



**T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE TÜKENMİŞLİK
İLİŞKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Hazırlayan

Mustafa Macit

İşletme Ana Bilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Doktora Tezi

Danışman

Prof. Dr. Kadir Ardıç

TOKAT – 2015

T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE TÜKENMİŞLİK
İLİŞKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Hazırlayan

Mustafa Macit

İşletme Ana Bilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Doktora Tezi

Danışman

Prof. Dr. Kadir Ardıç

TOKAT – 2015

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 27 / 03 / 2015

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAR OĞLU

Üye : Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Üye : Doç. Dr. Kubiley ÖZYER

Üye : Yrd. Doç. Dr. Feriye ÖZLÜ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Yücel FÖRÜ

.....
.....
.....
.....
.....

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 02/03/2015. tarih ve 07/06 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Mustafa COLAK
Enstitü Müdürü



Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

27/03/2015

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Mustafa MACİT



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın tamamlanmasına katkıda bulunan çok sayıda değerli insanı saymam gerekir. Öncelikle, doktora çalışmasının tamamlanmasındaki katkılarından dolayı değerli hocam Prof. Dr. Kadir Ardiç'a, tez yürütme jüri üyeleri Yrd. Doç. Dr. Yücel Erol'a, Yrd. Doç. Dr. Elif Özlem Aşkın'a, çalışmanın sonuçlandırılmasında büyük katkı sağlayan Yrd. Doç. Dr. Elif Boyraz'a, çalışmanın başlangıcında yaptığı değerli katkılar için Yrd. Doç. Dr. Sema Polatçı'ya, çalışma boyunca desteklerini gördüğüm Doç. Dr. Adnan Akın, Yrd. Doç. Dr. Yusuf Temür, Yrd. Doç. Dr. Musa Said Döven, Yrd. Doç. Dr. Kerem Kılıçer, Öğr. Gör. Sabri Sever başta olmak üzere çalışmaya bir şekilde katkıda bulunan herkese ve özellikle aileme teşekkür ediyorum.

ÖZET

Son yıllarda literatürde üzerinde oldukça fazla araştırma yapılan bir konu olarak dikkati çeken işkoliklik üzerine ülkemizde çok az uygulamalı çalışma yapılmıştır. Bu çalışma işkolikliğin aile ve birey üzerine etkilerini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Çalışma özellikle işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin anlaşılması amacına yöneliktir.

Bu değişkenlerin ölçümünü amaçlayan ölçeklerin yer aldığı anket, 451 avukat tarafından cevaplanmıştır. İşkoliklik ve işkolikliğin alt boyutları olan işe güdülenme, işten zevk alma ve işe katılımın iş-aile /aile-iş çatışması, iş-aile /aile-iş çatışmasının da tükenmişlikle anlamlı ilişki içerisinde olacağı yönünde hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işkoliklik ve işe güdülenme ile iş-aile/ aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü, işten zevk alma ile ise negatif yönlü bir etki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte işe katılım ile belirtilen değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. İş-aile /aile-iş çatışması ise tükenmişlikle pozitif bir ilişkiye sahiptir. Ayrıca işkolik ile tükenmişlik arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ulaşılan bulgular genel anlamıyla daha önce yapılan çalışmalarla benzerlikler taşımaktadır. Bu çalışma işkolik ve etkileri üzerine farklı bir ülke ve kültürde yapılmasıyla konunun anlaşılmasını bir adım ileriye taşımıştır. Çalışma ile elde edilen bulguların teorik ve uygulama açısından tartışması yapılmış, katkıları ve sınırlılıklarına değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması Tükenmişlik, Avukatlar.

ABSTRACT

The concept of workaholism has been the topic of popular literature in the last three decades. Yet, few studies have empirically tested it in Turkey. The present study is designed to explore the effects of workaholism on family and workaholics individuals. It specifically examined the relationship between workaholism, work-family conflict and burnout.

Four hundred fifty one lawyers completed a survey measuring the above constructs. It was hypothesized that workaholism and workaholism facets of drivenness, work involvement and work enjoyment would correlate with work-family conflict and burnout. It also was expected that work family conflict would also correlate with burnout. The results revealed that workaholism and drivenness dimension of workaholism were positively related to work-family conflict and family to work conflict. But work enjoyment was negatively related to to work-family conflict and family to work conflict and work involvement had no relations above the variables. Work to family / family to work conflict were also correlated to burnout. There was a significant relations between workaholism and burnout. The findings obtained here were generally consistent with previous results. The study advances the understandings of workaholism, its effects in a different country and culture. Theoretical and practical implications of the findings are discussed, along with contributions and limitations of the study.

Key Words: Workaholism, Work-Family conflict, Family-Work Conflict, Burnout, Lawyers.

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR.....	xv
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
1.İŞKOLİKLİK TANIMI	10
1.1.İşkoliklik Yaklaşımları.....	21
1.1.1. Oates'in İşkoliklik Yaklaşımı.....	21
1.1.2. Machlowitz'in İşkoliklik Yaklaşımı.....	22
1.1.3. Kiechel'in İşkoliklik Yaklaşımı.....	23
1.1.4. Naughton'un İşkoliklik Yaklaşımı.....	24
1.1.5. Fassel'in İşkoliklik Yaklaşımı	24
1.1.6. Fry, Matherly Ve Vitucci'nin İşkoliklik Yaklaşımı.....	26
1.1.7. Scott, Moore ve Miceli'nin İşkoliklik Yaklaşımı	27
1.1.8. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Yaklaşımı	29
1.2. İşkolikliğin Sebepleri.....	32
1.3.İşkolikliğin Sonuçları	42
2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI.....	49
2.1.İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Tanımı	52
2.2. İş-Aile İlişisini Açıklayan Yaklaşımlar	54

2.2.1.Yayılma (Taşma) Yaklaşımı	55
2.2.2.Telaflı Yaklaşımı (Dengeleme).....	57
2.2.3.Bölünme Yaklaşımı.....	58
2.2.4.İş-Aile Uyumlaştırma Yaklaşımı.....	59
2.2.5.Çatışma Yaklaşımı.....	60
2.2.5.1.Zaman Temelli Çatışma.....	61
2.2.5.2.Gerginlik Temelli Çatışma.....	62
2.2.5.3. Davranış Temelli İş-Aile Çatışması.....	63
2.3. İş-Aile Çatışmasının Önemi	64
3.TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	68
3.1.Tanım	69
3.2.Tükenmişlik İle İlgili Yaklaşımlar	72
3.2.1.Cherniss'in Tükenmişlik Yaklaşımı	72
3.2.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Yaklaşımı	75
3.2.3. Pines Tükenmişlik Yaklaşımı.....	76
3.2.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Yaklaşımı	77
3.2.5. Garden'in Tükenmişlik Yaklaşımı	78
3.2.6.Meier Tükenmişlik Yaklaşımı.....	80
3.2.7. Maslach ve Jackson'un Tükenmişlik Yaklaşımı.....	81
İKİNCİ BÖLÜM LİTERATÜR TARAMASI	85
1. İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR	85
1.1. İşkoliklik ve Aile İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	86
1.2. İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Üzerine Yapılan Araştırmalar	95
1.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	101
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	111
İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	111
1.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	111
2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	112
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	114

4.ARAŞTIRMANIN MODELİ	115
5. ARAŞTIRMANIN EVRENİ, ÖRNEKLEM SEÇİMİ VE VERİLERİN TOPLANMASI.....	117
6.ANKET FORMUNDA YER ALAN ÖLÇEKLER.....	120
6.1. Workbat İşkoliklik Ölçeği.....	120
6.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	121
6.3. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği.....	122
7. GÜVENİRLİK ANALİZİ	122
8. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ	124
9. ARAŞTIRMAYA KATILAN KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	124
10.KATILIMCILARIN DEĞİŞKENLERLE İLGİLİ GENEL PUAN ORTALAMALARI	127
11.KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİYLE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	129
11.1. Katılımcıların İşkoliklik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması.....	130
11.2. Katılımcıların İşten Zevk Alma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	132
11.3. Katılımcıların İşe Güdülenme Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması .	138
11.4. Katılımcıların İşe Katılım Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	139
11.5. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	146
11.6. Katılımcıların Aile-İş Çatışma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	147
11.7. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	151
12. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ	156
12.1 İşkoliklik İle İş-Aile /Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişkiler.....	156
12.1.1. İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi	156
12.1.2. İşkolikliğin Aile-İş Çatışması Üzerindeki Etkisi	158

12.1.3. İşkolikliğin Alt Boyutlarının İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi.....	160
12.1.4. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Aile-İş Çatışması Üzerindeki Etkileri.....	164
12.2. İş-Aile Yaşam Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler	166
12.3. İşkoliklik İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler	169
12.3.1. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerine Etkisi.....	169
12.3.2. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Tükenmişlik Üzerine Etkisi	171
SONUÇ VE ÖNERİLER	176
KAYNAKÇA	194
EKLER	217
Ek 1: Avukatlara Gönderilen Üst Yazı ve Anketin Bulunduğu Link Adresi.....	217
Ek 2: Araştırmada Kullanılan Anket	218
ÖZGEÇMİŞ.....	222

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. İşkoliklik Tanımları ve Çalışmanın Yapılış Yöntemleri	11
Tablo 2. İşkolik Tanımları.....	19
Tablo 3. İşkoliklere Atfedilen Özellikler	28
Tablo 4. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Profili Modeli.....	29
Tablo 5. Buelens ve Poelman (2004)'in Spence ve Robbins'in (1992) tiplerini baz alarak geliştirdiği işkolik tiplerini.....	32
Tablo 6. İşkolikliğin Öncülleri	35
Tablo 7. İşkoliklik Konusunda Yapılan Çalışmalardan Sonuçları ile İlgili Olanlar	45
Tablo 8. İşkoliklik, Sağlık ve Stres Arasındaki İlişkileri Gösteren Çalışmalar	110
Tablo 9. Cevaplanan Anket Sayıları	119
Tablo 10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri.....	123
Tablo 11. Demografik Bulgular.....	125
Tablo 12. Katılımcıların İllere Göre Dağılımı	126
Tablo 13. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı.....	127
Tablo 14. Katılımcıların İşkoliklik ve Alt Boyutlarından Aldıkları Ortalama Puanlar.....	127
Tablo 15. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar	129
Tablo 16. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Ortalama Puanlar	129
Tablo 17. İşkoliklik Düzeyi ile Medeni Durum İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları.....	130
Tablo 18. İşkoliklik Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	131
Tablo 19. İşkoliklik Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları	132
Tablo 20. İşten Zevk Alma Puanlarının Yaş Grupları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	133
Tablo 21. İşten Zevk Alma Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları	134

Tablo 22. İşten Zevk Alma Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	134
Tablo 23. İşten Zevk Alma Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları	135
Tablo 24. İşten Zevk Alma Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	136
Tablo 25. İşten Zevk Alma Puanlarının Çalışma Yılına Göre Farklılaşması Scheffe testi Sonuçları	137
Tablo 26. İşten Zevk Alma Puanları ile Haftalık Çalışma Saati Arasındaki İlişkiyi Gösteren T-Testi Sonuçları.....	137
Tablo 27. İşten Zevk Alma Puanları ile Çalışma Statüsü İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları	138
Tablo 28. İşe Güdülenme ile Haftalık Çalışma Saatleri İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları .	139
Tablo 29. İşe Katılımın Yaş Grupları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	140
Tablo 30. İşe Katılım Puanlarının Yaş Grupları Değişkenine Göre Farklılaşması- Scheffe Testi Sonuçları	141
Tablo 31. İşe Katılım Puanları ile Medeni Durum İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları.....	141
Tablo 32. İşe Katılım Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	142
Tablo 33. İşe Katılım Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılaşması-Scheffe testi sonuçları	143
Tablo 34. İşe Katılım Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	143
Tablo 35. İşe Katılım Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşması LSD Testi Sonuçları	144
Tablo 36. İşe Katılım ile Haftalık Çalışma Saatleri İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları	145
Tablo 37. İşe Katılım Düzeyi ile Çalışma Statüsü İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları	145
Tablo 38. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Haftalık Çalışma Saatine Göre Farklılaşması	146
Tablo 39. Aile-iş Çatışması ile Cinsiyet İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları.....	147
Tablo 40. Aile-iş Çatışması ile Medeni Durum İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları	148

Tablo 41. Aile-İş Çatışma Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	149
Tablo 42. Aile-İş Çatışması ile Çalışma Statüsü İlişkisini Gösteren T-Testi Sonuçları.....	150
Tablo 43. Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Grupları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Analiz Sonuçları.....	151
Tablo 44. Tükenmişlik İle Yaş Grupları Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılık-Scheffe testi sonuçları.....	152
Tablo 45. Tükenmişlik Düzeylerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	153
Tablo 46. Tükenmişlik ile Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılık-Scheffe Testi Sonuçları.....	153
Tablo 47. Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Yılı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	154
Tablo 48. Tükenmişlik ile Çalışma Yılı Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılık-Scheffe Testi Sonuçları.....	155
Tablo 49. İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti.....	156
Tablo 50. İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu.....	157
Tablo 51. İşkolikliğin Aile-İş Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti.....	158
Tablo 52. İşkolikliğin Aile-İş Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu	159
Tablo 53. İşkolikliğin Alt Boyutlarının İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti.....	160
Tablo 54. İşkolikliğin Alt Boyutlarının İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu	161
Tablo 55. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Aile-İş Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti.....	165
Tablo 56. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Aile-İş Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu	165
Tablo 57. İş-Aile Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti.....	167

Tablo 58. İş-Aile Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu	168
Tablo 59. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti	170
Tablo 60. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu.....	170
Tablo 61. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti.....	172
Tablo 62. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu	173

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşkolikliğin Öncülleri ve Sonuçları	38
Şekil 2: İşkolikliğin Öncülleri	44
Şekil 3.: İş Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri.....	67
Şekil 4. Cherniss Tükenmişlik Yaklaşımı	74
Şekil 5. Araştırmanın Modeli	116

KISALTMALAR

WorkBat Working Battery (İşkoliklik Ölçeği)

WART The Work Addiction Risk Test (İş Bağımlılığı Riski Testi)

GİRİŞ

İnsan yaşamının temelini oluşturan iki boyut sözkonusudur; iş ve aile yaşamı. İş hayatındaki gelişmeler aile hayatını, aile hayatındaki gelişmeler ise iş hayatını bir şekilde etkilemektedir. Bu iki alanda yaşananlar ve ikisi arasındaki etkileşim ilgi çeken bir araştırma konusu olarak kendisini göstermektedir. Günümüzde hem aile hem de iş hayatı büyük değişimler geçirmektedir. İş hayatında son zamanlarda gündeme gelen konulardan birisi de işkoliklikdir. İşkoliklik ilk bakışta olumlu görülmesine rağmen gerek birey, gerek yakın çevresi, gerekse çalıştığı kurumlar için sonuçlarının neler olduğu dikkatlice araştırılması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten yapılan çalışmalar kısa vadede olumlu sonuçları olmasına rağmen uzun vadede işkolikliğin bireyin kendisi, ailesi ve örgütlerle ilgili dikkate değer sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır.

Aile yaşamının iş yaşamından ayrılması mümkün değildir. Bir alanda yaşananlar olumlu veya olumsuz diğer alanı muhakkak etkilemektedir. İşkoliklik ile aile yaşamı arasındaki etkileşim daha çok çatışma yaklaşımı açısından incelenmektedir. Çünkü işkolikliğin en belirgin sonuçlarının başında iş-aile yaşam çatışmasını tetiklemesi ve işkolik bireyin yaşadığı tükenmişlik gelmektedir.

Günümüzde örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar örgütlerde bireylerin yaşam kalitesini yükseltme amacı yanında, aynı zamanda örgütlerin etkinlik ve verimliliğini artırma gayesini de taşımaktadırlar. İş ve ailenin insan hayatının en önemli iki alanını oluşturduğu düşünüldüğünde, bireylerin yaşam kalitesini yükseltmenin yolu bu iki alanın iyi anlaşılması, iyi düzenlenmesi ve iyi uygulamalarla zenginleştirilmesidir.

Örgütler nihai hedefleri olan kârlılığa ulaşmak için etkili ve verimli olmak zorundadırlar. Bu amaçları gerçekleştirmekte işletmelerin en kıymetli kaynağı insan unsurudur. Dolayısı ile bu kaynağın etkili ve verimli kullanılması gerekmektedir. Bu sebeple, hem iş yaşamından hem de iş dışı yaşamdan kaynaklanabilecek olumsuzlukların öncül bir yaklaşımla daha ortaya çıkmadan önlenmesi ve olumlu davranışları destekleyecek olanların teşvik edilmesi son derece önem arz etmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesinin önemli şartları arasında bireyin çalışma hayatı ile ilgili davranışlarının daha iyi anlaşılması, iş ile aile yaşamının uyum içerisinde devamının sağlanması ve bireyin kendisini işine vermesini engelleyecek olumsuz şartların ortadan kaldırılmasına bağlı olduğu söylenebilir. Bireylerin çalışma hayatlarını doğrudan ilgilendiren alanlarda doğru bilgilendirilip, öğrendiklerini hayata geçirmeleri, verimliliklerini engelleyen unsurların üstesinden gelmeleri ve örgütleri adeta kendilerininmiş gibi görmeleri sağlanabilirse gerek şahsi girişimlerinde gerekse örgütlerinin başarılarına daha fazla katkı sağlayabilecekleri kuşku götürmez bir gerçektir. Ayrıca iş hayatındaki olumlu gelişmelerin çalışanların iş dışı yaşamlarını da olumlu etkileyeceği gözardı edilmemesi gereken bir konudur.

İş, insanların yaşamlarında önemli bir yer almaktadır. İş yaşamının hayatın diğer alanlarını da göz ardı edilemez bir biçimde etkilediğini dikkate aldığımızda, konunun değişik yönleriyle incelenmesi gerekmektedir. İşkoliklik, işe güdülenme, işten zevk alma ve işe katılım olmak üzere üç alt boyutu olan bir kavramdır. Spence ve Robbins (1992)'ye göre diğer çalışanlarla kıyaslandığında, iş ile daha içli dışlı olmuş, kendi iç dünyasından geldiği için çalışma zorunluluğu hisseden ve işten aldığı zevk düşük şeklindeki üç özelliği gösteren bireylerin işkolik olduğu kabul edilmektedir. Griffiths ve Karanika-Murray'a (2012) göre işkoliklik kısa vadede hem örgüt hem de çalışanlar

açısından olumlu gibi görünse de uzun vadede istenmeyen sonuçlar verebilmektedir. Örneğin, örgütler açısından işkoliklik uzun çalışma sürelerini ihtiva etmesi dolayısıyla arzu edilen bir durum gibi görülse de daha iyi iş kalitesi veya verimliliğin daha iyi olmasının garantisi söz konusu değildir. Aksine, uzun vadede iş'ten kendini ayıramamak psikolojik rahatsızlıkları netice verebileceğinden performans için son derece olumsuz etkilere sebep olabilecektir. İşkoliklerin performanslarının bundan olumsuz etkilenmesinin yanında anlam, kimlik ve saygınlık gibi ihtiyaçları karşılayan işyerindeki sosyal ilişkiler işkolikler için istenilmeyen bir görüntü ortaya koymaktadır. Örneğin Bonebright (2001), işkolikliğin çalışanların sosyal ilişkilerini de olumsuz etkileyebildiğini ileri sürmektedir. Günümüzdeki sosyal ve ekonomik ortam işkolikliğı beslemektedir ve artık çalışanlar geçmişte olduğundan daha çok işkoliklik riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

İşkoliklik, iş yaşamında her zaman doğrudan görülemeyen ve paylaşılmayan ve huzursuzluğa yol açan konulardan birisi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla konu hakkında yapılacak uygulamalı bir araştırma ile iş hayatının ve iş hayatında insan davranışlarının ve sonuçlarının daha anlaşılır kılınmasına yardımcı olacağı ve buzdağı şeklinde nitelendirilebilecek iş yaşamının göze pek görünmeyen kısımlarının biraz daha anlaşılmasına katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Örgütlerde verimsizliğe yol açan faktörlerden birisi olan işkoliklik hakkında ampirik çalışmalar yapılması bir ihtiyaç olarak görülmektedir (Galperin ve Burke, 2006; Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008). Ayrıca işkoliklikle ilgili değişik ülkelerde yapılacak çalışmalar konunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır (Burke, 2005).

İşkoliklik aynı zamanda maddi kayıplara da yol açan bir problemdir. ABD'de işkolikliğin iş dünyasına maliyeti yıllık 150 milyar dolar civarındadır (Mann, 2000).

Burke (2009) bir çalışmasında Japonya’da uzun çalışma sürelerinin işkolikliği tetiklediği bunun ise iş aile yaşam alanları arasında dengeyi bozduğu, Japon hükümetinin ulusal üretimden taviz vermeden uzun süreler çalışma konusuna bir çözüm bulmaya çalıştığını ifade etmektedir.

İşkoliklik davranışının etkisini öncelikli olarak hissettirdiği alanların başında aile gelmektedir. İş hayatı ile aile hayatı arasındaki uzlaşma aile fertleri açısından hayati öneme sahip olduğu gibi, devletlerin ve uluslararası kuruluşların da önde gelen hedefleri arasındadır (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010). Aile, toplumdaki ilişkileri şekillendiren, değerlerin yeni kuşaklara aktarılmasını, bireylerin sosyalleşmesini, toplumların varlığını ve devamını sağlayan en hayati kurumdur (Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu, 2013).

Aile her insanın küçük bir dünyasıdır ve bu hayatın saadetinin devamı fertler arasında karşılıklı sadakat, yardımlaşma, hürmet, samimiyet, fedakarlık duygularının hükmetmesine bağlıdır. Bu duyguların ailede hâkim olmasının sağlanabilmesinin şartlarından birisi de aile ve iş yaşamı arasındaki dengenin korunmasıdır. Bununla birlikte, iş ile ilgili rollerin aile ile ilgili rollerin yerine getirilmesini engellemesiyle iş-aile çatışması, aile ile ilgili rollerin iş ile ilgili rolleri yerine getirmesini zorlaştırması sonucu ise aile-iş çatışması ortaya çıkmakta ve bu iki alan arasındaki uzlaşma kaybolmakta, aile kendisinden beklenen fonksiyonları yerine getirmekte başarısız olmaktadır. Aile ile iş yaşamı arasında dengeyi bozan unsurlardan birisi de işkoliklik şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşin bireyin hayatında merkezi bir rol alması iş ile aile yaşamını karşı karşıya getirmektedir. İş-aile /aile-iş çatışması yaşayan birey her iki alana ait sorumluluklarını yerine getirmekte zorluklarla karşı karşıya kalmakta,

devamsızlık, düşen performans, stres, tükenmişlik ve yaşam tatmininin azalması gibi sorunlar yaşamaktadır.

Aile yaşamının iş hayatı üzerinde etkileri veya her ikisi arasındaki etkileşimin boyutu özellikle son zamanlarda artan bir ilgi ile araştırmalara konu olmaktadır. Aile yaşamı modern örgütlerin başarısında ve bireylerin yaşamında büyük önem taşımaktadır (Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino ve Rosner, 2005). Batı dünyasında her iki eşin de çalıştığı ailelerin artışı geleneksel aileyi neredeyse sona erdirmiştir (Bonebright, 2001). Ülkemizde de kadınlar çalışma yaşamına her geçen gün artan oranda katılmaktadırlar. Türkiye’de kadınlarda çalışma oranı %24 – 25 mertebesindeyken, bu oran erkekler için % 77–78 düzeyindedir (Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu, 2013). Eşlerden birisi çalışıyor olsa dahi iş ve aile yaşamı arasındaki ilişki son derece önemlidir. Machlowitz’in (1980) ileri sürdüğü gibi, işkolikliğin, iş alışkanlıklarının daha iyi anlaşılması aynı zamanda bireyin hayat paydaşlarının da yaşamlarının zenginleştirilmesi ve daha iyi hale gelmesine katkı sağlayacaktır.

İşkoliklik davranışının nihai sonucu kontrolden çıkması ve fonksiyonelliğini kaybetmesi olup, işkoliklik bir sendrom olarak bütün özellikleriyle ortaya çıktığında ise bireyleri, ailelerini ve çalışma arkadaşlarını fiziksel ve psikolojik gönenç konusunda olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Eğer işkoliklik varlığını sürdürürse varacağı nokta tükenmişliktir (Matuska, 2010). Çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen unsurlardan birisi olan tükenmişlik sendromu hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumsuz etkileri olan bir olgudur. Günümüzde yaygın olarak rastlanan bu sendromu “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlamak mümkündür. Maslach ve Jackson (1981)’e göre tükenmişlik sendromu duygusal tükenme,

duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç temel boyuttan oluşmakta ve birey tükenmişlik yaşadığında bu boyutlara maruz kalmaktadır.

Aslında insanların işleriyle yolunda gitmeyen ilişkileri özellikle modern çağda dikkat çeken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kavram, 1970'li yıllardan itibaren özellikle hizmet sektörü çalışanları başta olmak üzere çalışanların işleriyle ilişkileri hakkında düzenli bir şekilde anılmaya başlamıştır. Tükenmişliğin özellikle bireysel ve örgüt performansını olumsuz etkilemesinin yanında sağlıkla ilgili kayda değer problemlere de sebep olduğu yönünde bulgular mevcuttur (Maslach, 2001; Schaufeli ve Buunk, 2003; Shirom, 2009). İşkoliklik ile tükenmişlik arasında çok yakın bir ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005; Schaufeli, Bakker, van der Heijden ve Prins 2009).

Kültür ve değerler, bireylerin iş ile ilgili tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkileyip, şekillendirmektedirler. Tutumlar, düşünceler, normlar, değerler, davranışlar değişik ülkelerde, farklı insanlarda değişiklikler göstermekte, dolayısıyla farklı davranışlara sebebiyet vermektedir (Sargut, 2001).

İşkoliklik, bazı yazarlar tarafından olumlu bazılarınca olumsuz olarak değerlendirilmesine karşın, gelişmekte olan ülkelerde olumlu algılandığı söylenebilir (Yüksel ve Akdağ, 2011). Öte yandan, farklı kültürlerin işkolikliğe ve iş-aile yaşamına yaklaşımlarındaki farklılıklar da, konunun farklı kültürlerde nasıl anlaşıldığının ortaya konmasını önemli kılmaktadır. Örneğin, Snir ve Harpaz (2006) beş farklı milletten seçtikleri (Japon, Hollandalı, İsrail, Belçikalı ve ABD'li) işkoliklik konusunu araştırdıkları çalışmada, kültürün, cinsiyetin ve evliliğin işkoliklik konusunu etkilediğini belirlemişlerdir.

İşkoliklik konusunda yapılacak bilimsel nitelikli çalışmalara ihtiyaç olduğu bir çok biliminsanı tarafından ortaya konmuştur. Ayrıca, konu hakkında yapılan çalışmaların büyük bir kısmının ABD, Yeni Zelanda, Hollanda ve Japonya gibi ülkelerde yapıldığını dikkate aldığımızda konunun farklı ülkelerde, kültürlerde yapılacak çalışmalarla incelenmesinin gerekliliği görülmektedir. Dünyanın globalleşmeye olan yönelimi, uluslararası göç, kültürlerarası ve elektronik iletişim, çokuluslu üretim hatları, teknolojinin hareketliliği ve iş yaşamı ile aile arasındaki sınırların son derece esnek hale gelişi (evden çalışabilme veya başka ülkeden çalışabilme gibi) sonucu işyerleri, evler (aileler), kültürler ve ülkeler arasındaki mesafelerin azalması işkoliklik konusundaki araştırmaların artırılmasını gerektirmektedir. (McMillan, O'Driscoll ve Burke, 2003). Dolayısıyla, Türkiye gibi farklı bir kültüre sahip, dünya ile bütünleşmeye çalışan bir ülkede işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik konularında yapılacak bu çalışma küreselleşen iş dünyasının farklı ülkelerdeki örgütlerdeki birey davranışlarının anlaşılmasına da katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma değişkenleri olan işkoliklik, iş-aile yaşam çatışması ve tükenmişlikle ilgili kavramsal çerçeve açıklanmıştır. İkinci bölümde araştırmanın konusu açısından bu değişkenler üzerine yapılan çalışmaların yer aldığı literatür taraması yer almaktadır. Üçüncü bölüm çalışma amaçları doğrultusunda yapılan alan araştırmasının bulgularının yer aldığı bölümdür. Bu bölümde, bulgular literatürdeki benzer sonuçlarla da karşılaştırılmıştır. Sonuç ve öneriler kısmında ise alan araştırması bulguları tartışılmakta ve bu bulgular ışığında geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsanların hayatlarının büyük bir kısmı örgüt ortamlarında geçmektedir. Aslında iş modern toplumda insanların en temel ve önemli faaliyetlerinden birisidir. İşin bireylerin hayatında oynamış olduğu temel rol bir çok endüstrileşmiş ülkede yapılan ampirik araştırmalarla da desteklenen bir değerlendirmedir. Genel anlamda iş, hayatın diğer alanlarıyla karşılaştırıldığında göreceli olarak daha fazla önem atfedilen bir alandır. Yine bir çok çalışmada önem sırasında aileden sonra ikinci sırada gelmektedir (Harpaz ve Snir, 2003).

İş, zihinsel veya fiziksel bir aktivite içeren, bireyin kendisi ve toplum için değer ifade ettiği düşünülen bir faaliyettir (Haas, 1989). Hayatını aşırılıklardan (ifrat-tefrit) uzak bir denge içerisinde sürdürmesi gereken insan bazen bu dengeden uzaklaşmaktadır. Dengenin kurulması gereken alanlardan birisi de örgüt yaşamı ile iş dışı yaşamıdır. İş ve özel yaşamını denge içerisinde götürebilen bireyler uzun vadede hem kendi hem ailesi hem de örgütleri için daha olumlu katkılar sağlayabileceklerdir; fakat bazen bu denge iş hayatı lehine bozulmakta ve işkoliklik olarak adlandırılan olgu çıkmaktadır.

İşkoliklik ilk önce Japonya ve ABD’de dikkat çekici bir durum almıştır. Japonlar 1980’li yıllarda bazı insanların özellikle, yoğun ve insanların enerjisini tüketecek şekilde aşırı çalışma gerektiren işlerden sonra çalışma masalarında öldüklerini fark etmiş ve bunu işten dolayı ani ölüm anlamına gelen *Karoshi* kelimesi ile tanımlamışlardır. ABD’de ise 1983 yılında *Anonim İşkolikler (Workaholics Anonymous)* adı altında bir oluşum ortaya çıkmıştır. Bu oluşuma öncülük eden New Yorklu bir bilgisayar şirketi yöneticisidir ve işkoliklik konusunda dikkatle değerlendirilmesi

gereken tespitlerde bulunmaktadır; “İnsanlar işkoliklikten ölmektedirler. (İş) son derece ciddi bir bağımlılık haline gelmiştir. İnsanlar çalışmaktan dolayı yemeklerini, uykularını ertelemekte, direksiyon başında uyumaktadırlar.” (Bonebright, 2001). Ishiyama ve Kitayama (1994) Japonya’da her yıl çok sayıda işgörenin çalışma masalarında hayatını kaybettiklerini belirtmektedirler. Bu insanlar haftada ortalama 60-70 saat çalışmakta ve bundan dolayı Japon işyerleri “ölüm sahaları” diye isimlendirilmektedir.

Medyada yaygın bir şekilde kullanılmasına, araştırmalara konu olmasına rağmen üzerinde uzlaşılan bir işkoliklik tanımı yoktur. İşkoliklik ifadeside tıpkı alkoliklik de olduğu gibi bağımlılığı ifade etmekte ve ona izafeten isimlendirildiği belirtilmektedir (Matuska, 2010). Çalışma hayatındaki hızlı değişim işkoliklik konusunun anlaşılması ihtiyacını artırmaktadır. Çünkü, günümüzde, iş hayatında, iş tanımları açık ve net olmadığı gibi, kişisel hayat ile iş hayatı arasındaki ayırım neredeyse ortadan kalkmıştır. Teknolojinin ilerlemesi ile artan sayıda çalışan, geleneksel ofis ve çalışma saatleri dışında da çalışabilmektedir. Bu durum özellikle işe daha fazla zaman ayırmaları için teşvik edilen ve de fırsatlar sunulan yöneticiler için söz konusudur (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007). McMillan ve Northern, (1995)’e göre bazı organizasyonlarda işkoliklik açıkça teşvik edilmekte, işe alımlarda işkoliklik özelliğine sahip olanlara öncelik tanınmakta, işgörenlerden, iş kendilerini bırakıncaya kadar çalışmalarını istenmektedir. Çalışanlar “Herşeyi yapmaları yoksa iyi olamayacakları” şeklindeki mesajı içselleştirmektedirler. Böylece çalışanlar örgütte varlıklarını sürdürebilmek için kendilerini daha çok çalışmak zorunda hissetmektedirler (aktaran Chamberlin, 2001). Üzerinde asıl durulması gereken ilk bakışta örgüt açısından arzulan bir davranış olarak düşünülebilecek çalışanların işte fazla zaman harcamaları, işe aşırı katılımları

uzun vadede hem örgüt için hem çalışanlar hem de çevreleri için olumsuz sonuçları olduğu gerçektir.

1.İŞKOLİKLİK TANIMI

Sosyal Bilimlerde birçok kavramda olduğu gibi işkoliklik üzerinde de uzlaşılabilir bir tanım bulunmamaktadır. Değişik araştırmacılar kendi bakış açılarından farklı tanımlamalar yapmış ve farklı işkoliklik tiplerini ortaya koymuşlardır. Bu bölümde bu tanımlara ve işkoliklik tiplerine değinilecektir. Yapılan başlıca işkoliklik tanımları ve bu tanımların hangi yöntemler kullanılarak yapıldığı kronolojik sırasıyla Tablo 1’de verilmiştir.

Örgütsel literatürde bu ifadeyi ilk kullanan Oates (1971) işkolikliği, işe olan bağımlılık, kontrol edilemeyen sürekli çalışma ihtiyacı şeklinde tanımlayarak, işkolikliği “bireylerin çalışma ihtiyaçlarının, onların sağlık, mutluluk, bireylerarası ilişkiler ve sosyal uyumlarına fark edilecek derecede zarar verecek aşırı bir hale gelmesi” olarak nitelendirmektedir (aktaran Burke, 2005). Yine Oates’e göre işkolikler aşırı çaba harcayan, sıkı çalışan ve çalışmayı, hayatlarının en önemli önceliği olarak gören bireylerdir (aktaran, Haas, 1989).

Machlowitz (1978) ise, işkolikleri bütün durumlarda, işe iş şartlarının gerektirdiğinden daha fazla zaman ve enerji harcayan bireyler olarak tanımlamaktadır. Yazar, işkolikliği işte harcanan zamandan ziyade işe karşı olan bir tutum olarak değerlendirmektedir. Çünkü işkolikler işte olmadıkları zaman dahi iş hakkında düşünmekten kendilerini alamamaktadırlar.

Tablo 1. İşkoliklik Tanımları ve Çalışmanın Yapılış Yöntemleri

Kaynak	İşkoliklik / İşkolik Tanımı	İşkolikliğin Belirlenmesi (Ölçülmesi)
Oates (1971)	Bireyin çalışmasının fiziksel, kişisel mutluluk, sosyal ilişkiler ve toplum hayatının normal akışını etkileyecek / zarar verecek hale gelmesi	İşkoliklik tipleri mülakat çalışması sonucu belirlenmiştir
Machlowitz (1980)	Uzun süreler ve sıkı çalışma arzusunun kişinin fitratından geldiği, çalışma alışkanlıklarının daima görev tanımlarının ve birlikte çalıştıkları veya / çalışmakta oldukları kişilerin beklentilerinin üzerinde olması	Kompulsif eğilim, aşırı çalışma alışkanlıkları, işe ısrarla odaklanma ile ilgili 10 sorudan oluşan bir ölçek geliştirerek yaptığı mülakatlar sonucu işkolik tiplerini geliştirmiştir
Mosier (1983)	Haftada en az 50 saat çalışanlar	İşkolik haftada en az 50 saat çalışanlardır
Fassel (1990)	Kişinin çalışma sürecine bağımlı hale geldiği, ilerleyen ve endişe verici sonuçları olan hastalık	Mülakat yöntemi
Spence ve Robbins (1992: 162)	İşkolik birey üç özellik gösterir: yüksek düzeyde işe katılım, içten gelen duygularla çalışmaya güdülenme ve işten alınan zevkin düşük olması	İşe katılım, işe güdülenme ve iş'ten alınan zevk boyutlarını ölçen üç faktörlü WorkBat İşkoliklik Ölçeğini geliştirerek
Porter (1996)	Örgütsel beklentilerin üzerinde, içsel saiklerle sürdürülen ve hayatın diğer alanlarını ihmal eder düzeyde iş'e aşırı bağlanma	Teorik Çalışma
Scott, Moore, ve Miceli (1997: 292)	Aile ve diğer sorumluluklar pahasına iş ile ilgili faaliyetlere önemli ölçüde zaman harcamak, iş'te olmadığı zamanlar dahi sürekli işi düşünmek ve iş'te makul beklentilerin üzerinde çalışmak	Teorik Çalışma
Robinson (1998)	İçten gelen güdülerle iş alışkanlıklarını düzenleme becerisinin yetersizliği, yaşamla ilgili bir çok aktivitelerini dışlayarak, iş'e bağlanma şeklinde kendini gösteren Obsesif-Kompulsif rahatsızlık	WART İş Bağımlılığı Risk Ölçeğini geliştirerek, İşkolikliğin ölçülmesi
Mudrack ve Naughton (2001)	(a) teknik olarak istenmesede iş'te önemli ölçüde zaman ve enerji harcama ve (b) diğerlerinin çalışmalarını etkileme ve kontrol tarzında ortaya çıkan davranış eğilimleri	Beklentilerin üzerinde çalışmayı ve diğerlerini kontrol alt boyutlarını ihtiva eden ölçeğin geliştirilmesi
Aziz ve Zickar (2006)	İşkoliklik bir hastalıktır. İşkolikler iş'e yüksek düzeyde katılım gösteren ve iş güdüsüne sahip ve iş'ten aldığı zevk düşük olan bireylerdir	Spence ve Robbins'in iş'e katılım ve güdünün yüksek, iş zevkinin düşük olduğu İşkoliklik Ölçeği
Ng, Sorensen, ve Feldman	Çalışmaktan zevk alan, çalışma konusunda takıntılı ve çalışmaya	Teorik Çalışma

(2007)	uzun süreler veren ve kişisel zamanından fedakarlıkta bulunanlar	
Schaufeli, Taris, ve van Rhenen (2008)	İşkolikler iş tanımlarının gerektirdiğinden daha sıkı çalışırlar ve birlikte çalıştıkları veya çalıştıran kişilerin beklentisinden daha fazla çaba harcarlar ve bunu yaparak iş dışındaki yaşamlarını ihmal ederler	Spence ve Robbins'in Günü alt ölçeğini ve sekiz maddelik kısaltılmış WART ölçeği olmak üzere iki ölçek kullanmışlardır
Susman (2012)	İş tanımlarıyla istenenlerin üzerinde çalışma güdüsü, çalışma konusunda kontrolün kaybolması ve bunların sonucu olarak olumsuzlukların yaşanması	Teorik Çalışma
Snir ve Harpaz (2012)	Ne dış sebeplerden ne de iş'e karşı tutkudan dolayı değil fakat iş'e bağımlılıktan dolayı iş'e yüksek oranda yatırım yapmanın bir şekli (örn; iş'e hem zaman hem çaba olarak aşırı yatırım yapma,	Teorik Çalışma
Alındığı Yer (Clark, Michel, Zhdanova, Pui ve Baltes, 2014).		

Mosier (1983), işkolikliği çalışma saatleri açısından ele almakta ve haftada en az 50 saat çalışanları işkolik olarak nitelendirmektedir (aktaran Burke, 2005; Clark, Michel, Zhdanova, Pui ve Baltes, 2014).

Fassel (1987) işkolikliği hastalık olarak tanımlamakta ve bireyin çalışma sürecine bağımlı hale geldiği, ilerleyen ve ciddi sonuçları olan bir hastalık olduğunu ileri sürmektedir. Bağımlılık dolayısıyla bireyin özel yaşamı idare edilemez bir hale gelmektedir. Hatta Fassel işkolikliğin yan etkilerini alkolikliğin fiziksel etkilerinden daha kötü olduğu şeklinde değerlendirmektedir, çünkü bazı işkoliklerin erken ölümünü netice verdiğini ileri sürmektedir. Bununla birlikte işkoliklik üstesinden gelinmesi son derece zor bir bağımlılıktır, çünkü işkolikler hastalıklarına (işlerine) daha çok odaklandıklarında, ölümlerine sebebiyet verebilmesine rağmen kendilerini daha canlı hissetmektedirler. Fassel işkoliklerle yaptığı mülakatlarda, çalıştıkları zaman işlerine

eşlik eden bir adrenalın söz konusu olduğunu tespit etmiştir. Bir çok işkolik çalıştıklarında bir enerji artışı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Aynı enerji artışını aileriyle yaptıkları tatilde veya arkadaşlarıyla bir arada oldukları anlarda bile yaşamamaktadırlar. Esasında çalışmadıkları veya işi düşünmedikleri zaman kendilerini tam anlamıyla hayal kırıklığı ve depresyon içerisinde hissetmektedirler.

Spence ve Robbins (1992) diğer çalışanlarla kıyaslandığında, iş ile daha içli dışlı olmuş, kendi iç dünyasından geldiği için kendisini çalışmak zorunda hisseden ve işten aldığı zevk düşük şeklindeki üç özelliği gösteren bireylerin işkolik olduğunu ifade etmektedirler. Görüldüğü gibi, işkolikliğin üç alt boyutu söz konusudur; işe katılım, işe güdülenme ve işten zevk alma. İşe katılım genel olarak iş ile ilgili duygular olabileceği gibi, özel anlamda meslekle ilgili davranışların tezahürü şeklinde kendisini gösterir. İşe katılım gönüllü çalışmalar, sürekli ev ile ilgili bir takım faaliyetlerin yapılması, yoğun olarak sportif faaliyetlere kendini verme gibi farklı şekillerde ortaya çıkabileceği gibi, asıl kişinin mesleğine karşı bağlılığı, sarılması olarak kendisini gösterir. İşe güdülenme bireyin çevresel gereklerden, beklentilerden çok kendi içinden gelen baskı ve zorlamalarla çalışmasıdır. Kişi boş kaldığı zaman suçluluk hisseder veya stres duygusu yaşar. İşten zevk alma kişinin işini yapmaktan aldığı sevinç, heyecan olarak tanımlanabilir. İşkolik bir bireyin işe katılım ve işe güdülenmesi yüksek iken işten aldığı zevk düşük düzeydedir.

Scott, Moore ve Miceli (1997) işkolikliğin üç davranış boyutundan oluştuğunu belirten bir tanım yapmışlardır. Bunlar; işe önemli ölçüde vakit harcama, iş'te olmadıkları zaman dahi işi düşünme, ekonomik ve örgütsel gereklerin üzerinde çalışmaktır. İşkolikler kendilerine tercih hakkı verildiğinde daha fazla çalışmaktadırlar. İkinci olarak aşırı şekilde çok çalışırlar. İşkolikler iş yapmaktan kendilerini alamazlar ve

işte olmadıkları zamanda bile ısrarlı ve sık sık işi düşünürler. Üçüncü özellik olarak işkolikler ekonomik ve örgütsel gereklerin üzerinde çalışırlar.

Robinson (1998), işkolikliği, iş alışkanlıklarını düzenleyememe, yaşamın diğer alanlarının rahmine işe aşırı düşkünlük, kendisini içten gelen talepler şeklinde gösteren obsesif kompulsif bir bozukluk olarak tanımlamaktadır (aktaran Burke, 2005).

Mudrack ve Naughton (2001) işkolikleri kendilerinden istenmese de iş'te önemli ölçüde zaman ve enerji harcayan ve diğerlerinin çalışmalarını etkileme ve kontrol etmek eğiliminde olan bireyler olarak tanımlamaktadırlar.

Aziz ve Zickar (2006) ise işkolikliği bir hastalık olarak tanımlamışlardır ve işkolikleri iş'e yüksek düzeyde katılım gösteren, iş güdüsüne sahip ve iş'ten aldığı zevk düşük olan bireyler olarak betimlemişlerdir.

Ng, Sorensen ve Feldman (2007) bağımlılığın üç temel boyutu –duygu, biliş ve davranış- içerdiğini belirterek, işkoliklik için yapılacak bir tanımın bu üç boyutu içermesi gerektiğini belirterek, bir tanım geliştirmişlerdir. Buna göre işkolikleri “çalışmaktan hoşlanan, çalışmaya takıntılı (çalışmayı aklından çıkaramayan) ve çalışmaya uzun zaman ve kişisel vakit adayanlar” olarak tanımlamaktadırlar. Özetle, çalışma, işkoliklerin duygu, düşünce ve davranışlarına güçlü şekilde hükmeden bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşkolikliğin duygusal boyutunun iki alt bileşeni vardır: işten zevk alma ve çalışmadığı zaman suçluluk ve endişe duygusu hissetmektir. İşkolikliğin bilişsel boyutunda ise çalışmaya karşı bir takıntı söz konusudur. Buna göre işkoliklerin zihni sürekli çalışmakla meşguldür ve bunu bastırmaları ve kontrol etmeleri mümkün değildir. Son olarak davranış boyutunun iki alt bileşeni ise aşırı çalışma saatleri ve kişisel yaşam ile iş yaşamının birbirine karıştırılmasıdır.

Snir ve Zohar (2000) işkolikliği, dışsal olarak herhangi bir gereklilik olmadığı halde bireyin istikrarlı ve önemli ölçüde iş ile ilgili faaliyetlere ve düşüncelere zaman ayırması olarak tanımlamaktadırlar (aktaran Harpaz ve Snir, 2003).

Schaufeli, Taris ve Bakker (2008) ise işkoliklerin en temel özelliklerinin istenilen zamandan daha fazla çalışmak olduğunu söylemektedirler. Bunun sonucu olarak işe diğerlerinden daha fazla zaman ayırmaktadırlar. Bununla birlikte işkolikliği sadece çalışılan zaman açısından düşünmek yanıltıcı olabilir, zira bu durumda işkolikliğin bağımlılık boyutu ihmal edilmektedir. İnsanlar malî sebepler, evlilikte sıkıntılar, sosyal baskı ve kariyer tutkusu sebebiyle bağımlılık hissetmedikleri halde uzun süreli çalışabilmektedirler. Yazarlar işkolikliğin iki boyutu olduğunu ileri sürmektedirler; işe güdülenme ve aşırı şekilde çalışma eğilimi. Aşırı çalışma, işe oldukça fazla zaman harcamak ve örgütsel, ekonomik ihtiyaçların çok daha ötesinde çalışmak şeklinde kendini göstermektedir. İşe güdülenmede işkoliklerin işe karşı takıntıları vardır ve ısrarcı bir şekilde ve sık sık işte olmadıkları zamanlarda da işi düşünmektedirler, adeta kendilerini buna zorunlu hissetmektedirler.

İşe takıntılarının yanında işkolikler görev odaklı, bağımlı, mükemmeci, nevrotik, katı, üst düzeyde motive olmuş, becerikli, sabırsız ve ben merkezli olarak betimlenmektedirler. Fazla çalışmayı ussallaştırırlar, kendilerini işleriyle bütünleştirirler ve dinlenme becerisinden yoksundurlar (Andreassen, Ursin ve Eriksen, 2007).

Porter (1996) işkolikliği, işe eşlik eden olumsuzlukla devam eden bir bağımlılık olarak nitelendirmektedir. İşkolikliğin özellikle çalışanın kendisini etkilemekle beraber hem kısa hem de uzun dönemde etkileri olumsuzdur. Porter işkolikliği “hayatın diğer alanlarının ihmaliyle kendini gösteren, iş ile aşırı içli dışlı olmak ve işin veya örgütün

gerektirdiğinden daha çok, içsel güdülerle sürdürülen bir davranış olarak” tanımlamaktadır. Porter ayrıca, doğrudan doğruya işkoliklik ile alkolikliği karşılaştırmakta, aralarındaki benzerliklere dikkat çekmektedir. Buna göre işkolikler aile ve kişisel ilişkilerini ihmal etmekte, olumsuz hislerden kurtulmak için alkole yönelmekte, mükemmeliyetçi tavırlar göstermekte (hem kendisinden hem de başkalarından gerçekçi olmayan beklentilere girmekte), yetki devrine yanaşmamakta ve son olarak diğerlerinin itirazlarına karşı koyabilmek için örgütsel doğrulama (tasdik) mekanizmalarını kullanmaktadırlar (aktaran Porter, 2009).

İşkoliklik, alkoliklik gibi bazı bağımlılıklarla karşılaştırılırken aralarında önemli benzerlikler olduğu da ileri sürülmektedir. Her iki grubun gerçeklerin saptırılması, kontrol ihtiyacı, inkar, endişe, depresyon, geri çekilme, huzursuzluk, arkadaşlar ve aile fertleriyle ilişkilerde problemler yaşamaları gibi konularda benzer belirtileri yaşadıkları iddia edilmektedir (Chamberlin ve Zhang, 2009). İşkolikliğin alkoliklik gibi bir bağımlılık olduğunu ve işkoliklerin alkoliklere benzer davranışlar gösterdiklerini ileri sürenlerden birisi de Porter’dir (2009). Bunlar;

-kimlik problemleri – iş belki hayatın diğer alanlarındaki olumsuzlukların üstesinden gelme yolu olarak görülebilir (örneğin aile hayatında istenmeyen durumlar gibi) veya öz-güven ya da öz-benlikle ilgili pozitif duyguların kaynağı olarak değerlendirilebilir.

-düşüncede katılık – düşüncelerin esnek olmaması kontrol isteğinin güçlü olduğunun (iş süreçleri, insanlar ve bilgi vb. gibi) ya da kendisinin veya başkalarının asla ulaşamayacağı standartlar belirlemek şeklindeki mükemmeliyetçiliğin yansımasıdır.

-durumun sürekli ilerlemesi – Bir başarının ardından ortaya çıkan iyi duygular kısa ömürlüdür ve hemen ardından daha büyük bir hedef belirlenir. Bu mükemmellekle birleştğinde yarın yapılacakların bugünkünden daha fazla olması anlamına gelmektedir. Başarının ardından dinlenme yoktur.

-ifrat–işkolik, diğer bağımlılar gibi, tercih etmiş olduğu davranışı gerçekleştirmek hayatın diğer unsurlarını ihmal etmek anlamına gelse de yine aynı şekilde davranmaya devam eder. Bunlar hatta kendi sağlığına dikkat, aile ve arkadaşlarla ilişkiler veya iş yanında hayatın ilgi duyulan diğer alanları dahil olmak üzere toplum tarafından bireyin öznel gönencini sağladığı kabul edilen faktörler dahi olsalar ihmal edilirler.

-inkar–bağımlılık yaşayan insanlar diğer insanların yaşadıkları zorlukları onların problemi olarak değerlendirirler. Diğer bir ifade ile, işkoliğe göre ortada problem olan bir şey yoktur, problem diğerlerinin düşüncesindedir. İşkoliklere sıkı çalışmaları ve ailenin geçimini sağlamaları dolayısıyla güçlü bir sosyal bir destek de söz konusudur.

Bonebright vd. (2000) ise işkoliklerin üç temel özellik gösterdiklerini belirtmektedir. Bunlar: a) çalışmayı bitirmek için iş ile ilgili faaliyetlere önemli ölçüde zaman harcama, b) iş sebebiyle önemli sosyal veya dinlenme faaliyetlerinden vazgeçilmesi veya azaltılması, c) aşırı çalışmanın sebebiyet verdiği fiziksel veya psikolojik problemlerin varlığının bilinmesine rağmen artmaya devam eden çalışma saatleridir (aktaran, Goos, 2012).

İşkoliklikle ilgili tanımları verdikten sonra işkoliklikle benzer davranışların görüldüğü fakat işkoliklikten farklı bir kavram olan İşle Bütünleşme kavramının tanımlanması da faydalı olacaktır. Schaufeli, Shimazu ve Taris (2009) işle bütünleşmeyi pozitif işkoliklik olarak, işkolikliğe alternatif olarak ileri sürmektedirler. İşkolik ve işle

bütünleşmiş bireylerin her ikisi de aşırı derecede sıkı çalışırlar. Bununla birlikte her ikisinin davranışının altında farklı saikler yatmaktadır. İşkolikler karşı koyamadıkları obsesif iç güdü ile çalışırken, işle bütünleşmiş çalışan içten gelen motivasyon ile çalışmaktadır. Bunun anlamı işle bütünleşen çalışan işinden zevk aldığı için sıkı çalışmaktadır, iş onun için adeta bir eğlencedir. Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse, işkolik işe doğru itilirken, işle bütünleşen birey ise işe doğru çekilmektedir.

McMillan ve O'Driscol (2006) işkoliklik konusunda 1968 ile 2004 yılları arasında yapılmış hemen hemen tüm çalışmalarını dikkate alarak tasarladıkları araştırmaları sonucunda aslında işkolikliğin akademik çevrede gündelik halk dilinde kullanıldığı anlamda kullanıldığını tespit etmişlerdir. Buna göre işkoliklik, işi bırakmaya karşı isteksizlik, çalışma konusunda şiddetli bir güdü (olumlu sebepler tarafından yönlendirilen), işten zevk almak, çalışmaya ve iş konusunda düşünmeye eğilim (çalışarak zaman geçirmek veya iş hakkında düşünmek) ve her yerde her zaman gerçekleşen bir olgu anlamında kullanılmaktadır.

McMillan ve O'Driscol'un (2006) işkoliklik konusunda 1968–2004 yılları arasında yapılan çalışmalarını inceleyerek, yapılan işkolik tanımlarını verdikleri tablo aşağıda verilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. İşkolik Tanımları

Yazar	Yıl	Metot	Kriter	Temel Çerçeve
Oates	1968	Kalitatif Anekdot İçgözlemle ilgili Tümevarım	1.Aşırı çalışma ihtiyacı, 2.Zarar görmüş sağlık, mutluluk, ilişkiler, sosyal faaliyetler, 3.İnsanlardan çekilme, eve iş götürme, 4.İş saatleri dışında da çalışıp, bunu gizlemek, 5.Çalışmaya erken başlama ve diğerlerinden daha az uyku ihtiyacı, 6.Hafta sonları veya iki işte birden çalışma.	Patolojik Bağımlılık Teorisi
Machlowitz	1980	Kalitatif Tümevarım	1.Uzun süre ve sıkı çalışmaya karşı içten gelen bir istek, 2.Diğerlerinin beklentilerinin üzerinde çalışma, 3.Baskın kişilik, enerjik, rekabetçi ve tutkulu, 4.Güçlü özgüven eksikliği, onay ihtiyacı, 5.Çalışmayı dinlenmeye tercih etme, 6.Herhangi bir vakitte, herhangi bir yerde çalışma, 7.Zamanı azami ölçüde kullanma, 8.Çalışma ve eğlenme arasında net çizginin olmayışı	Üstünlükler temelli
Robinson	1989	Kantitatif Tümevarım Anekdot	1.Çalışmada ifrat noktası / Acelecilik / Aşırı çalışma, 2.Öz-saygının az oluşu / kişisel ihtiyaçlarını ihmal etmek, 3.Kontrol / Mükemmeliyetçilik, 4.Samimi olmakta sıkıntı yaşama / tezcanlılık, 5.Zihinsel meşguliyet.	Patolojik Bağımlılık Teorisi
Haymon	1992	Tümdengelim Ampirik Çalışma (Faktör Analizi)	1.Endişe 2.Obsesif Kompulsif Davranış 3.Manik (Duygu durum bozukluğu), tahammülsüzlük ve özyeterlilik endişesi	
Fassel	1992	Kantitatif Tümdengelim Klinik Görüşmeler	1.Çok sayıda bağımlılık, 2.İnkâr, 3.Özsaygı problemleri, 4.Dışsal referanslama, 5.Dinlenme becerisi, 6.Takıntılı kişilik,	Psikolojik Bağımlılık Teorisi
Spence ve Robbins	1992	Kantitatif Tümdengelim Kümeleme Analizi	1.İşe katılım (müdahil olma), 2.Güdü, 3.İş zevki	Gözlemlenebilir Davranışlar
Clark vd.	1993	Kantitatif Tümdengelim Kavramsal Çözüm	1.Kişilik Faktörü: Güvenilirlik 2.Kişilik özelliği: Obsesif- kompulsif 3.Stil: Mükemmeliçilik, kompulsif (takıntı), enerji	Kişilik Teorisi Klinik Psikopatoloji
Scott vd.	1997	Kantitatif	1.İş'te önemli ölçüde zaman	Gözlemlenebilir

		Tümdengelim	harcama, 2.İş'te olmadığı zamanlarda da işi düşünme, 3.Gerekenin üzerinde çalışmak,	Davranışsal
McMillan vd.	2002	Kantitatif Tümdengelim Doğrulayıcı Faktör Analizi	1. İş bırakmaya karşı isteksizlik, 2.Zevk almak, 3.Güdü, 4.Çalışmak ya da iş hakkında düşünmek, 5. Herhangi bir vakitte, herhangi bir yerde çalışma.	Gözlemlenebilir Davranışsal
Snir ve Harpaz	2004	Tümdengelim	1.Davranışsal ve bilişsel faktörler, 2.Düzenli / İstikrarlı Özellik, 3.Dışarıdan dayatılmayan, 4.Sadece tutumlar / değerler / inançlar değil.	Gözlemlenebilir Davranışsal

Alındığı Yer (McMillan ve O'Driscoll, 2006)

Literatürde farklı tanımlar ve sınıflandırmalar olmasına rağmen işkoliklik tanımlarında şu boyutlar ön plana çıkmaktadır (Douglas ve Morris, 2006).

