oluşan talepler bireyin zamanını ve enerjisini sınırlamakta ve böylece çatışma neden olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Netemeyer ve arkadaşları (1996:400), tarafından yapılan tanıma göre iş-aile çatışması, iş aktivitelerinin aile sorumlulukları ile karışmasıdır. Greenhaus ve Beutell (1985: 76) tarafından yapılan tanımda ise iş-aile çatışmasını, bir role katılımın diğer bir role katılımı güçleştirilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Yapılan bu tanımlara göre, iş-aile çatışması bireyin iş alanındaki sahip olduğu rollerin aile alanındaki rollerin yerine getirmesini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Wayne vd., 2004: 108).

İş-aile çatışması araştırmalarda iş-aile ve aile iş çatışması şeklinde iki yönlü olarak ifade edilmektedir. Bireyin işle ilgili sorumlulukları ile ailesinin talepleri çatışabilmektedir. Bireyin yaşamının iki ayrı alanını ifade eden rollere bağlı olarak çıkan bu çatışma türünde karşılık etkileşim söz konusu olabilmektedir. Yani iş-aile çatışmasındaki değişme aile-iş çatışmasına yansiyabilmektedir. Aryee vd.'nin (1999:491) yaptıkları araştırmada, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında aynı yönlü ilişkinin olduğu saptanmıştır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 168).

İş-aile ve aile-iş çatışması arasındaki bu ilişki iş ve yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olmadığını ve kişinin rollerini gerçekleştirdiği alanların kesişim noktalarının bulunduğunu göstermektedir. Ancak, araştırmalar, aile alanlarının iş alanlarına göre daha geçirgen, farklı bir ifadeyle nüfuz edilebilen bir alan olduğu ve bu nedenle iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha fazla ortaya çıktığı ifade edilmektedir. İşten aileye olan olumsuz etkilerin, aileden işe olan olumsuz etkilere göre yaygınlığının daha fazla olduğu belirlenmiştir (Yüksel, 2005: 304)

2.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLE BENZER KAVRAM VE

YAKLAŞIMLAR

İş-aile çatışması ile ilgili yapılan araştırmalarda bireyin iş yaşamı ile aile yaşamı arasında yaşadığı olumsuzluklar farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Bu olumsuzluklar bazı araştırmalarda iş-aile çatışması olarak ifade edilirken bazılarında iş-yaşam dengesizliği, iş-yaşam dengesi ya da iş-aile etkileşimi şeklinde karşımıza çıkabilmektedir. Kavramlar arasındaki ilişki ya da benzerliklere ortaya koyabilmek için ilgili kavramlar iş-aile çatışması ile benzer kavram ve yaklaşımlar başlığı altında toplanabilir.

2.2.1. İş-Aile Kolaylaştırması

İş-aile çatışması ile benzerlik gösterdiği varsayılan kavramlardan biri iş-aile kolaylaştırmasıdır. İş-aile kolaylaştırması kavramının iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki rol farklılıklarının, birbirlerini ne şekilde etkilediğini ortaya koymak için kullanıldığını ifade etmek mümkün olabilir.

Araştırmalarda iş-aile kolaylaştırması tanımı, daha spesifik manada kolaylaştırma olarak tanımlanmaktadır; buna göre kolaylaştırma; diğer bir role katılımı daha kolay hale getirmek için öteki role ilişkin kaynakları geliştirmek ya da bir sinerji oluşturma biçimidir (Voydanoff, 2004: 399).

Başka bir tanımda ise, başka bir rolde kazanılan deneyimler, beceriler ve fırsatları kullanarak diğer role katılımın daha kolay hale getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Frone, 2003: 145).

Kolaylaştırmada esas olarak bir role ait unsurların diğer rolü ne ölçüde kolaylaştırdığı şeklinde görülebilir. Buradan yola çıkarak iş-aile kolaylaştırması tanımlanacak olursa; işteki bir role katılmanın ya da gereklerini yerine getirmenin, bireyin iş performansını artırması ya da diğer bir rolde, örneğin ailedeki rolünü yerine getirmesine olanak sağlamasıdır. Diğer bir ifadeyle, iş-aile kolaylaştırması, birinin işine bağlı olduğu zaman edinmiş olduğu beceri, davranış ya da olumlu duygu durumunun

aileseel yaşasını olumlu yönde etkilemesidir. Aile-iş kolaylaştırması ise, bireyin aile ortamında edindiği olumlu duygu, destek ve başarma duygusunun işinde daha sıkı çalışmasına, daha güvenli hissetmesine ya da yeni bir kazanmasına imkân sağlaması durumudur (Wayne vd., 2004: 108).

Bireyin iş yaşamı ve aile yaşamında yerine getirdiği roller çoğu kez çatışmalara neden olmakla birlikte, bir diğer rolün gerçekleştirilmesine yardımcı da olabilmektedir. Bireyin iş ve aile ortamında edinmiş olduğu sosyal destek ya da rol gereklerinden dolayı bireyin edinmiş olduğu bilgi ve beceriler diğer rol davranışlarının yürütülmesini kolaylaştırabilmektedir. İş ve aile düzlemindeki kolaylaştırma ise, bireyin algıladığı ve yaşadığı çatışma düzeyini azaltabilmekte; bireyin işinden ve kariyerinden duyumsadığı tatmin düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Yüksel 2005; 307).

İş aile kolaylaştırması, bireyin iş yaşamı ile aile yaşamında elde ettiği birtakım deneyim, beceri ve fırsatları kullanarak her iki rol arasında etkin ve dengeli geçişlerine olanak sağlaması olarak tanımlanabilir. İş-aile çatışmasında bireyin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki çatışmanın ortadan kaldırılmak için verilen çaba dikkate alınırsa bu bağlamda kavramlar arasında benzerlik kurulabilir.

2.2.2. İş-Aile Etkileşimi

İş ve aile çatışması ile benzer olduğu varsayılan kavramlardan birisi de iş-aile etkileşimidir. İş-aile çatışmasında olduğu gibi iş-aile ve aile-iş şeklinde iki yönlü bir ilişkiden bahsedilmektedir.

İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki bir etkileşimden bahsetmek mümkün olabilir. İş yaşamının aile yaşamını etkilediği gibi aile yaşamı da iş yaşamını etkilemektedir ve her ikisi de bu açıdan önemlidir (Whitehead vd., 2008: 7).

Her iki şekilde, iş-aile ve aile-iş olgularının birbirini etkilemesi kişiden kişiye farklılıklar gösterebilmektedir. Bu noktada çalışma koşullarının dışında, bireylerin kişisel özellikleri ve dünya görüşleri de bu olgular üzerinde etkili olabilmektedir. Ayrıca bireylerin demografik ve sosyo-psikolojik durumlarının da iş-aile yaşamı algılamaları noktasında belirleyici bir role sahip olduğu da gözden kaçırılmamalıdır (Guest, 2002: 260).

Aile kültürünün iş yaşamına etkisi iş-aile çatışmalarında kültürel farklılıkların rolü iş yaşamında kadınların durumu ve yaşadıkları çatışmalar, bu olgular üzerinde yapılan araştırmalardan bazılarıdır. Bu kapsamda yapılan bir araştırmada iş-aile çatışmasının sonuçlarını bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireysel sonuçlar, aile bağlılığı ve ailenin içerdiği anlam, aile memnuniyeti, yaşam memnuniyeti, tükenmişlik ve moralsizlik hissi” şeklinde ifade edilirken, örgütsel sonuçlar olarak, işe bağlılık ve işin içerdiği anlam, iş memnuniyeti, işten ayrılma isteği ve verimsizlik hissi şeklinde sıralanmaktadır (Doğan, vd., 2010: 3432).

İşgörenlerin, aile yaşamlarına verdikleri önem, ailenin birey için taşıdığı anlam, aile ve yaşam memnuniyeti gibi bireysel sonuçlara bağlı olarak iş-aile etkileşimi yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca işe bağlılık iş memnuniyeti, işten ayrılma isteği ve verimsizlik gibi örgütsel sonuçlara bağlı olarak iş-aile çatışmasında olduğu gibi bir etkileşim ve benzerlikten bahsedilebilir.

2.2.3. İş-Ev Etkileşimi

İş ve aile ile ilgili yapılan araştırmalarda kavramla ilgili araştırmacıların farklı yaklaşımlarda buldukları gözlemlenmektedir. Araştırmacıların kullandıkları akademik üsluba göre değişen bu kavramlardan biri de iş-ev etkileşimidir. İş-ev etkileşimi kavramdan yola çıkarak bireyin iş ortamı ile ev ortamı arasındaki ilişkilerini ortaya koyan bir yaklaşım olarak ifade edilebilir.

Akademik araştırmalarda, iş yaşamındaki sürekli değişimlerin önemli boyutlara ulaşması iş-aile çatışmasının modern batı dünyasının yaşamında kaçınılmaz bir durum oluşturduğu tartışılmaktadır. İş ve aile yaşamındaki talepleri dengede tutmak, artan zorlukları tecrübe etmek işgörenlerin meşguliyetini ve hatta aşırı iş yükünü arttırmaktadır (Kaya, 2008: 255).

Gelişen şartlar, bireylerde gerginliğe ve aşırı strese neden olmaktadır. Stresin, sağlık ve iş tutumlarında çeşitli olumsuz sonuçlara öncülük etmesi gibi deneysel sonuçlar aynı zamanda, iş-ev etkileşiminin çoğunlukla işte aşırı bir stres faktörünün olduğunu göstermiştir (Mauno vd., 2006: 210–211).

İş-ev etkileşimi bir işgörenin evdeki davranışının iş ortamında oluşturduğu pozitif veya negatif yöndeki tepkileriyle etkilendiği bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır (Hoff v.d, 2005: 17).

İş-ev etkileşimi çift yönlü, pozitif ve negatif olmak üzere dört ayrı şekilde aşağıda sıralanmaktadır (Geurts vd., 2005: 322):

- **Negatif İş-Ev Etkileşimi:** Bireyin evdeki davranışlarını kısıtlaması sonucunda işte geliştirmiş olduğu negatif eğilimli tepkileridir.
- **Negatif Ev-İş Etkileşimi:** Bireyin işteki çalışmasını kısıtlaması sonucunda evde geliştirmiş olduğu negatif eğilimli tepkileridir.
- **Pozitif İş-Ev Etkileşimi:** Bireyin evdeki davranışını kolaylaştıran durumlar sonucunda işte geliştirmiş olduğu pozitif yöndeki tepkileridir.
- **Pozitif Ev-İş Etkileşimi:** Bireyin işteki çalışmasını kolaylaştıran durumlar sonucunda evde geliştirmiş olduğu pozitif yöndeki tepkileridir.

İş-ev etkileşimi, işgörenin ev ortamındaki olumlu ya da olumsuz davranışlarını işyerine taşıması ya da tam tersi, iş ortamındaki olumlu ve olumsuz davranışlarını ev ortamına taşıması şeklinde ifade edilebilir. Bu durumun, işgörenin hem iş yaşamını hem de aile yaşamını, iş-aile çatışmasında olduğu gibi olumlu ve olumsuz olarak etkileyebileceği varsayılabilir

2.2.4. İş-Aile Yaşamı Dengesi

İş-aile yaşamı dengesi işgörenlerin iş yaşamlarındaki sorumlulukları ile aile yaşamları arasındaki sorumluluklarının birbiriyle eşgüdümlü olarak yürütülmesi şeklinde tanımlanabilir. İşgörenlerin gerek iş gerekse aile yaşamlarındaki başarı, sağlık ve mutluluklarının belli ölçüde bu dengeye bağlı olduğu ifade edilebilir.

İş ve aile yaşam alanları etkileşiminin boyutları değişirken, iş-aile yaşamı dengesinin ve dengeyi sağlayabilmenin önemi giderek artmaktadır. İş-aile yaşamı dengesi, iş-aile yaşamı etkileşiminde işgören bireyler ve aile üyeleri için ulaşılması beklenen en önemli hedeftir. İş-aile dengesinin sağlanabilmiş olması, işgören bireyler için olduğu kadar, içinde bulunduğu örgüt ve toplum için de önem taşımaktadır (Auster, 1996: 359).

Toplumun aile modelini yansıtan çift gelirli-çift kariyerli ailelerde dengeye ulaşmak için uygulanabilecek bazı stratejiler bulunmaktadır. Ancak, denge hedefine ulaşma, bireysel sorumluluğun yanında, örgütlerin sosyal sorumluluklar üstlenmelerini ve hükümetlerin sosyal politika alanında bazı uygulamaları gerçekleştirmeleri ile birlikte sağlanabilecektir (Kapız, 2002: 139).

Günümüzde teknolojinin iş yaşamının her alanına girmesiyle birlikte, çalışma koşulları ve işle uygulamalar daha esnek bir şekilde yürütülebilmektedir. Teknolojiye bağlı olarak işin ve işgücünün yapısı da değişiklik göstermiştir. Bu değişim, işle beraber işgörenlerin ailedeki rollerini de etkilemektedir. Yalnızca erkeklerin çalıştığı ailelere hem kadının hem erkeğin çalıştığı aileler de eklenmiştir. Dolayısıyla hem kadının hem erkeğin iş ve aile yaşamlarındaki sorumluluklarını yerine getirme çabası iş ve aile arasındaki dengenin kurulmasını zorunlu kılmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

İş-yaşam dengesi, en basit yaklaşımla, bir bireyin işiyle ve bireysel yaşamıyla ilgili taleplerinin dengede olması durumudur (Lockwood, 2003:2). İş-yaşam dengesi kavramı, hem akademik hem de profesyonel yaşamda kullanılmasına rağmen, belirgin bir tanımı bulunmamakla birlikte, iş ve aile yaşamının (ya da özel yaşamın) çatışma halinden uzak olması olarak tanımlanmaktadır (Friedman vd., 2001: 14).

İnsan kaynakları yönetimi açısından değerlendirildiğinde iş-aile yaşamı dengesi uygulamaları, işgöreni örgütte tutma stratejilerinin önemli unsurlarından birisidir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar, örgütlerin, işgörenlerin değişen gereksinimlerinin farkında olmaları ve işgörenlerini kazanmak adına esnek iş-yaşam dengesi stratejileri geliştirmeleri gerektiğine dikkat çekmektedir. Sonuç olarak işgörenlerinin moralini, bağlılığını ve iş doyumunu gözetken, işyerindeki sorunları ve

stres oluşturan faktörleri azaltan örgütler, yetenekli ve değerli işgörenleri işe alma ve onları kaybetmeme konusundaki becerilerini geliştireceklerdir (Küçükusta, 2007: 244).

İş-aile yaşam dengesi bireyin yaşam alanları arasında hissettiği sübjektif bir dengedir ancak bilinmesi önemlidir. Bu denge, kişiye göre değişebilmekte ve kimi için geçerli olan denge, diğeri için dengesizlik anlamına gelebilmektedir. Örneğin, merkezi yaşam ilgisi iş olan biri için ev rolü sorumluluklarının ikinci plana itilmesi, eve daha az zaman ayırıyor olması, onun için dengeden uzaklaşma anlamına gelmez; aksine, birey yaşamında iş-aile dengesini, işini merkez alarak kurmuştur. Böyle biri için iş taleplerinin karşılanması önce gelmekte ve kendi tercihi ile ortaya çıkan bu durumu bir çatışma olarak algılamamaktadır. Aksine ailesine daha çok zaman ve enerji ayırmak isteyen birey için işten gelen yoğun talepler, bireyin denge anlayışına ters düşmekte ve bu yüzden iş-aile çatışmasından kaynaklanan rol gerginliği yaşamaktadır (Kapız, 2002: 140).

Sosyo-ekonomik açıdan yaklaşıldığında bir toplumun bireyleri, yaşamlarının her alanlarında dengeyi sağladıklarında toplumun tüm katmanlarında da gerekli dengenin sağlanacağı öngörülebilir. Toplumun temel taşı oluşturduğu varsayılan aile de bu dengeler arasında önemli bir yer tutmaktadır. İşgörenlerin hem işteki başarıları hem de ailelerindeki huzur ve mutlulukları adına işleri ve aileleri arasındaki sorumluluk dengesini çok iyi ayarlamaları gerektiği ifade edilebilir.

2.2.5. İş-Aile Yaşam Dengesizliği

İşgörenlerin iş-aile dengelerini kurmaları ne denli önemliyse ikisi arasındaki dengesizliği ortadan kaldırmaları da o kadar önemli görülebilir. İş-aile çatışmasına benzer olarak, işgörenlerin iş ve aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilediği varsayılan yaklaşımlardan biri de iş-aile yaşam dengesizliğidir.

Bireyin iki yaşam alanının (iş ve aile yaşam) birbirleri üzerinde oluşturduğu baskıdan kaynaklanan roller-arası çatışma biçimi iş-aile yaşam dengesizliği, olarak ifade edilmektedir. İş-aile yaşam dengesi kavramı genellikle araştırmalarda iş-yaşam çatışması olarak ele alınmıştır. Denge kavramından önce çatışma kavramı incelenmiştir.

İş-aile yaşam dengesizliği, iş veya aile yaşamının gerekliliklerinin katlanarak çoğalması ve baş edilemeyecek duruma gelerek bireyin bu alanlardaki rollerine uyum sağlayamaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Duxbury ve Higgins, 1991).

Bireylerin iş ve aile yaşamları arasında yaşadıkları bu dengesizliğin birey ve örgüt açısından çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Konuyla ilgili araştırmalara göre, iş-aile yaşam dengesizliğinden en çok kadın işgörenler etkilenmektedir. Bu duruma neden olarak kadın işgörenlerin üstlendiği birden fazla rol ve aile sorumlulukları gösterilebilir (Küçükusta, 20017: 245).

İş-aile yaşam dengesizliği kavramının işgörenin hem iş hem aile yaşamını olumsuz etkilemesi bakımından iş-aile çatışması ile benzerlik gösterdiği varsayılabilir. İş-aile yaşam dengesizliği, işgörenlerin iş ve aile yaşamlarındaki sorumluluk dağılımlarının uyumsuzluğu olarak da ifade edilebilir.

2.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ

İş-aile çatışması için bilimsel literatürde işgörenlerin iş ile aile yaşamları için ayırdıkları zaman, işgörenlerin psikolojik sıkıntılarına ve toplum içerisindeki sosyal ilişkilerine göre farklı türde iş-aile çatışmaları ortaya konulduğu görülmektedir.

İş-aile çatışmaları bireyin bir rolü üstlenmiş olması nedeniyle ortaya çıkan rol baskılarının başka bir rolden kaynaklanan baskılarla çelişmesi ile ortaya çıkan bir çatışma türü olarak tanımlanmıştır. Roller arası çatışmaların temelinde birden fazla rolün gerektirdiklerinin birbirleri ile uyumsuz olması yatmaktadır (Çarıkçı, 2001: 3).

Bu kapsamda zaman, gerilim ve davranış temelli çatışmalar olmak üzere üç tür iş-aile çatışmasından bahsedilebilmektedir (Carlson, 1999: 2).

2.3.1. Zaman Temelli Çatışma

İş veya aile rollerinden birisinin yerine getirilmesi için ayrılması gereken zamanın diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması ve hatta olanaksız hale getirmesi ile ortaya çıkan çatışma türüdür. Bu çatışma türünde belirleyici olan faktör son derece kısıtlı bir kaynak olan zamandır (Greenhaus-Beutell, 1985: 81).

“Zaman sınırlı bir kaynaktır” görüşünden hareketle, genellikle bir role ilişkin aktiviteye ayrılan zaman, bireyin diğer rollerine ayıracağı zamanı azaltarak bu rollere katılımını engellemektedir (O’Driscoll vd., 1992: 272).

Pleck ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmalar sonucunda, “fazla çalışma” ve “program uyumsuzlukları”nın zaman esaslı çatışmaya neden olduğunu bulmuşlardır. (Pleck vd., 1980: 29) Zaman esaslı çatışma iki şekilde ortaya çıkabilmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 131):

- Bir role ilişkin zaman baskıları fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkânsız kılabilir.
- Fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken bile baskılar başka bir rolde zihinsel meşguliye neden olabilmektedir.

Zamansal çatışmanın işe ilişkin kaynakları; çalışılan saatlerin sayısı, fazla çalışmanın sıklığı, çalışma programları, vardiya çalışmasının varlığı ve düzensizliği ve çalışma programlarının esnek olmaması belirtilmektedir (Netemeyer vd., 1996: 401).

Aile kaynaklı zamansal çatışma, aile rolüne ayrılacak zamanın çok daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde, evli olanların bekâr işgörenlere göre, çocuklu evli işgörenlerin de çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları söylenmektedir. Kadının işteki konumu, erkeğin işe bağlılığı ve işte geçirdikleri zaman kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasında önemli belirleyicilerdir. Bunun ötesinde kadının çalışıp çalışmaması kocanın iş-aile çatışmasını etkilemez görünürken, kadının yönetici konumunda bir işte çalışıyor olması kocanın çatışma düzeyini etkilemektedir (Özen ve Uzun, 2005: 131).

2.3.2. Gerilime Dayalı Çatışma

Psikolojik çatışma olarak da nitelendirilebilecek olan gerginlik temelli çatışmada ise iş veya aile rolünün neden olduğu olumsuz psikolojik sonuçlar diğer rolün sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesini engellemektedir. Başka bir deyişle bireyin işiyle veya ailesiyle ilgili olarak yaşadığı gerginlikler, endişeler ve alınganlık, duyarsızlık, tahammülsüzlük, sinirlilik gibi durumlar bireyin diğer rolüyle ilgili performansını olumsuz etkilemektedir (Bacharach vd., 1991: 42).

Yorgunluk, sinirlilik ile uyumlu olan gerginlik esaslı çatışma, bireyin bir rolde yaşadığı gerginliğin diğer rol performansını etkilediği zaman ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, bir rolün diğer rol sorumluluklarını gerçekleştirmeye engel olması durumudur. Bir roldeki gerginlik belirtilerinin diğer roldeki ortaya çıkan durumları etkileyebilmektedir. Örneğin, işin yarattığı gerginlik ve üzüntü aile görevlerini engelleyebilir (Pleck vd., 1985: 30).

Özellikle, iş yaşamında aşırı iş yükü, bireyler arası zayıf ilişkiler, iş güvensizliği, kontrol ve yönetme fırsatlarının yokluğu gibi olumsuz deneyimler, aile içi etkileşime olumsuz yansıyan duygusal sonuçlar (kendine saygının azalması, kararsızlık duygusu, rekabet hissini kaybı gibi) doğurabilir. Ailedeki bu olumsuz duygusal tepkiler de, aile üyelerine karşı alınganlık ve aile etkileşiminden kaçınmaya neden olabilmektedir. Aynı şekilde, aile yaşamının stresleri ve duygusal gerginlikleri de, iş rolü performansını olumsuz etkileyebilir (Kinnunen ve Mauno, 1998: 157-177).

Gerilime dayalı çatışmanın işe ilişkin kaynakları; iş rolü içindeki belirsizlik ve/veya çatışma, aşırı rol yükü, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının düşük olması, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki değişikliklerin oranı, iletişimde stres ve işte beklenen zihinsel konsantrasyon, işe bağlılık olarak bulunmuştur (Carlson ve Kacmar, 2000: 1003).

İş ve aile rollerinden birine yüksek düzeyde bağlılık, o role ayrılan zaman miktarını da arttırmakta, ikinci rolün beklentilerinin karşılanmasını güçleştirmektedir. Bir role yönelik bilişsel ve duygusal bağlılık, üstlenilen ikinci rolün talepleri fiziksel olarak karşılanmaya çalışılsa bile, zihinsel bir meşguliyyete neden olabilir. Bu zihin

meşguliyeti, rekabet eden diğer rol taleplerini gerçekleştirmek için bireyin harcadığı çabayı engelleyebilir. Ayrıca, uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, yoğun iş gezileri ve fazla çalışma zamansal çatışmaya neden olduğu kadar dolaylı olarak gerginlik esaslı çatışmayı da etkilemektedir. İşe ilişkin nedenlerin yanında aile içinde yaşanan uyuşmazlıklar ve huzursuzluklar da iş-aile çatışmasıyla olumlu ilişkiyken, eşin destekleyici olması diğerini yüksek düzeyde iş-aile çatışmasından koruyabilmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 132)

2.3.3. Davranış Esaslı Çatışma

Bir diğer çatışma türü olan davranış temelli çatışma ise bireyin iş veya aile rolünün gerektirdiği davranış biçimlerinin diğer rolle uyumsuz olması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Birey her rolü için o rolün gerektirdiği şekilde davranmak durumundadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82).

Bireyin toplum içerisinde üstlendiği farklı rollerin kuralları ve beklentileri arasında, farklılar ve zıtlıklar olduğunda bireyin davranışları temelinde de çatışma yaşanmaktadır. Bireyin rekabet eden zaman ve enerjisi kadar, bir rolde talep edilen davranışlar, tutumlar ve değerler, bir diğer rolde talep edilenlerle bağdaşmayabilir. Örneğin, bir işgörenin iş ortamında başarılı iş performansı saldırgan, hırslı, çalışkan ve işe yönelimli olması gibi davranışsal özelliklerin gösterilmesiyle mümkün olabilir. Aile ortamında ise, müşfik, destekleyici, uyumlu ve aileye yönelimli olmak pozitif bir aile yaşamının gelişimi için zorunlu kabul edilmektedir. Bu karşıt davranışsal beklentiler, bir alandan diğer alana geçiş yaparken bireylerde gerginlik oluşturarak, roller arası çatışmaya neden olabilmektedir (O'Driscoll vd., 1992: 284).

Cinsiyet rollerine göre çatışma düzeyinin de değişebildiği görülmektedir. Geleneksel cinsiyet rollerine bağlı olarak erkekler için iş sorumlulukları, kadınlar için ise aile önceliklidir (Parsons ve Bales, 1955: 45-46).

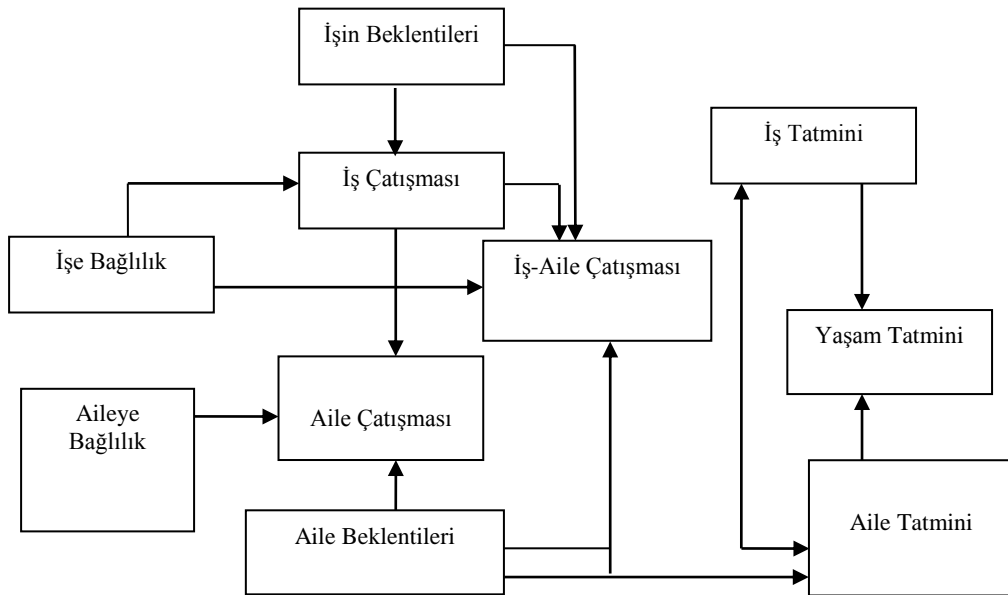
İş rolü özelliklerine bağlı olarak yaşanan iş-aile çatışması erkekler arasında, ailenin özelliklerinden kaynaklanan iş-aile çatışması ise kadınlarda daha yaygın görülebilmektedir (Voydanoff, 1988: 750).

İş aile çatışması türlerine bakıldığında çatışmanın bireysel, sosyal ve roller arasındaki sorumluluk dağılımlarının dengesizliklerinden kaynaklandığı söylenebilir. İş-aile çatışması türlerine günümüz işgörenlerinin iş yaşamlarında fazlaca yer tutan teknolojik cihazlar göz önüne alınırsa teknolojik temelli bir iş-aile çatışmasından bahsedilebilir.

2.4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI SÜRECİ

Araştırmalara bakıldığında iş-aile çatışmasının belli bir süreç içerisinde ortaya çıktığı görülmektedir. Bu süreçte işgörenin aile tarafından gelen talep ve beklentileri, iş ortamındaki sosyal ilişki içerisinde olduğu, yönetici ve iş arkadaşlarının talep ve beklentilerinin yanı sıra işle ilgili sorumluluklarının da bu süreçte yer aldıkları ifade edilebilir.

İş-aile çatışması süreci çok yönlü ve çok boyutludur. Bu süreci başlangıcında bireyin işine veya ailesine bağlılığının derecesi, işinde veya ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden veya ailesinden kaynaklanan talepler yer alırken; sonrasında bireyin iş veya aile yaşamından ve genel olarak yaşamdan aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar meydana gelebilmektedir (Çarıkçı, 2001: 2). Aşağıda Şekil 4’de İş-aile çatışması süreci görülmektedir.



