



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞKOLİKLİĞİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
(GİRESUN ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİ
ÜZERİNDE BİR UYGULAMA)

Hazırlayan
Murat Başaran

İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Prof. Dr. Kadir Ardıç

TOKAT – 2013



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞKOLİKLİĞİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
(GİRESUN ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİ
ÜZERİNDE BİR UYGULAMA)

Hazırlayan
Murat Başaran

İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Prof. Dr. Kadir Ardıç

TOKAT – 2013

İŞKOLİKLİĞİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ (GİRESUN
ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİ ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA)

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 17 / 06 / 2013

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : ...Prof. Dr. Kemal Arslan...

Üye : ...Yrd. Doç. Dr. Jena POLAZCI

Üye : ...Yrd. Doç. Dr. Yücel FEROZ

Üye :

Üye :

İmzası

...Prof. Dr. Kemal Arslan...

...Yrd. Doç. Dr. Jena POLAZCI

...Yrd. Doç. Dr. Yücel FEROZ

.....

.....

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun
16 / 05 / 2013 tarih ve 15 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul
edilmiştir.

Enstitü Müdürü: ...Prof. Dr. Ali AÇIKEL
Enstitü Müdürü

Mühür
İmza

ETİK SÖZLEŞME

T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

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.

(17.06.2023)



Murat BAŞARAN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisansımın başından sonuna kadar yardımlarını benden hiç esirgemeyen, çalışma disiplini ve çağdaş yaklaşımlarıyla örnek aldığım değerli danışmanım ve hocam Prof. Dr. Kadir ARDIÇ'a saygılarımı sunar ve çok teşekkür ederim.

Ayrıca varlığımı kendilerine borçlu olduğum ailem ve nişanlıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



ÖZET

İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu günümüzde çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Bu çalışma, Giresun Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin işkoliklik ile tükenmişlik düzeylerini ve işkolikliğin tükenmişliğe etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 205 akademisyen katılmış ve katılımcılara; Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve 2005 yılında Müge Ersoy Kart tarafından Türkçe'ye uyarlanan İşkoliklik Envanteri Türkçe Formu ile 1981 yılında Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve 1992 yılında Canan Ergin tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarının seviyesi orta düzeyde çıkmıştır ve işkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkisi tespit edilmiştir. Bunun yanında, işkoliklik ve tükenmişliğin bağımsız değişkenlere (yaş, medeni durum, idari göreve sahip olma, çalışma süresi ve başka üniversitede çalışma isteği) göre farklılıkları test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu, Akademik Personel

ABSTRACT

Workaholism and burnout syndrome are today one of the elements which affect the working life negatively. This study has been carried out in order to identify the levels of workaholism and burnout syndrome of Giresun University staff and how workaholism affects their burnout syndrome level. 205 academicians enrolled to the survey and Workaholic Inventory Form which was developed by Spence and Robbins (1992) and adapted to Turkish by Muge Ersoy Kart in 2005, and Maslach Burnout Scale which was developed by Maslach and Jackson (1981) in 1981 was adapted to Turkish by Canan Ergin in 1992 were carried out on the participants.

In conclusion of this survey, minimum level of the academicians' workaholism and burnout syndrome has been found as average and the affect of workaholism over burnout syndrome has been identified. In addition, differences of workaholism and burnout syndrome upon independent variables (age, marital status, administrative task of having, duration of study, willingness to work at the other university) have been tested.

Keywords: Workaholism, Burnout Syndrome, Academic Staff.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ETİK SÖZLEŞME.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: İŞKOLİKLİK	4
1.1. İŞKOLİKLİĞİN TANIMI	4
1.2. İŞKOLİKLİK ÖZELLİKLERİ	6
1.3. İŞKOLİKLİĞİN BELİRTİLERİ.....	8
1.4. İŞKOLİKLİĞİN SEBEPLERİ	10
1.4.1. Sosyal Faktörler.....	11
1.4.2. Finansal Faktörler.....	12
1.4.3. Teknik Faktörler	13
1.5. İŞKOLİKLİK TÜRLERİ	14
1.5.1. Spence ve Robbins (1992) İşkolik Tipleri.....	14
1.5.2. Scott, Moore ve Miceli (1997) İşkolik Tipleri	16
1.6. İŞKOLİKLİĞİN ETKİLERİ.....	16
1.7. İŞKOLİKLİĞİN SONUÇLARI.....	18

1.8. İŞKOLİKLİKLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI	21
1.8.1. İşkoliklik İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	21
1.8.2. İşkoliklik İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	22
2. BÖLÜM: TÜKENMİŞLİK SENDROMU	25
2.1. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN TANIMI.....	25
2.2. TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	29
2.2.1. BİREYSEL FAKTÖRLER	29
2.2.1.1. Demografik Özellikler	30
2.2.1.2. Kişilik Yapısı	32
2.2.1.3. Beklenti Düzeyi.....	37
2.2.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	37
2.2.2.1. Maslach, Schaufeli ve Leiter'e Göre Tükenmişliğe Etki Eden Örgütsel Faktörler: "Çalışma Hayatı Alanlarındaki Uyumsuzluk"	38
2.2.2.2. Diğer Örgütsel Faktörler	42
2.3. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ	45
2.3.1. Psikolojik-Duygusal Belirtiler.....	45
2.3.2. Davranışsal Belirtiler.....	46
2.3.3. Fiziksel Belirtiler	46
2.3.4. Ruhsal Belirtiler	47
2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI	47
2.4.1. Tükenmişliğin Birey İçin Olumsuz Sonuçları.....	48
2.4.2. Tükenmişliğin Örgüt İçin Olumsuz Sonuçları	48
2.4.3. Tükenmişliğin Sosyal Hayattaki Olumsuz Sonuçları.....	49
2.5. TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEMEDE YÖNTEMLER	50

2.5.1. Tükenmişliği Önlemede Bireysel Yöntemler	51
2.5.2. Tükenmişliği Önlemede Örgütsel Yöntemler	52
2.6. TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI.....	53
2.6.1. Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	53
2.6.2. Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	57
2.7. İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU	59
2.7.1. İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi Üzerine Görüşler	59
2.7.2. İşkoliklik ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Literatür Taraması.....	62
3. BÖLÜM: GİRESUN ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İŞKOLİKLİK İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ve ARALARINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ANALİZ	64
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	64
3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	64
3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	64
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	65
3.4.1. Evren ve Örneklem.....	65
3.4.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	65
3.4.3. Verilerin Toplanmasında İzlenen Yol	69
3.4.4. Verilerin Analizi.....	69
3.5. VERİLER ve BULGULAR	69
3.5.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler.....	69
3.5.1.1. <i>Betimleyici İstatistikler</i>	70

3.5.1.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik (iç tutarlılık) Katsayıları	72
3.5.1.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlar	73
3.5.2. Bazı Değişkenler Açısından GÜ'deki İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına Yönelik Fark Analizleri	78
3.5.3. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi.....	92
3.5.3.1. İşkoliklik ve Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	92
3.5.3.2. İşkolikliğin Tükenmişliğe Etkisi	94
KAYNAKLAR	102
EK	120
Araştırmada Uygulanan Anket Formları	120
ÖZGEÇMİŞ	123

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 : İşkolizm ile Alkolizmin Karşılaştırılması	7
Tablo 1.2: İşkolikliğin Etkileri.....	17
Tablo 2.1: İş Gerilim/İş Talep Modeli	44
Tablo 3.1: Araştırmanın Hipotezleri	64
Tablo 3.2: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	70
Tablo 3.3: Tükenmişlik İç Tutarlılık Katsayıları	72
Tablo 3.4: İşkoliklik İç Tutarlılık Katsayıları	73
Tablo 3.5: İşkoliklik Envanterindeki İfadelerin Puan Ortalaması	74
Tablo 3.6: Maslach Tükenmişlik Ölçeğindeki İfadelerin Puan Ortalaması.....	75
Tablo 3.7: İşkoliklik Envanteri Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	76
Tablo 3.8: Tükenmişlik Düzeylerini Yorumlama Tablosu.....	77
Tablo 3.9: GÜ'deki Akademisyenlerin Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalaması.....	77
Tablo 3.10: Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	78
Tablo 3.11: Cinsiyet Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar	79
Tablo 3.12: Cinsiyet Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin t - Testi Sonuç Tablosu.....	79
Tablo 3.13: Yaş Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar	80

Tablo 3.14: Yaş ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	81
Tablo 3.15: Yaş Açısından İşten Zevk Alma Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşması – Tukey Testi Tablosu.....	81
Tablo 3.16: Medeni Durum Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar	82
Tablo 3 17: Medeni Durum Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin t – Testi sonuç Tablosu	83
Tablo 3.18: Sahip Olunan Çocuk Sayısı Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar.....	84
Tablo 3 19: Sahip Olunan Çocuk Sayısı ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Tablosu	84
Tablo 3.20: Akademik Unvan Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar	85
Tablo 3.21: Akademik Unvan ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Tablosu	86
Tablo 3.22: İdari Görev Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar	86
Tablo 3.23: İdari Görev Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin t - Testi Sonuç Tablosu.....	87
Tablo 3.24: Haftalık Ders Yüğü Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar	88
Tablo 3.25: Haftalık Ders Yüğü ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Tablosu	88

Tablo 3.26: Akademisyenlikte Çalışma Süresi Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar.....	89
Tablo 3.27: Akademisyenlikte Çalışma Süresi ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Tablosu	90
Tablo 3.28: Akademisyenlikte Çalışma Süresi Açısından İşten Zevk Alma Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşması – Tukey Testi Tablosu	90
Tablo 3.29: Başka Bir Üniversitede Çalışma isteği Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar	91
Tablo 3.30: Başka Üniversitede Çalışma ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin t -Testi Sonuç Tablosu.....	92
Tablo 3.31: İşkoliklik ve Tükenmişlik İlişkisi.....	93
Tablo 3.32: İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Maslach Tükenmişlik Modeli	29
Şekil 2.2: Mükemmeliyetçilik, İşkolizm ve Tükenme	60