1-“Bir davranış veya tutum” olarak tanımlanmaktadır,

2-“Bağımlılık” olarak değerlendirilmektedir,

3-Olumlu değerlendirildiği gibi, olumsuz şekilde de değerlendirilmektedir,

4-Sebepleri ve sonuçları kendilerine has değişik işkolik tipleri olduğu kabul edilmektedir,

5-Kişilik özellikleriyle ilişkilendirilmektedir (McMillan, O'Driscoll, Marsh, ve Brady, 2001).

İşkoliklik kavramının farklı şekillerde tanımlanması ne kadar yaygın olduğu konusunda da değişik görüşler ileri sürülmesine yol açmaktadır. Ülkemizde konu hakkında az sayıda araştırma olduğundan dolayı çalışan nüfus içerisinde hangi oranda işkolik olduğunu ifade etmek zor görünmektedir. Buna karşın 1980'de Machlowitz

ABD’de çalışan nüfusun %5’inin işkolik olduğunu tahmin etmektedir. 1986’da ABD’de yapılan, örnek kitlesini doktorlar, avukatlar ve psiyatristlerin oluşturduğu bir araştırmada, bu gruplar içerisinde işkoliklik oranının % 23 olduğu belirlenmiştir. 1996’da Japonya’da örnek kitlesini yöneticilerin oluşturduğu bir araştırmada ise işkolik oranı % 21 olarak bulunmuştur (aktaran Burke, 2000). Daha yeni bir çalışma ise ABD ve Kanada’da işkoliklerin oranının % 30 olduğunu ve yüksek gelir grupları arasında yaygın olduğunu belirtmektedir (Golden, 2009).

1.1.İşkoliklik Yaklaşımları

İşkoliklik konusunda yapılan farklı tanımlar yanında konu ile ilgili farklı yaklaşımlar ortaya konmuş ve farklı işkolik tipleri olduğu görüşleri ileri sürülmüştür. Takip eden bölümde bu yaklaşımlara değinilecektir.

1.1.1. Oates’in İşkoliklik Yaklaşımı

İşkoliklik konusunda ilk çalışmalardan birisini yapmış olan Oates (1992) beş farklı işkolik tipinden söz etmektedir.

-Gerçek (Taviz vermez) İşkolik: Bu işkoliklerin dört özelliğinden söz edilebilir; profesyonellik, mükemmellik, başkalarının yetersizliğine ciddi anlamda tahammülsüzlük ve örgütleri için kendilerini adanmışlıktır. Bu işkoliklikler yüksek standartlar belirler ve her işlerini planlayarak büyük bir özveri ile yerine getirirler.

-Değişime Uğramış İşkolik: Bu işkolikler profesyonel olmalarına rağmen sıradan insanlar gibi çalışırlar. Klasik “8-5” çalışanıdırlar. Boş zamanlarına dikkat ederler, fazla çalışmazlar. Ekstra ödeme yapılırsa fazla çalışmaları sağlanabilir.

-Koşullu İşkolik: İşkolik özelliğine sahip olmamasına rağmen şartlar oluştuğunda kompulsif iş bağımlısı olabilir. İş güvenliğini sağlamak, psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak veya prestij sağlamak için gayret gösterir. Mesleğinde belli bir konum elde ettiğinde ve ekonomik şartları iyileştiğinde daha duyarlı davranır.

-Sözde İşkolik: Gerçek işkolik özelliklerini göstermeleri sadece bir görüntüden ibarettir. Asıl odaklandıkları hedef güçtür ve bunu verimlilik aleyhine yaparlar. Örgüt içerisindeki güç basamaklarında ilerlemek için gerçek işkolikmiş görüntüsü verirler.

-Gerçeklerden Kaçan İşkolik: İş bu grup için bir kaçış kapısıdır. Bazen evdeki mutsuzluktan kaçmak, bazen aile fertlerini iş arkadaşları kadar sevecen bulmadıkları için iş'te veya işyerinde kalmayı tercih ederler.

1.1.2. Machlowitz'in İşkoliklik Yaklaşımı

Machlowitz (1978)'e göre işkolikler takip eden altı özelliği gösterirler.

1. İşkolikler tutkulu, enerjik, rekabetçi ve motivedirler,
2. Kendilerinden aşırı şekilde kuşku duyarlar,
3. Çalışmayı dinlenmeye tercih ederler,
4. İşkolik her yerde her ortamda çalışabilir,
5. Zamanlarını iyi değerlendirirler,
6. İş ve eğlenceyi karıştırırlar.

Machlowitz (1980), işkoliklerin dört tipe ayrıldıklarını ifade etmektedir; adanmış, bütünleşmiş, yayılmacı ve yoğun işkolik.

Adanmış işkolik birey, gündeminde sadece iş olan, tek boyutlu bir bireydir. İş, hayatının en önemli yanıdır.

Bütünleşmiş işkoliğin hayatındaki en önemli unsur iş olmakla beraber, günlük programında bazı diğer faaliyetlere de yer vermektedir.

Yayılmacı işkolik ise hayatını aşırı iş ve boş vakit faaliyetleriyle doldurmuştur, günlük programındaki faaliyetleri yerine getirmek için yeterli vakti yoktur.

Yoğun işkolik hayatında hem iş hem boş vakit söz konusudur. Bununla birlikte boş vakitlerini iş gibi düşünmekte, boş vakitlerinde son derece sıkı bir şekilde çalışmaktadır (aktaran Haas, 1989).

1.1.3. Kiechel'in İşkoliklik Yaklaşımı

Kiechel (1989b) dört farklı iş bağımlısı tipi olduğuna belirtmektedir. **İşkolik**, sürekli iş ile ilgili meşguliyetler aramaktadır. İşin sürekliliği kişiyi kendine çeker, daha sonra çabucak başka bir işe yönelir. **İkinci tür işkolik** için ise iş, ev hayatından kaçışı ifade eder. İş, bireyi aile ile ilgili problemlerin kaynağından uzaklaştırır ve onu iş ortamında tutar. **Üçüncü tip işkoliklerin çocuklarıdır**. Bu tür iş bağımlısı çevresini güçlü bir şekilde kontrol altında tutmak istegindedir. Bu işkolikler sürekli ayrıntıları kontrol ederler ve son derece organizedirler. **Dördüncü grup** ise genellikle düşük bir özgüvene sahiptirler ve işleri, onlar için kimliklerini oluşturma anlamını ve özgüvenlerini geliştirmelerini ifade etmektedir. Bu işkolikler genellikle işlerinin beğenilmesini arzularlar (aktaran Tucker, 2001).

1.1.4. Naughton'un İşkoliklik Yaklaşımı

Naughton (1987) bağıllık (gayret) ve obsesif-kompulsif boyutlarını esas alarak, dört farklı işkolik grubunun varlığından söz etmektedir; işe müdahil, kompulsif işkolik işkolik olmayan ve kompulsif işkolik olmayan.

İşe müdahil işkolik işe karşı üst düzey bağıllık duyan buna karşın obsesif-kompulsif özelliği düşük olan işkolik tipleridir. İş ile ilgili faaliyetleri iş dışı faaliyetlere tercih ederler. Zorlu işlerde başarılı olacakları için yüksek bir iş tatminine sahiptirler.

Kompulsif işkolik işe karşı hem güçlü bir bağıllık duyan, hem de obsesif-kompulsif özellikleri yüksek işkoliktir. İşe karşı aşırı zaman ve enerji hasrettikleri için iş bağımlısı olarak nitelendirilebilirler. Buna karşın performansları genellikle zayıftır.

İşkolik olmayan ise hem işe bağıllığı hem de obsesif-kompulsif özellikleri düşük olan çalışandır. İş istediği için değil yerine getirilmesi gereken bir görev kabul ettiği için çalışmaktadır. İş dışı faaliyetleri işe tercih eder.

Kompulsif işkolik olmayan ise işe karşı düşük bağıllık, buna karşın yüksek obsesif-kompulsif tavırlar sergilerler. İş dışı aktivitelere önemli ölçüde zaman ve enerji ayırırlar.

1.1.5. Fassel'in İşkoliklik Yaklaşımı

Fassel (1987)'a göre dört farklı işkolik tipi bulunmaktadır: kompulsif, coşkulu, saklı (münzevi) ve anoreksik çalışan.

Kompulsif çalışan klasik sıradan işkoliktir. Bu kişiler yaşam enerjilerini çalışmaya adanmışlar, çalışma düşüncesini asla hayatlarının dışına atamazlar. Kompulsif

çalışanlar uzun saatler çalışırlar, eve iş götürürler ve kendilerini çalışmayı düşünmekten alıkoyamazlar.

Coşkulu çalışanın farklı bir çalışma stratejisi söz konusudur. Bunlar büyük bir heyecanla çalışırlar ve çalışabildikleri son noktaya kadar durmazlar. Sadece fiziken tükenip, işi bırakmaları gerektiği zaman işi bırakırlar. Coşkulu çalışanlar çalışmadıkları zaman kendilerini suçlu hissederler, rahatlamak için yeniden coşkuyla çalışmaya başlarlar.

Saklı çalışanlar diğerlerine nazaran münzevi bir görüntü sergilerler. Normal iş yükünü yerine getiriyor gibi görünerek asıl iş yüklerini gizlerler. Saklı çalışanlar açık bir şekilde aldıkları projeleri sessiz ve derinden çalışarak tamamlarlar. Çalışmayı dinlenme odalarında veya diğerleri uyurken yaparlar. Bu çalışanların iş arkadaşları veya ailesi çalışanın bu bağımlılığının farkında değildirler.

Dördüncü işkolik grubu ise anoreksik (iştahsız) çalışandır. Bu diğer işkolik tiplerinin tam tersidir. Çalışmamak için ellerinden geleni yaparlar. Çalışmanın gerekli olduğu her durumdan kendilerini korumak için her şeyi yaparlar.

Fassel (1987) örgütlerin de aynı şekilde **kompulsif, coşkulu, saklı (münzevi) ve anoreksiya** olarak gruplandırılabilceğini belirtmektedir. Bu sınıflamaların tamamında yönetimin bir ürünü ortaya koymak yönündeki çabaları vurgulanır, bununla birlikte istemeden örgütün yapısına zarar verirler. Mesela sağlık alanındaki bir kompulsif örgüt çalışanlarından yıllık, aylık, haftalık anlamda uzun süreler çalışmalarını ister. Coşkulu örgütler herhangi bir projede kaynaklarını tüketecek bir heyecanla çalışırlar. Kaynaklarını yeniden kazanmaları yönetim içinde endişeye sebebiyet verir, onları daha uzun süreler çalışmaya yöneltir. Saklı örgütler yeni bir projeye başlamadan asla eski

projeleri bitirmezler. Eski projeler hayati kaynakların yeni projelere kaydırılmasını güçleştirir. Anoreksik örgüt sürekli çalışmanın planlama safhası içerisinde. Aşırı planlama ve materyallerin yeniden organize edildiği noktaya gelmeden projelere başlamazlar.

1.1.6. Fry, Matherly Ve Vitucci'nin İşkoliklik Yaklaşımı

Fry, Matherly ve Vitucci (2006) işkolikliği süregelen bir düzleme benzeterek, işkolik bireyin bu düzlem üzerinde farklı noktalardan birisinde olabileceğini ileri sürmektedirler. Bu düzlemin bir tarafı negatif, diğer tarafı ise pozitif olarak değerlendirilmektedir. Pozitif bölge, bulunduğu nokta ile ilişkili olarak, değişik derecelerde psikolojik, ruhsal gönenç ve sağlık için olumlu katkılar sağlarken, negatif bölge için tersi söz konusudur. Pozitif bölgenin uç noktasında içsel motivasyondan kaynaklanan ve olumlu kişisel ve örgütsel sonuçları olan şevkli işkoliklik yer almaktadır. Negatif bölgenin uç noktasında ise dışsal motivasyona dayalı, kişisel ve örgütsel açıdan olumsuz çıktılarla ilişkilendirilen işkolik (şevksiz işkolik) yer almaktadır. Her iki işkolik yüksek düzeyde işe katılım ve güdülenme davranışı gösterirken, şevkli işkoliğin işten zevk alma düzeyi yüksek, buna karşın işkoliğin (şevkli olmayan işkoliğin) işten zevk alma düzeyi düşüktür.

Şevkli işkoliği aşırı çalışmaya yönlendiren temel saikler işten elde edilen yüksek tatmin ve alınan zevktir. Buna karşın, işkolik (şevkli olmayan işkolik) işin yapılmasından cüzi lezzetler alsa da, daha çok işin yapılması gerektiği veya kontrol edemediği zorlamalar sonucu çalışmaktadır.

1.1.7. Scott, Moore ve Miceli'nin İşkoliklik Yaklaşımı

Scott, Moore ve Miceli (1997) yapmış oldukları literatür taraması sonucu kompulsif bağımlı, mükemmelci ve başarı odaklı olmak üzere üç farklı tip işkolik davranış modeli olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Kompulsif bağımlı: Başlangıçta düşündüklerinden daha fazla çalışırlar, çalışmalarının aşırı olduğunu farkındadırlar ama azaltmak ve kontrol etmek konusunda beceriden yoksundurlar. Sosyal veya sağlık problemlerine rağmen çalışmaya devam ederler. İşten uzak oldukları zaman endişe hissi duyarlar veya bu durumu arzulamazlar. Davranışlarının ussal olmadığını bilincindedirler ama bunu görmezden gelirler veya iş ile ilgili (veya diğer konularda) yoğun düşünme sonucu bunu bastırırlar.

Mükemmelci İşkolik: Düzen, mükemmellik, zihinsel ve bireylerarası kontrol konusunda takıntıları söz konusudur. Bunları da esneklik, açıklık ve etkinlik pahasına tercih ederler. İş ve üretim işkolikler için, arkadaşlık ve boş zaman harcamaktan vazgeçmenin bir ödülüdür. Bu aslında tüm işkoliklerin özelliğidir. Gözlemlerden tespit edildiği üzere, mükemmelci işkolikler güçlü bir şekilde kontrol ihtiyacına sahiptirler. Bu ise onları esnek olmamaya, katılığa ve kontrolü elde etme ve tutmaya yönelten davranışlara götürür. İş'te ve çevrelerinde kontrolü ele geçirmek için saldırganlık gösterebilirler. Son olarak, detaylar, kurallar ve yapılacaklar konusunda takıntıları vardır.

Başarı odaklılar: Başarı odaklılık bilimsel literatürde farklı bir kavram olarak tanımlanmıştır ve üst basamaklara çıkmayı (güçlü bir kariyer kimliği), başarı güdüsünü ve A tipi kişiliği kapsar. Bu grubun özelliklerini üç kısımda toplayabiliriz. İlk olarak, bu bireyler uzun süre çalışmakla özdeşleştirilirler, çalışmayı başkalarına da tavsiye ederler,

örgüte yatırım yaparak, kalmayı tercih ederler ve işi, iş dışı faaliyetler için feda ederler. İkinci olarak, zor görevleri başarma arzusu taşırlar, yüksek standartları vardır ve uzun vadeli görevler için çalışmaya isteklidirler. Sorumluluk alacakları durumları tercih ederler, mâkul başarı hedefleri belirleyerek yine mâkul risk üstlenirler. Üçüncüsü, rekabetçilik, zaman telâşesi veya sabırsızlık, saldırganlık ve başarı için gayret anlamına gelen değişik formlarda A tipi davranış özelliklerini gösterirler.

Scott vd. (1997) yapmış oldukları literatür incelemesi sonucu işkoliklere atfedilen özellikleri Tablo 3'teki gibi sıralamışlardır.

Tablo 3. İşkoliklere Atfedilen Özellikler

-Muhtemelen uzun çalışma süreleri, sürekli meşguliyet	-Görev odaklı
-Zihni devamlı iş ile meşguldür	-Fazla çalışmayı ussalaştırmada çok iyidir
-Aşırı şekilde azimlidir, iş ile iç içedir	-iş ile tanınır
-Obsesif-Kompulsif	-Dinlenme becerisinden yoksundur
-Fiziksel problemlerden etkilenmektedir	-Madde bağımlısıdır
-Kronik yorgunluk	-iş'te hata yapma eğilimi her zaman mevcuttur
- Mükemmeliyetçilik	-Depresyonist, içine kapanık (münzevî), ben merkezli ve nevroitik
-Esnek değildir, katıdır	- Sabırsız, aceleci ve zaman yönetiminde zayıftır
-Aşırı şekilde kontrolü düşünür, güç açlığı çeker	-Kişisel ilişkilerde ve yakınlık kurmakta zayıftır
-Tutkuludur, saldırgandır	-Sık sık iş değiştirebilir
-Görev listesi yapmakta çok iyidir	-Güvenlik ve rahat arayışı içerisindedir
-Motivasyonu üst seviyededir, gayretli (enerjik) ve koruyucudur	-Becerikli, uyum kabiliyetine sahip
-Gelecek odaklı, hedef belirlemede oldukça iyi	-İyimser
-Rekabetçi, tutkulu	-İş hakkında ihtiraslı ve çöşkulu
-Başarısızlıktan korkar	-Hiyerarşik basamakları çıkmakta iyidir

Bu tabloda birbiriyle çelişir gibi görünen bazı özellikler farklı işkolik tiplerinin varlığından kaynaklanmaktadır ve işkolikliğin tanımı üzerinde bir uzlaşma olmadığını

göstermektedir. Ayrıca işkoliklik konusunda sebep ve sonuçların birbirine karıştırılması ihtimalide söz konusudur (Scott vd., 1997).

1.1.8. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Yaklaşımı

Spence ve Robbins (1992) işkoliklerin çalışmaya önemli ölçüde kararlı oldukları (azim), zaman ayırdıklarını belirterek, işkolikliğin açıkça veya zımnen de olsa alkolizm vb. gibi bir bağımlılığa benzediğini, işkoliklerin dışsal baskılar veya işin zevkli olmasından daha çok, çalışmadıkları zaman suçluluk ve stres duygusu yaşamalarına sebep olan içsel baskılardan dolayı kendilerini çalışmak zorunda hissettiklerini ileri sürmektedirler. Özetle, işkolik bir çalışan, diğerleri ile karşılaştırıldığında şu üç özelliği göstermektedirler: İş ile önemli ölçüde ilgili olmak (katılım), içsel baskılardan dolayı çalışma güdüsü ve işten alınan zevkin düşük olması. Bununla birlikte, bu üç boyut birbirinden bağımsızdır, yani iş ile aşırı derecede ilgili olan bir şahıs çalışma güdüsüne sahip olmayabilir veya işten zevk alma düzeyi düşük olmayabilir. Spence ve Robbins 291 sosyal hizmet çalışanının katıldığı bir çalışmada, yukarıda verilen tanım çerçevesinde altı çeşit çalışan grubunun varlığını ortaya koymuşlardır (Bak. Tablo 4).

Tablo 4. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Profili Modeli

Çalışan Tipi	İşe Katılım	İşe Güdülenme	İş Zevki
İşkolikler (workaholics)	Yüksek	Yüksek	Düşük
Çalışma heveslileri (work enthusiasts)	Yüksek	Düşük	Yüksek
Şevkli (hevesli) işkolikler (Enthusiastic workaholic)	Yüksek	Yüksek	Yüksek
İşle ilgisi olmayan çalışanlar (unengaged workers)	Düşük	Düşük	Düşük
Rahatlamış çalışanlar (Relaxed workers)	Düşük	Düşük	Yüksek
Hayal kırıklığı yaşayan çalışanlar (disenchanted workers)	Düşük	Yüksek	Düşük

Alındığı yer (Spence ve Robbins, 1992:169-170).

Buelens ve Poelmans (2004), Spence ve Robbins'in (1992) yapmış oldukları işkolik tiplerini yaptıkları çalışma ile zenginleştirip, ilaveler yaparak sekize çıkarmışlardır. Bu işkolik tipleri aşağıdaki gibi açıklanabilir.

Hevesli bağımlılar (enthusiastic addicted worker): Hevesli bağımlılar başarılı olmak isteyen, çoğunlukla erkek, başarı odaklı yöneticiler, hoşlandığı işin tutsağı olmuş ve bu bağımlılığın bedelini ödemek konusunda arzuludurlar.

Çalışma heveslileri (work enthusiasts): Bu grup kendilerini çalışmaya motive eden unsurlar açısından diğerlerinden ayrılmaktadırlar. Çalışma heveslileri para, sorumluluk, sadakat ve kendini geliştirme gibi kişiyi motive eden bir çok unsurun cazibesiyle çalışma arzusu taşımaktadırlar.

İş bağımlıları (work addicts): Büyük bir çoğunluğu kadınlardan meydana gelen, kendilerini baskı altında hisseden, hiyerarşik olarak daha çok alt kademelerde yer alan ve az ücret aldıklarını sezinleyen çalışanlardır. Bu durum yaşamlarında çatışma ve strese sebebiyet verir.

Gönülsüz sıkı çalışan (reluctant hard worker): Kendilerini içsel değil dışsal (örgütsel) baskı altında hissederler, örgüt kültürünün kişisel gelişime katkı sağlayan bir kültür olmadığı algısındadırlar ve açık bir şekilde ayrılma niyetindedirler. Organizasyonlarda daha çok alt kademelerde görülürler. İşverenle ilişkileri çıkar ilişkisi değil moral ilkeleri çerçevesinde devam ettiği için bu çalışanları ücretle güçlü bir şekilde motive etmek mümkün değildir.

Ortalama profesyonel (average professional): İçsel olarak motive olurlar, az ya da çok mevcut pozisyonlarından daha ötesine ulaşmak isterler.

İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted worker): Bu çalışanlar tam anlamıyla tecrit edilmiş, tatminsizlik yaşamakta ve güçlü bir şekilde organizasyondan ayrılmak arzusu taşımaktadırlar. Organizasyona karşı sadakat duyguları son derece zayıftır, kültürün kişisel gelişime imkan sağlamadığını düşünmektedirler. İnancını yitirmiş çalışanlar genellikle psikolojik anlamda olumsuzluklar yaşamaktadırlar.

Rahat çalışanlar (relaxed workers): Dengeli çalışan tipidir. İşlerinde baskı hissetmezler ve işleri ile ilgili zorlukların üstesinden gelmekten hoşlanırlar, bununla birlikte işe çok fazla müdahil olmazlar. Bu tip çalışanlar bireysel etkinliklere oldukça fazla vakit ayırırlar, mesai bittiğinde ilgi çekici bir hayatları vardır. İş dışında işle pek ilgilenmezler. Daha çok kadınlar bu gruptadır.

Aylak çalışanlar (unengaged workers): Bu tip işkolikler, para yoluyla motive olmayan, işe karşı bağımlılık hissetmeyen, sadakattan yoksun, işin zorluklarından hoşnut olmayan çalışanlardır. Bu grubun sorumlulukla ilgileri yoktur, hissettikleri baskı da çok azdır. Gerçek anlamda bir tatminsizlik yaşamamaktadırlar ve organizasyondan ayrılma konusunda da güçlü bir arzuya sahip değildirler. Buelens ve Poelman'ın (2004), Spence ve Robbins'in (1992) işkolik profillerini temel alarak geliştirdikleri işkolik tiplerini Tablo 5'te gruplandırılmıştır.

Tablo 5. Buelens ve Poelman (2004)'ın Spence ve Robbins'in (1992) tiplerini baz alarak geliştirdiği işkolik tipleri

Çalışan Tipi	İşe Katılım	Güdü	İş Zevki
Hevesli bağımlılar (enthusiastic addicted worker)	Yüksek	Düşük	Yüksek
İş bağımlıları (work addicts)	Yüksek	Yüksek	Düşük
Çalışma heveslileri (work enthusiasts)	Yüksek	Düşük	Yüksek
Gönülsüz sıkı çalışan (reluctant hard worker)	Yüksek	Düşük	Düşük
Ortalama profesyonel (average professional)	Düşük	Yüksek	Yüksek
İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted worker)	Düşük	Yüksek	Düşük
Rahat çalışanlar (relaxed workers)	Düşük	Düşük	Yüksek
Aylak çalışanlar (unengaged workers)	Düşük	Düşük	Düşük

1.2. İşkolikliğin Sebepleri

İşkolikliğin sebepleri konusunda araştırmacılar farklı görüşler ileri sürmüşlerdir. Tıpkı işkolikliğin tanımı, tipolojisi konusunda bir uzlaşma olmadığı gibi sebepleri konusunda da farklı görüşler bulunmaktadır.

Oates (1971) işkolikliğin tanımlamanın en iyi yolunun davranış olduğunu ileri sürerek, işkolikliğin gelişmesinin belli aşamaları takip ettiğini belirtmektedir. **İlk aşamada**, işkolik diğerlerine işe ne kadar erken gittiği veya ne kadar geç vakitte işten ayrıldığını söyler. Diğer davranış bozukluklarında olduğu gibi bir sonraki problem, işkolikliğin ne kadar az uyduğundan bahsetmesidir. Belirtinin **ikinci işareti** işkolik bireyin yaptığı iş miktarını diğerleriyle karşılaştırmasıdır. İşkolik davranışla ilgili ilk sinyaller, işkolikliğin diğer çalışanların özensizliği konusunda yönetimin umursamazlığından şikayet etmesidir. Diğer bir belirti ise, işkolikliğin, çevresindekilerin kendisinden iş ve zaman taleplerine karşı hayır diyemeyişidir. İşkolik çoğunlukla zamanını aşırı şekilde iş yükü ile planlar ve bunun etkin çalışmanın tek yolu olduğuna inanır. İkinci aşama kritik bir dönemdir ki bu dönemde işkolikliğin ilk çöküşü gerçekleşir.

Bu evliliğin çatırdamaya başlaması veya yakın aile üyeleriyle iletişim kopukluklarını içeren bir süreç olabilir. Kişilerarası ilişkilerdeki bu çöküş, bireyin iş ile ilişkisine dikkat çeken rahatsızlık belirtileridir. Bu aşama yetersiz beslenme, yetersiz uyku ve huzursuzluk ve insanı bitiren bir çabanın sözkonusu olduğu fiziksel bir çöküş ile de başlayabilir. İşkolik bu aşamada işkolikliği devam ettirme ve zarar verici etkilerine katlanma veya rehabilitasyon konusunda karar vermek zorundadır (aktaran Haas, 1989).

Seybold ve Salomone (1994) işkolikliğin farklı tanımlarını inceleyerek işkolikliğin farklı sebeplerden kaynaklandığını belirtmişlerdir. İşkoliklik işe karşı aşırı bir adanmışlığı ifade eden ve hayatın diğer alanlarını ihmal eden bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır ve ;

-kontrol edilemeyen bir bağımlılıktır,

-kişisel problemlerden, özellikle diğerleriyle yakın ilişkiden kaçıştır.

Bunlara ilaveten işkoliklik belki şunların sonucudur;

-bireyin hayatını kontrol için yoğun ve derin bir ihtiyaç,

-fakirlik dahil olmak üzere çocukluk döneminde geçirilmiş travmalar sonucu yaralanmış bir öz-benlik ve sınırlı öz-yeterlilik,

-işkolik ebeveyn modeli.

Ayrıca yazarlar işkolikliğin ölüm gibi bazı korkulardan, hayatın sıkıntılarından bir kaçış yolu olduğunu ileri sürmektedirler. Diğer bir ifade ile, işkoliklik, meşguliyeti (iş) kullanarak kişisel duygulardan kaçış ve yakın ilişkilerden uzak durmak anlamlarına da gelmektedir.

Burke (2005) işkolikliğin üç öncülünün olduğunu belirtmektedir. Bunlardan ikisi, aile ve toplumdaki sosyalleşme süreçlerinin bir sonucu olan aile kökleri, kişisel inanç ve korkular olarak kendini göstermektedir. İşkolikliğin diğer bağımlılıklara benzer bir şekilde kuşaklararası devam eden ve gelecek nesillere de intikal eden, iyi işlemeyen aile sisteminin bir sonucu olduğu düşünülmektedir. İşkoliklerin çocukları ebeveynlerinin sevgisinin kendilerinin yüksek performansına koşullu olduğunu öğrenmektedirler. İkinci sebep ise özetle düşük öz-değer ve kendini güven içinde hissetmemenin bir sonucu olarak işkoliklik davranışı gelişmektedir. Üçüncü işkoliklik sebebi ise örgütsel değerlerdir. Eğer çalışan örgütün iş-kişisel yaşam dengesini sağlama yönünde daha az destek verdiğini düşünüyorsa işkoliklik davranışı gelişmektedir.

McMillan, O'Driscoll, Marsh, ve Brady (2001)'e göre insan davranışlarını üç yaklaşım çerçevesinde açıklamak mümkündür: Mizacın (fıtratın) önemini vurgulayan biyolojik değişkenler, eğitimin önemini vurgulayan çevresel değişkenler ve bu ikisine göndermede bulunan biyolojik ve çevresel değişkenler (burada eğitim ve mizaç arasındaki etkileşime vurgu yapılmaktadır). Buna göre işkoliklik üç yaklaşım çerçevesinde açıklanabilir; bağımlılık, öğrenme ve özellikler teorileri. McMillan v.d.'lerinin (2001) bu kapsamda belirledikleri işkolikliğin hangi teori bağlamında çalışıldığı ve gelişimini gösteren tablo aşağıda verilmiştir (Tablo 6).

Bağımlılık fiziksel olabildiği gibi psikolojik de olabilir. Fiziksel anlamda uzun saatler çalışma, vücut içerisinde zevk alınan bedensel etkiler oluşturan adrenalinin aşırı ölçüde salgılanmasına sebep olur, bu ise bağımlılığı ve tekrarlanan bağımlılık döngüsünü netice verir. Psikolojik anlamda bağımlılıkta ise birey, aşırı çalışmanın örneğin saygınlık, terfi gibi faydalı sonuçları olduğunu algılar ve sonuç olarak

yorgunluk, aile problemleri gibi olumsuz yan etkilerine rağmen bağımlılık şeklinde çalışma davranışı sergilemeye başlar.

Tablo 6. İşkolikliğin Öncülleri

Teori	İşkolikliğin Gelişimi
Bağımlılık Teorileri	<ul style="list-style-type: none"> -Başlangıçta işkolikliğin faydaları maliyetinden fazla olduğu için devam ettirilir. -Başlangıç süreci karmaşıktır ve kolaylıkla fark edilmez. -Zamanla işkoliklik daha kötü bir hal alır, hastalık ve ölüme götürür bu sebeple şahsın bağımlılık düzeyi artar. -İşkoliklik değişebilir, başka bir bağımlılık onun yerini alabilir (psikolojik bağımlılık). -İşkoliklik katıdır, değişime dirençlidir (tıbbi bağımlılık) -İşkolikliği birey için değerli kılacak sebepler vardır -Başlangıçta memnuniyet verici olmasına rağmen ilerleyen zamanda hoş gitmeyen bir hal alır.
Öğrenme Teorileri	<ul style="list-style-type: none"> -İşkoliklik göreceli olarak zengin teşvik programı vasıtasıyla beslenir. -İşkoliklik sürekli biçimde teşvik edildiğinde başlangıç (ilk aşama) gerçekleşir. -Zamanla işkoliklik kararsız bir hâl alabilir, emeklilikte sona erebilir. -İşkoliklik değiştirilebilir, bireyin isteklerinden kaynaklanan /veya isteklerine göre şartlı bir davranış halini alabilir. -işkolikliği, birey için haklı gösterecek aşikâr sebepler vardır ve hayatın diğer alanlarında ortaya çıkan tatsız olayları dengeleyebilir. -İş, eğer arzulanan sonuçları netice veriyorsa işkoliklik ortaya çıkabilir (örneğin; sıradan, düşük ücretli işlerde görülmeyebilir / üst düzey / ücretin iyi olduğu işlerde yaygındır). -İşkoliklik, stres gibi çevresel uyarıcılar tarafından kuvvetlendirilebilir.
Özellikler Teorisi	<ul style="list-style-type: none"> -Gençlik devresinin son dönemlerinde ilk belirtileri ortaya çıkar. -İşkoliklik değişik zaman, iş ve insanlara karşı da olsa istikrarlı bir hal alır. -İşkoliklik hayat boyu devam eder, hatta emeklilikte de kendisini belli eder. -İşkoliklik katıdır ve değişime karşı dirençlidir. -İşkoliklik kendini haklı gösterecek unsurlarla ilgili değildir, bireysel bir değişkendir bazı insanlar için işkolikliği haklı gösterecek hiçbir sebep yok iken dahi ortaya çıkabilir.

(Kaynak: McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady, 2001; s.84.)

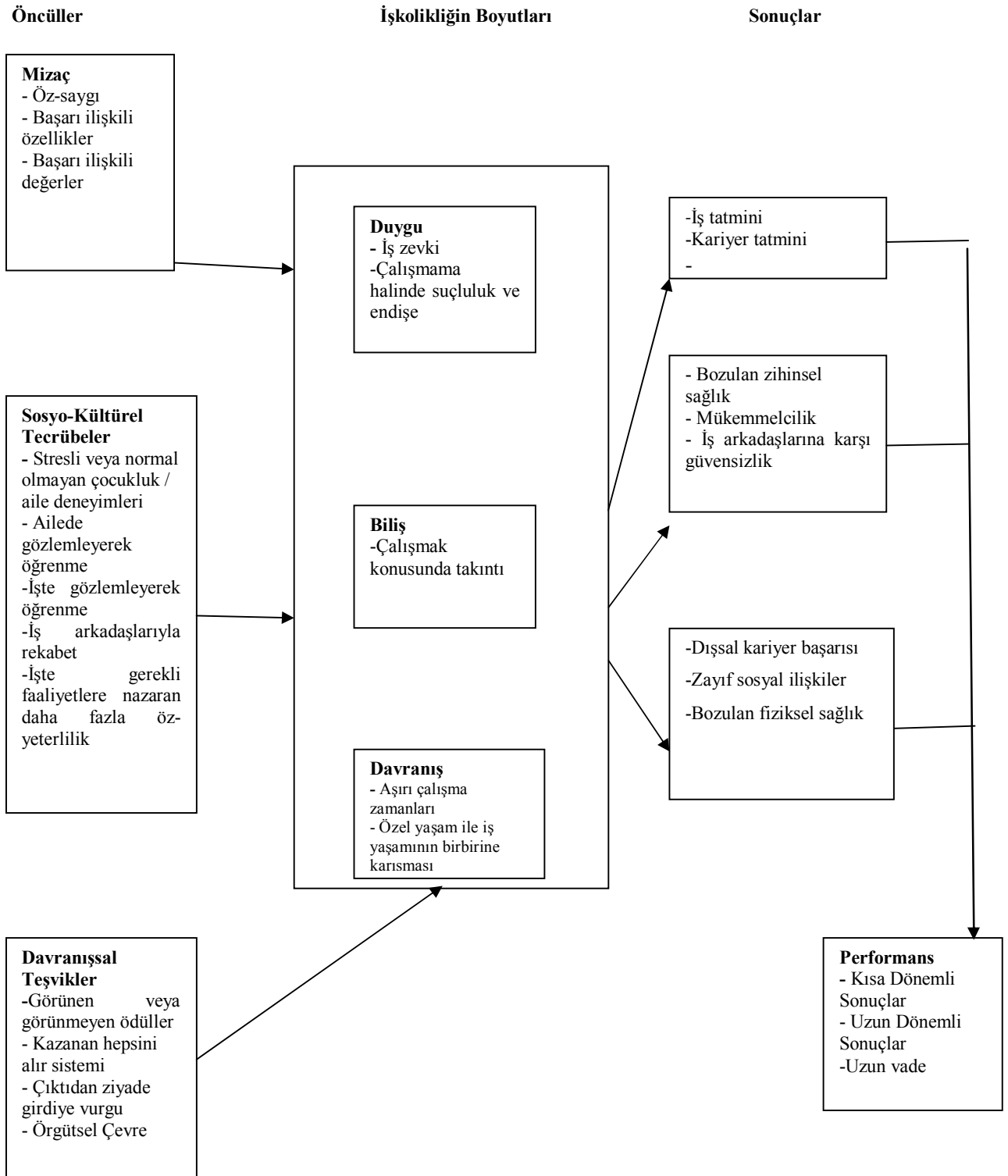
Öğrenme teorisinin işkoliklikle ilgili olan modeli “koşullu öğrenme” dir. Koşullu öğrenme yaklaşımına göre, işkoliklik arzulanan hedeflerin elde edilmesinin (örneğin meslektaşların tasvipleri) sonucu ortaya çıkan, göreceli olarak devam eden bir davranıştır.

Son olarak, özellikler teorisi, istikrarlı davranışları insanın tabiatı (mizaç) çerçevesinde açıklar. Bu durumda işkoliklik, farklı iş ortamlarında istikrarlı bir şekilde sergilenen, çevresel şartlar tarafından kuvvetlendirilen, büyüme çağının son zamanlarında daha da belirgin olan belirli bir özelliğin sonucudur (McMillan vd., 2001).

Sharma ve Sharma (2011)’e göre işkoliklik bir anda ortaya çıkmamakta, belli dönemlerden geçerek gerçekleşmektedir. İlk aşamada kişi sürekli meşguldür ve devamlı kapasitesinin üzerinde iş yapmaya eğilimlidir. Çalışma süresine ilaveler yapmakta ve dinlenecek vakit bulamamaktadır. İkinci aşamada, kişi kendisini kişisel ilişkilerinden uzak tutmaya başlamaktadır. Aile, arkadaş ve diğer ilgi alanlarına olan duygusal bağlılığını işine yönlendirmektedir. Uykusuzluk, kilo kaybı ve sürekli olarak kendini yorgun hissetme gibi fiziksel problemler ortaya çıkabilir. Son aşamada ise, işkolik daha ciddi mânada fiziksel, duygusal ve sosyal problemler yaşamaya başlar. Bu üçüncü aşamanın sonunda işkolik, kişisel yaşamı ile bağlantısını tamamen yitirebilir. Kişisel yaşamından uzaklaşarak, bir birey olarak yaşamın bu cephesinde başarısızlığa uğrar. Böylece işkolinin ailesi ile ilişkileri zayıflayıp, zarar görmektedir.

İşkoliklik konusunda yapılan araştırmaları inceleyen Ng, Sorensen ve Feldman (2007) bu araştırmalar ışığında, işkolikliğin öncülleri, mahiyeti ve sonuçları konusunda takip eden varsayımları ileri sürmüşlerdir: Öz-saygı ile işkoliklik arasında negatif bir ilişki vardır. Kendini beğenmek ve değerli olduğunu düşünmek anlamında özsaygısı

düşük olan bireyler muhtemelen işkolik davranışlar geliştireceklerdir. Buna karşın başarı ilişkili özellikler ve değerler ile işkoliklik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Stresli veya normal olmayan çocukluk / aile tecrübeleri ve evde diğerlerini gözlemleyerek öğrenme ile işkoliklik arasında olumlu bir ilişki vardır. İş'te başkalarının tecrübeleri vasıtasıyla öğrenme ve meslektaş rekabeti işkolikliğı olumlu olarak etkileyecektir. İş'teki özyeterlilik iş dışındaki özyeterlilikten fazla olduğunda bireyler işkoliklik davranışı sergileyeceklerdir. Aşırı çalışma için açık ve gizli ödüller, kazananın her şeyi aldığı ödül sistemleri, çıktıdan çok girdilere yapılan örgütsel vurgu, işin yoğunluklu olduğu çevreler ile işkoliklik arasında olumlu bir ilişki vardır. İşkoliklik ile iş ve kariyer tatmini arasında ilişki olumludur. İşkoliklik zihinsel sağlığı kötü şekilde etkilerken, daha fazla mükemmeliyetçilik ve çalışma arkadaşlarına karşı artan güvensizliği netice verecektir. İşkoliklik ile dış kaynaklı kariyer başarısı, problemlili sosyal ilişkiler ve fiziksel sağlık problemleri arasında olumlu ilişki vardır. Kısa dönemde işkoliklik ile iş tatmini, kariyer tatmini ve iş performansı arasında olumlu ilişki var iken, uzun vadede kötüleşen çalışan sağlığı (zihinsel ve fiziksel), mükemmeliyetçilik, başarısız sosyal ilişkiler ve kötü iş performansı ortaya çıkacaktır.



Şekil 1: İşkolikliğin Öncülleri ve Sonuçları

Kaynak (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007; s.123-128).

Liang ve Chu (2009) son yirmi yılda işkoliklik üzerine yapılan araştırmaları inceleyerek, işkolikliğin sebeplerini ortaya koymaya çalışmışlardır. Yazarlara göre işkolikliğe yol açan unsurları üç grupta toplamak mümkündür; kişisel özellikler, örgütsel teşvikler ve kişiyi teşvik eden unsurlar.

-Kişilik özellikleri işkolikliği önemli ölçüde etkilemektedir. Obsesif-kompulsif, başarı odağı, mükemmellik, güvenilirlik özelliklerinin güçlü olması bireyleri işkolikliğe yönlendirecektir.

-Kişisel teşvikler işkolikliği tetikleyecektir. Bu konuda özellikle iş'te inisiyatif sahibi olma, sorumluluk almak, zorluklara meydan okumak gibi değerlere sahip olmanın seviyesi işkolikliği önemli ölçüde etkileyecektir. Bireyin ailesinde işkolik olması yine işkolikliğin gelişimine etki edecektir.

-Örgütsel teşvikler işkolikliği önemli ölçüde etkileyecektir. Bunlar arasında işi ailenin önüne koyma, örgüt çalışanlarından beklenen uzun çalışma, kişisel yaşamın ikinci plana itilmesi şeklindeki davranışlar çalışanlarda işkoliklik davranışının gelişimini güçlü bir şekilde etkileyecektir.

Snir ve Harpaz (2006) beş farklı milletten seçtikleri (Japon, Hollandalı, İsraili, Belçikalı ve ABD'li) işkoliklik konusunu araştırdıkları çalışmada, kültürün, cinsiyetin ve evliliğin işkoliklik konusunu etkilediğini belirlemişlerdir. Buna göre, Japonlar haftalık çalışma saati bazında diğer tüm milletlerden daha uzun süre çalışmışlardır. Buna karşın diğer bulguların tüm milliyetler için hemen hemen aynı olduğu belirlenmiştir. İşinin hayatında hayati bir konumda olduğunu düşünenler (iş merkezde görenler), işinin daha az merkezi bir rolü olduğunu düşünenlere göre, yine haftalık bazda, daha fazla saat çalışmışlardır. Erkekler kadınlara göre daha uzun süre çalışırken,

evli kadınlar evli olmayanlara göre daha az çalışmakta, evli erkekler ise evli olmayanlara göre daha fazla çalışmaktadırlar. Ayrıca, özel sektör çalışanları kamu sektörü çalışanlarına göre daha uzun süre çalışmaktadırlar.

Snir ve Zohar (2008)' e göre dışsal ödüller, iş-boş vakit dengesi, sosyal etki (sirayet), örgüt kültürü, profesyonel ve yönetsel bir pozisyon sahibi olma, ekonomik çöküntü, ekonomik açıdan iyi bir duruma gelme, işgücü piyasası şartları ve globalleşme baskısı gibi dış unsurlar iş için harcanan zamanı etkileyebilirler.

Yukarıda değinildiği gibi, bazı yazarlar işkolikliğin ortaya çıkışını A tipi kişilik ve obsesif-kompulsif gibi kişisel özelliklerle ilişkilendirmektedirler. Howard (1980), işkolikle A tipi davranış modeli arasında büyük ölçüde benzerlik olduğunu belirtmektedir (aktaran Haas, 1989). A tipi kişiliğin temel özellikleri rekabetçilik, tezcanlılık, sabırsızlık, düşmanlık ve aşırı işe düşkünlük şeklinde betimlenmektedir. Obsesif-kompulsif kişiliğin temel özellikleri olarak ise sebat, çalışkanlık, inatçılık, tutku ve öz-denetim belirtilmektedir. Seybold ve Salomone (1994) bu özelliklerin işkoliklikle ilişkili olduğunu ve bu kişilik özellikleri sahiplerinin işkoliklik davranışı gösterdiklerini belirtmişlerdir. Türkiye'de yapılan bir araştırmada da A tipi kişilik özelliklerinin işkolikliğin önemli bir öncülü olduğu belirlenmiştir. Algılanan iş taleplerinin A tipi kişilik ile işkoliklik arasında aracı rolü olduğunu ileri süren bu araştırma sonuçlarına göre, iş taleplerinin arttığını ve daha fazla çalışmalarını gerektiğini algılayan çalışanlar işkolik olmaktadır (Erden, Toplu ve Yaşlıoğlu, 2013).

Andreassen, Ursin, Eriksen ve Pallesen (2012) yaptıkları bir araştırmada ise işkoliklik ile narsizim arasında ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bir Norveç bankası yöneticileri ve astları arasında yapılan bu çalışmada, ilişkiler biraz zayıf olsa da,

narsistik özelliklerle işkoliklik arasında bağlantı olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin narsistik özellikleri astlara göre daha üst seviyededir. Bu ise yönetim statüleriyle narsisizm arasında çok yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu yazarlar temel bir kişilik özelliği olan narsisizmin yaşamın ilk evrelerinde geliştiğini ve yetişkinlik dönemlerinde de kişinin işkolikliğini hazırlayan bir öncül olduğunu ileri sürmüşlerdir. Aziz ve Tronzo (2011) beş faktör modeli çerçevesinde kişilik özelliklerinin işkolikliğı önemli ölçüde açıkladığını ortaya koyan bir araştırma yapmışlardır. Buna göre güvenilirlik ve yumuşak başlılık işe katılımı, güvenilirlik ve deneyime açıklık işe güdülenme ile pozitif ilişki göstermişlerdir. Güvenilir ve yumuşak başlı kişilik özelliklerine sahip olanlarda işe katılım davranışı, güvenilirlik ve deneyime açıklık özellikleri olan kişilerde de işe güdülenme davranışı üst düzeydedir. Yumuşak başlılık, güvenilirlik ve deneyime açıklık işten zevk alma ile pozitif yönlü buna karşın nevroitiklik negatif yönlü ilişkilendirilmiştir. İşten zevk alan çalışanlar daha çok yumuşak başlı, güvenilir ve deneyime açık kişilik özelliklerine sahip iken, nevroitikler işten daha az zevk almaktadırlar. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmacılar işkolikliğı bir kişilik özelliğı olarak açıklanabileceğini ileri sürmüşlerdir.

İşkolikliğı olumlu görenler teşvik ederken, zararlı görenler ise işkolikliğı önleme yönünde bir eğilim taşımaktadırlar (Harpaz ve Snir, 2003). İşkolikliğı olumlu değerlendiren biliminsanlarından birisi olan Machlowitz (1978)'in 100 işkolikle yaptığı nitel görüşme çalışmasında işkolikler oldukça tatminkâr ve üretken olarak bulunmuştur. Cantarow (1979) “yeni bir şey yapma” hazzını işkolik kişiliğinin bir özelliğı olarak değerlendirmekte ve ayrıca işkoliklerin iş vasıtasıyla “tutkulu bir ilişki ve mutluluk” aradıklarını vurgulamaktadır. İşkolikliğı olumsuz değerlendiren yazarlar ise işkolikliğı

diğer bağımlılıklarla eşdeğer tutmakta ve işkolikliğin zararlı yönleri üzerinde yoğunlaşmaktadırlar (aktaran Harpaz ve Snir, 2003).

İşkolikliğin sebepleri konusunda farklı görüşler ileri sürülmesine rağmen bunları kişilik özellikleri, çevresel ve örgütsel değişkenler olmak üzere üç grupta toplandığı görülmektedir.

1.3.İşkolikliğin Sonuçları

Bireylerin, örgütlerin ve toplumun bir bütün olarak uzun çalışma süreleri ve iş bağımlılığının etkilerine önem atfetmelerini gerektiren değişik sebepler söz konusudur. Bunlar arasında çalışanların olumsuz etkilenen psikolojik ve fiziksel sağlıkları, aile düzenindeki çöküş, azalan iş performansı ve artan sağlık giderleri sayılabilir. Buna karşın çok sayıda örgüt kısa vadede daha uzun çalışmanın gerekli olduğuna inanmaktadırlar. Bununla birlikte örgütler artık uzun vadeli başarılar için çalışanların ne kadar değerli olduğunu fark etmektedirler. Bu ise yetenekli insanları örgüte çekmeyi, tatmin etmeyi ve örgütte tutmayı gerektirmektedir. Etkin ve üst düzey performans gösteren örgütler kendi amaçlarıyla çalışanların amaçlarını uyumlaştıranlar olmaktadır. Üst düzey performansı ortaya koyacak çalışanlar ise sağlıklı örgütlerdeki sağlıklı çalışanlardır (Burke, 2009).

Spence ve Robbins (1992) işkoliklik ölçeğini geliştirdikleri çalışmalarında işkolikliğin işten kaynaklanan stres ve sağlık şikayetlerini artırdığını belirlemişlerdir. Kanai vd. (1996) Japon işadamları ile yaptıkları bir çalışmada işkolikliğin sağlıkla ilgili problemlere yol açtığını belirlemişlerdir (aktaran Ng, Sorensen ve Feldman, 2007).

Burke (2000b) 530 yönetici ve profesyonelden oluşan bir katılımcı grubu üzerinde işkoliklik ile duygusal ve fiziksel sağlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Araştırma, işkolikliğin duygusal ve fiziksel sağlığı olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Andreassen, Ursin ve Eriksen (2007) 235 banka çalışanın katılımıyla yaptıkları araştırmada işkoliklik ile sağlıkla ilgili problemler arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Bu çalışmada, işkoliklik ile ilişkilendirilen değişkenler öznel sağlık şikâyetleri, iş stresi, tükenmişlik ve işe kendini vermektir. Araştırma işkoliklik ile bu değişkenler arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

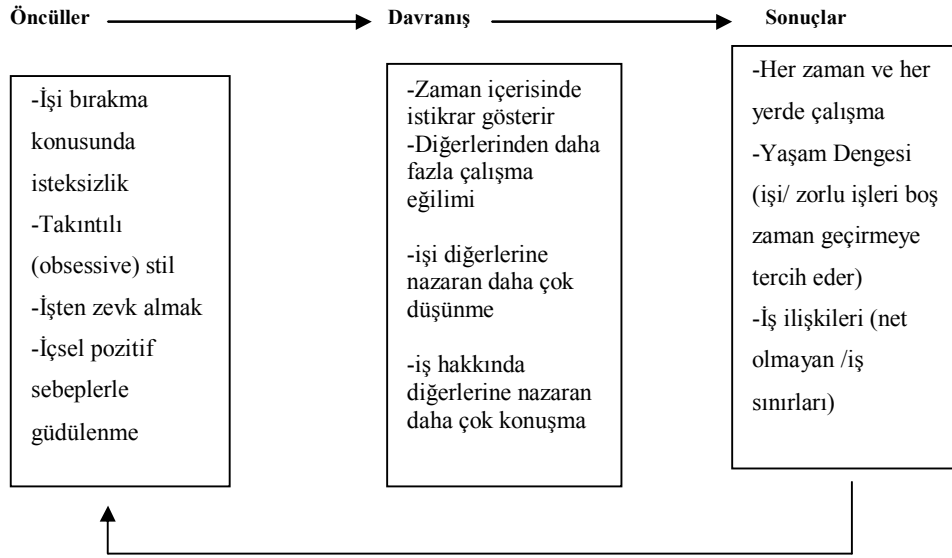
Aziz ve Cunningham (2008), 199 çalışanın yer aldığı bir çalışmada işkoliklikle iş stresi ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişkileri cinsiyet farklılığı açısından incelemişlerdir. Bu araştırmada işkoliklikle yüksek iş stresi, iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki anlamlı iken, cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

İşkoliklik aile yaşamını kırılgan hale getirmekte, ailenin normal işleyişini bozmakta ve çocukları da olumsuz yönde etkilemektedir. İşkoliklik, ailenin problem çözme algısını, aile içi iletişimi, aile rollerinin açıklığını, aileye duygusal yaklaşımı ve ailenin işleyişini olumsuz etkilemektedir (Ng, Sorensen, ve Feldman, 2007). İşkoliklerin çocukları işkolik olmayanların çocuklarına nazaran daha fazla depresyon, yüksek endişe ve daha fazla obsesif-kompulsif eğilimlere sahiptirler. Çocuklar ebeveynlerinin iş bağımlılığından olumsuz etkilenmekte, zihinsel sağlıkları bozulmakta ve gençlik dönemlerinde önemli problemler ortaya çıkmaktadır (Robinson, 2000). Yine, Robinson, Flowers ve Ng (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, kocalarını işkolik olarak niteleyen eşlerin evliliğe karşı daha fazla soğukluk hissettikleri ve eşlerine karşı daha az olumlu duygular besledikleri belirlenmiştir.

McMillan ve O'Driscol (2006) işkoliklik konusunda hemen hemen tüm tümevarım, tümdengelim metodunu kullanarak yapılan çalışmalarını dikkate aldıkları

incelemelerinde işkoliklik davranışı, öncülleri ve sonuçlarını Şekil 4'teki gibi özetlemişlerdir.

Şekil 2. İşkolikliğin Öncülleri



Piotrowski ve Vodanovich (2006) işkolikliğin sonuçlarını şöyle özetlemektedirler;

- artan fiziksel ve psikolojik sağlık şikâyetleri,
- iş stresi / tükenmişlik,
- takım çalışması problemleri (rekabet, gerçekçi olmayan hedefler),
- iş performansının kötüleşmesi (iş yükünün ağırlaşması),
- aile ile ilgili faaliyetlerden kaçınma,
- iletişim problemleri,
- hayattan alınan zevkin düşük düzeyde olması (yaşam tatmininin azalması),

-dinlenmeye vakit ayıramama.

Ng, Sorensen ve Feldman (2007) işkoliklikliğin öncülleri ve sonuçları ile ilgili bir çalışma yapmışlardır. Tablo 7’de işkoliklikliğin sonuçları ile ilgili yapılan araştırmalardan bu çalışmanın konusu ile ilgili olanlar uyarlanarak alınmıştır.