Şekil 4. İş-Aile Çatışması Süreci

Kaynak: (Çarıkçı, 2001:3).

Bireyin iş ya da aile rolüne olan bağlılığının derecesi, bireyin o rol için harcamak istediği zaman ve çaba miktarını, (Frone vd., 1992: 67) ve rolüyle ilgili duyarlılığını göstermektedir (Higgins vd., 1992: 56).

İşine çok fazla bağlı olan işgörenin aile rolünü ve tam tersi ailesine çok fazla bağlı olan bir işgören ise iş rolünü tam olarak yerine getirememesi söz konusu olabilmektedir (Wiley, 1987: 471).

Bireyin rollerine bağlılığının yanı sıra işin ve ailenin beklentileri de çatışmanın öncesini oluşturan diğer etkenlerdir. Beklentilerin fazla oluşu, bireyin bu beklentileri algılaması ve beklentilerin karşılanmaması durumunda müeyyidelerin söz konusu oluşu iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Higgins vd., 1992: 57).

İş ve aile alanlarında yaşanan çeşitli çatışmalar da iş-aile çatışmasının öncesinde gelişen diğer süreçlerdir. Buna göre bireyin işyerinde karşılaştığı bütün çelişki ve uyumsuzluklar çatışma için önemli bir potansiyel oluşturmaktadır (Bartolome ve Evans, 1980: 142).

Bir diğer yaklaşıma göre, bireyin aile ortamında yaşadığı anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirlerine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

İş-aile çatışması sürecinin işgörenin işten gelen taleplerle, ailenin taleplerini dengeleyememesi durumunda kaçınılmaz olacağı ifade edilebilir. Burada işgörenlerin iş yaşamları ile aile yaşamlarından tam olarak ne bekledikleri göz önüne alınabilir. Yani iş tatmini ve yaşam tatmini dengesi kurulabilirse bu sürecin daha az sorunla atlatılabileceği öngörülebilir.

2.5. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ NEDENLERİ

İş-aile çatışmasının nedenleri, bireyin kişisel özelliklerinden cinsiyeti, yaşı, kişiliğin yanı sıra, işle ve aile ile ilgili özellikler olarak üç grupta toplanmaktadır.

- **Kişisel Özellikler:** İş-aile çatışmasının en belirgin nedenlerinden olarak cinsiyet faktörüdür. Cinsiyet üzerinde yapılan araştırmaların çoğunda kadınların erkeklere göre daha yüksek çatışma yaşadığı belirtilmektedir (Duxburry-Higgins, 1991: 62).

Çatışmanın nedeni olarak değerlendirilebilecek ikinci özellik ise kişiliktir. Buna göre A tipi kişiliği olanların daha yüksek seviyelerde çatışma yaşamaları beklenebilir (Burke vd., 1979: 57).

A-tipi kişiliğe sahip olanlar, zamanı etkin kullanabilen, başarı eğilimli, hızlı çalışıp hızlı konuşan, aynı anda birkaç işi yapmaya çalışan, sabırsız, tahammülsüz ve öfkelidirler. Beklemeyi sevmedikleri için karşıdaki kişinin sözünü kesme eğilimi gösterirler (Batıgün ve Şahin, 2006: 33).

Bireyin yaşı ise dolaylı bir çatışma nedeni olarak görülmektedir. Buna göre bireyin yaşlandıkça, işiyle ve ailesiyle ilgili rolleri değişmekte, işinin ve ailesinin ondan beklentileri de zamanla değişebilmektedir (Çarıkçı, 2001:6).

- **İşle İlgili Özellikler:** Düzensiz ve aşırı yoğun çalışma saatleri, iş seyahatleri, düşük ücret, iş güvenliği sorunları, örgüt kültürünün esnek olmaması, üst yönetimin olumsuz yaklaşımları, bireyin işte geçirdiği vakit gibi çeşitli iş özellikleri bireyin iş-aile çatışmasına neden olan önemli etkenler arasındadır (Higgins vd., 1992: 51).

- **Aile ile İlgili Özellikler:** Aile içerisinde eşlerin birbirlerine destek olmaması, çocukların sayısının çok ya da yaşlarının küçük oluşu, çocuk bakımından eşlerden sadece birisi tarafından üstlenilmiş olması, eşlerin her ikisinin de kariyer hedeflerinin olması, ailenin büyüklüğü gibi çeşitli aile özellikleri iş-aile çatışması yaşanmasına neden olan faktörler arasındadır (Voydanoff, 1988: 751).

2.6. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ SONUÇLARI

İş-aile çatışmasının gerek bireyi açısından gerekse örgüt açısından birtakım sonuçları bulunmaktadır. Araştırmalara göre, iş-aile çatışmasından eşlerden kadınların erkeklere göre daha fazla etkilendiği görülmüştür. Bunun nedeni olarak da kadın işgörenlerin üstlendiği birden fazla rol ve aile sorumlulukları gösterilmektedir (Küçükusta, 2007: 245).

İşi ile ailesi arasında kalan kadın, iki rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken, ikilemde kalmakta ve bu durumun kadında aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir. Bu nedenle, kadın iş yaşamı ile aile yaşamının gerektirdiği rolleri yerine getirebilmek için yoğun bir uğraşı vermektedir. Erkek işgörenler için iş yaşamı birinci öncelik taşıırken, kadın işgörenler için iş yaşamı, mesleki başarısı ve kariyeri ikinci planda kalmaktadır (Aytaç, 1999: 144).

İş-aile çatışmasının sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır. Buna yönelik farklı yaklaşımlar ortaya konulmuştur. Bireysel sonuçlara yönelik olarak; İş-aile çatışması sonucu ortaya çıkan gerginlikler üç şekilde ele alınmaktadır. Davranışsal sonuçlar, (örneğin yeme düzeninde değişiklik, sigara ve alkol kullanımında değişiklikler) psikolojik sonuçlar, (örneğin depresyon ve tükenmişlik hissi) ve fiziksel sonuçlar, (örneğin kalp ve mide rahatsızlıklarının oluşması gibi) (Küçükusta, 2007: 245).

Başka bir yaklaşıma göre, bireyin iş yaşamından kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, işgörenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir. Örgüt düzeyinde ortaya konan politikalar, fiziksel koşullar, denge çalışmaları, süreçle ilgili stres kaynaklarının azaltılması ve önlenmesi sağlanabilmektedir. Destekleyici bir örgütsel hava oluşturmak, işin zenginleştirilmesi, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların, mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık, iş-aile destek programları oluşturmak ve çalışma saatlerinde esneklik gibi önlemler ve stratejiler, örgütsel stresi azaltmada önemli rol oynamaktadır (Güçlü, 2001: 91-109).

İş-aile çatışmasının psikolojik sonuçlarından biri de bireylerde meydana gelen tükenmişlik duygusudur. 1970'lerin sonunda Freudenberger tarafından ortaya konulmasıyla literatüre giren kavram, işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli olarak diğer bireylerle yüz yüze aynı ortamda çalışmak zorunda olmaktan dolayı insanlarda kendini gösteren fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının çalıştığı işe, hayatına ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi nedenlerden dolayı oluşan bir sendrom" şeklinde tanımlanmıştır (Gökoğlan, 2010: 69).

İş-aile yaşam dengesizliği oluşan gerginliğin davranışsal ve psikolojik etkilerinin yanı sıra birtakım örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Örgütsel sonuçlara yönelik olarak; Quick v.d. (1997), olası örgütsel sonuçları, "doğrudan maliyetler" ve "dolaylı maliyetler" olmak üzere iki grup altında toplamışlardır. Katılım ve aidiyet, iş başarısı, doğrudan maliyetler altında yer almaktadır ve bireyin iş hayatındaki kaybı ile ilgilidir. Enerji kaybı, ilişkilerde güvensizlik ise dolaylı maliyetler arasında yer almaktadır ve dolaylı maliyetlerin, bireyde oluşturduğu soyut kavramlarla ilgili olduğu görülmektedir (Quick vd., 1997: 72).

İş-aile çatışması sonucunda bireyin hem aile yaşamında hem de iş yaşamında karşılaştığı bireysel ve örgütsel sorunlara ek olarak, bireyin işine yeterince odaklanamaması, iş tatmininden yoksun olması, yükselme arzusunu kaybetme riski ve bunlara bağlı olarak sürekli iş değiştirme ve sonrasında başarısızlık gibi unsurlar da sayılabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ

Çalışmanın bu bölümünde işkoliklik ile iş-aile çatışmasına yönelik yapılan alan araştırmalarının yanı sıra işkoliklerin evlilikleri ile ilgili sorunları, işkoliklerin eşleri, çocukları ve mesai arkadaşları ile ilgili sorunlarının yanı sıra işkoliklik ve cinsiyet ilişkisi, işkoliklik ve boşanma ilişkisine yönelik teorik yaklaşımlar yer almaktadır.

3.1. İŞKOLİKLİK İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İşkoliklikle ilgili çalışmalar incelendiğinde kavramın tükenmişlik, iş-yaşam dengesi, cinsiyet, boşanma, örgütsel bağlılık, v.b birçok unsurla ilişkilendirildiği görülmektedir. İşkoliklik kavramının ilişkilendirildiği kavramlardan biri de iş-aile çatışmasıdır.

Konuyla ilgili yapılmış araştırmaların genel görüşlerine göre işkoliklerin iş yaşamları, aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. İşkoliklerin aile hayatına karşı yabancılaştıkları ve evliliklerinde sorunlar yaşadıkları anlaşılmıştır (Brady v.d, 2008: 244).

Alan araştırmaları, işkolikliğin, iş-aile çatışmasını olumsuz şekilde arttırdığını göstermektedir. İş-aile çatışması (ya da iş-aile dengesizliği) sorunu ile ilgili çalışmaların da son yıllarda arttığı görülmektedir (Lambert v.d., 2006).

İş-aile çatışmasının, bireysel raporlarda kötüye giden fiziksel sağlık ve psikolojik sorunlarla önemli ölçüde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Dört yıl boyunca yapılan bir araştırmada (Frone, Russell, & Cooper, 1997), iş- aile çatışmasının depresif ruh hali, düşük fiziksel sağlık, yüksek alkol tüketimi ile önemli ölçüde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Frone vd., 1997).

Burke (2001), işkoliklerin iş-aile dengesinin kurumsal değerleri destekleyicisinin ölçümünde önemli ölçüde düşük puanlar aldığını ortaya koymuştur. Bonebright vd., 503 işgörenin verdikleri cevaplara dayanarak, hem hevesli hem de hevesli olmayan işkoliklerin işkolik olmayanlardan daha yüksek puanlar aldıklarını tespit etmişlerdir (Bonebright vd., 2000: 171).

Taris, vd., (2005), Hollandalı toplum gönüllüsü olarak çalışanlardan oluşan bir örnekleme işkoliklik puanları ve iş dışı çatışma arasında anlamlı bir ilişki bulgulamışlardır. Ayrıca, Robinson, Carroll ve Flowers (2001) tarafından, işkolik kadın eşlerin daha fazla sorunu olma açısından ilişkileri incelemiş ve kocalarına karşı daha az olumlu hissettikleri bulunmuştur. İşkolikliğin çocuklar üzerindeki etkilerini araştıran az sayıdaki çalışmalardan birinde, en az bir işkolik ebeveyni olan çocuklarda depresyon puanları önemli ölçüde yüksek çıkmıştır (Carroll & Robinson, 2000).

Bir dizi çalışmada, işkolikliğin (yani işe “bağlılığın”) ilişkilerde düşük memnuniyet (Burke, vd., 2004), arkadaş, aile, topluluk ve düşük iş-aile dengesi göstergesi puanları ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak, işkoliklik ile aile ilişkisi sorunları arasında her zaman negatif bir ilişki bulunmamıştır. Burke evli ve boşanmış yöneticilerin benzer işkolik davranışlara sahip olduğunu bildirmiştir (Burke, vd., 2004).

Daha doğrudan bir değerlendirmede, McMillan, O'Driscoll ve Brady (2004), işkolik ve işkolik olmayan çiftlerin benzer düzeyde ilişki memnuniyeti olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Çalışmanın amacı, işkolikliğin iş dışı çatışma ve ilişki tatmini ile ne ölçüde ilişkili olduğunu değerlendirmektir. Sonuçlar değerlendirilen işkoliklik türüne bağımlı ilişkinin yönü ile işkoliklik puanlarının iş-aile çatışmasının önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Yani, WART ve Drive ölçeklerindeki yüksek puanlar her iki örnekteki daha yüksek iş-aile çatışması skorlarından önemli belirleyicidir. Diğer yandan, yüksek iş keyfi skorları anlamlı derecede düşük düzeyde aile çatışması ile ilgilidir (McMillan, O'Driscoll ve Brady, 2004).

İş ve aile arasındaki sınırların geçirgen olduğunun farkına varılmasından sonra araştırmacılar bir süre iş tecrübeleri ilişkisi ve ilişki kalitesi konusunda araştırma yapmıştır. Önceki çalışmalar istek ve gerginliklerin işten aile ortamına taşınmasının iki farklı yoldan olduğunu belirtmişlerdir (Aziz ve Zickar, 2006).

İş-aile çatışması veya yayılma, kişiler arası veya ortamlar arası istekler ve buna bağlı gerilimin bir yaşam alanından diğerine taşınmasıdır. Önceki çalışmalar aynı bireyler için iş ortamındaki tecrübelerin işsiz ortamlara nasıl aktarıldığı ve karıştığı üzerinde yoğunlaşmışlardır (Leiter ve Durup, 1996).

İşkoliklik, kendi kendine dayatılan istekler, zorlayıcı aşırı çalışma, iş alışkanlıklarını düzenleyememe ve işte çoğu yaşam aktivitesinin dışlanması konusunda gösterilen aşırı müsamahaya göre bir kişisel fark özelliğidir (Robinson, 1997a).

İşkolikliğin daha zayıf psikolojik ve fiziksel iyi olmayla bağlantılı olduğunu gösteren somut göstergeler tepsi edilmiştir (Andreassen v.d., 2007).

Ayrıca, işkolikler işten haz duymak için kişisel ilişkilerini feda etme konusunda istekli olduklarından (Portem, 2001); araştırmanın işkoliklik ile ilişki kalitesi arasında negatif bir bağlantı kurması şaşırtıcı olmaz. Örneğin, Robinson ve Post (1997) düşük seviyedeki iş bağımlısı kişilere göre işkoliklerin büyük olasılıkla ailelerini kötü iletişim olarak algıladıklarını, net olmayan aile rolleri üstlendiklerini ve duygusal ilgiyi daha az sergilediklerini tespit etmişlerdir (Bakker vd., 2008: 189).

Bir diğer çalışmada, Robinson vd.,(2001) işkoliklerin işkolik olmayanlara göre duygusal bağlılık, ilgi ve istek konularında yetersiz kaldıklarını, eşlerine karşı daha az olumlu duygular ve fiziksel çekim beslediklerini belirtmişlerdir (Robinson vd.,2001). Bu sonuçlarla paralel olarak, Burke (1999b) işkoliklerin diğer işgören guruplarına göre (iş meraklıları, nişanlı olmayanlar, esnek işgörenler, inançsız işçiler) aile tatmini konusunda çok geride kaldıklarını belirtmiştir (Burke, 1999b).

McMillan vd., (2004) çalışmalarında işkolikler ve ortakları arasındaki yakın ilişkilerde sıkıntı olduğunu gösteren kanıtlara rastlanmadığını belirtmişlerdir (McMillan vd., 2004).

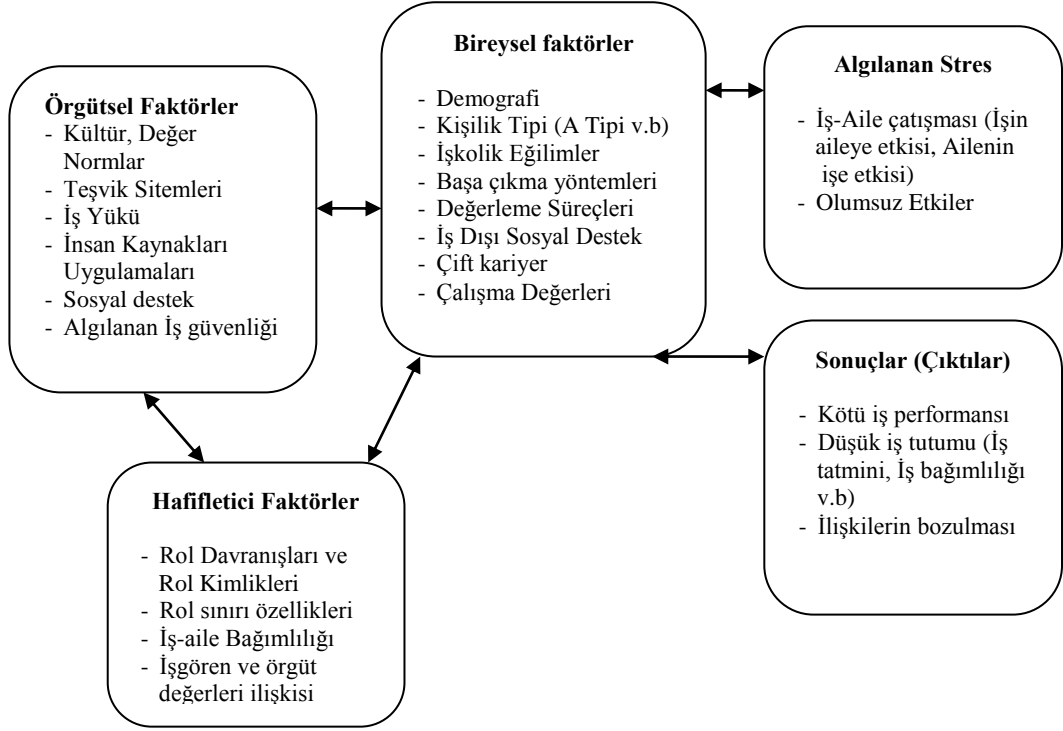
İşkoliklik ve ilişki kalitesi arasındaki bağı gösteren ilgili kanıtlar, iş görevlilerinin (özellikle erkekler) A tipi davranışları ile eşlerinin tatmini ve iyi olmaları arasındaki ilişkiyi araştırmadan kaynaklanmaktadır (Barling, vd.,1990; Burke ve Weir, 1980; Burke vd., 1979; 1980b).

Andreassen v.d'ye göre işkolikliğin avantajlarının yanı sıra dezavantajları da olabilmektedir. İşkoliklik kavramı iş ve örgütsel açıdan yüksek verimlilikle ilişkilendirilse de aile açısından yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bağlamda iş-aile çatışması iş ile aile arasında bir rol çatışması olarak değerlendirildiğinde olumsuz fiziksel, davranışsal ve psikolojik sonuçları da beraberinde getirecektir (Andreassen v.d, 2012: 3).

İş-aile çatışmasının başlangıcı ve devam ettirilmesindeki ana etkenlerden biri işkolikliklidir. Literatürde iş-aile çatışması ile işkoliklik arasında giderek artan bir yaklaşım olsa da iki unsur arasındaki etkileşimin daha iyi anlaşılması için iki nokta eksik bırakılmaktadır. Yapmış oldukları ampirik çalışmada iki unsur arasındaki ilişkiyi daha net ortaya koymak ve konuyla ilgili gelişen bir çerçeve ortaya koymayı amaçlamışlardır (Piotrovski ve Vodanovich, 2006: 85).

İşkoliklik ve iş-aile dengesi bir asır önce birbiriyle çok ilişkili olmayan nispeten göreceli iki kavramdır. Ancak günümüzün batılı kapitalist dünyası toplumları yeni yaşam koşulları geliştirmeye zorlamaktadır. Bu kavramların içerikleri ve sonuçları belli belirsiz şekilde anlaşılma ile beraber günümüz modern toplumları tarafından geniş bir bakış açısıyla kabullenilmektedir. İşkoliklik ve iş-aile dengesi ile ilgili yapılan bu değerlendirme ve eleştiriler cevaplardan daha çok yerini yeni sorulara bırakacaktır. Olması muhtemel birçok olumsuz sonuçlarına rağmen toplumda giderek iş-aile dengesizliğinin arttığı görülmektedir (Matuska, 2010: 109).

Şekil 5 iş-aile çatışması oluşumu, yapısı, örgütsel ve bireysel farklılık faktörlerin interaktif yönlerini göstermektedir. Model aynı zamanda iş-aile çatışmasına yola açan bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisini azaltıcı faktörlere de yer vermektedir. İş aile çatışmasının olumsuz sonuçları da şekil 5’te yer almaktadır



Şekil 5. İşkoliklik İle İş-Aile Çatışmasının Kavramsal Çerçevesi
Kaynak: (Piotrovski ve Vodanovich, 2006: 88).

3.2. İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bu bölümde işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisine yönelik yapılan çalışmalarla ilgili literatüre yer verilmiştir. Çalışmaya esas teşkil eden temel nokta iş-aile çatışması olsa da literatürde, ikinci bölümde yer verilen iş-aile çatışması ile ilgili benzer kavramlarda olduğu gibi farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Literatürde iş-aile çatışmasının yanı sıra “iş-aile dengesi, iş-yaşam dengesi, iş-yaşam çatışması” ya da ailevi birtakım konulara da (işkoliklerin çocukları, işkoliklerde boşanma, işkoliklerin evlilik hayatı, işkoliklik ve ilişki kalitesi gibi) yer verilmektedir.

İş-yaşam dengesi son otuz yıldan beri gerek ülkemizde gerekse Dünya’da pek çok araştırmacı tarafından sıkça çalışılan bir kavramdır ve çalışılan zaman ile çalışma dışı zamanın birbiriyle olan ilişkisini inceler. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar göstermiştir ki, hem iş yaşamı iş dışındaki yaşamı, hem de iş dışındaki yaşam iş yaşamını hem olumlu hem de olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Yani bir kişinin işyerinde mutlu olmasını sağlayacak tek şey işyerindeki olumlu koşullar değil aynı zamanda kişinin iş dışındaki yaşamında da mutlu olmasıdır (Metin, 2010: 105).

Robinson ve Post’un (1995)’te Amerika ve Kanada’da 107 gönüllü işkolik üzerinde yaptıkları araştırmada aşırı işkolik bireylerin aile içi iletişimleri, etkili problem çözme yeteneklerinin, ailevi rollerde üstlendikleri sorumlulukların, duygusal bağlılık düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varmışlardır.

Robinson ve Kelly’nin (1998)’te 211 lisans öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada işkolik babaların çocuklarının depresyon, anksiyete ve dış dünya ile ilişki kontrolü (zayıflık açısından) durumlarının işkolik olmayan babaların çocuklarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Burke ‘nin (2000a)’de Kanada’da 251 yüksek lisans mezunu bayan üzerinde yaptığı çalışmada iş bağımlısı ya da işkolik bireylerin iş-aile dengesi durumlarının önemli ölçüde düşük olduğu sonucuna varmıştır.

Burke'nin (2000b)'de 530 bay ve bayan yüksek lisans mezunu üzerinde yaptığı araştırmada işkoliklerin arkadaşları, ailesi ve toplumla olan ilişkilerindeki memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varmıştır.

Bonebright v.d'nin (2000)'de 503 işçi üzerinde yaptığı araştırmada hevesli olmayan işkolikler ve hevesli işkoliklerin işkolik olmayanlara göre daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varmışlardır.

Burke'nin (2001b)'de 530 bay ve bayan yönetici üzerinde yaptığı çalışmada iş bağımlısı ve inancını yitirmif işçilerin iş-aile dengesi düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varmıştır.

Robinson v.d'nin (2001)'de Amerikan Danışmanlık Derneğinin 326 bayan yesi üzerinde yaptığı çalışmada işkoliklerin eşlerinin evliliklerinde daha fazla boşanmaların yaşandığı, eşleriyle daha düşük seviyeli pozitif duygusal bağlarının olduğu, işkolik olmayanların eşlerine göre dış dünya ilişki kontrollerinin düşük olduğu sonucuna varmışlardır.

Snir ve Harpaz'ın (2004)'te İsrailli çalışanlardan seçtiği 942 temsilci üzerinde yaptığı araştırmada haftalık olarak daha az işgörenlerin aile merkezli yaklaşımlarının daha yüksek olması ile anlamlı ilişkiler ortaya koymuşlardır. Yani çok çalışanlara göre az çalışan bireylerin ailelerine daha fazla vakit ayırdıkları sonucuna varmışlardır.

Burke v.d'nin (2004)'te 324 bayan psikolog üzerinde yaptıkları araştırmada iş bağımlısı işgörenlerin bağımlı olmayan rahat işgörenlere göre daha düşük kişisel ilişkilere sahip oldukları sonucuna varmışlardır.

Buelens ve Poelmans'ın (2004)'te 6644 Hollandalı gönüllü vatandaş üzerinde yaptığı araştırmada işkolikleri, iş-aile çatışması ile yüksek aile memnuniyeti konusunda da düşük seviyeli anlamlı ilişkiler sonucuna varmışlardır.

McMillan v.d'nin (2004)'te Yeni Zelandalı İşçiler üzerinde yaptıkları çalışmada işkolik olanlarla işkolik olmayanlar arasındaki ilişki memnuniyetlerinin benzer düzeylerde olduğu sonucuna varmışlardır.

Taris v.d'nin (2005)'te Hollanda'da işkolikliği ölçmek, iş ve iş dışı etkileşimler iş ve iş dışı faktörleri belirlemek için 152 toplum gönüllüsü işgören üzerinde yaptığı çalışmada işkoliklikle iş dışı (iş-aile gibi) faaliyetler arasında anlamlılık düzeyi yüksek pozitif ilişki sonucu elde etmişlerdir.

Russo ve Waters'ın (2006)'da 169 Avustralyalı işçi üzerinde yaptığı işkolik ile iş-aile çatışması farklılıklarını araştırdıkları çalışma sonucunda işkoliklik, çok çalışma ve iş-aile çatışması arasında ilişkiler tespit edildi. Buna göre işkoliklerin, işkolik olmayanlara göre daha ileri seviyede iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varmışlardır.

Brady v.d'nin (2008)'de insan kaynaklarında 103 uzman üzerinde yaptığı işkolikliğin, iş-aile çatışması, iş tatmini ve boş zaman aktivitesi algısı üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda işkoliklik türüne bağlı olarak işkolikliğin iş-aile çatışmasının önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Aziz ve Cunningham'ın (2008)'de 199 tam zamanlı işçi üzerinde yaptıkları çalışmada elde edilen sonuçlar cinsiyetin iş stresi ile işkoliklik ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişkiyi azaltmadığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca cinsiyet rolleri ve kimlikleri son yıllarda önemli ölçüde değiştiğinden cinsiyet farklılıkları önemini yitirmiş olmakla birlikte; cinsiyet iş stresi, iş-aile dengesizliği ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi etkilememekte olduğu sonucuna da varmışlardır.

Bakker v.d'nin (2008)'de 168 işgören ebeveyn üzerinde yaptığı işkoliklik ve ilişki kalitesi ile ilgili çalışmada işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında pozitif ilişkinin yanı sıra eşler arasındaki ilişki memnuniyeti ile ilgili sonuçlara da ulaşılmıştır.

Metin'in (2010)'da ülkemiz 266 otel ve sağlık çalışanı üzerinde yaptığı araştırma sonucunda iş tutulması daha iyi bir sağlık halini, örgütsel bağlılığı ve iş-aile ahengini desteklerken, tükenmişlik sendromu ise tam tersi değerler göstermektedir. İşkolikliğin, sadece örgütsel bağlılık ile anlamlı ilişki gösterdiği anlaşılmıştır.

Andreassen v.d'nin (2012)'de 1300 Norveçli farklı meslek gruplarındaki işgörenler üzerinde yaptıkları araştırmada Spence ve Robbins'in üç boyutlu ölçeği WorkBAT ile ilişkilendirdikleri (WE ve D) boyuta göre değişmekle beraber işkoliklikle iş-aile çatışması arasında açık bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu çalışmaların yanı sıra konuyla ilgili yapılmış teorik çalışmalar da (Matuska, Piaotrovski ve Vodanovich v.b) bulunmaktadır. Bu çalışmalar, ampirik çalışmalardan elde edilmiş verilerden yola çıkılarak yapılmış değerlendirmeleri içermektedir.

3.3. İŞKOLİKLİK İLE İŞ AİLE ÇATIŞMASI SONUCU ORTAYA

ÇIKAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İşkoliklik ve iş-aile çatışması konusunda yapılan ampirik ve klinik araştırmalardan elde edilen sonuçlara dayanılarak işkolik bireylerin iş ve aile sorunları olarak değerlendirilen işle ilgili sorunlar, genel aile sorunları, çocukları ile ilgili sorunlar, eşleri ile ilgili sorunlar, çalışma arkadaşları ile ilgili sorunlar, olarak sıralanabilir. İşkoliklik ve boşanma ile ilgili konular ve yukarıda sıralanan sorunlara yönelik çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır. Ortaya çıkması muhtemel sorunlar ve çözüm önerileri işkoliklik ve iş-aile çatışması bağlamında ele alınmıştır.