Tablo 7. İşkoliklik Konusunda Yapılan Çalışmalardan Sonuçları ile İlgili Olanlar

Çalışma	Amaç	Tanım / İşlevsel Tanım	Örnek Kütle	Temel Bulgular
Spence ve Robbins (1992)	İşkolikliğin Boyutlarının ve Sonuçlarının İncelenmesi	Üç boyutlu -İşe Katılım -Güdü -İşten zevk alma İşkolikleri diğerlerinden ayırmak için kümeleme analizi	291 sosyal çalışan	Zaman Harcama (+) Mükemmellik (+) Yetki Devrinin Olmaması (+) İş Stresi (+) Sağlık Şikayetleri (+)
Kanai vd (1996)	İşkolikliğin Sonuçlarının İncelenmesi	Spence ve Robbins’in tanımı -İşe Katılım -Güdü -İşten zevk alma İşkoliklik bir bütün olarak değil, her bir boyut ayrı ayrı analiz edilmiştir	962 Japon İşadamları	-Spence ve Robbins’in üçlü faktör yapısı yerine Güdü ve İşten Zevk Alma olarak iki boyut ortaya çıkmıştır -Sağlık şikayetleri (+)
Robinson ve Post (1997)	İşkoliklik ve Aile İşleyişi	Robinson’s (1989) 25-maddeli beş boyutlu WART İş Bağımlılığı Risk Ölçeği, Aritmetik ortalamaya standart sapma dahil edildiğinde ortalaması bunun üzerinde olanlar İşkolik olarak kabul edilmiştir	Kendini İşkolik niteleyen 107 kişilik örnek kütle	Ailenin problem çözme kabiliyeti (-) Aile üyeleri arasında iletişim (-) Aile rollerinin açık olmaması (-) Aileye karşı duygusal tepki (-) Aileye duygusal Katılım (-) Ailenin genel işleyişi (-)
Burke (1999)	İşkoliklik ve cinsiyet	Spence ve Robbins’in tanımı -İşe Katılım -Güdü -İşten zevk alma İşkoliklik bir bütün olarak değil, her bir boyut ayrı ayrı analiz edilmiştir	530 Lisans Mezunu	Her üç boyut açısından cinsiyete göre bir farklılık bulunmamıştır
Robinson (1999)	WART ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi	Robinson’s (1989) 25-maddeli beş boyutlu WART İş Bağımlılığı Risk Ölçeği, Aritmetik ortalamaya standart sapma dahil edildiğinde ortalaması bunun üzerinde olanlar İşkolik olarak kabul edilmiştir	363 lisans öğrencisi	Anksiyete (+) A Tipi Kişilik Davranış (+)
Robinson ve Carroll (1999)	İşkoliklerin Çocuklarını	İşkoliklerin Çocuklarını Tarama Testi	207 lisans öğrencisi	Tarama testi kabul edilebilir geçerlilik ve güvenilirlik

	Tarama Testinin geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi			özelliklerine sahiptir
Bonebright vd. (2000)	İşkolikliğinin Sonuçlarının İncelenmesi	Spence ve Robbins'in tanımı -İşe Katılım -Güdü -İşten zevk alma Her bir boyuttaki puanlarına göre katılımcıların farklı işkolik tiplerine göre sınıflandırılması	171 ileri teknoloji çalışanı	Depresyon (+) Ebeveyni Taklit (+) İş-aile Çatışması (+) Yaşam Tatmini (İşkolik tipine göre farklılık göstermektedir) Yaşam Amacı (İşkolik tipine göre farklılık göstermektedir)
Burke (2000a)	İşkoliklik ve boşanma arasındaki ilişki	Spence ve Robbins'in tanımı -İşe Katılım -Güdü -İşten zevk alma İşkoliklik bir bütün olarak değil, her bir boyut ayrı ayrı analiz edilmiştir	530 lisans mezunu	Evli ve boşanmış katılımcılar işkoliklik yönünden farklılaşmamaktadırlar
Burke (2001a)	İşkolikliğinin Sonuçlarının İncelenmesi	Spence ve Robbins'in tanımı -İşe Katılım -Güdü -İşten zevk alma İşkoliklik bir bütün olarak değil, her bir boyut ayrı ayrı analiz edilmiştir	530 lisans mezunu	İş Tatmini (-) Maaş Artışı(+) Terfi (+) Kariyer Tatmini (+) İşgörenin kariyer Beklentisi (+) İşten Ayrılma Niyeti (-) Yukarıdaki değişkenleri en fazla işten zevk alma boyutu etkilemiştir
Robinson vd. (2001a)	İşkoliklik ve işkolik olmayanların eşlerinin evlilikte soğukluk, olumlu duygu ve kontrol odaklarının karşılaştırılması	Robinson's (1989) 25-maddeli beş boyutlu WART İş Bağımlılığı Risk Ölçeği,, Aritmetik ortalamaya standart sapma dahil edildiğinde ortalaması bunun üzerinde olanlar işkolik olarak kabul edilmiştir	Amerikan Danışma Derneğinin 326 üyesi	İşkoliklerin eşlerinin, işkolik olmayanların eşleriyle kıyaslandığında, evlilikte daha fazla soğukluk, daha az olumlu duygu yaşadıkları ve daha fazla dışsal kontrol odaklı oldukları belirlenmiştir
McMillan vd. (2002)	Spence ve Robbins'in işkoliklik ölçeğinin geçerliliği	Spence ve Robbins'in tanımı -İşe Katılım -Güdü -İşten zevk alma İşkoliklik bir bütün olarak değil, her bir boyut ayrı ayrı analiz edilmiştir	Değişik sektörlerden 320 çalışan	Spence and Robbins'in ölçeği desteklenmemiştir. İşe güdülenme ve işten zevk alma boyutları kullanılmıştır. İş tatmini, motivasyon, işe katılım ve çalışılan saatlerle ilişki belirlenmiştir.
Burke, Burgess, ve Oberklaid (2003)	İşkoliklik ve boşanma arasındaki ilişkinin araştırılması	Spence ve Robbins'in tanımı -İşe Katılım -Güdü -İşten zevk alma İşkoliklik bir bütün olarak değil, her bir boyut ayrı ayrı analiz edilmiştir	658 Avusturyalı Psikolog	İşkolikliğinin boşanma ile ilişkisi belirlenmemiştir
Burke (2004)	İşkoliklik ile özsaygı ve para için motivasyon	Spence ve Robbins'in tanımı -İşe Katılım	145 üniversite öğrencisi	Özsaygı (-) Para için motivasyon (anlamalı değil)

	arasındaki ilişkinin araştırılması	-Güdü -İşten zevk alma İşkoliklik bir bütün olarak değil, her bir boyut ayrı ayrı analiz edilmiştir		
Burke ve Matthiesen (2004)	Gazeteciler arasında işkolikliğin sebep ve sonuçlarının araştırılması	Spence ve Robbins'ın üç boyutu -İşe Katılım -Güdü -İşten zevk alma Katılımcılar her bir boyuttaki puanlarına göre sınıflandırılmışlardır	211 Norveçli Gazeteci	Olumlu duygu, olumsuz duygu, tükenmişlik ve sinizmlerle ilişki belirlenmiştir
McMillan vd. (2004)	İşkolikliğin kişisel ilişkilere etkisinin incelenmesi	McMillan vd.'nin iki boyutlu ölçeği -Güdü -İşten zevk alma Katılımcılar her bir boyuttaki puanlarına göre işkolik tiplerine sınıflandırılmışlardır	Farklı endüstrilerden 105 çalışan	İşkolikliğin kişisel ilişkilerdeki düşük tatminle ilişkisi belirlenmemiştir
Johnstone ve Johnson (2005)	Örgütsel iklim, meslek ve işkoliklik arasındaki ilişkinin incelenmesi,	McMillan vd.'nin iki boyutlu ölçeği -Güdü -İşten zevk alma Ölçek bir bütün olarak değil, her bir boyut ayrı ayrı analiz edilmiştir	Sosyal hizmetle ve farklı sektörlerden 151 çalışan	İş Baskısı İşe Katılım İş arkadaşları dayanışması Yönetici desteği
Taris vd. (2005)	a) WART ölçeğinin Hollanda diline uyarlanması b) İşkolikliğin sadece bir alt ölçek olarak kullanımının tutarlılığı c) Süreç modelinin test edilmesi	Robinson'un (1989) 25-maddeli beş boyutlu WART ölçeği	1.Çalışma, 356 katılımcı 2.Çalışma, 232 katılımcı 3.Çalışma, 199 katılımcı	WART ölçeğinin Hollandaca versiyonun Amerikan versiyonu ile aynı faktör yapısına sahip olduğu belirlenmiştir. Kompulsif eğilimin 25 maddelik bütün ölçek yerine tek alt boyut olarak kullanımının uygun olduğu görülmüştür. -Algılanan iş yükü işkoliklik ile stres arasında bir aracı değişken olarak tespit edilmiştir.

Kaynak (Ng, Sorensen ve Feldman 2007'den uyarlanmıştır)

Uzun çalışma süreleri ve işe karşı olan bağımlılığın sonuçları konusunda Burke (2009)'ın tespit ettiği şu noktalar konunun önemini çarpıcı bir şekilde yansıtmaktadır.

-Japonya'da aşırı ve uzun süreli çalışmaktan dolayı meydana gelen ölümler için 'Karoshi' tabiri kullanılmaktadır.

-Aşırı ve uzun süreli çalışmalar psikolojik ve fiziksel problemlere, aile ilişkilerinde olumsuzluklara yol açarken, işkoliklerin çocukları ebeveynlerinin daha az çalışmasını

ve kendileriyle daha fazla vakit geçirmelerini istemektedirler. Bazı çalışanlar çalışma süreleri konusunda ve bunun bireysel ve aile yaşamlarını nasıl etkileyeceği konularında suçluluk hissetmektedirler. Yöneticiler ve profesyoneller çoğu zaman tatillerinin tamamını kullanamamakta, tatilin stresi ortadan kaldırma konusundaki faydaları kısa süreli olmaktadır. Yöneticiler ve profesyonellerin neredeyse yarısı öğle yemeklerini çalışarak geçirmektedirler.

-Uzun süre çalışma daha az uykuyu beraberinde getirmekte bu ise iş ve iş dışı kazalara yol açmakta ve performansı düşürmektedir. Uzun süre çalışan stajyer tıp fakültesi öğrencileri ameliyat esnasında ve hasta görüşmesi sırasında uyumakta, bu öğrenciler daha çok trafik kazası yapmakta ve çalışma sonrası zamanlarda işe gelememektedirler.

-Bazı çalışanlar boş vakitlerinde veya hafta sonlarında “boş vakit hastalığı” ndan şikâyet etmektedirler.

-Günümüzde bir anda yapılan iş sayısı oldukça fazladır. Bir anda çok sayıda iş yapmak performans etkinliğini düşürmektedir.

-Değişik işkolik tipleri iş ile ilgili değişik tepkiler vermektedirler. İş şevklileri işlerinden tatmin duyduklarını ve psikolojik olarak sağlıklı olduklarını belirtirken, iş bağımlıları tam tersini söylemektedirler. Aralarındaki fark neden çalıştıkları ve nasıl (sıkı) çalıştıklarıdır.

-Üst düzey yorgunluk örgüt için hem performans hem de finansal açıdan maliyete yol açmaktadır.

-MBA ve yönetici geliştirme programlarında öğrencilere ve katılımcılara öğretilen motivasyon teorileri iş saatlerinin etkinleştirilmesini ve işkolik davranışı önermektedir.

-Çok önemli bazı işlerde haftada 60-70 saat çalışıp tatmin, heyecan ve azim belirten yöneticiler ve profesyoneller olmasına rağmen, bunun kendi sağlıkları ve aileleri konusunda endişeleri de beraberinde getirdiğini belirterek, yakın bir zamanda daha az çalışmayı umut ettiklerini ifade etmişlerdir.

-Bazı örgütler mesai saatleri ve işte geçirilen boş vakit baskıları karşısında çalışma sürelerini azaltmaya gitmektedirler. Bir kısım örgütlerde çalışanlar açısından daha fazla tatmin ve stresin azalmasını netice veren mesai saatleri konusunda daha fazla esnekliğe gitmektedirler. İş'te harcanan zamanı azaltma konusunda önemli sosyal baskılar söz konusudur (Burke, 2009).

Bu bölümde işkolikliğin sadece belli başlı sonuçları verilmiş, çalışmadaki diğer değişkenlerle ilişkisini açıklayan çalışmalar literatür taraması bölümünde açıklanmıştır.

2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İnsan sosyal bir varlık olarak ilişki içerisinde bulunduğu alanlarla ilgili değişik sorumluluk ve haklara sahiptir. Hayatın her alanı, bizden sahip olduğumuz statülere ilişkin roller bekler. Rol, belirli bir statüde bulunan bireylerden o rol ile ilgili yerine getirmeleri istenilen genel taleplerdir. Bu talepler o rol ile ilgili sorumluluklar, istekler, beklentiler, görevler ve bağlılıkları ifade etmektedir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). Diğer bir ifade ile, içinde bulunduğumuz statü sınırlarında neyi yapabileceğimiz veya neyi yapamayacağımız şeklinde önceden belirlenmiş davranışların toplamı olarak tanımlanabilecek rol, hayatın her alanına göre farklılıklar arz etmektedir (Rizzo, House

ve Lirzman, 1970). Mesela iş hayatında yönetici, işçi, iş arkadaşı rollerine karşı, ailede baba, eş, evlat, akraba gibi farklı rollerin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekebilir. Bu rollere uygun davranışlar sergilememiz, hem kendimiz hem de çevremizdekiler için saadet ve mutluluk kaynağı olacaktır.

Yaşadığımız son iki yüzyıl özellikle endüstri devriminin bireylerin iş hayatını, aile hayatından tamamen ayrı bir konuma getirmesiyle daha önce bir arada devam eden iş ve aile hayatı farklı alanlar olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle, yaşadığımız son yirmi otuz yılda ortaya çıkan değişiklikler bireylere iş ve aile ile ilgili önemli sorumluluklar yüklemiştir; tek başına kalan ebeveynler, çalışan kadınlar, her iki eşin de kariyer yaptığı aileler, çocuk yetiştirme konusunda daha çok sorumluluk alan babalar gibi. Bu değişiklikler iş ile aile arasındaki ilişkileri anlamının önemini daha bir artırmıştır. İş ile ailenin karşılıklı olarak nasıl bir ilişki içerisinde oldukları ve birbirlerini nasıl etkiledikleri araştırmacıların ilgisini çeken bir araştırma sahası olarak önem arz etmeye başlamıştır (Carnicer, Sanchez, Perez ve Jimenez, 2004). İş yaşamı ve sosyal çevre ilişkisi açısından bakıldığında iş ile ailenin karşılıklı olarak nasıl bir ilişki ve etkileşim içerisinde olduğu uzunca bir süredir incelenen bir konudur (Rapoport ve Rapoport, 1965; Pleck, 1977; Edwards ve Rothbard, 2000).

İnsanların en büyük sorumluluklarının aile ve iş alanlarına ait olduğu düşünüldüğünde, bu alanların gerektirdiği çok sayıda ve değişik roller olduğu gibi, bu roller arasında da karşılıklı etkileşimler olduğu gözardı edilemez bir gerçektir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu etkileşimlerin her iki alan için olumlu olması elbette istenilen bir durumdur. İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengenin bireylerin hem aile hayatlarında huzurlu, hem de iş hayatlarında başarılı olmaları için önemli bir unsur olduğu kabul edilmektedir (Efeoğlu, 2006). Bununla birlikte, bu iki alan arasındaki

çatışmalar daha fazla gündeme gelmekte ve araştırmacıların ilgisinin daha bir yoğunlaştığı alan olarak öne çıkmaktadır. Allen, Herst, Bruck ve Sutton (2000) bir inceleme çalışmasında çalışan ebeveynler % 40'ının hiç olmazsa bir defa iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Günümüzde ortaya çıkan küreselleşme, teknolojik, politik, kültürel ve ekonomik gelişmeler bireylerin rolleri konusundaki algılarını da değiştirmiştir. Özellikle, önemli bir kadın nüfusunun çalışma hayatında yer almaya başlaması, iki eşin de kariyer yaptığı ailelerin sayısının çoğalması, tek ebeveynli aileler, çocuk sahibi olmayı erteleme veya azaltma gibi aile konusunda temel yönelimlerin değişmesi, iş ve aile ile ilgili roller konusunda farklı algılamaları sonuç vermiş, dolayısıyla iş ve aile yaşam alanlarına ait rollerin tüm sorumluluklarını yerine getirebilmek için bu ikisi arasında bir dengenin sağlanarak, hem bireyin hem de ailenin öznel gönencinin zenginleştirilmesine özel bir önem verilmeye başlanmıştır (Bragger vd., 2005; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Bunun yanında çalışma saatlerinde değişik sebeplerle görülen artış son zamanlarda gündemdeki en dikkat çekici konulardan birisi olmuştur. Burke (2009)'ın belirttiği gibi, bazı ülke yöneticileri ülkelerinin rekabetçi olabilmesi için, çalışanların daha uzun süre mesai yapmalarının gerektiğini belirtmekteydiler. Özellikle gelişmiş, endüstrileşmiş ve refah içerisindeki toplumlarda mavi yakalı çalışanların eskiye nazaran daha az çalışmalarına karşı, beyaz yakalı çalışanların çalışma süreleri sürekli artmıştır. Bu durumu tetikleyen çok sayıda faktörden söz edilebilir. Artan sayıda örgüt 24/7 temelinde çalışmakta, örgütler her geçen gün daha fazla rekabet baskısı hissetmekte, küçülme, maliyet konusunun öncelikler arasında olması ya iş yükünü artırmış ya da çalışan sayısının azaltılmasını veya her ikisini sonuç vermiş, yeni teknolojiler zaman sınırlaması olmadan her yerden çalışmayı mümkün kılmış, artan

rekabet örgütlerin yalınlaşmasından dolayı terfileri azaltmış, artan örgütsel beklentiler, iş arkadaşlarının beklentileri, muhtemel ödüller yanında az da olsa çalışma hayatının ev hayatından daha tatmin edici olduğunun belirtilmesini saymak mümkündür.

İş, insanın hayatı için gerekli olan unsurları sağlamak için üretim faaliyetine katılma şeklinde tanımlanırken, insanlar için bir takım içsel ödüller yanında asıl amaç olarak belli dışsal kazanımları sağlayan bir faaliyettir. Aile ise, biyolojik, evlilik, gelenek ve (evlat) edinme sonucu gibi bağlarla birbirine bağlanan bireyler olarak tanımlanmaktadır. İş ve aile, bireylerin üyeliğinin ve katkılarının vurgulandığı sosyal birimlerdir. Bununla birlikte, bu katkı, sadece mal ve hizmet elde etmek değil, aynı zamanda, ailenin huzur ve saadetini temin gayesine dönüktür (Edwards ve Rothbard, 2000).

2.1.İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Tanımı

Literatürdeki ilk araştırmaların iş-aile çatışmasını tek boyutlu olarak kavramsallaştırmasına karşın, bir çok araştırma iş-aile çatışmasının iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde iki boyutlu bir kavram olduğunu açık bir şekilde ortaya koymuştur (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996; Frone, Russell ve Cooper, 1997; Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). İş-aile çatışması ile ilgili en çok kabul edilen tanım “aile ve iş ile ilgili alanların bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirlerinden farklı olmalarından kaynaklanan roller arası çatışma” (Greenhaus ve Beutell, 1985) şeklindedir. Tanım, iş ile aile hayatı arasındaki çatışmanın karşılıklı olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile iş-aile çatışmasından olduğu kadar aile-iş çatışmasından da söz edilebilir. İş-aile çatışmasında iş ile ilgili unsurlar aileyi etkilerken, aile-iş

çatışmasında ise aile ile ilgili faktörlerin işi etkilemesi söz konusudur. İş-aile ve aile iş çatışması farklı fakat ilişkili kavramlardır (Allen vd., 2000). Bununla birlikte, literatürde iş-aile arasındaki çatışmanın aile-iş arasındaki çatışmadan daha fazla bir ağırlığa sahip olduğu görülmektedir (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark ve Baltes, 2010; Frone, Russell ve Cooper, 1992).

İş ile aile arasındaki çatışmanın roller arası bir çatışma şeklinde ifadesi, Kahn vd. (1964)' nin rol çatışması ile ilgili çalışmalarına dayanmaktadır. Buna göre, iş-aile çatışması bazı yönleriyle birbirinden farklı olan iş ve aile alanları arasındaki rol baskısından kaynaklanan roller arası çatışmadır (aktaran Greenhaus ve Beutell, 1985). Benzer şekilde Netemeyer vd. (1996)'de iş-aile ile aile-iş arasındaki çatışmanın rolden kaynaklanan genel talepler, diğer bir ifade ile bir role hasredilen zaman ve bu rolün ortaya çıkardığı gerilimin her iki alan arasında ortaya çıkan çatışmanın sebebi olduğunu belirtmektedirler. Buna göre iş-aile çatışması bireyin iş ile ilgili rollerini yerine getirmesinin aile ile ilgili rollerini engellemesini, aile-iş çatışması da aile ile ilgili rollerin katılımının iş ile ilgili katılımını engellemesi olarak tanımlanmaktadır (Netemeyer vd., 1996).

İş-aile ve aile-iş çatışması iki yönlü bir kavram olduğundan hem işten hem de aileden kaynaklanan çok sayıda faktör bu çatışmayı etkilemektedir. İşte harcanan zaman, çalışma programı, iş talepleri, rol belirsizliği, rol çatışması, harcanan fiziksel ve bedensel çaba, değişim hızı, iletişim problemleri, işte hissedilen baskı, işyükü, üstlerin tutumu, çalışma arkadaşları, örgüt politikaları, örgüt kültürü, kariyere atfedilen önem iş ile ilgili olup iş-aile /aile-iş çatışmasını etkileyen unsurlardır. Buna karşılık, aile ile geçirilen zaman, eşin çalışma durumu ve saatleri, aile içi ve aile dışı destek, çocukların sayısı ve yaşları, aile ile ilgili yükümlülüklerin fazlalığı ve akrabalık ilişkileri ise aileden

kaynaklanan çatışma faktörleri olarak dikkat çekmektedir (Voydanoff, 1988; Cinamon, 2006; Korabik, Lero ve Ayman, 2003; Michel vd., 2010). İş ile ilgili faktörler iş-aile çatışmasının öncelikli sebepleri iken, aile ile ilgili faktörler de aile-iş çatışmasının kökeninde yatan öncelikli unsurlar olarak dikkat çekmektedir (Michel vd., 2010).

2.2. İş-Aile İlişkisini Açıklayan Yaklaşımlar

Yönetim literatüründe özellikle son otuz yılda artan bir ilgiyle çalışılan konu ülkemizde de son dönemlerde araştırmaların yoğunlaştığı alanlardan birisi haline gelmiştir. Konunun anlaşılmasına yönelik bu çalışmaların artışının belki de en önemli sebebi, iş ile aile alanları arasındaki etkileşimin hem birey hem de örgütler için hayati sonuçları olmasıdır (Carlson ve Kacmar, 2000). Konu ilgi çeken bir alan olmasına rağmen araştırmacıların psikoloji, sosyoloji, sosyal bilimler, işletme gibi farklı disiplinlere ait olması sonucu sistematik ve konuyu tüm yönleriyle kapsayan çalışmaların eksikliğini söylemek mümkündür (Allen vd., 2000).

İş ile ailenin önceleri birbirinden farklı alanlar olduğu ve aralarında herhangi bir etkileşim olmadığı şeklinde bir anlayış mevcut idi (Bedeian, Burke ve Moffett; 1988; Huang, Hammer, Neal ve Perrin, 2004). Bu yaklaşım, Wilensky (1960) tarafından ileri sürülen bölünme kuramına dayanmakta idi. Bu açıdan bakıldığında, insanlar aile ve iş yaşamları da dâhil olmak üzere yaşamlarının her bir alanını diğer yaşam alanlarının etkilerini hissetmeden yaşarlar. Buna göre, aile yaşamı ile ilgili konuların iş yaşamına, iş yaşamı ile ilgili konuların da aile yaşamına bir etkisinin olması söz konusu değildir (aktaran Efeoğlu, 2006). Bu bağlamda, yapılan değerlendirmelere göre, her iki alanın farklı kuralları söz konusudur ve birbirinden bağımsız olarak incelenebilirler. Her iki alan bir arada bulunmalarına rağmen, pratik sebeplerden dolayı her iki alan birbirinden

bağımsızdır. Birey, iş hayatı ve aile hayatının sadece birisinde tatmin sağlayabilip mutlu olabileceği gibi, her ikisinde de veya hiçbirisinde de başarılı ve tatmin edici bir durum söz konusu olmayabilir (Evans ve Bartolome, 1984). Fakat Pleck (1977)'in iş ve aile rolleri arasındaki asimetrik geçirgenlik kuramını ortaya koyması bu iki alan arasındaki ilişkiler ve etkileşimleri konu edinen çalışmaları etkilemiştir. Özellikle 80'li yıllardan itibaren her iki alanın karşılıklı etkileşim içerisinde oldukları, bütünleşik ve ortak bir çerçeve takip edilerek birlikte çalışılmaları gerektiği yönünde bir farkındalığın olduğu ortaya çıkmıştır (Carlson ve Kacmar, 2000). İş ile aile arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar (Evans ve Bartolome, 1984; Edwards ve Rothbard, 2000; Stepanski, 2002; Kinnoin, 2005) konuyu genel olarak şu yaklaşımları esas alarak açıklamaya çalışmışlardır

- Yayılma (Taşma) Yaklaşımı,
- Telafi Yaklaşımı (Dengeleme),
- Bölünme Yaklaşımı,
- İş-Aile Uyumlaştırma Yaklaşımı (Accomodation),
- Çatışma Yaklaşımı

Bu yaklaşımlar takip eden bölümde ana hatlarıyla açıklanacaktır.

2.2.1. Yayılma (Taşma) Yaklaşımı

Yayılma yaklaşımına göre, iş ve aile alanlarının birisinde yaşananlar diğerini etkiler ve her iki yaşam alanı arasında benzerlikler söz konusudur. Bir yaşam alanı olumlu veya olumsuz şekilde diğerini etkilemektedir. Evans ve Bartolome (1984; s.3)'un ifadeleriyle;

“Eğer işimde tatmin olursam bu aile hayatıma katkıda bulunacaktır. Eğer işimde tatmin olmazsam bu aile hayatımı olumsuz yönde etkileyecektir. Aynı şekilde aile hayatımda yaşadıklarım da iş hayatımı benzer şekilde etkileyecektir.”

İş veya aile hayatının birisinde yaşanan tatmin ve başarı diğer alana olumlu bir yayılmayı netice verecektir. Bu durumda, olumlu bir yayılmadan söz edilebilir (Kinnoin, 2005). İş ile aile hayatı arasında olumsuz yayılma ise bu iki alan arasındaki çatışmayı ifade etmektedir (Evans ve Bartolome,1984). Kinnoin (2005)’ın ileri sürdüğü gibi, pozitif yayılmaya örnek olarak birden çok rolde yer almak diğer yaşam alanlarında da gelişim ve iyileşmeye sebep olabilecektir. Mesela, işyerinde iletişimle ilgili bir eğitim programına katılan birey, bu eğitimin kazanımlarıyla aile hayatındaki iletişime olumlu katkıda bulunacaktır veya iş yerinde elde ettiği başarı aile hayatına pozitif olarak yansıtılabilecektir. Negatif yayılmaya örnek olarak iş’te geçirilen uzun zamanın aileye ayrılan zamanı azaltması veya evde yorgunluğa sebep olması verilebilir. Pozitif ve negatif yayılma bazen, bir ölçüde bir arada bulunabilirler. İşyerinde geçirilen mesai ve yaşanan stres aile hayatına olumsuz yansırken, aynı zamanda çalışılan bu mesainin karşılığı olarak artan gelir ailenin refah düzeyinin artmasına yardımcı olabilecektir.

İş ve aile hayatının her ikisi de stresli alanlardır. Her iki alan arasında karşılıklı bir bağ söz konusudur. Her bir alandaki duygusal, fiziksel ve zihinsel rol beklentileri insanların başa çıkma (tahammül) kabiliyetlerini aşabilir. Yayılma yaklaşımı çerçevesinde bir alanda biriken stres, diğer alanda da kendisini hissettirecektir (Leiter ve Durup, 1996). Yayılma yaklaşımının tabii bir sonucu olarak bir alanda yaşananlar diğer alanda da kendisini gösterecektir.

Yayılma, duyguların (hissiyat), değerlerin ve davranışların yayılması gibi değişik şekillerde görülebilir. Bireyin bir alanda yaşadığı duygular (tatmin, kendini iyi

hissetme) diğer alanda da etkisini ortaya koyabilir. Bu, pozitif anlamda olabileceği gibi negatif anlamda da olabilir. Pozitif duygu yayılması rol performansını artıracak, negatif duygu yayılması ise tersi bir sonuç verecektir. Değerlerin yayılması aile/işle ilgili değerlerin aile/işi etkilemesidir. Aileye attığımız değer işimize bakışımızı etkileyecektir. Davranış konusunda yayılma ise, bir alanda alışkanlık edinilen davranışların diğer alandaki davranışları etkilemesidir (Edwards ve Rothbard, 2000; Kinnoin, 2005).

Yayılma yaklaşımı ile ilgili son olarak, iş-aile zenginleştirme şeklinde literatürde yer alan yaklaşımdan bahsetmek gerekirse; bu yaklaşımın temel savı bir alanla ilgili bir rolün diğer alanla ilgili rolü kuvvetlendirmesi veya zenginleştirmesidir (Greenhaus ve Powell, 2006). Örneğin iş gününü verimli ve başarılı bir şekilde geçiren bir çalışanın evinde aile ilişkilerinde daha duyarlı ve katılımcı olması veya evli birisinin evde edindiği birikim sonucu işyerinde bir işin daha iyi yapılabilmesi için öneride bulunması bu yaklaşıma örnek verilebilir (Gareis, Barnett, Ertel ve Berkman, 2009).

2.2.2. Telafi Yaklaşımı (Dengeleme)

Telafi yaklaşımı, bir alanda yaşanan tatminsizliğin diğer bir alandaki tatmin ile dengelenmeye çalışılmasıdır. Diğer bir ifade ile, birey bir alanda bulamadığını diğer alanda telafi etme arayışı içerisindedir. Birey eğer işinin sıkıcı olduğunu düşünüyorsa iş dışında heyecan arayışı içerisinde olabilir. Her bir alan diğer alanın eksikliğini telafi ederek, bireylerin her iki alan arasındaki yaşadıklarını dengeleyerek, hayatın daha anlamlı ve ödüllendirici olmasına katkı sağlamaktadır (Kinnoin, 2005). Evans ve Bartolome (1984; s.3) telafi yaklaşımını şu ifadelerle tanımlamaktadırlar;

“İşleri yoluna koymak (dengelemek) bir alanda kaybettiğini diğerinde aramaktır. İşim ve kariyerim az tatmin veriyorsa doyum ve gelişim için aile hayatıma daha çok yönelirim. Eğer aile hayatım yeterince tatmin edici değilse iş ve kariyer yaşamıma daha çok önem vermeye başlarım.”

Edwards ve Rothbard (2000)'e göre, telafi yaklaşımına ilişkin olarak, iş-aile hayatında iki tür yönelim görülmektedir. Birincisi, birey tatminsizlik duyduğu bir alandaki katılımını azaltarak potansiyel anlamda tatminini yükselteceğini düşündüğü diğer alandaki katılımını artırmaktadır. Katılımın buradaki anlamı, bir alanın öneminin algısı, belli bir alana hasredilen ilgi ve harcanan zaman ile ilgilidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, telafi önem, zaman ve dikkatin tatminsizlik duyulan alandan tatmin sağlayacağı düşünülen alana yeniden tahsis edilmesidir. İkincisi ise, bir alanda duyulan tatminsizliğin diğer alanda takip edilecek ödüllerle giderilmeye çalışılmasıdır. Ödülden kastedilen; bireyin isteklerini karşılayarak tatminini artırmaya çalışmasıdır. Nitekim, telafinin bu türü bütüncü ve reaktif olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bütüncü telafide birey bir alanda yetersiz olan ödülleri diğer alandaki ödüllerle takviye ederek toplamda ödülünü artırmaya çalışmaktadır. İş yaşamında özerkliği kısıtlanan bireyin iş dışı yaşamında özerklik arayışı içerisinde olması bu konuya örnek verilebilir. Reaktif telafi, bir alanda yaşanan ve istenmeyen tecrübelerin diğer alanda zıt tecrübelerle giderilmeye çalışılmasıdır. Yorucu bir iş gününün sonunda evde dinlenmek veya evdeki problemleri düşünmekten kurtulmak için bireyin kendini işe vermesi buna örnek verilebilir.

2.2.3. Bölünme Yaklaşımı

Bölünme yaklaşımının temel noktası, iş ve aile alanlarının birbirinden ayrı olduğu ve birbirlerini etkilemediği düşüncesine dayanır (Edwards ve Rothbard, 2000). Bu yaklaşım doğrultusunda iş ve aile birbirinden bağımsız yaşanmaktadır ve tatmin

işten, aileden veya her ikisinden de sağlanabilmektedir (Kinnoin, 2005). Bölünme yaklaşımı, Wilensky tarafından ileri sürülen Bölünme Kuramına dayanmaktadır. Wilensky (1960) tarafından temelleri atılan Bölünme Kuramına göre, insanlar aile ve iş yaşamları da dâhil olmak üzere yaşamlarının farklı alanlarını diğer yaşam alanlarının etkilerini hissetmeden yaşarlar. Buna göre, aile yaşamı ile ilgili konular iş yaşamının, iş yaşamı ile ilgili konular da aile yaşamının etki alanı dışındadırlar (aktaran Efeoğlu, 2006).

Bölünme yaklaşımı iş ve aile ile ilgili alanların aldıkları zaman, işgal ettiği alanlar ve hizmet ettiği fonksiyonlarının farklı olduğu düşüncesinden hareketle, doğaları icabı birbirinden farklı olduğunu ileri sürmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000). Bu yaklaşım, günümüzde, bazı insanlar tarafından “işyerinin kapısından girerken aile ile ilgili her şeyi işyerinin kapısında bırakmak, eve girerken de iş ile ilgili her şeyi unutmak” şeklinde ifade edilmektedir.

Bölünme, son zamanlarda, bireylerin iş ve aile yaşamlarını bilinçli bir şekilde ayrı tutma çabaları olarak da değerlendirilmektedir. Bu şekilde, bireyler iş/aile yaşamlarındaki performanslarını etkileyecek, diğer alana ait duygu, düşünce ve davranışlarını bilinçli bir şekilde bastırmaktadırlar. İş ile aile yaşam alanlarını bilinçli bir şekilde ayırmaya çalışmak, her iki alanla ilgili başa çıkma stratejisi veya iş ile aile yaşam alanları arasında tercih edilen bir ilişki düzeyi olarak görülmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000).

2.2.4. İş-Aile Uyumlaştırma Yaklaşımı

Bu yaklaşımın esası bireylerin bir rol ile ilgili katılımlarını azaltarak diğer alanın talepleriyle uyumlaştırmasına yönelik tedbirler almasına dayanmaktadır. İş-aile

uyumlaştırma yaklaşımı, aslında bireylerin yaşadıkları veya yaşamayı tahmin ettikleri iş-aile çatışmasına dönük bilinçli stratejileridir. Böylelikle, bireylerin kendilerince daha az önemli gördükleri alanla ilgili katılımlarını azaltarak diğer alanla ilgili beklentileri karşılamaya yönelmekte olduklarını ileri süren Greenhaus ve Singh (2003)' e göre katılım azaltılması iki şekilde görülebilir; birinci şekil davranışsal olarak yani bir alana hasredilen vaktin azaltılması tarzındadır. İkinci şekil ise, psikolojiktir. Bu durumda, birey belirli bir rol ile ilgili bireysel bağlılıklarının düzeyini sınırlandırmaktadır. Örneğin çocuk sahibi olan avukat annelerin diğer avukatlar ve erkeklerle karşılaştırıldıklarında işlerine daha az süre ayırdıkları belirlenmiştir (Chambers, 1989).

Yeni doğmuş bir çocuğu olan anneye çocuğunu emzirmesi için izin verilmesi v.b gibi haklar aslında bu yaklaşım kapsamında iş ile ailenin ihtiyaçlarının uyumlaştırılması çabalarının bir parçasıdır ve bu konudaki düzenlemeler ABD'de 1940'lı yıllarda başlamıştır (Burstein, Bricher ve Einwohner, 1995). Ülkemizde de son dönemlerde yapılan düzenlemelerle iş ile aile yaşamı arasında uyumlaştırma çabalarının arttığı görülmektedir.

2.2.5.Çatışma Yaklaşımı

İş-aile yaşam alanları çatışma yaklaşımının temelleri, Kahn vd. (aktaran Greenhaus ve Beutell,1985) tarafından ortaya atılan rol teorisine dayanmaktadır. Bu görüşe göre, roller belirli bir pozisyonla ilgili olarak bireyden beklenen uygun davranışları ifade etmektedir. Rol çatışması ise, birbiriyle uyumlu olmayan çok sayıda rol sonucu ortaya çıkan psikolojik gerilimi ifade etmektedir. Rol teorisine göre, bireyin aynı anda yerine getirmesi gereken fakat birbiriyle uyumlu olmayan çok sayıda rolünün olması çatışmayı beraberinde getirmektedir. Gerek aile gerekse iş alanları bireye yerine

getirmesi gereken bir çok roller yüklemektedirler (Greenhaus ve Beutell, 1985). Mesela, bir çalışanın aynı zamanda baba, eş, evlat vb. gibi rolleri olabilir. İş rolleri ile ilgili çatışmanın yüksek düzeyde endişe, gerilim, tatminsizliğe, kötü performansa, kişinin kendisine duyduğu güvenin azalmasına sebep olduğu ve bu çatışmayı yaşayan çalışanlarda işini terk etme eğiliminin arttığını araştırmalar ortaya koymaktadır (Jones ve Butler, 1980).

İş-aile çatışması roller arası çatışmanın bir türü olarak değerlendirilmesi açısından ele alındığı için her iki alanın rollerinin uyumlaştırılabilmesi mümkün değildir, dolayısıyla bir alanın talepleri diğer alanın gereklerini yerine getirmeyi güçleştirmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kinnoin (2005) benzer bir yaklaşımla, iş ile ailenin bir çatışma içerisinde olduklarını ve kolay kolay uzlaştırılmayacaklarını ileri sürmektedir. Evans ve Bartolome (1984) çatışma yaklaşımını açıklarken, bu iki alanın sürekli bir çatışma içerisinde olduklarını ve kolaylıkla uzlaştırılmayacağını ifade etmektedirler. Buna göre kariyer başarısı aile hayatından fedakarlıkları, tatmin edici bir aile hayatına sahip olmak ise iş yaşamından bir takım ödünleri gerektirmektedir.

İş-aile yaşam alanları çatışmasının üç türü söz konusudur; zaman, gerginlik ve davranış temelli çatışmalar. (Greenhaus ve Beutell, 1985). Takip eden bölümde bu çatışmalar açıklanacaktır.

2.2.5.1.Zaman Temelli Çatışma

İş-aile çatışmasının en çok görülen şeklidir (Day, 1996). İnsanın kısıtlı bir kaynağı olan zaman için çok sayıda roller süre almak için çekişmektedirler. Belli bir rol için harcanan zaman aynı anda diğer bir rol için kullanılmayacağı için zaman temelli

çatışma ortaya çıkmaktadır. Her bir rolün hakkını vererek yerine getirmek zaman, enerji ve azim gerektirmektedir. Bunun anlamı, iş (aile) ile ilgili rollerin yerine getirilmesinin aile (iş) ile ilgili yapmamız gereken katılımları (katkıları) gerçekleştirmeyi zorlaştırdığı gerçeğidir (Michel vd., 2010). İş ile ilgili rollere daha çok zaman harcamak, aile ilgili roller için harcanacak zaman ve enerjiyi azaltmaktadır. Nitekim Rotondo, Carlson ve Kincaid (2003)'ye göre çocuğumuzun okulla ilgili bir toplantısının iş ile ilgili bir toplantı ile aynı zamana denk gelmesi zaman temelli çatışmanın bir örneğidir.

Diğer taraftan, zaman temelli çatışma iki şekilde görülmektedir: ilki belli bir üyelikten kaynaklanan bir rolün yerine getirilmesinin diğer bir rolden kaynaklanan beklentileri aynı anda karşılamayı fiziki anlamda imkânsız kılmasından kaynaklanan zaman baskısı; ikincisi ise, bir rol konusuna aşırı odaklanmanın diğer bir rolün beklentileri fiziksel anlamda karşılanmak istense de bunu imkân vermemesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin, devamlı ofiste geç saatlere kadar çalışan bir yöneticinin ailesiyle akşam yemeklerini kaçırması birinci tür çatışmayı daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır. Çalışanın ailesiyle bir arada olmasına rağmen zihnen iş ile meşgul olması ikinci tür çatışmaya örnek verilebilir.

2.2.5.2. Gerginlik Temelli Çatışma

İş-aile çatışmasının ikinci türü, rolden kaynaklanan gerginlik olarak kendini göstermektedir. Bir rol ile ilgili ortaya çıkan gerginlik diğer bir rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır. Diğer bir ifade ile bir rol ile ilgili gerginlik, bireyin diğer bir rolü ile ilgili performansını etkilemektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İşten eve psikolojik ve fiziksel anlamda tükenmiş olarak gelmenin evdeki rol beklentilerinin etkinlikle yerine getirilmesini engellemesi gerginlik temelli çatışmaya verilebilecek

güzel bir örnek oluşturmaktadır (Rotondo vd., 2003). Gerginlik temelli çatışma iş ile ilgili baskının aile yaşamına yayılması ve etkileşime geçmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın yaşadığı stresli bir günün ardından, eve kötü bir ruh hali ile gelmesi ve bunu ailesine yansıtması durumunda gerginlik temelli çatışma yaşanıyor demektir. Eşini hiç sebep yokken terslemesi veya çok yorgun olduğundan dolayı çocuklarının oyun oynama isteğini geri çevirmesi bu çatışmanın örnekleridir. Diğer bir ifade ile çalışan işinde yaşadığı negatif duyguları aile yaşamına yansıtılmaktadır (Quick, Henley ve Quick, 2004).

Diğer yandan, Day ise (1996) gerginliğin sadece iş ile ilgili rolden değil eş rolü ve ebeveyn rolünden de kaynaklanabilmekte olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile, bireyin ailede yaşadığı stres işine olumsuz yansıyabilecektir.

2.2.5.3. Davranış Temelli İş-Aile Çatışması

Belli bir rol ile ilgili yerine getirilmesi gereken rol davranışları başka bir rolün beklentileri ile uyumuyor olabilir. Mesela, bir erkek yöneticinin kendine güvenen, duygusal olarak istikrarlı, agresif ve objektif olması beklenir. Buna karşılık aile üyeleri kişinin sıcak, diğerlerinin gelişimine katkı yapacak, duygusal ve diğer aile üeleriyle ilişkilerinde etkileşime açık olmasını beklerler. Eğer birey farklı roller arasında davranışlarını uyumlaştırmak becerisinden yoksun ise bu rol davranışları arasında çatışma yaşamaya kaçınılmaz olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Bir insanın farklı rolleri olabilir. Her bir rol ayrı davranışları gerektirmektedir. Örneğin, üst düzey bir görevlinin, görev sırasında bulunduğu statünün saygınlığını koruyacak tavırlar sergilemesi gerekir. Görev esnasında her ziyaretçi için tevazu göstermesi makamı rencide etmek anlamına gelebilir. Buna karşın kendi evinde ne

kadar tevazu gösterirse o kadar iyi olduğu gibi, görev esnasındaki vakarlı tavrını evde takınması ise kibir olur. Çalışma ortamında bireylerin agresif, hırslı, azimli ve görev odaklı olmaları beklenir. Bunun aksine, evde sevgi dolu, destekleyici ve arkadaş tavrırları göstermeleri mutlu ve sağlıklı bir ailenin gelişimi ve devamı için gereklidir. Dolayısıyla birbirine zıt bu beklentilerin iş ve aile yaşamı davranışları arasında bir gerilim oluşturabileceği, keza bir alanda yaşananların diğer alana yansımalarının söz konusu olacağı açıktır (Brough ve O'Driscol, 2005). Fakat her iki alandaki belki de benzer beklentilerin farklı davranışlarla karşılanması gerektiğini, bir alandaki davranış tarzımızı diğer alana aynen yansıtmamanın yanlış olabileceği konusu çoğu zaman gözardı edilebilmektedir. Bu durumda kişinin davranış temelli iş-aile çatışması yaşamayı kaçınılmaz olacaktır.

2.3. İş-Aile Çatışmasının Önemi

İş ve iş dışı yaşam alanındaki ilişkiler politikacılar, halk ve akademisyenler arasında dikkate değer bir şekilde tartışılan konuların başında gelmektedir. Sanayileşmeden bu yana bu iki alan arasındaki ilişkinin varlığı, etkileşimi hem çalışanlar, hem organizasyonlar hem de toplum için önemli bir problem alanı olarak kendini hissettirmektedir (Geurts ve Demerouti, 2003). İş-aile/ aile-iş yaşam alanları arasındaki etkileşimin çalışanlar, örgütler ve toplum açısından farklı etkileri olduğu göz ardı edilemez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, bu iki alan arasında yaşanan çatışmanın depresyon, hipertansiyon, anksiyete (endişe), ruhsal rahatsızlıklar ve madde kullanımı gibi fiziksel ve psikolojik sağlıkla ilgili sonuçları yanında, azalan iş tatmini, artan işten ayrılma niyeti, azalan kariyer başarısı beklentisi gibi iş ile ilgili ve aile ilişkilerinin kötüleşmesi ve azalan aile yaşam tatmini gibi aile ile ilgili çok farklı sonuçları günümüzde araştırmaların tespit ettiği sonuçlar arasındadır (Allen vd, 2000;

Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux ve Brinley, 2005). İş-aile yaşam alanlarında yaşanan çatışma aynı zamanda yaşam kalitesini de etkilemektedir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003).

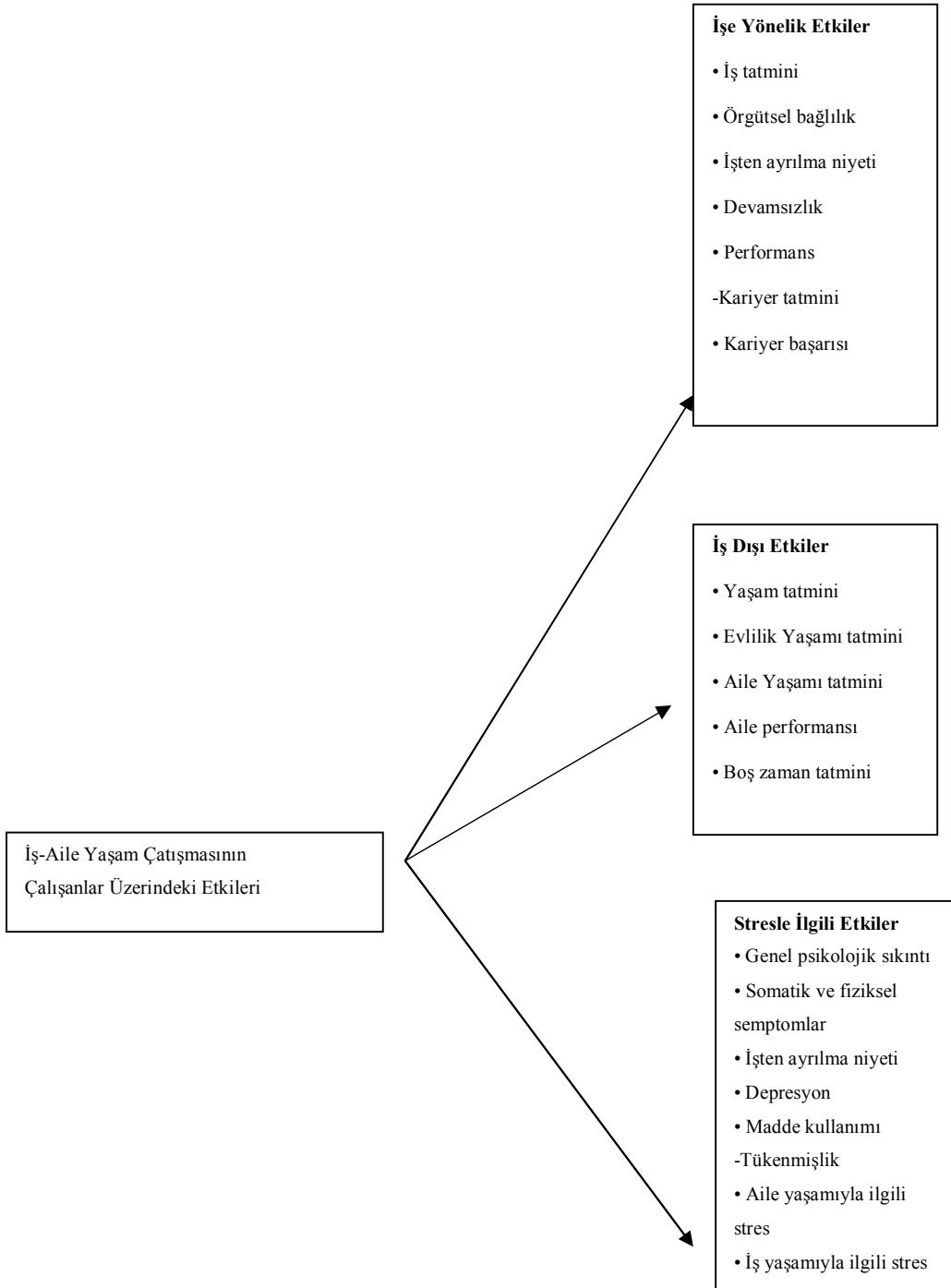
İş-aile yaşam alanı çatışmasının çok farklı sebepleri olduğu araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur. Nitekim, Greenhaus ve Beutell (1985) iş-aile çatışmasına sebebiyet veren faktörleri iş ile ilgili ve aile ile ilgili olmak üzere ikiye ayırmaktadırlar. İş-aile çatışmasının iş ile ilgili olan sebepleri arasında haftalık çalışma saatleri, iş'e gidip gelmek için harcanan zaman, mesai, düzensiz çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma saatleri, iş rolü ile ilgili belirsizlik /çatışma, lider (örgüt) desteğinin olmaması/düşük olmasını saymaktadırlar. Aileden kaynaklanan çatışma sebepleri ise evli olmak, çocuk sahibi olmak, çocukların küçük olması, geniş bir aileye sahip olmak, diğer eşin çalışıyor olması sayılabilir.

Diğer taraftan, Fu ve Shaffer (2001) ebeveynlik görevlerinin, ev işlerine harcanan vaktin aile-iş çatışmalarına, iş rol çatışmasının, aşırı rol yükünün, işte harcanan vaktin iş-aile çatışmasına sebebiyet verdiğini üniversite çalışanları (akademik/idari) üzerine yaptıkları bir araştırmada ortaya koymuşlardır. Turunç ve Çelik ise (2010) savunma sanayi çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığını, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak artırdığını belirlemişlerdir. Buna göre örgütsel desteğin olmaması veya yetersizliği halinde iş-aile çatışması yaşanabileceği söylenebilir.

İş-aile çatışmasının çok sayıda olumsuz sonuçları olduğu ortaya konmuştur. Bunlar arasında işe devamsızlık, artan işten ayrılma isteği, işten tatmin duymama,

evlilikteki uyumun azalması, tükenmişlik, fiziki sağlığın ve yaşam tatmininin kötüleşmesini sayabiliriz (Day, 1996). İş-aile ya da aile-iş arasındaki çatışmanın işten ayrılma niyetinin kuvvetli olmasına, işe devamsızlığın artmasına ve örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığının azalmasına sebebiyet verdiği de tesbit edilmiştir (Eby vd., 2005). Öte yandan Huang vd. (2004), bir stres kaynağı olarak iş aile yaşam alanları çatışmasının hem iş hem de bireysel yaşam alanlarında çok sayıda olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Devamsızlık, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti ve işte kötü performans, zihinsel ve fiziksel problemler yine iş aile çatışmasının olumsuz sonuçlarındandır.

Allen vd. (2000) iş-aile çatışması konusunda yaptıkları inceleme çalışmasında, iş-aile çatışmasının iş, iş dışı ve stres olmak üzere başlıca üç alanla ilgili sonuçları olduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışmaya göre iş-aile çatışmasının çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarını nasıl etkilediği Şekil 3'te görülmektedir (Kaynak Allen vd., 2000).



Şekil 3.: İş Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

3.TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Yirminci yüzyılın özellikle insanlarla muhatap olarak çalışmak zorunda olan işgörenlere getirdiği problemlerden birisi de tükenmişliktir. Aslında çalışanlar iş ortamının olumsuz yönleri ile Sanayi Devriminden sonra karşılaşmışlardır. Bununla birlikte özellikle öğretmenler, hemşireler, sosyal hizmet çalışanları gibi meslekleri etkileyen tükenmişliğin akademik yazına bugünkü anlamda taşınması ilk defa 1973 yılında H. J. Freudenberger tarafından yapılmış, bu tarihten sonra ise, özellikle günlük yaşamda oldukça sık kullanılan kavramlardan birisi haline gelmiştir (Freudenberger, 1989). Kavramın kaynaklarda ilk defa kullanılışı Shakespeare'a kadar uzanmakta olup, 20. Yüzyılda ise ilk kez H.B. Bradley (1969) tarafından genç suçlulara gözetmenlik yapan çalışanlar hakkında yazılan bir makalede kullanılmıştır (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003). Türkçeye tükenmişlik olarak tercüme edilen "burnout" kelimesi ilk defa 1960'lı yıllarda kronik ilaç kullanımının kötü sonuçlarını ifade etmek için kullanılmıştır (Carolina, 2010).

H. J. Freudenberger New York'ta zihinsel problemlilerin tedavi gördüğü toplum kliniğinde çalışan bir psikiyatrist olarak, kliniklerine başvuran hastaların hastalık belirtilerinin aşırı iş stresi ile ilgili olduğunu gördüğünde tükenmişlik konusunu araştırmaya başlamıştır. Freudenberger, aynı zamanda, kendisinde ve çalışma arkadaşlarında da duygusal tükenmişlik, motivasyon ve yaptıkları işe (iş ortamına) ilişkin gayretleri konusunda azalma gözlemlemiştir (Hazell, 2010). Freudenberger, bu duyguları yaşayan çalışma arkadaşlarının aslında görevlerinin başlangıcında son derece idealist, kendilerini işlerine adanmış, hizmet verdikleri insanların beklentilerini karşılamaya son derece azimli olduklarını tespit etmiştir. Bununla birlikte, kısa bir sürede aynı bireyler artan bir tükenmişlik düzeyi, depresyon belirtileri gösteriyor ve

hizmet verdikleri insanlara karşı daha az özen göstermeye başlıyorlardı (Carolina, 2010). Freudenberger bu belirtileri mesleki jargonda kullanılan bir kelime olan tükenmişlik “burnout” ile ifade etmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Maslach ve Leiter’e (1997) göre tükenmişlik Kuzey Amerika’daki çalışanlar arasında adeta bir salgın halini almış, her geçen gün artan sayıda çalışan iş hayatları, aile hayatlarından kaynaklanan talepler karşısında duygusal, fiziksel ve ruhsal anlamda tükenmekte, enerji ve şevkleri adeta eriyip, bitmektedir (aktaran Hazell, 2010).

Schaufeli, Leiter ve Maslach (2008) yaptıkları bir literatür incelemesi çalışmasında 2008 yılına kadar tükenmişlik hakkında 6000 civarında kitap, kitap bölümü, tez ve makale çalışması yapıldığını belirtmişlerdir. Tükenmişlik ülkemizde de ilgi çeken bir alan olarak, üzerinde yapılan çalışmalar her geçen gün artmaktadır (Konakay, 2010; Kaşlı, 2009; Özdemir, 2009; İkiz, 2006; Torun, 1995). Ülkemizde eğitim çalışanları (Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Akın ve Oğuz, 2010), sağlık çalışanları (Özçınar, 2005, Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001), akademisyenler (Ardıç ve Polatçı, 2008; Bilge, 2006), turizm sektörü çalışanları (Bolat, 2011; Pelit ve Türkmen, 2008), ilköğretim müfettişleri (Yılmaz, 2009) ve polisler (Azizoğlu ve Özyer, 2010) gibi insanlarla yüzyüze çalışılan mesleklerdeki tükenmişlik ile ilgili araştırmalar dikkati çekmektedir.

3.1.Tanım

İnsanların işleriyle ilişkileri ve bu ilişkilerin arzulandığı şekilde gitmemesi insanların hayatlarında hep önem verilen bir fenomen olmuştur. Bu ve benzeri sıkıntılar konuyu ele alan yazılı eserlerde aşırı yorgunluk, kişinin işine karşı idealizm ve coşkusunu kaybetmesiyle ifade edilmiştir. Bunun en güzel örneği Grahama Green’in

1960 yılında kaleme aldığı “A Burnt Out Case” adlı romanıdır. Bu romanda, yazar, ruhen ızdırap içinde ve gerçeklerin inandığından çok farklı olduğunu anlayan bir mimarın işini terk edip, Afrika ormanlarına çekilmesini anlatmaktadır. Tükenmişlik adı verilmesine de muhtemelen sosyal konularda çalışan bir çok bilim insanı çok önceleri böyle bir problemin varlığını tespit etmiş ve konu üzerinde çalışmalar yapıyorlardı (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008).

Tükenmişlik konusunda ilk çalışmaları yapmış olan Freudenberger (1974) tükenmişliği, duygusal anlamda tükenmeyi, kişisel başarının azalmasını ve hizmet verdiklerinin insan olarak görülmemesi eğilimini içinde barındıran, özel bir psikolojik durum olarak tanımlamıştır (aktaran Hogan ve McKnight, 2007). Pines ve Aronson (1988) tükenmişliği, duygusal anlamda talepkâr durumlarla uzun süreli karşı karşıya kalma neticesi ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlamaktadır. Fiziksel tükenme belirtileri düşük enerji, kronik yorgunluk, zafiyet ve çok farklı fiziksel ve psikosomatik şikayetlerdir (psikolojik kaynaklı bedensel rahatsızlıklar). Duygusal tükenmenin göstergeleri çaresizlik hissi, ümitsizlik ve kapana kısıldığını düşünmektir. Zihinsel tükenme ise, kişinin kendisine, işine ve hayatın kendisine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesidir. Duygusal talepler sadece insanlara hitap eden çalışanlarla sınırlandırılmayacağı için, tükenmişlik yöneticilerde, evlilik, hatta politika gibi çok farklı alanlarda da görülebilir (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003).

Cherniss (1980), tükenmişliği “enerji, güç ve kaynaklarla ilgili aşırı taleplerin sonucu gelişen başarısız olma, yıpranma ya da tükenme olarak tanımlamaktadır (aktaran Hazell, 2010).

Edelwich ve Brodsky (1980) ise tükenmenin yavaş yavaş (basamaksal olarak) gelişen bir olgu olduğuna vurgu yapmışlardır. Bu yazarlar, tükenmişliği yardım işinin sözkonusu olduğu mesleklerde işin yapılma şartlarının sonucu olarak, artan düzeyde idealizm, enerji ve amaç kaybı şeklinde gelişen bir hayal kırıklığı olarak tanımlamaktadırlar (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003).

1980’li yılların başında tükenmişlik konusunda son derece benzer iki tanımla karşılaşmaktayız. Tükenmişliğin ölçümü konusunda ilk ölçeklerden birisini geliştiren ve literatürü önemli ölçüde etkilemiş ve yönlendirmiş olan Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği bir şekilde insanlarla muhatap olarak çalışanlar arasında sıklıkla görülen ve duygusal tükenme ve sinizm belirtileriyle kendisini gösteren bir sendrom olarak tanımlamışlardır. Tükenmişlik sendromunun temel bileşeni artan duygusal tükenme hissidir. Duygusal kaynakları tükenen çalışanlar, artık, psikolojik anlamda verecek bir şeyleri kalmadığını hissetmektedirler. İkinci bileşen, çalışanlarda hitap ettikleri kitle (tüketicileri) hakkında şüpheli ve olumsuz duygular gelişmesidir. Hizmet alanlar (müşteriler) hakkında bu olumsuz duyguların ortaya çıkması duygusal tükenme ile ilişkilendirilebilir. Bu acımasız ve hatta insanî olmayan algılama, çalışanları hizmet verdikleri insanların bu sıkıntıları öyle ya da böyle hak ettikleri düşüncesine götürür. Tükenmişlik sendromunun üçüncü boyutu, kişinin özellikle müşterileriyle ilişkisi bağlamında kendisini olumsuz olarak değerlendirmesidir. Çalışanlar kendilerini mutsuz ve yaptıkları iş hakkında başarısız hissederler.

Perlman ve Hartman (1982) konu hakkında yaptıkları inceleme çalışmalarında tükenmişlikle ilgili kırkın üzerinde tanım olduğunu tespit etmişlerdir. Bu tanımlardan hareketle şu birleştirici tanımı yapmışlardır; “Tükenmişlik, kronik hale gelen duygusal

strese karşı: (a) duygusal ve fiziksel tükenme, (b) azalan iş verimliliği ve (c) aşırı duyarsızlaşma bileşenlerinden oluşan bir cevaptır.

Literatürde tükenmişlik konusunu incelemek için farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Takip eden bölümde bu yaklaşımlar açıklanacaktır.

3.2.Tükenmişlik İle İlgili Yaklaşımlar

Tükenmişlik, üzerinde oldukça fazla çalışma yapılmış ve değişik yaklaşımlarla açıklanmış bir konu olarak dikkati çekmektedir. Bunları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- 1.Cherniss Tükenmişlik Yaklaşımı
2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Yaklaşımı
3. Pines Tükenmişlik Yaklaşımı
4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Yaklaşımı
5. Garden'in Tükenmişlik Yaklaşımı
- 6.Meier Tükenmişlik Yaklaşımı
7. Maslach ve Jackson'un Tükenmişlik Yaklaşımı

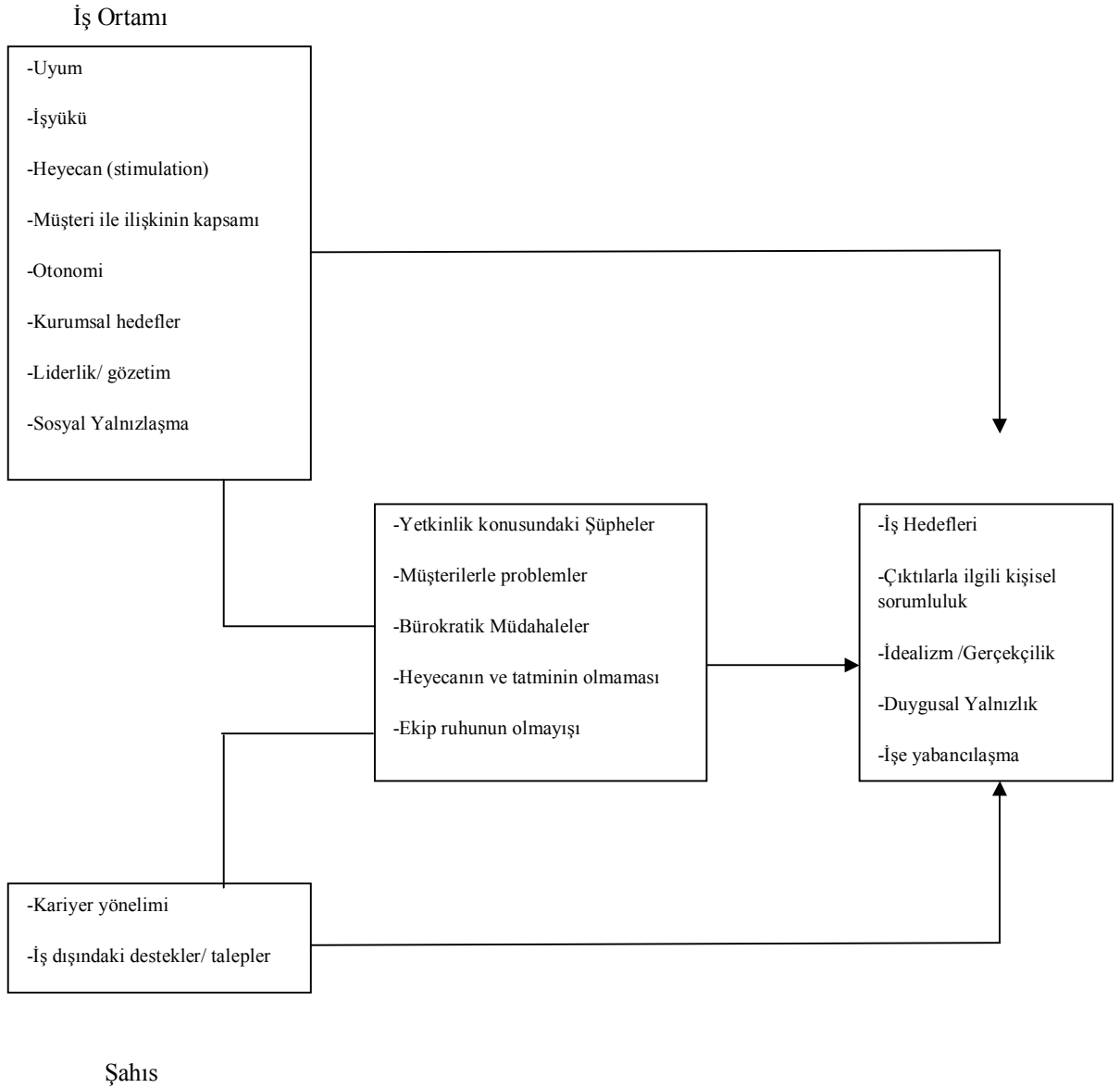
Bu bölümde tükenmişlik üzerine geliştirilmiş olan bu yaklaşımlar açıklanacaktır.

3.2.1.Cherniss'in Tükenmişlik Yaklaşımı

Cherniss tükenmişliği çalışanın işine ilişkin gerginlik karşısında gerçekleşen, olumsuz anlamda yaşanan tutum ve davranış değişikliği süreci olarak tanımlamaktadır (aktaran Hogan ve McNight, 2007). Cherniss tükenmişliği bir model geliştirerek açıklamıştır. Cherniss'in modelinde dört önemli kavram vardır: çalışma ortamı, kişi,

stres kaynakları ve tutum değişimi (Hazell, 2010). Schaufeli ve Buunk (2003)'nin aktardığına göre, ilk aşamada kaynaklar ve talepler arasında bir dengesizlik söz konusudur. İkinci aşamada ise ani gelişen, kısa dönemli duygusal gerginlik, yorgunluk ve tükenme (stres) halleri ortaya çıkmaktadır. Üçüncü aşamada ise tutum ve davranışlarda değişiklikler görülmektedir. Çalışan, hitap ettiği insanlarla duygu bağı kurmamakta, sıradan bir muameleye tabi tutmakta (herhangi bir nesne gibi değerlendirmekte), bir savunma mekanizması olarak insanların ihtiyaçları karşısında şüpheli bir önyargı taşımaktadır. Cherniss'e göre, tükenmenin temel çıkış noktası iş ile ilgili aşırı taleplerdir ve besleyen ise sakınma ve geri çekilme ile karakterize edilen savunma mekanizmasıdır. Cherniss (1980, 1995) çalışma ortamı ile ilgili sekiz olumsuz özelliği tespit etmiştir (aktaran Hazell, 2010).

- 1.Yeni çalışanlar için uyum ve hazırlama programlarının olmayışı,
- 2.Aşırı işyükü,
- 3.Yetersiz teşvik,
- 4.Müşteri ile temasın sınırlı kapsamda olması,
- 5.İnisiyatif kullanma düzeyinin düşük olması,
- 6.Kurumsal ve kişisel amaçlar arasındaki farklılık,
- 7.Liderlik ve rehberlik uygulamalarındaki yetersizlik,
- 8.Sosyal yalnızlaşma.



Şekil 4. Cherniss Tükenmişlik Yaklaşımı

(Kaynak, Hazell, 2010)

Cherniss'a göre çalışanların stres kaynakları ise şunlardır;

1. Kişinin yetkinlik konusundaki şüpheleri,
2. Müşterilerle problemler,
3. Bireyin inisiyatif alanına yapılan bürokratik müdahaleler,

4. Heyecanın ve tatminin olmaması,

5. Dostluk (arkadaşlık) ruhunun olmayışı (aktaran Hazell, 2010).

Cherniss insanlarla ilgili (hizmet) sektöründe son derece belirgin olan bu stres kaynaklarına uyum sağlamaya çabalayan genç çalışanların tutum ve yaklaşımlarında tükenmişliğin belirtisi kabul edilen olumsuz değişiklikler olduğunu gözlemlemiştir. Bu değişiklikler ise ümidin ve sorumluluk duygusunun azalması, idealizmin kaybolması, artan şüphecilik ve sinizm, duygusal olarak kendini çekme davranışının artışı ve kendisiyle ilgili endişelerin büyümesidir. Modelin en önemli noktalarından birisi tükenmişliği ortaya çıkaran bireyin stres kaynakları ile başa çıkma becerisidir. Bu konuda ise en iyi yaklaşım sakınma davranışı gösterme yerine problemlerin üzerine kararlı bir şekilde giderek, onları çözmektir (Schaufeli ve Buunk, 2003).

3.2.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Yaklaşımı

Edelwich ve Brodsky (1980)'ye göre, tükenmişlik devam eden hayal kırıklığı sürecidir. Diğer bir ifade ile, idealist beklentilerle insanlara yardımcı olmaya çalışanların yaşadıkları hayal kırıklıklarıdır. Edelwich ve Brodsky'e göre tükenmişlik süreci dört aşamadan oluşmaktadır; coşku, durgunluk, engellenme ve duyarsızlaşma (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003).

Mesleğe yeni başlayan çalışan idealistik coşku dönemini yaşamaktadır. Bu dönemin temel özellikleri diğer insanlara faydalı olmak, gayretle çalışmak arzusudur. Kişi hem mesleğini hem de örgütünü idael olarak değerlendirmektedir. Yüksek beklentiler içerisindedir. Buna karşılık örgüt tarafından istenilen uygun tutumlar, değerler ve normları öğrenen bir çok çalışan başlangıçtaki beklentilerle gerçeklerin uyuşmadığını farkederler ve durgunluk aşaması ortaya çıkar. Bu gerçeklik şoku ile baş

edemeyen bir çok çalışan mevcut şartları değiştirme gúcüne sahip olmadıklarını gördüklerinde engellenme dönemi başlamıştır. Kişi mesleğini yapma konusunda kendisinin engellendiğini hissetmektedir. Engellendięini hisseden birey işini sadece zorunluluk sebebiyle sürdürmektedir. İşe geç gelmek, erken ayrılmak bazen hiç gelmemek davranışları kendini göstermektedir. Birey duygularını ve inancını yitirmiş, mekanik ve rutinleşmiş süreçlerle işini sürdürmektedir. Bu durum bireyi hem çalışma arkadaşları hem de hizmet verdiği insanlara karşı duyarsızlaştırmaya götürür. Edelwich ve Brodsky (1980) duyarsızlaşma ve diğer aşamaların bireysel olarak gerçekleşebileceği gibi kollektif bir durum da alabileceğini ileri sürmektedirler. Bunun anlamı tükenmişlik bir nevi birlikte çalışanlara da bulaşarak örgütün sosyal iklimini de etkileyebilir (Lee, 1989) .

3.2.3. Pines Tükenmişlik Yaklaşımı

Pines, varoluş psikolojisi çerçevesinde, tükenmişlik konusunda bireyin temel ihtiyaçlarından olan anlam ve önemin hayatî rol oynadığı motivasyonel bir yaklaşım geliştirmiştir. İnsanın hayattaki temel ihtiyacı anlam arayışıdır ve bu onu motive eden en belirleyici unsurdur. Ölüm gerçeğinin sebep olduğu endişeden kurtulmak isteyen insan bir başa çıkma mekanizması olarak kendisi için anlamlı olan şeyleri yapma ihtiyacı içerisinde dir. Yaptıkları işten varoluşun önemi konusundaki duygularına anlam katmak beklentisi içerisindeki insanlar, kariyerlerinin başlangıcında yüksek hedeflere ve beklentilere sahiptirler, idealist ve arzuludurlar. Başarısız olduklarını, işlerinin değerli olmadığını hissettiklerinde ve kendilerinin dünyada bir farklılık yapamayacaklarını gördüklerinde çaresizlik ve ümitsizlik yaşamakta ve sonunda tükenmişlik kendisini göstermektedir (Pines ve Keinan, 2005).

Schaufeli ve Buunk (2003)'e göre, bireyin tükenmişlik yaşamasına yol açan unsur niyet ve beklentilerinin yaşadıklarıyla uyuşmamasıdır. Diğer bir ifade ile, tükenmişlik bireyin varoluşun anlamını arayışı konusunda başarısız olmasıdır.

3.2.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Yaklaşımı

Perlman ve Hartman'ın (1982) geliştirdiği model tükenmişlik konusunda daha önce yapılan çalışmaların içerik analizine dayanmaktadır. Perlman ve Hartman, tükenmişliğin çok boyutlu bir kavram olduğunu ve kronik hale gelmiş strese karşı verilen bir cevap olduğunu belirtmektedirler. Yazarlara göre, tükenmişlik üç bileşenden oluşmaktadır; a) duygusal ve/ veya fiziksel tükenme, b) azalan iş verimi ve c) önemli ölçüde duyarsızlaşma. Perlman ve Hartman çalışma yaptıkları tarihe kadar literatürde tükenmişlik konusunda yapılan 48 çalışmanın bireysel ve örgütsel değişkenlerini inceleyerek modellerini oluşturmuşlardır.

Perlman ve Hartman (1982) tükenmişliğin üç boyutunun stresle ilgili önemli belirtileri gösterdiğini ileri sürmektedirler. Bunlar; (a) fizyolojik; fiziksel belirtiler üzerine odaklanan (fiziksel tükenme), (b) duygusal-bilişsel; tutumlar ve duygular üzerinde yoğunlaşan (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma), (c) davranışsal belirtiler; aşırı yalnızlaşma, azalan iş verimliliği.

Model, bireyin çevresini yorumlamasına odaklandığı bilişsel / algısal bir model olmasının yanında kişisel değişkenlerin de merkezde yer aldığı bir modeldir ve tükenmişlik konusunda çalışılan tüm değişkenleri ihtiva etmektedir. Modele göre, bireysel özellikler, iş ve sosyal çevre, stresin algılanması ve etkisi konusunda önemli unsurlardır. Başa çıkma stratejilerinin etkin olup olmaması da, bununla yakından ilgilidir. Model, durumun strese yol açma düzeyi, algılanan stres, strese verilen tepki ve

stresin sonuçlarını içeren dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar aşağıda açıklanmıştır;

1.Durumun strese yol açma düzeyi: Şartların stresin ortaya çıkmasını kolaylaştırdığı iki durum söz konusudur. Bireyin, algıladığı veya gerçek örgütsel talepleri karşılamak konusunda yeterli beceri ve kabiliyete sahip olmamasıdır. İkinci durum, bireyin işinin onun beklentilerini, ihtiyaçlarını ve değerlerini karşılamamasıdır. Diğer bir ifade ile, stres birey-durum arasında yeterli uyumun olmaması durumunda muhtemel bir sonuçtur.

2.Algılanan stres: Modelin ikinci aşaması algılanan strestir. Strese götüren (kolaylaştıran) bir çok durumda birey kendisinin stres altında olduğunu algılamayabilir. Birinci aşamadan ikinci aşamaya geçmek bireyin geçmişi, kişiliği yanında rol ve örgütsel değişkenlere bağlıdır.

3.Strese verilen tepki: Üçüncü aşama, strese verilen temel tepkiler olan fizyolojik, duygusal-bilişsel ve davranışsal tepkileri içerir.

4.Stresin sonuçları: Birey yaşadığı stres sonucu iş tatmini etkilenecek, fiziksel yorgunluk, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, aşırı yalnızlaşma, azalan iş verimliliği, devamsızlık, işten ayrılma/atılma gibi sonuçlarla karşı karşıya kalacaktır. Bireyin kronik strese maruz kalması tükenmişliği netice verecektir.

3.2.5. Garden'in Tükenmişlik Yaklaşımı

Garden (1991) Jung'un psikodinamik teorisine dayanarak iki karşıt kişilik tipini temel alan bir tükenmişlik modeli geliştirmiştir. Bu kişilik boyutları karar verme eğilimimizi belirleyen düşünen-hisseden boyutlarıdır. Hisseden tipler hassas,

duyarlıdırlar ve insanları dikkate alarak davranırlar. Düşünen tipler sert, gerçekçi ve başarı odaklıdırlar ve diğerlerini göz ardı etme eğilimindedirler. Bu iki boyut insandaki ruhsal işleyişi ifade ederler ve her bireyde aynı anda belli düzeylerde bir arada bulunurlar. Bu boyutlardan birisi bilinçli olarak tercih edilirken karşıt boyut büyük ölçüde bilinç dışı kalır ve tercih edilmez. İnsanlar meslek seçiminde kendi kişilik tiplerine uygun tercihte bulunurlar. Örneğin, insanlarla ilgili işlerde çalışanlar arasında hissedenlerin oranı düşünenlerin dört katı iken, mühendislik ve yönetim gibi işlerde düşünenlerin oranı hissedenlerin dört katıdır.

Jung teorisine göre, hisseden tipler duygusal talepleri yönetmekte daha iyi iken, düşünen tipler zihinsel taleplerin üstesinden gelmek hususunda daha başarılıdırlar. Garden (1989) meslek ayrımı olmaksızın hisseden tiplerde duygusal taleplerin, düşünen tiplerde ise zihinsel taleplerin tükenmişliğin tahmin edicisi olduğunu gözlemlemiştir. Bu sebeple, aslında, her kişilik tipinde tükenmişlik olgusuna doğal bir yatkınlık söz konusudur. Bu gözlemler tükenmişliğin meslek ile kişilik tipi arasındaki uyum ve uyumsuzluğa bağlı olduğu ileri sürülmekte ve özel psikodinamik öz-düzenleyici süreçlerle açıklanmaktadır. Jung teorisine göre, bir fonksiyona (örneğin his) aşırı şekilde bağlı olarak davranmak ruhen bir dengesizlik oluşturmakta ve bu durumda bunun karşıtı olan alanda (bu durumda düşünme) bilinçdışı karşıt dairede bir artış şeklinde bir öncekinin etkisini azaltacak bir karşı tepki ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple bireyin aşırı şekilde hisseden fonksiyonlarına göre davranması bilinçdışı olarak düşünen kaynaklar üzerinde paradoksal bir etki oluşturacaktır; fakat bastırılan fonksiyon ortaya çıkarsa bunun olumsuz etkileri daha yıkıcı olacaktır. Buna göre, bilinç dâhilindeki fonksiyonu bilinç altına atmak ve aynı anda aktif şekilde bastırılan bilinçaltı fonksiyonun ortaya çıkması tükenmişliğin altında yatan asıl sebep olarak

değerlendirilmekte, bu sebeple bireyin enerjisini alan bir süreç olarak zihinsel kaynaklarını tüketmektedir (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003).

3.2.6.Meier Tükenmişlik Yaklaşımı

Meier, tükenmişlik konusunda Bandura'nın çalışmalarını temel alarak bir model geliştirmiştir. Meier'e (1983) göre, tükenmişlik, bireylerin işlerinden çok az ödül buna karşın önemli ölçüde ceza bekledikleri bir durumdur ve şu durumlarda ortaya çıkmaktadır (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003):

1-Olumlu pekiştireçler için beklentinin çok düşük, buna karşın cezalandırma beklentisinin yüksek olması (pekiştirici beklentileri),

2-Pekiştiricileri kontrol beklentisinin çok düşük olması (sonuç beklentisi),

3-Pekiştireci elde edecek kişisel yetkinlik beklentisinin düşük olması (yetkinlik beklentisi),

4-Bu durumların değişik şekillerde bir arada bulunması.

Buna göre, tükenmişliği netice veren pekiştireçler, sonuçlar ve yetkinlik konusundaki gerçekçi olmayan beklentilerdir. Bu durumda tükenmişliği yanlış beklentiler modellemesi (dizisi) olarak nitelendirmek mümkündür (Schaufeli ve Buunk, 2003). Meier'in modelinde bu üç unsur temel değişkenlerdir. Pekiştirici beklentiler iş ile ilgili sonuçların bireyin hedeflerini karşılayıp, karşılamama durumu ile ilgilidir. Örneğin, bir öğretmen sık sık soru sormaya arzulu öğrencilerle çalışmayı tercih edebilir. Eğer bu hedefler çok yüksekse pekiştireç beklentileri karşılanamayacak ve tükenmişlik ortaya çıkabilecektir.

Sonuç beklentileri hangi davranışların hangi sonuçları ortaya çıkardığıdır. Örneğin bir öğretmenin herhangi bir sınıfla ilgili “sınıfın her koşulda öğrenemeyeceği” şeklinde bir beklenti oluşturması, sınıftan kaynaklanacak olumlu bir pekiştirici ümidinin ortaya çıkmasını engelleyecektir. Az önceki örneği avukatlık mesleğine uyarlayacak olursak, bir dava konusunda kazanma beklentisinin yüksek tutulması pekiştirici beklentisinin bireyin hedeflerini karşılamama durumunu netice vermesi sonucu tükenmişliği tetikleyebilir.

Son olarak, yetkinlik beklentileri arzulanan davranışları yerine getirme konusundaki kişisel yetkinlikle ilgilidir. Örneğin, öğretmen yeterli eğitimi verecek veya avukat davayı kazanabilecek kişisel yetkinliğe sahip olmadığını hissediyorsa tükenmişlik yaşayacaktır. Meier, bu beklentilerin sosyal ve kişisel faktörlerle güçlü bir ilişkisi olduğunu belirtmektedir. Mesela grup normları ve kişisel inançlar önemli ölçüde bireyin beklentileri ve bu sebeple dolaylı olarak tükenmişlik üzerinde etkilidirler (Schaufeli ve Buunk, 2003).

3.2.7. Maslach ve Jackson'un Tükenmişlik Yaklaşımı

Tükenmişlik konusunda belki de literatürde en önemli öncü çalışmaları yapmış ve literatürü bu alanda dikkate değer bir şekilde etkilemiş olan bilim insanlarının C. Maslach ve S.E. Jackson oldukları söylenebilir. Maslach ve Jackson tükenmişlik konusunu teorik temellerle açıklayarak ve bu çalışmalarını daha sonra da devam ettirerek bu konuya kayda değer katkıda bulunmuşlardır. Tükenmişliğin en çok kabul gören ve en yaygın olarak kullanılan tanımını Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan üç boyutlu tanımdır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği daha çok insanlarla muhatap olarak çalışanlarda görülen, duygusal tükenme ve sinizm (şüphecilik) sendromu olarak değerlendirmekte ve “ bir şekilde insanlarla çalışan bireylerde ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan bireysel başarı ile kendini gösteren bir sendrom” olarak tanımlamaktadırlar.

Yazarlara göre tükenmişliğin üç boyutu vardır. Tükenmişliğin en temel ve belki de en önemli boyutu bireyin zamanla artan bir şekilde duygusal açıdan tükendiğini (duygusal bitkinlik) hissetmesidir. Duygusal kaynakları tükendiği için çalışanlar kendilerini psikolojik anlamda çaresiz hissetmekte ve katkı sağlayabilecek bir şeyleri olmadığını düşünmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981). Bir zamanlar sahip oldukları ve işlerine adadıkları enerji şimdi tükenmiştir ve kendilerini işlerini yapmak için sahip oldukları kaynaklardan yoksun bırakmıştır (Halbesleben ve Buckely, 2004). Bu boyutun en yaygın belirtisi ise bireyin ertesi gün işe gitme zorunluluğunu düşündüğünde endişelenmesidir (Cordes ve Dougherty, 1993). Tükenmişliğin üç boyutu içerisinde en fazla gözlemlenen ve en ayrıntılı bir biçimde analiz edilen boyut duygusal tükenmedir. Duygusal tükenme sadece basit bir şekilde yaşanan bir tecrübe olmanın ötesinde muhtemelen özellikle artan iş yükünün üstesinden gelmek amacıyla bireyin işten duygusal ve bilişsel açıdan uzaklaşmasını tetiklemektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

İkinci boyut olan duyarsızlaşma (literatürde sinizm ve boşlama –disengagement- olarak da kullanılmaktadır), çalışanların muhatap oldukları müşteri / tüketici (kısaca hizmet alanlar) hakkında olumsuz, şüpheli tutumlar ve duygular geliştirmeleridir. Çalışanlar işleriyle meşgul olmak istememekte, işleri, performansları ve iş ile ilgili herkes (müşteriler, iş arkadaşları vb. gibi) ve her şey hakkında umursamaz tutumlar

geliştirmektedirler (Halbesleben ve Buckely, 2004). Bu tepki muhtemelen duygusal tükenme ile yakından ilişkilidir. Bireyler muhatapları hakkında umursamaz hatta onları insanlıktan yoksun gören bir algı geliştirmektedirler. Bu durum, çalışanlarda, muhataplarının maruz kaldıkları zorlukları onların bir şekilde hak ettikleri düşüncesini doğurmaktadır. Yani, insanların uğradıkları musibetler onların hatalarının karşılığıdır (Maslach ve Jackson, 1981). Bu boyutun göz ile görülebilen belirtileri aşağılayıcı veya kinai ifadeler kullanmak, iş yaşamını aşırı şekilde bölümlendirme, durumu ussallaştırma, uzun aralar vererek kaçınma, çalışma arkadaşlarıyla uzun süren konuşmalar ve aşırı şekilde jargon kullanımı olarak kendini göstermektedir. Ayrıca, muhatap olduğu kişinin ihtiyaçlarına yaklaşarak ona çözüm üretmek yerine, önemsiz olsa bile bürokratik kurallara harfiyen uymaya çalışarak, konuya “kurallar böyle” anlayışıyla yaklaşmak bu boyuta verilebilecek en klasik örnektir denilebilir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Duyarsızlaşma, bireyin kendisi ile hizmet verdiği kesim arasında mesafe koyma ve onların şartlarını ve ilgilenilmeleri gereken taraflarını bilinçli bir şekilde görmezden gelme teşebbüsüdür. Hizmet alanların talepleri bireyin işinin insani boyutunun dışında değerlendirilirse, çalışan işlerin daha kolay idare edileceğini düşünmektedir. Araya mesafe koyma duygusal tükenmeye verilen hemen hemen ilk tepkidir ve çok farklı örgütsel ve mesleki ortamlarda yapılan araştırmalarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında güçlü ve tutarlı ilişkiler ortaya konmuştur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Tükenmişliğin son boyutu ise, çalışanın kendisinin özellikle işi konusunda olumsuz değerlendirmesi, diğer bir ifade ile, kendisini işini gerektiği şekilde yapabilecek yetkinliğe sahip olarak görmemesidir. Çalışanlar kendilerini mutsuz

hissederler ve işleriyle ilgili başarıları konusunda tatminsizlik duyarlar. Bu boyut, bireyin kendisinin yetersiz olduğu hissine kapılması ve hizmet verdiği veya ilgili olduğu insanların hayatlarına bir katkıda bulunabilecek beceriden yoksun olarak görmesi şeklinde nitelendirilebilir (Maslach ve Jackson, 1981). Sıklıkla bir ilerleme olmadığı hatta geriye doğru bir gidiş olduğu yönünde bir algılama söz konudur (Cordes ve Dougherty, 1993).

Tükenmişlik belli aşamaları takip ederek ortaya çıkan bir süreç olarak kabul edilmektedir. İlk aşamada duygusal tükenme görülmektedir. Aşırı iş taleplerinin duygusal kaynaklarını tükettiğini düşünen çalışan, bir anlamda başa çıkma stratejisi olarak, katılımını sınırlandırmakta ve diğerleri ile arasına psikolojik mesafe koymaktadır. Böylece ortaya ikinci aşama olan duyarsızlaşma, işin aşırı taleplerine karşı birey için bir tampon vazifesi görmektedir. Üçüncü ve son aşamada ise, birey mevcut tutumu ile başlangıçtaki iyimser beklentileri arasında tutarsızlıklar olduğunun farkına vararak, bu durumda topluma, birime ya da örgüte katkıda bulunamayacağını düşünmeye başlamaktadır. Bunun bir sonucu olarak, birey insanlarla ilişki ve işini yerine getirme becerileri hakkında yetersiz olduğu yargısına kapılmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Bu bölümde işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik konusunda kavramsal çerçeve verilmiştir. Takip eden bölümde, araştırmanın amaçları bağlamında, bu değişkenler üzerine yapılan araştırmalarla ilgili yazın taraması yapılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM LİTERATÜR TARAMASI

1. İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

İşkolik, iş ile içli dışlı olmuş (işe katılım), kendi iç dünyasından geldiği için kendisini çalışmak zorunda hisseden (güdü) ve işten aldığı zevk düşük olan çalışanları ifade etmektedir (Spence ve Robbins, 1992).

İş-aile çatışması ise, “aile ve iş ile ilgili alanların bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirlerinden farklı olmalarından kaynaklanan roller arası çatışmayı” (Greenhaus ve Beutell, 1985) ifade etmektedir. Tanım, iş ile aile hayatı arasındaki çatışmanın karşılıklı olduğunu ifade etmektedir. Buna göre, iş-aile çatışması iş ile ilgili rollerin aile ile ilgili rollerin yerine getirilmesini engellemesi, aile-iş çatışması ise aile ile ilgili rollerin iş ile ilgili rolleri yerine getirmesini zorlaştırması sonucu bireyin yaşadığı çelişki olarak tanımlanmaktadır (Netemeyer vd., 1996).

Tükenmişlik, bir şekilde insanlarla çalışan bireylerde ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan bireysel başarı ile kendini gösteren bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Takip eden bölümde inceleme konusu yapılan değişkenler olan işkoliklik, iş-aile (aile-iş) çatışması ve tükenmişlik üzerine yapılmış ve araştırma amaçlarımızla ilişkili araştırmaları temel alan bir tarama yapılacaktır.

1.1. İşkoliklik ve Aile İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

İşkoliklik, bireysel, sosyal ve örgütsel sonuçları olan, bu alanları etkileyen bir olgudur. Literatürde işkolikliğin sonuçları konusunda en çok vurgu yapılan alanlardan birisi olarak aile yaşamı gelmektedir. Gerçekten işin bireyin yaşamında belirleyici bir rol almasının yansımalarının ilk görüleceği alanların başında aile yaşamı olacağı söylenebilir. Bu bölümde bu değişkenler üzerine yapılan araştırmalara yer verilecektir.

İşkolikler, işkolik olmayanlara göre iş ve aile yaşam alanları arasında daha fazla çatışma yaşamaktadırlar. İş ve aile yaşam alanları arasındaki çatışma roller arası çatışmanın bir türüdür, çünkü iş ile aileden kaynaklanan roller doğal olarak birbiriyle uyuşmayan bir özellik göstermektedirler. Örneğin, iş konusunda daha fazla çaba, enerji ve zaman harcamak durumunda olan bireylerin aile katılımları zorlaşmaktadır. Bunun tabii sonucu olarak araştırmalarda işkoliklik ile iş ve aile yaşam alanları arasında karşılıklı çatışma yaşandığı yönünde sonuçlar ortaya konmuştur.

Bazı bilim insanları işkolikliği yaşam dengesinden bir uzaklaşma olarak tanımlamaktadırlar (Matuska, 2010). Becker (1991; 1993) iş ile aile yaşam alanlarını insan sermayesi teorisi bağlamında değerlendirmektedir. İnsan sermayesi teorisi, insanların kaynaklarını (psikolojik ve fiziksel enerji) tahsis edecekleri temel alanlar (örneğin, iş, aile ve dinlenme gibi) belirlediklerini ve daha sonra bu alanlar arasında tercihler yaparak, enerjilerini öncelikli olarak bu alanlarda harcadıklarını ileri sürmektedir. İşkolikliğin tabiatı gereği, işkoliklerin iş için kullandıkları aşırı kaynaklar (zaman ve enerji gibi) diğer alanların aleyhine işlemektedir. Zaman ve enerji sınırlı kaynaklar olduğu için, iş'te harcanan zaman ve enerji ev ve aile gibi diğer alanlarda kullanılamaz. Bunun anlamı ise, işkolikliğin ev ve ailedeki katılımın, işe karşı olan aşırı bağlılık yüzünden, problemlerle karşı karşıya kalması anlamına gelmesidir. Dolayısıyla,

işkolikler, işkolik olmayanlara nazaran düzenli bir şekilde iş aile çatışması ile karşı karşıya kalmakta ve evlilik hayatlarında yabancılaşma yaşamaktadırlar (aktaran Schaufeli, Bakker, van der Heijden ve Prins, 2009).

İşkoliklik, son derece zararlı sonuçları olan alkoliklik gibi, işkoliğin yakın çevresini etkilemektedir. İş ile kıyaslandığında bireylerarası ilişkiler önemsiz bir alan olarak ortaya çıkmakta, bu ise evlilikte çatışmalara, boşanma ve çocuklarla ilgili psikolojik problemlere yol açmaktadır. İşkoliklik sosyal ve yakın ilişkilere de olumsuz yansımaktadır. İşkoliklerin iş yaşamında etkin olmaları iş arkadaşlarının onlara bakışını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla işkoliklerin çalışma arkadaşlarıyla bir yabancılaşma yaşayacakları da söylenebilir (Chamberlin, 2001).

İşkolikliğin belki de en dikkat çekici sonuçlarından birisi iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını tetiklemesidir. Russo ve Waters'a göre (2006) iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile işkoliklik arasında ilişkiyi doğuran üç sebep söz konusudur. Birincisi, işkoliklik ve iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması bir ara değişken olan iş'te harcanan zaman açısından birbirleriyle ilişkilidir. İşkolikliğin işinde uzun zaman harcamasının teşvik edilmesi muhtemeldir ki iş-aile (aile-iş) çatışmasına sebebiyet verecektir. İkincisi, işkoliklik ve iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması aynı kalıtsal etkiler sonucu ortaya çıkıyor olabilir. Mesela A tipi kişilik ile işkoliklik ve iş-aile çatışması arasında ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar vardır. Üçüncüsü, işkoliklik ve iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ortak çevresel etkenlerden besleniyor olabilirler. İşkolikler çalışma ortamlarını emek isteyen, stresli ve iş aile yaşamının dengesine pek katkı sağlamayan bir ortam olduğu algısına sahiptirler. Yine bireylerden duygusal ve zaman itibarıyla üst düzey katılım bekleyen örgüt kültürünün de iş-aile çatışmasına sebep olduğu yönünde araştırmalar yapılmıştır.

Pietropinto (1986) işkolik ebeveynlerin çocuklarından beklentileri konusunu araştırdığı çalışmasında, işkolik olan ebeveynlerin işkolik olmayanlara göre çocuklarından beklentilerinin daha yüksek olduğunu, bunun da çocukları, anne-babalarının sevgisini kazanmanın en geçerli yolunun üst düzey performans göstermek olduğu düşüncesine taşıdığı, dolayısıyla onları daha fazla çalışmaya (işkolikliğe) yönlittiğini belirlemiştir (aktaran Goos, 2012).

Seybold ve Salomone (1994), işkoliklerin eşlerinin bir süre sonra kocalarının tutkuları tarafından adeta esir alındığını, kendi amaç ve arzularını kaybettiklerini, bunun sonucunda ise evliliklerin zarar gördüğünü belirtmektedirler. Böyle bir durumda karşımıza en çok çıkan sonuç ise bölünmüş ailelerdir. İşkolikler zamanlarının büyük bir kısmını işe harcadıkları için aile dahil iş dışı ilişkileri için vakitleri kalmamaktadır.

Robinson ve Post (1997) 107 işkolikten oluşan örnek kütlede, işkolikliğin aile kurumunun işleyişini olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir. Katılımcılar, işkoliklik düzeyleriyle mevcut aile problemleri arasında ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Buna ilaveten bu araştırmada, işkoliklik seviyesinin artması sonucu aile ile ilgili rollerin belirsizleştiği, duygusal tepkilerin ve bağlılığın azaldığı, iletişimin zayıfladığı ve problem çözümünde güçlükler yaşandığı bulgusu da ortaya konmuştur. Yine, Robinson (1998) tedavi ettiği işkolik ailelerde aile düzenin işleyişi ile ilgili gözlemlerini aktardığı makalesinde, işkolikliğin alkoliklik gibi aile üyeleri üzerinde tahribat yaptığını belirtmektedir. İşe bağımlılığın artışı oranında aile düzeninin işleyişi de zarar görmektedir. İşkoliklerin, kontrol grubuyla karşılaştırıldığında daha fazla zihinsel ve duygusal problemler yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, işkolik çalışanın aile bireyleri işkolikliğin bir sonucu olarak zihinsel problemler yaşayabilmektedirler.

Robinson ve Kelley (1998) işkoliklerin yetişkin çocukları üzerinde yaptıkları araştırmada, benlik, endişe, depresyon ve kontrol odağı konularını incelemişlerdir. Araştırmanın örnek kütlesi 211 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Bunlardan 60 tanesi ebeveynlerini işkolik olarak nitelendirirken, 150 tanesi ise işkolik olmadığını belirtmişlerdir. Sonuçlar işkoliklerin çocuklarının aşırı depresyon yaşadıkları ve dışsal kontrol odağına sahip olduklarını göstermiştir. Ayrıca babalarını işkolik olarak niteleyen öğrencilerin bu belirtilerin dışında yüksek düzeyde endişe (vehim) yaşadıkları belirlenmiştir. Buna karşılık işkolik annelerin çocukları ile işkolik olmayanların çocukları arasında bir farklılık görülmemiştir. Benlik ise ebeveynlerin işkolikliği ile ilişkilendirilememiştir.

Robinson (2000) işkoliklerin eşlerinin takip eden on özelliğe sahip olduklarını ileri sürmüştür; Eşler: (a) ihmal edilmiş, (b) yalnız, (c) ikinci sınıf, (d) işkolik taleplerin gölgesinde kalmış, (e) kontrol edilen, (f) ilgiye ihtiyaç duyan, (g) ilişkileri ciddi anlamda bunalımda, (h) suçlu, (i) sorunlu ve (j) zihinsel sağlıklarından endişe içerisindedirler.

İşkoliklerin eş ve çocukları için zihinsel sağlık riski söz konusudur. İşkolik aile yapısında eşler ve çocuklar için, işkolik eşin egosunun hâkimiyeti sonucu, ailede çatışma yaşanması kaçınılmazdır. İşkolik bireyin eş ve çocukları kendilerini yalnız, sevgiden yoksun, terk edilmiş, duygusal ve fiziksel anlamda yüzüstü bırakılmış hissetmektedirler. Bunlar, işkolik eşin iş alışkanlıklarından şikâyet etmektedirler ve kuşku duymaktadırlar. Genel çekince, işkoliklerin fiziksel anlamda mevcut olsalar da duygusal anlamda orada bulunmamaları ve aile ile bağlarının kopuk olduğudur. İşkoliklerin eşleri çocukların yetiştirilmesi konusunda tüm yükün kendileri üzerinde olduğunu, eşlerinin ebeveynlik sorumluluklarını kendileri üzerine yıktığından şikâyet

etmektedirler. Diğer tarafı dikkate almayan bu davranışlar karşı tarafı öfke ve huzursuzluklarla tepki vermeye itmektedir (Robinson, 2000).

Robinson, Carrol ve Flowers (2001) eşlerini işkolik olarak nitelermeyen kadınlarla karşılaştırıldığında, eşlerini işkolik olarak tanımlayan kadınların, evlilik yaşamlarında daha fazla soğukluk yaşadıklarını, eşlerine karşı daha az pozitif hisler beslediklerini ve daha fazla dışsal kontrol odaklı olduklarını belirlemişlerdir.

Aziz (2002) beyaz yakalı çalışanlar arasında yaptığı bir araştırmada işkoliklik, örgütsel bağlılık, işe katılım, iş stresi, iş tatmini, iş/yaşam dengesi ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri değerlendirmiştir. Aziz, işkoliklik tespitini yaparken, çalışanların hem kendi değerlendirmelerini hem de onları tanıyan birisinin söz konusu çalışanın işkolik olup olmadıkları yönündeki değerlendirmelerini istemiştir. İşkoliklik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olmasına rağmen bu istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Kendilerini işkolik olarak nitelendiren çalışanların aynı zamanda işe katılımlarının da anlamlı ve pozitif olduğu ortaya çıkmıştır. Yine işkoliklik ile iş stresi arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif bulunmuştur. İşkoliklik ve iş tatmini arasında beklenen negatif ilişki ise bulunamamıştır. Son olarak işkoliklik ve yaşam tatmini arasında beklenen negatif yöndeki ilişki ise beklendiği gibi çıkmıştır. Buna göre kendilerini işkolik olarak nitelendiren çalışanların yaşamlarından pek tatmin olmadıkları ortaya çıkmıştır. Çalışanların işkolik oldukları değerlendirmeleri ile diğerlerinin onlar hakkındaki değerlendirmelerinde ilişkilerin yönleri hemen hemen aynı olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu çalışmada işkoliklik ile haftalık çalışma saatleri arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aziz'in (2002) bu çalışmasında inceleme konusu yapılmamasına rağmen, işkoliklerin yaşam tatminlerinin düşük olmasının bir sebebi olarak aile çatışması yaşıyor olabilecekleri yönünde bir öngöründe bulunulabilir.

Buelens ve Poelmans (2004) son derece geniş bir örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada iş bağımlılarının yüksek düzeyde iş aile yaşam çatışması yaşadıklarını belirlemişlerdir. Russo ve Waters (2006) tarafından yapılan bir araştırma çalışan tipinin iş-aile çatışması üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma saatleri kontrol edildiğinde dahi, işkoliklerin işkolik olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Bireyin aşırı çalışma güdüsü iş ve aile alanları arasında uyum (denge) sağlama kabiliyetini azaltmakta, bu da her iki alan arasında çatışma yaşanmasına sebep olmaktadır.

McNamara (2006) işe güdülenme sendromunun (işe güdülenme) kısır bir döngüye yol açtığını ileri sürmektedir. Buna göre, işkolik işleri yoluna koymak için çabasını artırırken kişisel hayatı ihmalinden dolayı zarar görmekte, bunu telafi için iş'te teselli aramakta, bu defa evlilik hayatı bundan kötü etkilenmekte, sonuçta ise kendisini daha çok çalışmaya vermektedir. Evlilikteki yabancılaşma da çalışma arzusunu ateşlemekte, bu ise evlilikteki yabancılaşmayı daha da kötü hale getirmektedir. Adeta her iki alan birbirinin olumsuz gidişini artıran, bir nevi kısır döngüyü tetikleyen bir özellik göstermektedirler (aktaran Yaniv 2011).

Chamberlin ve Zhang (2009) 347 önlisans ve lisans öğrencisinin katıldığı bir araştırmada işkoliklik, algılanan ebeveyn işkolikliği, öz-kabul, psikolojik öznel gönenç ve fiziksel sağlık belirtileri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma işkoliklik ile fiziksel sağlık problemleri, düşük psikolojik öznel gönenç ve öz kabul arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ebeveynlerinin işkolik olduğunu ifade eden katılımcılar daha fazla sağlık problemleri, düşük psikolojik öznel gönenç ve öz kabul belirtmişlerdir. Yine bu çalışmada öğrencilerin işkolikliği ile ebeveynlerinin işkolikliği arasında anlamlı

ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, ebeveynleri işkolik olan katılımcılar daha yüksek oranda işkoliklik davranışı sergilemektedir.

Boje ve Tyler (2009) işkoliklerin öykülerini anlattıkları çalışmalarında işkolikliğin aile yaşamını olumsuz etkilediğini dile getiren çok sayıda işkolikten bahsetmektedirler. Sharma ve Sharma (2011) ise, işkolikliğin aile yaşamının boşanmayla sonuçlanmasına dâhi sebebiyet verdiğini belirtmektedirler.

Bakker, Demerouti ve Burke (2009) her iki eşin de çalıştığı 168 çift ile yapmış oldukları çalışmada işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Diğer bir ifade ile iş'te harcanan zamanın çokluğu iş ile aile yaşam alanlarının birbirine karışmasını (iç içe geçmesini) sonuç vermiştir. Bu durumda, çiftler evde iken dahi işlerini düşünerek, iş hakkında endişe taşımaktaydılar. Bu ise onların evde üstlenmeleri gereken sorumluluklarını ve eşlerini ihmal etmeleri durumuyla karşı karşıya getirmiştir. Bunun anlamı, iş ile ilgili davranışlar ve stres diğer eşe sirayet ederek, aile hayatına müdahil olmaktadır. Bu araştırma açık bir şekilde işkolikliğin iş-aile çatışmasına sebebiyet verdiğini ortaya koymaktadır.

Yaniv (2011) işkoliklik ile evlilik yaşamının kalitesi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir ekonomik model geliştirmiştir. Yaniv'e göre, işkolikler işlerinde takdir ve başarı arzusuyla çalışma güdüsüne sahiplerdir. İşkolikler, iş ile öylesine bir bağ oluşturmaktadır ki bu ilişki diğer ilişkilerle rekabet eder bir hale gelmektedir. İşkoliklik, özellikle fiziksel ve duygusal anlamda aileye ayrılacak kaliteli zamanı ortadan kaldırdığı için hem evlilikteki yabancılaşma ve ayrılığın en temel ortaya çıkış sebebi olmakta, hem de fiziksel ve psikolojik sağlık için bir tehdit kaynağı oluşturmaktadır.

İşkolikliğin, evlilerin eşlerinin gönençlerini olumsuz etkilediği konusunda da araştırmalar yapılmıştır. Bunun sebebi ise işkoliklerin ailelerine harcayacakları

kaynakları azaldığı için eşlerinin muhtemelen aile yaşamı ile ilgili artan talepleriyle karşı karşıya kalacaklar ve ilişkilerinin kalitesi zayıflayacak, bunun sonucu olarak eşleriyle artan bir şekilde iş-aile çatışması yaşayacaklardır. Nitekim Japonya’da her iki eşinde çalıştığı 994 çiftin katıldığı bir araştırmada Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami (2011) işkolik çalışanların daha çok iş-aile çatışmasından ve psikolojik rahatsızlıktan şikayet ettiklerini belirlemişlerdir. Yine bu çalışmada kocaları işkolik olan kadınlar daha çok aile-iş çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir.

İşkoliklik ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar olmasına karşın bu konuda yapılan bazı araştırmalar ilginç, biraz da çelişkili sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Mesela, bazı araştırmalar işkolikliğin aile hayatı için olumsuz etkileri olmadığı yönünde sonuçlar ortaya koymaktadır. Burke, Burgess ve Oberklaid (2003) işkoliklik ile boşanma oranları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır . Yine McMillan, O’Driscoll ve Brady (2004) işkoliklerin eşleri ile yaptıkları araştırmada kişisel ilişkilerinden tatminkâr oldukları sonucunu tespit etmişlerdir. Bu bulgular ilk veriler toplandıktan altı ay sonra yapılan replikasyon çalışmasında tekrarlanmış ve işkoliklerin problemlerin farkında oldukları, inkâr etmedikleri ve bu ilişkilerini başa çıkma mekanizması veya strese karşı koruyucu bir unsur olarak değerlendirdiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, yazarlar ulaştıkları sonuçların literatürle farklılık gösterdiğini belirterek, örnek kitledeki işkoliklerin eşlerinin de işkolik olmaları sonucu ilişkilerinde pek sıkıntı yaşamadıklarını ileri sürmüşlerdir.

Brady, Vodanovich ve Rotunda (2008) işkolikliğin iş-aile çatışması, iş tatmini ve boş zaman algısı üzerindeki etkisini değerlendirmek için yaptıkları araştırmada işkolikliğin iş-aile çatışmasının çok önemli bir öncülü olduğunu belirlemişlerdir. Buna

göre işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bununla birlikte çalışma zevkinin iş-aile çatışmasını anlamlı oranda azalttığı belirlenmiştir. Benzer sonuçlar, tutarlılığı biraz daha düşük olmakla birlikte, işkoliklikle iş tatmini arasında da geçerlidir. İşkoliklik iş tatmini azalmakta, buna karşın çalışma zevki iş tatminini artırmaktadır.

Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008) tarafından işkoliklikle ilgili Türkiye’de yapılan bir çalışmada işten zevk alma düzeyinin yüksek olduğunu belirten profesörler daha yüksek iş tatmini, kariyer tatmini ve daha pozitif bir kariyer beklentisi belirtmişlerdir. Bunlara ilaveten işten zevk alma düzeyi yüksek olan profesörlerin aile, iş arkadaş ve toplum ile ilişkilerinden tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işten alınan zevk olumlu duygularla da ilişkilendirilmiştir.

Andreassen, Hetland ve Pallesen (2013) işkolikliğin alt faktörleri ile iş-aile ve aile-iş arasındaki yayılma ilişkisini inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım gibi işkolikliğin alt faktörleri ile yayılma konusu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İş-aile çatışması, her iki alan arasındaki yayılmanın olumsuz yönünü oluşturmaktadır. Yayılma, günümüz literatüründe, bir alandaki ruh hali, enerji ve yetkinliklerin diğer alana taşınması olarak tanımlanmaktadır. Yayılma olumsuz olabileceği gibi olumlu da olabilir ve iş’ten aileye doğru olabileceği, aileden iş’e doğru da olabilir. Bununla birlikte, iş yaşamının aile üzerinde daha fazla bir etkiye sahip olduğu ağırlıklı olarak kabul edilen bir görüştür. İşe katılım, aile-iş yayılması ve iş-aile yayılmasını etkilerken bu ilişki aileden iş yaşamına olan yayılmada olumlu iken, iş’ten aileye gerçekleşen yayılma ise olumsuz olarak gerçekleştirilmektedir. İşten zevk alma ile aileden iş yaşamına ve işten aile yaşamına olan yayılma pozitif yönlü bir ilişki ortaya koymuştur. Güdü ile aileden iş yaşamına olan negatif yayılma ve

işten aileye olan negatif yayılma arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Buna göre işten zevk alma pozitif sonuçlarla ilişkilendirilirken, güdü ise negatif sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. İşe katılım ile yayılma arasındaki ilişkinin yönü ise kararsız veya zayıf olarak tespit edilmiştir.

Zincirkıran (2013) örnek kütlesini Diyarbakır'daki kamu ve özel hastanelerde çalışan 259 doktorun oluşturduğu çalışmada işkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmada işkolikliğı ölçmek için İşkoliklik Envanteri (Work-BAT) (Spence ve Robbins, 1992) ve iş-aile çatışmasını ölçmek için ise Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeğini kullanmıştır. Çalışmada 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 araştırmada işten zevk alarak çalışan bireylerin daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşayacakları, buna karşın işe güdülenerek çalışan işkoliklerin ise daha az iş-aile ve aile-iş çatışması yaşayacakları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmalardan çıkarılabilecek sonuç işkolikliğin ve işkolikliğin alt boyutları olan işe güdülenme ile işe katılımın iş-aile / aile-iş çatışmasının yaşanmasına pozitif yönde etki ettikleri, buna karşın bazı araştırmalarda ortaya konduğu gibi işkolikliğin alt boyutu olan işten zevk almanın iş ile aile arasında yaşanabilecek çatışmayı azaltacağı yönündedir.

1.2. İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Üzerine Yapılan Araştırmalar

Aile ve iş hayatıyla ilgili roller arası çatışma, rollerin belirsizliğı hem aileden hem de iş hayatından gelen beklentilerin sonucu oluşan aşırı iş yükü tükenmişlik

yaşanmasına sebebiyet verebilir. Çünkü çalışan bireylerin hem aile hem de iş ile ilgili fiziksel, zihinsel ve duygusal nitelikte çok farklı beklentileri karşılamaları gerekmektedir. İş ya da aile ile ilgili bu beklentiler doğrudan veya dolaylı yollarla tükenmişlik üzerine etkili olmaktadır. Literatürde iş-aile çatışmasının tükenmişlik üzerine anlamlı ilişkisi olduğunu ortaya koyan çok sayıda araştırma bulunmaktadır.

Tükenmişlik araştırmalarında hâkim olan yaklaşım, çevre ve örgütle ilgili özelliklerin kişisel özelliklere oranla önemli ölçüde tükenmişliğe sebep olduğu yönündedir. Çalışılan kurum dışındaki şartlar kontrol edildiğinde bile, iş ile ilgili stresin yaşanan depresyon ve anksiyeteye (endişe) katkısı olduğu belirlenmiştir. Çalışanın belli bir zaman diliminde sahip olduğu kullanılabilir kaynaklar o zaman dilimindeki taleplerle başa çıkmaya yetmediğinde tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Hatta üst düzey başa çıkma becerileri bile bazen örgütsel veya yapısal kaynaklı stresi yönetmekte yeterli olmayabilir. Ayrıca, rol çatışması, rol belirsizliğinin olduğu veya rol beklentilerinin zıtlıklar içerdiği veya net olmadığı durumlarda tükenmişlik yaygın olarak görülmektedir (Abrahamson, 2008). Bu kapsamda rol teorisi kapsamında iş-aile çatışmasının tükenmişlik üzerine önemli ölçüde etkili olacağı söylenebilir.

Aile-iş çatışması konusunda araştırmaları teşvik eden unsurların başında sağlık ile ilgili sonuçlar gelmektedir ve özellikle iş-aile çatışması ile en güçlü ilişkisi olan bağımlı değişken tükenmişlik olarak değerlendirilmektedir (Blanch ve Aluja, 2012). Allen vd. (2000) yaptıkları bir inceleme çalışmasında iş-aile çatışması ile istikrarlı ve en güçlü ilişkiye sahip olan değişkenlerin başında tükenmişliği tespit etmişlerdir. Yine Kossek ve Ozeki (1999) dokuz çalışmadan sekizinde iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu belirlemişlerdir (aktaran Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum ve Aasland, 2008).