3.3.1. İşkoliklik ile İş Aile Çatışması Sonucu Ortaya Çıkan Bireysel

Sorunlar

İşkoliklik ve iş-aile çatışması sonucu ortaya çıkması muhtemel bireysel sorunlar, işten kaynaklanan stresle ilgili sorunlar, zaman yönetimi ile ilgili sorunlar, iş performansı ile ilgili sorunlar, çalışma arkadaşları ile ilgili sorunlar olmak üzere dört başlık altında toplanabilir.

3.3.1.1. İş Stresi ile İlgili Sorunlar

İşkolik bireylerde ortaya çıkması muhtemel sorunlardan biri de iş stresidir. İş stresine, bir işyerinde işgören birey ile iş arkadaşları ya da iş ortamındaki diğer unsurlarla arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim olarak bakılırsa işkolik bireylerde de böyle bir durum oluşabileceği söylenebilir. İşkolikler iş yaşamlarında gerek çalışma arkadaşlarından gerekse çalışma ortamındaki fiziki ya da diğer bir ifadeyle çevresel faktörlerden etkilenebilirler. İş başındayken işten başka bir şey düşünmeyen işkolikler iş ortamında kendisi gibi işkolik olmayan diğer işgörenlerin normal davranışlarını bile kabullenemeyebilirler. Ya da sürekli çalışma dürtülerinden dolayı iş ortamında meydana gelebilecek olan olumlu ya da olumsuz fiziki değişikliklerden (örneğin sürekli kullandıkları bilgisayarın kendilerinden habersiz yerinin değiştirilmesi ya da iş ortamında daha önce olmayan inşaat sesi, müzik sesi gibi yeni sesler v.b) de etkilenebileceklerini söylemek mümkündür.

Akdağ ve Yüksel'e göre işkoliklik, depresyon, kaygı, stres ve mükemmeliyetçilik ile de ilişkilendirilmektedir. İşkoliklerin stres seviyelerinin işkolik olmayanlara göre daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. İşkoliklik, işkolik bireyin yanı sıra, iş arkadaşları, ailesi ve yakınlarını da etkilemektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 48).

Spence ve Robbins kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmalarında işkoliklik halini nedenleriyle birlikte ele alarak, iş ortamı ve iş yükünün iş stresini ve işe bağlılığı artırarak, işkolikliği tetiklediğini belirlemişlerdir (Spence ve Robbins, 1992).

İşkolik bireylerde ortaya çıkması muhtemel iş stresi hem iş yaşamlarına hem de aile yaşamlarına etki edebilir. Stres, sonuçları itibariyle genellikle olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla iş ortamında meydana gelebilecek iş stresinin işkolik bireylerin aile yaşamlarına olumsuz olarak yansıtılabileceği söylenebilir. İşkoliklerin iş stresi ve benzeri hususlardan dolayı yaşayabilecekleri muhtemel aile sorunları aşağıda daha detaylı bir şekilde ifade edilmiştir.

3.3.1.2. Zaman Yönetimi İle İlgili Sorunlar

İşkoliklerin yapılan araştırmalar sonucu haftalık 40 saatten fazla çalıştıkları göz önüne alınırsa zaman yönetimi konusunda başarılı oldukları söylenemez. İşkolik ya da işkolik olmayan bir birey için zaman yönetimi, iş ve aile hayatına ayırdıkları zamanı etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmeleri anlamına gelmektedir. Zaman yönetimi işgören tüm bireyler için hayatındaki işlerin öncelik ya da önem sırasına göre planlı bir şekilde yürütülmesi şeklinde ifade edilebilir. İşkolik bireylerin yaşamla ilgili planlarına bakıldığında yaşamlarındaki en önemli önceliklerinin işleri olduğu görülmektedir. İşkoliklerin iş yaşamlarında bir zaman yönetiminden bahsedilecek olursa bu sadece iş ve işle ilgili yapılacak toplantı, seminer, iş gezileri, iş yemekleri gibi faaliyetlerin yönetimi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla işkolik bireylerin yapmış oldukları zaman planında aileleri ile ilgili aktivite ya hiç planlanmamış ya da yok denecek kadar az olduğunu söylemek mümkündür.

Zaman yönetimi bireysel olarak, daha etkin kariyer planlama, başka bir ifadeyle geleceğe hazırlanma, daha çok okuma ve öğrenme, yeni gelişmeleri ve teknolojiyi takip etme, aile ve diğer insanlara daha fazla zaman ayırma, dinlenme, eğlenme, düşünme, yeni fikirler oluşturma ve yeni projeler üretme şeklinde ifade edilmektedir (Tektaş ve Tektaş, 2010: 222).

Zamanlarının büyük bir kısmını iş yaşamlarına ayıran işkolikler ailelerine çok az zaman ayırdıklarından dolayı aile yaşamlarında birtakım sorunlar yaşayabilecekleri söylenebilir. Bu sorunlar genellikle işkolik bireylerin eşleriyle daha az vakit geçirmelerinden dolayı ilk başta kıskançlık, sonrasında iletişimsizlikten kaynaklanan ve boşanmaya kadar giden sorunlardır. Ayrıca çocuk sahibi işkolik bireylerin çocuklarına zaman ayıramamalarından dolayı çocukların baba sevgisinden uzak olarak yetişmesi de söz konusudur. Bu da çocuklarda ilerleyen yaşlarda ortaya çıkması muhtemel sosyo-psikolojik problemlere neden olabilmektedir. İşkolikliğin kalıtsal olarak nesilden nesile taşınabiliyor olmasının yanı sıra çocukların işkolik anne ya da babalarından gördükleri işkolik davranışlar sonraki nesillere rol modeli olarak da aktarılabilir.

İş yaşamında başarılı olmak isteyen bir bireyin iş yaşamı ile birlikte aile yaşamını da dengeli götürmesi gerektiği göz önüne alınırsa hem işkolikler hem de diğer tüm işgörenler için zaman yönetiminin ne kadar önemli olduğu anlaşılacaktır. İş yaşamında başarılı olmuş bireylere bakılırsa çoğunun iş ve aile yaşam dengesini çok iyi planladığı görülecektir. Buradan yola çıkarak iş yaşamındaki başarının aile yaşamındaki mutluluğa, ailedeki huzurlu ve mutlu bir ortamın başarılı bir iş yaşamına dönüşeceği ifade edilebilir.

3.3.1.3. İş Performansı İle İlgili Sorunlar

Bireyler iş yaşamlarında yaptıkları işlere yönelik ya da bir diğer ifadeyle iş tanımlarına uygun hareket etmeye çalışırlar. Buna yönelik farklı çalışma usul ve yöntemleri vardır. İşgörenler, genelde kişiye göre değişen bu yöntemlerden birini kullanma eğimli gösterirler. Yöneticiler ise işgörenlerin bu çalışma şekillerini farklı şekillerde ölçmeye ve değerlendirmeye çalışırlar. Bu ölçme ve değerlendirme örgütün yapısı ya da yöneticiye göre değişebilmektedir. İşletme ya da örgütün başarısı işgörenlerin iş performansı açısından başarılı olmalarına bağlıdır.

Akademik araştırmalarda ilk kullanıldığı dönemlerde iş performansını artıran olumlu bir ruh hali olarak değerlendirilmiş olmakla beraber zamanla gözlemlenen olumsuz etkileri, işkolikliği bireyin sağlığına ve toplumsal ilişkilerine zarar verebilen bir durum olarak ortaya çıkarmıştır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012: 48).

Snir ve Harpaz'a göre işkoliklerin kısa vadeli işlerde daha başarılı olduklarını, ancak uzun vadeli işlerde performanslarının düştüğünü, ayrıca sosyal ve ailevi ilişkilerinin bozulduğunu ortaya koymuştur (Snir ve Harpaz, 2004).

İşkolik işgörenlerin iş performansları, iş ortamındaki diğer bireylere göre yüksek olduğundan yöneticiler tarafından işkolik olma durumu genellikle olumlu bir durum olarak karşılanabilmektedir. Ancak işkolik bireylerin işkolik davranışları örgüte zarar verme boyutuna geldiğinde yöneticiler tarafından hoş karşılanmayabilir. İşkolik bireyler işe daha çok vakit ayırdıklarından iş performanslarının olumlu yönde etkilendiği söylenebilir. Ancak iş performanslarındaki artış işkolik birey için iş

yaşamında daha fazla başarı anlamına geldiğinden çalışmaya yönelik motivasyonu artacaktır. Bu durum işe daha fazla yönelme anlamına geldiğinden işteki olumlu performansı aile yaşamına olumsuz olarak yansıyabilir. Bu da işkoliklerin iş yaşamındaki benzer durumlarında ortaya çıkan birtakım ailevi sorunlara yol açabilir.

Dolayısıyla işkolik bir bireyin iş performansı örgütü olumlu olarak etkilese bile bu durum aile yaşamında olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşgörenlerin iş performansı açısından başarılı olması, örgütün başarılı olması demektir. Yöneticiler işkolik işgörenlerinin performanslarını değerlendirirken bu durumu göz önünde bulundurlarsa örgütün başarısını ölçmek için kullandıkları yöntem ve değerlendirmelerde belirleyici olabilir.

3.3.1.4. Çalışma Arkadaşları İle İlgili Sorunlar

İşkolik bireylerin çalışma ortamında işe odaklı yaşadıklarından dolayı iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde birtakım sorunlar yaşamaları söz konusu olabilir. Herşeyden önce bazı işkolikler kendi işkolik davranışlarını normal olarak gördüğünden iş ortamındaki diğer iş arkadaşlarının aynı davranışları sergilemediği için onları dışlama gibi bir eğilim gösterebilirler. İş hiyerarşisi olarak eşit düzeyde olan işkolik olmayan iş arkadaşları için durum bu şekilde iken alt düzey işgörenleri, birey olmaktan çok işlerinde kendisine yardımcı olacak bir unsur olarak görme şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu da alt düzey işgörenlerin işkolik yöneticilerine karşı olumsuz tavır almalarına sebep olabilir.

İş ortamının birey üzerinde oluşturduğu baskılar (daha fazla çalışmanın kıdem ve ücret artışı getirmesi vb.), aile ve sosyal çevrenin beklentileri, bilişim teknolojisinin sunduğu iletişim ve etkileşim olanaklarının çalışma ortamında oluşturduğu değişim gibi unsurlar işkoliklik eğilimini arttırabilmektedir (Aydın, 2006).

İş yaşamında ekip çalışması iş yaşamında başarılı olabilmenin önemli yollarından birisidir. İşkolik bireyler yoğun çalışma ve gayretlerinin sonucunda takdir edilme ve ödüllendirilme konusunda genel olarak bireysel düşünürler ya da diğer ifadeyle bencildirler. İşkoliklerin bu tavırlarının ekip çalışmasından uzak bir tavır

olduğu söylenebilir. Bu durum iş ortamını beraber paylaştığı diğer bireyler tarafından hoş karşılanmayacağı için arkadaşlık ilişkileri bakımından olumsuz sonuçlar doğuracağını söylemek mümkündür.

İşkoliklerin, kendileri gibi işkolik davranış özelliği gösteren kişilerle, işkolik olmayanlara göre daha iyi anlaşabileceği söylenebilir. Böyle bir durumda iş ortamında işkolik bireylerden oluşan bir ekip oluşturulabilirse iletişim problemi ortadan kalkacağından örgüt açısından başarılı sonuçlar elde etmek mümkün olabilir.

İşkolik bireyler ortaya koydukları işkolik davranış özelliklerinden dolayı iş arkadaşlarıyla ne işle ilgili ne de iş dışında çok fazla diyaloğa girmeyeceklerdir. Böyle bir durumu işlerine ve kendilerine yönelik bir saygısızlık olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Normal koşullarda işgörenler yoğun iş temposundan uzaklaşmak, rahatlamak ya da başkalarıyla olan iletişim gereksinimlerini gidermek için iş arkadaşlarıyla farklı Şekillerde diyalog kurarlar. Ancak aynı davranış Őeklini göstermeyen işkolik işgörenlerle işkolik olmayan işgörenlerin ilk başlarda bir diyalog geliştirme çabaları olsa bile tek taraflı yürümeyen bu çaba zamanla ortadan kalkacaktır. Bunun sonucunda da işkoliklerin iş ortamında zamanla yalnızlaşacağı ve sonrasında farklı sorunlar ortaya çıkabilecektir.

3.3.2. İşkoliklik ile İş Aile atışması Sonucu Ortaya ıkan Aile İle

İlgili Sorunlar

İşkolik işgörenlerin iş-aile atışması sonucu ortaya çıkması muhtemel en önemli sorun olarak aile sorunları ifade edilebilir. Zira bir işgörenin iş yaşamında başarılı olabilmesinin aile ortamındaki huzur ve mutluluğa bağlı olduğunu söylemek mümkündür.

İşkoliklik ve iş-aile atışması sonucu işle ilgili ortaya çıkması muhtemel sorunlar aile sorunları, aile yapısı ile ilgili sorunlar, evlilik ile ilgili sorunlar, eşleri ile ilgili sorunlar, çocuklarla ilgili sorunlar olmak üzere dört başlık altında incelenebilir.

3.3.2.1. Aile Yapısı İle İlgili Sorunlar

İşkolik bir birey, bireyler arası ilişkilerinde zorluk yaşadığı gibi genellikle kendisini ailesinden uzaklaştırır (Killinger, 1991; Minirth v.d., 1981; Portem, 1996; Robinson, 1998a; Spruell, 1987). İşkolik bireyler zamanının büyük bir kısmını iş faaliyetlerine harcadığından diğer yaşam alanlarındaki ailevi, sosyal ve eğlence faaliyetlerinden uzak kalırlar (Scott v.d, 1997).

İş yaşam dengesi ya da iş-aile çatışması konusundaki birtakım araştırmalar, özellikle işsiz ortamlardaki temel öğeyi “aile” olarak ele almışlardır. Bununla birlikte, sadece aile üzerine odaklanmak, işsiz yaşamın diğer yönlerini (ev işleri ve kişisel hobiler gibi) aile dışındaki diğer faktörleri hesaba katmamıza mani olur (Fisher, 2001). Bu sebeple Fisher, iş ve işsiz ortamlarla ilgili anlaşmazlıklardan kaynaklanan stresi açıklamaya çalışmış ve iş yaşam dengesi olarak da adlandırılan çok daha geniş bir yapı geliştirmiştir. İş yaşam dengesi temelde iş-aile çatışması ile ilgili olmasına rağmen konunun tüm faktörlerini kapsayan çok geniş bir kavramdır (Aziz ve Zickar, 2006: 55).

Krulder’in aktardığına göre Piotrowski ve Vodanovich işkolikliği negatif bir fenomen olarak görmekte ve bu fikrin son dönemlerde daha fazla kabul gördüğünü ifade etmektedirler. Ayrıca işkolikliğe iş aile çatışmasını, iş stresini ve sağlık problemlerini arttıran, ekip çalışmasını ve iş performansını azaltan bir unsur olarak bakmaktadırlar. Buna neden olarak da işkoliklerin bencil, sinirli (nevrotik), mükemmeliyetçi, kompulsif (zorlayıcı bağımlı), sabırsız ve işine aşırı bağlı bireyler olmalarını göstermektedirler (Krulder, 2010:3).

İşkolikliğin aileyle ya da psikolojik yanıyla ilgili literatürün çoğu alan araştırmaları ve klinik araştırmalarına dayanmaktadır. Yapılan bu araştırmaların sonuçlarına göre gerek erken dönem çocuklukta ortaya çıkan ailevi problemler, gerekse yetişkin dönemdeki ailevi işlevsellik bozuklukları işkoliklikten kaynaklanmaktadır. İşkolikliğin aile ilişkilerinin aşınmasına, genel aile yapısı işleyişinin bozulmasına ve aile sisteminde meydana problemlere de olumsuz katkılarının olduğu da ifade edilmektedir. Klinik araştırmaların bir diğer sonucuna göre ise işkoliklerin çocuklarının işkolik olmayanların çocuklarına göre daha fazla psikolojik problemler (anksiyete, depresyon v.b) yaşamaktadırlar (Robinson vd., 2001: 398).

Başka bir araştırmada, işkolikler ile işkolik olmayanlar arasındaki önemli farklardan biri iş ve aile yaşamı arasındaki dengesizliktir. Buna göre işkolik olan üç kişiden birinin işkolik olmayan beş kişiden birine göre iş-yaşam dengesinden memnun olmadığı düşünülmektedir. Aile ve işle ilgili beklentilerde ortaya çıkan bu dengesizlik, ilgili alanlarda kendini göstermektedir. İşkolik bireylerin büyük bir kısmı işkolik olmayanlara göre ailelerine ve arkadaşlarına işlerine oranla yeterli düzeyde vakit ayıramamanın endişesini taşıdıklarını ifade etmektedirler. Bu konuda yapabileceklerinden daha azını ortaya koyduklarından dolayı kendilerini stres altında hissettiklerini söylemektedirler (Keown, 2005: 28).

Robinson'un aktardığına göre içerisinde işkolik bir bireyin olduğu ailelerdeki boşanma oranı, olmayanlara göre çok daha yüksektir. Amerikan Bilimler Akademisinin yaptığı bir ankete göre evlilik avukatları iş ile aşırı meşgul olmanın boşanmalardaki dört ana sebepten biri olduğunu ifade etmektedir. İşkolik aileler ile alkolik ailelerin birbirine benzemesi nedeniyle her iki aile de benzer sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bir psikiyatristin işkoliklerle yaptıkları mülakatlarda elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir (Robinson, 2007: 167).

3.3.2.2. Evlilikle ilgili Sorunları

İşkoliklerin iş-aile çatışması anlamında yaşadıkları problemlerden en önemlilerinden biri de evlilikleri ile ilgili yaşadıkları sorunlardır. Robinson, işkoliklerin evlilikleri ile ilgili genel sorunları aşağıdaki şekilde sıralamaktadır (Robinson, 2007: 167).

- İşkolikler aşağıdaki nedenlere bağlı olarak iş yerinde çok fazla çaba harcar ya da kendilerini işe adarlar. (Aşağılık kompleksi, başarısızlık korkusu, güçlü anksiyeteye karşı kompulsif savunma, kişisel ve cinsel yetersizlik korkusu)
- İşkolikler eşlerini seçerken kendileriyle benzer özellikte olmayan eş seçme eğilimi gösterirler.
- İşkoliklerin evlilik ile ilgili beklentileri normal beklentilerinden daha yüksektir.
- İşkolikler çocuklarının başarılı olmaları konusunda daha isteklidirler.

- İşkoliklerin tipik yaklaşımı, boş zamanlarını bile iş aktiviteleri ile doldururlar.
- İşkoliklerin evlilik kavgalarındaki genel tavırları, sessiz kalma ya da somurtma gibi çatışma, pasif agresif manevralardır.
- İşkolikler, işkolik olmayanlara göre evlilik dışı ilişkiye daha fazla eğilimlidirler. Ancak eşleri tam tersi bu konuda daha az eğilimlidir.
- İşkolikler evlilik içi cinsel ilişkiyle işkolik olmayanlara göre daha az meşgul olmaktadırlar.
- İşkolikler, işkolik olmayan kendi yaşıtlarına göre alkol bağımlılığına daha yatkındırlar.
- İşkoliklerde en sık görülen cinsel sorunlar, sıklık sırasına göre azalan duygusal bağlılık, cinsel istek, rutin ve değişmeyen uygulamalar, uyarılma inhibisyonu, cinsel rahatlama ve iktidarsızlıktır.

Bunların yanı sıra işkoliklerin eşlerinin çoğunun, vakitlerinin büyük kısmını dışarıda geçirdikleri için eşlerinden şüphelendikleri ve bundan dolayı kıskançlık krizine kapıldıkları gözlenmiştir.

3.3.2.3. Eşlerle İlgili Sorunları

Evli işkoliklerin iş yaşamlarından kaynaklanan sorunlarından en fazla eşlerinin etkilendiği söylenebilir. Bu konuda Robinson işkoliklerin eşlerinin kendilerini nasıl hissettiklerine dair bir takım yaklaşımlar ortaya konulmuştur (Robinson, 2007: 170).

- İşkolik eşlerinin, fiziksel ve duygusal mesafelerinden dolayı dışlanma hissi, reddedilme kaygısı, sevgisizlik ihmal edilme düşüncesi hâkimdir.
- İlişkide yalnızlık ve yalnızlaşma hissi doğuran, evlilik ve ebeveynliğin duygusal yüklerini sadece kendilerinin taşıdıklarına inanırlar.
- Kendilerini her zaman işten sonra gelen ikinci seğenek olarak görürler. Çünkü aile için ayrılan zaman işkolikler için diğer işlerinin arasına zorla konulan bir zamandır.
- Kendilerini ilgi odağı olması gereken işkoliklerin uzantısı olarak algırlarlar.
- Kendilerini sürekli kontrol edilen, manipüle edilen ve gel denildiğinde gelen sıradan bir unsur olarak görürler.
- İşkolik olan eşiyle konuşabilmek ve iletişime geçmek için onlarla iş eksenli

konular seçerek o çerçevede bir diyalog kurmaya çalışırlar.

- İşkolik eşleri eşleriyle geçirdikleri en küçük bir boş zamanı ve eğlenceyi bile yoğun ve ciddi bir ilişki olarak görürler.
- İşkolik olan eşleri, başarılarından dolayı iş arkadaşları ve toplum tarafından alkışlanırken onlar ilişkilerinde daha fazla suçluluk hissine kapılırlar.
- İşkolik eşleri, eşlerini değerlendirirken genel bir kural gereği benlik saygıları düşük ve sorunlu bireyler olarak görürler.
- İşkolik, eşiyile ilgili övgüyle karşılaştığında bu durumun kendisinden kaynaklandığı fikrine kapılır.

İşkoliklik konusunda ilk yaklaşımları ortaya koyan ve 1971’de “Bir İşkolinin İtirafı” isimli kitabında Oates, işkolik eşlerinin durumunu ortaya koymaktadır. Oates’e göre işkolik eşleri eşlerinin iş bağımlılıklarıyla baş edebilmek için alkolik eşlerinin yaptığı gibi benzer bir yol olan kendilerini işkolik eşleri gibi yoğun faaliyetlerle meşgul etme yoluna gitmektedirler. Oates, işkolik eşlerinin işkolikliği bulaşıcı bir hastalık olduğunu göstermek için bu yolu seçtiklerini ifade etmektedir. Hatta işkolik olan bireylerin daha çok kendileri gibi işkolik özelliklere sahip meslek gruplarından eş seçme eğilimi gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Örneğin “genç bir doktor, bir hemşire veya doktor ile evlenir. Ya da genç bir bakan başarılı bir müzisyen ya da profesyonel eğitilmiş bir kilise çalışanı ile evlenir.” Amerika’da iş yaşamı olarak önemli kişilerle evli olan kadınlar işkolik eşleri için “Eşim ben emekli olduğum halde her gece içi evrak dolu çantasıyla gelir ve geç saatlere kadar çalışır” ifadesini kullanmaktadırlar. İşkolik bir doktorun ise eşiyile ilgili “Sizi temin ederim iş yaşamı olarak ben çok yoğun günler geçiriyorum. Ancak eşim bir ev hanımı olduğu halde benim kadar çok çalışıyor” ifadesini kullanmaktadır. Bu da işkoliklerin eşlerinin işkolik eşlerinin bu durumuyla baş etmek için kullandıkları bir yöntem olduğunu göstermektedir (Oates, 1971: 52).

Görüldüğü üzere işkolik eşlerinin genelde “iletişimsizlik, yeterli zaman ayıramama, sevgisizlik ve ilgisizlik, yalnızlaşma, ikinci plana itilme” gibi sorunlar yaşadığı anlaşılmaktadır. Bunlarla yaşamaya işgören işkolik eşlerinin aile yaşamlarının toplumun genel yapısı açısından sağlıklı olmadığı söylenebilir. Bu problemlere işkolik eşleri sürekli katlanamayacağı için kendilerini işkolik eşleri gibi ev işleriyle ya da sosyal faaliyetlerle meşgul etme yolunu tercih etmektedirler. Aşağıda işkoliklerin işkolik davranışlarının aile hayatlarını ne şekilde etkilediğiyle ilgili unsurlar daha detaylı olarak ifade edilmiştir.

3.3.2.4. Çocuklarıyla İlgili Sorunlar

İşkoliklerin aileleri ile ilgili yaşadıkları önemli sorunlardan biri de çocukları ile ilgili sorunlardır. Toplumların şekillenmesinde ve gelişmesinde önemli bir paya sahip olan çocuklar ve genç nesillerin sağlıklı yetişmeleri çok büyük önem arz etmektedir. Sağlıklı bir genç nesil ise sağlıklı bir ailede mümkündür. Aile içi iletişim, ailedeki tüm bireylerin birbirine vakit ayırması, sıcak bir aile ortamında iletişim kurmaları ve birbirlerine olan sevgi ve saygılarını gösterebiliyor olmaları çok önemlidir. Böyle bir ortamda yetişen çocukların yetişkin dönemlerde özgüven sahibi bireyler olarak hem kendilerine hem de topluma faydalı olmaları beklenilebilir.

Bilişim çağının en parlak dönemlerinin yaşandığı bu dönemde bilgisayar ve internet kullanımı her yerde olduğu gibi aile ortamında da çok yoğun olarak kullanılmaktadır. Bu durum normal aile yaşantısına sahip bireyler arasındaki birlikteliği ve iletişimi bile olumsuz yönde etkilemektedir. Yani aile ortamında, bir çocuğun sağlıklı bir birey olmasını engelleyecek işkolik ebeveynlerin yanı sıra birçok unsur yer almaktadır. Bundan dolayı işkolik anne ve babalar çocuklarıyla daha fazla ilgilenebilme adına onlara daha fazla vakit ayırmalıdır. Aksi durumda teknolojinin çıldırtıcılığı, sanal dünyanın aldatıcı cazibesine bir de ebeveynlerin işkolik davranışları eklenirse sosyo-psikolojik açıdan sorunlu bireylerin yetişmesi söz konusu olmaktadır.

Robinson'un ünlü eserinde işkolik ebeveynlerin yetişkin çocuklarında meydana gelen olumsuzluklar ele alınmaktadır. Robinson işkoliklerin yetişkin çocuklarının aşağıdaki eğilimlere sahip oldukları görüşündedir (Robinson, 2007: 193).

- Görünüşte uyum odaklıdırlar.
- Özeleştirici özelliğine sahiptirler.
- Başkalarının beklentilerini karşılamanın zorluğuna inandıkları için kendilerini değersiz, yetersiz hissedip, aşağılık kompleksine kapılırlar.
- Depresyon eğilimlidirler.
- Özgüven eksikliğini telafi etmek için başkalarının onayına gereksinim duyarlar.
- Öz değerlerinden ziyade başarılarından dolayı kendilerini yargılayan,
- performans odaklı ve mükemmeliyetçidirler.
- Zorlukları eğlence gibi gören aşırı ciddi kişilerdir.
- Görünüşte herşeyin kendilerine sağlandığı mükemmel aile tablosu içerisinde
- kendilerini sadakatsiz ve suçlu hissederler.
- Kızgın ve kırgındırlar.
- Genelleştirilmiş ve başarıya kaygısı eğilimlidirler.
- Yetişkin samimi ilişkilerinde başarısızdırlar.

Robinson'un çizdiği tabloya bakılırsa işkolik anne-babaların çocuklarının çok ciddi sorunları olduğu görülmektedir. Kendisini değersiz, yetersiz hisseden ve özgüvenden yoksun, depresyon eğilimli bir bireyin içinde yaşadığı topluma verebileceği şeyler sınırlıdır. Temelleri sağlam atılmış bir toplum sağlıklı bireylerden oluşur. Kendi olma duygusu gelişmemiş, süreli değişkenlik gösteren bir kişiliğe sahip, kendini suçlu hisseden bir birey etrafındaki diğer bireyleri de aynı yönde etkileyecektir. İşkolik anne ve babalar hem kendi hem çocuklarının maddi gereksinimlerini karşılamak için iş ortamında daha fazla vakit geçirmenin yanı sıra çocukları ile ilgili ortaya çıkacak problemleri de dikkate alarak iş ile aile dengesini kurmaya çalışmalıdırlar.

3.3.3. Örgütsel Sorunlar

İşkolikler, ister özel isterse kamu işletmeleri olsun içinde buldukları örgüt içerisinde en yoğun çalışan bireylerdir. İdeal anlamda bakıldığında her yönetici işgörenlerin işine bağlı ve üretken olmalarını isterler. Bu durum işgörenlerin performansını da örgütün başarısını olumlu yönde etkileyen bir durum olarak görürler. İşkolikler diğer örgüt çalışanlarıyla kıyaslandığında işkolik davranış özellikleri gereği rekabet düzeyleri yüksek, aşırı derecede işlerine bağlı, işten başka bir şey düşünmeyen hatta iş yapmaktan zevk duyan kişilerdir.

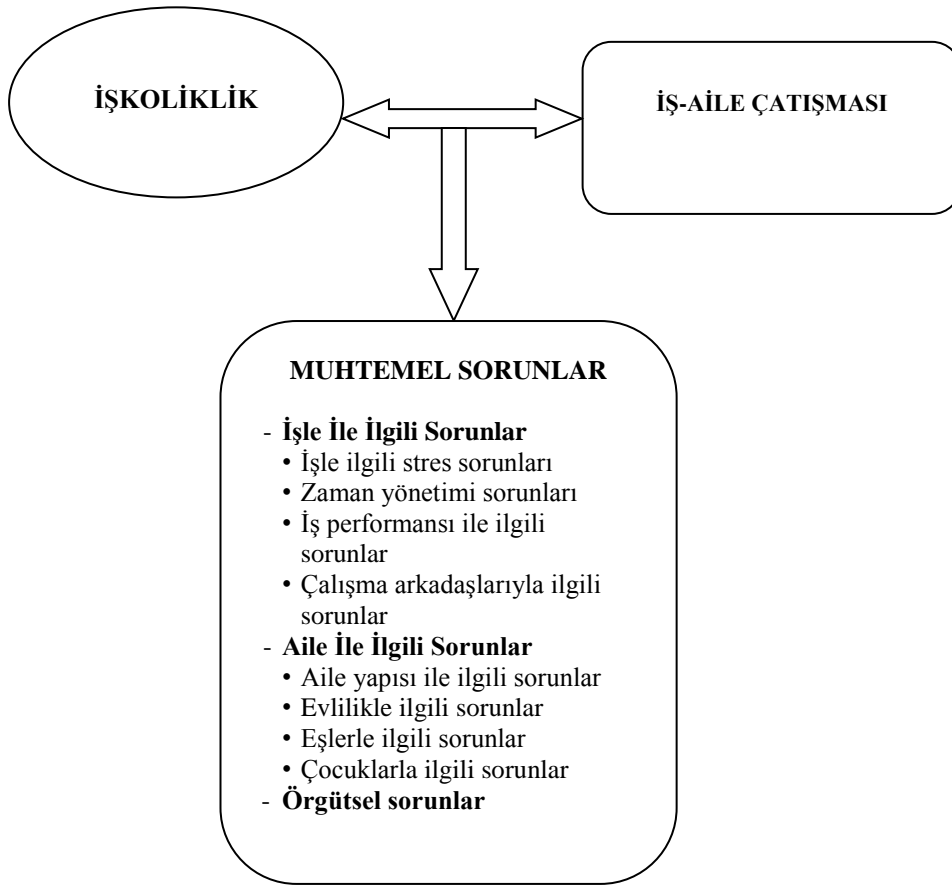
“İşkoliklerin örgütsel amaç veya değerlere uyum gösterdikleri, işyerinden ayrılmanın maliyetini algıladıkları veya işyerinde kalmak için mecburiyet hissettikleri ortaya konulmamıştır. Başka bir ifade ile işkoliklik örgüte aşırı bir bağlılık duyma durumu değildir” (Naktiyok ve Karabey, 2005: 182).

Yöneticilerin aynı ücreti ödedikleri halde işkolikleri daha fazla çalıştırabildikleri için onları diğer çalışanlara tercih etmeleri gayet makul bir durumdur. Anlaşılmayan tarafı ise insan kaynakları yönetimi, işçi hakları ve verimlilik gibi konuların enine boyuna tartışıldığı bu yüzyılda hala çok çalışma ile verimli çalışmanın aynı olduğunun düşünülmesidir. Amir ve müdürlerin işkoliklerin varlığı ve hatta onların çokluğundan memnun olması şüphesiz kişilerin işkolik olmasında önemli bir etkidir(Sparks vd., 1997:398).

İlk başlarda işkoliklerin bu özellikleri örgüte olumlu olarak yansıyabilmektedir. Ancak sonrasında işkoliklerden oluşan bir örgütte aşırı rekabet, birbiriyle olumlu düzeyde etkileşimi olmayan işgörenler ya da tam tersine birbirinin çalışmasına engel oluşturabilecek olumsuz rekabet anlayışı örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca psikolojik açıdan bakıldığında işkoliklik psikolojik bir rahatsızlıktır. Psikolojik rahatsızlığı olan bireylerin içinde buldukları örgüte olumlu katkıda bulunabilecekleri düşünülemez. İşkolik işgörenlerin iş arkadaşlarını yoğun iş tempoları içerisinde işlerini kolaylaştıracak sıradan unsurlar olarak görmeleri de örgüt içi iletişim açısından bir diğer sorun olarak değerlendirilebilir.

Yöneticiler işkolik işgörenlerinin işkolik davranış özelliklerini olumlu olarak değerlendirmeden önce bu durumun örgüte zarar verdiği bilinciyle hareket etmeleri gerekmektedir. Örgütün amaç ve hedeflerinin ön planda tutulmasının, örgütün başarısı açısından daha doğru bir yaklaşım olabileceği düşünülebilir. Yöneticiler işkolik işgörenlerin bu durumlarının bilincinde hareket ederek diğer işgörelere rol model olmamaları için işkolikliği teşvik edici yaklaşımlardan uzak durmalıdırlar.

Aşağıda şekil 6’da işkoliklik ile iş-aile çatışması etkileşimi sonrasında ortaya çıkabilecek olan muhtemel sorunlar gösterilmektedir.



Şekil 6. İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması Etkileşiminin Doğuracağı Muhtemel Sorunlar

Şekil 6’ya göre işkoliklik ile iş-aile çatışması etkileşimi sonucu ortaya çıkması muhtemel sorunlar üç başlık altında toplanabilir. Bunlar, işle ilgili sorunlar, aile ilgili sorunlar ve örgütsel sorunlar olarak sıralanabilir.

3.4. CİNSİYET BAĞLAMINDA İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE

ÇATIŞMASI

İşkoliklik ile ilişkilendirilen alan araştırmaları içerisinde dikkat çekici olanlarından biri de işkoliklik ile cinsiyet arasındaki ilişkidir. Bu konuda son dönemlerde birçok araştırma yapılmıştır. Aziz ve Cuningham'ın aktardığına göre; Harpaz ve Snir (2003)'in araştırmasına göre bir haftalık toplam çalışma süresi içerisinde, yedi davranışsal ve demografik değişken arasında (örneğin cinsiyet, meslek türü) en güçlü değişkenin cinsiyet olduğu sonucuna varıldı. Harpaz ve Snir haftalık çalışma süreleri ile işkolikliğin eşit olması durumunun erkeklerde daha yaygın olduğunu ortaya koymuşlardır (Aziz ve Cuningham, 2008: 555).

Yüzyıllardır devam eden cinsiyet ayrımcılığı ve kültürel öğrenme (erkeklerin çalışmaya daha ilgili kadınların ise aileye daha ilgili) sosyal rollerin tespiti olarak şekillenmiştir. Bu nedenle, erkeklerin daha fazla çalışması ve işkolik olma olasılıkları kadınlara göre daha yüksektir (Bielby ve Bielby, 1989). Bu sonuçlara paralel olarak işkolik bayanların ailelerine daha fazla ilgili olmalarından dolayı iş-aile çatışmasının bir diğer yönü olan aile-iş çatışmasını daha fazla yaşayabilecekleri söylenebilir.

Spence ve Robbins'e göre ise kadınların çoğunun, daha fazla çalışmak, çalışmaktan daha fazla zevk almak, daha fazla iş stresi yaşamak ve iş için daha fazla zaman ayırmak gibi düşünceleri vardır. Araştırmalarının sonuçlarına göre, kadınların daha rekabetçi bir iş ortamı ve işyerinde başarılı olmak için kendilerine yüklenen sorumluluk nedeniyle, belki de işkolikliğin en azından bazı yönlerini ortaya çıkarmak için daha büyük bir eğilim olduğunu göstermektedir (Spence ve Robbins, 1992). Bu da yine kadınların iki yönlü iş-aile çatışması yaşayabilecekleri ihtimalini güçlendirmektedir.

Burgess vd., gibi bazı yazarların yapmış oldukları araştırmada ortaya cinsiyetle ilgili sonuçları ön plana çıkarmamalarına rağmen Burgess vd., Russo ve Waters gibi araştırmacılar işkoliklik ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi en zayıf ilişki olarak nitelendirmektedir (Russo ve Waters, 2006).

Burke ise cinsiyet ile işkoliklik ve ilgili değişkenler (cinsiyet farklılıkları, medeni durum, çocuk sayısı, yaş gibi unsurlar baz alındığında) arasında yaptığı araştırmalarda anlamlı sonuçlara ulaşmıştır. Kadın ve erkekler arasındaki ilişki dağılımında da benzerlikler ortaya çıkmıştır (Burke, 1999).

3.4.1. Erkek İşkoliklerin İş-Aile Çatışması

Toplumsal yaşama bakıldığında erkeklerin iş yaşamında daha aktif olarak yer aldığı söylenebilir. Toplumun erkeklere biçtiği rol gereği yaşam boyunca erkekler vakitlerinin büyük bir kısmını işte harcamaktadırlar. Kadınlar ise genel olarak yaşamlarının büyük kısmını kendileri için belirledikleri toplumsal rol olan annelik ya da ev kadınlığı şeklinde sürdürürler. Ancak günümüzde işgören bayanların sayısının azımsanamayacak kadar çok olduğu söylenebilir.

Yapılan bir araştırmaya göre erkelerin kadınlara göre daha yüksek işkolik eğilimi gösterdikleri anlaşılmıştır (Snir ve Harpaz, 2004). Bu durumda erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek seviyede iş-aile çatışması yaşayacağı öngörülebilir.

İşkolikliğin cinsiyetle ilişkilendirildiği araştırmaların bazılarında erkeklerin işkoliklik düzeyleri bayanlara göre daha fazla ölçülmüş olsa da bu konuda net bir ayırım yapmak doğru olmayabilir. Ancak istatistiksel olarak işgören erkeklerin sayısı işgören bayanlara oranla daha fazla olduğu için iş hayatında bayanlara oranla işkolik erkeklerin sayısının daha fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca bu durumun toplumsal yapı itibarıyla erkek egemen toplumlarda işkolik erkeklerin daha fazla olması beklenilebilir. Bu çerçevede erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek, tek yönlü iş-aile çatışması yaşayabilecekleri söylenebilir.

İşkolik erkeklerin hayatlarının büyük bir kısmını işte geçirdikleri dikkate alındığında işkolik olduklarının farkına varamayabilirler. Özellikle doğu toplumlarında ailenin maddi gereksinimlerinin karşılanması görevinin erkeğe yüklenmiş olması bu durumu güçlendirmektedir. İşkolik bir babanın babalık şefkatiyle “Ne yapayım, az çalışayım da çocuklarım aç mı kalsın?” anlayışından dolayı erkek işkolikler bazen işkolik olduklarının farkında olamayabilirler. Ayrıca erkeklerin taltif ve takdir edilme

beklentisi ve işkoliklerdeki başarıma arzusunun yüksek olması erkeklerin işkolik olma durumlarını arttırmaktadır. Bu da erkeklerde iş-aile çatışması ihtimalini güçlendirmektedir.

3.4.2. Bayan İşkoliklerin İş-Aile Çatışması

İşkoliklik davranış özellikleri erkeklerde olduğu kadar bayanlarda da söz konusu olabilmektedir. Bayanların iş hayatında erkeklere oranla daha rekabetçi olmaları, terfi ve kariyer beklentilerinin daha fazla olması dolayısıyla işkoliklik düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olabileceği söylenebilir. Ancak işkoliklik türü bakımından bayan ve erkekler de bir farklılıktan bahsedilebilir. Bu durumda işkolik bayanların ailelerine daha fazla ilgili olmalarından dolayı iş-aile çatışmasının bir diğer yönü olan aile-iş çatışmasını daha fazla yaşayabilecekleri söylenebilir.

İş-aile çatışması özellikle kadınları olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle çalışan annelerin yaşadığı ikilemler pek çok psikolojik sıkıntıyı da beraberinde getirmektedir. Kadının toplumdaki klasik annelik rolü, ihtiyacı olduğunda çocuğunun yanında olmasını gerektirmekte ve kadının kendisini işi ile ailesi arasında bir ikilem içerisinde hissetmesine sebebiyet vermektedir. Bu durumdaki kadınların işyerinde tam kapasiteyle çalışmalarını beklemek pek mümkün görünmemektedir (Çiftçi, 2010: 164).

İşkolik türleri açısından bakıldığında bayan işkolikler “saplantılı işkolik” olarak değerlendirilebilir. Zira bayanların işinde yükselme arzusu ve iş arkadaşları ile olan aşırı rekabet duyguları bu türün göstergesi olarak kabul edilebilir. Erkek işkolikleri, işkolik türlerinden herhangi birine dâhil etmek çok doğru bir yaklaşım olmayabilir. Erkek işkoliklerin sayıca fazla olmaları ve işkoliklik davranışlarının ortaya çıkış nedenlerine bakıldığında bu durum daha net anlaşılabilir.

Buelens ve Poelmans, kadınları çalışma heveslisi işkolikler olarak tanımlamaktadır. Bu tarz işgörenler baskı ve gerginlik duyan kişilerdir. İş yaşamında hiyerarşik olarak alt pozisyonlarda yer alırlar ve hak ettiklerinden daha az ücretlendirildiklerini düşünmektedirler. İş ve özel yaşamları arasında çatışma yaşarlar (Buelens ve Poelmans, 2004:455).

İşkolik davranış özelliği gösteren meslek gruplarında işgören bayanlar da erkeklerde olduğu gibi eş seçerken aynı meslek grubundan ya da işkolik özelliği taşıyan meslek gruplarından birine sahip olan bireyleri tercih etme eğilimi göstermektedirler. Ancak bu durumun çok sağlıklı bir yaklaşım olmadığı söylenebilir. Örneğin evli bir çift olan doktorların ya da hemşirelerin nöbet günlerinin çakışmadığı düşünülecek olursa birbirleriyle geçirecekleri zaman iyice azalacaktır. Bu da eşler arasındaki problemlerin artmasına dolayısıyla da iki yönlü iş-aile çatışmasına (iş-aile, aile-iş) yol açacaktır. Buna karşın işkolik özellik taşıyan meslek sahipleri, eş seçiminde bu noktaya dikkat edecek olurlarsa eşleriyle daha fazla vakit geçirebilmeleri açısından daha huzurlu bir aile ortamı oluşturabilirler.

Çalışan bayanların işkolik davranış sergilemeleri toplumsal rollerden bir diğeri olan annelik görevlerini de olumsuz yönde etkileyebilir. Bir ailede çocuğun, babasından daha çok annesi ile vakit geçirdiği ya da öyle olması gerektiği dikkate alınır, annenin işkolik davranışları dolayısıyla evden ve çocuklarından uzak kalması çok daha farklı problemlere yol açabilir. Bu açıdan işgören annelerin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi kurabilmeleri çok daha önemlidir.

İşkoliklik ile cinsiyet arasında yapılan araştırmaların bazılarında işkoliklik ve cinsiyet arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonuçlarına da ulaşılmıştır. Bu açıdan işkolik davranış özelliği gösterme bakımından erkek ve bayanlar arasında net bir ayırım yapmak da doğru olmayabilir.

3.5. İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA YÖNELİK

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İşkolik bireylerin iş ve aile yaşamında belli ölçüde iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamaları muhtemeldir. Hatta bu çatışmanın düzeyi aile fertlerinin işkoliklik düzeylerine göre değişebilir. Ancak gerek aile yaşamında gerekse iş yaşamında birtakım hususlara dikkat edilirse bu çatışma belli ölçüde azaltılabileceği söylenebilir. İş-aile çatışmasına çözüm olabilecek hususlar, bireye yönelik öneriler, aileye yönelik öneriler ve örgüte yönelik öneriler olarak üç başlık altında sıralanabilir.

3.5.1. Bireysel Sorunlara Yönelik Öneriler

Yapılan araştırmalara göre işkolik bireylerin çoğu işkolik olduklarını kabul etmemektedirler. Bu da işkoliklerin tedavilerini büyük ölçüde zorlaştırmaktadır. İşkolik davranışları nedeniyle iş-aile çatışması yaşayan birey her şeyden önce bu durumu kabullenmeli ve bunu önlemeye yönelik bireysel çaba göstermelidir. İşkolikliğin her şeyden önce fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilediğinin farkına varıp fizyolojik ve ruhsal tedavi görmelidir. İşkoliklik bugün psikolojik bir rahatsızlık olarak kabul edildiğinden buna yönelik psikolojik destek alınabilir. Ayrıca işle ilgili zaman planlaması yapılırken ailesine daha fazla vakit ayıracak şekilde plan yapılabilir. “Sağlıklı iş, sağlıklı bir bedenle yapılır” düşüncesinden yola çıkarak iş dışında spor aktivitelerine yer verilebilir. Yine işkoliklerin en önemli özelliklerinden biri olan başarılı olma ve yükselme arzusu için işkolik bireyler sosyal hayatla sinema, tiyatro, opera v.b daha fazla iç içe olabilirler. Böylelikle zamanlarının tamamını işte geçirmemiş olabilirler. Gelişen teknolojinin dinamiklerinden etkin bir şekilde faydalanmak suretiyle iş yerinde masa başında daha az zaman harcayarak işler daha rahat yürütülebilir. (Örneğin cep telefonu ile internet üzerinden iş takibi gibi) Bu sayede aile ile daha fazla vakit harcanabilir.

3.5.2. Aile İle İlgili Sorunlara Yönelik Öneriler

İşkolik bireyin ortaya koyduğu tavır ve davranışlar dikkate alınmırsa işkolik bir bireyden ailesinin talep ve beklentileri şu şekilde sıralanabilir;

- **Her şeyden önce ailesine daha fazla vakit ayırması:** İşkolikler ailelerinden çok işe vakit ayırdıkları için aile yaşamlarını ihmal etmektedirler. Hatta evde bile sürekli işlerini düşünürler.
- **Ailesi ile iş dışında sosyal aktivitelerde yer alması:** İşkolik bireyler hem kendi sağlığı hem de aile bireylerinin sağlığı açısından iş dışında ailesiyle beraber sinemaya gitmek, pikniğe gitmek, yürüyüşe çıkmak, seyahate çıkmak gibi aktivitelerde yer alması ailesinin kendisinden beklediği taleplerdendir.
- **Eşine ve çocuklarına duyduğu sevgisini göstermesi:** İşkolikler hayatlarında her şeyden çok işlerini severler. Bu durum ailelerine göstermeleri gereken sevgilerini azaltır ve gerek eşleriyle gerekse çocuklarıyla problemler yaşamasına sebep olur. Bu eksikliği duyan aile bireylerinin işkolik bireyden en önemli beklentisinin sevgi olduğu söylenebilir.
- **Değerli olduklarının hissettirilmesi ve işten öncelikli kabul edilmek:** İşkolikler işlerine duydukları aşırı tutku sebebiyle aile fertlerini hep ikinci plana atarlar ve aile bireylerini işte başarılı olmak için kullanabilecekleri bir unsur olarak görürler. Ancak aile fertleri bu durumdan rahatsız olduklarından işkolik birey tarafından değer verilmek öncelikli kabul edilmek isterler.
- **İşkolikliğin bir hastalık olduğunu kabul etmesi ve tedavi olması:** İşkoliklerin büyük çoğunluğu işkolikliği bir hastalık olarak değil normal bir davranış olarak görürler. Aile bireyleri işkolik olan bireyin işkolikliği alkoliklik gibi bir bağımlılık olduğunu kabul etmesi ve buna yönelik tedavi olmasını bekleyebilir.

İşkoliklikle ilgili yapılan bazı araştırmalarda da işkoliklik bir hastalık olarak görülmektedir. Evli bir işkolik için hastalık olarak değerlendirildiğinde işkolikliğin klasik tıbbi tedavi yöntemlerinden farklı şekilde tedavi edilebileceği öngörülmektedir. Buna yönelik Robinson (2007)'nin "İşkolikler için Rehber..." isimli kitabından hazırladığı ders notlarında; (Frumi, 2009: 6)

Aile bireyleri arasında çalışma bağımlısı olan sevdikleri bağımlı birey için zaman içinde belli davranış kalıpları geliştirmektedir. Burada çalışma bağımlısından kast edilen işkolik bireydir. İşkoliklerin eşleri, işkoliklerin kompulsif (zorlayıcı bağımlı) davranışlarını engellemek ve ilişkilerine daha fazla vakit ayırmalarını sağlamaya çalışmaktadır. Bu durum işkolikler tarafından, eşlerinden gelen bu tür taleplere tepki olarak aralarına mesafe koyma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu da bir tür “dairelilik” olarak tanımlanmaktadır. Yalnızlık, sevgisizlik, duygusal ve fiziksel terk edilmişlik hissi aile bireylerinin işkolik bireye karşı ortaklaşa kızgınlık hissi ve duygusal mesafe koyma olarak karşılık bulmaktadır. Aile içi bu tür davranış kalıpları ya da işkolik bireye karşı cevap niteliğinde bir etkiye sahiptir. Aile bireylerinin işkolik bireyin davranışlarıyla başa çıkma girişimleri, büyük bir toplumsal sistem tarafından desteklenen bu iyi görünümlü kamuflaj sayesinde işkolik birey tarafından hemen engellenmektedir.

İşkoliklerin çocukları “anne baba özlemi çeken bireyler” haline gelirler. Bu çocuklar genellikle olmayan kayıp anne babalarının yerine vekâlet ederler. Bu durum daha sonraki yıllarda “içi boş delik” anlamına gelen kayıp yılları ifade eden “özgüven, sevgi, rahatlık, ebeveyn desteğinden yoksun bireylerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İşkolik babanın duygusal eksikliği sebebiyle annesiyle hayata tutunmaya işgören umutsuz çocuğun birlikteliği sebebiyle ebeveyn bağı evlilik bağından daha kuvvetli hale gelir.

Çalışma bağımlılığı ya da işkoliklik nesilden nesile aktarılma özelliğine sahiptir. Bu da alkoliklerdeki gibi kuşaktan kuşa aktarılan özellikler aile içi kurallar, inançlar ailenin yapısına göre değişen unsurlardır. Bu problemin tedavisi için klasik tıbbi yöntemler kullanılamamaktadır. Aile terapileri, aile danışmanlığı gibi yöntemlerle çözülebileceği ifade edilmektedir (Frumi, 2009: 6).

İş-aile çatışmasında en başta etkilenen evlilik kurumu ile ilgili eşler arasında ortaya çıkan önemli bir problem boşanmadır. Aşağıda işkolik bir bireyin yer aldığı evliliklerde boşanmaya neden olan hususların yanı sıra bu duruma çözüm olabilecek öneriler de yer almaktadır.

Yapılan bir araştırmaya göre Amerikalı evli çiftler genellikle; iyi niyeti kötüye kullanma, aldatma, ekonomik sorunlar ve cinsel uyumsuzluk sebepleriyle boşanmaktadır. Bunların yanı sıra “evlilik yıkıcısı” olarak bilinen bir diğer unsur da işkolikliklidir. Aşağıdaki dört unsur, işkolikliğin çiftlerin evliliklerini ne şekilde etkilediğinin anlaşılması açısından önem arz etmektedir (Marieza, 2011).

Eşler Arasındaki İletişim

Bir işkolinin bütün düşüncesi iş ve işle ilgili faaliyetlerdir. İşkolik birey fiziksel olarak işyerinde olmasa bile, zihinsel olarak gelecekte yapmayı planladığı işlerini ve geçmişteki işlerle ilgili performansını düşünmektedir. Bu durum işkolik bireyin eşiyle aralarındaki bir problemin çözümü için eşine hiç zaman ayıramadığı ve o probleme karşı hiçbir zaman odaklanamadıkları anlamına gelmektedir.

Birbirleriyle iletişim kuran, evlilik ve aileyi ilgilendiren konularda fikir birliği yapabilen ve sorunlarını olumlu bir şekilde çözebilen çiftlerin evliliği uyumlu bir evlilik olarak tanımlanır. Dolayısıyla; mutluluk, doyum ve beklentilerin gerçekleşmesi, evlilikte karşılıklı iletişim ve uyum ile mümkündür (Erbek, vd., 2005: 39).

İletişim eşler arasında duygu, düşünce, his ve günlük deneyimlerin paylaşılmasına olanak sağlar. Aralarında etkin bir iletişim kurulabilirse birbirlerini en iyi şekilde dinlemiş ve belli bir saygı içerisinde birbirlerinin sorularına cevap bulmuş olurlar. Ve bu sayede başkalarıyla konuşamadıkları her şeyi konuşurlar. Bu konuda karşılıklı konuşmaya her zaman açık ve sabırsızdırlar.

Eşlerin Birbirine Zaman Ayırması

Bir işkolik, eşi sabah uyanıp gece yatmaya gidene kadar geçen zamanı işte harcamaktadır. Gün içerisinde işkolik olan bireye iş dışında bir şeyler yapmak için bir fırsat verilse o zaman dilimlerini de işle ilgili internette araştırma yapma, işle ilgili cep telefonu konuşmaları v.s gibi aktivitelerle zamanını doldurur. Eşi de bu durumu kendi sorumluluğuymuş gibi hissetmektedir.

Bu duruma çözüm olarak eşler birbirlerine vakit ayırmalıdır. Bu vakit ayırma, yalnız ya da çocuklarla birlikte yapılacak küçük yürüyüşler, evcil hayvan gezdirmeleri, evde birlikte film izleme ya da birlikte akşam yemeği hazırlama gibi günlük rutin aktiviteler şeklinde olabilir.

Eşlerin Birbirlerine Olan Bağlılıkları

Bir işkolik, işi söz konusu olduğunda yeterince tutkulu, işine karşı aşırı bağımlı ve sadakatlidir. Ancak eşi söz konusu olduğunda aynı sadakati ve bağlılığı gösterememektedir. Bu durum eşi tarafından farklı şekilde algılanmakta ve eşiyle ilgili kafasında birtakım soru işaretleri ve şüpheler meydana gelmektedir.

Çiftler evliliklerinin üstünden ne kadar zaman geçmiş olursa olsun birbirlerinin gereksinimlerini karşılamaktan haz duymalı ve birbirlerine olan sadakatlerini ve tutkularını kaybetmemeye çalışmalıdırlar.

Eşlerin Birbirlerini Takdir Etmeleri

İşkolik bir kişi yaptığı işe değer verir ve işinin kariyer basamaklarını tırmanmada bir ayrıcalık olduğuna inanır ve bundan hoşnut olur. Bu takdir duygusuna dayanarak iş güvenliğini sağlamak için çok çaba harcar. Yapmış olduğu bu davranış aslında işinde elde ettiği takdir duygusuna sahip olma, evliliğindeki takdir duygusundan ise yoksun olmasından kaynaklanmaktadır.

Çiftlerin evliliklerindeki takdir, evlilik birliğinin değerini ortaya koymaktadır. Eşler arasında bu duygunun gelişmiş olması evlilik birliğinin gelişmesini ve sağlamlaşmasını sağlamaktadır. Önemsiz gibi gözükse de bunun en basit yolu eşlerin birbirine yaptıkları basit işlerden dolayı “teşekkür ederim” ya da “seni takdir ediyorum” gibi basit cümlelerden geçmektedir.

3.5.3. Örgütsel Sorunlara Yönelik Öneriler

İşkolikliğin, bireylerin aile yaşamlarının yanı sıra iş yaşamlarını da olumlu ve olumsuz etkilediği görülmektedir. İşkolik davranışları nedeniyle ailevi sorunlar yaşayan birey bu sorunları farkında olmadan iş yaşamına taşıyabilmektedir. Tam tersine işte yaşadığı sorunları da aile yaşamına taşıyabilmektedir. Bu da sağlıksız işgören bireylerden oluşan örgütleri ortaya çıkaracaktır. Bu tip davranış özelliği gösteren bireylerden oluşan bir örgütün başarılı olabileceği söylenemez.

Bazı işkoliklerin ortaya koyduğu yoğun çalışma sonrasında elde ettiği geçici başarılı performansları bazı yöneticiler tarafından olumlu olarak görülse de diğer işgörenlerle olan ilişkilerinin genellikle bozuk olması örgüt içi ilişkilere zarar vereceği söylenebilir. İş hayatında başarılı işletmelerin başarılarında önemli rolü olan örgüt içi ilişkilerin güçlü olması hususu dikkate alınırca işkolikliğin örgüt için uzun vadede olumlu ya da olumsuz olması daha iyi anlaşılabilir. Buna yönelik olarak yöneticiler işkolikliği özendirici bir tavır sergilememelidirler.

İşkoliklik sonucu iş-aile çatışması yaşayan işgörenlere yönelik örgüt yöneticileri, işgörenleri yoğun iş yaşamından uzaklaştıracak iş dışı, aileleri ile vakit geçirebilecekleri sosyal faaliyetler düzenleyebilir.

Yoğun çalışma saatlerinden ziyade etkin çalışılabilecek uygun örgütsel zaman planlaması yapılabilir. Böylelikle işkolik işgörenlerin ailelerine daha fazla vakit ayırmaları sağlanabilir.

Yapılan işin niteliğine göre işgörenlerden bazılarında ev-ofis anlayışı kapsamında işlerinin bir kısmını evlerinde yapma imkânı sağlanarak işgörenleri ev ortamlarında çok fazla uzaklaştırmadan işlerini yürütmeleri sağlanabilir.

Gelişen teknolojiden örgütün tüm fonksiyonlarında en etkin şekilde faydalanılarak zaman tasarrufu sağlanarak işgörenlerin iş başında uzun vakit harcamalarının önüne geçilebilir.