Innstrand vd. (2008) iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi Hobfoll ve Freedy tarafından geliştirilen “Kaynakların Korunması” kuramı açısından ele almışlardır. Kaynakların Korunması kuramına göre, bireyler değer verdikleri unsurları elde etmelerine yarayan ve kaynak olarak nitelendirdikleri araçlara ulaşmak, muhafaza etmek, korumak ve geliştirmek gayreti içerisindeyler. İş ile ilgili kaynaklara örnek olarak “çalışma zamanı”, “iş garantisi” ve “çalışma arkadaşlarının desteği”, iş dışı kaynaklara ise “iyi evlilik”, “boş zaman” veya “sevdikleriyle geçirebildiği zaman” verilebilir. Bu kaynaklar tehdit edildiğinde, yitirildiğinde veya bireyler kaynaklarını harcayıp beklentileri doğrultusunda bunları yeniden elde edemediklerinde tükenmişlik yaşamaya başlarlar. Innstrand ve arkadaşları avukatlar, otobüs şoförleri, bilişim sektörü çalışanları, doktorlar, papazlar, öğretmenler, reklamcılar, hemşireler gibi değişik meslek gruplarından oluşan 2253 katılımcı ile yaptıkları iki yıl süren boylamsal çalışmada iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının tükenmişliğe sebebiyet verdiği, bununla birlikte iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına kıyasla tükenmişliği daha fazla etkilediği belirlenmiştir. Peeters, Montgomery, Bakker ve Schaufeli (2005) yaptıkları bir çalışmada iş ile ilgili sorumlulukların tükenmişliği orta, aile ile ilgili sorumlulukların ise tükenmişliği düşük düzeyde etkilediğini belirlemişlerdir.

Anderson, Coffey ve Byerly (2002) yöneticiler, pazarlamacılar, üretim çalışanları teknik personel vb. gibi farklı mesleklerden oluşan oldukça geniş bir örneklem hacmiyle (2248) yaptıkları araştırmada iş-aile çatışmasının iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti ve stresi, aile-iş çatışmasının ise stres ve işe devamsızlığı etkilediğini belirlemişlerdir. Jawahar, Kisamore, Stone ve Rahn (2012) iş-aile / aile-iş çatışması ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve

kişisel başarı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmada iş-aile çatışması yaşayan bireyler daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını belirtmiş, buna karşılık aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasında ise ilişki bulunamamıştır.

Lingard (2004) iş ve aile ile ilgili değişkenlerin tükenmişlik üzerine etkisini ortaya çıkarmak için inşaat mühendislerini örneklem seçtikleri çalışmada, iş ve ailenin duygusal tükenmeyi etkilediğini belirlemişlerdir. Bu çalışmada iş ve aile ile ilgili değişkenler olarak çocuk sayısı, yaş, haftalık çalışma süresi, iş güvenliği, iş yükü, iş sorumluluğu, rol belirginliği, ücret tatmini, kariyer tatmini, rol çatışması, işin sosyal statüsü, evlilik tatmini, aile çatışması ve sosyal ilişkiler olarak sınırlandırılmıştı. Araştırmaya göre hem aile hem iş ile ilgili unsurlar çalışanın yaşadığı tükenmişliği etkilemektedir. Yine bu çalışmada iki eşin de çalıştığı ailelerdeki katılımcılar için, iş ile ilgili faktörlerle karşılaştırıldığında, aile ile ilgili unsurların tükenmişlik yaşanmasını etkileyen daha önemli sebepler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Lingard ve Francis (2005), örneklemin inşaat sektörü çalışanlarından oluştuğu bir başka araştırmada, çalışma saatleri beklentileri ile tükenmişlik olgusunun en önemli alt boyutu olan duygusal tükenme arasındaki ilişkinin aracı bir değişken olan iş-aile çatışması ile anlaşılabilirliğini ortaya koymuşlardır. Buna göre çalışma saatleri beklentileri iş-aile çatışmasına yol açmakta, aracı bir değişken olarak iş-aile çatışması da duygusal tükenmeye sebebiyet vermektedir. Diğer bir ifade ile çalışma saati beklentileri doğrudan duygusal tükenmeye yol açmamakta, bunun yerine iş-aile çatışmasını artırmaktadır. Yaşanan iş-aile çatışması sonucu iş dışı saatlerde enerjisini yenileyemeyen çalışanlar, duygusal tükenme ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Adam, Györffy ve Susanszky (2008) doktorlar arasında yaptıkları bir çalışmada iş-aile çatışmasının tükenmişliğin iki alt boyutu olan duygusal tükenme ve

duyarsızlaşmanın anlamlı bir öncülü olduğunu tespit etmişlerdir. Frone, Russell, ve Cooper, (1997) iş-aile çatışmasının sağlıkla ilişkisi üzerine yaptıkları dört yıl süren üç aşamalı boylamsal araştırmada sağlıkla ilişkili değişkenlerden birisi de depresyon olarak belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre aile-iş çatışmasının depresyon seviyesini artırdığı, fiziksel sağlığı kötüleştirdiği ve yüksek tansiyonun ortaya çıkmasına sebebiyet verdiği tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ise alkol tüketimini ağırlaştırmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre aile-iş çatışmasının sağlıkla ilgili sonuçları istikrarlı iken, iş-aile çatışmasının sonuçları daha kısa zaman diliminde ortaya çıkmaktadır. İş-aile / aile-iş çatışmasının bireyin yaşadığı stres, iş tatmini, hayat tatminini etkilediğini tespit eden araştırmalar da bulunmaktadır (Aryee, Fields ve Luk, 1999; Dursun ve İştar, 2014; Naz, Gul ve Ul Haq, 2011).

1136 sayılı Avukatlık Kanunu madde 1 ve 2' ye göre, “ Avukatlık, kamu hizmeti ve serbest bir meslektir. Avukatlığın amacı; hukuki münasebetlerin düzenlenmesini, her türlü hukuki mesele ve anlaşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesini ve hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını her derecede yargı organları, hakemler, resmi ve özel kişi, kurul ve kurumlar nezdinde sağlamaktır. Avukat bu amaçla hukuki bilgi ve tecrübelerini adalet hizmetine ve kişilerin yararlanmasına tahsis eder”. Ülkemizde avukatlar hakkında yapılmış araştırmaların sayısı oldukça azdır. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na bağlı Ulusal Tez Merkezinde yapılan bir taramada (tarama tarihi 22.05.2014) avukatlar ve avukatlık mesleği hakkında yapılan otuzüç tez bulunmaktadır. Bunların büyük bir kısmı hukuk nosyonu açısından konuyu inceleyen çalışmalardır. Sadece iki yüksek lisans çalışması bu çalışmanın konusu ile ilişkilendirilebilir. Bu çalışmalardan birisinde iş tatmini (Demirel, 2010), diğesinde ise iş tatmini, tükenmişlik ve denetim odağı ile bazı demografik değişkenlerin arasındaki

ilişki (Demirkol, 2006) araştırılmıştır. Bununla birlikte tez merkezinde yer almamakla birlikte hukukçular ve öğretim elemanları arasında işkoliklik ve tükenmişlik ilişkisini araştıran diğer bir tez (Akyüz, 2012) daha bulunmaktadır.

Avukatlık, müvekkillerle sık teması ve hukuki konuların dikkatlice analiz edilmesini gerektiren bir meslektir. Geleneksel olarak avukatlar, müvekkillerinin uğradıkları haksızlıkların ortadan kaldırılmasını sağlayarak adaletin tecellisine aracılık eden saygın hukuk koruyucuları olarak nitelendirilmektedirler. Dava avukatları mahkeme salonlarında karşı tarafın düşmanca bakışlarına hedef olmaktadır. Globalleşen iş dünyasındaki gelişmeler artık avukatların birden fazla lisansı kullanmalarını, işletmecilik, finans ve teknoloji bilgisine sahip olmalarını, aynı zamanda hukuki alanda bilgi birikimlerini artırmalarını gerekli kılmaktadır. Ayrıca avukatlar arasında artan rekabet ve hukuki olayların giderek karmaşıklaşması mesleklerinin avukatlardan beklentilerini her geçen gün ağırlaştırmaktadır. Bunlar ise avukatların tükenmişlikle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır (Tsai, Huang ve Chan, 2009). Avukatlık mesleği zaman baskısının üst düzeyde olduğu bir alandır (Hopkins ve Gardner, 2012). Bu noktadan hareketle zaman baskısının da tükenmişliğe yol açacağı söylenebilir.

Buraya kadar anlatılan çalışmaları dikkate aldığımızda işkoliklik ile iş-aile / aile-iş yaşam alanları arasında ağırlıklı olarak olumsuz bir etkileşim olacağı söylenebilir. Buna göre işkolikliğin artması iş-aile ve aile-iş yaşam alanlarındaki çatışmayı artıracaktır. İş-aile ve aile-iş yaşam alanlarındaki yaşanan bu çatışmalarla tükenmişlik arasında ise yine pozitif yönlü bir etkileşim olacaktır. Buna göre iş-aile ve aile-iş yaşam alanlarında yaşanan çatışmalar tükenmişliği artıracaktır.

1.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

İşkolikliğin olumsuz sonuçlarından birisi de bireyin kendisi ile ilgili olanlardır. İşkoliklik davranışının nihai sonucu, kontrolden çıkması ve fonksiyonelliğini kaybetmesi olup, işkoliklik bir sendrom olarak bütün özellikleriyle ortaya çıktığında ise bireyleri, ailelerini ve çalışma arkadaşlarını fiziksel ve psikolojik gönenç konusunda olumsuz bir şekilde etkilemekte ve tükenmişlikle sonuçlanmaktadır (Matuska, 2010).

Örgütsel literatürde stres eğer çözülememiş, azaltılamamış ve devam etmekte ise varacağı noktanın tükenmişlik olduğu konusunda genel bir kabul söz konusudur (Maslach ve Jackson, 1981; Bonebright, 2001). Aşırı iş yükü, uzun süreli çalışma, iş-aile hayatı ile ilgili beklentilerle ilişkilendirilen deneyimler sonucu işkoliklerin tükenmişlik yaşamaları muhtemeldir. Nitekim işkoliklerin işkolik olmayanlara göre daha fazla stres yaşadıkları açıktır (Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005; Schaufeli, Bakker, van der Heijden ve Prins, 2009a).

Leiter ve Maslach (2001) tükenmişliğin altı temel sebebi olduğunu belirtmektedirler: iş yükü, kontrolün (otonominin) olmayışı, toplum, yetersiz ödüller, haksızlık (adaletin olmayışı) ve çatışan değerler. Çalışma hayatının bu altı bölümünde ortaya çıkan uyumsuzluk tükenmişliğe götüren başlıca sebepler olarak kendini göstermektedir. Yetersiz ödüller başlığı altında yazarlar çalışma zevkinin yitirilmesi ve iş yapma ile ilgili içsel tatmin duygusunun kaybolmasını da kaydetmektedirler. İş zevki işkolik olanlarla olmayanları ayırdeden önemli bir unsur olduğu için işkoliklerin, işten aldıkları zevk düşük olduğu için, şevkli işkoliklere göre daha fazla stres riski altında olabilecekleri söylenebilir (Bonebright, 2001).

Öte yandan, işkoliklik tükenmişliğin kökeninde yatan ana unsur olarak değerlendirilmektedir. İşe harcamış oldukları çok fazla enerjiyi dengeli ve düzenli bir

biçimde geri kazanmakta zorlanan işkolikler, bunun sonucu olarak tükenmişlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. İşkoliklerin kendi içlerinde yaşadıkları içsel çelişkiler de onların enerjilerini tüketerek tükenmişliği netice vermektedir. Nitekim işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki yakın ilişkiyi tespit eden araştırmalar mevcuttur. İşkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkili olması beklenebilir, çünkü aşırı şekilde çalışma işkoliklerin bütün enerjilerini tüketerek onları zihinsel anlamda bitik bir hale getirmektedir (Schaufeli, Bakker, van der Heijden ve Prins, 2009)

Aslında işkoliklik ile ilgili ilk akademik çalışmalardan birisi olan Spence ve Robbins (1992) tarafından WorkBAT ölçeğinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmada konunun iş stresi ile ilişkisi olduğu düşüncesiyle, iş stresinin de ölçülmesi amacıyla ankete stres ile ilgili sorulardan oluşan bir bölüm ilave edilmiştir. Beklenildiği gibi işkolikliğin stres düzeyinde artışa sebep olduğu belirlenmiştir. İşkoliklerin stres düzeyleri, şevkli işkolikler ve hayal kırıklığı yaşayan çalışanların stres düzeyleri ile karşılaştırıldığında daha fazladır.

Palumbo ve Herbig (1994) Japonya’da aşırı çalışma sonucu ortaya çıkan ve Karoshi olarak isimlendirilen ölümleri inceledikleri çalışmalarında, bu ölümler ile iş, stres arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedirler. Yaşanan olarların sayısındaki artış endişe verici boyutlara ulaşmıştır. Karoshi terimini ortaya koyan tıp otoritesi Tetsunojo Uehata’nın tanımı şöyledir:

“Psikolojik olarak sağlıksız olan iş süreçlerinin çalışanın normal yaşam döngüsüne zarar verecek şekilde devam ettirilmesidir. Bu durum, vücudun yorulmasını, daha önceden var olan yüksek tansiyon ve damar sertliğinin kötüleşmesini ve ölümcül bir durumu sonuç vermektedir”
(Palumbo ve Herbig,1994; s.54).

Seybold ve Salomone (1994) bir işkolinin hayat tarzının endişe ve stresle karakterize edilebileceğini belirtmekte, bunun ise bireyi fiziki rahatsızlıklara taşıdığı değerlendirilmesini yapmaktadırlar. Fiziksel rahatsızlıklar yanında endişe, ümitsizlik, nefret, hayal kırıklığı, engellenme, ağrı, hüznün, uykusuzluk, sinirsel gerilim gibi fiziksel olmayan rahatsızlıklar da işkoliklerin maruz kaldıkları sonuçlar arasındadır. Chamberlin (2001) üniversite öğrencileri arasında yaptığı bir çalışmada işkolikliğin sağlık problemleri ve düşük öznel güvenç hissi yaşanmasına sebep olabileceğini tespit etmiştir. Yine bu çalışmada işkolik ebeveynlerin çocuklarının öznel güvençlerinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

İşkoliklerin aile hayatlarının stresli olduğu araştırmaların ortaya koyduğu bir sonuçtur. İşkoliklerin eş ve çocukları yalnızlık hissetmekte, sevgi yoksunluğu duymakta ve duygusal anlamda terkedildiklerini düşünmektedirler. Ayrıca, işkoliklerin eşleri çocuklarını tek başlarına yetiştirmeye zorlanmakta, bundan dolayı pişmanlık yaşamaktadırlar. İşkoliklerin ailelerinde kötü bir iletişim hüküm sürmekte, ailevi problemleri çözmekte zorlanmaktadır ve aile rolleri konusunda bir belirsizlik yaşanmaktadır (Fassel, 2000, aktaran Matuska, 2010) .

Duygusal ve psikolojik anlamda işe aşırı bağlılık, endişe ve depresyonun artışına sebebiyet vermektedir. İşkolikliğin belirtileri depresyonun belirtileri kabul edilen madde bağımlılığı ve öfke problemleri gibi aynı sonuçlara götürmektedir. Erkekler için buna ilaveten özgüven eksikliği, hayal kırıklığı, kendini köşeye sıkışmış hissetmek, hayata olumsuz bakış, sosyal yalnızlık veya münzevilik, içine atmak ve ruh halinde gelgitler gibi problemler de sayılabilir. Bu ise ilişkilere olumsuz yansımakta, sağlığa zarar vermekte ve mali problemlere yol açmaktadır. Bunun sonucunda duygusal bir kısır döngü ortaya çıkmakta, kendi imajını kurtarmak isteyen ve duygusal anlamda korunma

arayan çalışan daha fazla işe sarılmaktadır. İşkolikliğin en dikkat çekici sonuçları kişilerarası ilişkilerde kendisini göstermektedir. Boşanma, sosyal hayatın bozulması ve aileden uzaklaşma kişilerarası ilişkiler konusunda potansiyel risk taşıyan ve ilk sırada etkilenen alanlar olarak kendilerini göstermektedir. Ne yazık ki işkoliklik konusunda en ağı faturayı ödeyenler işkoliklerle bir arada yaşayanlar olmaktadır (Holland, 2008).

Burke ve Matthiesen (2004) Norveçli gazeteciler arasında işkolikliğin sebep ve sonuçlarını inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmada Spence ve Robbins'in üç boyutlu işkolik tanımı ve ölçeği kullanılmış olup, katılımcılar her bir boyuttaki puanlarına göre sınıflandırılmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre şevkli işkolikler, iş bağımlıları ve şevkli bağımlılarla karşılaştırıldığında daha az tükenmişlik ve sinizm belirtmişlerdir. Hayal kırıklığı yaşayan çalışanlar diğer bütün işkoliklere göre daha fazla tükenmişlik ve sinizm belirterek, risk içerisinde oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca iş bağımlıları, şevkli bağımlılar ve hayal kırıklığı yaşayan çalışanlar daha fazla olumsuz, daha az olumlu duygu yaşadıklarını aktarmışlardır.

Naktiyok ve Karabey (2005) öğretim üyeleri arasında yaptıkları bir araştırmada işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre işkolikliğin işe katılım ve işe güdülenme boyutlarının tükenmişliği artırdığı, çalışma zevki boyutunun ise azalttığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile bireyin çalışma ilgisi ve çalışma yönelimindeki artış bireysel tükenmişlikte artışa yol açarken, çalışma zevkindeki artış bireysel tükenmede azalmayı netice verdiği bu araştırma ile ortaya konulmuştur. Ölçer (2005) ise işadamları arasında yaptığı çalışmada işkoliklerin önemli ölçüde stres yaşadıklarını ve işkolikliğin aile sorunlarına yol açtığını tespit etmiştir.

İşkoliklik ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalardan birisi de Taris, Schaufeli ve Verhoeven (2005) tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışmada işkolikliğin tükenmişliği açıklamada iş taleplerinden daha fazla katkısı olduğu ortaya konmuştur. Diğer bir ifade ile işkolikliğin, iş talepleriyle karşılaştırıldığında tükenmişlikle ilişkisi daha fazladır. İşkoliklerin iş'te harcamış oldukları aşırı enerji uygun bir şekilde kazanımla dengelenemezse enerjilerini bitirecek ve onları tükenmişlikle karşı karşıya getirecektir.

Schaufeli, Taris ve Bakker (2008) Hollanda'da işkoliklik açısından riskli bir grup olan uzmanlık çalışması yapan doktorlar arasında işkoliklik ile tükenmişlik ve öznel gönenç arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu araştırmada 5126 gibi bir araştırma için hayli yüksek sayılabilecek bir örneklem sayısı dikkat çekmektedir. Yazarlar işkolikliğin iki boyutlu bir tanımını yaparak, araştırmalarını bu doğrultuda düzenlemişlerdir. Bu doğrultuda işkolikliği ölçmek için Hollanda İşkoliklik Ölçeği (Dutch Workaholism Scale) adında aşırı çalışma ve işe güdülenme olarak iki alt bölümden oluşan, on maddelik bir ölçek kullanmışlardır. Buna göre işkoliklik aşırı şekilde çalışma (working excessively) ve işe güdülenme (working compulsively) alt boyutlarından oluşan bir olgu olarak tanımlanmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre aşırı şekilde çalışma ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki açık bir şekilde ortaya çıkmıştır. Ayrıca daha az çalışan doktorlarla karşılaştırıldığında aşırı şekilde çalışan (işkolik) doktorların performansının daha zayıf olduğu, hastalara karşı duyarsızlaşma oranlarının daha yüksek olduğu ve yaşam mutluluk düzeylerinin daha düşük olduğu, iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Benzer sonuçlar işe güdülenmiş çalışanlar için de ortaya konmuştur. İşe güdülenerek çalışma ile duygusal tükenme, iş-aile çatışması

arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Buna ilaveten işe güdülenerek çalışan doktorlar hastalarına karşı da dikkate değer düzeyde duyarsızlaşmaktadırlar.

Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008) ise işkoliklik, tükenmişlik ve işle bütünleşmenin farklı birer değişken mi yoksa aynı değişkenin farklı boyutları mı olduğunu ve bunlarla sosyal ilişkiler, sağlık problemleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Hollanda'da bir Telekom şirketinin yöneticilerini örnek kütle olarak alan bir araştırma yapmışlardır. İşkolikliğin sosyal ilişkilerin kalitesini zayıflattığı, sağlık problemlerine sebebiyet verdiğini belirlemişlerdir.

Kahn ve Nutter (2005) İngiltere'de veterinerler arasında yapmış oldukları bir araştırmada, veterinerlerin kendilerini tamamen işe kaptırma tuzağına düştüklerini, diğer bir ifade ile işkoliklik yaşadıklarını, bunun sonucunda da tükenmişlikle karşı karşıya geldiklerini belirtmektedirler. Yüksel ve Akdağ (2011) finans sektöründe faaliyet gösteren bir firma çalışanları arasında yaptıkları araştırmada işkoliklik ile tükenmişliğin bir öncülü olan stres arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Burke ve Greenglass (2001) iş-aile ve aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada iş ve aile yaşamının tükenmişliği önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. İş-aile çatışmasının özellikle tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ile kişisel başarı ve duyarsızlaşma faktörlerine göre daha yüksek düzeyde bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir.

Schaufeli, Shimazu ve Taris (2009) aşırı şekilde ve işe güdülenmiş bir tarzda çalışma boyutlarıyla işkolikliğini değerlendirmek için Japonya ve Hollanda'da onbindokuzyüzbeş (10905) katılımcının yer aldığı bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçları aşırı ve işe güdülenmiş bir şekilde çalışan işkoliklerin tükenmişlik yaşama ihtimallerinin arttığı bulgusunu ortaya çıkarmıştır.

Shimazu ve Schaufeli (2009) Japonyadaki bir sanayii işletmesi çalışanları arasında yaptıkları araştırmada işkolik ile öznel gönenç ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonuçları araştırmacıların hipotezde belirledikleri yönde gerçekleşmiştir. Buna göre, işkoliklik ile psikolojik stres ve fiziksel şikayetler gibi olumsuz sağlık belirtileri arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya konmuştur. Diğer bir ifade ile artan işkolikliğin yukarıda belirtilen sağlık şikayetlerini artırdığı görülmüştür. İşkoliklik ile iş ve aile tatmini bileşenlerinden oluşan yaşam tatmini ve iş performansı arasında da negatif yönlü bir ilişki, yani artan işkoliklikle beraber yaşam tatmininde azalma ve iş performansında düşüş söz konusudur. Bu araştırmanın ortaya koyduğu belki de en ilgi çekici sonuç ise işkoliklik ile iş performansı arasındaki ilişkidir. Aşırı şekilde sıkı çalışan personelin performansının daha yavaş çalışanlarla karşılaştırıldığında daha iyi değil, hatta bazen daha kötü olduğu belirlenmiştir.

İşkoliklik ile tükenmişlik arasında genel olarak görülen bu olumsuz tablo, işkolik tiplerine göre yapılan değerlendirmede farklılık arz etmektedir. Bonebright (2001) işkolik tipleri ile işle ilgili çıktılarını özellikle iş stresi, tükenmişlik ve verimlilik arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu araştırmada çalışanlar iki grupta sınıflandırılmışlardır: işkolikler ve işkolik olmayanlar. Bu çalışmada iki farklı araştırma yapılmıştır. İlk araştırmanın örnek kütlesi ileri teknoloji şirketinin 175 çalışanından oluşmaktadır. İkinci araştırmada ise 150 kişilik bir örnek kütle söz konusudur. İşkolik çalışanların her iki çalışmada da işkolik olmayanlarla kıyaslandığında daha yüksek stres ve tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Öte yandan yazar bu çalışmada işkolik olan ve olmayan çalışanları karşılaştırmanın yanında, işe katılım, güdü ve işten zevk alma ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilere de bakmıştır. Buna göre, işten zevk alma stres ve tükenmişlik üzerine olumlu katkıda bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile işten

hoşlanmak stres ve tükenmişlik düzeyini azaltmaktadır. Ayrıca, işten zevk almanın verimliliği yükseltmesi de bu araştırmanın sonuçlarındandır. Çalışma güdüsü ile stres arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Andreassen, Ursin ve Eriksen (2007) Norveç'te işkoliklik ile sağlık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada sağlıkla ilgili göstergeler olarak iş stresi, tükenmişlik, iş ile bütünleşme, öznel sağlık şikayetleri alınmış ve işkoliklik ölçeğindeki alt boyutlar ile bu sağlık göstergeleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konulmuştur. Spence ve Robbins'in (1992) geliştirdiği WorkBAT ölçeğinin kullanıldığı bu araştırmada işkoliklik işe güdülenme ve işten zevk alma olarak ikili faktör yapısı ortaya çıkmıştır. İşe güdülenmiş tarzda çalışma ile iş stresi ve öznel sağlık şikâyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken, işten zevk alma boyutu ile iş stresi, tükenmişlik ve öznel sağlık şikâyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür. Burke (2000b) WorkBAT'ı kullandığı, işkoliklik bileşenleri ile iş tatmini ve psikolojik öznel gönenç arasındaki ilişkileri incelediği araştırmada işten zevk alma boyutunun iş ile ilgili sonuçlarla ilişkili olduğunu tespit etmiştir. İşten daha çok zevk aldığını belirten katılımcılar aynı zamanda işten daha çok tatmin sağladıklarını, daha iyimser kariyer beklentisine sahip olduklarını ve araştırma anına kadar daha tatmin edici bir kariyere sahip olduklarını belirtmişlerdir. İşten zevk alma boyutu yüksek ve işe güdülenme hissi düşük olan cevaplayıcılar daha olumlu psikolojik öznel gönenç rapor etmişlerdir. Buna benzer bir araştırma Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008) tarafından Türkiye'de profesörler arasında yapılmıştır. Bu araştırmada iş zevki yüksek olan profesörler daha yüksek iş tatmini, kariyer tatmini ve gelecek için daha ümitvar bir kariyer beklentisi içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. Yine iş zevki belirten profesörler ilişkilerinden daha fazla tatmin sağladıklarına işaret etmişlerdir. Son olarak

yine iş zevki puanı yüksek olan katılımcılar daha iyi duygusal ve fiziksel sağlık sahibi olduklarını belirtmişlerdir.

Burke, Matheisen, Einarsen, Fiksenbaum ve Soiland (2010) Norveç'te 1017 petrol işçisinin örnek kütleyi oluşturdukları araştırmada işkolikliğin alt boyutları ile işteki risk algısı, mesleki sağlık, güvenlik tedbirleri ve uygulamaları, kazalar ve kazaya ramak kalan durumlar arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. İşe güdülenme düzeyi yüksek olan katılımcılar daha fazla risk algıarken, güvenlik tedbirlerini yetersiz olarak değerlendirmiş ve daha fazla kazaya ramak kala durumu belirtmişlerdir. İşten zevk alma düzeyi yüksek katılımcılar daha az risk algıarken, güvenlik ve sağlık tedbirlerini daha olumlu değerlendirmişlerdir. İşe katılım düzeyi yüksek katılımcılar güvenlik ve sağlık tedbirlerini daha az olumlu değerlendirmişlerdir.

Burke, Richardsen ve Mortinussen (2004) örneklemini 171 Norveçli yöneticinin oluşturduğu bir araştırmada işkoliklik alt boyutlarının öznel gönenc üzerine etkisini incelemişlerdir. İşten zevk alma pozitif iş çıktıları netice verirken, aynı zamanda psikolojik öznel gönenci de olumlu olarak etkilemiştir. İşe güdülenme ise psikolojik öznel gönenci olumsuz yönde etkilemiştir. Yine bu çalışma bulgularına göre, işten zevk alma boyutu daha yüksek iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe katılımı netice verirken, işten ayrılma niyetini de azaltmaktadır.

İşkoliklik ile sağlık ve stres arasındaki ilişkileri gösteren çalışmalar Tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8. İşkoliklik, Sağlık ve Stres Arasındaki İlişkileri Gösteren Çalışmalar

Çalışma	Sonuçlar
Booth-Kewley ve Friedman (1987)	İşkoliklik koroner kalp rahatsızlığı ile ilişkilendirildi
Spence ve Robbins (1992)	İşkolikler daha çok sağlık şikâyeti ve daha yüksek stres düzeyi belirttiler.
Burke (2000)	İşkoliklik artan fiziksel rahatsızlıklar, azalan fiziksel ve duygusal gönence ile ilişkilendirildi
Kanai ve Wakabayashi (2001)	İşkoliklik işle ilgili stres unsurlarının artışı ile ilişkilendirildi
McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady (2001)	İşkolikliğin artan düzeyde iş stresi ile ilişkisi belirlendi
Burke, Oberklaid ve Burgess (2004)	İş bağımlılarının duygusal sağlıkları daha kötüdür
Taris, Schaufeli ve Verhoven (2005)	İşkoliklik artan iş stresi, tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarla ilişkilendirildi
Burke, Burgess ve Fallon (2006)	İşkoliklik düşük psikolojik öznel gönence ile ilişkilendirildi
Burke, Richardsen ve Mortinussen vd. (2004)	İşten zevk alma psikolojik öznel gönenci olumlu etkilerken, işe güdülenme olumsuz etkilemiştir
McMillan ve O'Driscoll (2004)	İşkolik ve işkolik olmayanlar benzer düzeyde sağlık sahibi olduklarını belirttiler.
Burke, Matthiesen ve Pallesen (2006)	İşkolikliğin fiziksel sağlık problemleriyle ilişkisi belirlenemedi
Andreassen, Ursin ve Eriksen (2007)	İşe güdülenme çalışma ile iş stresi ve öznel sağlık şikâyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken, işten zevk alma boyutu ile iş stresi, tükenmişlik ve öznel sağlık şikâyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür
Shimazu ve Schaufeli (2009)	İşkoliklik psikolojik stres ve fiziksel şikâyetleri artırırken, yaşam tatmininde azalma ve iş performansında düşüşe sebebiyet vermiştir
Schaufeli, Shimazu ve Taris (2009)	Aşırı ve işe güdülenmiş bir şekilde çalışan işkoliklerin tükenmişlik yaşama ihtimalleri artmaktadır

(Uyarlandığı yer Vodanovich, Piotrowski ve Wallace, 2007)

Bu araştırmalar işkolikliğin tükenmişliğin önemli bir öncülü olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte işkolikliğin alt boyutlarının yaşanabilecek tükenmişlik üzerine farklı yönlerde etkileri olacağını belirtmek gerekir. İşkolikliğin alt boyutlarından işe katılım ve işe güdülenme tükenmişliği artırıcı rol oynarken, işten alınan zevk boyutu ise bunun aksi yönde, yani yaşanan tükenmişliği azaltıcı yönde bir etkiye sahip olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırma metodu ve analiz yöntemiyle ilgili bilgiler verilmektedir. Bu kapsamda öncelikle araştırmanın amacı, önemi, yöntemi ve modeli açıklanmaktadır. Bunu takiben, verilerin toplanması ve örneklem seçimi konusunun açıklanması amacıyla anket formunda yer alan sorular ve ölçeklerin nitelikleri, anketlerin uygulanması, verilerin analiz yöntemi ve analiz sonucu ortaya çıkan bulgular hakkında bilgiler verilmektedir.

1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Literatür taraması bölümünde verilen bilgiler, işkolikliğin önemli sonuçları olan bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Belki de bu özelliği dolayısıyla konu, yönetim literatüründe artan bir ilgi görmektedir. Literatürde, işkolikliğin sonuçları hakkında farklı tartışmalar söz konusudur. Bazı yazarlar işkolikliğin olumlu sonuçları olduğunu söylerken, çoğunluk ise olumsuz sonuçlarından söz etmektedirler. Hatta işkolikliğin bir sendrom (hastalık) olduğu, bireysel ve sosyal anlamda işkoliklerin yaşamlarını olumsuz etkilediğini, ayrıca kısa vadede birey ve örgüt açısından faydaları görünse de uzun vadede zararları olduğu belirtilmektedir (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007).

İşkoliklik ile ilgili yapılan çalışmalarda üzerinde en çok tartışılan konu işkolikliğin ne gibi sonuçları olduğudur. Bu araştırmalarda, işkoliklik ile iş-aile çatışması, endişe, depresyon, yaşam tatmini, tükenmişlik, iş stresi, sağlık şikâyetleri, iş tatmini, iş-yaşam tatmini arasında ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca konu hakkında çok farklı ülkelerde çalışmalar yapılmıştır. Ülkemizde son yıllarda ilgi çekmeye başlamış, henüz yeni araştırılan bir alan olarak dikkat çekmektedir. Bu çalışmada işkoliklik konusu teorik olarak incelenmiş, işkoliklik

ile iş-aile çatışması ve tükenmişlik değişkenleri arasında ne tür bir etkileşim olduğunu belirlemeye yönelik, örneklemini avukatların oluşturduğu uygulamalı bir araştırma yapılmıştır.

Bu araştırmada temel olarak;

1-Katılımcıların işkoliklik, iş-aile /aile-iş çatışması ve tükenmişlik düzeyleri?

2- İşkolikliğin bir bütün olarak iş-aile/aile iş çatışması üzerindeki etkisi?

3-İşkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılımın iş-aile/aile iş çatışması üzerine etkileri ?

4- İşkolikliğin bir bütün olarak tükenmişlik üzerine etkisi?

5- İşkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılımın tükenmişlik üzerine etkileri ?

soruları cevaplanmıştır. Ayrıca belli demografik değişkenlerle işkoliklik, iş-aile / aile-iş çatışması ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olup /olmadığı konuları da incelenmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Günümüzde örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar bireylerin yaşam kalitesini yükseltme amacı yanında örgütlerin etkinlik ve verimliliğini artırma gayesini de taşımaktadırlar. Örgütler nihai hedefleri olan kârlılığa ulaşmak için etkili ve verimli olmak zorundadırlar. Bu amaçları gerçekleştirmekte işletmelerin en kıymetli kaynağı insan unsurudur. Dolayısı ile bu kaynağın etkili ve verimli kullanılması gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek için hem iş yaşamından hem de iş dışı yaşamdan kaynaklanabilecek olumsuzlukların öncül (proaktif) bir yaklaşımla daha ortaya çıkmadan önlenmesi ve olumlu davranışları destekleyecek olanların teşvik edilmesi son derece önem arz etmektedir. Bu

amacın gerçekleştirilmesinin önemli şartları arasında bireyin çalışma hayatı ile ilgili davranışlarının daha iyi anlaşılması, iş ile aile yaşamının uyum içerisinde devamının sağlanması ve bireyin kendisini işine vermesini engelleyecek olumsuz şartların ortadan kaldırılmasını sayabiliriz. Bireylerin iş yaşamında karşılaşılabilecekleri, kendileri, aileleri ve örgütlerini etkileyebilecek değişik olgular konularında bilinçlenmesini sağlamak da bu araştırmanın hedefleri içerisinde yer almaktadır. Ayrıca bu çalışma bireylerin verimliliklerini özellikle uzun vadede olumsuz olarak etkileyen işkoliklik ve ilişkili olduğu unsurları ortaya koyarak, iş hayatının hem birey hem de örgütler açısından daha verimli ve daha sağlıklı hale getirilmesine katkı sağlayacaktır.

Aile yaşamının iş hayatı üzerinde etkileri veya her ikisi arasındaki etkileşimin boyutu özellikle son zamanlarda artan bir ilgi ile araştırmalara konu olmaktadır. Bireyin iş ile aile yaşamı arasında son derece yakın bir ilişki söz konusudur ve bir alanda yaşananlar diğer alanı doğrudan etkilemektedir. İşkolikliğin, iş alışkanlıklarının daha iyi anlaşılması aynı zamanda bireyin hayat paydaşlarının da yaşamlarının zenginleştirilmesi ve daha iyi hale gelmesine katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla, bu çalışmanın iş ve aile yaşamının iyileştirilmesine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kültür ve değerlerin tutumlar ve iş ile ilgili davranışlar üzerinde göz ardı edilemeyecek bir etkisi vardır. Tutumlar, düşünceler, normlar, değerler, davranışlar ve iş ile ilgili rol tanımları değişik ülkelerde, farklı insanlarda değişiklikler göstermekte, dolayısıyla farklı davranışlara sebebiyet vermektedir. İşkoliklik, bazı yazarlar tarafından olumlu bazılarınca olumsuz olarak değerlendirilmesine karşın, gelişmekte olan ülkelerde olumlu algılandığı söylenebilir (Yüksel ve Akdağ, 2011). Öte yandan, farklı kültürlerin işkolikliğe ve iş-aile yaşamına yaklaşımlarındaki farklılıklar da, konunun farklı kültürlerde nasıl anlaşıldığının ortaya konmasını önemli kılmaktadır. Ayrıca, konu hakkında yapılan çalışmaların büyük bir kısmının ABD, Yeni Zelanda, Hollanda ve Japonya gibi gelişmiş

ülkelerde yapıldığını dikkate aldığımızda konunun farklı ülkelerde, kültürlerde yapılacak çalışmalarla incelenmesinin gerekliliğini göstermektedir. Dünyanın globalleşmeye olan yönelimi, uluslararası göç, kültürlerarası ve elektronik iletişim, çokuluslu üretim hatları, teknolojinin hareketliliği ve iş yaşamı ile aile arasındaki sınırların son derece esnek hale gelişi (evden çalışabilme veya başka ülkeden çalışabilme gibi) sonucu işyerleri, evler (aileler), kültürler ve ülkeler arasındaki mesafeleri azaltması işkoliklik konusundaki araştırmaların artırılmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla, Türkiye gibi farklı bir kültüre sahip, gelişmekte olan, dünya ile bütünleşmeye çalışan bir ülkede işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik konularında yapılacak bu çalışma küreselleşen iş dünyasının farklı ülkelerdeki örgütlerdeki birey davranışlarının anlaşılmasına da katkı sağlayacağı muhakkaktır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma örnekleminin seçimi için yazın araştırmasından ve konu hakkında uzman akademisyenlerin görüşlerinden faydalanılmıştır. Bunun sonucunda araştırmanın ana kütlesi Türkiye’de çalışan avukatlar olarak belirlenmiştir. Türkiye Barolar Birliği verilerine göre tüm barolardaki avukat sayısı 31.12.2012 itibarıyla 48072’si erkek, 30107’si kadın olmak üzere toplam 78.179’dur (<http://www.ubap.org.tr/plazma/avukatsayilari.aspx> erişim tarihi 05.03.2013). Bu sayıdan oluşan evreni temsilen % 5 güven aralığı dikkate alındığında 385 örneklem sayısı yeterli olmaktadır. Buna karşılık, cevaplanan ve değerlendirilmesi uygun bulunan anket sayısı dörtüç elli bir (451) olmuştur. Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Anketin çok büyük bir kısmı internet ortamında gerçekleştirilmiş (399), kalan kısım ise bizzat avukatlara ulaştırılarak, cevaplanmaları sağlanmıştır.

İşkolikliğin ölçümünde Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen WorkBAT Ölçeği ile B.E. Robinson (1999) tarafından geliştirilen İş Bağımlılığı Riski Testi (The Work Addiction Risk Test) işkoliklik konusunda yapılan araştırmalarda en çok kullanılan ölçekler

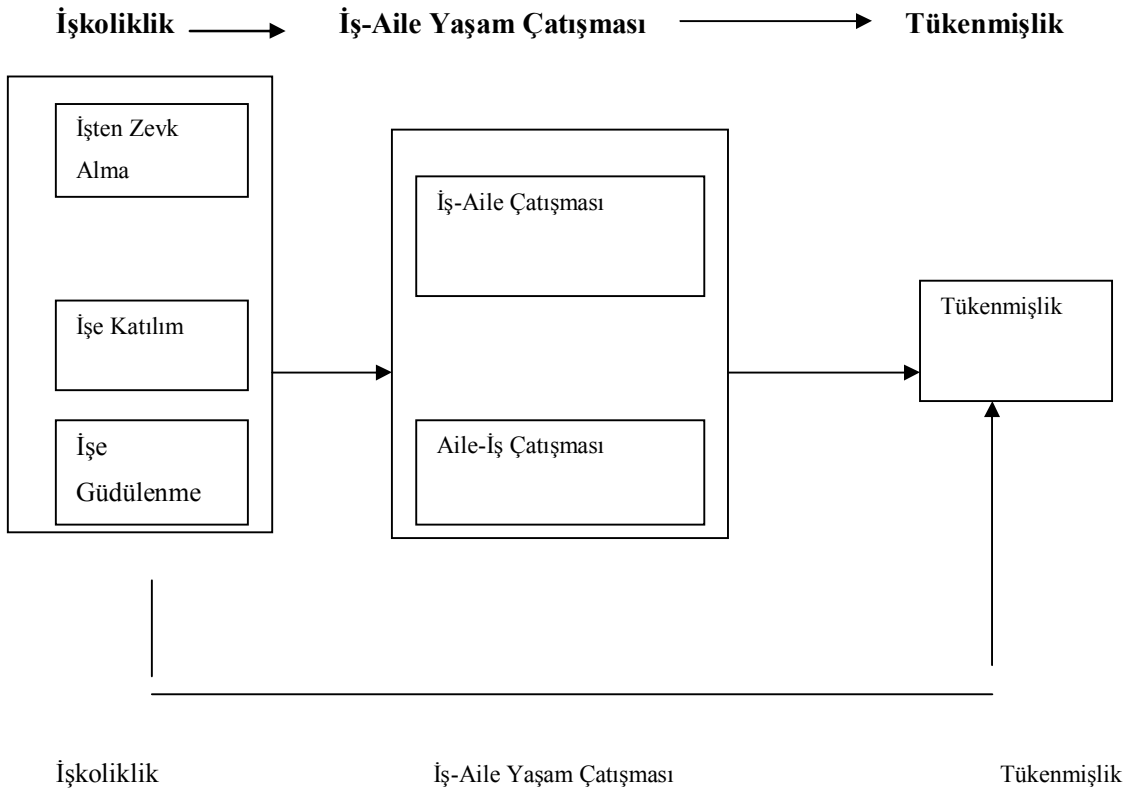
olarak dikkat çekmektedir. Ayrıca bu ölçeklerden WorkBAT Türkçeye uyarlanmış, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Ersoy-Kart, 2005; Naktiyok ve Karabey, 2005; Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum, 2008; Erkmen, Çerik, Bozkurt ve Özarslan, 2010). Bu araştırmada Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008) tarafından Türkçe'ye kazandırılan İşkoliklik Ölçeği (WorkBAT) kullanılmıştır.

İş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek Türkiye'de çok sayıda araştırmada kullanılmış, güvenilirliği kanıtlanmıştır (Efeoğlu, 2006; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009; Turunç ve Çelik, 2010).

Tükenmişliğin ölçümünde Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Scale) kullanılmıştır. Maslach ve Jackson'un (1981) geliştirdiği ölçek, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve o tarihten bu yana çok sayıda araştırmada kullanılmıştır (Torun, 1995; Gümüş, 2006; Babaoğlu, 2006). Toplam 22 ifadeden oluşan bu ölçek, tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir.

4.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Literatür taramasında bulgularına değinilen çalışmalar ışığında geliştirilen araştırmanın tahmin modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir;



Şekil 5. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri:

H1: Çalışmaya katılan avukatların işkoliklik düzeyleri iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Çalışmaya katılan avukatların işkoliklik düzeyleri aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Çalışmaya katılan avukatların işe güdülenme düzeyleri iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Çalışmaya katılan avukatların işten zevk alma düzeyleri iş-aile çatışmasını negatif yönde etkilemektedir.

H5: Çalışmaya katılan avukatların işe katılım düzeyleri iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H6: Çalışmaya katılan avukatların işe güdülenme düzeyleri aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H7: Çalışmaya katılan avukatların işten zevk alma düzeyleri aile-iş çatışmasını negatif yönde etkilemektedir.

H8: Çalışmaya katılan avukatların işe katılım düzeyleri aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H9: Çalışmaya katılan avukatların iş-aile çatışma düzeyleri tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

H10: Çalışmaya katılan avukatların aile-iş çatışma düzeyleri tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

H11: Çalışmaya katılan avukatların işkoliklik düzeyleri tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

H12: Çalışmaya katılan avukatların işe güdülenme düzeyleri tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

H13: Çalışmaya katılan avukatların işe katılım düzeyleri tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

H14: Çalışmaya katılan avukatların işten zevk alma düzeyleri tükenmişliklerini negatif yönde etkilemektedir.

5. ARAŞTIRMANIN EVRENİ, ÖRNEKLEM SEÇİMİ VE VERİLERİN

TOPLANMASI

Araştırmanın örnekleminin seçimi için yazın araştırmasından ve konu hakkında uzman akademisyenlerin görüşlerinden faydalanılmıştır. İşkoliklik konusunda ülkemizde yapılan araştırmalarda doktorlar (Burke, Fiksenbaum ve Koyuncu, 2008a; Zincirkıran, 2013) akademisyenler (Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum, 2008; Özcan ve Behram, 2013), serbest muhasebeci-mali müşavirler ve devlet memurları (Emhan, Mete ve Emhan, 2012), eğitim

yöneticileri (Bardakçı ve Baloğlu, 2012), öğretmenler (Akın ve Oğuz, 2010) işletme lisanüstü öğrencileri (Erkmen vd., 2010), finans sektörü çalışanları (Yüksel ve Akdağ, 2011), işadamları (Ölçer, 2005) ve lisans mezunu çalışanlarının (Ersoy Kart, 2005) örneklem olarak seçildiği belirlenmiştir. Yönetim literatüründe yapılan çalışmalar incelendiğinde avukatlar arasında yapılan çok az sayıda araştırma olduğu dikkati çekmiştir. Aslında avukatlık işkoliklik ve tükenmişliğe açık bir meslek olarak değerlendirilebilir (Sells, 1993). Yine literatürde konu hakkında yapılan araştırmalar özellikle hukuk firmalarında çalışan avukatların tükenmişliğe maruz kaldığını ortaya koymaktadır (Tsai, Huang ve Chan, 2009; Hopkins ve Gardner, 2012).

Bunun sonucunda araştırmanın ana kütlesi Türkiye’de çalışan avukatlar olarak belirlenmiştir. Türkiye Barolar Birliği verilerine göre tüm barolardaki avukat sayısı 31.12.2012 itibarıyla 78.179 olarak tespit edilmiştir. Bu sayıdan oluşan evreni temsilen % 5 güven aralığı dikkate alındığında 385 örneklem hacmi yeterli olmaktadır. Bununla birlikte cevaplanan anket sayısı bu sayının üzerinde gerçekleşmiştir.

Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Her ne kadar Türkiye’de ne kadar avukat bulunduğu yönünde sayısal veriler mevcut ise de örneklem çerçevesine tam olarak ulaşabilmek mümkün olamamaktadır. Çünkü avukatlara Baro Levhalarındaki iletişim bilgilerinden faydalanılarak ulaşılarak, çalışmaya katılımları istenmiştir. Özellikle küçük şehirlerdeki Baro Levhalarında çok sayıda avukatın iletişim bilgileri bulunmamaktadır. Ayrıca Baro Levhaları avukatların sicil numaralarına göre düzenlenmiştir. Geçmişe eskiye dayanan barolarda küçük sicil numaralı avukatların vefat etmiş olmaları veya emeklilik gibi nedenlerle mesleği bırakmış olmalarına rağmen Baro Levhasında isimleri yine de yer almaktadır. Bu nedenle Baro Levhasında yer alan tüm avukatların mesleğe devam ettikleri söylenemez. Ayrıca zaman ve maliyet gibi kısıtlar bu yöntemin tercih edilmesine sebep olmuştur.

Araştırmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işkoliklik, iş-aile / aile-iş ve tükenmişlik ölçekleri, ikinci bölümde ise katılımcıların demografik özellikleri ile çalışma biçim ve alışkanlıkları konusunda bilgi elde etmeye yönelik sorular bulunmaktadır. İnternet ortamında cevaplandırılan anketlerde bütün soruların cevaplanması istendiği için kullanıma uygun olmayan anket olmamıştır. Cevaplanan ve değerlendirilmesi uygun bulunan anket sayısı dört yüz elli bir (451) olmuştur. Anketin % 88,5 gibi çok büyük bir kısmı internet ortamında gerçekleştirilmiş (399 adet), cevaplanan diğer anketler % 11,5 (52 adet) avukatlara kağıt üzerinde ulaştırılarak, cevaplanmaları sağlanmıştır (Tablo 9).

Tablo 9. Cevaplanan Anket Sayıları

	Frekans	Yüzde
İnternet ortamında cevaplanan anketlerin sayısı	399	88,5
Kâğıt üzerinde cevaplanan anketlerin sayısı	52	11,5
Toplam	451	100,0

Anketin uygulanması internet ortamında gerçekleştirilmiştir. Anket

<https://docs.google.com/forms/d/1VlsV47i-sXQ9hawcV-6DXBWVhajtTs3GQ-ITad1g8VU/viewform>

adresine yüklenmiş ve Baro Levhalarından avukatların eposta adresleri bulunarak, anketin bulunduğu link adresi bir üst yazı ile olası katılımcıların eposta adreslerine gönderilerek, ankete katılımları istenmiştir. Anketin uygulanmasına Eylül 2013'de başlanmış ilk dönüş 19.09.2013 tarihinde olmuş ve son olarak 16.01.2014 tarihinde en son katılım gerçekleşmiştir. Ayrıca 52 avukata ise anket formları yazılı olarak ulaştırılmış ve katılımları sağlanmıştır. Sonuç olarak toplam 451 avukat çalışmaya katkıda bulunmuşlardır. Veriler SPSS 20.0 programı kullanılarak değerlendirilmiş ve analiz edilmiştir.

6.ANKET FORMUNDA YER ALAN ÖLÇEKLER

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler olarak, işkoliklik, iş-aile / aile-iş yaşam alanları çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacıyla literatürde bu kavramları ölçmek için kullanılan ölçeklerin incelenmesi sonucu işkoliklik ölçeği olarak WorkBat (Spence ve Robbins, 1992); iş-aile / aile-iş yaşam alanları çatışması ölçeği olarak Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın (1996) İş-Aile Yaşam Çatışması ve tükenmişlik için ise Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson 1981) ölçeklerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Şimdi bu ölçekler hakkında kısaca bilgi verilecektir.

6.1. Workbat İşkoliklik Ölçeği

İşkoliklik Envanteri (Work-BAT) Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen, bireylerin işkoliklik eğilimlerini üç alt kategoride belirlemeyi amaçlayan bir ölçme aracıdır. Ölçekteki alt kategoriler İşten Zevk Alma (Work Enjoyment), İşe Güdülenme (Drive) ve İşe Katılım (Work Involvement)' dir. Ölçek üç alt boyuta ilişkin her biri 5'li Likert tipinde toplam 25 sorudan oluşmaktadır. Spence ve Robbins (1992) uygulamaları sonucunda ölçek alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık kat sayılarını İşe Katılım boyutu için $\alpha = ,67$, İşe Güdülenme boyutu için $\alpha = ,80$ ve İşten Zevk Alma boyutu için $\alpha = ,86$ olarak belirlemişlerdir. WorkBAT'in işkoliklik konusunda yapılan araştırmalarda en çok kullanılan ölçek olduğu söylenebilir (Patel, Bowler, Bowler ve Methe, 2012). Ölçek farklı araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır (Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum, 2008; Ersoy-Kart, 2005; Naktiyok ve Karabey, 2005; Erkmen vd., 2010).

İşkoliklik Ölçeği (WorkBAT) Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008) tarafından Türkiye'deki üniversitelerde çalışan profesörlerin örneklem seçildiği bir araştırmada Türkçe'ye kazandırılmış ve orijinal ölçeğe uygun şekilde üçlü faktör yapısı dikkate alınarak kullanılmıştır. Ölçekte işe katılım boyutunda sekiz, güdü boyutunda yedi ve işten zevk alma

boyutunda on madde bulunmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık kat sayıları İşe Katılım için $\alpha = .78$, İşe GÜdülenme için $\alpha = .97$ ve İşten Zevk Alma kategorisi için $\alpha = .98$ olarak belirlenmiştir. Araştırmanın amaçları açısından üçlü faktör yapısının bu aşamada daha uygun olacağı düşünülerek, bu çalışmada Burke Koyuncu ve Fiksenbaum (2008) tarafından Türkçe'ye kazandırılan ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir.

6.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Maslach Tükenmişlik Envanteri toplam 22 ifadeden oluşmakta, tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir. Tükenmişliğin ilk boyutu duygusal tükenmedir ve dokuz maddeden oluşmaktadır. Duygusal tükenme, işin, kişiyi duygusal anlamda tüketmesi, duygusal taleplerin tahammül sınırlarını aşması anlamına gelmekte ve tükenmişliğin en temel özelliğini oluşturmaktadır. Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade etmekte, hizmet alanlara karşı mesafe koyarak, duygusuz ve katı bir şekilde davranma anlamına gelmektedir. Bir anlamda, bireyin hizmet verdiği insanları, insan yerine koymamasıdır. Bu boyutta ise beş madde bulunmaktadır. Bu iki boyuttaki yüksek puanlar tükenmişliği ifade etmektedir. Tükenmişliğin son boyutu ise kişisel başarıdır ve kişinin, kendisini işi ile ilgili olarak yetkinlik ve başarısı konusundaki değerlendirmesi ile ilgilidir. Bu boyut sekiz ifadeden oluşmaktadır ve diğer iki boyutun aksine düşük puanlar tükenmişliğe işaret etmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Maslach ve Jackson'un (1981) geliştirdiği ölçek, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve güvenilirlik değerleri duygusal tükenme için 0,83, duyarsızlaşma için 0,65 ve kişisel başarı için 0,72 olarak tespit edilmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri Türkiye'de çok sayıda araştırmada kullanılmıştır. Torun (1995), Ardıç ve Polatçı (2008) ve Özdemir (2009) bunlardan bazılarıdır.

6.3. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Söz konusu her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır.

Ölçek Türkiye’de çok sayıda araştırmada kullanılmış, güvenilirliği kanıtlanmıştır. Efeoğlu (2006) yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayılarını İş-Aile Çatışması boyutu için 0,93, Aile-İş Çatışması boyutu için ise 0,98 olarak bulmuştur. Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009) ise İş-Aile Çatışması boyutu için 0,91 ve aile-iş çatışması boyutu için 0,74 olarak hesaplamıştır.

Çalışmada üç ölçek tek bir ölçek gibi madde numaraları birbirini takip edecek şekilde düzenlenmiş ve cevaplar (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum) olmak üzere beşli Likert Ölçeğine göre düzenlenmiştir. Araştırmada kullanılan bu üç ölçek ekler bölümünde verilmiştir.

7. GÜVENİRLİK ANALİZİ

Bu çalışmada işkolikliği ölçmek için kullanılan Work-Bat (Spence ve Robbins 1992); iş-aile / aile-iş yaşam alanları çatışması ölçeği (Netemeyer, Boles ve McMurrian 1996) ve tükenmişlik için Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson 1981) ölçeklerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenirlik, cevaplayıcıların test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanmaktadır. Güvenirlik test ile ölçülmek istenen özelliğin ne derece doğru ölçüldüğünün göstergesidir. Cronbach alfa (α), Kuder Richardson, Split-half, Guttman, Paralel form modelleri güvenilirliği ölçmek için kullanılan yöntemlerdir (Büyüköztürk, 2010). Bu çalışmada bir bütün olarak ölçeklerin ve ölçeklerin alt boyutlarının

güvenirliği Cronbach Alfa (α) ile belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili güvenilirlik istatistikleri Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri

Ölçeğin Adı	Soru Sayısı	Standart Alfa Skorları α
WorkBAT (İşkoliklik Genel)	25	0,854
İşten Zevk Alma	10	0,870
Güdü	7	0,756
İşe Katılım	8	0,677
İş-Aile Yaşam Çatışması	10	0,877
İş-Aile Çatışması	5	0,921
Aile-İş Çatışması	5	0,859
Maslach Tükenmişlik Envanteri	22	0,785
Duygusal Tükenme	9	0,857
Duyarsızlaşma	8	0,643
Kişisel Başarı	5	0,806

İşkoliklik Ölçeği (WorkBAT) için yapılan güvenilirlik analizinde alfa değerleri İşe Katılım boyutu için 0,677, işe güdülenme için 0,756, işten zevk alma için 0,870 ve genel olarak ölçek için ise 0,854 olarak tespit edilmiştir. İş-aile yaşam çatışması ölçeğine yönelik yapılan güvenilirlik analizinde alfa değerleri iş-aile çatışması boyutu için 0,921, aile-iş çatışması boyutu için 0,859, ölçeğin geneli için ise 0,877 olarak belirlenmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri için yapılan güvenilirlik analizinde alfa değerleri duyarsızlaşma boyutu için 0,643, kişisel başarı için 0,806, duygusal tükenme boyutu için 0,857 ve ölçeğin geneli için 0,785 olarak bulunmuştur. Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıdaki gibidir (Akgül ve Çevik, 2003).

$0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırmada kullanılan ölçekler oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Skewness ve Kurtosis testi uygulanmış, değerler -1 ve +1 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla ölçekler normal dağılım göstermektedir.

8. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ

İnternet ortamında ve yazılı anket formları ile elde edilen veriler anket formlarının numaralandırılmasından sonra SPSS ortamına aktarılmış ve IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada işkoliklik, iş-aile/aile-iş yaşam alanları çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için verilerin normallik dağılımı incelenmiş, güvenilirlik değerleri hesaplanmış ve parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Araştırma modelinde belirlenen değişkenler arasındaki etkinin test edilmesi amacıyla çoklu regresyon, gruplar arasındaki farkların tespiti için t testleri ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

9. ARAŞTIRMAYA KATILAN KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmanın katılımcıları Türkiye'nin değişik illerinde serbest veya ücretli olarak çalışan avukatlardır. Katılımcılarla ilgili demografik bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

Araştırmaya katılanların % 25,3'ü (114'ü) kadın, % 74,7'si (337'si) ise erkektir. Katılımcıların % 33'ünün (149 kişinin) yaşları 21 ile 30 arasında değişmektedir. Katılımcıların % 39,5'u (178 kişi) ise 31-40 yaşları arasındadır. Katılımcıların %19,7'sinin yaşları 41 ile 50 arasında değişmektedir. Bunların sayısı 89'dur. Katılımcıların kalan % 7,8'lik kısmı ise (35 kişi) 51 yaş ve üzerindedir.

Tablo 11. Demografik Bulgular

Değişken		F	%	Değişken		F	%
Cinsiyet	Erkek	337	74,7	Eğitim Durumu	Lisans	314	69,6
	Kadın	114	25,3		Yüksek Lisans	120	26,6
Yaş	21-30	149	33,0		Doktora	17	3,8
	31-40	178	39,5	Kıdem	0-5 yıl	132	29,3
	41-50	89	19,7		6-10 yıl	93	20,6
	51+	35	7,8		11-15 yıl	95	21,1
Medeni Durum	Evli	295	65,4		16-20 yıl	50	11,1
	Bekâr	156	34,6		21-25 yıl	42	9,3
Eşlerin Çalışma Durumu	Çalışan	200	44,3	26 yıl ve üzeri	39	8,6	
	Çalışmayan	228	50,6	Çalışma Statüsü	Kendi işi	269	59,6
	Kayıp veri	23	5,1		Ücretli	182	40,4
Çocuk Sayısı	Çocuksuz	207	45,9				
	Tek çocuk	92	20,4				
	İki ve daha fazla çocuk	149	33,0				
	Tanımsız	3	0,7				

Katılımcıların % 65,4'ü (295 kişi) evli, buna karşılık % 34,6'sı (156 kişi) ise bekârdır. Katılımcıların % 44,3'nün (200 kişi) eşi çalışmakta iken, % 50,6'sının (228 kişi) ise eşi çalışmamaktadır. Buna karşılık % 5,1 (23 kişi) ise bu soruyu cevap vermediği için durumları tanımsız olarak belirtilmiştir.

Katılımcıların % 45,9'unun (207 kişi) çocuğu bulunmamaktadır. Tek çocuk sahibi katılımcı % 20,4 (sayısı 92), iki veya daha fazla çocuk sahibi katılımcıların oranı % 33'tür (149 kişi). Üç katılımcı ise bu soruya cevap vermemiştir (% 0,7). Katılımcıların % 69,6'sı (314 kişi) lisans mezunu, % 26,6'sı (120 kişi) yüksek lisans mezunu ve % 3,8'i (17 kişi) doktora eğitimi almışlardır.

Katılımcıların % 29,3'ü (132 kişi) henüz mesleklerinde 0-5 yıl arası bir süredir bulunmaktadır. Yüzde 20,6 (93 kişi) oranındaki katılımcı ise 6 ile 10 yıl arasındaki bir zaman süresinde meslekte bulunmaktadırlar. % 21, 1 (sayısı 95) 11-15 yıl, % 9,3 (sayısı 42) 21-25 yıl arası ve % 8,6'lık bir kesim ise 26 yıl ve daha üzeri bir süreden beri avukatlık mesleğini ifa etmektedirler.

Katılımcıların çalışma statüleri incelendiğinde % 59,6'sı (269 kişi) kendi işi olarak avukatlık mesleğini icra ederken, % 40,4'lik bir kesim (sayısı 182) ücretli olarak çalışmaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların İllere Göre Dağılımı

Şehirler	Frekans	Yüzde	Şehirler	Frekans	Yüzde
İstanbul	255	56,5	Nevşehir	1	0,2
Ankara	65	14,4	Düzce	1	0,2
İzmir	21	4,7	Sakarya	1	0,2
Bursa	22	4,9	Afyonkarahisar	2	0,4
Tokat	14	3,1	Isparta	2	0,4
Sivas	13	2,9	Siirt	1	0,2
Kayseri	9	2,0	Antalya	1	0,2
Adana	8	1,8	Malatya	2	0,4
Muğla	6	1,3	Uşak	2	0,4
Şanlıurfa	4	0,9	Trabzon	1	0,2
Konya	4	0,9	Erzurum	1	0,2
Mersin	3	0,7	Kocaeli	2	0,4
Bolu	3	0,7	Batman	1	0,2
Gaziantep	2	0,4	Şırnak	1	0,2
Denizli	1	0,2	Eskişehir	2	0,4
Toplam	430	95,4	Toplam	21	4,6

Katılımcıların çalıştıkları illere göre dağılımı Tablo 12'de verilmiştir. Türkiye'nin farklı bölgelerinden 30 ilden avukatlar araştırmaya katkıda bulunmuşlardır. Bununla birlikte en çok katılımcının çalıştığı ilk beş şehir ve katılımcı sayıları şöyledir; İstanbul % 56,5 (255 kişi), Ankara %14,4 (sayısı 65), İzmir % 4,7 (21 kişi), Bursa % 4,9 (sayısı 22) ve Tokat

%3.14 (14 kişi)'dir. Katılımcıların yarısından fazlasının İstanbul'dan olması dikkat çekmektedir. Bununla birlikte yine 31.12.2012 itibarıyla İstanbul'da çalışan avukat sayısı 29.754'tür ve oran olarak Türkiye'deki avukatların yaklaşık % 40'ını oluşturmaktadırlar.

Son olarak katılımcıların haftalık çalışma saatlerine ilişkin bulgular verilmiştir (Tablo 13). Bu bilgiler 50 saatten az ve 50 saat ve üzeri çalışanlar şeklinde gruplandırılmıştır. Böyle bir ayırma gidilmesinin sebebi literatürde haftada 50 saatin üzerinde çalışanların işkolik olarak tanımlanmasıdır (Mosier, 1983, aktaran Clark vd., 2014). Verilere göre katılımcıların % 55,9'u (252 katılımcı) haftada 50 saat ve üzerinde çalışırken, % 44,1'i (199 katılımcı) ise haftada 49 saat ve altında çalışmaktadır. Bu veriler doğrultusunda çalışmaya katılan avukatların yarısından biraz fazlasının (% 55,9, 252 kişi) işkolik olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
0-49 saat	199	44,1
50 saat ve fazla	252	55,9
Toplam	451	100,0

10.KATILIMCILARIN DEĞİŞKENLERLE İLGİLİ GENEL PUAN ORTALAMALARI

Bu bölümde katılımcıların çalışma değişkenlerinden aldıkları ortalamalar verilecektir. İlk olarak işkoliklik ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanlar verilmiştir (Tablo 14).

Tablo 14. Katılımcıların İşkoliklik ve Alt Boyutlarından Aldıkları Ortalama Puanlar

	İşten Zevk Alma	İşe güdülenme	İşe Katılım	İşkoliklik Ortalaması
Ortalama	3,2998	3,2129	3,3145	3,0363
S. Sapma	0,72402	0,62850	0,61503	0,34185

Tablo 14'ten görülebileceği gibi katılımcıların işkoliklik ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları ($\bar{X} = 3,0363$)'dır. Buna göre, katılımcıların işkoliklik puanlarının orta noktanın biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte her bir madde için “Kesinlikle Katılmıyorum”’dan “Kesinlikle Katılıyorum”’a kadar 5’li Likert tipinde cevap seçeneği olduğunu düşündüğümüzde, katılımcı avukatların işkolik olmadıkları söylenebilmesine karşın işkolik diyebileceğimiz 3,5 ortalamasına yakın oldukları da dikkat çekmektedir. Katılımcıların işe katılım ortalamaları ($\bar{X} = 3,3145$), işten zevk alma ($\bar{X} = 3,2998$) ve işe güdülenme ise ($\bar{X} = 3,2129$)’dur. Katılımcıların işkoliklik ölçeği alt boyutlarında en yüksek puanı işe katılım boyutundan, daha sonra işten zevk alma ve işe güdülenme boyutundan aldıkları görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıları işkolik olarak niteleyebilecek yeterli veri olmadığı söylenebilir. Ülkemizde değişik meslek gruplarında (doktorlar, bankacılar ve muhasebe meslek mensupları) yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Bayraktaroğlu, Kutanis ve Dosaliyeva, 2009; Zincirkıran, 2013). Değişik meslek gruplarında işkolikliğe rastlanmaması üzerine değişik yorumlar yapılabilir. İşkoliklerin, işkolik olduklarını inkâr etme eğilimi (Porter, 2009) bunda rol oynamış olabilir. Çalışmanın erdem sayılması, aileye atfedilen değer gibi kültürel anlayışlar etkili olmuş olabilir. Türkiye’de konu hakkında yapılmış nitel çalışma bulunmaması da ilginçtir. Konu hakkında yapılacak nitel çalışmalarla daha farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Tablo 15 katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarını göstermektedir. Çalışmaya katılan avukatların aile-iş çatışmasına göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları görülmektedir. İş-aile çatışmasının daha fazla yaşandığı bulgusu literatür ile uyum göstermektedir (Frone vd., 1992; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Michel vd., 2010). Avukatlık mesleğinin sosyal çevre edinme, davalara hazırlık gibi normal mesai saatleri dışına taşabilecek iş ile ilgili faaliyetleri düşünüldüğünde katılımcıların iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasına göre daha fazla yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 15. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar

	İş-aile çatışması	Aile-iş çatışması
Ortalama	2,9038	2,2111
Std. Sapma	1,02366	0,74724

Katılımcıların tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar Tablo 16’da verilmiştir. Buna göre katılımcıların kişisel başarı düzeyinin yüksek olduğu ($\bar{X}= 3,7550$), duygusal tükenme ($\bar{X}= 2,6208$) ve duyarsızlık ($\bar{X}= 2,5712$) puanlarının orta noktaya yakın olduğu görülmektedir. Buna göre avukatların yaşadıkları duygusal tükenme ve duyarsızlık düzeylerinin fazla olmadığı görülmektedir.

Tablo 16. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Ortalama Puanlar

	Duy. Tükenme	Kişisel Başarı	Duyarsızlaşma	Tükenmişlik
Ortalama	2,6208	3,7550	2,5712	2,4729
Std. Sapma	0,77423	0,59258	0,74962	0,51218

11.KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİYLE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleriyle çalışmadaki değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu başlık altında demografik değişkenler olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, çalışma yılı, haftalık çalışma süresi ve çalışma statüsü belirlenmiştir. Bu amaçla t-testi ve tek yönlü varyans analizlerinden yararlanılmıştır. Varyans analizi sonucu tespit edilen farkın hangi gruplar arasında olduğu Scheffe çoklu karşılaştırma testi ile belirlenmiştir. Tek yönlü varyans analizinin anlamlı olduğu, buna karşın Scheffe testinin gruplar arasında anlamlı sonuçlar vermediği durumda ise LSD testi kullanılmıştır. Bununla birlikte çalışmayı

karmaşıklıkta ve çok fazla ayrıntıdan korumak amacıyla sadece değişkenlerle aralarında istatistiksel anlamlı ilişkilerin olduğu demografik özellikler dikkate alınmış ve rapor edilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı bulunmayan ilişkilere ise değinilmemiştir.

11.1. Katılımcıların İşkoliklik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Bu bölümde katılımcıların işkoliklik ölçeği puanları ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki gösteren demografik özellikler konusunda bilgi verilecektir.

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşmasını sınamak üzere yapılan t-testi ve tek yönlü varyans analizlerinden istatistiksel olarak anlamlı olarak belirlenen değişkenlerden ilki medeni durumdur. Yapılan t-testi sonuçlarına göre Tablo 17’de görüldüğü gibi, katılımcıların işkoliklik ortalama puanları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir ($t= 2,075$, $p<0,005$). Buna göre, evli katılımcılar ($\bar{X}= 3,0605$), bekâr katılımcılara göre ($\bar{X}= 2.9905$) daha fazla işkoliklik davranışı gösteriyorlar denilebilir.

Tablo 17. İşkoliklik Düzeyi ile Medeni Durum İlişkisini Gösteren T-Testi Sonuçları

Medeni hâl	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
Evli	295	3,0605	0,35597	449	2,075	0,039
Bekar	156	2,9905	0,30938			

Evli katılımcıların daha fazla işkoliklik davranışı göstermeleri beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir (Snir ve Harpaz, 2006). Evlilik bireye özellikle ailenin geçiminin sağlanması ve aile bireylerine iyi bir gelecek hazırlanması başta olmak üzere yeni roller ve sorumluluklar yüklemektedir. Bu durumda bireyin sadece bu sebeplerle dahi daha fazla işkoliklik davranışı gösterebileceği düşünülebilir.

İşkoliklik puanları ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki gösteren ikinci demografik değişken eğitim düzeyidir. Tablo 18 ankete katılan avukatların eğitim düzeylerine ilişkin işkoliklik puan ortalamalarını ve standart sapmaları göstermektedir.

Tablo 18. İşkoliklik Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Var. Kay.	Kar. Top	sd	Kar. Ort.	F	p
İşkolikort	Lisans	314	3,0482	0,33990	G.Ara.	0,700	2	,350	3,024	0,05
	Yüksek lisans	120	3,0330	0,33453	G. İçi	51,888	448	.116		
	Doktora	17	2,8400	0,38807	Toplam	52,589	450			
	Toplam	451	3,0363	0,34185						

Tablo 18’de görülebileceği gibi, işkoliklik ölçeği ortalamaları eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir ve en yüksekten başlayarak sıralama lisans, yüksek lisans mezunu ve doktoralı katılımcılar olarak belirlenmiştir. İşkoliklik ölçeği aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda eğitim düzeylerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,024$; $0,05$).

İşkoliklik puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonrası Scheffe testi sonucunda (Tablo 19) lisans mezunu avukatlar ile doktora sahibi avukatlar arasında lisans mezunu avukatlar lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Bu durum, lisans mezunu avukatların daha fazla işkolik davranış sergilediklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca yüksek lisans mezunu katılımcılar ile doktoralı katılımcılar arasında yüksek lisans mezunu

katılımcılar lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 19. İşkoliklik Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	Eğitim Düzeyi	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Lisans	Yüksek lisans	0,01515	0,03652	0,918
	Doktora	0,20815*	0,08475	0,050
Yüksek lisans	Lisans	-0,01515	0,03652	0,918
	Doktora	0,19300	0,08819	0,092
Doktora	Lisans	-0,20815*	0,08475	0,050
	Yüksek lisans	-0,19300	0,08819	0,092

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Eğitim düzeyinin işkoliklik davranışı ile paralellik göstermesi makul karşılanabilir. Lisans mezunu bir avukatın kariyer devresinin hemen başında olması, kendisini geliştirmek ve ispat etmek, mesleğinde hedeflediği noktalara gelme düşüncesi daha fazla işkolik davranışı göstermeleri sonucunu verebilir. Diğer taraftan doktora ve yüksek lisans mezunu avukatların artık meslekte yerlerini sağlamlaştırmaları, edindikleri bilgi ve tecrübe daha az işkolik davranış sergilemelerine yol açmış olabilir.

11.2. Katılımcıların İşten Zevk Alma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Bu bölümde katılımcıların işkoliklik ölçeğinin alt boyutu olan işten zevk alma ölçeğinden aldıkları puanlarla istatistiksel olarak anlamlı ilişki gösteren demografik özellikler olan yaş, çalışma yılı, çalışma statüsü hakkında bilgi verilecektir.

İşkolikliğin alt boyutu olan işten zevk alma ile yaş grupları arasında farklılıklar belirlenmiştir (Tablo 20). İşten zevk alma puanlarının ortalaması en yüksekten başlayarak

sıralandığında 51 yaş ve üzeri grup en yüksek ortalama puana sahip iken bunu sırasıyla 41-50 yaş grubu, 31-40 yaş ve 21-30 yaş grupları takip etmektedir.

İşten zevk alma boyutundan alınan puanların aritmetik ortalamalarının yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,646$; $0,05$).

Tablo 20. İşten Zevk Alma Puanlarının Yaş Grupları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X} =$	SS	Var. Kay.	Kar. Top	sd	Kar. Ort.	F	p
İşten Zevk Alma	21-30	149	3,1926	0,64829	G.Ara.	5,634	3	1,878	3,646	0,013
	31-40	178	3,3140	0,74536	G. İçi	230,256	447	0,515		
	41-50	89	3,3202	0,77536	Toplam	235,890	450			
	51+	35	3,6314	0,70326						
	Toplam	451	3,2998	0,72402						

İşten zevk alma puanlarının yaş grupları değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonrası Scheffe testi sonucunda 51 yaş ve üzeri avukatlar ile 21-30 yaş grubu avukatlar arasında 51 yaş ve üzeri avukatlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Tablo 21). Bu durum, 51 yaş ve üzeri avukatların işlerinden daha fazla zevk aldıklarını göstermektedir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p<0,05$).

Katılımcıların işten zevk alma puanları incelendiğinde 51 yaş ve üzeri grubun işten zevk alma düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. 51 yaş ve üzeri katılımcıların çalışma hayatında edindikleri birikimlerin ve tecrübelerinin kariyerlerinin bu

devresinde işlerinden zevk alma düzeylerini artıracakları düşünülebilir. Ayrıca bir mesleği uzunca bir dönem ifa etmenin temel sebeplerinden birisi de o işten zevk almaktır denilebilir.

Tablo 21. İşten Zevk Alma Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları

Yaş Grupları	Yaş Grupları	Ortalama	Sd. Hata	p
21-30	51+	-0,43881*	0,13481	0,015
51 ve üzeri	21-30	0,43881*	0,13481	0,015

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

İşkolikliğin alt boyutu olan işten zevk alma ölçeği ortalamaları eğitim düzeyi itibarıyla farklılıklar göstermektedir (Tablo 22). Katılımcıların işten aldıkları zevk eğitim düzeyi ile doğru bir orantı göstermektedir. Buna göre, yüksek lisans mezunlarının ortalamasının ($\bar{X}=3,3217$) lisans mezunu katılımcılardan ($\bar{X}=3,2570$), doktora sahibi katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}=3,9353$) ise yüksek lisans mezunu katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İşten zevk alma boyutundan alınan puanların aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda eğitim düzeyi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=7,354$; $0,001$).

Tablo 22. İşten Zevk Alma Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Var. Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
İşten Zevk Alma	Lisans	314	3,2570	0,72762	G.Ara.	7,498	2	3,749	7,354	0,001
	Yüksek Lisans	120	3,3217	0,70128	G. İçi	228,392	448	0,510		
	Doktora	17	3,9353	0,50983	Toplam	235,890	450			
	Toplam	451	3,2998	0,72402						

Bu iki değişken arasındaki ilişki karşılıklı olabilir. Yükselen eğitim seviyesi bireyin mesleğini daha iyi yapmasını sağladığı gibi, daha iyi imkânlar elde etmesine de yardımcı olacak bir faktördür. Diğer taraftan işini zevk alarak yapan bir birey kendisini mesleğinde daha fazla geliştirmek gayesi ile daha üst seviyede eğitim alma arzusu taşıyabilir. Avukatlık bir anlamda sürekli araştırmayı, öğrenmeyi gerektiren bir meslektir, dolayısıyla eğitim ile işten zevk alma arasında ilişki görülmesi beklenebilir.

İşten zevk alma puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 23'te verilmiştir. Tablodan görülebileceği gibi, doktoralı katılımcılar ile yüksek lisans ve lisans mezunu katılımcılar arasında doktoralı katılımcılar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Lisans mezunu avukatlar ile yüksek lisans mezunu olanlar arasındaki fark ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre, doktoralı katılımcıların yüksek lisans mezunu ve lisans mezunu katılımcılara göre işlerinden daha fazla zevk aldığı söylenebilir.

Tablo 23. İşten Zevk Alma Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşması-Scheffe Testi Sonuçları

Eğitim düzeyi	Eğitim düzeyi	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Lisans	Yüksek Lisans	-0,06466	0,07663	0,701
	Doktora	-0,67829	0,17780	0,001
Yüksek lisans	Lisans	0,06466	0,07663	0,701
	Doktora	-0,61363	0,18503	0,004
Doktora	Lisans	0,67829	0,17780	0,001
	Yüksek Lisans	0,61363	0,18503	0,004

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

İşten zevk alma ölçeği puanları ile çalışma yılı arasında da farklılık olduğu belirlenmiştir (Tablo 24). Çalışma yılı işten zevk düzeyi ile bir ölçüde doğru bir ilişki göstermektedir. 26 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar en yüksek ortalamaya sahip iken (\bar{X} = 3,6282), bunları sırasıyla 21-25 yıl çalışanlar (\bar{X} = 3,4810), 6-10 yıl çalışanlar (\bar{X} = 3,3538), 11-15 yıl çalışanlar (\bar{X} = 3,2632) , 16-20 yıl çalışanlar (\bar{X} = 3,2200), 0-5 yıl çalışanlar (\bar{X} = 3,1636) takip etmektedir.

Kariyer devrelerinin henüz başında olan katılımcıların işten zevk alma düzeylerinin kariyer devresinde daha ileriki dönemlerde bulunan katılımcılara göre daha düşük olması beklenen bir durum olarak değerlendirilmelidir. Kariyer devrelerinin ilk yılları birey için en zorlu geçen dönemlerdir. Dolayısıyla kariyerlerinin başlangıcında bulunan katılımcıların, diğer gruplara nazaran, işlerinden daha az zevk almaları doğaldır denilebilir.

İşten zevk alma boyutundan alınan puanların aritmetik ortalamalarının çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda çalışma yılı değişkenine göre ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,428$; $0,005$).

Tablo 24. İşten Zevk Alma Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Varyans Kaynağı.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
İşten Zevk Alma	0-5 yıl	132	3,1636	0,64693	Gruplar Arası	8,749	5	1,750	3,428	0,005
	6-10 yıl	93	3,3538	0,71240						
	11-15 yıl	95	3,2632	0,79480	Toplam	235,890	450			
	16-20 yıl	50	3,2200	0,75377						
	21-25 yıl	42	3,4810	0,74022						
	26 yıl ve üzeri	39	3,6282	0,64765						
	Toplam		451	3,2998	0,72402					

İşten zevk alma puanlarının çalışma yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir. Test sonuçlarına göre anlamlı farklılık sadece 26 yıl ve üzeri çalışan katılımcılarla 0-5 yıl arası çalışan grup arasında 26 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar lehine belirlenmiştir. Test sonuçlarına göre çalışma yılının ilk dönemlerinde işten alınan zevk daha düşük düzeyde iken, bu farklılık çalışma yılı 26'yı geçtiğinde istatistiksel olarak anlam kazanmaktadır. Buna göre mesleğin ilk

yılları ile karşılaştırıldığında ilerleyen yıllarda katılımcıların mesleklerinden daha fazla zevk aldığı söylenebilir.

Tablo 25. İşten Zevk Alma Puanlarının Çalışma Yılına Göre Farklılaşması Scheffe testi Sonuçları

Çalışma Yılı	Çalışma Yılı	Ortalama farkı	Sd. hata	p
0-5 yıl	26 yıl ve üzeri	-0,46457*	0,13021	0,028
26 yıl ve üzeri	0-5 yıl	0,46457*	0,13021	0,028

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

İşten zevk alma boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren bir diğer demografik değişken haftalık çalışma saati olarak belirlenmiştir. Daha önce belirtildiği gibi katılımcılar haftalık çalışma saatlerine göre “0-49” ile “50 ve üzeri” saat çalışanlar olarak iki gruba ayrılmıştır. Haftalık çalışma süresinin artışı ile işten alınan zevk de artmaktadır. Bu değişkenler arasındaki ilişki konusunda işini zevk alarak yapan bireylerin işlerinde daha uzun süreler çalışmalarını normal karşılanabilir. İşten zevk alma boyutu ile haftalık çalışma saati değişkeni arasında yapılan t-testi sonuçları Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26. İşten Zevk Alma Puanları ile Haftalık Çalışma Saati Arasındaki İlişkiyi Gösteren T-Testi Sonuçları

	Haftalık Çal. Saati	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
İşten Zevk Alma	0-49 Saat	199	3,1613	0,72402	449	-3,659	0,000
	50 Saat ve üzeri	252	3,4091	0,70646			

Yapılan t-testi sonuçlarına göre Tablo 26’da görüldüğü gibi, katılımcıların işten zevk alma ortalama puanları haftalık çalışma saatlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir, ($t=-3,659$, $p < 0,000$). Bu bulgular ışığında, haftalık 50 saat ve üzeri çalışan katılımcıların puan ortalamaları ($\bar{X} = 3,4091$), 0-49 saat arası çalışan katılımcılara ($\bar{X} =$

3,1613) göre daha yüksektir. Bu bulgular doğrultusunda avukatların işlerinden zevk aldıkları için uzun saatler çalıştıkları söylenebilir.

İşten zevk alma puanları ile çalışma statüsü arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. İşten zevk alma ölçeği puanları ile çalışma statüsü arasındaki ilişkileri gösteren betimsel istatistikler ve t-testi analizi sonuçları Tablo 27' de gösterilmiştir.

Tablo 27. İşten Zevk Alma Puanları ile Çalışma Statüsü İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları

	Çalışma Statüsü	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
İş Zevk Alma	Kendi İşi	268	3,3694	0,75240	448	2,520	0,012
	Ücretli	182	3,1951	0,67014			

Kendi işi olarak avukatlık yapanların işten zevk alma ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar ($\bar{X}= 3,3694$) iken, ücretli olanlar daha düşük ($\bar{X}=3,1951$) bir ortalama puana sahiptirler ve bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı olarak belirlenmiştir ($t= 2,520$, $p<,05$). Bu sonuç dikkate alındığında, kendi işi olarak avukatlık mesleğini yapanların ücretle çalışan avukatlara nazaran işlerinden daha fazla zevk aldıkları söylenebilir. Avukatların mesleklerini kendi bürolarında, kendi işlerinin sahibi olarak ifa etmek konusunda bir eğilimleri söz konusudur ve kendi bürolarında faaliyetlerini yürüten avukatların oranı % 60 civarındadır (Akbaş, 2011). Bu çalışmanın örnek kütesinde de kendi işini yapan avukatların oranı yine % 60 olarak belirlenmiştir. Bağımsız çalışma ihtiyacının karşılanıyor olması da kendi işi olarak avukatların işlerinden daha fazla zevk almalarını sağlamış olabilir.

11.3. Katılımcıların İşe Güdülenme Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

İşe güdülenme boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren tek demografik değişken haftalık çalışma saati olmuştur ($t= -3,296$, $p<0,001$). İşe güdülenme ölçeği puanları

ile haftalık çalışma saatleri arasındaki ilişkileri gösteren betimsel istatistikler ve t-testi analizi sonuçları Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28. İşe GÜdülenme ile Haftalık Çalışma Saatleri İlişkisini Gösteren T-Testi Sonuçları

	Haftalık Çal. Saati	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
İşe GÜdülenme	0-49 Saat	199	3,1043	0,63896	449	-3,296	0,001
	50 Saat ve üzeri	252	3,2986	0,60778			

0-49 saat arası çalışan katılımcıların işe güdülenme ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar ($\bar{X} = 3,1043$) iken, 50 saat ve üzeri çalışan katılımcıların daha yüksek ($\bar{X} = 3,2986$) bir ortalama puana sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç dikkate alındığında, 50 saat ve üzeri çalışan avukatların diğer grupla karşılaştırıldığında işe daha fazla güdülendikleri söylenebilir.

Literatürdeki işkoliklik tanımları arasında çalışan saatlerini temel alan bir tanımlama söz konusudur ve 50 saat ve üzeri çalışanlar işkolik olarak kabul edilmektedirler (Mosier, 1983, aktaran Clark vd., 2014). İşkolikliği bir davranış olarak değerlendirdiğimizde, işkolik tanımlamasına giren katılımcıların işe daha fazla güdülenmeleri beklenen bir durum olarak değerlendirilmelidir.

11.4. Katılımcıların İşe Katılım Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Bu bölümde katılımcıların işe katılım ölçeğinden aldıkları puanlar ile anlamlı farklılık gösteren demografik değişkenler hakkında bilgi verilecektir. Katılımcıların işe katılım ölçeği puanları ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye sahip ilk demografik değişken yaş olarak belirlenmiştir. İlgili değişkenler arasındaki betimsel istatistikler ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir. İşe katılım boyutundan alınan puanların aritmetik ortalamalarının yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda yaş grupları değişkenine göre ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,777$; $0,001$).

Tablo 29. İşe Katılımın Yaş Grupları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler				Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları						
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Var. Kay.	Kar. Top	sd	Kar. Ort.	F	p
İşe Katılım	21-30	149	3,1572	0,58331	G.Ara.	6,353	3	2,118	5,777	0,001
	31-40	178	3,3612	0,65336	G. İçi	163,864	447	0,367		
	41-50	89	3,3997	0,54957	Toplam	170,217	450			
	51+	35	3,5306	0,57829						
	Total	451	3,3145	0,61503						

Yaş grupları ile işe katılım puanları doğrusal bir ilişki göstermektedir. 51 yaş ve üzeri grup en yüksek ortalamaya sahip iken ($\bar{X}= 3,5306$), bunu sırasıyla 41-50 yaş grubu ($\bar{X}= 3,3997$), 31-40 yaş grubu ($\bar{X}= 3,3612$) ve 21-30 yaş grubu ($\bar{X}= 3,1572$) takip etmektedirler.

Yaş gruplarının artışı ile işe katılım davranışının doğru yönlü bir ilişki göstermesi kariyer devreleri ile ilgili olabilir. Kariyerlerinin ilk devrelerinde olan katılımcıların henüz arayış içerisinde olmaları ve gelecekle ilgili yaşadıkları belirsizlikler işe katılımlarını etkiliyor olabilir. Buna karşın kariyerlerinin ilerleyen devrelerinde olan katılımcılar kariyer ortası denilen meslekleriyle ilgili olgunluk dönemini yaşıyor olabilirler. Bu grup mesleğe yaptığı yatırımlar sonucu artık bu işi benimsemiş, işinde iyice ustalaşmış, konumu sağlamlaşmış, gerek meslek gerekse sosyal çevrede saygınlık kazanmış olabilir. Bu sebepler bireyin işe katılımını doğrudan etkileyen nedenler olarak düşünülebilir.

İşe katılım puanlarının yaş grupları değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 30'da verilmiştir. Buna

göre 21-30 yaş grubu ile diğer bütün gruplar arasında, diğer gruplar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir ($p < 0,005$). Diğer bir ifade ile, diğer bütün gruplar 21-30 yaş grubuna göre daha fazla işe katılım davranışı göstermektedirler.

Tablo 30. İşe Katılım Puanlarının Yaş Grupları Değişkenine Göre Farklılaşması- Scheffe Testi Sonuçları

Yaş Grupları	Yaş Grupları	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
21-30	31-40	-0,20392*	,06723	0,028
	41-50	-0,24244*	0,08111	0,031
	51+	-0,37337*	0,11373	0,014
31-40	21-30	0,20392*	0,06723	0,028
41-50	21-30	0,24244*	0,08111	0,031
51+	21-30	0,37337*	0,11373	0,014

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların işe katılım puanları ile medeni durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($t = 3,767$, $p < 0,000$). Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren t-testi sonuçları Tablo 31’de verilmiştir.

Evli katılımcıların işe katılım puanları ortalaması ($\bar{X} = 3,3927$) bekâr katılımcılara göre ($\bar{X} = 3,1667$) daha yüksek olarak bulunmuştur. Buna göre, evli katılımcıların işe katılımlarının bekâr katılımcılara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 31. İşe Katılım Puanları ile Medeni Durum İlişkisini Gösteren T-Testi Sonuçları

Çalışma Statüsü	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p	
İşe Katılım	Evli	295	3,3927	0,62423	449	3,767	0,000
	Bekâr	156	3,1667	0,57047			

Bireyin aile kurması ona birtakım ilave roller yükleyecektir. Ailenin ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması, refah düzeyinin iyileştirilmesi için çalışma zorunluluğu işe katılım davranışını doğru yönlü etkileyecektir. Nitekim ailenin uzun çalışma saatlerine sebebiyet verdiği literatürle de uyum arz etmektedir (Snir ve Harpaz, 2006; Andreassen, 2014).

Çalışmaya katılan avukatların işe katılım puanları çocuk sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($F= 8,138; 0,000$). Tablo 32’de bu iki değişken arasındaki betimsel istatistikler ve tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 32. İşe Katılım Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Var. Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
İşe Katılım	Çocuksuz	207	3,2015	0,59521	G.Ara.	5,951	2	2,976	8,138	0,000
	Tek çocuk	92	3,3556	0,56452	G. İçi	162,710	445	0,366		
	İki ve fazla çocuk	149	3,4602	0,64057	Toplam	168,661	447			
	Toplam	448	3,3192	0,61426						

Tablodan da görülebileceği gibi çocuk sayısı ile işe katılım arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Diğer bir ifade ile işe katılım puanı en yüksek olan grup en fazla çocuk sahibi (iki ve daha fazla) olanlar iken, en düşük puana sahip olan grup çocuk sahibi olmayan grup olarak belirlenmiştir. Bir önceki değişkenle ilgili yapılan yorumun bu değişkenle de ilgili olduğunu belirtmek gerekir. Aile, özellikle çocuklar bireyin işe katılımını pozitif yönde etkileyecektir denilebilir.

İşe katılım puanlarının çocuk değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 33’te verilmiştir. Buna göre çocuksuz grup ile karşılaştırıldığında iki ve daha fazla çocuk sahibi grup arasında bu grup lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($p < 0,000$). Diğer bir ifade ile çocuk sayısı işe katılımı belirgin bir şekilde etkilemektedir.

Tablo 33. İşe Katılım Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılaşması-Scheffe testi sonuçları

Çocuk Sayıları	Çocuk Sayıları	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Çocuksuz	İki çocuk ve daha fazla	-0,25869*	0,06496	0,000
İki çocuk ve daha fazla	Çocuksuz	0,25869*	0,06496	0,000

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

İşe katılım ölçeği ile ilişkisi belirlenen diğer bir demografik değişken çalışma yılı olarak tespit edilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ilişki istatistik olarak anlamlıdır (F= 3,969; 0,002). Tablo 34'te işe katılım puanları ve çalışma yılı arasındaki betimsel istatistikler ve tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir. İşe katılım ölçeği puanlarında en yüksek ortalama 26 yıl ve üzeri çalışan avukatlara aittir (\bar{X} = 3, 5165), bunu sırasıyla 21-25 yıl çalışanlar (\bar{X} = 3,4388), 11-15 yıl çalışanlar (\bar{X} = 3.4271), 16-20 yıl çalışanlar (\bar{X} = 3,3866), 6-10 yıl çalışanlar (\bar{X} = 3,2273) ve 0-5 yıl arası çalışanlar (\bar{X} =3,1677) takip etmektedir. Burada da 11-15 yıl arası çalışan grubu hariç tuttuğumuzda işe katılım ile çalışma yılı arasında doğru bir orantı olduğu görülmektedir. Diğer bir şekilde, çalışma yılındaki artış katılımcıların işe katılım ölçeğinden aldıkları puanlarda da artışa işaret etmektedir.

Tablo 34. İşe Katılım Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Varyans Kaynağı.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
İşe Katılım	0-5 yıl	132	3,1677	0,59323	Gruplar Arası Grup İçi Toplam	7,267	5	1,453	3,969	0,002
	6-10 yıl	93	3,2273	0,63163						
	11-15 yıl	95	3,4271	0,64378						
	16-20 yıl	50	3,3886	0,55818						
	21-25 yıl	42	3,4388	0,60559						
	26 yıl ve üzeri	39	3,5165	0,53514						
Toplam	451	3,3145	0,61503							

Çalışma yılının ile işe katılım ile doğru yönlü ilişkisi avukatlık mesleği ile ilgili olabilir. Kariyerinde belli birikimler, çevre edinmiş olan avukatların işe daha fazla katılım davranışı göstermeleri beklenebilir.

İşe katılım puanlarının çalışma yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre gruplar arasından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bunun üzerine yapılan LSD testi sonuçları Tablo 35'te verilmiştir. LSD testi sonuçlarına göre işe katılım puanları ile çalışma yılı arasında 6-10 yıl çalışan grup hariç tuttuğumuzda, 0-5 yıl çalışan grupla diğer gruplar arasında diğer gruplar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Buna göre çalışma yılının artışı ile işe katılım düzeyi de artış göstermektedir.

Tablo 35. İşe Katılım Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşması LSD Testi Sonuçları

Çalışma Yılı	Çalışma Yılı	Ortalama Farkı	Std. Hat	p
0-5 yıl	11-15 yıl	-0,25932*	0,08142	0,002
	16-20 yıl	-0,22082*	0,10049	0,028
	21-25 yıl	-0,27103*	0,10720	0,012
	26 yıl ve üzeri	-0,34873*	0,11029	0,002
6-10 yıl	11-15 yıl	-0,19973*	0,08827	0,024
	26 yıl ve üzeri	-0,28914*	0,11544	0,013
11-15 yıl	0-5 yıl	0,25932*	0,08142	0,002
	6-10 yıl	0,19973*	0,08827	0,024
16-20 yıl	0-5 yıl	0,22082*	0,10049	0,028
21-25 yıl	0-5 yıl	0,27103*	0,10720	0,012
26 yıl ve üzeri	0-5 yıl	0,34873*	0,11029	0,002
	6-10 yıl	0,28914*	0,11544	0,013

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların işe katılım ölçeği puanları ile haftalık çalışma saatleri arasında anlamlı istatistiksel farklılık belirlenmiştir ($t = -4,596$, $p < 0,000$). İşe katılım ölçeği puanları ile haftalık çalışma saatleri arasındaki ilişkileri gösteren betimsel istatistikler ve t-testi analizi sonuçları Tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo 36. İşe Katılım ile Haftalık Çalışma Saatleri İlişkisini Gösteren T-Testi Sonuçları

	Haftalık Çalışma Saati	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
İşe Katılım	0-49 Saat	199	3,1680	0,57814	449	-4,596	0,000
	50 Saat ve üzeri	252	3,4303	0,61969			

0-49 saat arası çalışan katılımcıların işe katılım ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar (\bar{X} = 3,1680) iken, 50 saat ve üzeri çalışan avukatların daha yüksek (\bar{X} = 3,4303) bir ortalama puana sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç dikkate alındığında, 50 saat ve üzeri çalışan avukatların, diğer gruba kıyasla, daha fazla işe katılım davranışı sergiledikleri söylenebilir. Aslında zamanını iş ile ilgili aktivitelerle doldurma olarak nitelendirilebilecek işe katılım davranışının en belirgin göstergesi çalışma saatleridir denilebilir. Dolayısıyla işe katılımın artışı çalışılan saatleri de etkileyecektir.

İşe katılım düzeyi ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki gösteren diğer bir demografik değişken çalışma statüsüdür ($t=2,839$, $p < 0,005$). Yapılan t-testi sonuçları Tablo 37'de verilmiştir.

Tablo 37. İşe Katılım Düzeyi ile Çalışma Statüsü İlişkisini Gösteren T-Testi Sonuçları

	Çalışma Statüsü	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
İşe Katılım	Kendi İşi	268	3,3817	0,62148	448	2,839	0,005
	Ücretli	182	3,2151	0,59497			

Kendi işi olarak avukatlık mesleğini ifa eden katılımcıların işe katılım puanları (\bar{X} = 3,3817) iken, ücretli olarak çalışan avukatların işe katılım ölçeğinden aldıkları puanları (\bar{X} = 3,2151) olarak tespit edilmiştir.

Bu bulgular ışığında ücretli olarak çalışan katılımcılara göre, diğer avukatların (kendi işi olarak avukatlık mesleğini yapanların) işe katılımlarının daha üst seviyede olduğu söylenebilir. Ücretli çalışan avukatların iş yaşamlarında mesai saatlerinin belirli olduğu

düşünülebilir. Buna karşın kendi bürosunda, serbest avukat olarak çalışanların daha fazla süreler çalışmaları beklenebilir. Ayrıca kendi işi olarak çalışan katılımcılar için iş belki de hayatın daha merkezinde yer almaktadır (Snir ve Harpaz, 2006).

11.5. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Çalışmada katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki gösteren sadece bir değişken belirlenmiştir. Katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puanlarla haftalık çalışma saati arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-3,667$, $p < 0,000$). Sonuçlar Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Haftalık Çalışma Saatine Göre Farklılaşması

	Haftalık Çalışma Saati	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
İş-Aile Çatışması	0-49 Saat	199	2,7075	0,99204	449	-3,667	0,000
	50 Saat ve üzeri	252	3,0587	1,02357			

0-49 saat arası çalışan katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar ($\bar{X} = 2,7075$) iken, 50 saat ve üzeri çalışan avukatların daha yüksek ($\bar{X} = 3,0587$) bir ortalama puana sahip oldukları gözlemlenmektedir. Bu sonuç dikkate alındığında, 50 saat ve üzeri çalışan avukatların, diğer gruba kıyasla, daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları iddia edilebilir. İnsanın sınırlı kaynaklarından olan zamanın iş için önemli ölçüde harcanması aileye ayrılacak olan zamanı azaltması dolayısıyla bireyin aile ile ilgili rollerini yerine getirmesini engelleyecektir. Bunun sonucu olarak işe daha fazla zaman harcayan katılımcıların yaşayacakları iş-aile çatışması düzeyi de artacaktır (Mustafayeva, 2013; Andreassen, 2014).

11.6. Katılımcıların Aile-İş Çatışma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Tablo 39'dan görülebileceği gibi, çalışmaya katılan avukatların aile-iş çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ($t= 3,654$, $p < 0,000$). Erkek katılımcıların aile-iş çatışması ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X} = 2,2849$) kadın katılımcılara göre ($\bar{X} = 1,9930$) yüksek olarak bulunmuştur. Buna göre erkek katılımcıların, kadın katılımcılara kıyasla, daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir. Bununla birlikte özellikle vurgulanması gerek çalışmada aile-iş çatışması düzeyinin düşük olarak bulunduğu.

Tablo 39. Aile-iş Çatışması ile Cinsiyet İlişkisini Gösteren T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
Aile-İş Çatışması	Erkek	337	2,2849	0,75375	449	3,654	0,000
	Kadın	114	1,9930	0,68559			

İş-aile ve aile-iş çatışması ile cinsiyet arasındaki ilişkiler incelendiğinde kadınların daha yüksek düzeyde çatışma yaşadığı ileri sürülse de (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007), aslında cinsiyet iş-aile çatışması ile ilişkisi farklı sonuçları doğuran, tartışmalı bir alan olarak dikkat çekmektedir. Kadınların ev ile ilgili sorumluluklarının daha fazla olması, aile ile ilgili roller ve faaliyetlere daha fazla zaman ve enerji harcamaları gibi sebeplerden dolayı daha fazla çatışma yaşayacakları iddia edilse de, aslında cinsiyetin iş-aile ve aile-iş çatışmalarına etkisinin küçük olduğu (Cinamon, 2006) veya bu iki grup arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ileri süren çalışmalar da bulunmaktadır (Bilderback, 2013). Örneğin Özmete ve Eker (2012) kamu çalışanları arasında yaptıkları bir çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasında cinsiyet açısından anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Buna karşın kadınların yaşadıkları aile-iş çatışmasının daha güçlü olduğunu iddia eden araştırmalar da söz konusudur

(Michel vd., 2010). Görüldüğü gibi konu hakkında çok farklı görüşler söz konusudur ve üzerinde uzlaşılan bir yargı olmadığı söylenebilir.

Çalışma verileri doğrultusunda erkek katılımcıların yaşadığı aile-iş çatışmasının sebepleri ile ilgili çok fazla yorum yapma imkânına sahip olmamamıza rağmen avukatlık mesleğinin koşulları bu konuda etkili olmuş olabilir. Avukatlık mesai saatleri dışında da bir takım sosyal etkinliklere katılmayı gerektiren, davalara hazırlık süreci isteyen bir uğraş olarak, eğer ailenin bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesine kısıtlayıcı bir tesiri olacağı düşünülürse çatışma yaşanması mümkündür. Ayrıca bağımsızlık ve özerklik erkeklerin en temel psikolojik ihtiyaçları arasında kabul edilmektedir (Tarhan, 2010). Erkek, aileyi bu ihtiyaçlarının karşılanmasının önünde engelleyici bir unsur olarak görürse de aile-iş çatışması yaşanması olasıdır. Son olarak kadınların iş ve aile hayatı ile ilgili talepleri daha başarılı yönettikleri de düşünülebilir (Özmete ve Eker, 2012).

Katılımcıların aile-iş çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar ile medeni durumları arasında da istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($t= 2,848$, $p < 0,005$). Yapılan t testi sonuçları Tablo 40’da verilmiştir. Evli katılımcıların ölçekten aldıkları puanlar ($\bar{X} = 2,2834$), bekâr katılımcılara göre ($\bar{X} = 2,0744$) yüksektir. Buna göre, evli katılımcıların daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 40. Aile-iş Çatışması ile Medeni Durum İlişkisini Gösteren T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
Aile-İş Çatışması	Evli	295	2,2834	0,78313	449	2,848	0,005
	Bekar	156	2,0744	0,65499			

Ailenin bireye yeni bir takım roller yüklemesi aile-iş çatışmasını doğurabilir. Ailenin yaşam tarzı, standartları, çocukların sayısı ve yaşları, diğer eşin çalışma durumu, ailenin yaşam döngüsü dönemi gibi çok farklı özellikler aile-iş çatışmasına sebep olabilir. Aile ile

ilgili bu veya benzeri özelliklerin aile-iş çatışmasına neden olduğu araştırmaların ortaya koyduğu bir sonuçtur (Eby vd., 2005). Aile ile ilgili hangi özelliklerin aile-iş çatışmasına etkisi olduğu bu çalışmanın inceleme alanı dışında kalmaktadır.

Çalışmaya katılan avukatların aile-iş çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar ile eğitim düzeyi arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ($F= 4,123; 0,05$). Bu iki değişken arasındaki betimsel istatistikler ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 41’de verilmiştir.

Aile-iş çatışması ölçeğinden alınan puan ortalamaları dikkate alındığında en düşük puana sahip grup yüksek lisans mezunu olanlar ($\bar{X}= 2,0533$), daha sonra doktoralı katılımcılar ($\bar{X} = 2,1059$) ve lisans mezunu katılımcılar ($\bar{X} = 2,2771$) gelmektedir. Buna göre en fazla aile-iş çatışmasını lisans mezunu avukatlar yaşarken, en az aile-iş çatışması yaşayanlar yüksek lisans mezunu katılımcılardır. Doktoralı katılımcılar bu iki grup arasında yer almaktadır.

Tablo 41. Aile-İş Çatışma Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Var.	Kar.	sd	Kar.	F	p
					Kay.	Top.		Ort.		
Aile-iş	Lisans	314	2,2771	0,74785	G.Ara.	4,542	2	2,271	4,123	0,017
Çatışması	Yüksek lisans	120	2,0533	0,71136	G. İçi	246,723	448	0,551		
	Doktora	17	2,1059	0,84592	Toplam	251,265	450			
	Toplam	451	2,2111	0,74724						

Bireyin aldığı eğitim yaptığı işi doğrudan etkileyen etmenlerdendir. Mesleğinde başarılı olmanın temel şartlarının başında alınan eğitim gelmektedir. Ülkemizde son yıllarda artan hukuk fakültesi sayısı eğitimin kalitesini de etkilemiştir. Nitekim eğitim avukatların en temel sorunlarının başında sayılmaktadır (Tavşancıl, Demirel ve Koç, 2008-9). Almış olduğu eğitimin mesleği yetkinlikle yapmasına yeterli olmadığını gören avukatın bu nedenle aile-iş çatışması yaşayacağı düşünülebilir. Çünkü eğitim düzeyi daha düşük olan katılımcılar

mesleklerini ifa ederken daha fazla zamana ihtiyaç duyabilirler, dolayısıyla işe harcanılan zamanın artışı ile aile-iş çatışması artabilir. Artan eğitim düzeyinin kişiye yeni bir takım yetkinlikler kazandıracığı düşünüldüğünde, iş-aile pozitif yayılma yaklaşımı bağlamında, eğitim düzeyinin artması ile yaşanabilecek çatışmaların azalacağı da söylenebilir.

Katılımcıların aile-iş çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar ile çalışma statüleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık söz konusudur ($t= 3,004$, $p < 0,005$). Gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 42’de verilmiştir. Kendi işinde çalışan katılımcıların ölçekten aldıkları puanlar ($\bar{X}= 2,2985$), ücretle çalışan katılımcılara göre ($\bar{X}= 2,0846$) yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla kendi işi olarak avukatlık yapanların daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 42. Aile-İş Çatışması ile Çalışma Statüsü İlişisini Gösteren T-Testi Sonuçları

	Çalışma Statüsü	N	Ortalama	Std. Sapma	Sd	t	p
Aile-İş Çatışması	Kendi işi	268	2,2985	0,75123	448	3,004	0,003
	Ücretli	182	2,0846	0,72621			

Kendi işi olarak avukatlık yapan katılımcıların daha fazla aile-iş çatışması yaşamasının değişik sebepleri olabilir. Bunların başında bu grubun işe katılım davranışının daha fazla olması gelebilir. Nitekim bu çalışmada da bu ilişki yani kendi işi olarak avukatlık yapanların işe daha fazla katılım gösterdiği tespit edilmiştir. Kaynak teorisi kapsamında zaman ve enerji gibi kısıtlı kaynaklarını önemli ölçüde işe harcamak aile-iş çatışmasına neden olabilir. Burada aile-iş çatışmasında bireyin aile ile ilgili sorumluluklarının iş yaşamının sorumluluklarını yerine getirmeye engel olduğunu vurgulamak gerekir. Serbest olarak çalışan avukatların mesleklerinde başarılı olabilmek için sosyal bir çevre edinmeleri gerekebilir. Bunu gerçekleştirmek için birtakım sosyal aktivitelere, bürolarında çalışmanın dışında da birtakım

etkinliklere katılmaları gerekebilir. Aile ile ilgili rollerinin bunu engelliyor olması bu iki alan arasında bir çatışma yaşanmasına sebebiyet verebilir.

11.7. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Katılımcıların tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanlar ile yaş grupları değişkeni arasında istatistiksel anlamlı ilişki belirlenmiştir ($F= 4,458; 0,05$). Bu iki değişken arasındaki betimsel istatistikler ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 43'te verilmiştir. Tükenmişlik puanları 51 ve üzeri yaş grup için en düşük ($\bar{X}= 2,3377$) olmak üzere yaş gruplarının küçülmesine karşın, artan bir seyir göstermekte ve 41-50 yaş grubu ($\bar{X}= 2,3468$), 31-40 yaş grubu ($\bar{X}= 2,4826$) ve 21-30 yaş grubu için ($\bar{X}= 2,5683$) şeklinde gerçekleşmiştir. Bu ortalamalara göre katılımcılar içerisinde en fazla tükenmişlik yaşayanlar en genç avukatlar (21-30 yaş) iken, en az tükenmişlik yaşayan grup ise 51 yaş ve üzeri grup olarak kendini göstermektedir.

Tablo 43. Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Grupları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Analiz Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Var. Kay.	Kar. Top	sd	Kar. Ort.	F	p
Tükenmişlik	21-30	149	2,5683	0,49590	G.Ara.	3,430	3	1,143	4,458	0,004
	31-40	178	2,4826	0,51993	G. İçi	114,617	447	0,256		
	41-50	89	2,3468	0,51015	Toplam	118,047	450			
	51+	35	2,3377	0,46880						
	Total	451	2,4729	0,51218						

Genç katılımcıların daha fazla tükenmişlik yaşaması bulgusu literatürle uygunluk göstermektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Schaufeli ve Buunk 2003; Özyurt, Hayran ve Sur, 2006). İleri yaştaki bireylerin kazandıkları deneyimler sonucu genç çalışanlara göre daha sabırlı, olgun ve dengeli olmaları sebebiyle tükenmişliğe karşı daha dirençli

olmaları mümkündür (Ardıç ve Polatçı, 2008). Ayrıca bu grubun mesleklerinde arzuladıkları belli yerlere gelmeleri veya kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde beklentilerini edindikleri tecrübe sonucu makul düzeylere çekmeleri yaşadıkları tükenmişlik düzeyini azaltmış olabilir.

Tükenmişlik ile yaş grupları değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre sadece 21-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasından ikinci grup lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (Tablo 44).

Tablo 44. Tükenmişlik İle Yaş Grupları Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılık-Scheffe testi sonuçları

Yaş Grupları	Yaş Grupları	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
21-30	41-50	0,22155*	0,06784	0,014
41-50	21-30	-0,22155*	0,06784	0,014

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 45'te görülebileceği gibi, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F= 3,167$; $0,05$). Tükenmişlik ölçeği puanları ile çocuk sayısı karşılaştırıldığında en düşük ortalamaya sahip olan grup iki ve daha fazla çocuk sahibi olanlardır ($\bar{X}= 2,3929$). Bunu tek çocuklu olanlar ($\bar{X}= 2,4600$) ve çocuğu olmayanlar ($\bar{X} = 2,5303$) takip etmektedirler. Bu sonuçla çocuk sahibi olanların olmayanlara göre daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiş olup, bu bulgu yazın ile de uyusmaktadır. Çocuk sahibi olmayanların olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bir gerçektir (Babaoğlan, 2006; Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tablo 45. Tükenmişlik Düzeylerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Var. Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
İşe Katılım	Çocuksuz	207	2,5303	0,51385	G.Ara.	1,647	2	0,824	3,167	,043
	Tek çocuk	92	2,4600	0,47715	G. İçi Toplam	115,719	445	0,260		
	İki ve daha fazla çocuk	149	2,3929	0,52381		117,366	447			
	Toplam	448	2,4702	0,51241						

Tükenmişlik ile çocuk sayısı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 46’da verilmiştir.

Scheffe testi sonuçlarına göre çocuksuz grup ile iki ve daha fazla çocuğa sahip grup arasında bu grup lehine anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Tablo 46. Tükenmişlik ile Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılık-Scheffe Testi Sonuçları

Çocuk Sayısı	Çocuk Sayısı	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Çocuksuz	İki çocuk ve daha fazla	0,13738*	0,05479	0,013
İki çocuk ve daha fazla	Çocuksuz	-0,13738*	0,05479	0,013

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların tükenmişlik ölçeği puanlarının çalışma yılı değişkeni itibarıyla gruplar arasında farklılaştığı belirlenmiştir (F= 4,853; 0,00). Bu iki değişken arasındaki betimsel istatistikler ve tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 47’de gösterilmiştir.

Tablo 47. Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Yılı Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Betimsel İstatistikler					Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	SS	Varyans Kaynağı.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
Tükenmişlik	0-5 yıl	132	2,6133	0,48423	Gruplar Arası Grup İçi Toplam	6,104	5	1,221	4,853	0,000
	6-10 yıl	93	2,3734	0,51499						
	11-15 yıl	95	2,5196	0,51403						
	16-20 yıl	50	2,4418	0,48991						
	21-25 yıl	42	2,3983	0,54052						
	26 yıl ve üzeri	39	2,2413	0,46591						
	Toplam	451	2,4729	0,51218						

Tükenmişlik ölçeğinden alınan puanlara göre en düşük ortalamaya 26 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar sahip iken ($\bar{X} = 2,2413$), bunları küçükten büyüğe doğru sırasıyla 6-10 yıl arası çalışanlar ($\bar{X} = 2,3734$), 21-25 yıl arası çalışanlar ($\bar{X} = 2,3983$), 16-20 yıl arası çalışanlar ($\bar{X} = 2,4418$) ve 11-15 yıl arası çalışanlar ($\bar{X} = 2,5196$) ve 0-5 yıl arası çalışan ($\bar{X} = 2,6133$) katılımcılar takip etmektedirler.