İş yaşamının sosyo-ekonomik açıdan bireyler için daha fazla önem kazandığı günümüzde işkolikliğin yanı sıra bireylerin aile yaşamını olumsuz etkileyen birçok unsur (cep telefonu, televizyon, internet ve internette yoğun olarak tercih edilen twitter facebook vb sosyal paylaşım siteleri v.b) bulunmaktadır. Bütün bunlar bireyin aile ortamında yeterince huzursuzluklar meydana getirmektedir. İşkoliklerin bu durumu göz önüne alarak bu davranışlarından kurtulmak için kendilerine uygun tedavi yöntemlerinden birini seçmelidirler. Böylelikle iş-aile çatışmasına neden olan diğer tüm unsurların yanı sıra işkolikliğin belli ölçüde azaltılması sağlanabilir.

Sonuç olarak işkolikliğin iş-aile çatışmasını ortaya çıkaran önemli unsurlardan bir olduğu söylenebilir. İşkolikliğin toplumun en temel yapı taşlarından biri olan aileyi olumsuz olarak etkilediği göz önüne alınırsa işkolik davranış özelliği gösteren bireylerin aile kurarken bu durumlarını göz önüne almaları önem arz etmektedir. İşkoliklerin, işkolikliğin bir hastalık olduğunu ve bir şekilde tedavi edilebileceğini kabullenmeleri gerekmektedir. Bu durum hem kendi sağlıkları hem de aile içi huzur ve mutlulukları açısından önemlidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

4. ARAŞTIRMA YAPILAN SAĞLIK SEKTÖRÜ İLE İLGİLİ

GENEL BİLGİ

Sağlık işletmeleri, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarına ait sağlık işletmelerinin yönetimi ve çalışmaları ile ilgili usul ve esasları ile ilgili yönetmelikte aşağıdaki şekilde tanımlanmaktadır.

Sağlık hizmeti üretmek amacıyla kurulmuş, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali bakımdan özerk ve bu Yönetmelikte belirlenen usul ve esaslara tabi kamu kurumlarıdır (1987 tarihli 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu).

Bu kanun kapsamında kamu sağlık işletmelerinin dışında kurulmuş özel sağlık işletmeleri de bulunmaktadır. Toplum içerisinde hastalara sağlık hizmeti verdiği için ötürü sağlık işletmeleri daha çok “*hastane*” olarak isimlendirilmektedir.

İlgili kanuna göre sağlık işletmeleri; koruyucu sağlık hizmetleri ile teşhis, tedavi, rehabilitasyon ve uzmanlık eğitimi hizmetlerinin tamamını veya birkaçını vermekle yükümlüdürler.

Sağlık işletmelerinin görevleri şunlardır:

- a) Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerini eşit, kaliteli, kaynak israfına yol açmaksızın gerektiğinde kurum dışından hizmet satın alarak halka sunmak,
- b) Tesis edilecek eğitim, denetim, değerlendirme ve oto-kontrol sistemi ile verimli sağlık hizmeti ve Sağlık Bakanlığının izin ve denetiminde uzmanlık eğitimi vermek ve hizmet alanında örnek olmak,

- c) Modern teşhis ve tedavi metot ve teknolojilerini takip etmek ve gecikmeksizin uygulamak,
- d) Tıp ve sağlık işletmeciliği sahalarında araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunmak,
- e) Toplumun sağlık seviyesinin yükseltilmesine katkıda bulunmak.

Sağlık işletmelerinin faaliyet ve görevlerinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

- a) Katılımcılık ve işletmecilik esaslarına göre sevk ve idare,
- b) Desentralizasyon ve oto-kontrol,
- c) Hizmette rekabet,
- d) Modern tıbbi bilgi, metot ve teknolojinin takibi,
- e) İşletme gelirleri ile giderlerin karşılanması,
- f) Rutin hizmet üretimi yanında, modern eğitim ve faaliyet alanıyla ilgili araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunma.

Sağlık işletmelerinin müşterilerine ya da bir ifadeyle hastalarına verdiği hizmet sağlık hizmeti olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda sağlık hizmetleri genel anlamda sağlığın korunması ve hastalıkların tedavisi için yapılan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütüne göre ise, sağlık hizmetleri sistemi; belirli sağlık kuruluşlarında, farklı türdeki sağlık çalışanlarından faydalanılarak toplumun ihtiyaçlarına göre değişen amaçları gerçekleştirmek ve böylece toplumun sağlık bakımını her türlü koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetleri olmak üzere üç kısma ayrılmaktadır (Fişek, 1985:4).

Dünya Sağlık Örgütü(WHO)'nün bir başka tanımına göre sağlık işletmeleri, “müşahede, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon olmak üzere gruplandırılacak sağlık hizmetleri veren, hastaların uzun veya kısa süreli tedavi gördükleri yataklı kuruluşlardır” (Can ve İbicioğlu, 2008:255) .

4.1. ARAŞTIRMA HAKKINDA

Çalışmanın bu bölümünde araştırma hakkındaki at başlıklardan oluşan araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın yöntemi alt başlıklarından oluşmaktadır.

4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşkoliklik iş ve çalışma ilgisinden farklıdır. Bireyin psikolojik olarak işine ne derece katıldığını ifade eden iş ilgisi dört yönden işkoliklikten ayrılır. İlk olarak, işkoliklik çalışmayla ilgili bir tutum veya inanç değildir. İkincisi, bütün işkolik davranış şekilleri işkoliğin iş sayesinde gereksinimlerini karşılaması nedeniyle oluşmamakta, bağımlılık gibi başka faktörler nedeniyle de ortaya çıkabilmektedir. Üçüncüsü, işkolikler belli bir işle ilgili duygularından veya işin özelliklerinden bağımsız olarak, farklı çalışma ortamlarında aynı davranış şekillerini sergilemektedirler. Dördüncüsü, yüksek iş ilgisi duyan işgörenler işkoliklik davranış göstermeyebilir. Yani işkoliklik aşırı iş ilgisi ile aynı değildir. Yine çalışma ilgisi, bir insanın çalışmanın değeriyle ilgili ahlaki bir inancıdır. Fakat işkoliklik çalışmayla ilgili bir tutum veya inancı ifade etmez. Bunun yerine işkoliklik bir davranış şeklidir ve çalışmayla ilgili genelleştirilmiş düşüncedir.

İşkoliklikle ilgili çalışmalar incelendiğinde kavramın tükenmişlik, obsesyon, iş-yaşam dengesi, cinsiyet, boşanma, örgütsel bağlılık, ilişki kalitesi, iş-aile v.b birçok kavramla ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu çalışmada işkoliklik daha önce yapılan ve farklı sonuçlar elde edilmiş olan işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisine yönelik olarak ele alınmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar arasında, Türkiye’de doktora düzeyindeki ilk çalışmalardan biri olacaktır.

Bu çalışmanın amacı, işkolik davranış gösteren bireylerin işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin incelenmesinin yanı sıra gerek konuyla ilgili daha önce yapılmış bilimsel çalışmalar, gerekse varsayımlarımızda ortaya atılan işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi bir alan araştırmasıyla ortaya koymaktır.

4.1.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

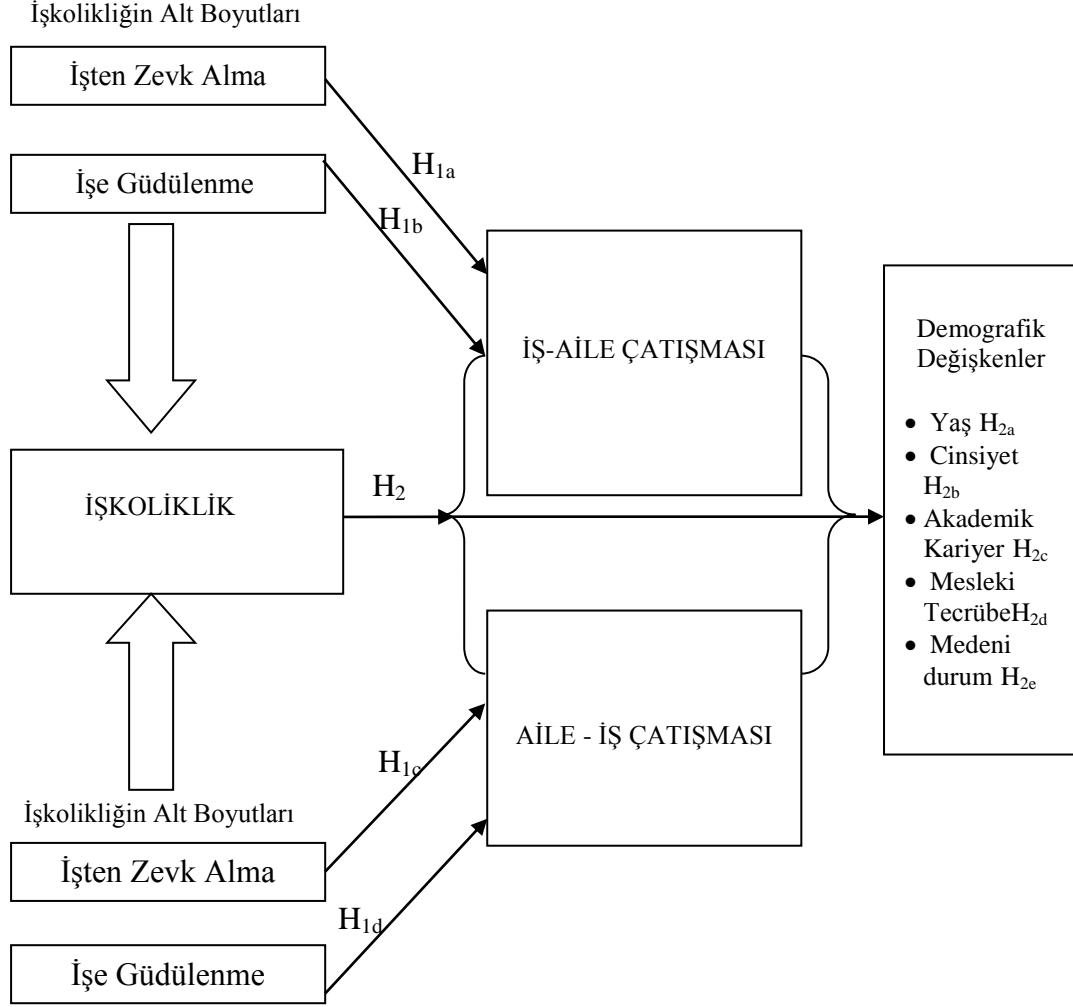
Araştırmamızın evrenini Diyarbakır sağlık işletmelerinde çalışan ve işkolik davranış özelliği gösterdiği varsayılan, Sağlık Bakanlığının 2010 yılı “Sağlık İnsan Gücü Durum Raporu”na göre uzman ve pratisyen olmak üzere 1695 tıp doktorundan oluşturmaktadır. Araştırmamızın örneklemini ise, kamu işletmeleri olmaları bakımından Diyarbakır Devlet Hastanesi ve Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesinin yaklaşık 700 doktoru ile yine Diyarbakır’da faaliyet gösteren üç özel sağlık işletmesinin yaklaşık 150 doktoru oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan tüm çalışanlara ulaşılması hedeflenmiştir. Anketlerin geri dönüş oranına göre değerlendirme yapılmıştır.

4.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Diyarbakır’da faaliyet gösteren özel hastaneleri kapsadığından seçilen örneklemin evrenin tüm özelliklerini yansıtmaması bakımından da bir sınırlılık arz etmektedir. Bir diğer sınırlılık ise anket sorularını cevaplandırarak olan doktorların yoğun çalışma temposu içerisinde sorulara karşı gerekli özen ve dikkati gösteremeyecek olmalarıdır.

4.1.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Çalışma aşağıdaki işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin ortaya konulmasına yönelik olarak aşağıdaki araştırma modeli ve hipotezleri içermektedir.



Şekil 7. İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İle İlgili Araştırma Modeli

İşkoliklik ve iş-aile çatışması ile ilgili hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: İşkoliklik ve iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1a}: İşe güdülenme alt boyutu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1b}: İşten zevk alma alt boyutu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1c}: İşe güdülenme alt boyutu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1d}: İşten zevk alma alt boyutu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂: İşkoliklik ile iş-aile çatışması demografik değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, akademik kariyer, mesleki tecrübe) farklılık göstermektedir.

H_{2a}: İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi akademik kariyer seviyesine göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.

H_{2e}: İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi mesleki medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

4.1.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma işkoliklik ile iş-aile çatışmasıyla ilgili daha önce yapılmış literatürün yanı sıra işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisini ortaya koyacak olan alan araştırmasını içermektedir. Araştırmada aşağıda ayrıntılı olarak ifade edilen, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak daha önce çok sayıda araştırmada kullanılmış olan “İşkolik” ve “İş-aile çatışması” ölçeklerinden yararlanılmıştır.

İşkoliklik ölçeği olarak, Spence ve Robbins (1992) tarafından ortaya konulan ve çok sayıda araştırmada kullanılmış olan WorkBAT (Working Battery) ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık kat sayılarını İşe Bağımlılık kategorisi için Cronbach Alpha (α) = 0.67, İşe Güdülenme kategorisi için α = .80 ve İşten Zevk Alma kategorisi için α = 0.88 olarak belirlenmiştir. Araştırmada Kart (2005) tarafından uyarlanan Türkçe Formu, geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış iki alt boyuttan oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Bunlar İşten Zevk Alma (WE) ve İşe Güdülenme (D) alt boyutlarıdır. Ölçek 2 alt boyuta 18’i olumlu 2’si olumsuz toplam 20 önermeden oluşmaktadır. İşten Zevk Alma kategorisinde 10, İşe Güdülenme kategorisinde 10 soru yer alır. Her bir önerme için “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerini içeren 5’li Likert tipinde bir tercih listesi bulunmaktadır. Puanlamada önermelere verilen yanıtlar “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesine doğru 5–4–3–2–1 şeklinde puanlanmıştır. Yapısal Eşitlik modeli ilgili analize başlamadan işkoliklik ölçeği verilerine güvenilirlik analizi yapılmıştır. İşkoliklik ölçeğinin Cronbach alpha katsayısı α = 0.81 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Normal dağılım için Skewness ve Kurtosis değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

İş-aile çatışmasının ölçülmesine yönelik olarak Netemeyer, Boles ve Mc Murrian (1996) tarafından ortaya konulan iş-aile çatışması, aile–iş çatışması ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu ölçeği Türkçe versiyona uyarlayan Apaydın (2004) 5 önermeden oluşan iş-aile çatışması kategorisi için α = 0.86 yine 5 önermeden oluşan aile–iş çatışması kategorisi α = 0.82 olarak belirlemiştir. İş-aile çatışması ölçeği için uygulanan güvenilirlik analizine göre ölçeğin Cronbach’ın alpha katsayısı 0,90 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Her bir önerme

için “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerini içeren 5’li Likert tipinde bir tercih listesi bulunmaktadır. Puanlamada önermelere verilen yanıtlar “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılmıyorum ifadesine doğru 5-4-3-2-1 şeklinde puanlanmıştır. Normal dağılım için Skewness ve Kurtosis değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler istatistikî analizlerden (t-test, ANOVA, frekans dağılımları) SPSS analiz programı ile değerlendirilerek hipotezler test edilmiştir. Ayrıca işkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisine yönelik YEM(Yapısal Eşitlik Modeli) Amos 18.0 ile analiz edilmiştir.

4.2. BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonunda elde edilen bulgular, bulgularla ilgili yorum ve değerlendirmeler, araştırmanın teorik ve alan araştırması ile ilgili sonuç ve önerilerin yanı sıra çalışmanın metodolojik, teorik ve yönetsel etkileriyle ilgili görüş ve değerlendirmelere yer verilmektedir.

4.2.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

İşkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisine yönelik hazırlanmış olduğumuz anket çalışmamıza katılan tıp doktorlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki tecrübe, akademik kariyere göre dağılımları verilmiştir. Araştırma için biri üniversite araştırma hastanesi diğeri devlet hastanesi olmak üzere iki kamu hastanesi, üç tane de özel hastane olmak üzere toplam da 850 anket formu dağıtılmış olup bu anket formlarından 280’i geri dönmüştür. Geri dönen 280 anketten 21 adedi geçersiz kabul edildiğinden 259 adedi üzerinde analiz ve değerlendirme yapılmıştır. Bu rakam bilimsel araştırma yöntemlerinde kabul edilebilir örneklem büyüklüğü açısından yeterli düzeydedir (Sekeran, 2003:253). Aşağıda katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki tecrübe, akademik kariyer tablolar halinde gösterilmektedir.

4.2.1.1. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan tıp doktorlarının yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde, işgörenlerin % 27'sinin (70 kişi) 20–30 yaş aralığında, % 46,3'ünün (120 kişi) 31–40 yaş aralığında, % 16,6'sının (43 kişi) 41-50 yaş aralığında yer alırken % 10,0'unun (26 kişi) de 50 ve üzeri yaşlarda olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 4.3'de gösterilmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımları

Yaş	Sayı	Yüzde (%)	Toplam Yüzde
20-30 arası	70	27,0	27,0
31-40 arası	120	46,3	73,4
41-50 arası	43	16,6	90,0
50 yaş ve üstü	26	10,0	100,0
Toplam	259	100	

Tablo 4.3'de görüleceği üzere katılımcı tıp doktorlarının büyük kısmının 31-40 yaş arası orta yaş denilebilecek yaşta oldukları söylenebilir. 20 ile 30 arasındaki katılımcılar mesleğe yeni başlamış pratisyen hekimler ya da üniversite hastanesinde kariyerlerine yeni başlamış araştırma görevlileridir. Katılımcıların % 16,6'sını 41 ile 50 yaş arası doktorlar oluştururken en yaşlım doktorlar grubu olarak ifade edebileceğimiz 50 yaş ve üzeri grup ise 26 kişiden oluşmaktadır.

4.2.1.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Katılımcılardan 259 tıp doktorunun % 17,4'ü (45 kişi) bayan , % 82,6'sı (214 kişi) erkektir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre sayısal ve oransal dağılımı Tablo 4.4'de gösterilmektedir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)	Toplam Yüzde
Bayan	45	17,4	17,4
Erkek	214	82,6	100,0
Toplam	259	100	

4.2.1.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Araştırmamıza konu olan doktorların % 71,4'ü (185 kişi) evli, % 28,6'sı (74 kişi) bekârdır. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 4.5'te gösterilmektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)	Toplam Yüzde
Evli	185	71,4	71,4
Bekâr	74	28,6	100,0
Toplam	259	100	

4.2.1.4. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Dağılımları

Katılımcıların mesleki tecrübelerinin oransal dağılımlarına bakıldığında % 23,9'unun (62 kişi) 1-5 yıl, % 37,1'inin (96 kişi) 6-10 yıl, % 16,6'sının (43 kişi) 11-15 yıl, % 6,6'sının (17 kişi) 16-20 yıl, % 15,8'inin (41 kişi) 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre dağılımları Tablo 4.6'da gösterilmektedir.

Tablo 4.6. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Dağılımları

Mesleki Tecrübe	Sayı	Yüzde (%)	Toplam Yüzde
1-5 yıl arası	62	23,9	23,9
6-10 yıl arası	96	37,1	61,0
11-15 yıl arası	43	16,6	77,6
16-20 yıl arası	17	6,6	84,2
20 yıl ve üzeri	41	15,8	100,0
Toplam	259	100	

4.2.1.5. Katılımcıların Akademik Kariyer Durumlarına Göre

Dağılımları

Araştırmamıza katılan tıp doktorlarının akademik kariyerlerine bakıldığında % 27,8'inin Araştırma Görevlisi (72 kişi), % 22,4'ünün (58 kişi) Yrd.Doç.Dr., % 8,9'unun (23 kişi) Doç.Dr., % 11,2'sinin (29 kişi) Prof.Dr., % 29,7'sinin (77kişi) ise pratisyen hekim (uzman) olduğu görülmektedir. Katılımcıların akademik kariyer dağılımları Tablo 4.7'de görülmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların Akademik Kariyer Durumlarına Göre Dağılımları

Akademik Kariyer	Sayı	Yüzde (%)	Toplam Yüzde
Araştırma Görevlisi	72	27,8	27,8
Yrd.Doç.Dr.	58	22,4	50,2
Doç.Dr.	23	8,9	59,1
Prof.Dr.	29	11,2	70,3
Uzman (Pratisyen)	77	29,7	100,0
Toplam	259	100	

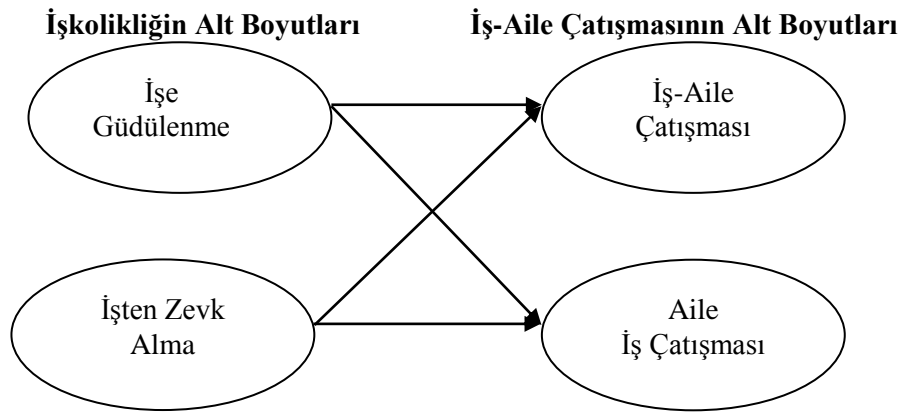
4.2.2. Araştırma Hipotezlerinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Test Edilmesi

Araştırmada literatürden yararlanılarak ortaya atılan hipotezler, yapısal eşitlik modeli ile test aşağıdaki modeller ile edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde öncelikle jenerik ya da ölçme modeli test edilir. Bu modelde bir sorun olmadığı anlaşıldıktan sonra ya da sorunlar çözüldükten sonra yapısal model test edilir (Şimşek, 2007). Bundan dolayı verilere öncelikle doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış sonrasında jenerik model olarak adlandırılan bu modelin tahmin değerleri ve uyum kriterleri incelenmiştir.

Araştırmada işkoliklik için ölçeğinde 20, iş-aile çatışması ölçeğinde 10 olmak üzere toplam 30 ifade yer almaktadır. İşkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisi işkolikliğin 2 alt boyutu olan “İşe Güdülenme” ve “İşten Zevk Alma” ile ilişkilendirilerek analiz edilmiştir. “İşe Güdülenme” alt boyutuna ait ifadeler işkoliklik ölçeğindeki 2, 9, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20. ifadelerdir. “İşten Zevk Alma” alt boyutuna ait ifadeler işkoliklik ölçeğindeki 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 14. ifadelerdir. Bu modelde eşik değer (threshold) 4 olarak belirlendiği için, ölçekte işe güdülenme boyutundaki 9,11 ve 20.ifadeler, işten zevk alma boyutundaki 5, 8, 10 ve 12. ifadeler bu değerlerin altında olduğundan modelden çıkarılmış olup, işkoliklik toplam 13 ifadeyle ölçülmüştür.

Model düzeltme önerileri doğrultusunda model geliştirilmiştir. Geliştirilen model ise revize model olarak adlandırılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde ilk olarak gizli değişkenlerin her biri için DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) uygulanarak parametrelerin uygunluğu test edilmiştir.

Literatürden yararlanarak elde edilen hipotezlerden aşağıdaki kavramsal model geliştirilebilir (Şekil 8). Buna göre işkolikliğın alt boyutlarından işe güdülenme ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasında, işten zevk alma ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.



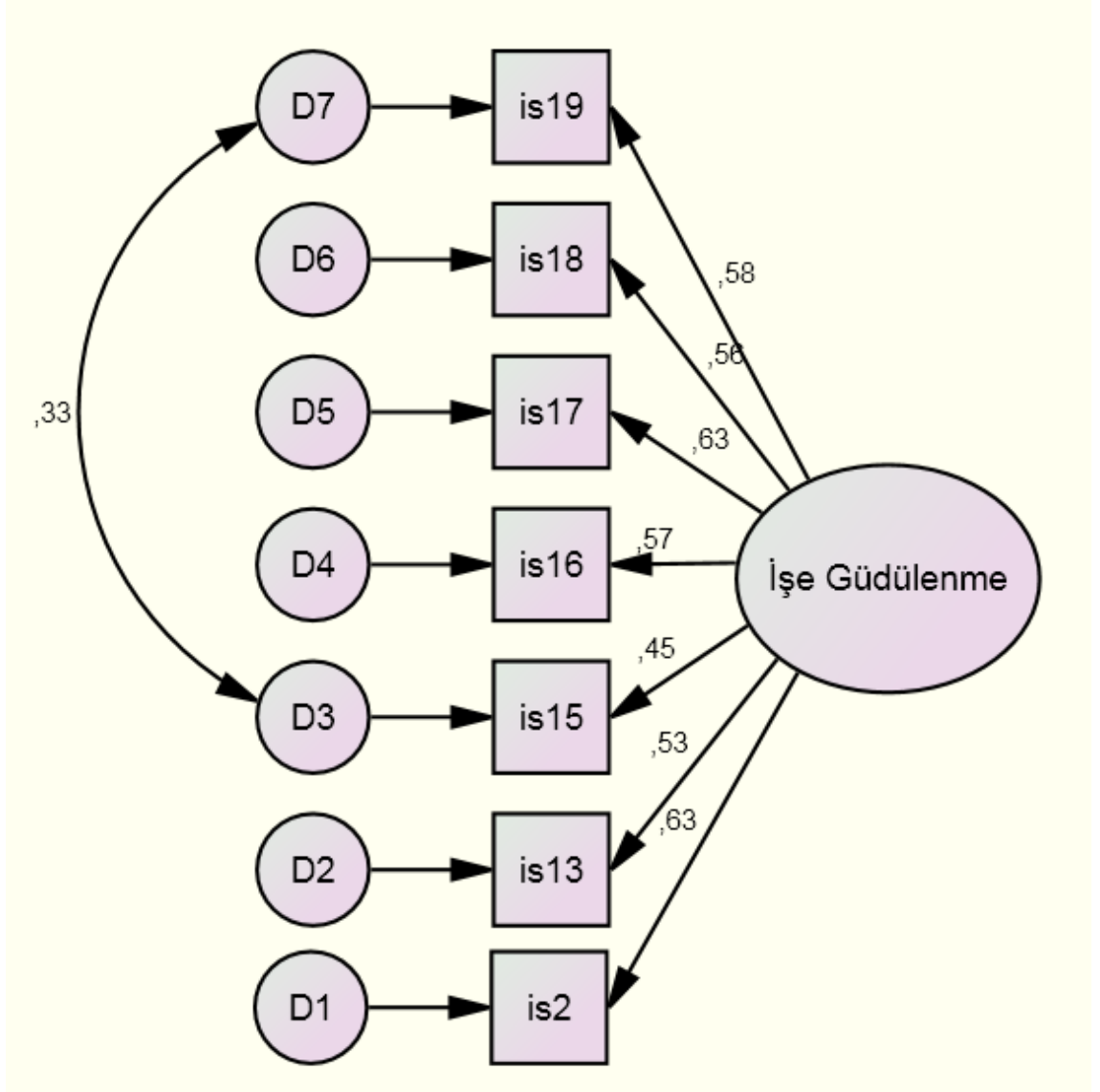
Şekil 8. Kavramsal Model

Tablo 4.8.Yapısal Eşitlik Modeli İçin Uyum Ölçüleri ve Standart Uyum Kriterleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NFI \leq 0,97$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$

Kaynak: Yılmaz ve Çelik, 2006: 177

Tablo 4.8’de “Yapısal Eşitlik Modeli İçin Uyum Ölçüleri ve Uyum Kriterleri” gösterilmektedir. Araştırmadaki bazı veriler bu tablodaki kriterler ışığında değerlendirilip yorumlanmıştır. Ancak Garson (2006)’ya göre literatürde bu kriterlerin hangisinin kullanılacağı konusunda bir fikir birliğine varılamamıştır. Bununla birlikte bu kriterlerin birkaçının uyum göstermesi beklenmektedir. Yukarıdaki tabloda gösterilen kriterlerin yanı sıra PCLOSE, TLI ve HOELTER kriterleri de en çok kullanılan index kriterleridir (Uryan, 2010; Kula, 2010).



Şekil 9. İşe Güdülenme Değişkenine Ait Revize Model DFA

Şekil 9'da İşe güdülenme boyutuna ait hedef model DFA path diyagramı görülmektedir. Tablo 4.9'da jenerik modele ait uyum kriterleri ile düzeltmeler sonucunda hesaplanan revize modele ait uyum kriterleri verilmiştir. Düzeltmeler sonucunda ki kare değerinde düşüş görülmektedir. Ayrıca düzeltmeler sonucunda ki kare/sd (χ^2/df) 2,88 olarak; RMSEA değeri 0,86; CFI değeri 0,94, TLI değeri, 0,90; PCLOSE değeri, 0,97 ve Hoelter İndeks değeri 154 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre işe güdülenme boyutunun uyum kriterleri açısından iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir.