Bu bulgulara göre tükenmişlik ile çalışma yılı bir grup hariç (6-10 yıl) ters orantılı bir seyir takip etmektedir. Diğer bir ifade ile çalışma yılı arttıkça yaşanan tükenmişlik azalmaktadır. Bu bulgu literatür ile uyum göstermektedir. Tükenmişlik özellikle genç çalışanlar arasında, meslek hayatının ilk yıllarında daha fazla görülmektedir (Schaufeli ve Buunk, 2003; Ardic ve Polatçı, 2008).

Bu bulguyu değişik açılardan değerlendirmek mümkündür. Öncelikle, genç avukatların kariyerlerinin henüz keşfetme ve kurma aşamalarında olduğu dikkate alındığında meslekte kariyer sonrası dönemi yaşayan katılımcılara nazaran daha fazla tükenmişlik yaşamaları normal karşılanabilir. Çünkü kurma aşaması birey için en zor geçen dönemlerden biridir. Yeni bir işe ve çevreye uyum sağlama ve kendini ispat etme zorunluluğu hissedilir. Çalışanı bekleyen çok sayıda belirsizlikler söz konusudur. Buna karşın kariyer sonu dönemi yaşayan birey halen olgunluk dönemindedir ve büyük bir birikim kazanmıştır. Bu özelliği onu

bilgi ve tecrübelerinden istifade edilen bir konuma yükseltmiştir ve çevresinden saygı görmektedir (Bayraktaroğlu, 2006). Mesleğin özellikleri ile ilgili olarak, belki de mesleğin henüz başlarında olan avukatlar daha rutin, sıradan davalara bakmak zorunda kalırken, kıdemli, aynı zamanda tecrübeli avukatlar daha komplike ve tatmin sağlayan davalara bakıyor olabilirler. Ayrıca tükenmişlik yaşayan bireyler mesleklerini sürdürmeyi bırakmış olabilirler. Yani, “sağlıklı çalışan etkisi” olarak adlandırılan durum gerçekleşmiş olabilir (Schaufeli ve Buunk, 2003).

Tükenmişlik ile çalışma yılı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre 26 yıl ve üzeri çalışan grup ile 0-5 yıl arası çalışan grup arasında 26 yıl ve üzeri çalışan grup lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca 0-5 yıl arası çalışan grup ile 6-10 yıl arası çalışan grup arasında ikinci grup lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu üç gruba ait Scheffe testi sonuçları Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48. Tükenmişlik ile Çalışma Yılı Değişkenine Göre Gruplar Arasında Farklılık-Scheffe Testi Sonuçları

Çalışma Yılı	Çalışma Yılı	Ortalama Farkı	Std. Hata	p
0-5 yıl	6-10 yıl	0,23988*	0,06790	0,030
	26 yıl ve üzeri	0,37203*	0,09141	0,006
6-10 yıl	0-5 yıl	-0.23988*	0,06790	0,030
26 yıl ve üzeri	26 yıl ve üzeri	-0,37203*	0,09141	0,006

*Ortalama farklılığı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

12. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ

Bu bölümde literatür taraması doğrultusunda geliştirilmiş olan araştırma hipotezleri test edilecektir.

12.1 İşkoliklik İle İş-Aile /Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde işkoliklik davranışı ve işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe katılım ve işe güdülenme boyutlarının aile-iş / iş-aile çatışması üzerine etkilerine dair hipotezler test edilecektir.

12.1.1. İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın birinci hipotezi çalışmaya katılan avukatların işkoliklik düzeylerinin iş-aile çatışması düzeylerini pozitif yönde etkilediği şeklindedir. Bu hipotezin ölçülmesi ile işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ortaya konulmak istenmiştir. Yapılan regresyon analizinde işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım birleştirilerek tek bir değişken olarak analize girilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu R değeri 0,384 iken düzeltilmiş R² değeri ise 0,146'dır. Tablo 49'daki analiz sonuçları incelendiğinde iş-aile çatışmasının yaklaşık % 14'ünün işkoliklik ile açıklandığı ifade edilebilir. (R=0,384, R²= 0,148. F = 77,829 p < 0,000) değerleri modelin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 49. İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model

Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hata	Değişim İstatistikleri		
					R ² Değişimi	F değışımi	p
1	0,384 ^a	0,148	0,146	0,94608	0,148	77,829	0,000

a.Bağımsız değişken: İşkoliklik

b.Bağımlı değişken: İş-aile çatışması

Tablo 50’de ise katsayı değerleri yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, işkolikliğin beta değeri 0,384 olup bu değer 0,000 p değeri ile anlamlılık seviyesindedir. Böylece katsayılar tablosu da işkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde orta düzeyde etkisi olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte beta değerinin pozitif yönde olması bu etkinin olumlu yönde olduğunu da göstermektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların artan işkoliklik davranışlarının iş-aile çatışmasını artırmakta olduğu söylenebilir.

Tablo 50. İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

Model		Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata			
1	(Sabit)	-0,591	0,399		-1,482	0,139
	İşkoliklik	1,151	0,130	0,384	8,822	0,000

a. Bağımlı değişken: İş-aile çatışması

Bu bulgular doğrultusunda katılımcı avukatların işkoliklik düzeylerinin iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu belirten birinci hipotez kabul edilmiştir. Dolayısıyla artan işkoliklik davranışı iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkileyerek, bu çatışmanın daha fazla yaşanmasına sebebiyet verecektir. Bu bulgu literatür ile uyum göstermektedir (Russo ve Waters, 2006; Shimazu vd., 2011).

Aile ve iş ile ilgili alanların bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirlerinden farklı olmalarından kaynaklanan roller arası çatışma olarak tanımlanan iş-aile çatışmasını etkileyen öncüllerin önemlilerinden birisi de işkolikliklidir. İş-aile bireyin farklı rollerinin olduğu hayatın en temel iki alanıdır. Bu iki alanın her birisinde yaşananlar diğerini etkilemektedir. Her bir alana harcanan zaman ve enerji diğer alanın aleyhine çalışmaktadır. Bireyin özellikle bu iki alanla ilgili aynı anda yerine getirmesi gereken fakat birbiriyle uyumlu olmayan çok sayıda rolünün olması çatışma yaşanmasına sebep olabilir.

12.1.2. İşkolikliğin Aile-İş Çatışması Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın ikinci hipotezi çalışmaya katılan avukatların işkoliklik düzeyleri aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir şeklinde belirlenmiştir. Bu hipotezin test edilmesi ile işkolikliğin aile-iş çatışması üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmak istenmektedir. Yapılan regresyon analizinde işkolikliğin alt boyutları birleştirilerek tek bir değişken olarak analize girilmiştir. Tablo 51'den görülebileceği gibi, gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu R değeri 0,132 iken, düzeltilmiş R² değeri 0,015'dir. Analiz sonuçları incelendiğinde aile-iş çatışmasının yaklaşık % 1,5'lik bir kısmının işkoliklik ile açıklandığı ifade edilebilir. (R=0,132, R²= 0,017, F = 7.916 p < 0,005) değerleri modelin anlamlı olduğunu göstermesine rağmen işkolikliğin aile-iş çatışmasını açıklamakta yetersiz kaldığını göstermektedir.

Tablo 51. İşkolikliğin Aile-İş Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hata	Değişim İstatistikleri		
1					R ² Değişimi	F değişimi	p
	0,132 ^a	0,017	0,015	0,74156	0,017	7.916	0,005

a. Bağımlı değişken: aile-iş çatışması
b. Bağımsız değişken: İşkoliklik

Tablo 52'de ise katsayı değerleri yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, işkolikliğin beta değeri 0,132 olup bu değer 0,005 p değeri ile anlamlılık seviyesindedir. Böylece katsayılar tablosu da işkolikliğin aile-iş çatışması üzerindeki etkisini desteklemesine rağmen bu ilişkinin düşük düzeyde olduğu belirtilmelidir. Bununla birlikte beta değerinin pozitif yönde olması bu etkinin olumlu yönde olduğunu da göstermektedir.

Tablo 52. İşkolikliğin Aile-İş Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

Model		Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata			
1	(Sabit)	1,338	0,312		4,281	0,000
	İşkoliklik	0,288	0,102	0,132	2,814	0,005

a.Bağımlı değişken: aile-iş çatışması

Bu sonuçlara göre katılımcıların artan işkolik davranışları aile-iş çatışmasını da artıracaktır. Bununla birlikte işkolikliğin aile-iş çatışması düzeyine etkisinin düşük olması dikkat çekmektedir. Bu sonuç doğrultusunda, işkoliklik dışında aile-iş çatışmasını etkileyen başka değişkenlerin olduğu söylenebilir. Bunlar aile ile ilgili rol çatışması ve belirsizliği, aile ile ilgili aşırı iş yükü, ebeveynlik beklentileri, çocuk sayısı ve yaşları, ailenin ilgi alanı, aile/eş desteği, eşin çalışma durumu, gelir ve aile iklimi sayılabilir (Michel vd., 2010). Belirtilen bu faktörlerin hangisi veya hangilerinin katılımcılar arasında aile-iş çatışmasına sebebiyet verdiğini tahmin etmek son derece zordur.

Burada vurgulanması gereken önemli bir ayrıntı da dikkat çekmektedir. Literatürde çalışanın davranışları ve örgütsel çıktılarla ilişkili olduğu için iş-aile çatışması konusunda daha fazla çalışma var iken aile ile ilgili çatışmaya sebebiyet veren faktörler üzerinde az sayıda araştırma bulunmaktadır (Eby vd., 2005).

Bu durumun diğer bir sebebi de aile-iş çatışmasının iş-aile çatışmasına göre daha düşük seviyede yaşanıyor olması da olabilir. Nitekim bu çalışmada iş-aile çatışması ölçeği ortalaması ($\bar{X}=2,9038$) iken aile-iş çatışması ($\bar{X}=2,2111$) olarak bulunmuştur. İş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha fazla yaşandığı literatürde de kabul görmüş bir bulgudur (Frone vd., 1992; Eby vd., 2005; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Bu bulgular doğrultusunda, çalışmaya katılan avukatların işkoliklik düzeylerinin aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilediğini belirten araştırmanın ikinci hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte bu etkinin düşük olduğu belirtilmelidir. Katılımcıların artan işkolik davranışları aile-iş çatışmasını artırıcı bir rol oynasa da bunun iş-aile çatışmasında olduğu düzeyde olmadığını vurgulamak gerekir.

12.1.3. İşkolikliğin Alt Boyutlarının İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi

Bu hipotezlerle işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım boyutlarının iş-aile çatışması üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

H3: Çalışmaya katılan avukatların işe güdülenme düzeyleri iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Çalışmaya katılan avukatların işten zevk alma düzeyleri iş-aile çatışmasını negatif yönde etkilemektedir.

H5: Çalışmaya katılan avukatların işe katılım düzeyleri iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

Bu hipotezleri test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım aynı anda analize girilmiştir.

Tablo 53. İşkolikliğin Alt Boyutlarının İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hata	Değişim İstatistikleri		
					R ² Değişimi	F değişimi	p
1	0,416 ^a	0,173	0,167	0,93406	0,173	31,156	0,000

a. Bağımlı değişken: iş-aile çatışması

b. Bağımsız değişkenler: (Sabit), işe katılım, işten zevk alma, işe güdülenme

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu R değeri 0,416 iken düzeltilmiş R^2 ise 0,167'dir (Tablo 53). Analiz sonuçları incelendiğinde iş-aile çatışmasının yaklaşık % 17'lik bir kısmının işkolikliğinin alt boyutları ile açıklandığı ifade edilebilir. ($R=0,416$, $R^2= 0,173$. $F = 31.156$ $p < 0,00$) değerleri modelin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 54. İşkolikliğinin Alt Boyutlarının İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

Model	Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Korelasyonlar	
	B	Std. Hata				Beta	Kısmî
(Sabit)	1,542	0,292		5,274	0,000		
1 İşten zevk alma	-0,332	0,067	-0,235	-4,979	0,000	-0,102	-0,229
İşe Güdülenme	0,607	0,080	0,373	7,596	0,000	0,356	0,338
İşe katılım	0,153	0,086	0,092	1,773	0,077	0,174	0,084

a. Bağımlı Değişken: İş-aile çatışması

Bağımsız değişkenler olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım ile bağımlı değişken iş-aile çatışması arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, işe güdülenme ile iş-aile çatışması arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin $r = 0,356$ olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde ikili değişken arasındaki korelasyonun $r = 0,373$ olarak hesaplandığı görülmektedir. İşten zevk alma ile iş-aile çatışması negatif ve düşük $r = -0,102$ bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ancak diğer iki değişken kontrol edildiğinde, bu korelasyon $r = -0,235$ olarak hesaplanmıştır. İşe katılım ile iş-aile çatışması arasında ise anlamlı ilişki belirlenmemiştir (Tablo 54).

Standartlaştırılmış regresyon katsayısına göre (β) göre, bağımsız değişkenlerin iş-aile çatışması üzerindeki göreceli önem sırası; işe güdülenme ve işten zevk almadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarının iş-aile çatışması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı değişkenler

oldukları görülmektedir ($p < 0,000$). Bu sonuçlar doğrultusunda işe güdülenmenin artışı yaşanan iş-aile çatışmasını artırıcı bir etkiye sahip iken, işten zevk alma boyutunun iş-aile çatışmasını azaltıcı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Bu bulgular doğrultusunda işkolikliğin alt boyutları işe güdülenme ve işten zevk alma düzeylerinin iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğunu ileri süren 3. ve 4. hipotezleri kabul edilirken, işe katılımın iş-aile çatışmasını pozitif etkilediğini ileri süren 5. hipotez ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığından reddedilmiştir.

İşkolikliğin aile hayatı ile ilgili en belirgin sonuçlarından birisinin iş-aile çatışması olduğu konusunda çok sayıda çalışma vardır (Schaufeli, Bakker, van der Heijden ve Prins, 2009; Robinson, 2000; Buelens ve Poelmans, 2004; Shimazu vd., 2011). İşkolikliğin alt boyutlarından işe güdülenmenin iş-aile çatışmasını pozitif yönlü olarak etkilemesi tahmin edilebilir bir durumdur ve literatürle de uygunluk göstermektedir (Robinson, 1998; Russo ve Waters, 2006). İşe güdülenme bireyin işine karşı çevresel gereklerden, beklentilerden çok kendi içinden gelen baskı ve zorlamalarla çalışmasıdır. Kişi boş kaldığı zaman suçluluk hisseder veya stres duygusu yaşar. Ayrıca işe güdülenmiş bir birey zevk almasa da kendisini sıkı çalışmak zorunda hissetmektedir. Bütün bunları değerlendirdiğimizde işe güdülenmiş bir bireyin iş-aile çatışması yaşamasının kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Ayrıca işe güdülenme iş ile ilgili bir faktör olarak da iş-aile çatışmasının sebepleri arasında değerlendirilebilir.

İşten zevk alma ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü ilişkinin beklenen bir bulgu olduğu söylenebilir. İşkolikliğin tanımının verildiği bölümde belirtildiği gibi işkoliklerin üç temel özelliğinden birisi de işten aldıkları zevkin düşük olmasıdır. Nitekim literatürde işten zevk almanın iş-aile çatışmasını azalttığı yönünde bulgular söz konusudur. Her ne kadar Türkiye’de yapılan bir çalışmada (Zincirkıran, 2013) işten zevk alarak çalışan işkoliklerin daha fazla iş-aile /aile-iş çatışması yaşadıkları buna karşın işe güdülenerek çalışan

işkoliklerin ise daha az iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıkları bulgusuna ulaşılmış ise de, literatürde bu etkinin aksi yönde olduğu sonucunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008) Türkiye’de profesörler arasında yaptıkları bir araştırmada işten zevk alma düzeyi yüksek katılımcıların aile ile ilişkilerinin de daha tatmin edici olduğunu ifade etmişler ve daha olumlu duygular belirtmişlerdir. Brady, Vodanovich ve Rotunda (2008) işkolikliğin alt boyutlarından işten zevk almanın iş-aile çatışmasını anlamlı düzeyde azaltırken, işe güdülenmenin iş-aile çatışmasını arttırıcı bir rol oynadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Yine Andreassen vd. (2013) yaptıkları bir çalışmada da aile iş arasında yayılma kuramı çerçevesinde, işten zevk alma düzeyi bir alandaki pozitif duyguların diğer alana yansıtılmasını sağlarken, işe güdülenme ise bir alandaki negatif duyguların diğer alana yansıtılması ile ilişkilendirilmiştir. Buradan hareketle işten zevk almanın yaşanabilecek iş-aile çatışmasını azaltmasını beklemek gerekir. Yayılma Yaklaşımı çerçevesinde bireyin iş ile ilgili olumlu duygularının aileye yansıtacağı düşünüldüğünde bu durum yadrganmamalıdır.

İşe katılım boyutunun iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkileyeceği beklenilmesine rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Bu bulgu avukatlık mesleğinin özellikleri ile ilgili olabileceği gibi kültür farklılığından veya ölçekten de kaynaklanan bir etki olabilir. İşe katılım ailenin özellikle ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaya dönük olduğundan, katılımcılar bunu olumsuz bir durum olarak değerlendirmemiş, aile için katlanılan bir fedakarlık olarak da değerlendirmiş olabilirler.

İşkoliklik ölçeğinin işe katılım boyutunun bazı maddelerinde aslında son derece olumlu değerlendirilebilecek ifadeler bulunmaktadır. “Zamanımı hem işte hem de iş dışında faydalı bir şekilde kullanmayı severim”, “Zaman israfı para israfı kadar kötüdür” ve “ Boş zamanlarımı projelerime ve diğer faaliyetlerime harcarım” gibi ifadeler incelendiğinde işe katılımın yanında iş dışı diğer faaliyetlere de yeterli zaman ayrıldığını ortaya koyacak

ifadelerdir ve işe katılım yanında diğer faaliyetlerin de kişinin yaşamında normal bir şekilde yürüdüğünü gösterir niteliktedirler. Ayrıca bazı araştırmalarda işkoliklik ölçeğinin işe güdülenme ve işten zevk alma olarak ikili bir faktör yapısı ortaya koyduğunu belirtmek gerekir (McMillan, O'Driscoll, Marsh. ve Brady, 2001; Ersoy-Kart, 2005).

12.1.4. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Aile-İş Çatışması Üzerindeki Etkileri

Bu bölümde test edilen hipotezlerle işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım boyutlarının aile-iş çatışması üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak hedeflenmektedir. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

H6: Çalışmaya katılan avukatların işe güdülenme düzeyleri aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H7: Çalışmaya katılan avukatların işten zevk alma düzeyleri aile-iş çatışmasını negatif yönde etkilemektedir.

H8: Çalışmaya katılan avukatların işe katılım düzeyleri aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

Yapılan regresyon analizinde işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım aynı anda analize girilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu R değeri 0,144 iken düzeltilmiş R^2 ise 0,014'dir. Analiz sonuçları incelendiğinde aile-iş çatışmasının yaklaşık % 1,4'lik bir kısmının işkolikliğin alt boyutları ile açıklandığı ifade edilebilir. ($R=0,144$, $R^2= 0,021$. $F = 3,177$ $p < 0,05$) değerleri modelin anlamlı olduğunu göstermesine rağmen değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamakta yetersiz kaldığını göstermektedir (Tablo 55).

Tablo 55. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Aile-İş Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hata	Değişim İstatistikleri		
					R ² Değişimi	F Değişimi	p
1	0,144 ^a	0,021	0,014	0,74187	0,021	3,177	0,024

a. Bağımsız değişkenler: (Sabit), işe katılım, işten zevk alma, işe güdülenme

b. Bağımlı değişken: aile-iş çatışması

Bağımsız değişkenler olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım ile bağımlı değişken aile-iş çatışması arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, işten zevk alma ile aile-iş çatışması arasında negatif ve düşük bir ilişkinin $r = -0,105$ olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde ikili değişken arasındaki korelasyonun $r = -0,135$ olarak hesaplandığı görülmektedir (Tablo 56).

Tablo 56. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Aile-İş Çatışması Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

Model	Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Korelasyonlar		
	B	Std. Hata				Beta	Kısmî	İkili
(Sabit)	2,246	0,232		9,671	0,000			
1	İşten zevk alma	-0,139	0,053	-0,135	-2,623	0,009	-0,105	-0,123
	İşe Güdülenme	0,116	0,063	0,098	1,827	0,068	0,069	0,086
	İşe katılım	0,015	0,069	0,013	0,225	0,822	0,005	0,011

a. Bağımlı Değişken: aile-iş çatışması

Bu bulgular dikkate alındığında katılımcıların işten zevk alma düzeyinin aile-iş çatışmasını negatif yönde etkilediğini ileri süren 7. hipotez kabul edilirken, işe güdülenme ve işe katılım düzeylerinin aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilediğini belirten 6. ve 8. nolu hipotezler reddedilmiştir.

Bu sonucun ortaya çıkmasında katılımcıların yaşadıkları aile-iş çatışması düzeyinin düşük olması katkıda bulunmuş olabilir. İşe güdülenme ve işe katılım boyutlarının iş ile ilgili faktörler olduğu düşünüldüğünde, aile-iş çatışmasına doğrudan etkili olmadıkları söylenebilir.

Çünkü aile-iş çatışması bireyin aileden kaynaklanan faktörlerden dolayı işi ile ilgili çatışma yaşamadır. Ayrıca literatürde de ortaya konulduğu gibi iş-aile çatışmalarında çatışmanın yönü daha çok işten aileye doğru olmaktadır. Literatürde iş-aile çatışması ile ilgili çalışmaların aile-iş çatışmalarına göre daha fazla olması da aile-iş çatışmalarının iş-aile çatışmalarına göre daha az yaşandığı yönünde yorumlanabilir (Michel vd., 2010). Nitekim bu çalışmada da iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İşkolikliğin aile-iş çatışmasına sebebiyet vermesi bireyde ortaya çıkan bazı duygular sonucudur denilebilir. Clark vd., (2014) ABD’de yaptıkları bir araştırmada işkoliklerin ailelerine karşı duydukları suçluluk hissi, endişeleri, kızgınlık ve hayal kırıklıklarının aile-iş çatışmasına aracılık etkisini incelemişlerdir. İşkoliklerin aile ile ilgili yaşadıkları öfke ve hayal kırıklıkları aile-iş çatışması üzerinde etkili olurken, suçluluk ve endişelerin anlamlı etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bu araştırmada katılımcıların farklı kültür anlayışının etkisiyle bu duyguları yaşamadıkları veya çok az yaşadıkları söylenebilir. Bireyselliğin hâkim olduğu ABD’ye karşın Türkiye toplumculuğun hâkim olduğu bir ülkedir. Türk kültüründe aile içi dayanışmanın, sadakatin, birleştirici ve bütünleştirici olmanın önemi yadsınamaz. Aileye atfedilen değer yaşanabilecek aile-iş çatışmalarını önleyici bir işlev üstlenmiş olabilir. Ayrıca Kanbur (2014) Türkiye’de bankacılık sektöründe çalışan 339 katılımcı arasında yaptığı çalışmada da işkolikliğin aile-iş çatışmasına sebebiyet vermediğini, buna karşın iş-aile çatışmasını pozitif yönlü etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Bu durumda en azından Türkiye için işkoliklik ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir etkileşimin olmadığı söylenebilir.

12.2. İş-Aile Yaşam Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde iş-aile yaşam çatışması alt boyutlarının tükenmişlik üzerine etkisi incelenecektir. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H9: Çalışmaya katılan avukatların iş-aile çatışma düzeyleri tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

H10: Çalışmaya katılan avukatların aile-iş çatışma düzeyleri tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

İş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarının tükenmişlik üzerindeki etkisini test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. İş-aile yaşam çatışmasının alt boyutları olan iş-aile ve aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizine her iki boyut aynı anda analize girilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu R değeri 0,476 olarak belirlenmiş, düzeltilmiş R² değeri ise 0,223'tür. Analiz sonuçları incelendiğinde tükenmişliğin yaklaşık % 22'sinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile açıklandığı ifade edilebilir. (R=0,476 R²= 0,227. F = 65,636 p < 0,000) değerleri modelin anlamlı olduğunu ifade etmektedir (Tablo 57).

Tablo 57. İş-Aile Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hata	Değişim İstatistikleri		
					R ² Değişimi	F değışımi	p
1	0,476 ^a	0,227	0,223	0,45142	0,227	65,636	0,000

a. Bağımsız Değişken: (Sabit), aile-iş çatışması, iş-aile çatışması

Bağımsız değişkenler olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin $r = 0,441$ olduğu, ancak diğer değişken kontrol edildiğinde ikili değişken arasındaki korelasyonun $r = 0,375$ olarak hesaplandığı ve orta düzey bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasında da pozitif ve orta düzeyde ($r = 0,321$) bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ancak diğer değişken kontrol edildiğinde, bu korelasyon düşük düzeyde ($r = 0,190$) olarak hesaplanmıştır.

Standartlaştırılmış regresyon katsayısına (β) göre, bağımsız değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisini dikkate aldığımızda iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha fazla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tablo 58'den görüldüğü gibi, regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, her iki boyutunda tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip oldukları gözlemlenmektedir.

Bu veriler doğrultusunda çalışmaya katılan avukatların iş-aile çatışma düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu ileri süren 9 nolu ve çalışmaya katılan avukatların aile-iş çatışma düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu belirten 10 nolu hipotezler kabul edilmiştir.

Tablo 58. İş-Aile Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

Model	Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Korelasyonlar	
	B	Std. Hata				Beta	Kısmî
(Sabit)	1,640	0,078		21,012	0,000		
1 İş-aile çatışması	0,188	0,022	0,375	8,455	0,000	0,441	0,371
Aile-iş çatışması	0,130	0,030	0,190	4,286	0,000	0,321	0,198

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik

Tükenmişliği ortaya çıkaran farklı sebepler olmasına rağmen konumuzla ilgisi bakımından rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı rol yükünü özellikle saymak gerekir (Cordes ve Dougherty, 1993). Aile ve iş hayatıyla ilgili roller arası çatışma, rollerin belirsizliği hem aileden hem de iş hayatından gelen beklentilerin sonucu oluşan aşırı iş yükü tükenmişlik yaşanmasına sebebiyet verebilir. Çalışma hayatındaki bireylerin hem aile ile ilgili hem de iş ile ilgili beklentileri karşılamaları gerekmektedir. Bu beklentiler iş yükü, zihinsel veya duygusal nitelikte olabilir. İş ya da aile ile ilgili bu beklentiler doğrudan veya dolaylı yollarla tükenmişlik üzerine etki etmektedir (Peeters vd., 2005). Yine iş ile aile hayatının birbirine müdahalesi tükenmişliğe götüren sebepler arasındadır (Montgomery, Peeters, Schaufeli ve Den Ouden, 2003). Allen vd. (2000) yaptıkları bir inceleme çalışmasında iş-aile çatışması ile

istikrarlı ve en güçlü ilişkiye sahip olan değişkenlerin başında tükenmişliği tespit etmişlerdir. Yine Kossek ve Ozeki (1999) dokuz çalışmadan sekizinde iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu belirlemişlerdir (aktaran Innstrand vd., 2008).

Bu çalışmanın iş-aile çatışmasının tükenmişliği pozitif yönde etkilediği bulgusu da yine literatürle uygunluk göstermektedir. Özellikle iş-aile çatışmasının tükenmişliği artırıcı etkisi olacağı bu çalışma ile de teyid edilmiş bulunmaktadır.

12.3. İşkoliklik İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde ise ilk olarak bir bütün olarak işkolikliğin, ikinci olarak işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılımın tükenmişlik üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılacaktır.

12.3.1. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerine Etkisi

Bu bölümde işkolikliğin tükenmişlik üzerine etkisi belirlenmeye çalışılacaktır. Bu bölümle ilgili hipotez çalışmaya katılan avukatların işkoliklik düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu şeklindedir. Bu hipotezin ölçülmesi ile işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi ortaya konulmak istenmiştir. Yapılan regresyon analizinde işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım birleştirilerek tek bir değişken olarak analize girilmiştir. Tablo 59'da görülebileceği gibi, gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu R değeri 0,327 iken düzeltilmiş R² değeri ise 0,107'dir. Analiz sonuçları incelendiğinde tükenmişliğin yaklaşık % 10'unun işkoliklik ile açıklandığı ifade edilebilir. (R=0,327, R²= 0,105. F = 53,874 p < 0,000) değerleri modelin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 59. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hata	Değişim İstatistikleri		
					R ² Değişimi	F Değişimi	p
1	0,327 ^a	0,107	0,105	0,48450	0,107	53,874	0,000

a. Bağımsız Değişken: (Sabit), işkoliklik

Tablo 60'da ise katsayı değerleri yer almaktadır. Tablodan görülebileceği gibi, işkolikliğin beta değeri 0,327 olup bu değer 0,000 p değeri ile anlamlılık seviyesindedir. Böylece katsayı değerleri tablosu da işkolikliğin tükenmişlik üzerinde orta düzeyde etkisi olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte beta değerinin pozitif yönde olması bu etkinin olumlu yönde olduğunu da göstermektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların artan işkoliklik davranışları yaşanan tükenmişliği artıracaktır. Bu bulgular doğrultusunda çalışmaya katılan avukatların işkoliklik düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu belirten onbirinci hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 60. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu

Model	Katsayılar	Standart Katsayılar	t	p	
					B
1	(Sabit)	0,984	0,204	4,820	0,000
	İşkoliklik	0,490	0,067	0,327	7,340

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik

İşkoliklik tükenmişliğin ortaya çıkmasında rol oynayan temel değişkenlerin arasında yer almaktadır. Özellikle işe harcamış oldukları çok fazla enerjiyi dengeli ve düzenli bir biçimde geri kazanmakta zorlanan işkolikler, bunun sonucu tükenmişlikle karşı karşıya kalabilirler. İşkoliklerin kendi içlerinde yaşadıkları içsel çelişkiler de onların enerjilerini tüketerek tükenmişliği netice vermektedir. Nitekim işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki yakın ilişkiyi tespit eden araştırmalar mevcuttur. İşkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkili olması beklenebilir, çünkü aşırı şekilde çalışma işkoliklerin bütün enerjilerini tüketerek onları

zihinsel anlamda bitik bir hale getirmektedir (Schaufeli, Tarris ve Bakker, 2008). Nitekim, Maslach (1986) işkolikliği, tükenmişliğin kökeninde yatan bir sebep olarak değerlendirmektedir (aktaran Schaufeli, Bakker, van der Heijden ve Prins, 2009). Aslında işkoliklik ile ilgili ilk akademik çalışmalardan birisi olan Spence ve Robbins (1992) tarafından İşkoliklik Ölçeği (WorkBAT)'ın geliştirilmesi ile ilgili çalışmada konunun iş stresi ile ilişkisi olduğu düşüncesiyle, iş stresinin de ölçülmesi amacıyla ankete konu ile ilgili sorulardan oluşan bir bölüm ilave edilmiştir. Beklenildiği gibi işkolikliğin stres düzeyinde artışa sebep olduğu belirlenmiştir. İşkoliklerin stres düzeyleri, şevkli işkolikler ve hayal kırıklığı yaşayan çalışanların stres düzeyleri ile karşılaştırıldığında daha fazladır. Bu durumda çalışanların artan işkolik davranışlarının tükenmişlik yaşamaları ihtimalini de artıracığı beklenmelidir

12.3.2. İşkolikliğin Alt Boyutlarının Tükenmişlik Üzerine Etkisi

Bu bölümde işkolikliğin alt boyutları olan işe güdülenme, işe katılım ve işten zevk almanın tükenmişlik üzerine etkisi açıklanmaya çalışılacaktır. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

H12: Çalışmaya katılan avukatların işe güdülenme düzeyleri tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

H13: Çalışmaya katılan avukatların işe katılım düzeyleri tükenmişliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

H14: Çalışmaya katılan avukatların işten zevk alma düzeyleri tükenmişliklerini negatif yönde etkilemektedir.

Bu hipotezleri test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım aynı anda analize girilmiştir.

Tablo 61. İşkoliklığın Alt Boyutlarının Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hata	Değişim İstatistikleri		
					R ² Değişimi	F değişimi	p
1	0,564 ^a	0,318	0,313	0,42440	0,318	69,467	0,000

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), işe katılım, işten zevk alma, işe güdülenme

b. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu R değeri 0,564, düzeltilmiş R² ise 0,313'tür. Analiz sonuçları incelendiğinde tükenmişliğin yaklaşık % 31'lik bir kısmının işkoliklığın alt boyutları ile açıklandığı ifade edilebilir. (R=0,564, R²= 0,318. F = 69,467 p < 0,00) değerleri modelin anlamlı olduğunu göstermektedir (Tablo 63).

Tablo 62'de görülebileceği gibi bağımsız değişkenler olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılım ile bağımlı değişken tükenmişlik arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, işten zevk alma ile tükenmişlik arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişkinin $r = -0,517$ olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde ikili değişken arasındaki korelasyonun $r = -0,510$ olarak hesaplandığı görülmektedir. İşe güdülenmenin tükenmişlik üzerindeki etkisinin pozitif ve son derece düşük $r = 0,036$ olduğu gözlenmiştir. Ancak diğer iki değişken kontrol edildiğinde, bu korelasyon $r = 0,249$ olarak hesaplanmıştır. İşe katılım ile tükenmişlik arasında ise hesaplanan negatif ve düşük düzeyli ilişki ($r = -0,261$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde yine negatif ve düşük düzeyde ($r = -0,174$) olarak hesaplanmaktadır.

Tablo 62. İşkoliklığın Alt Boyutlarının Tükenmişlik Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon**Analizi Katsayılar Tablosu**

Model	Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Korelasyonlar	
	B	Std. Hata				Beta	Kısmî
(Sabit)	3,491	0,133		26,276	0,000		
1 İşten zevk alma	-0,361	0,030	-0,510	-11,909	0,000	-0,517	-0,491
İşe Güdülenme	0,203	0,036	0,249	5,594	0,000	0,036	0,256
İşe katılım	-0,145	0,039	-0,174	-3,690	0,000	-0,261	-0,172

a. Bağımlı Değişken: Tükenmişlik

Standartlaştırılmış regresyon katsayısına göre (β) bağımsız değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki görece önem sırası; işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılımdır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise işe bütün boyutların tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı değişkenler oldukları görülmektedir ($p < 0,000$). Bu sonuçlar doğrultusunda işten zevk alma ve işe katılım tükenmişliği azaltıcı bir etki gösterirken, işe güdülenme ise yaşanan tükenmişliği artırıcı bir etkiye sahiptir.

Bu bulgular işten zevk alma ve işe güdülenme ile ilgili olarak beklenen yönlerde gerçekleşmesine karşın, işe katılımı ile ilgili negatif yönlü bir ilişki literatürdeki çalışmalar dikkate alındığında beklenmeyen bir sonuç olarak dikkat çekmektedir. Ulaşılan bulgular doğrultusunda çalışmaya katılan avukatların işe güdülenme düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde pozitif yönde ve çalışmaya katılan avukatların işten zevk alma düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi olduğunu ileri süren 12 ve 14 nolu hipotezler kabul edilmiştir.

Çalışmaya katılan avukatların işe katılım düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu ileri süren 13 nolu hipotez ile ilgili istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç ortaya çıkmasına rağmen, bu etki negatif olarak tespit edilmiş ve reddedilmiştir.

İşe güdülenmiş olarak çalışan bireyin bu davranışının tükenmişliği pozitif yönlü etkilemesi beklenen bir durumdur. Aşırı ve işe güdülenmiş bir şekilde çalışan işkoliklerin tükenmişlik yaşama ihtimalleri artmaktadır. Schaufeli, Shimazu ve Taris (2009) 10905 Japon ve Hollandalı katılımcının yer aldığı bir çalışmada aşırı şekilde sıkı ve güdülenmiş olarak çalışanların tükenmişlik yaşama ihtimallerinin iş ile bütünleşmiş çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. İşkoliklik ölçeğindeki işe güdülenme maddeleri de bu durumu açıklamakta yardımcı olabilir. Keşke işime bu kadar bağlı olmasam, işten uzak kaldığımda kendimi suçlu hissediyorum, yaptığım işten zevk almasam da sıkı çalışmak önemlidir şeklinde düşünen bireyin artan işe güdülenme davranışının tükenmişliğe yol açması makul karşılanabilir.

İşinden zevk alarak çalışan bireyin bu davranışı tükenmişliği engelleyici bir rol oynayabilir. Çünkü bu birey işini işten daha çok zevk aldığı bir uğraş olarak değerlendirmektedir. Literatürde de bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Spence ve Robbins (1992) işten zevk alarak çalışmanın stresi azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bonebright (2001) işkolik tipleri ile iş ile ilgili çıktıları özellikle iş stresi, tükenmişlik ve verimlilik arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında işkolik çalışanların işkolik olmayanlarla kıyaslandığında daha yüksek stres ve tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir. Ayrıca, işten zevk alma stres ve tükenmişlik üzerine olumlu etkide bulunarak, yaşanabilecek stres ve tükenmişliği azaltmaktadır. Andreaassen, Ursin ve Eriksen (2007)'nin yaptıkları bir çalışmada da işten zevk alma tükenmişliği azaltıcı bir etki gösterirken, işe güdülenme ise artırıcı etki ortaya koymuştur. Naktiyok ve Karabey (2005) Türkiye'de akademisyenlerin örnek külesini oluşturduğu bir çalışmada, işkolikliğin alt boyutlarından olan işe katılım ve işe güdülenmenin tükenmişliği artırdığı, buna karşın işten alınan zevkin artışıyla tükenmişliğin azaldığı bulgusuna ulaşmışlardır.

İşe katılım davranışının tükenmişlik üzerine negatif etkisi, yukarıda da belirtildiği gibi, literatürle uyum göstermeyen bir bulgudur. İşkoliklik ölçeğinin işe katılım ile ilgili maddelerinin katılımcılar tarafından olumlu değerlendirilmiş olması bu sonucu doğurmuş olabilir. İşe katılım davranışının bireyin hem kendisi hem sosyal çevresi anlamında olumlu olarak değerlendirilmesi tükenmişliği artıran değil azaltan bir etki sonucunu doğurabilir. Veya bu bulgu avukatlık mesleğinin kendine özgü şartlarından kaynaklanabilir. İşini daha iyi yapmak için artan çaba anlamındaki işe katılımın daha çok olumlu sonuçları doğuracağı söylenebilir. Bununla birlikte bu etkinin neden bu şekilde ortaya çıktığının bu araştırma verileri ile tam olarak cevaplanması zordur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde iş rolleri ile ilgili kesin ve net bir ayırım söz konusu değildir, dolayısıyla iş ve kişisel yaşam arasındaki sınır belirginliğini kaybetmiştir. Ayrıca teknolojik ilerlemeler çalışanlara artık geleneksel iş ortamı ve saatleri dışında da iş yapma imkânı sağlamaktadır. Birçok örgütün, örgütte daha çok çalışma ve zaman harcamayı teşvik eden uygulamalara yönelmesi bizleri yeni bir olgu ile karşıya karşıya bırakmıştır. İşkoliklik olarak adlandırılan bu olgunun bireysel, toplumsal ve örgütsel anlamda dikkate değer sonuçları görünmektedir. Dolayısıyla bu araştırma;

- avukatların işkoliklik, iş-aile /aile-iş çatışması ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek,
- bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek,
- işkolikliğin iş-aile yaşam çatışması ve tükenmişlik üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amacını taşımaktadır.

Sosyal Bilimlerdeki bütün araştırmalarda olduğu gibi, bu araştırmanın da kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın ana kütlesi Türkiye’de serbest veya ücretli olarak çalışan avukatlardır. Türkiye Barolar Birliği verilerine göre 2012 yıl sonu itibarıyla Türkiye’de yaklaşık 80.000 avukat bulunmaktadır. Araştırmaya 30 ilden 451 avukat katılmıştır. Zaman ve maliyet gibi nedenlerle örneklemin sadece avukatlardan seçilmiş olması sonuçların genellenmesini engelleyen bir kısıt olarak değerlendirilmelidir. Verilerin toplanmasında, tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evrenin tamamına ulaşamadığı için sonuçların sadece çalışma grubuna genellenebilmesi de bir kısıt olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada kullanılan ölçekler Türkiye’ye göre farklı bir kültür anlayışının hâkim olduğu ABD’de geliştirildiği için, bu kültür farklılığının ölçeklerin cevaplanmasına etkisi olabileceği dikkate alınmalıdır.

Araştırmanın bulguları ile ilgili olarak; katılımcıların işkoliklik ölçeğinden aldıkları puanlar orta noktanın biraz üzerinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların işkoliklik ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlar incelendiğinde işlerini zevk alarak yaptıklarını, işe katılımlarının ve işe güdülenmelerinin de orta noktanın üzerinde olduğu gözlenmiştir. Bu kapsamda katılımcı avukatların işkolik davranış gösterdikleri konusunda yeterli bulgu elde edilememiştir. Bu sonuç ülkemizde yapılan diğer araştırma sonuçlarıyla uygunluk göstermektedir. Buna karşın literatürde bazı çalışmalarda işkolikliğin haftalık çalışma saatleri temel alınarak vasıflandırıldığını düşündüğümüzde, bu açıdan katılımcıların yarıdan fazlasının işkolik olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte; Türkiye’de yapılan çalışmalarda işkoliklik ile ilgili yeterli bulgu elde edilememesinin öncelikli sebebinin, işkolikliğin tanımı olduğu söylenebilir. Spence ve Robbins (1992) işkolikleri işe güdülenmesi, işe katılımı yüksek, işten aldığı zevk düşük olarak tanımlamışlardır. İşkolikliğin tanımı ile tartışılan konuların başında işkoliklerin işten aldıkları zevk düzeyinin de yüksek olabileceğidir. İşkolik olan fakat işten aldığı zevk yüksek olan çalışanlar olabilir.

Katılımcıların iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması puanlarına bakıldığında, iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir. Fakat katılımcıların aile-iş çatışması puanları orta noktanın altında kalmıştır ve bu çatışmayı çok fazla yaşamadıkları ileri sürülebilir. Katılımcıların tükenmişlik puanları orta noktaya yakın bulunmuştur ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmadığı söylenebilir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları orta noktanın biraz üzerinde olmasına karşın, kişisel başarı puanları avukatların yüksek kişisel başarıya sahip olduklarını düşündüklerini göstermektedir.

İşkoliklik ile ilişkisi belirlenen demografik değişkenler medeni durum, eğitim düzeyi olarak belirlenmiştir. Evlilik bireye en azından finansal ihtiyaçlar anlamında aile ile ilgili yeni

sorumluluklar yükleyecektir. Bu durumda evli katılımcıların işkoliklik düzeylerinin bekâr katılımcılara göre daha yüksek olması beklenen bir durumdur ve literatürle uyum göstermektedir.

Eğitim düzeyi ile işkoliklik davranışı ters yönlü bir ilişki ortaya koymuştur; işkoliklik ortalaması en yüksek grup sırasıyla lisans, yüksek lisans mezunları ve doktoralı katılımcılar olarak belirlenmiştir. Doktoralı ve yüksek lisans mezunu katılımcıların aldıkları eğitim sonucu mesleklerinde konumlarını sağlamlaştırmış olmaları düşünüldüğünde, lisans mezunu avukatların diğer grupların eğitim sonucu edindiği kazanımlara karşı daha fazla işkoliklik davranışı geliştirerek cevap vermeleri sonucunu vermiş olabilir.

İşkolikliğin alt boyutlarından işten zevk alma ile ilişkisi belirlenen demografik değişkenler yaş, eğitim düzeyi, çalışma yılı, haftalık çalışma saati ve çalışma statüsüdür. Çalışmaya katılan avukatlar yaşlarının artmasıyla birlikte işten aldıkları zevk düzeyi de artmaktadır. Katılımcı avukatların yaşları ilerledikçe tecrübe ve bilgi birikimlerinin de artacağı muhakkaktır. Bunlar mesleklerini daha rahat yapmalarını sağlayan unsurlardır. Ayrıca ilerleyen yaşlar kariyer hareketliliğinin azaldığı bir dönem olarak, bireyin yaptığı işe daha fazla bağlanmasını netice verebilir. Bunlar bireyin işini zevk alarak yapmasına yardımcı olabilecek unsurlardır denilebilir.

İşinden en fazla zevk alanlar doktoralı katılımcılar iken, bunları yüksek lisans ve lisans mezunları izlemektedir. İşten zevk alma düzeyinin eğitim düzeyinin yükselmesi ile doğru orantılı olması avukatlık mesleğinde eğitimin önemi ile ilgili olabilir. Eğitim bireyin kariyerini daha üst noktalara taşıyabilir, kişinin o alanda yapmış olduğu zaman, emek gibi yatırımlarının karşılığını alıyor olması işten aldığı zevki arttırabilir. Öte yandan işini zevk ile yapmak insana o alanda kendisini geliştirmek yönünde motive edici bir unsur olabilir.

Özellikle 451 katılımcı arasında 17 doktoralı ve 120 yüksek lisanslı katılımcının olması avukatlar açısından eğitime verilen önemi ortaya koyan, dikkat çekici bir göstergedir.

İşten alınan zevk düzeyinin en yüksek olduğu grup 26 yıl ve daha fazla çalışanlar iken, en düşük grup ise 0-5 yıl arası çalışan grup olarak bulunmuştur. Kariyer devrelerinin muhtemelen kurma döneminde olan katılımcıların işten aldıkları zevk düzeyinin diğer gruplara kıyasla düşük olması beklenilebilir. Birey bu dönemde mesleği, geleceği ile ilgili belirsizliklerden dolayı zorluklar yaşayabilir. Avukatlık mesleğinin özellikleri de bu konuda etkili olabilir. İlerleyen yaşlar bireyin hem kişilik hem de mesleki anlamda olgunlaşmasına, yerini sağlamlaştırmasına yardımcı olacaktır. Genç avukatlar muhtemelen rutin davalara bakıyorken, deneyimli katılımcılar daha komplike, tatmin sağlayabildikleri davaları üstleniyor olabilirler. Ayrıca uzun yıllar mesleğin içinde olmanın bireye maddi ve manevi anlamda yaptığı katkılar işten alınan zevk düzeyini arttırmaktadır denilebilir.

Haftalık çalışma saatlerinin artışıyla işten alınan zevkin de artışı dikkat çekmektedir. Çalışanların işlerini zevkle yaptıkları için uzun süreler çalıştıkları söylenebileceği gibi, katılımcılar belki de, haftalık çalışma saati bağlamında, işini zevkle yapan işkoliklerdir denilebilir. Serbest avukat olarak çalışanların ücretli olarak çalışan avukatlara göre işlerinden daha fazla zevk aldıkları belirlenmiştir. Bu bağımsızlık ihtiyacı ile ilgili olabilir. Kendi işinin sahibi olmak pek çok insanın hayalidir. Literatürde de avukatların da mesleklerini kendi bürolarında yapmak yönünde istekli oldukları bulgusu söz konusudur. Arzu ettiği bir mesleği kendi işi olarak yapmanın işten alınan zevki artıracığını söylemek mümkündür. Ayrıca bağımsız avukatların kazançlarının muhtemelen daha yüksek olmasının da tatmin düzeyine etkisi olabileceği düşünülebilir.

İşkolikliğin alt boyutlarından işe güdülenme ile sadece haftalık çalışma saati arasında anlamlı ilişki belirlenmiştir. Buna göre 50 saat ve üzeri çalışan katılımcıların işe daha fazla

güdülenerek çalıştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Haftalık çalışma saatleri işe güdülenmenin dışı yansıması olarak düşünüldüğünde bu bulgu beklenilebilir bir sonuçtur.

İşe katılım puanları ile anlamlı ilişki gösteren demografik değişkenler yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, haftalık çalışma saati ve çalışma statüsü olmuştur. Buna göre yaş ile işe katılım doğru orantılı bir seyir göstermekte, yaşın ilerlemesiyle işe katılım davranışının düzeyi yükselmektedir. Bu durum kariyer devreleri ile ilişkilendirilebilir. Yaşın ilerlemesiyle işe bağlılığın arttığını ileri süren çalışmalar bulunmaktadır. Kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde olan katılımcılar mesleğe yaptıkları yatırımlardan vazgeçmek istemeyebilirler. Hayatın sınırlı olduğu şuuruna varan birey mesleğine daha fazla sarılabilir. Bu ilişkinin diğer bir sebebi önceki nesillerden intikal eden öğrenme tecrübeleri de olabilir.

Evli olan katılımcılar, bekârlara kıyasla, işe katılım davranışını daha fazla göstermişlerdir. Çocuk sayısının artışı da işe katılım davranışı gösterilmesi olasılığını yükseltmektedir. Katılımcıların çocuk sayısı arttıkça işe katılım davranışlarında da yükseliş gözlenmiştir. Evli ve çocuk sayısı fazla olan katılımcıların işe katılım davranışlarının da yüksek olması beklenen bir durum olarak değerlendirilmelidir. Ailenin finansal ihtiyaçları, çocukların ihtiyaçları, eğitimi vb. gibi nedenlerle dahi katılımcılar daha fazla işe katılım davranışı göstermiş olabilirler. Çalışma yılının artışı ile işe katılım davranışı paralellik göstermektedir. Diğer bir ifade ile çalışma yılı arttıkça işe katılım davranışının daha fazla olduğu görülmektedir. Serbest avukatlık emekliliği olmayan bir meslektir denilebilir. Artan bilgi ve tecrübe birikimi, ilerleyen yaş ve meslek sürecinde edinilen sosyal çevre işe katılım düzeyinde de artışı sonuç verebilir.

İşe katılım ile ilişkisi belirlenen bir diğer değişken haftalık çalışma saatleri olmuştur. 50 saat ve üzeri çalışan grubun işe katılım düzeyi diğer gruba göre daha fazladır. İşe katılım davranışının en belirgin neticesi olan haftalık çalışma saatleri ile ilişkili olması beklenen bir

durum olarak değerlendirilebilir. Kendi işi olarak avukatlık yapan katılımcılar, ücretli çalışanlara göre işe daha fazla katılım göstermektedirler. Ücretli statüde çalışan katılımcılar için en azından belirlenmiş mesai saatleri söz konusu iken, kendi işi olarak çalışan katılımcılar için mesai kavramı daha esnek olabilir ve çalışma süreleri daha uzun olabilir. Kendi işi olarak çalışanlar bir nevi işlerinin yöneticisi olduklarından diğer katılımcılara göre daha uzun süreler çalışıyor olabilirler.

İş-aile çatışması ile ilişkisi olan tek demografik değişken olarak haftalık çalışma saati tespit edilmiştir. Haftada 50 saat ve üzeri çalışan grup diğer gruba kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir. Haftalık çalışma saatlerinin iş-aile çatışmasına sebep olması beklenilebilir. Sınırlı bir kaynak olan zamanın iş için artan oranda harcanması aileye ayrılması gereken zamanın aleyhine çalışmaktadır. Artan çalışma zamanı belki beraberinde bireyin enerjisini de etkileyecek, bunların sonucu birey aile ile ilgili rol ve sorumluluklarını beklenildiği gibi yerine getirmekte zorlanabilecektir. Ayrıca artan çalışma süresi diğer aile üyelerince aileye verilen önemin azalıp, işe verilen önemin artması olarak değerlendirilip çatışmalara yol açabilecektir. Bu bulgu, literatürde çalışma süresinin artışı ile iş-aile çatışma düzeylerinin de arttığı yönünde bulgularla örtüşen bir sonuçtur.

Aile-iş çatışması ile anlamlı ilişkiye sahip olan değişkenler cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma statüsü olarak belirlemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, erkek katılımcılar kadın katılımcılara kıyasla daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Bu sonuç özellikle dikkat çeken bir durum olmuştur. Literatürde genellikle kadınların aile-iş çatışmasını daha yüksek oranda yaşadıkları tespit edilmesine rağmen bu çalışmada erkeklerin aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadıkları bulgusu dikkat çekmektedir. Her ne kadar literatürde kadınların daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları yönünde yaygın bir görüş olsa da, belki de kadınlar erkeklere kıyasla aile-iş çatışmasını daha başarılı yönetiyor olabilirler. Bir alanla ilgili bir rolün diğer alanla ilgili rolü kuvvetlendirmesi veya zenginleştirmesi anlamında iş-

aile zenginleştirmesini yaşıyor olabilirler. Ayrıca iş ve aile arasındaki kazanımları bütünleştirici şekilde daha başarılı kullandıkları iddia edilebilir. Erkeklerin kişilik özellikleri arasında bulunan bağımsızlık ve özerklik ihtiyacının karşılanmasında aileyi engelleyici olarak görmeleri daha fazla aile-iş çatışmasına sebep olabilir. Yine bu bağlamda, erkeklerin işleri konusunda daha rekabetçi ve hırslı olabilecekleri, burada da yine aileyi önlerine çıkan bir engel gibi değerlendirmeleri ihtimali söz konusu olabilir. Ayrıca bu durum avukatlık mesleğinin çalışma şartlarından etkileniyor da olabilir.

Beklenilebilir bir durum olarak, evli olan katılımcıların bekâr katılımcılara göre daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Bekâr katılımcıların aile ile ilgili sorumluluklarının daha az olması, aile üyesi sayısının evli katılımcılara göre az olabileceği yaşadıkları aile-iş çatışmasını etkiliyor olabilir. Öte yandan, evli katılımcıların aile ile ilgili sorumlulukları, aile üyelerinin sayısı, çocukların sayısı ve yaşları, diğer eşin çalışma durumu, aile bağlarının niteliği ve ailenin yaşam döngüsü dönemi aile-iş çatışmasına yol açan sebepler olabilir.

Eğitim düzeyi dikkate alındığında en fazla aile-iş çatışması yaşayan grup lisans mezunları iken, bunları doktora mezunları takip etmekte, en az aile-iş çatışması yaşayan grup ise yüksek lisans mezunu olan katılımcılardır. Eğitim bireye mesleğini daha yetkinlikle yapma imkânı sağlayarak aileyi olumlu etkiliyor olabilir. Ayrıca eğitim düzeyinin yükselmesi ile edinilen bilgi, tecrübe gibi kazanımlar pozitif yayılma bağlamında bireyin aile rollerini, sorumluluklarını yerine getirmesinde katkı sağlıyor olabilir. İşten aileye yansıyan bu pozitif yayılma diğer aile üyelerini olumlu etkileyerek yaşanabilecek aile-iş çatışmasını azaltıyor olabilir.

Kendi işi olarak çalışan katılımcılar ücretli çalışanlara göre daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Bu aslında daha önce belirtilen bulgularla uyum gösteren bir sonuçtur. Kendi

iş olarak avukatlık yapan katılımcıların ücretli çalışan katılımcılara nazaran işe katılımlarının, haftalık çalışma saatlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Kendi işi olarak avukatlık yapan katılımcılar, büyük ölçüde işleri kendileri takip etmek zorunda kalabilirler. Bu durum aile üyelerinin ihmal edildikleri, işin gölgesinde kaldıkları duygusu yaşamalarına yol açarak aile-iş çatışmasına sebep olabilir. Tükenmişlik ile ilişki gösteren demografik değişkenler yaş, çocuk sayısı ve çalışma yılı olmuştur.

Tükenmişlik ile yaş grupları arasında ilginç bir ilişki söz konusudur. Buna göre, yaş ilerledikçe yaşanan tükenmişlik azalmaktadır ve en az tükenmişlik yaşayan grup 51 yaş ve üzeri grup iken, en fazla tükenmişlik belirten grup 21-30 yaş arası grup olarak dikkati çekmektedir. Bu bulgu literatür ile uyum gösteren bir sonuçtur. Genç katılımcılar mesleğin henüz başında, belirsizliklerin çokça olduğu, eğitim ve tecrübe olarak yeterli birikime sahip olmamaları gibi nedenlerle daha fazla tükenmişlik yaşıyor olabilirler. Buna karşı ileri yaştaki katılımcıların yıllar boyunca kazandıkları birikim, geldikleri konum tükenmişliği azaltıcı rol oynayabilir.

Çocuk sayısına göre belirtilen tükenmişlik düzeyi anlamlı farklılık göstermektedir. Çocuk sayısı ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Buna göre çocuk sayısındaki artış yaşanan tükenmişliği azaltıcı bir rol oynamaktadır. Yine bu bulgu literatürle uyum göstermektedir. Avukatlık gibi eğitim düzeyinin yüksek olduğu bir grupta çocuk sahibi olmanın bilinçli tercihler sonucu olduğunu varsayabiliriz. Dolayısıyla çocuk sayısının tükenmişliği azaltıcı etki göstermesi beklenilebilir. Çalışma yılı bağlamında en az tükenmişlik yaşayan grup 26 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu aslında az önce değinilen yaş ile birlikte dikkate alınması gereken bir sonuçtur ve ilerleyen yaş ile birlikte tükenmişliğin azaldığı düşünüldüğünde beklenen bir durumdur.

Çalışmada test edilen ilk hipotez işkolikliğinin aile yaşamı üzerine etkisi hakkındadır ve iş-aile çatışmasını anlamlı olarak etkilediğini ileri sürmektedir. Yapılan analiz sonucu işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında orta düzeyde doğru yönlü ilişki tespit edilmiştir. Buna göre işkolikliğinin artışı yaşanan iş-aile çatışmasını artırıcı bir etki oluşturmaktadır ve beklenen bir sonuçtur denilebilir. Çalışmanın literatür taraması bölümünde belirtildiği gibi çok sayıda çalışma işkolikliğinin iş-aile çatışmasına yol açtığı bulgusunu ortaya koymuşlardır. İş bireyin hayatında olması gereken konumdan aşırılıklara yöneldiği zaman ailenin aleyhine çalışır hale gelecek ve iş-aile çatışması yaşanması kaçınılmaz olacaktır. İnsan Sermayesi Kuramı doğrultusunda işkoliklerin iş için kullandıkları zaman ve enerji gibi kaynakları diğer alanların aleyhine işlemektedir. Zaman ve enerji sınırlı kaynaklar olduğu için, iş'te harcanan zaman ve enerji ev ve aile gibi diğer alanlarda kullanılamaz. Bunun anlamı ise, işkoliklerin ev ve ailedeki katılımının, işe karşı olan aşırı bağlılık yüzünden, problemlerle karşı karşıya kalması ve çatışma yaşanmasıdır.

İşkolikliğinin etkisinin incelendiği ikinci değişken aile-iş çatışmasıdır. Yapılan analiz sonucu işkoliklik ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel olarak çok düşük düzeyde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Bu sonuca katılımcıların yaşadıkları aile-iş çatışması düzeyinin düşük olması yol açmış olabilir. Çalışmanın ilk hipotezi ile bu hipotezi birlikte değerlendirdiğimizde iş hayatının aileyi etkilemesi aile hayatının iş hayatını etkilemesine göre daha belirgin kendisini göstermektedir. Bu sonuç aslında literatürde iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha yaygın olduğu bulgusu ile örtüşmektedir. Belki de aile üyeleri işin aile için önemini düşünerek ailenin işi çok fazla etkilemesini önleme gayreti göstermektedirler.

Araştırmanın 3. 4. ve 5. hipotezleri işkolikliğinin alt boyutları olan işe güdülenme, işten zevk alma ve işe katılım düzeylerinin iş-aile çatışması üzerine etkileri hakkındadır. Bu boyutlardan işten zevk alma ve işe güdülenme iş-aile çatışmasını istatistiksel olarak anlamlı

şekilde etkilemektedirler. Buna karşın işe katılımın iş-aile çatışması düzeyine istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada işten zevk alma boyutunun iş-aile çatışması üzerinde negatif, diğer bir ifade ile azaltıcı bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumda işten alınan zevk düzeyinin artışı yaşanabilecek iş-aile çatışmasını azaltıcı etki gösterecektir. İşten zevk almanın aksine, işkolikliğin diğer bir alt boyutu olan işe güdülenme ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir etki ortaya çıkmıştır. İşe güdülenme, bireyin çevresel gereklerden ve beklentilerden ziyade kendi içerisinden gelen baskı ve zorlamalarla çalışması, boş kaldığı zaman suçluluk hissetmesi veya stres duygusu yaşayabileceği düşüncesiyle kendisini önemli ölçüde işe vermesi anlamında düşünüldüğünde tabii bir sonucu olarak aile hayatının ihmal edilmesine yol açacaktır. Bu durumda işe güdülenmenin artmasının yaşanabilecek iş-aile çatışmasını artırması beklenmeyen bir durum olmayacaktır. Bu durumda işten alınan zevkin iş-aile çatışmasını azaltması işten aileye olan pozitif yayılmaya örnek oluştururken, işe güdülenmenin iş-aile çatışmasını arttırıcı etkisi ise negatif yayılmaya örnektir denilebilir.

İşe katılım boyutunun iş-aile çatışmasını doğru yönlü etkileyeceği beklentisi ise doğrulanamamıştır. Bu bulgu avukatlık mesleğinin özelliği ile ilgili olabileceği için, farklı kültürlerde işe verilen önemin farklı olmasından veya ölçekle ilgili sebeplerden kaynaklanmış da olabilir. Avukatlık mesleği odaklanmayı gerektiren bir uğraşı olarak işe katılımın yüksek düzeyde olmasını gerektirebilir. İşin aile için önemi düşünüldüğünde, katılımcılar işe katılımlarını aile için bir fedakârlık olarak değerlendirmiş olabilirler. Bu sonuç ölçekte işe katılımı ilgili maddelerin genellikle olumlu değerlendirilecek ifadeler olmasından da kaynaklanmış olabilir.

Araştırmanın 6., 7. ve 8. hipotezleri işkolikliğin alt boyutları olan işe güdülenme, işten zevk alma ve işe katılım düzeylerinin aile-iş çatışması üzerine etkileri hakkındadır. Bu

hipotezlerin test edildiği regresyon analizi modelin anlamlı olduğunu göstermesine rağmen, regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testleri bu etkilerden sadece işten zevk almanın aile-iş çatışmasını negatif yönde etkilediğini ifade eden 7. hipotezin anlamlı olduğunu, buna karşın 6. ve 8. hipotezlerin ise anlamlı olmadıkları sonucunu vermiştir. Böylece 7 nolu hipotez kabul edilirken, 6 ve 8 nolu hipotezler reddedilmiştir.

Bu bulgu doğrultusunda işkolikliğin alt boyutlarının aile-iş çatışmasını tetikleyen ana unsurlar olarak görünmemektedir. İşkoliklik alt boyutlarının öncelikli olarak iş ile ilgili unsurlar olduğunu düşündüğümüzde aile-iş çatışmasını etkilememeleri normaldir denilebilir. Buna ilaveten bu bulgu aslında ikinci hipotez ile birlikte değerlendirilebilir. Öncelikle katılımcılar arasında aile-iş çatışması düzeyinin düşük olduğunu belirtmek gerekir. Aile-iş çatışmasının düşük olması bu sonuçta etkili olabilir. Türkiye'nin daha önce benzer araştırmaların yapıldığı ülkelere göre farklı bir kültür anlayışına sahip olması bu bulgunun değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır. Türkiye toplumculuğun hâkim olduğu, aile içi dayanışmanın, sadakatin, birleştirici ve bütünleştirici olmanın öneminin vurgulandığı kültür anlayışına sahip bir ülkedir. Aileye atfedilen değer yaşanabilecek aile-iş çatışmalarını önleyici bir işlev üstlenmiş olabilir.

Çalışma ile katkıda bulunulmak istenen diğer bir konu iş-aile/aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkileridir. Bu konuda geliştirilen hipotezler çalışmaya katılan avukatların iş-aile / aile-iş çatışma düzeylerinin tükenmişliklerini pozitif yönde etkilediği şeklindedir. Araştırma bulguları bu sonuçları doğrulamış, 9 ve 10 nolu hipotezler kabul edilmiştir. Bununla birlikte yaşanan iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına göre tükenmişliği daha fazla etkilemektedir. Bu sonuçlar literatür ile uygunluk göstermektedir.

Bireyin yaşamın en temel iki alanı arasında yaşadığı çatışmaların tükenmişliklerini etkileyeceği söylenebilir. Çalışan bireyler hem aile hem de iş yaşamıyla ilgili fiziksel, zihinsel

ve duygusal nitelikte farklı beklentileri karşılamalarını gerektiren çok sayıda rolle karşı karşıyadırlar. Bu durumda roller arası çatışmanın yaşanması neredeyse kaçınılmaz hale gelmekte ve aşırı iş yükü ortaya çıkmaktadır. Birey belki de karşılamakta zorlanacağı rol talepleriyle yüz yüze gelmekte ve eğer sahip olduğu kaynaklarla (zaman ve enerji gibi) bu beklentilere cevap vermekte yetersiz kalıyorsa tükenmişlikle karşı karşıya kalacaktır. Yaşanılan iş-aile /aile-iş çatışması zaten sınırlı olan bu kaynakların rol beklentilerine harcanması yerine, çatışmaların çözümüne yönlendirilmesi sonucunu doğuracak ve tükenmişliği artırıcı bir etkiye sebep olacaktır.

Birey aslında iş ve aile yaşamında mutluluk ve huzur arayışı içerisindedir. Bu iki alandan beklenen bu olumlu duygular karşılanmadığında duygusal tükenme, duyarsızlaşma yaşaması ve kişisel başarısı konusunda tatminsizlik duyması, diğer bir ifade ile tükenmişlik yaşaması beklenen bir durum olacaktır.

Çalışmanın son bölümünde işkolikliğin hem bir bütün olarak ve hem de alt boyutlarının tükenmişlik üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma bulguları işkolikliğin tükenmişlik üzerine orta düzey pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Buna göre, işkolikliğin yaşanan tükenmişliği artırıcı bir etkiye sahip olduğu bir kez daha ortaya çıkmıştır. İşkolikliğin alt boyutlarından işe güdülenme tükenmişliği düşük düzeyde pozitif yönlü olarak etkilemektedir. İşten zevk alma boyutunun ise tükenmişliği orta düzeyde negatif yönlü etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre işe güdülenme davranışının artışı yaşanan tükenmişliği artırıcı bir rol oynarken, işten zevk alma düzeyinin artışı da yaşanılacak tükenmişliği azaltacaktır. Bu bulgunun literatür ile uyum gösterdiğini de belirtmek gerekir .

Bu grup hipotezler içerisinde işe katılım düzeyinin tükenmişliği pozitif yönlü etkileyeceği iddiası ise doğrulanamamıştır. Tam aksine işe katılım davranışının tükenmişliği düşük düzeyde de olsa negatif etkilediği belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile işe katılım

davranışındaki artış yaşanabilecek tükenmişliği azaltmaktadır. İşe katılım davranışı ile tükenmişlik arasındaki bu yönlü bir ilişkiye nelerin sebep olduğu konusunda aynı boyutla ilgili iş-aile çatışması arasındaki ilişki için yapılan yoruma benzeri sebepler düşünülebilir. İş, toplumların bireye sunabileceği en önemli imkanlardan birisidir denilebilir. İşin birey için sunduğu huzur, başarı ihtiyacı, saygınlık, sosyal çevre, ücret, topluma katkı gibi içsel ve dışsal ödüller son derece önemlidir. İşe katılım belki de bu ödüllere ulaşılmasını sağlayıp, devamını netice veriyordur. Ayrıca iş iyi bir nedenle de yapılıyorsa işe katılımın fazla olması bir fedakârlık olarak değerlendirilebilir. Burada bizim kültürümüzde olan “Kişinin kıymeti himmeti ölçüsündedir.” sözünü de hatırlayabiliriz. Kısaca gerek kişisel, gerek toplumsal dinamiklerle kişinin işe katılımının artması olumlu değerlendirilmiş, dolayısıyla tükenmişliği azaltıcı bir rol oynuyor olabilir.

İşkoliklik literatürde üzerinde çalışmaların yoğunlaştığı alanlardan biri olarak dikkat çeken bir konu olmakla birlikte ülkemizde konu hakkında yapılmış çok az çalışma bulunmaktadır. Bu yönü ile geniş bir literatür taraması ile yapılan bu çalışma alana katkı sağlayan bir çaba olarak değerlendirilebilir.

Yine bu çalışmanın, Hofstede'nin (1984) kültür boyutları bağlamında, şimdiye kadar işkolik ve ilgili değişkenlerin yapıldığı ülkelerden farklı kültür anlayışının hâkim olduğu bir ülkede yapılmış olması literatüre katkı olarak değerlendirilebilir. İşkoliklikle ilgili en fazla çalışmanın yapıldığı ülke olarak nitelendirilebilecek ABD bu boyutlar kapsamında Türkiye'den tamamen farklı bir kültür anlayışının olduğu ülkedir. Yine Kanada, Norveç, Hollanda ve Japonya gibi işkoliklik çalışmalarının yaygın olduğu ülkelerle de Türkiye arasında kültür boyutları açısından farklılıklar söz konusudur.

Bu araştırmanın açıkça ifade edilmeyen temel bir boyutu da farklı bir kültür anlayışının hâkim olduğu Türkiye'de işkoliklik ve etkileri konusunda yapılan bu çalışmanın

sonuçlarının literatürde yapılmış çalışmaların sonuçlarıyla ne ölçüde benzerlik veya farklılık göstereceği olmuştur. Araştırma sonuçları literatürde yapılan diğer çalışmalarla önemli ölçüde benzerlikler göstermektedir. Bu sonuçların ortaya çıkmasına değişik nedenler etki etmiş olabilir;

-Türk hukuk mevzuatının önemli ölçüde Batı kaynaklı olması önemli bir etken olabilir. Kültür öğrenilmiş davranışlar bütünü olarak düşünüldüğünde (Özkan, 2006), eğitim, kültürü oluşturan en temel unsurlardandır denilebilir. Türk Hukuk Müktesebatının Batı'dan alınması ve eğitimin bu doğrultuda düzenlenmiş olması katılımcı avukatların değerlendirmelerinde batı ülkelerindeki kültür ile benzeştirici bir etki oluşturmuş olabilir.

-Ekonomik sınırların neredeyse ortadan kalkarak, dünyanın küçük bir köye dönüşmesi insanların olaylara bakış açılarını, yaklaşımlarını etkilemekte ve birbirine yakınlaştırmakta, hatta insanlığın ortak değerlerinin oluşmasını sonuç vermektedir.

-Ülkeler arasındaki ekonomik ilişkilerin artması, çokuluslu örgütlerin ortaya çıkması, çalışma, iş yapma usullerini, tüketim alışkanlıklarını birbirine yakınlaştırmaktadır iddiasında bulunulabilir.

-Ekonominin büyüüp, gelişmesi insanların refah düzeyini yükseltmektedir. Refah düzeyinin yükselmesi yaşam tarzlarının birbirine yakınlaşmasına etki ediyor olabilir.

-İletişim teknolojilerindeki inanılmaz değişim ve gelişim dünyayı adeta insanların şehri yapmış, insanları adeta aynı şehrin farklı mahallelerinde yaşar konumuna getirmiştir. İnsanlar bunun sonucu dünyadaki bütün gelişmeleri takip edebilir ve birbirlerinden etkilenir hale gelmişlerdir denilebilir.

Öte yandan muhakkak ki burada küresel kültürün diğer milletlerin kültürlerinin yerini tamamen alacağı, bütünüyle bir kültür benzeşimi olacağı iddiasında

bulunulmamaktadır. Genel itibarıyla benzerlikler olsa da, her milletin maddi ve manevi dinamiklerinin farklı olduğu gerçeğinden hareketle, elbette özelde kültürel farklılıkların yine mevcut olduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

Yapılan bu çalışmadan ortaya çıkan sonuçlarla ilgili olarak öncelikle belirtilmesi gereken konu işkoliklik tanımının yeniden yapılması ve bu doğrultuda tanımlanacak kavramı doğru ölçecek araçların geliştirilmesi gerekliliğidir. Literatürde işkolikler işe güdülenme ve katılımları yüksek buna karşın işten zevk alma düzeyleri düşük çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Buna karşın, kendisini işkolik olarak değerlendiren, bununla birlikte yaptığı işten zevk alan çalışanların olacağı mutlaka dikkate alınmalıdır. Nitekim çalışmamızda katılımcılar arasında bir ölçüde işkolik çalışan bulunduğunu fakat genel itibarıyla değerlendirildiğinde katılımcıların işlerini büyük bir zevk alarak yaptıkları belirlenmiştir. Bu konu aslında literatürde üzerinde tam olarak uzlaşa sağlanmış bir kavram değildir. Bazı çalışmalarda işkolik olanların işten zevk alma düzeylerinin mutlaka düşük olacağı savına karşı çıkılmakta, işkoliklerin işlerini zevk alarak yapacaklarını belirten görüşler bulunmaktadır. Eğer bir birey hangi sebeple olursa olsun iş alışkanlığını diğer davranışlara tercih ediyorsa, gerek içsel gerekse dışsal bir takım ödüller bireye belli bir tatmin ya da zevk vermektedir. Bu bağlamda ülkemizde yapılan işkoliklik çalışmalarında literatürde işle bütünleşme olarak tanımlanan durum yaşanıyor olabilir ve şimdiye kadar bu konuda yapılmış çalışmalara katılanlar kendilerini işkolikten ziyade işle bütünleşmiş çalışanlar olarak değerlendiriyor olabilirler. Bu incelenecek önemli bir çalışma alanı olabilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda özellikle işkoliklik ölçeği olarak WorkBAT'ın kullanımı yanında başka ölçeklerin de kullanılması, nitel araştırmalara yönelmesi, işkolik ve işkolik olmayan grupların, farklı meslek sahipleri, farklı eğitim düzeyine sahip grupların bir arada çalışılması, boylamsal çalışmalar gibi farklı yöntemlerin uygulanması düşünülmelidir.

İşkolikliğin ve iş-aile çatışmasının ölçülmesinde sadece çalışanların değerlendirmesi ile yetinilmemeli, işkoliklik konusunda çalışanların aile üyeleri, çalışma arkadaşları ve yöneticileri gibi yakın çevresinin de değerlendirilmeleri, iş-aile çatışmasının ölçümünde ise diğer aile bireylerinin de çalışmalara dâhil edilmesinin daha sağlıklı sonuçlar alınmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda işkolikliğin öncülleri ve sonuçları üzerine eğilmek ilgi çekici sonuçlar verebilir. Hangi faktörlerin çalışanları işkolik olmaya yönelttiği çalışma yapılacak bir alan olarak değerlendirilmelidir.

Özel sektör ve kamu sektörü çalışanları arasında karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Özellikle kamu da çalışan iş yükü ağır ve tükenmişliğin etkisine karşı daha savunmasız olma ihtimali kuvvetli olan hâkimler, savcılar, polisler, öğretmenler gibi meslek mensuplarını örneklem alan çalışmalar yapılabilir. Ayrıca işkolik çalışanların kariyer yaşamı ve performansları gibi farklı konularda yapılacak çalışmalar yazına ve çalışma hayatına önemli katkılar sağlayabilir.

Çalışmanın örnek kütesinin sadece avukatlardan oluşması sonuçların genellenmesini önlemektedir. Bu konuda gelecekte farklı meslek mensuplarının katılımının sağlanacağı araştırmalar yapılabilir. Bu ulaşılan sonuçların daha genellenebilir olmasına katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada iş hayatı ile aile hayatı arasındaki ilişki çatışma yaklaşımı perspektifinden incelenmiştir. Gelecekte farklı yaklaşımlar açısından iş ve aile hayatı arasındaki ilişkiler incelenebilir.

Araştırma sonuçları ve literatür incelemeleri bağlamında şu önerilerde bulunmak mümkündür:

-İş insan hayatında olması gerektiğinden daha fazla yer, zaman ve değer almaya başladığı andan itibaren bazı sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Diğer bir ifade ile iş belli bir noktadan sonra hayatın, kişinin yakın çevresinin yerini alır bir hale gelince hem

kendisi, hem başta aile olmak üzere yakın çevresi hem de buldukları örgütler için olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Hayatta her alanda olduğu gibi aile ve iş yaşamı arasındaki dengenin gözetilmesi ihmal edilmemelidir. Burada en önemli görev çalışanların kendisine düşmektedir. Çalışanlar, işin ve ailenin hayatlarının neresi olduğu konusunda kendilerini sorgulamalıdır. İş hayatın merkezinde yer almaya başlarsa aile ile ilgili bazı problemlerin yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla çalışanlar aile ile ilgili sorumluluklarının bilinci içerisinde, iş ile aile arasındaki dengeyi dikkate alarak, hareket etmelidirler.

-Çalışanların aile fertleri de işkolik davranışlar ve sonuçları konusunda duyarlı olarak, çalışanlara yardımcı olmalıdırlar.

-Çalışanlar, iş ile aile arasında Yayılma Teorisi kapsamında her bir alanda yaşanabilecek olumlu deneyimlerin bir diğerine yansıtılması yönünde duyarlı davranışlar geliştirebilirler.

-Çalışanlar işten zevk almanın iş-aile çatışmasını azalttığını dikkate alarak işlerinden zevk alma yönünde tutum ve davranışlar geliştirebilirler.

-Yine çalışanlar işten zevk alma yönünde tutum ve davranışlar geliştirerek yaşayabilecekleri tükenmişliğin önüne geçip, azaltabilirler.

-Yöneticiler, çalışanların örgüt dışında bir aileleri olduğu, iş ile ilgili yaşanabilecek bir olumsuzluğun uzun dönemde bireyin her iki alanda problemler yaşamasını netice vereceği, tükenmişliğe yol açabileceği bilinciyle çalışanların işe yönelik tutumlarını olumlu etkilemek için sadece örgüt ile ilgili iyileştirmelerle yetinmemeli, çalışanların aile yaşamlarını iyileştirme yönünde de politikalar geliştirip, uygulamalıdır.

-Özellikle yöneticiler işkolikliğin kısa vadede olumlu sonuçları görülse de uzun dönemde hem birey hem de örgütler için olumsuz sonuçları beraberinde getirebileceği gerçeğini dikkate alarak yönetim uygulamaları geliştirmelidirler.

-İş ile aile yaşamı arasında denge sağlayıcı, pozitif yayılmayı netice veren uygulamalara, programlara önem verilebilir.

-Kişinin sıkı veya uzun süreler çalışması değil, asıl önemli olan verimli şekilde sıkı çalışmasıdır. Örgütler uzun süreli çalışanların verimliliklerinin de beklenen düzeyde olmasını takip etmelidirler.

-Çalışanların işlerinden zevk alabilecekleri uygulamalar geliştirip, uygulamaya koyabilirler. Böylece örgütler en değerli varlıkları olan insan kaynaklarından daha etkin ve verimli faydalanabilirler.

KAYNAKÇA

- Abrahamson, K. A. (2008). *Role Expectations, Conflict, and Burnout Among Nursing Staff in the Long Term Care. Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Purdue Üniversitesi, ABD.
- Adam, S., Györfly, Z. ve Susanszky, E. (2008). Physician Burnout in Hungary A Potential Role for Work–Family Conflict. *Journal of Health Psychology*, 13 (7), 847–856.
- Akbaş. K. (2011). *Avukatların Sınıfsal Konumlarındaki Değişim: İstanbul Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Akgül A. ve Çevik O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS’te İşletme Uygulamaları*. Emek Ofset, Ankara.
- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (3): 309-327.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., ve Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2): 278-308.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. ve Byerly, R. T (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28 (6): 787-810.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3 (1): 1–11. doi: 10.1556/JBA.2.2013.017.

- Andreassen, C. S., Ursin, H. ve Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health*, 22 (5), 615–629.
- Andreassen, C. S., Ursin, H. ve Eriksen, H. R. ve Pallesen, S. (2012). The Relationship Of Narcissism With Workaholism, Work Engagement, And Professional Position. *Social Behavior and Personality*, 40 (6): 881-890.
- Andreassen, C.S., Hetland, J. ve Pallesen, S. (2013) Workaholism and work–family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (1): 78-87.
- Ardıç, K. ve S. Polatçı. (2008). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (GOÜ Örneği). *Gazi İİBF Dergisi* ,10, 69–96.
- Aryee, S., Fields, D. ve Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family Interface. *Journal of Management*, 25(4): 491-511. DOI: 10.1177/014920639902500402.
- Avukatlık Kanunu (1969). T. C. Resmi Gazete, 13168, 19 Mart 1969.
- Aziz, S. (2002). *A Study of Workaholism: Toward Clearing Up The Confusion*. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Bowling Green State Üniversitesi, ABD.
- Aziz, S. ve Cunningham, J. (2008). Workaholism, Work Stress, Work - Life Imbalance: Exploring Gender's Role. *Gender in Management: An International Journal*, 23 (8): 553–566.
- Aziz, S. ve Tronzo, C. L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *The Psychological Record*, 61, 269–286.

- Aziz, S. ve Zickar, M. J. (2006). A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (1): 52-62.
<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>.
- Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendomu Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21 (1): 137-147.
- Babaoğlu, E. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 55-67.
- Bakker, A.B., Demerouti ve Burke, R. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover–Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (1): 23–33.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (164): 45-56.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Yayıncılık, Adapazarı.
- Bayraktaroğlu, S. ve Mustafayeva, L. (2008) “İşkoliklik ve Örgütsel Verimsizlik. İçinde *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*,. Ed. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal, 43-51. İlke Yayınevi. Ankara.
- Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R. Ö. ve Dosaliyeva, D. (2009). İşkoliklik ve Örgütsel Bağlanma: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 553-558.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G. ve Moffett, R. G. (1988). Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals. *Journal of Management*, 14 (3): 475-491.

- Bilderback, R. A. (2013). *Negotiating Work-Family Conflict, Job Satisfaction, And Burnout In A Sample Of Rural Home Healthcare Providers. Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Southern Illinois University, ABD.
- Bilge, F. (2006). Examining The Burnout of Academics In Relation To Job Satisfaction and Other Factors. *Social Behavior and Personality*, 34 (9): 1151-1160.
- Blanch, A. ve Aluja, A. (2012). Social Support (Family and Supervisor): Work-Family Conflict, and Burnout: Sex Differences. *Human Relations*, 65 (7): 811–833.
- Boje, D. ve Tyler, J. A. (2009). Story and Narrative Noticing: Workaholism Autoethnographies. *Journal of Business Ethics*, 84, 173–194.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi. *Ege Akademik Bakış*. 11 (2): 255-266.
- Bonebright, C. A. (2001). *The Relationship Of Workaholism With Stress, Burnout, And Productivity. Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Iowa Üniversitesi, ABD.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J ve Rotunda, R. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11, 241–263.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L. ve Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2): 303-324.
- Brough P. ve O’Driscoll, M. (2005). Work–family conflict and stres. İçinde *Research Companion to Organizational Health Psychology* Ed S. G. Antoniou ve C. L. Cooper, 346-365. Edward Elgar Publishing, İngiltere.

- Buelens, M. ve Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates, *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5): 440-458.
- Burke, R. J., Burgess, Z ve Oberklaid, F. (2003) Workaholism and Divorce Among Australian Psychologists. *Psychological Reports*, 93, 91-92. doi: 10.2466/pr0.2003.93.1.91
- Burke, R. J., Matheisen, S. B., Einarsen, S., Fiksenbaum, L. ve Soiland, V. (2010). Components and Occupational Safety among Norwegian Oil Rig Workers. *İşgüç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12 (2): 25-40.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M. ve Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: Work and well - being outcomes, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5): 459–470.
- Burke, R. J., ve Greenglass E. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & Health*, 16: 583-594.
- Burke, R. J. ve Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20 (5): 301–308.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions. *International Journal of Management Reviews*, 2 (1): 1–16.
- Burke, R.J. (2000b). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16.
- Burke, R.J. (2005). Workaholism in organizations: work and well-being consequences. İçinde *Research Companion to Organizational Health Psychology*, Eds. Alexander-Stamatios G. Antoniou, Cary L. Cooper, 366-381, Edward Elgar Publishing, Inc..İngiltere.
- Burke, R.J. (2009). Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care? *Journal of Business Ethics*, 84 (2): 167–172.

- Burke, R.J., Koyuncu, M. ve Fiksenbaum, L. (2008). Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15 (4): 353-366.
- Burke, R.J., Koyuncu, M. ve Fiksenbaum, L. (2008a). Workaholism Types Among Turkish Physicians: Potential Antecedents and Consequences. *Europe's Journal of Psychology*, 4 (3). <http://ejop.psychopen.eu/article/view/432>.
- Burstein, P., Bricher, R. M. ve Einwohner, R. L. (1995). Policy Alternatives and Political Change: Work, Family, and Gender on the Congressional Agenda, 1945-1990. *American Sociological Review*, 60 (1): 67-83.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara.
- Carlson, D. S. ve Kacmar, K.M. (2000). Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference, *Journal of Management*, 26 (5): 1031-1054.
- Carnicer, M. P. L, Sanchez, A. M., Perez, M.P. ve Jimenez, M. J. V. (2004). Work-family Conflict in a Southern European Country The influence of job-related and non-related Factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (5): 466-489.
- Carolina, D. S. (2010). *Correlates Of Job-Related Burnout In Nurse Managers Working in Hospitals*. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. The State University of New Jersey, ABD.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 465-484.
- Chamberlin, C. M. (2001). *Workaholism, Health, and Self-Acceptance*. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ball State Üniversitesi, ABD.
- Chamberlin, C. M. ve N. Zhang. (2009). Workaholism, Health, and Self-Acceptance. *Journal of Counseling and Development*, 87 (2): 159-169.

- Chambers, D. L. (1989). Accommodation and Satisfaction: Women and Men Lawyers and the Balance of Work and Family. *Law & Social Inquiry*, 14, 251-287.
- Cinamon, R.G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. *The Career Development Quarterly*, 54 (3): 202-215.
- Clark, M.A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. ve Baltes, B. B. (2014). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 20 (10): 1–38. DOI: 10.1177/0149206314522301.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *The Academy of Management Review*, 18 (4). 621-656.
- Çarıkcı, İ.H ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9: 153-170.
- Çarkoğlu, A. ve Kalaycıoğlu, E. (2013). *Türkiye'de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet*. Sabancı ve Koç Üniversitesi, İstanbul Politikalar Merkezi, (<http://ipc.sabanciuniv.edu/wp-content/uploads/2014/02/Aile-2012-ISSP-Family-Survey-final.pdf>, erişim 12/3/2014).
- Day, A. L. (1996). *Conceptualizing work and family conflict using an inter-role perspective: The Importance of Time, Strain and Behaviour*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Waterloo Üniversitesi, Kanada.
- Demirel, J. (2010). *Hakim, Savcı ve Avukatlarda İş Tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi.f
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik Ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi.
- Douglas, E. J., ve Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career Development International*, 11 (5): 394-417.

Dursun, S. ve İştar, E. (2014). Kadın alışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı

atışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 28 (3): 127-137.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. ve Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behaviour*, 66 (1): 124–197.

Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs, *The Academy of Management Review*, 25 (1): 178-199.

Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam atışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. ukurova Üniversitesi.*

Emhan, A., Mete, M. ve Emhan, A. (2012) Kamu ve özel sektör alışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39 (1): 75-79.

Erden, N. S., Toplu, D. ve Yaşlıoğlu, M. M. (2013). Mediating Effects of Job Demands on the Relationship Between Type A Personality and Workaholism: A Study on Turkish Workers. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 12 (2): 7-19.

Ergin, C. (1992): Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması, İçinde 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel alışmaları*, Eds. R. Bayraktar ve İ. Dağ, 143–154. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Erkmen, T., erik, ř., Bozkurt, S. ve Özarıslan, E. (2010). The Development of Spence And Robbins Workaholism Scale With Its Validity And Reliability Measurement. *International Journal Of Business And Management Studies*, 2 (1): ISSN: 1309-8047

- (http://www.sosbilko.net/journal_IJBM/archives/2010_1/10turhan_erkmen.pdf, erişim 26/04/2012).
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the Workaholism Battery (WORK-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33(6): 609–618.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Second European Quality of Life Survey Family Life and Work*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/02/en/2/EF0902EN.pdf erişim 02.03.2013).
- Evans, P. ve Bartolome, F. (1984). The Changing Pictures of the Relationship between Career and Family. *Journal of Occupational Behavior*, 5 (1): 9–21.
- Fassel, D. (1987). *The Addictive Organization*. *Yayınlanmamış Doktora tezi*. The Union For Experimenting Colleges and Universities. Ann Arbor, ABD.
- Freudenberger, H. J. (1989). An Overview of Burnout: Past, Present and Future Concerns. İçinde *Professional Burnout in Medicine and Helping Professions*, Eds. D.T. Wessells, A. H. Kutscher, I. B. Seeland IB, F. E. Selder, D. J. Cherico ve E. J. Clark, 1-10, New York, Routledge.
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65–78.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1997). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (4): 325-335.

- Fry L. W., Matherly, L. L. ve S. Vitucci, S. (2006). Spiritual Leadership Theory as a Source for Future Theory, Research, and Recovery for Workaholism. İinde *Research Companion to Workaholism in Organizations*, New Horizons in Management Serisi, Ed. Ronald Burke, 330–352. Edward Elgar Yayınevi, İngiltere.
- Fu, C. K. ve Shaffer, M. A. (2001). The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain Specific Determinants of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, 30 (5): 502-522.
- Galperin, B. L.ve Burke , R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resource Management*, 17 (2): 331–347.
- Garden, A. M. (1989). Burnout: The effect of psychological type on research findings. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 223-234.
- Garden, A. M. (1991). Burnout: The Effect Of Jungian Type. *Working Paper*. Alfred P. Sloan School Of Management.(
<http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/46941/burnouteffectofj00gard.pdf?sequence=1> erişim 12.02.2012)
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A. ve Berkman, L. F. (2009). Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance? *Journal of Marriage and Family*,71, 696–707.
- Geurts, S. A. E ve Demerouti, E. (2003). Work / Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. *The Handbook of Work and Health Psychology*, İinde Eds. Marc J. Schabracq, Jacques A.M. Winnubst ve Cary L. Cooper, 279-312, John Wiley & Sons Ltd, West Sussex, İngiltere.
- Golden, L. (2009). A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork. *Journal of Business Ethics*, 84: 217–227.

- Goos, J. M. (2012). *Risk for Workaholism: A Cross-Cultural Study of Cultural Value Orientation, Social Support, and Life Satisfaction*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Roosevelt Üniversitesi, Chicago, ABD.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31 (1): 72-92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 510-531.
- Greenhouse, J. ve Singh, L. (2003). Work-Family Linkages, *A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*. Chestnut Hill, MA: Boston College. (http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=263&area=All erişim 05-07/2011).
- Griffiths, M.D. ve Karanika-Murray, M. (2012). Contextualising over-engagement in work: Towards a more global understanding of workaholism as an addiction . *Journal of Behavioral Addiction*, 1: 87-95.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi.
- Haas, R. C. (1989). *Workaholism: A Conceptual View and Development of a Measurement Instrument*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. United States International University, ABD.
- Halbesleben, J. R. B. ve Buckley, M. R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30 (6): 859-879. DOI: 10.1016/j.jm.2004.06.004.

- Harpaz, I. ve R. Snir (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56 (3): 291-319.
- Hazell, K. W. (2010). *Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida. Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Lynn University. ABD.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values.* Newbury Park, Sage Publications.
- Hogan, R.L. ve M. A. McNight. (2007). Exploring Burnout among University Online Instructors: An Initial Investigation. *The Internet and Higher Education*, 10 (2): 117–124. doi:10.1016/j.iheduc.2007.03.001.
- Holland, D. W. (2008) Work Addiction: Costs and Solutions for Individuals, Relationships and Organizations, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22 (4): 1-15.
- Hopkins, V. ve Gardner, D. (2012). The Mediating Role of Work Engagement and Burnout in the Relationship between Job Characteristics and Psychological Distress among Lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41 (1): 59-68.
- Huang, Y., Hammer, L. B., Neal, M. B. ve Perrin, N. A. (2004). The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25 (1): 79-100.
- İkiz, F. Ebru. (2006). *Danışman Becerileri Eğitiminin Danışmanların Empatik Eğilim, Empatik Beceri ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Ishiyama, F. U. ve Kitayama, A.(1994). Overwork and career-centered self-validation among the Japanese: Psychosocial issues and counselling implications. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 17 (3):167-182.

- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E. ve Aasland, O. G. (2008). Positive and Negative Work-Family Interaction and Burnout: A Longitudinal Study of Reciprocal Relations. *Work & Stres*, 22 (1): 1-15.
- Jawahar, I. M., Kisamore, J. L., Stone, T.H. ve Rahn, D. L. (2012). Differential Effect of Inter-Role Conflict on Proactive Individual's Experience of Burnout. *Journal of Business Psychology*, 27, 243-254.
- Jones, A. P. ve Butler, M. C. (1980). A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption. *Journal of Marriage and Family*, 42 (2): 367-376.
- Kahn, H. ve Nutter, C. V. J. (2005). Stress in veterinary surgeons: a review and pilot study. İçinde *Research Companion to Organizational Health Psychology*, Eds. Alexander-Stamatios G. Antoniou, Cary L. Cooper , 293-303. Edward Elgar Publishing, Inc. İngiltere.
- Kanbur, A. (2014). Is Enough As Good As a Feast? Examining The Relationship Between Workaholism and Work-Family (WFC) / Family-Work (FWC) Conflict. *Management and Administrative Sciences Review*, 3 (3): 402-413.
- Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi.*
- Kinnoin, C. M. (2005). *An Examination of the Relationship between Family-Friendly Policies and Employee Job Satisfaction, Intent to Leave and Organizational Commitment. Yayınlanmamış Doktora Tezi . Nova Southeastern University, ABD.*
- Konakay, G. (2010). *Duygusal Zekânın Akademisyenlerde Tükenmişlik ile İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi.*

- Korabik, K., Lero, D.S. ve Ayman, R. (2003). A Multi-Level Approach to Cross Cultural Work-Family Research: A Micro and Macro Perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3 (3): 289-303.
- Lee, R. T. (1989). Antecedents and consequences of job burnout among social services supervisors and managers a comparison of two models. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Wayne State Üniversitesi, ABD.
- Leiter, M.P. ve Durup, M. J. (1996). Work, Home and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover, *Journal of Applied Behavioral Science*, 32 (1): 29-47.
- Leiter, M.P. ve Maslach, C. (2001). Burnout and Quality in a Sped-Up World. *The Journal for Quality and Participation*, 24(2): 48-51.
- Liang, Y. W. ve Chu, C. M. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behaviour and Personality: an International Journal*, 37(5): 645-660.
- Lingard, H. (2004) Work and family sources of burnout in the Australian engineering profession: a comparison of respondents in dual and single earner couples, parents and non-parents. *ASCE Journal of Construction Engineering and Management*, 130 (2): 290–98.
- Lingard, H. and Francis, V. (2005). Does work–family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers? *Construction Management and Economics*, 23, 733–745.
- Machlowitz, M. (1980). Workaholism: What is it ? *The Saturday Evening Post*. Haziran /Ağustos, 78-87.
- Machlowitz, M. M. (1978). *Determining The Effects of Workaholism*. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Yale Üniversitesi, ABD.

- Mann, Denise (2000). All Work and No Play Is Bad for Your Health. (Erişim 11/04/2015 <http://cldibillings.org/wp-content/uploads/2011/11/Workaholism1.pdf>)
- Maslach, C. (2001). What Have We Learned about Burnout and Health? *Psychology and Health*, 16, 607-611.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Leiter, M.P. ve Schaufeli, W.B. (2008). Measuring Burnout. İçinde *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*, Eds. C.L. Cooper ve S. Cartwright, 86-108, Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matuska K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17 (2): 104–111.
- McMillan, L. H. W. ve O’Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. İçinde *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Ed. R. J. Burke, 89-107. Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, İngiltere.
- McMillan, L. H. W., O’Driscoll, M. P., Marsh, N.V. ve Brady, E. C. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies. *International Journal of Stress Management*, 8 (2): 69-91.
- McMillan, L. H.W., O’Driscoll, M. P. ve Burke, R. J. (2003). Workaholism: A Review of Theory, Research, and Future. İçinde *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Cilt 18, Eds. Cary L. Cooper ve Ivan T. Robertson, 167-189. John Wiley & Sons Ltd. West Sussex, İngiltere.

- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M.P., ve Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (2): 171-186.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. ve Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (5): 689-725. Online Baskı. Wiley InterScience., (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/job.695.
- Montgomery, A. J., M. C. W. Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. S. ve Den Ouden, M. (2003). Work-Home Interference Among Newspaper Managers: Its Relationship With Burnout and Engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16 (2): 195-211.
- Mudrack, P.E. ve Naughton, T. J. (2001) The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, 8 (2): 93-111.
- Mustafayeva, L. (2013). *İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2): 179–198.
- Naughton, T. J. (1987). A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research. *The Career Development Quarterly*, 35 (3): 180–187.
- Naz, S., Gul, S. ve Ul Haq, A. (2011). Relationship Of Work-Family Conflict With Job Satisfaction And Life Satisfaction In High Tech Industrial Employees. *International Journal Of Academic Research*, 3 (6): 476-480.

- Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. McMurrian (1996): Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 400-410.
- Ng, T.W.H, Sorensen, K.L. ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension, *Journal of Organizational Behavior*, 28 (1): 111-136.
- Oates, W. E. (1992). The Workaholic On The Job. İçinde *A Practical Handbook of Ministry: From the Writings of W. E. Oates*, Ed. Thomas W. Chapman, 221-230. Westminster / John Knox Yayınevi. Louisville, Kentucky. (ebook erişim 03.01.2015).
- Ölçer, Ferit. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9,123-144.
- Özcan, E. D. ve N. K. Behram. (2013). A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Eğilimi Üzerine Etkisi: Başarı İçin Çabalama Ve Tahammülsüzlük/Asabiyet Boyutları Açısından Bir Değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4, 85-110.
- Özçınar, Mustafa. (2005). *Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu. Yayınlanmamış Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi*. Sağlık Bakanlığı Lütfi Kırdar Eğitim ve Araştırma Hastahanesi.
- Özdemir, T. (2009). *İstenmeyen Öğrenci Davranışlarının Görülme Sıklığı İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- 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*, 28, 1-20.

- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33: 69-99.
- Özkan, H. H. (2006). Popüler Kültür ve Eğitim. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14 (1): 29-38.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2012). İş-Aile Yaşam Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2): 1-23.
- Özyurt, A., Hayran, O. ve H. Sur. (2006). Predictors of Job Burnout and Job Satisfaction Among Turkish Physicians. *QJ Med.*, 99:161-169. doi:10.1093/qjmed/hcl019.
- Palumbo, F. A. ve Herbig, P. A. (1994). Salaryman Sudden Death Syndrome. *Employee Relations*, 16 (1): 54 – 61.
- Patel, A. S., Bowler, M. C., Bowler, J. L. ve Methe, S. A. (2012). A Meta-Analysis of Workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7 (11): 2-17.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12 (1): 43–61.
- Pelit, E. ve Türkmen, F. (2008). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1): 117-139.
- Perlman, B. ve E. A. Hartman. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*, 33, 283-305.
- Pines, A. M. ve G. Keinan (2005). Stress and Burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625–635.
- Piotrowski, C. ve S. J. Vodanovich (2006). The Interface Between Workaholism and Work-Family Conflict: A Review and Conceptual Framework. *Organization Development Journal*, 24 (4): 84-92.

- Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System, *Social Problems*, 24 (4): 417-427.
- Porter, G. (2009). Workaholic Tendencies and Use of Smart Phones. İçinde *Northeastern Association Of Business, Economics, and Technology (NABET)*, Eds. Jerry D. Belloit, J. D., Johns, T. R. ve Myers, C. 261-272. State College, Pennsylvania, ABD.
- Quick, J. D. , Henley, A. B., ve Quick, J. C. (2004). The Balancing Act— At Work and At Home. *Organizational Dynamics*, 33, 426–438.
- Rapoport, R. ve Rapoport, R. (1965). Work and Family in Contemporary Society. *American Sociological Review*, 30 (3): 381-394.
- Rizzo, J.R., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15 (2): 150-163.
- Robinson, B.E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199–210.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural and Family Research. *Journal of Employment Counselling*, 37, 31–47.
- 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 Nonworkaholics: A National Study. *The American Journal of Family Therapy*, 29 (5): 397-410.
- Robinson, B. E., Flowers, C. ve Ng, K. (2006). The Relationship Between Workaholism and Marital Disaffection: Husbands' Perspective. *The Family Journal*, 14, 213-219.
- Robinson, B. E., ve Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of Family Therapy*, 26 (3): 223-238.
- Robinson, B. E. ve Post, P. (1997). Risk of Addiction to Work and Family Functioning. *Psychological Reports*, 81, 91–95.

- Robinson, B.E. (1998). The Workaholic Family: A Clinical Perspective. *American Journal of Family Therapy*, 26, 65–75.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S. ve Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32 (3): 275-296.
- Russo, J. A. 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*, 11 (5): 418-439.
- Sargut, A. S. (2001). *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Schaufeli, W. B. , Shimazu, A. ve Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43 (4): 320-348.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A. ve Prins, J. T. (2009). Workaholism, Burnout and Well-Being Among Junior Doctors: The Mediating Role of Role Conflict. *Work & Stress*, 23 (2): 155-172.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A. ve Prins, J. T. (2009a). Workaholism among medical residents: Is it a combination of working excessively and working compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249-272.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Maslach, J. (2008). Burnout: 35 years of research and Practice. *Career Development International*, 14 (3): 204-220.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W. ve Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. İçinde *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices*, Eds. R.J. Burke ve C.L. Cooper, 203-225. Emerald, İngiltere.

- Schaufeli, W. B., Taris, T.W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2): 173–203.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 893–917. DOI: 10.1002/job.595.
- Schaufeli, W.B. ve Buunk, B.P. (2003): Burnout: An Overview Of 25 Years Of Research And Theorizing. İçinde *The Handbook Of Work & Health Psychology*, Eds. M. Schabracq, J.A.M. Winnubst ve C.L. Cooper, 382-424. Wiley, Chichester.
- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Micell, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism, *Human Relations*, 50, 287–314.
- Sells, B. L. (1993). Workaholism, *ABA Journal*, 79 (12): 70-72.
- Seybold, K.C. ve Salomone, P.R. (1994). Understanding Workaholism: A View of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73 (1): 4–9.
- Sharma, P. ve Sharma, J. (2011). Work-Addiction: A Poison by Slow Motion. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2 (3): 86-91.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K. ve Kawakami, N. (2011). Workaholism and Well-being Among Japanese Dual-Earner Couples: A Spillover-Crossover Perspective. *Social Science & Medicine*, 73, 399-409.
- Shimazu, A., ve Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-Being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Shirom, A. (2009). Epilogue: Mapping Future Research on Burnout and Health. *Stress and Health*, 25, 375-380.

- Snir, R. ve Harpaz, I. (2006). The Workaholism Phenomenon: A Cross-National Perspective. *Career Development International*, 11 (5): 374-393.
- Snir, R. ve Zohar, D. (2008). Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (1): 109-127.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. N. (1992). Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Stepanski, K. M. (2002). *Work-Family Conflict Theories: Integration and Model Development*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Wayne State Üniversitesi, ABD.
- Tarhan, Nevzat. (2010). *Kadın Psikolojisi*. Nesil Yayınları, İstanbul.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., ve Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 54 (1): 37-60.
- Tavşancıl, İ., Demirel, D. ve Koç, E. (2008-09). Genç Avukatların Sorunları Hakkında Röportaj. *Ankara Barosu Hukuk Gündemi Dergisi*, (http://www.ankarabarusu.org.tr/siteeler/ankarabarusu/hgdmakale/2008-1/29.pdf (İnternet erişim 14 Şubat 2015)).
- Torun, Alev. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi.
- Tsai, F.J., Huang, W. L. ve Chan, C.C. (2009). Occupational Stress and Burnout of Lawyers. *Journal of Occupational Health*. 51(5): 443-50.
- Tucker, D. A. (2001). *Workaholism: The Antithesis of Leisure*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Illinois Üniversitesi, ABD.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma

- Sektöründe Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1): 209-232.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi, *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- Vodanovich, S. J., Piotrowski, C. ve Wallace, J. C. (2007). The Relationship Between Workaholism and Health: A Report of Negative Findings. *Organization Development Journal*, 25 (1): 70-75.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50 (3): 749-761.
- Yaniv, G. (2011). Workaholism and Marital Estrangement: A Rational-Choice Perspective. *Mathematical Social Sciences*, 61(2): 104–108.
- Yılmaz, Ahmet. (2009). *İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Görevlerini Yerine Getirme Durumları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Yüksel, M. ve Akdağ, F. (2011). Framing Workaholism and Locus of Control as Psychological Capital in an Emergent Economy. *China-USA Business Review*, 10 (5): 389-398.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ile İş-Aile Çatışmasının Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

EKLER**Ek 1: Avukatlara Gönderilen Üst Yazı ve Anketin Bulunduğu Link Adresi**

Sayın Av. Merhaba,

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tokat Meslek Yüksekokulunda Öğretim Görevlisiyim ve işkoliklik ve etkilerini araştıran bir doktora çalışması yapıyorum. Bu çalışmayı tamamlayabilmek için anketi cevaplamak konusunda yardımınızı ihtiyacım var. Araştırmamıza katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Eğer daha önce bu araştırmaya katılım konusunda bir mail alarak anketi cevapladıysanız sizi tekrar rahatsız ettiğim için affınızı istirham ediyorum.

Eğer kıymetli zamanınızı ayırır, yardımcı olursanız çok memnun olurum. Yapacağınız katkı son derece kıymetlidir ve çok makbule geçecektir. Cevaplamak isterseniz aşağıdaki linki kullanabilirsiniz. Şimdiden teşekkür ediyor, iyi çalışmalar temenni ediyorum. Selamlar.

<https://docs.google.com/forms/d/1VlsV47i-sXQ9hawcV-6DXBWXVhajTs3GQ-ITad1g8VU/viewform>

Mustafa Macit

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Tokat Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Yönetim ve Organizasyon Bölümü Başkanı (V.)

Taşlıçiftlik Yerleşkesi

356 252 16 16 / 2593

Ek 2: Araştırmada Kullanılan Anket**Değerli katılımcı,**

Bu araştırma, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Doktora Programı çerçevesinde hazırlamakta olduğum tez çalışması için gerçekleştirilmektedir. Lütfen cevaplama öncesi açıklamayı dikkatlice okuyunuz ve ilişikteki tüm bölümleri eksiksiz bir şekilde doldurunuz. Çalışmanın amacına ulaşması, sizin vereceğiniz doğru ve samimi cevaplarla mümkün olabilecektir. Vereceğiniz bilgiler saklı tutulacak ve bu araştırma haricinde kullanılmayacaktır. Araştırmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Öğr. Gör. Mustafa Macit

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı

Aşağıdaki ölçekte işinize karşı olan tutumunuzu, iş ile aile yaşantısı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden sizce en uygun olan sadece bir tanesini işaretleyiniz.

	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
1. İşimi pek çok insandan daha fazla seviyorum.	1	2	3	4	5
2. İşim, işten ziyade zevk aldığım bir uğraştır.	1	2	3	4	5
3. İşim o kadar ilginçtir ki çoğu zaman bir iş olarak görmemekteyim.	1	2	3	4	5
4. Zevkli bulduğum için beklenilenden daha fazla iş yaparım.	1	2	3	4	5
5. Genelde işim çok zevklidir.	1	2	3	4	5
6. İşimden zevk alacak bir şey bulamıyorum.	1	2	3	4	5
7. Bir projeye ilgilendiğimde zamanın nasıl geçtiğinin farkında olmuyorum.	1	2	3	4	5
8. Bazen sabahları kalktığımda işe gitmek için sabırsızlanıyorum.	1	2	3	4	5
9. İlginç bir projede görev aldığımda, ne kadar mutlu olduğumu anlatamam.	1	2	3	4	5

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
10. Bazen işimden o kadar zevk alıyorum ki işten bir türlü kendimi alamıyorum.	1	2	3	4	5
11. İşten uzak kaldığımda kendimi suçlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
12. Keşke işime bu kadar bağlı olmasam.	1	2	3	4	5
13. Zevkli olmasa bile kendimi sıkı çalışmak zorunda hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. Yaptığım şeyden zevk almasam da benim için sıkı çalışmak önemlidir.	1	2	3	4	5
15. Kısa bir süre için işimden uzaklaşmak istesem bile, yine işimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16. Çoğu zaman içimde bir şeylerin beni çok sıkı çalışmaya sevk ettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
17. İstesem de istemesem de içimden çok çalışmak geliyor.	1	2	3	4	5
18. Boş zamanlarımda dinlenmeyi severim ve ciddi bir şey yapmam.	1	2	3	4	5
19. Mümkün olduğu kadar dinlenmeyi ve eğlenmeyi severim.	1	2	3	4	5
20. İşin olmadığı, eğlenmenin olduğu hafta sonunu dört gözle beklerim.	1	2	3	4	5
21. Zaman israfı para israfı kadar kötüdür.	1	2	3	4	5
22.Boş zamanlarımı projelerime ve diğer faaliyetlerime harcarım.	1	2	3	4	5
23.Zamanımı hem işte hem de iş dışında faydalı bir şekilde kullanmayı severim.	1	2	3	4	5
24.İşim ve ilgilendiğim diğer faaliyetlerden geriye fazla boş zamanım kalmamaktadır.	1	2	3	4	5
25.Tatildeyken yapacak faydalı bir şeylerim olmadığında sıkılıyor ve huzursuz oluyorum.	1	2	3	4	5
26.İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
27.İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
28.İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
29.İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
30.İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
31.Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
32.Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
33.Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
34.Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye almak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
35.Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
36.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
37.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
38.Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
39.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	1	2	3	4	5
40.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
41.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
42.İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
43.Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
44.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
45.Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5
46.Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
47.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	1	2	3	4	5
48.İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
49.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
50. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1	2	3	4	5
51. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
52. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	1	2	3	4	5
53. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	1	2	3	4	5
54. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
55. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
56. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	1	2	3	4	5
57. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

Açıklama: Anketin bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır.

Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek ya da boşluğu doldurarak belirtiniz.

1- Cinsiyetiniz : () Erkek () Kadın

2- Yaşınız (Lütfen Belirtiniz) :

3- Medeni durumunuz? () Evli () Bekâr

4-Evliyseniz eşiniz çalışıyor mu? () Evet () Hayır

5-Çocuğunuz varsa kaç tane? () Yok () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 veya daha fazla

6-Eğitim Düzeyiniz : () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora

7-Çalıştığınız şehir (Lütfen Belirtiniz): :

8- Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz? () 0-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26 ve üzeri

9- Haftada kaç gün çalışırsınız (Lütfen Belirtiniz) :

10- Günde ortalama kaç saat çalışırsınız? (Lütfen Belirtiniz) :

11-Çalışma statünüz ?

Kendi işim () Ücretli ()

Katılımınız için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

1964 yılında doğdu. İlk ve orta öğrenimini Payas, Hatay’da ikmal etti. Lisans eğitimini 1981–1985 yılları arasında, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde tamamladı. 1992 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Personel Yönetiminde yüksek lisans eğitimine başladı. Yüksek Lisans derslerini bitirdiği yıl olan 1993 yılında YLS sınavını kazanarak lisansüstü eğitim için İngiltere’ye gitti. Yüksek Lisansını 1997 yılında İngiltere’de Hertfordshire Üniversitesinde tamamlayarak yurda döndü. 2001 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tokat Meslek yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak başladığı vazifesini, halen Tokat Sosyal Bilimler Meslek yüksekokulunda devam ettirmektedir. Akademik ilgi alanları; Yönetim ve Organizasyon, Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynaklarıdır.

YAYINLAR:

TEZLER:

- 1.“ An Empirical Validation Study of Transformational and Transactional Leadership in Large Organisations in Turkey, Yüksek Lisans Tezi, Business School, Hertfordshire Üniversitesi, İngiltere.
2. İşkoliklik, İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

MAKALELER:

- 1-“Kişilerin Değişime Karşı Tutumlarının Anlaşılmasında İdrak Tarzı Yaklaşımı” Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 2001, ss. 69-80.

2-“Leadership and Bass’ Transactional and Transformational Leadership Theory”, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 1, Sayı 5, Nisan 2003, ss. 87-114.

BİLDİRİLER:

1-“Turizm Yöneticilerinde Kendini geliştirme” adlı tebliğ ile T.C. Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Konferansı / Workshop’a katılım, Ankara, 2002. (Tuncer Kızıloğlu ile birlikte)

2-“Ulusal ve Uluslararası Gübre Stratejileri” adlı tebliğ ile 3. Ulusal Gübre Kongresine katılım. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Ekim 2004.