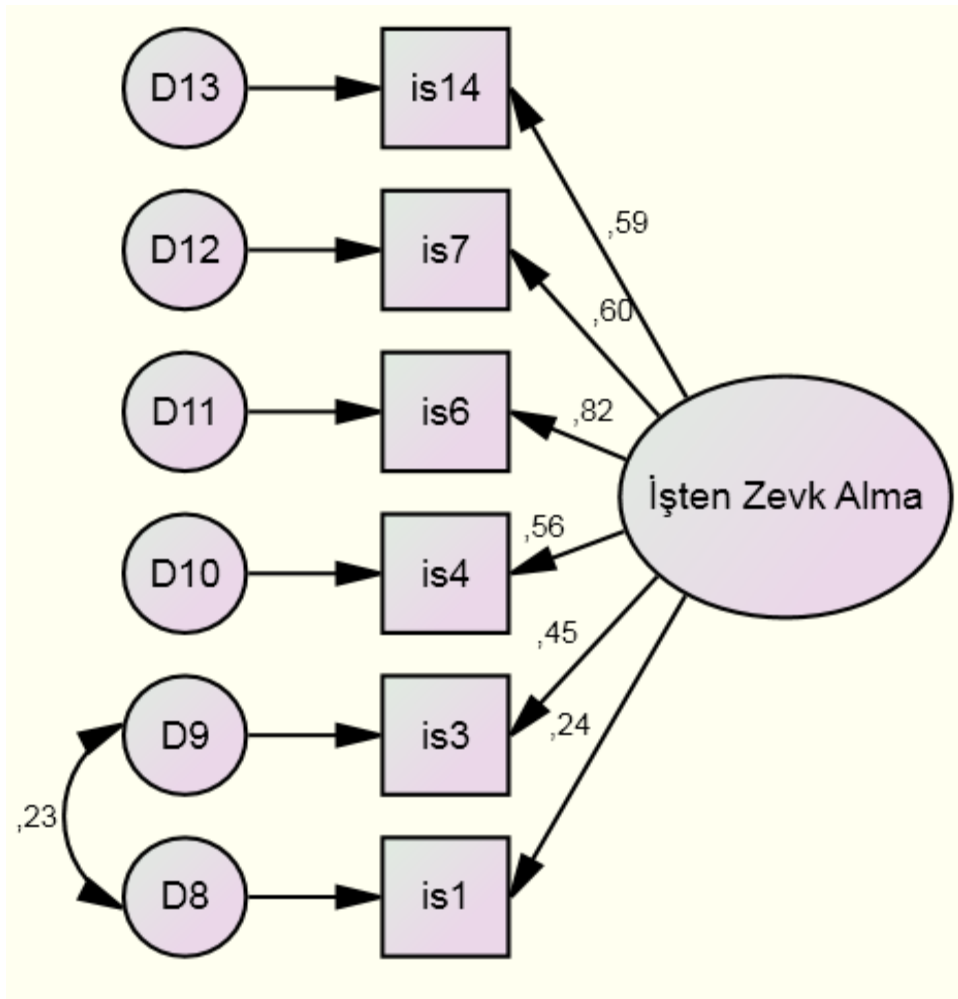
Tablo 4.9. İşe Güdülenme Boyutu Uyum Kriterleri

İndeks	Olması gereken değer	Jenerik Model	Revize Model
Chi-square (χ^2)	Ne kadar küçük olursa o kadar iyi	60	38
Chi-square associated p value (p)	$\geq .05$	0.00	0.00
Chi-square / Degree of Freedom (χ^2/df)	≤ 4	4.31	2.88
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	$.05 < \text{değer} \leq .08$; kabul edilebilir $\leq .05$; iyi	0.113	0.86
RMSEA associated p value (PCLOSE)	$\geq .05$	0.007	0.97
Tucker-Lewis Index (TLI)	$.90 \leq \text{değer} < .95$; kabul edilebilir $\geq .95$; iyi	0.81	0.90
Comparative Fit Index (CFI)	$.90 \leq \text{değer} < .95$; kabul edilebilir $\geq .95$; iyi	0.88	0.94
Hoelter's Critical N (Hoelter Index)	$75 \leq \text{değer} < 200$; kabul edilebilir ≥ 200 ; iyi	102	154

Tablo 4.10’da “İşe Güdülenme” boyutuna ait modelin ve düzeltmeleri sonucunda oluşturulan jenerik model ve revize modele ait tahmin değerleri verilmiştir. Buna göre tüm değerler anlamlı olduğu, başka bir ifadeyle işe güdülenme değişkenine ait tüm soruların işe güdülenme değişkenini açıkladığını söyleyebiliriz.

Tablo 4.10. İşe Güdülenme Boyutu Tahmin Değerleri

Gösterge	Jenerik Model				Revize Model			
	Estimate	SE	CR	P	URW	SE	CR	P
is2 İşe Güdülenme	1,000				1,000			
is13 İşe Güdülenme	0,838	0,128	6,534	***	0,818	0,124	6,610	***
is15 İşe Güdülenme	0,933	0,140	6,654	***	0,755	0,132	5,723	***
is16 İşe Güdülenme	0,798	0,120	6,646	***	0,807	0,117	6,906	***
is17 İşe Güdülenme	1,047	0,144	7,293	***	1,036	0,139	7,436	***
is18 İşe Güdülenme	0,925	0,136	6,794	***	0,899	0,131	6,855	***
is19 İşe Güdülenme	1,093	0,145	7,531	***	0,943	0,135	6,987	***



Şekil 10. İşten Zevk Alma Boyutu Revize Model DFA

Şekil 10'da "İşten Zevk Alma" boyutuna ait revize model DFA path diyagramı görülmektedir. Tablo 4.11'de jenerik modele ait uyum kriterleri ile düzeltmeler sonucunda hesaplanan revize modele ait uyum kriterleri verilmiştir. Düzeltmeler sonucunda ki kare değerinde düşüş görülmektedir. Ayrıca düzeltmeler sonucunda ki kare/sd (χ^2/df) 7 olarak; RMSEA değeri 0,81; CFI değeri 0,95, TLI değeri, 0,91; PCLOSE değeri, 0,97 ve Hoelter İndeks değeri 187 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre işe güdülenme boyutunun uyum kriterleri açısından iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir.

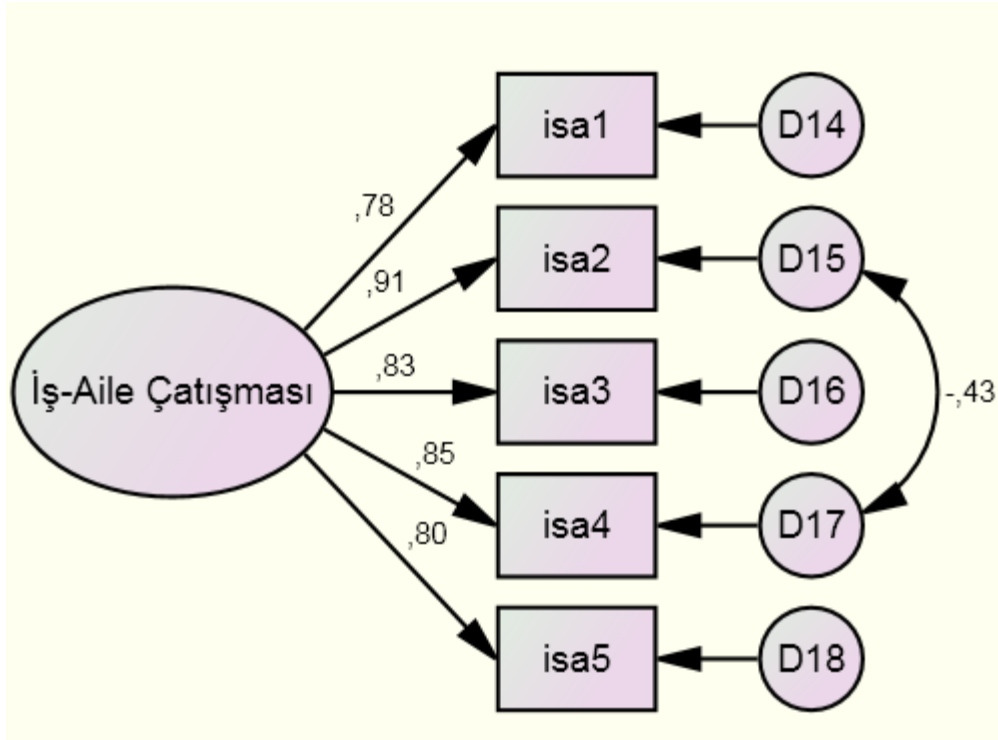
Tablo 4. 11. İşten Zevk Alma Boyutu Uyum Kriterleri

İndeks	Olması gereken değer	Jenerik Model	Revize Model
Chi-square (χ^2)	Ne kadar küçük olursa o kadar iyi	35	21
Chi-square associated p value (p)	$\geq .05$	0.00	0.06
Chi-square / Degree of Freedom (χ^2/df)	≤ 4	9	7
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	.05 < değer \leq .08; kabul edilebilir	105	0.81
RMSEA associated p value (PCLOSE)	$\leq .05$; iyi	0.07	0.09
Tucker-Lewis Index (TLI)	.90 \leq değer < .95; kabul edilebilir	0.85	0.91
Comparative Fit Index (CFI)	$\geq .95$; iyi	0.78	0.95
Hoelter's Critical N (Hoelter Index)	.90 \leq değer < .95; kabul edilebilir	126	187
	≥ 200 ; iyi		

Tablo 4.12.'de "İşten Zevk Alma" boyutuna ait modelin ve düzeltmeleri sonucunda oluşturulan jenerik model ve revize modele ait tahmin değerleri verilmiştir. Buna göre tüm değerler anlamlı olduğu, farklı bir ifadeyle işten zevk alma değişkenine ait tüm soruların işten zevk alma değişkenini açıkladığını söyleyebiliriz.

Tablo 4.12. İşten Zevk Alma Boyutu Tahmin Değerleri

Gösterge	Jenerik Model				Revize Model			
	Estimate	SE	CR	P	Estimate	SE	CR	P
is1 İşten Zevk Alma	1,000				1,000			
is3 İşten Zevk Alma	1,585	0,440	3,604	***	1,743	0,494	3,527	***
is4 İşten Zevk Alma	2,011	0,533	3,775	***	2,273	0,686	3,315	***
is6 İşten Zevk Alma	2,766	0,701	3,948	***	3,193	0,931	3,431	***
is7 İşten Zevk Alma	2,340	0,614	3,811	***	2,685	0,802	3,348	***
is14 İşten Zevk Al.	1,905	0,502	3,793	***	2,200	0,659	3,339	***



Şekil 11. İş-Aile Çatışması Boyutu Hedef Model DFA

Şekil 11’de “İş-Aile Çatışması” boyutuna ait revize model DFA path diyagramı görülmektedir. Tablo 4.13’de jenerik modele ait uyum kriterleri ile düzeltmeler sonucunda hesaplanan revize modele ait uyum kriterleri verilmiştir. Düzeltmeler sonucunda ki kare değerinde düşüş görülmektedir. Ayrıca düzeltmeler sonucunda ki kare/sd (χ^2/df) 4 olarak; RMSEA değeri 0,50; CFI değeri 0,99; TLI değeri, 0,99; PCLOSE değeri, 0,42 ve Hoelter İndeks değeri 375 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre iş-aile çatışması boyutunun uyum kriterleri açısından iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir.

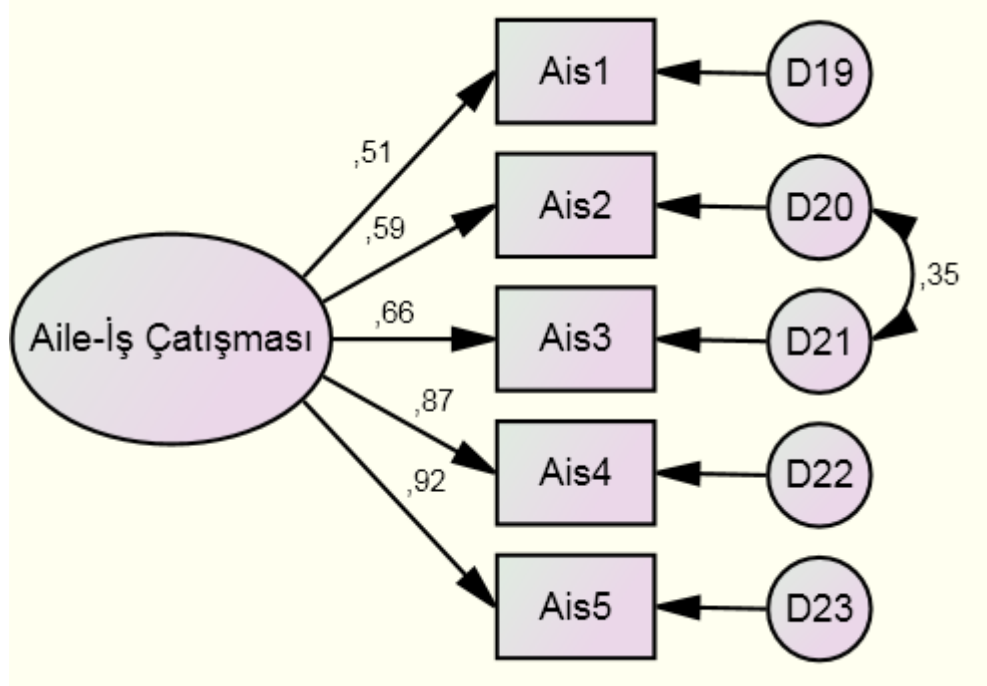
Tablo 4.13. İş-Aile Çatışması Boyutu Uyum Kriterleri

İndeks	Olması gereken değer	Jenerik Model	Revize Model
Chi-square (χ^2)	Ne kadar küçük olursa o kadar iyi	20	6,5
Chi-square associated p value (p)	$\geq .05$	0.01	0.05
Chi-square / Degree of Freedom (χ^2/df)	≤ 4	5	4
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	$.05 < \text{değer} \leq .08$; kabul edilebilir $\leq .05$; iyi	109	0.78
RMSEA associated p value (PCLOSE)	$\geq .05$	0.21	0.19
Tucker-Lewis Index (TLI)	$.90 \leq \text{değer} < .95$; kabul edilebilir $\geq .95$; iyi	0.97	0.98
Comparative Fit Index (CFI)	$.90 \leq \text{değer} < .95$; kabul edilebilir $\geq .95$; iyi	0.98	0.99
Hoelter's Critical N (Hoelter Index)	$75 \leq \text{değer} < 200$; kabul edilebilir ≥ 200 ; iyi	140	261

Tablo 4.14’de “İş-Aile Çatışması” boyutuna ait modelin ve düzeltmeleri sonucunda oluşturulan jenerik model ve revize modele ait tahmin değerleri verilmiştir. Buna göre tüm değerlerin anlamlı olduğu, başka bir ifadeyle iş-aile çatışması değişkenine ait tüm soruların iş-aile çatışması değişkenini açıkladığını söyleyebiliriz.

Tablo 4.14. İş-Aile Çatışması Boyutu Tahmin Değerleri

Gösterge	Jenerik Model				Revize Model			
	Estimate	SE	CR	P	Estimate	SE	CR	P
isa1 İş-Aile Çatış.	1,000				1,000			
isa2 İş-Aile Çatış.	1,058	0,066	16,010	***	1,110	0,069	16,032	***
isa3 İş-Aile Çatış.	1,045	0,069	15,085	***	1,047	0,070	14,930	***
isa4 İş-Aile Çatış.	0,946	0,066	14,386	***	1,005	0,069	14,563	***
isa5 İş-Aile Çatış.	0,983	0,068	14,430	***	0,981	0,069	14,194	***



Şekil 12. Aile-İş Çatışması Boyutu Hedef Model DFA

Şekil 12’de “Aile-iş Çatışması” boyutuna ait revize model DFA path diyagramı görülmektedir. Tablo 4.15’de jenerik modele ait uyum kriterleri ile düzeltmeler sonucunda hesaplanan revize modele ait uyum kriterleri verilmiştir. Düzeltmeler sonucunda ki kare değerinde düşüş görülmektedir. Ayrıca düzeltmeler sonucunda ki kare/sd (χ^2/df) 4 olarak; RMSEA değeri 0,98; CFI değeri 0,98, TLI değeri, 0,96; PCLOSE değeri, 0,06 ve Hoelter İndeks değeri 175 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre aile-iş çatışması alt boyutunun uyum kriterleri açısından iyi bir uyuma sahip olduğu söylenebilir.

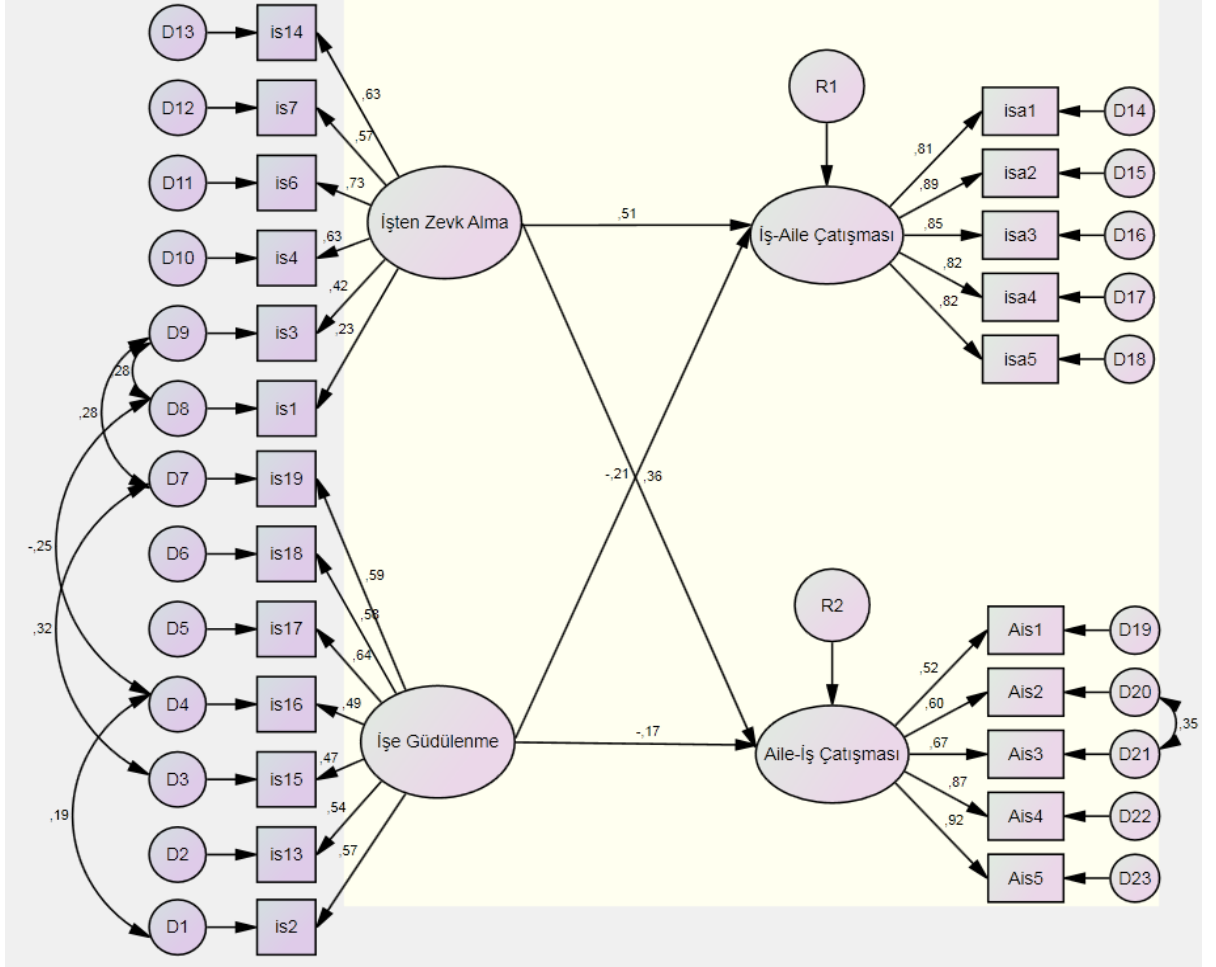
Tablo 4.15. Aile-İş Çatışması Boyutu Uyum Kriterleri

İndeks	Olması gereken değer	Jenerik Model	Revize Model
Chi-square (χ^2)	Ne kadar küçük olursa o kadar iyi	43	14
Chi-square associated p value (p)	$\geq .05$	0.00	0.07
Chi-square / Degree of Freedom (χ^2/df)	≤ 4	5	4
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	.05 < değer \leq .08; kabul edilebilir $\leq .05$; iyi	0.172	0.098
RMSEA associated p value (PCLOSE)	$\geq .05$	0.00	0.06
Tucker-Lewis Index (TLI)	.90 \leq değer < .95; kabul edilebilir $\geq .95$; iyi	0.87	0.96
Comparative Fit Index (CFI)	.90 \leq değer < .95; kabul edilebilir $\geq .95$; iyi	0.94	0.98
Hoelter's Critical N (Hoelter Index)	75 \leq değer < 200; kabul edilebilir ≥ 200 ; iyi	67	175

Tablo 4.16’da “Aile-İş Çatışması” boyutuna ait jenerik modelin ve düzeltmeleri sonucunda oluşturulan jenerik model ve revize modele ait tahmin değerleri verilmiştir. Buna göre tüm değerlerin anlamlı olduğu, başka bir ifadeyle aile-iş çatışması boyutuna ait tüm soruların aile-iş çatışması boyutunu açıkladığını söyleyebiliriz.

Tablo 4.16. Aile-İş Çatışması Boyutu Tahmin Değerleri

Gösterge	Jenerik Model				Revize Model			
	Estimate	SE	CR	P	Estimate	SE	CR	P
Ais1 Aile-İş Çatış.	1,000				1,000			
Ais2 Aile-İş Çatış.	1,170	0,159	7,365	***	1,131	0,162	6,990	***
Ais3 Aile-İş Çatış.	1,311	0,168	7,796	***	1,281	0,172	7,456	***
Ais4 Aile-İş Çatış.	1,569	0,181	8,663	***	1,615	0,191	8,467	***
Ais5 Aile-İş Çatış.	1,564	0,178	8,776	***	1,625	0,190	8,541	***



Şekil 13. İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki İçin Önerilen Yapısal Eşitlik Modeli

4.2.3. İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeline

Göre Ölçülmesi

Şekil 13’de İşkolikliğin alt boyutları ile iş-aile çatışması ilişkisi için ortaya konulan yapısal eşitlik modeli görülmektedir. Gizli değişkenlere ait DFA yapıldıktan sonra, Şekil 12’de gösterilen final modeli şeklinde isimlendirilebilecek yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Nihai modelin uyum kriterleri sınanarak verinin modele uygunluğu R1 ve R2 hata payıyla araştırılmış, ardından gizli değişkenler arasında var olduğu düşünülen ilişkiler hipotezlerle sınanmıştır.

Tablo 4.17’de yapısal eşitlik nihai modeline ait uyum kriterleri verilmiştir. Buna göre tüm uyum kriterleri tam anlamıyla kabul edilebilir olmamakla birlikte ki kare/sd değeri 4’ün altında olduğu için verinin modele uygun olduğu söylenebilir. Uyum kriterleri konusu henüz gelişme aşamasında olan bir alandır. Her bir uyum kriterinde belirli bazı kritik limit noktaları vardır. Ama bunlar kesin olmayıp birer kabullenmedir. Yeni gelişmekte olan alanlarda oluşturulan bir modelin uyum kriterleri kritik limitlerin altında kalması normaldir. Çok fazla sayıda uyum kriteri olmakla birlikte uygulamada bunlardan ancak 5-6 tanesi kullanılmaktadır. Bu açıdan da tüm değerlerin iyi uyuma sahip olması bir koşul olarak görülmemektedir (Garson, 2004).

Yapısal eşitlik modelinde hangi kriterlerin kullanılması gerektiği hakkında ortak bir yaklaşım olmasa da, birkaç kriterin birlikte kullanılması tavsiye edilmektedir. Bu çerçevede, en azından üç uyumluluk (fit) test grubundan birer adet kullanılmalıdır (Garson, 2009). Literatürde en çok kullanılan uyum istatistik değerleri; χ^2 -p- χ^2 /df, RMSEA-PCLOSE, TLI-CFI değerleri ile HOLTER Index değeridir (Uryan, 2010, Kula, 2010).

Buna göre, düzeltmeler sonucunda ki kare değerinde düşüş görülmektedir. Ayrıca düzeltmeler sonucunda ki kare/sd 3,4 olarak; RMSEA değeri 0,78; CFI değeri 0,91; TLI değeri, 0,89; PCLOSE değeri, 0,06 ve Hoelter İndeks değeri, 87 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre final modelin uyum kriterleri açısından iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.17. İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisi Final Modeli Uyum Kriterleri

İndeks	Olması gereken değer	Revize Model
Chi-square (χ^2)	Ne kadar küçük olursa o kadar iyi	766
Chi-square associated p value (p)	$\geq .05$	0.00
Chi-square / Degree of Freedom (χ^2/df)	≤ 4	3,4
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	$.05 < \text{değer} \leq .08$; kabul edilebilir $\leq .05$; iyi	0.78
RMSEA associated p value (PCLOSE)	$\geq .05$	0.06
Tucker-Lewis Index (TLI)	$.90 \leq \text{değer} < .95$; kabul edilebilir $\geq .95$; iyi	0.89
Comparative Fit Index (CFI)	$.90 \leq \text{değer} < .95$; kabul edilebilir $\geq .95$; iyi	0.91
Hoelter's Critical N (Hoelter Index)	$75 \leq \text{değer} < 200$; kabul edilebilir ≥ 200 ; iyi	87

Tablo 4.18’de yapısal modele ait tahmin değerleri verilmiştir. Test edilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H₁: İşkoliklik ve iş-aile çatışması arasında ilişki vardır.

H_{1a}: İşe güdülenme alt boyutu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1b}: İşten zevk alma alt boyutu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1c}: İşe güdülenme alt boyutu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1d}: İşten zevk alma alt boyutu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablodaki değerler incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde H₁, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırmanın teorik boyutu itibariyle ortaya atılan modelin kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 4.18. İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İlişkisi Final Modeline Ait Tahmin Değerleri

Gösterge			Estimate	S.E.	C.R.	P
İş-Aile Çatışması	<---	İşten Zevk Alma	1,724	0,559	3,085	0,002
Aile-İş Çatışması	<---	İşe Güdülenme	-0,153	0,070	-2,200	0,028
İş-Aile Çatışması	<---	İşe Güdülenme	-0,305	0,104	-2,924	0,003
Aile-İş Çatışması	<---	İşten Zevk Alma	0,757	0,279	2,715	0,007
is2	<---	İşe Güdülenme	1,000			
is13	<---	İşe Güdülenme	0,910	0,148	6,132	***
is15	<---	İşe Güdülenme	0,859	0,158	5,453	***
is16	<---	İşe Güdülenme	0,751	0,113	6,640	***
is17	<---	İşe Güdülenme	1,152	0,171	6,750	***
is18	<---	İşe Güdülenme	1,022	0,160	6,400	***
is19	<---	İşe Güdülenme	1,060	0,161	6,563	***
is1	<---	İşten Zevk Alma	1,000			
is3	<---	İşten Zevk Alma	1,747	0,503	3,475	***
is4	<---	İşten Zevk Alma	2,691	0,833	3,230	***
is6	<---	İşten Zevk Alma	3,039	0,926	3,280	***
is7	<---	İşten Zevk Alma	2,744	0,859	3,193	***
is14	<---	İşten Zevk Alma	2,516	0,778	3,234	***
isa1	<---	İş-Aile Çatışması	1,000			
isa2	<---	İş-Aile Çatışması	1,062	0,063	16,843	***
isa3	<---	İş-Aile Çatışması	1,050	0,066	15,898	***
isa4	<---	İş-Aile Çatışması	0,945	0,063	15,025	***
isa5	<---	İş-Aile Çatışması	0,981	0,065	15,064	***
Ais1	<---	Aile-İş Çatışması	1,000			

Tablo 4.18’de araştırma bulgularında da görüldüğü üzere H_{1a} : *İşe güdülenme alt boyutu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır* hipotezine göre işe güdülenme ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki vardır. H_{1b} : *İşten zevk alma alt boyutu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır* hipotezine göre negatif yönlü doğrusal bir ilişki vardır. H_{1c} : *İşe güdülenme alt boyutu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki vardır* hipotezine göre işe güdülenme ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki vardır. H_{1d} : *İşten zevk alma alt boyutu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki vardır* hipotezine göre ise işten zevk alma ile aile-iş çatışması arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki vardır, denilebilir.

4.2.4. Araştırmaya Katılanların İşkoliklik ile İş-Aile Çatışmasının

Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Araştırmanın hipotezlerinden “ H_2 : İşkoliklik ile iş-aile çatışması demografik değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, akademik kariyer, mesleki tecrübe) farklılık göstermektedir” hipotezi ve alt hipotezleri olan “ H_{2a} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir. H_{2b} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. H_{2c} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi akademik kariyer seviyesine göre farklılık göstermektedir. H_{2d} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir. H_{2e} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi mesleki medeni duruma göre farklılık göstermektedir.” şeklindedir. Bu hipotezlerin desteklenip desteklenmediğine yönelik, araştırmaya katılan doktorların işkolikliğin iki alt boyutunu ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ilişkisinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak üzere yapılan t-Testi ve ANOVA analizlerinin sonuçları aşağıda tablolar halinde gösterilmektedir. Tablolarda sadece anlamlı bulgulara yer verilmiştir.

4.2.4.1. Katılımcıların İşkolik ve İş-aile Çatışmasının Cinsiyete Göre Farklılığının Karşılaştırılması

Araştırmanın hipotezlerinden bir diğeri de (“ H_2 : İşkoliklik ile iş-aile çatışması demografik değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, akademik kariyer, mesleki tecrübe) farklılık göstermektedir” hipotezidir. Alt hipotezlerden biri olan H_{2b} : “İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir” hipotezidir. Katılımcıların işkolikliğin iki alt boyutunu oluşturan “İşe Güdülenme” ve “İşten Zevk Alma” ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ilişkisi cinsiyet ile t-Testi analiziyle karşılaştırılmış olup sonuçlar Tablo 4.19’da gösterilmektedir.

Tablo 4.19. İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması ile Cinsiyetin Karşılaştırılması

İş-Aile Çatışması Boyutları	Cinsiyet	X	s	t	df	p
İş-Aile Çatışması	Bayan	17,22	3,63	1.515	257	0,04
	Erkek	16,05	4,88		81,3	
Aile-İş Çatışması	Bayan	15,33	3,88	2.068	257	1,31
	Erkek	13,91	4,27		214	

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere yapılan t testi analizleri sonucuna göre; katılımcıların cinsiyet olarak farklanması yani bayan ya da erkek olması iş-aile çatışmasının alt boyutlarından “İş-aile çatışması” boyutu açısından anlamlı bir farklanma oluşturmaktadır ($t = 1.515$; $p < 0,05$). Bu durum bayanların erkeklere göre daha yüksek iş-aile çatışması yaşadıkları şeklinde ifade edilebilir. Buna göre alt hipotezlerden “ H_{2b} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.” hipotezi iş-aile çatışmasının alt boyutlarından biri olan iş-aile çatışması açısından kısmen desteklenmiştir.

4.2.4.2. Katılımcıların İşkolik ve İş-aile Çatışması ile Yaş Grupları, Mesleki Tecrübe, Akademik Kariyer ve Medeni Durumlarına Göre Farklılıkların Karşılaştırılması

Katılımcıların işkoliklik ve iş aile çatışması ile demografik değişkenlerden yaş, mesleki tecrübe ve akademik kariyerle ilgili alt hipotezler, “ H_{2a} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir. H_{2b} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi akademik kariyer seviyesine göre farklılık göstermektedir. H_{2c} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.” şeklindedir. Katılımcıların, işkolikliğin iki alt boyutunu oluşturan “İşe Güdülenme” ve “İşten Zevk Alma” ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ilişkisinin yaş gruplarına, mesleki tecrübeye, akademik kariyer ve medeni duruma durumlarına göre karşılaştırmak için yapılan ANOVA analiz sonuçları aşağıda Tablo 4.20’de gösterilmektedir. Tabloda sadece analiz sonucunda elde edilen anlamlı bir ilişki tespit edilen değişkenler yer almaktadır.

Tablo 4.20. İşkolik ve İş-Aile Çatışması ile Yaş Grupları, Mesleki Tecrübe, Kariyer Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Yaş Grupları-Tecrübe-					F	P
Kariyer \ İş-aile Çatışması		Kareler	df	Kareler		
		Toplamı		Ortalaması		
İş-Aile Çatışması (Yaş)	Guruplar arası	534,176	3	178,059	8,766	0,00
	Guruplar içi	5179,491	255	20,312		
	Toplam	5713,668	258			
İş-Aile Çatışması (Mesleki Tecrübe)	Guruplar arası	348,436	4	87,109	4,124	0,03
	Guruplar içi	5365,232	254	21,123		
	Toplam	5713,668	258			
İş-Aile Çatışması (Kariyer)	Guruplar arası	601,147	4	150,287	8,26	0,00
	Guruplar içi	3277,048	180	18,206		
	Toplam	3878,195	184			

Tablo 4.20’de görüldüğü üzere yapılan Anova (F) testi analizleri sonucuna göre; katılımcıların yaş grupları ile iş-aile çatışması alt boyutlarından “İş-aile çatışması” boyutu ($F = 8.766$; $p < 0,05$) ve mesleki tecrübe ve “İş-aile çatışması” boyutu ($F = 4.124$; $p < 0,05$) akademik kariyer ve “İş-aile çatışması” boyutu ($F = 8.26$; $p < 0,05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre alt hipotezlerden, “ H_{2a} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir” hipotezi kısmen desteklenmiştir. Mesleki tecrübe olarak 1-5 yıl arasında olanlar diğer tecrübe gruplarına göre daha yüksek iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Buna göre alt hipotezlerden H_{2d} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kısmen desteklenmiştir. Medeni duruma göre yapılan analiz sonucunda evli araştırma görevlileri diğer akademik kariyer gruplarına göre daha yüksek iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Buna göre alt hipotezlerden “ H_{2c} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi akademik kariyer seviyesine göre farklılık göstermektedir. H_{2e} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir” hipotezleri de kısmen desteklenmiştir.

Bu analizlerin dışında katılımcı doktorların işkoliklik ölçeğine verdiği yanıtlarla ilgili yapılan analiz sonucuna göre ($X_{ort}=2,88$) araştırma örnekleminizi oluşturan doktorları “işkolik” olarak tanımlayabilecek düzeyde yeterli bulguya rastlanmamıştır. Bu sonuç Bayraktaroğlu v.d, 2009, ve Emhan v.d, 2009’nin yaptığı araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Tablo 4.21. Araştırma Sonuçları ve Değerlendirme

Araştırma Hipotezleri	Araştırma Bulguları	Değerlendirme
H _{1a} : İşe güdülenme alt boyutu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.	Yapısal Eşitlik Modeli ile yapılan analiz sonucunda işe güdülenme alt boyutunun, iş-aile çatışması boyutunu etkilediği tespit edilmiştir.	H _{1a} : hipotezi kabul edildi.
H _{1b} : İşten zevk alma alt boyutu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.	Yapısal Eşitlik Modeli ile yapılan analiz sonucunda işten zevk alma alt boyutunun, iş-aile çatışması boyutunu etkilediği tespit edilmiştir.	H _{1b} : hipotezi kabul edildi.
H _{1c} : İşe güdülenme alt boyutu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.	Yapısal Eşitlik Modeli ile yapılan analiz sonucunda işe güdülenme alt boyutunun, aile-iş çatışması boyutunu etkilediği tespit edilmiştir.	H _{1c} : hipotezi kabul edildi.
H _{1d} : İşten zevk alma alt boyutu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki vardır.	Yapısal Eşitlik Modeli ile yapılan analiz sonucunda işten zevk alma alt boyutunun, aile-iş çatışması boyutunu etkilediği tespit edilmiştir.	H _{1d} : hipotezi kabul edildi.
H _{2a} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.	20-30 yaş aralığındaki doktorlar diğer yaş gruplarına göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.	H _{2a} : hipotezi kısmen kabul edildi.
H _{2b} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Cinsiyet ile “Aile-iş çatışması” arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Bayanlar erkeklere göre daha yüksek iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.	H _{2b} : hipotezi kısmen kabul edildi.
H _{2c} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi akademik kariyer seviyesine göre farklılık göstermektedir.	Evli/bekâr olma durumuna göre yapılan analiz sonucunda evli araştırma görevlileri diğer akademik kariyer gruplarına göre daha yüksek iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.	H _{2c} : hipotezi kısmen kabul edildi.
H _{2d} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.	Mesleki tecrübe olarak 1-5 yıl arasında olanlar diğer tecrübe gruplarına göre daha yüksek iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.	H _{2d} : hipotezi kısmen kabul edildi.

H _{2c} : İşkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyi mesleki medeni duruma göre farklılık göstermektedir.”	Medeni göre yapılan analiz sonucunda evli araştırma görevlileri diğer akademik kariyer gruplarına göre daha yüksek iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.	H _{2c} : hipotezi kısmen kabul edildi.
--	---	---

Yukarda Tablo 4.21’de araştırmaya ait hipotezlere yönelik bulgular ve değerlendirmelere yer verilmiştir. Buna göre araştırmada ortaya atılan hipotezlerin büyük ölçüde kabul edildiği görülmektedir.

4.3. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İşkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisine yönelik çalışma, biri üniversite araştırma hastanesi diğeri devlet hastanesi olmak üzere iki kamu hastanesi, üç tane de özel hastane olmak üzere toplam 259 doktor üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre;

- Elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamındaki doktorlarda işkolik davranış özelliği gösterme bakımından yeterli düzeyde bir bulguya rastlanmamıştır. Bu sonuç konuyla ilgili farklı meslek gruplarında ülkemizde yapılmış diğer araştırma sonuçlarıyla da paralellik arz etmektedir.
- Araştırma sonucunda ana hipotezi oluşturan işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye yönelik olarak işkolikliğin iki alt boyutu olan işe güdülenme ve işten zevk alma ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutları arasında pozitif ve negatif yönlü doğrusal ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuç işkoliklik ile iş-aile çatışması ya da iş-yaşam çatışmasına yönelik daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçları desteklemektedir (Bonebright v.d, 2000, Buelens ve Poelmans, 2004, Russo ve Waters, 2006, Brady v.d., 2008). Ayrıca elde edilen bu sonuca göre işten zevk alarak çalışan bireylerin daha fazla iş-aile ve aile çatışması yaşayacakları söylenebilir. Yani bu durum işten zevk alarak çalışan işkoliklerin, işten aileye ya da aileden işe yansıyan bir çatışma yaşayacakları şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç, daha önce iş yaşam dengesizliği gibi benzer konularda yapılan araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir (Aziz ve

Zickar, 2006). Ancak işe güdülenerek çalışan işkoliklerin ise daha az iş-aile ve aile-iş çatışması yaşayacakları söylenebilir.

- İşkoliklik ile iş-aile çatışmasının literatürde çok sayıda araştırma bulunan demografik değişkenlerle ilişkisi açısından anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda cinsiyet ile “*Aile-iş çatışması*” arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bayanlar erkeklere göre daha yüksek aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Bu durum bayanların sosyo-psikolojik açıdan ailesine daha düşkün olduğundan işten çok ailesine vakit ayırmalarından kaynaklanabilir. Bundan dolayı erkeklere göre daha yüksek aile-iş çatışması yaşaması normal kabul edilebilir. Konuyla ilgili Aziz ve Cunningham’ın (2008)’de 199 tam zamanlı işçi üzerinde yaptıkları çalışmada elde edilen sonuçlar cinsiyetin iş stresi ile işkoliklik ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişkiyi azaltmadığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca cinsiyet rolleri ve kimlikleri son yıllarda önemli ölçüde değiştiğinden cinsiyet farklılıkları önemini yitirmiş olmakla birlikte; cinsiyet iş stresi, iş-yaşam dengesizliği ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi etkilememekte olduğu sonucuna varmışlardır.

- 20-30 yaş aralığındaki doktorlar diğer yaş gruplarına göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Bu durum mesleğe yeni başlamış pratisyen doktor ya da araştırma görevlisi doktorların kariyerlerinin başında olduklarından işe daha fazla vakit ayırmalarından kaynaklanabilir.
- Evli-bekâr olma durumuna göre yapılan analiz sonucunda evli araştırma görevlileri diğer akademik kariyer gruplarına göre daha yüksek aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Toplumsal açıdan bakıldığında evlilik hayatına atılmış ve aynı zamanda akademik kariyer yapmak isteyen araştırma görevlilerinin evliliğinin ilk zamanlarında eşleriyle problem yaşamak istemiyor olabilirler. Aile yaşamındaki problemlerin kariyerlerini olumsuz etkileyebileceği düşüncesi de bu sonucu doğurabilir. Ancak işkoliklik ile iş-aile çatışmasının akademik kariyere göre farklılığı konusunda daha sağlıklı sonuçlar elde etmek için aynı örneklem üzerinde farklı zaman dilimlerinde araştırma yapılmalıdır.
- Evli-bekâr olma durumuna göre yapılan analiz aynı zamanda işkoliklik ile iş-aile çatışmasının medeni duruma farklılaştığı sonucunu da ortaya koymuştur. Bekâr bir

doktorun aile kavramı anne baba ve kardeşlerden oluştuğundan işkolik davranışından dolayı iş-aile çatışması yaşamaması normal kabul edilebilir.

İşkoliklik günümüz toplumlarında çağın hastalığı olarak görünse de konuyla ilgili ülkemizde yapılan araştırmaların birçoğunda araştırma kapsamındaki meslek gruplarında (doktorlar, muhasebe meslek mensupları, bankacılar) işkoliklik düzeyinde bulgulara rastlanmamıştır. Buna yönelik çok farklı sebepler ortaya konulabilir. Birincisi işkolikliğe sebep olan unsurlardan en önemlisi aile yaşamında huzurlu olmayan bireyin bu boşluğu iş yaşamı ile doldurmaya çalışmasıdır.

Ülkemizde aile hayatı her şeyin önünde tutulduğu için bireyin iş hayatını aile hayatına değiştirmemesi normal kabul edilebilir. Bir örgütte işkolik işgörenlerin yer alma nedenlerinden biri olarak yöneticilerin işgörenlerine olan yaklaşımları da ifade edilebilir. Yani çalışanları zamanla işkolik çalışanlar haline getiren yöneticilerin çalışanlardan iş anlamında çok fazla beklentiye girmeleridir. Bunun yanı sıra, işkolikliğin sosyal, finansal ve teknik olmak üzere üç nedenden kaynaklandığı açıklanmaktadır. Gittikçe daha çok çalışmayı gerektiren iş düzeni ve bu düzene uyum sağlayan iş çevreleri, kişilerin çok çalışmazlarsa geri kalacaklarını düşünmeleri, işkolikliğin sosyal nedenini oluştururken; başarının gittikçe daha ekonomik kazançla değerlendirilmesi de işkolikliğin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır.

Ayrıca teknolojik gelişmeler de (e-posta, cep telefonu, mesaj, faks vb.) iş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırların çizilmesini güçleştirerek kişilerin birer işkolik haline gelmesine katkı sağlamaktadır. İşkoliklik davranışı, kişinin çalıştığı kurum kültürünün etkisi ile, aile yapısı ve aile ilişkileri nedeni ile, kişilik özellikleri ve kişinin inançlarının etkisi ile gelişebilmektedir. Birçok organizasyonda kurumsal kültür, kişilerin işte uzun saatler geçirmelerini sağlamaya yönelik ödüllendirici bir nitelik taşımaktadır. Yapılan bir araştırmada, her on işyerinden dokuzunun kişileri daima işle ilgili olmaya teşvik ettiğini ortaya çıkarmıştır. Bu tarz işyerleri, e-mail, çağrı cihazları, cep telefonları, taşınabilir bilgisayarlar ve çeşitli teknolojik araç ve gereçlerle işgörenlerine yirmi dört saat işle ilgili olma olanağı tanımaktadırlar. Kendilerinden istenen bu aşırı çalışmayı

gerçekleştiren çalışanlar, çalıştıkları kurum tarafından iyi çalışanlar olarak tanımlanmaktadır.

Yukarıda ifade edilenlere göre ülkemizde işkolikliğin hiç yer almadığı ya da almayacağı anlamına gelmemektedir. Araştırmaya tabi tutulan grupların haricinde farklı sektörlerde yukarıda sayılan sebeplere bağlı olarak işkoliklik ve beraberinde iş-aile çatışmasından söz edilebilir. Bunun için araştırmalar farklı sektör ve meslek gruplarında yapılmalıdır. Ayrıca işkolikliğe neden olan unsurlara bakıldığında genel olarak ekonomik seviyesi yüksek, alanında uzman bireylerden oluşan kurumsal ya da sistematik ve teknolojiyi etkin şekilde kullanan bir örgüt yapısı ön plana çıkmaktadır. Buna göre ülkemizin ekonomik, sosyal ve teknolojik büyüme süreci göz önüne alındığında yakın bir gelecekte işkolik bireylerden oluşmuş örgüt yapılarından bahsetmek mümkün olabilir.

Araştırma sonuçlarından da görüleceği üzere araştırma kapsamındaki doktorlarda farklı düzeylerde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Bu durum, bireyleri işkolikliğe götüren en önemli sebeplerden biri olarak değerlendirilebilir. Buradan yola çıkarak doktorların, önlem alınmadığı takdirde, iş hayatında karşılaştıkları iş-aile çatışması sonucu, işkolikler bireyler haline gelebilecekleri söylenebilir. Ayrıca gerek iş-aile, gerekse aile-iş çatışması yaşayan çalışanların, ne çalıştıkları örgüte ne ailelerine ne de topluma faydalı olabilecekleri söylenemez. Buna göre doktorlar kendilerini ilerde işkolik bireyler haline getirmesi muhtemel iş-aile ya da aile-iş çatışmasını ortadan kaldırmak için iş dışında ailelerine daha fazla zaman ayırmalıdır. Bunu yaparken etkin bir zaman yönetimi ile işlerine de yeterince zaman ayırmalıdır. İş yaşamında başarının yolunun huzurlu ve mutlu bir yaşamdan geçtiği göz önüne alınırsa konunun önemi çok daha iyi anlaşılacaktır.

Sonuç olarak iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşayan doktorlar;

- İşkoliklik, çalışanların iş performansı anlamında işletmeye kısa vadede olumlu katkılar sağlasa da, orta ve uzun vadede hem bireye hem de içinde bulunduğu örgüte zarar vermektedir.
- Akademik kariyerlerinin başındaki evli araştırma görevlileri iş-aile çatışması yaşamamak için etkin bir zaman yönetimi uygulamalıdır. Böylece hem eşinin aile yaşamı ile ilgili taleplerini yerine getirmiş hem de iş yaşamını belli bir plan içerisinde yürütmüş olur.
- Doktorluk mesleğini icra eden bayanlar ya da diğer sosyal rolleri itibariyle anne doktorlar yoğun iş temposuna ayak uydurabilmek ve meslekte başarılı olabilmek için evde eşlerinin ve çocuklarının taleplerinin yanı sıra dengeli bir şekilde işe ait sorumluluklarını da yerine getirmelidirler.
- Mesleğe yeni başlamış olan doktorlar mesleki kariyer endişesiyle yoğun iş temposuna kapılmadan yaşamlarının geri kalanında tüm yaşamlarını etkileyecek olan ailelerine olan sorumlulukları yerine getirme konusunda daha dengeli davranırlarsa iş-aile çatışmasını azaltabilirler.
- Sağlık çalışanları ile ilgili kanunda yapılacak olan düzenlemelerle kamuda çalışan doktorların aldıkları ücretler özel hastanedeki doktora göre ayarlanıp çalışma saatleri de belli standartlara çekilirse kamuda işgören doktorların iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamlarının önüne geçilebilir.
- Yöneticiler işkolik çalışanlarını sağlıklı ve işletmeye olumlu katkılar sunan bireyler olarak görmeyip tedavi edilmelerine yönelik gayretler içerisinde olmalıdır. Günümüzün özellikle de yakın geleceğin en önemli hastalıklarından biri olarak karşımıza çıkması kuvvetle muhtemel işkoliklik ile ilgili yöneticiler önleyici tedbirler almalıdırlar. Küresel ekonomideki çıldirtıcı rekabet, üst düzey teknoloji kullanımı ve sosyal medyanın toplumlar üzerindeki yoğun baskısı göz önüne alınırsa konunun önemi daha iyi anlaşılacaktır.
- Küresel değişim sürecinde ekonomide en iyi şekilde rekabet edebilen, bu anlamda değişim ve gelişimi en iyi anlayabilen, teknolojiyi doğru yerde ve en etkin şekilde kullanan örgütler bu süreçte en başarılı işletmeler olacaktır. Bu da ancak işkoliklik gibi, çağın iş hastalıklarından uzak, sağlıklı, ailesi ile işi arasındaki dengeyi en iyi şekilde kurmuş bireylerle mümkün olacaktır.

- Konuyla ilgili bundan sonraki özellikle ülkemizde yapılacak olan araştırmalarda etkin sonuçlara ulaşmak için işkoliklik, inanç ve tutumlar, yönetici değer ve yargıları, iş performansı, yaşam kalitesi algısı, örgüt kültürü, örgüt iklimi v.b kavramlarla ilişkilendirilerek ele alınabilir. Bu sayede ülkemizde farklı şekillerde ortaya çıkması muhtemel işkoliklik ile ilgili daha net sonuçlar elde edilebilir.

4.4. ÇALIşMANIN ETKİLERİ

Bu bölümde, çalışmanın, yapılan araştırma teknikleri çerçevesinde bundan sonraki yapılacak olan çalışmalara ışık tutabilmesi, araştırmacıların, yöneticilerin ya da üçüncü kişilerin faydalanabilmesi açısından teorik, metodolojik ve yönetsel etkileri üzerine birtakım değerlendirmeler yer almaktadır.

4.4.1. Çalışmanın Teorik Etkileri

Çalışma işkoliklikle ilgili yapılmış geniş bir teorik araştırmayı içermektedir. İşkoliklik ile ilgili yapılmış daha önceki çalışmalardaki teorik bölümlere ek olarak yeni alt başlıklar ve işkoliklikle ilgili yeni yaklaşımlar, yeni ölçekler çalışmada yer almaktadır. İşkoliklik ile ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılar için rehber niteliği taşıyan işkoliklik ile ilgili yapılmış alan araştırması sonuçları çalışmanın en önemli teorik etkisi olarak ifade edilebilir. Çalışmanın iş-aile çatışması ile ilgili teorik içeriğinde iş-aile çatışması ile ilgili benzer kavramlar, konuyla ilgili yapılan araştırmalar ve ayrıca işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye yönelik yapılan alan araştırması sonuçları da bundan sonraki çalışmalar için rehber niteliği taşımaktadır.

4.4.2. Çalışmanın Metodolojik Etkileri

Yapılan çalışmada işkoliklik ve iş-aile çatışmasına yönelik daha önce farklı araştırmalarda kullanılmış olan ölçekler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcı doktorlarda yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik kariyer durumlarına göre farklılık gösteren iş-aile ve aile-iş çatışması tespit edilmiştir. Bu konuyla ilgili daha sağlık sonuçlara ulaşılabilmesi için aynı örneklem üzerinde farklı zaman dilimlerinde araştırmalar yürütülmesi gerekmektedir. Araştırmada özellikle ülkemizde çok fazla ilgilenilmediği düşünülen “*Yapısal Eşitlik Modeli*” yoluyla işkolik ile iş-aile çatışması ilişkisi değerlendirilmiş olup aralarında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Örneklem düzeyinin düşük olmasına bağlı olarak araştırma hipotezlerimizden bazıları ile ilgili düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bundan sonra konuyla ilgili yapılacak olan araştırmalarda örneklem düzeyi arttırılabilirse daha net sonuçlara ulaşılabilir.

4.4.3. Çalışmanın Yönetsel Etkileri

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre örneklemdeki doktorlarda işkolik düzeyde bir bulguya rastlanmamıştır. Ancak araştırmaya katılan doktorlarda yaşa göre, cinsiyete göre, akademik kariyer, medeni duruma göre farklılık gösteren iki yönlü iş-aile ve aile-iş çatışması yaşandığı görülmüştür. İş-aile çatışmasının hem kişiye hem de örgüte zarar verdiği yapılan çalışmalar neticesinde anlaşılmaktadır. İşletmelerin insan kaynakları yöneticileri bu durumu göz önüne alıp iş-aile çatışmasının önüne geçebilecek yeni yönetim yaklaşımları ve iş anlayışları ortaya koymalıdır. Araştırma sonucunda katılımcı doktorların işkolik düzeyinde olmamaları bundan sonra da olmayacakları anlamına gelmemektedir. Yapılan araştırmalara göre işkolik çalışanlar örgüte ve diğer çalışanlara da zarar verebilmektedirler. Yöneticiler araştırmada ortaya konulan işkoliklik nedenleri ve boyutlarını dikkate alarak işletmelerinde olması muhtemel işkolik çalışanların önüne geçebilirler.

KAYNAKÇA

- Akdağ, F. ve Yüksel M., (2010) "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü" *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 2, Sayı 1, ISSN: 1309 -8039 (Online) s.47-55
- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010) "Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 16, Sayı 3, s.309-327
- Andreassen, C.S., Ursin, H., ve Eriksen, H.R, (2007) "The relationship between strong motivation to work ("workaholism") and health" *Psychology and Health*, 22, 615–629.
- Andreassen, C.S, Hetland J., ve Pallesen, S.i (2012) "Workaholism and work–family spillover in a cross-occupational sample", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, p.1-118
- Andreassi, J., K. ve Thompson C. A., (2008) "*Work-Family Culture Current Research and Future Directions. Handbook of Work-Family Integration. Research, Theory*", and *Best Practices* Edited by: Karen Korabik, Donna S. Lero and Denise L. Whitehead ISBN: 978-0-12-372574-5 San Diego. Academic Press: p.331-351
- Apaydın, M. D. (2004), "*Çift Kariyerli Ailelerde İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Düzeyleri İle İlişkisi*" Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Auster, C. J., (1996) "The sociology of work: Concepts and cases," Pine Forge Press, APA (American Psychiatric Association), 1984 "*Diagnostic and statistical manual of mental Disorders*" (4th ed.) (DSM-IV) . Washington, D.C.: American Psychiatric Association
- Aryee, S. L., Leung A. ve S. Lo. (1999), "Role Stressors, Inter-role Conflict, and Wellbeing: The Moderator Influence of Social Support and Coping Behaviors Among Employed Parents in Hong Kong", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, 1999, s. 259-28.
- Aycan, Z., (2008), "Cross-Cultural Approaches to Work-Family Conflict. Handbook of Work-Family Integration". *Research, Theory, and Best Practices* Edited by: Karen Korabik, Donna S. Lero and Denise L. Whitehead San Diego, Academic Press, p.353-370, 2008.
- Aydın, Ö., (2006) "En Ünlü İşkolikler", *Capital İş ve Ekonomi Dergisi*. 20 Aralık 2006, <http://www.capital.com.tr>
- Aytaç, S., (1997), "*Çalışma Yaşamında Kariyer; Yönetimi, Planlanması, Geliştirilmesi, Sorunları*" İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S., (1999) "Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer", *Türkiye’de Kadın İşgücü ve Seminerleri I-II*, TİSK Yayınları, No. 192, Aralık 1999. S.144

Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K., (2010) “Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, Bahar: 137-147, Prof. Dr. Hasan Işın Dener Özel Sayısı

Aziz, S. ve Cunningham, J., (2008),”Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender’s role” *Gender in Management: An International Journal* Vol. 23 No. 8, pp. 553-556

Aziz, S. ve Zickar, M., J. (2006) “A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, p. 52-62.

Bacharach, Samuel B. - Bamberger Peter - Conley Sharon, (1991),“Work Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”., *Journal of Organizational Behavior*, V.12, p.39-53

Bartolome, Fernando - Evans Paul A.Lee, (1980) “Must Success Cost So Much?”, *Harvard Business Review*, March - April, p.137-148.

Barnnet, Rosalind C. (1999); “A New Work-Life Model For the Twenty-First Century”, *Annals of the American Academy of Political&Social Science*, March, No.562, 1999.

Bashan, E., (2012), “İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma” Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya

Bhagat, R. S. ve Mc Quaid S. J. - Lindholm, Hal, (1985) - Segovis James, “Total Life Stress: a Multi Method Validation of the Construct and Its Effects on Organizationally Valued Outcomes and Withdrawal Behaviors”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 70, No. 1, p. 202-214.

Baltaş, Z. ve Baltaş, A., (1998) “*Stres ve Başa Çıkma Yolları*” İstanbul: Remzi Yayınları

Bardakçı, S. (2007), “Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi” Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007

Bardakçı, S. ve Baloğlu, M., (2012) “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri, Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt 37 Sayı 164 s.46-57

Barling, J., Bluen, S., ve Moss, V. (1990). Type A behavior and marital dissatisfaction: Disentangling the effects of achievement striving and impatience-irritability. *Journal of Psychology*, V.124, s.311-319.

Batıgün, A., D., Şahin, N., H., (2006) “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doymu Türk Psikiyatri Dergisi, 17(1):32-45

Bayraktaroğlu, S., Kutaniş, R.Ö. ve Dosaliyeva, D., (2009),“İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma” 17. Ulusal Yönetim ve

Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs 2009 Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Bildiriler Kitabı, s.553-558

Bayraktaroğlu, S. ve Mustafayeva L., (2008)“İşkoliklik ve Örgütsel Verimsizlik” , Editörler: Özdevecioğlu, M. ve H. Karadal, Örgütsel Davranışta Seçme Konular, İlke Yayınevi, Ankara, s. 41–51. 2008

Bayraktaroğlu, S. ve Mustafayeva L., (2010)“İşkoliklik ve Nedenleri”, Editör: Özler, E., Derya, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ekin Yayınları, Bursa

Bielby, W., T. ve Bielby, D. D. (1989) “Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households”, *American Sociological Review*, Vol. 54, s. 776-789.

Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, p.175-183.

Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenman, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, p. 469-477.

Boronson, D. W., (1976) “The Workaholic in You”, *Money*, June, p. 32-35.

Brady, B. R., Vodanovich S. J., Rotunda R. (2008): The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities, *The Psychologist-Manager Journal*, 11: 2, p. 241-263

Buelens M.ve Poelmans, S., (2004) “Enriching the Spence and Robbins Typology of Workaholism Demographic, Motivational and Organizational Correlates.” *Journal of Organizational Change Management*. 17 (5) p. 440 -458

Burgess, Z., Burke, R.J. and Oberklaid, F. (2006) “Workaholism among Australian psychologists: gender differences”, *Equal Opportunity International*, Vol. 25. p. 48-59

Burke, R. J. - Weir T. ve DuWors R. E.; (1979) “Type A Behavior of Administrators and Wives. Reports of Marital Satisfaction and Well Being., *Journal of Applied Psychology*, 64 (1), p.57-65, 1979.

Burke, R. J., (1999) It’s not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, p.225-239, 1999

Burke, R. J., (2000a), “Workaholism and Extra-Work Satisfaction”, *International Journal of Organizational Analysis*, 7, p. 352- 364,

Burke, R. J., (2000b),”Workaholism in organizations: psychological and physical wellbeing consequences”. *Stress Medicine*, 16, p 11–16,

Burke, R. J., (2001) Editorial:”Workaholism in organizations”. *International Journal of Stress Management*, 8, p. 65–68

- Burke, R. J., (2001) "Workaholism in Organizations: the role of organizational values", *Personel Review*, Vol.30, No.6,
- Burke, R. J. ve Matthiesen, S.B. (2004). "Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences" *Stress and Health*, 20, 301-308. Unpublished manuscript. Toronto: Schulich School of Business.
- Burke, R. J., Koyuncu, Mustafa., & Fiksenbaum, L. (2006). "Workaholism among women managers and professionals in banking in Turkey: Possible antecedents and consequences", *Equal Oppurtinites International*, Vol.25 No.4
- Burke, R., J. Koyuncu, M., ve Fiksenbaum, L., (2007) "Workaholism, Work And Extra-Work Satisfactions, And Psychological Well-Being Among Professors In Turkey", *İş,Güç The Journal of Industrial Relations and Human Resources* 9 (1), <http://www.isgucdergi.org/pdf/ronaldmustafa.pdf>, 2007
- Burke, R. J ve Weir, T. (1980). "The Type A experience: Occupational and life Burke, Ronald J ve Ng, E. (2006). Workaholic behaviors: Do colleagues agree?" Unpublished manuscript. Toronto: *Schulich School of Business*.
- Byron, K. (2005). "A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents". *Journal of Vocational Behavior*, 67, p.169-198.
- Can, A. ve İbicioğlu, H.,(2008) "Yönetim ve Yöneticilik Yönünden Üniversite Hastanelerinin Değerlendirilmesi" *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* C.13, S.3 s.253-275.
- Cantarow, E., (1979) "Women workaholics." *Mother Jones*, 6, 56
- Cappelli, P. (1997) "*Change at Work*", Oxford University Press, NewYork,
- Chamberlin, C.M. ve Zhang, N. (2009) "Workaholism, Health, and Self-Acceptance" *Journal of Counseling & Development* v.87, p.159-169
- Clark, S.C.; (2000) "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, Vol.53, No.6
- Carlson D., (1999) "Personality and Role Variables as Predictors of Three Types of Work Family Conflict", *Unpublished Research Paper*, p.236-253
- Carlson S.D., Kacmar, K.,M., (2000) "Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference?" *Journal of Management*, Volume 26, 5, p.1031-1054
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E., (2007) "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenler Tarafından İncelenmesi" *Kastamonu Eğitim Dergisi* Ekim, Cilt:15 No:2 s.465-484,
- Cherniss C. (1980), "*Staff burnout: job stress in the human services*". Sage Publications, Beverly Hills, CA. 1980.

- Cherrington, D. J. (1980), *The Work Ethic: Working Values that Work*, New York: Amacom
- Cleveland, Jeanette N. - O'Neill J., W. - Himelright J., L. – Harrison M., M. Crouter Ann C. - Drago, R. (2007) "Work and Family Issues in the Hospitality Industry: Perspectives of Entrants, Managers, and Spouses", *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31 (3): p. 275-298
- Coburn, Daley, (1975) "Job-Worker Incongruence: Consequences for Health", *Journal of Health and Social Behavior*, 16 (2) p.198–212
- Cooke, Robert A. - Rousseau Denise M. (1984), "Stres and Strain From Family Roles and Work-Role Expectations", *Journal of Applied Psychology*, 69, p.252-260,
- Çam, O., (2001) "The Burnout in Nursing Academicians in Turkey", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 38, s. 201-207.
- Çarıkçı, H. İ., (2002) "Çalışanlardaki Roller Arası Çatışmaların Örgüt Açısından Önemi ve Çeşitli Örgütsel Süreçler Üzerindeki Etkileri", *Verimlilik Dergisi*, 3: s.119-130
- Çarıkçı, H. İ. ve Çelikkol, Ö. (2009) "İş-Aile çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 9 s.153-170
- Çiftçi, B. (2010) "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri" *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/1 s.153-174
- Dewilde, T., Dewettinck, K. ve Vos, A. D., (2007) "When Work Becomes an Addiction: An Exploration Of Individual And Organizational Antecedents of Workaholism and Impaction Employee Outcomes" *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2007/33* p.1-22
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli S., (2010) "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2
- Dosaliyeva, D., (2009) "İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Doty, M. S. (1984), "High Levels of Commitment to Work and Dimensions of Achievement Motivation Among Women and Men in Management", unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University
- Douglas, J. E. ve Robyn J. M., (2006) "Workaholic or Just Hard Worker?", *Career Development International*, Vol. 11, No. 5, p. 394–417
- Duxbury, L. ve Higgins E. C., (1991) "Gender Differences in Work-family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, 1991, p. 60-74.

- Duxbury, L. ve Higgins E. C., (2001)“Work-Life Balance in the New Millennium: Where are we? Where do we need to go?”, *CPRN Discussion Paper*
- Duxbury, L. ve Higgins E. C. - K. J., (2006) “An Examination of the Implications and Costs of Work-Life Conflict in Canada”,http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/duxbury_e.html,
- Efeoğlu, İ. E., (2006) “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adana
- Emhan, A., Mete M. ve Emhan Ali., (2012), “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” *Dicle Tıp Dergisi* s.75-79
- Erbek, E., Beştepe, E., Akar, H., Eradamlar, N. R. Alpkan, L. (2005) “Evlilik Uyumu”, *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 18/1 s.39-47
- Eroğlu, F., (1998) *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 4. Baskı, İstanbul
- Erdoğan, İ., (1994) *İşletmelerde Davranış*, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, 1994.
- Fassel, D., (1990) “Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery” *Pub. Harper* p.65,
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. Unpublished doctoral dissertation, Bowling Green State University.
- Fişek, N., H.: *Halk Sağlığına Giriş*, Hacettepe Üniversitesi-Dünya Sağlık Örgütü Hizmet Araştırma ve Araştırmacı Yetiştirici Merkezi, Yayın No:2, Ankara, 1985.
- Flowers, C. ve Robinson, B. E.. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, p.517–526.
- Freudenberger, H. J., (1974) “Staff Burnout”, *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159 – 165.,1974
- French, J.R. Jr. ve Chaplan R.D., (1970), “Psychosocial Factors in Coronary Heart Disease”, *Industrial Medical Surgery*, 39, 383-397
- Friedman, S.D. - Christensen P. ve Degroot J., (2001) “İş ve Yaşam”, *Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi*, Mess Yayınları, İstanbul
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E.Tetrick (Eds.).*Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington D. C.: *American Psychological Association*.

Frone, M. R., Russel M. Ve Cooper M.L., (1992), “Antecedents and Outcomes of Work-Family: Testing a Model of the Work-Family Interface”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, p. 65-78.

Frone, M.R., Russel M. ve Cooper M.L., (1992) “Prevalence Of Work Family Conflict: Are Work And Family Boundaries Permeable”, *Journal Of Organizational Behavior*, 13, p. 723-729

Frumi, R., B., (2009) “*Book notes by Frumi*” from the book of Robinson (2007) “Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them”

Garson, B., (2005) “Work Addiction in the Age of Information Technology An Analysis”, *IIMB Management Review*, March 2005

Garson, D. (2004), “Structural Equation Modeling”, <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/structur.htm> (02.05.2011)

Geurts, S. A. E. and etc. (2005) “Work-Home Interaction from A Work Psychological Perspective: Development and Validation of A New Questionnaire, The SWING”, *Work & Stress*, 19 (4) p. 319-339.

Gini, A., (1998) “Working ourselves to death: workaholism, stress and fatigue”, *Business and Society Review*, 100/101, p. 45-56

Goff, S. J. And etc. (1990) “Diversity in Child Care Assistance Needs: Employee Problems, Preference, and Work-Related Outcomes”, *Personnel Psychology*, Vol.43

Gouldner Alwin. W., (1957) “Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles”, *Administrative Science Quarterly*, 2, p. 281-306

Gökoğlan, K., (2010) “*Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma*”, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Grover, S. L.-Crooker K. J.; (1995) “Who Appreciates Family-responsive Human Resources Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents”, *Personnel Psychology*, Vol.48

Gudanowski, D. M., (1995) “*Sources of work-family conflict and a three-component conceptualization of organizational commitment: a test of perceived support as a moderator*” Thesis (Ph. D.) Central Michigan University, p.76-89,

Guest, D., E., (2002) “Perspectives on the Study of Work-life Balance” *Social Science Information* vol. 41 no. 2 255-279 June 2002

Güçlü, S. Ö., (1998) Türkiye’de Aile Araştırmaları: “Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri.” 3. *Aile Şurası Bildirileri*, Ankara: Devlet Bakanlığı Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, 1998.

Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T., (2010) "Polis Teşkilatının "İşkolik İşgörenleri" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (1) s.56-63,

Güney, S., (2004) *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*, Ankara: Siyasal Kitabevi

Hayman, J., (2005) "Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance", *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol.13, No.1, p. 85-91

Harpaz, I. ve Snir, R., (2003) " Workaholism: its definition and nature", *Human Relations*, 56, p. 291-319

Hall, D. T. ve Moss J.,E., (1998), "The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt", *Organizational Dynamics*, Winter, 26 (3), p.22-37.

Handy, C.; (1994), *The Empty Raincoat*, Hutchinson, London.,

Hemp, P., (2004), Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard Business Review*

Higgins, C. Alan, Duxburry, L.E. ve Richard H. I., (1992) "Work Family Conflict in the Dual Career Family", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, p.51-75,

Hildebrandt, E., (2006) "Balance Between Work and Life-New Corporate Impositions Thourgh Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty?", *European Studies*, 8 (2),

Hooff, V. M. LM, Geurts SAE, Taris TW, Kompier MAJ, Dijkers JSE, Houtman ILD, van den Heuvel FMM, (2005) "Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health". *Scand J Work Environment Health* 2005;31(1) p.15-29.

Hox, J.,J., ve Bechger, T.,M., (2011) "An Introduction Structural Equation Modeling" *Family Science Review*, 201, p.354-373

Huang, J.C., Hu, C. ve Wu, T.C., (2010) "Psychometric Properties of the Chinese Version of the Workaholism Battery" *The Journal of Psychology*, 144 (2), p.163-183

Iaffaldano, M. T.ve Muchinsky, P. M., (1985) "Job satisfaction and job performance: A meta-analysis". *Psychological Bulletin*, Vol 97 (2), Mar p. 251-273

Izraeli, D. N., (1993) "Work Family Conflict among Women and Men Managers in Dual Career Couples in Israel", *Journal of Social Behavior and Personality*, 1993, 8 (3), p.371-388.

Jackson, S. E.ve Schuler R. S., (1985) "A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 36:34

- Jackson, Susan E. - Sheldon Zedeck - Summers, Elizabeth, (1985) "Family Life Disruptions: Effects of Job Induced Structural and Emotional Interference", *Academy of Management Journal*, 28 (3), p.574-586,
- Judge, Timothy A., Boudreau John W. ve Bretz Robert D., (1994) "Job and Life Attitudes of Male Executives", *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79 (5), p.762-782.
- Kahn, Robert L. - Wolfe Donald M. - Quinn Robert P. - Snoek J. Diedrick - Rosenthal Robert A., (1964) "*Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*", Wiley, New York,
- Kanai, A., Wakabayashi M., ve Fillin, S. (1996). "Workaholism Among Employees in Japanese Corporations: An Examination Based on The Japanese Version Workaholism Scales", *Japanese Psychological Research*, 38 (4), p. 192-203
- Kanai, A. ve Wakabayashi M. (2001), "Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees", *International Journal of Stres Management*, Vol. 8, No. 2, p.129-145.
- Kapız, S.Ö., (2002) "İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi" *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4 (3) s. 139-153
- Karasek, Robert A. - Theorell Töres, (1990) "*Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*", Basic, New York
- Karatepe, O., M., (2008) "*Work-family conflict and facilitation: implications for hospitality researchers*" *Handbook of Hospitality Human Resources Management*, Oxford, Butterworth-Heinemann: p. 237-264
- Karip, E. (2000) "*Çatışma Yönetimi*" Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Kart, M., E. (2005). "Reability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form", *Social Behavior and Personality*, 33 (6), s. 609-618
- Kaya, E. Ü., (2008) "İş-Ev Etkileşiminin İş Kolları İle İlişkisi: Postacılık Hizmetinde Bir Çalışma", *Fırat University Journal of Social Science*, Cilt: 18, Sayı: 2 s. 253-275
- Keown, A. L., (2005) "*Time Escapes me: Workhaolics and time perception*" 28-32, Canada
- Killinger, B., (2004) *Workaholics. The Respectable Addicts*. Toronto: Key Porter, Books
- Kinnunen, U. ve Mauno S., (1998) "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations*, 51 (2), p.157-177
- Koo, J.,W., ve Hyung J., K. (2006), "The Factor Affecting Job Stress and Psychosocial, well-being of Prison Officers", *International Congress Series*, 1294 (2006): 175-178.

- Korn, Errol. R., Pratt, George. J., ve Lambrou, P., T., (1987) *Hyper- performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York: John Wiley & Sons,
- Kossek, E., E. ve NOE R., A. (1999).; “Work-Family Role Synthesis: Individual and Organizational Determinants”, *International Journal of Conflict Management*, Vol.10, No.2
- Koyuncu, M., Burke, R.,J., & Fixenbaum, L. (2007). “Work Experience and Satisfaction of Male and Female Professors in Turkey: Signs of Progress?“, *Equal Opportunities International*, 25 (1), 38-4. Emerald Group Publishing
- Krulder, L. (2010) “*The Empirical Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement and their Relationship with Job Outcomes*” University of Utrecht Master in Work and Organizational Psychology
- Kukk, Vello. (2008), “Trudogolizm: Trud Kak Narkotik Tiraniya Dolga”, <http://www.dr.kukk.wrk.ru>, 10.11.2008
- Kula, S. (2011) “*Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members*”, Doctoral Dissertation, Public Affairs in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida Orlando, Florida (unpublished dissertation)
- Küçükusta, D. (2009) “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, sayı 3 s.243-268
- Lambert, S., J. (1990) “Processes linking work and family: A critical review and research agenda”, *Human Relations*, 43, 3, 239-257.
- Leiter, M.,P., & Durup, M., J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32, 29-47.
- Lee, C. (1992) The relations of personality and cognitive styles on job and class performance . *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13, 175-185.
- Lazarus, R., S. (1991), “Psychological Stress in the Workplace”, *Journal of Social Behavior and Personality*, 6. 1-13.
- Lee, K.; Julie C. ve Natalie, A. (2000), “A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables,” *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), ss. 799-811.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Marieza,T. (2011) “*Workaholism and Divorce*”,
http://www.ehow.com/info_7906655_workaholism-divorce.html
- Maslach, C. (1978) “The Client Role in Staff Burnout”, *Journal of Social Issues*, Vol. 34, 1978, ss. 111-123.
- Maslach, C. (1986), “Sretss, Burnout and Workaholism”, *Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology*, Editörler: Kilburg,
- Maslach, C. ve Jackson, S., E. (1981)” The measurement of experienced burnout” *Journal of Organizational Behavior* Volume 2, Issue 2, pages 99–113, April 1981
- Maslach, C. Ve Philip G. Z. (1982), *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C. ve Michael P. L. (1997), *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Maslach, C. Wilmar B. S. ve Michael P. L. (2001), “Job Burnout” *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, 397-422.
- Matuska, K.,M. (2010): Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis, *Journal of Occupational Science*, 17:2, 104-111
- Mauno, S.ve diğ. (2006) “Exploring Work-and Organization-Based Resources As Moderators Between Work-Family Conflict, Well-Being, and Job Attitudes”, *Work&Stres*, 20(3) p.210–233.
- Mckay, J. (2004). Workaholism: Praised or thep of school administators? *Journal of Scholarship & Practice*, 1(2), 6-10.
- McMillan, L. ve diğ. (2001),“Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies”, *International Journal of Stress Management*, 8, p. 69-91
- McMillan, L. ve diğ. (2002), “A multifaceted validation study of Spence and Robbins’ (1992) Workaholism Battery” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, p.357-368.
- McMillan, L. ve diğ. (2004).The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance and Couselling*, 32, p.171-186
- Metin, Ü.B. (2010), “*İş Tutulması, Tükenmişlik ve İşkolikliğin Nedenleri ve Sonuçları*” Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara,
- Meyer, J. P. ve Natalie.J. A. (1988), “Links Between Work Experiences and Organizational Commitment During the First Year of Employment: A Longitudinal Analysis”, *Journal of Occupational Psychology*, 61, s.196–209.

- Meyer, J. P. ve Natalie.J. A. (1997), “*Commitment in the Work Place: Theory*”, Research and Application, Sage Pub, Thousand Oaks, CA, 1997.
- Meyer, J. P. ve diğ.(2002) “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Metaanalysis of Antecedents, Correlates and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, No.1, 2002, p. 20-52.
- Minirth, F. B. (1981), “*The Workaholic and his family: An inside look*” s.159
- Morris, S. ve Charney, N. (1983). Workaholism: Thank god it’s Monday. *Psychology Today*, 17, 88.
- Mosier, S.K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success, and priorities*. Unpublished master thesis. University of Texas at Austin
- Mowday, R. ve diğ.(1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, Richard, Porter, L.ve Steers, M. R., (1982), “*Employee-Organization Linkages*”, Academic Press, New York, 1982.
- Mudrack, E.P. ve Naughton, T. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 93-111.
- Mudrack, E.P. (2004), “Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits and Workaholic Behavioral Tendencies”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, No. 5, s. 490–508.
- Naktiyok, A. ve Karabey C.,N. (2005), “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1.
- Naughton, T., J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 35, 180–187.
- Near, J. ve diğ. (1980), “The relationship Between Work and Nonwork Domains: A Review Empirical Research” *The Academy of Management Review*, Vol. 5, No. 3, Jul., 415-429.
- Netemeyer, R. G., Boles J.,S.ve McMurrian R. (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales.", *Journal of Applied Psychology*, Vol81, No. 4. p.400-410.
- Nollen, S. ve Axel, H. (1996), “*Managing Contingent Workers*”, American Management, New York, NY.
- Oates, W., E. (1971) “Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction, World, NewYork

O'Driscoll, M. P. - Ilgen D.,R., Hildreth K.(1992) "Time Devoted to Job and Off Job Activities, Interrole Conflict and Affective Experiences", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 3, s.272-279, 1992,

Özdevecioğlu, M. ve Aktaş A. (2007), "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, Ocak-Haziran, s.1-20

Özen, S.ve Uzun, T. (2005) "İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (3) s. 128-147.

Parsons, T., Bales, R., F. (1955) "*Family, Socialization and Interaction Process*", The Free Press, USA,

Patel, S.,A. (2011), "*A Meta-Analysis of Workaholism, Presented To the Faculty of the Department of Psychology East Carolina University*" Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Amerika Birleşik Devletleri

Pleck, J., H., Stanies, G.L. ve Lang, L., (1980) "Conflicts between Work and Family Life" *Monthly Labor Review*, Vol.,103, 1980.

Porter, G.(1996) "Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work" *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, p.70-84

Quick, J., Nelson D. ve Joseph H. (1997) "*Preventive Stress Management in Organizations, American Psychological Association*", Washington D.C., July, 1997.

Rain, J.,S., Lane, I., R., ve Steiner, D., D. (1991) "A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations" *Human Relations*, 44, p.287-307.

Robbins, S. (1993) "*Organizational Behavior*", Prentice Hall, New Jersey

Robinson, B. E. (1996). "Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test a Measure of Workaholism", *Psychological Reports*, 79, p.1313-1314

Robinson, B. E. ve Post, P. (1997). "Risk of Addiction to Work and Family Functioning", *Psychological Reports*, 81, 91-95

Robinson, B. E. ve Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy*, 26, p.223-238

Robinson, B. E. (1998), *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*, New York: University Press.

Robinson, B. E. (2000a)." Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research", *Journal of Employment Counseling*, 37 (1), 31-47

- Robinson, B. E. (2000b), *Ben işkolik değilim. Bence öylesin*, Türkçesi Yanıl Betül, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- Robinson, B. E. Carroll, J. J., ve Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholic: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29, p.397-410.
- Robinson, B. E. Carroll, J. J., ve Flowers, C. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 165-175.
- Robinson, B. E. (2007). "A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them" New York University Press, New York and London, 2007
- Roehling, P., V. - Roehling M., V. - Moen P. (2001) "The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective", *Journal of Family and Economics*, Vol.22, N0.2
- Rohrlich, J., B. (1981) "The dynamics of work addiction" *The Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences*, 18, p147-156.
- Russo, A. J. ve Waters, L., E. (2006) "Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, the Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling", *Career Development International*, Vol. 11, No. 5, p. 418-439.
- Samuel, R..J.,ve Wilson, L., M. (2007) "Is presenteeism hurting your workforce?" *Employee Benefit Plan Review*
- Schermerhorn, A.R., Hunt, J.G. ve Osborn, R.N., (1994) "Managing Organizational Behavior", John Wiley & Sons Inc., Newyork, 1994.
- Scott, Kimberly, S., Moore, Keirsten, S. ve Miceli, P., M. (1997) "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism" *Human Relations*, Vol. 50, No. 3, p.287-313, The Tavistock Institute,
- Senholzi, M. (2008) "The validation and generalization of the Work Attitudes and Behaviors Inventory (WABI)". *Dissertation Abstracts International*, 68, Retrieved from PsycINFO database.
- Sekeran, U., (2003) "Research Method For Business" 4E WSE: Skill Building Approach, p.253
- Seybold, C.K. ve Salomone, P.,R. (1994), "Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches", *Journal of Counseling & Development*, 73, p. 4-9.
- Sheridan, A. (2004) "Chronic presenteeism: the multiple dimensions to men's absence from part-time work" *Gender, Work and Organization*, (11), pp. 207-225.ss.

- Snir, R. ve Harpaz, I. (2004) "Attitudinal and demographic antecedents of workaholism" *Journal of Organizational Change Management*,17, p.520-536.
- Sparks, K. ve diğ.(1997) "The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391–408.ss.
- Spence, J., T. ve Robbins, A., S. (1992), "Workaholism: definition, measurement and preliminary results", *Journal of Personality Assessment*, 58, p. 160-178.
- Stevens, J. R. (1972) "*Beware of the work addict*", Industrial Publishing Company, September,
- Sturgess, J. ve Poulsen, A. (1983) "The Prevalence of burnout in occupational therapists" *Occup. Ther. Ment. Health* 3 (4), p.47-60
- Şimşek, Ö. (2007). "*Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*", Ekinoks Yayınları. Ankara.
- Taris, T.,W. ve diğ. (2005) "Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work–Nonwork Conflict" *Applied Psychology: An International Review*, 2005, 54 (1), p.37–60
- Taslak, S.,(2007) "İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", *Yönetim* 18 (58): 1-9, 2007
- Tektaş, M., Tektaş, N. (2010) "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki" *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Sayı 23 s.221-229
- Temel, A. (2006). "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c:8, s:2, s.104–127
- Thoreson, R. ve Nathan, P. DC, (1986) "Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology" *American Psychological Association*, Washington, p.53–75.
- Tınar, M.,Y. (1996), *Çalışma Psikolojisi*, 1.Baskı İmge Kitabevi, İzmir.
- Topolnicki D. (1989). "Workaholics: are you one?", *Psychology Today*, 25. 20 Aralık 2006, (<http://www.highbeam.com/doc/1G1-7983831.html>)
- Uryan, Y. (2010) "*Organizational Safety Culture and Individual Safety Behavior: A Case Study of the Turkish National Police Aviation Department*" Unpublished Dissertation, University of Central Florida, Orlando.
- Van H., R. (1978). "*Person-Environment Fit and Job Stress*", C. L.Cooper ve R. Payne (ed.), Stress and Work, Chichester: Wiley.

Vandegrift, D. (2008) "This isn't Paradise--I Work Here": Global Restructuring, the Tourism Industry, and Women Workers in Caribbean Costa Rica", *Gender Society*, 22 (6): p.778-798

Van Der Hulst, M., Geurts, S. (2001) "Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs". *Work and Stress*, 15, p.227-240.

Voydanoff, P. (1988) "Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family Conflict", *Journal of Marriage and the Family*, 1988, 50, p.749-761.

Voydanoff, P. (2004) "The effects of work demands and resources on work-to family conflict and facilitation" *Journal of Marriage and the Family*, 66, p.398-412.

Wayne, J., H., Musisca N. ve Fleeson W. (2004) "Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation", *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1), p.108-230

Wiley D.L., (1987) "The Relationship Between Work - Nonwork Role Conflict and Job Related Outcomes: Some Unanticipated Outcomes". *Journal of Management*, 13(3), p.467-472.

Wright, T., A. ve Douglas, G. B., (1997) "The Contribution of Burnout to Work Performance", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 491-499.

Yılmaz, V., Çelik, E., Ekiz H.,E. (2006) "Kuruma Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modelleriyle Araştırılması: Özel ve Devlet Bankası Örneği" *Sosyal Bilimler Dergisi*, s.171-184

Yöney, H. (2007). "Hayat Çalışmaktan İbaret Mi?" 12 Ocak, 2007, http://www.herbikonu.com/haberci/haber_oku.asp?haber=71

Yüceler, A. (2009) "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma" *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Sayı:22 Yıl 2009 s.445-458

Zhadanova, L. ve diğ. (2006), "A meta-Analysis of Workaholism Antecedents and Outcomes", *SIOF Conference*, Dallas, TX, May.

Zimmerman, B.,J., (1994)" Managing Changeability: Workaholism versus Workhaolism" *Management Inquiry*, 2, No. 4, Dec. 1993, pp. 334-355.

Kanun ve Yönetmelikler

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık İşletmelerinin Yönetimi İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Yayınlandığı R.Gazetenin Tarihi: 11.1.1995 No: 22168

Ek1.İşkoliklik Anketi**ANKET FORMU**

İşkoliklik üzerine yapılacak akademik bir çalışmaya veri oluşturmak üzere bu anketin doldurulmasında yapacağınız yardım ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

1. YAŞ : 20-30 31-40 41-50 50' den Fazla
2. CİNSİYET : Bayan Erkek
3. MEDENİ DURUMU : Evli Bekâr
4. İŞ TECRÜBESİ (YIL OLARAK) : 1-5 6-10 11-15 16-20 20'den fazla
5. KARIYER: Arş.Gör Yrd.Doç. Doç. Prof. Diğer (lütfen belirtiniz).....

S/N	İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Pek çok insana göre işimi daha çok severim.	5	4	3	2	1
2.	Çalışırken mola verince kendimi suçlu hissediyorum.	5	4	3	2	1
3.	Benim mesleğim işten daha çok eğlenceye benzer.	5	4	3	2	1
4.	İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	5	4	3	2	1
5.	Gerçekten hafta sonlarını iple çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!	5	4	3	2	1
6.	İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.					
7.	İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.	5	4	3	2	1
8.	İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	5	4	3	2	1
9.	Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	5	4	3	2	1
10.	Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.	5	4	3	2	1
11.	Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	5	4	3	2	1
12.	Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	5	4	3	2	1
13.	Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.	5	4	3	2	1
14.	İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	5	4	3	2	1
15.	Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.	5	4	3	2	1
16.	İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.	5	4	3	2	1
17.	Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim.	5	4	3	2	1
18.	Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	5	4	3	2	1
19.	Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkır ve huzursuz eder.	5	4	3	2	1
20.	Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	5	4	3	2	1

Ek2. İş-Aile Çatışması Anketi

S	İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşimden dolayı oluşan stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	5	4	3	2	1
2	İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	5	4	3	2	1
3	İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamıyorum.	5	4	3	2	1
4	İşim yüzünden, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalırım.	5	4	3	2	1
5	İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkiliyor.	5	4	3	2	1
	AİLE –İŞ ÇATIŞMASI					
1	Ailemle ilgili sıkıntılarım, iş performansımı olumsuz etkiler.	5	4	3	2	1
2	Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle, işlerimi ertelediğim olur.	5	4	3	2	1
3	Ailemin talepleri, işimi etkilemektedir.	5	4	3	2	1
4	Aile hayatım yüzünden işimdeki temel sorumluluklarım aksayabiliyor.	5	4	3	2	1
5	Eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam.	5	4	3	2	1