KISALTMALAR LİSTESİ

MBI: Maslach Burnout Inventory / Maslach Tükenmişlik Ölçeği

MBI-GS: Maslach Burnout Inventory-General Survey / Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Genel Anket

MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

DT: Duygusal Tükenme

D: Duyarsızlaşma

KB: Kişisel Başarı

TT: Toplam Tükenme

H: Hipotez

GÜ: Giresun Üniversitesi

İZA: İşten Zevk Alma

İGH: İşe Güdülenme Hissi

t: t değeri

F: F değeri

s.s.: Standart Sapma

GİRİŞ

Endüstri devriminden önce “çalışma”nın ya da “iş”in anlamı, insanların daha çok geçimlerini sağlamaya yönelik ve genellikle tüm aile bireyleri tarafından yerine getirilen faaliyetler şeklinde ifade edilmektedir. O dönemde bireyler, kendi ihtiyaçlarına yönelik üretim gerçekleştirmektedir. İş ve ev hayatı iç içe geçmiş durumdadır.

Günümüz toplumlarında yani bilgi toplumunda ise çalışma, insanların tek merkezi ve ana eksenidir. Çalışma yaşamı, bireyin hayatında merkezi bir öneme sahip yaşam alanıdır. Birey yaşamının önemli bir bölümünü çalışma yaşamı içinde geçirmektedir. Buna göre, yaşamın vazgeçilmez unsuru olan çalışma yaşamının kişilerin genel yaşamları üzerinde oldukça önemli etkisi vardır (Keser, 2005: 898).

Üretim faktörleri içinde, üretim sürecine dahil edilmediği takdirde telafisi imkansız olan, emek faktörü yani insan en önemli ve değerli olanıdır. Organizasyonların başarısı, öncelikle insanların etkinliği ve verimliliğine bağlıdır. Bilgi toplumu dediğimiz günümüz dünyasında çalışma ya da iş hayatına bağlı olarak oluşabilecek işkoliklik ile tükenmişlik sendromu, bireyleri olumsuz olarak etkilemektedir. İşkoliklik ve tükenmişliğin bireylerdeki olumsuz etkileri, sadece iş hayatında etkisini göstermekle kalmayıp, bireylerin aile ve yakın çevresiyle arasında sorunlar yaratarak sosyal hayatı dolayısıyla tüm toplumu etkileyebilmektedir.

1971 yılında ilk kez Oates tarafından tanımlanan işkoliklik; “Bir insanın aşırı çalışma ihtiyacı hissetmesi ve hissettiği bu ihtiyacın; beden sağlığını, kişisel mutluluğunu, insanlarla olan ilişkisini ve etkin sosyal hayatını engellemesidir” şeklinde ifade edilmiştir (Oates, 1971: 4). İşkolizm önemli bir kavramdır. Çünkü işkolizmin olumsuz etkileri sadece bireyi etkilememekte, aile hayatını da etkilemektedir (Shifron ve Reysen, 2011: 136). İşkolizm, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz

etkilemekte, ayrıca işkolik çalışanların çalışma arkadaşları ve üstleri ile problem yaşadıkları görülmektedir. Bununla birlikte, işkolik çalışanlar işe karşı bağımlılıkları nedeni ile genellikle ailelerini ihmal etmektedir. İş ve aile yaşamı arasında denge kuramayan işkolik çalışanlar hem işte hem de aile yaşamında sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. İşkolik çalışanların belirli bir süre sonra verimlilikleri olumsuz olarak etkilenmekte, işe geç gelme, işten ayrılma isteği vb. davranışlar organizasyonun çalışmasını da olumsuz olarak etkilemektedir (Temel, 2006: 104).

“İşkoliklik ile çok çalışmak aynı ya da benzer midir?” sorusuna verilecek cevap oldukça ilginçtir. Çünkü işkolikler de, çok çalışan işkolik olmayan bireyler gibi işine konsantre olmuşlardır. Ancak iş ile ilgili amaç ve beklentilerden her ikisi arasında fark bulunmaktadır.

Burke yapmış olduğu araştırmada işkolik olan bireyler ile uzun saatler çalışma konusunda istekli ve özverili normal kişilikler arasında fark olduğunu belirtmiştir. Burke’ a göre işkolikler, çalışma arkadaşlarına göre kendilerini daha az güvende hissederler ve daha çok onaylanma ihtiyacı duyarlar (Burke, 2000: 13).

Günümüz çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen önemli unsurlardan bir diğeri tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Buna göre tükenme: “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya tatmin edilemeyen istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklindedir (Freudenberger ve Richelson, 1981: 6).

İnsan yaşamında çalışma, çok önemli bir yere sahiptir. Çağımızda insanlar iç ve dış çevreden kaynaklanan birçok uyarıcıyla karşı karşıya kalmakta ve bu durumundan olumlu ya da olumsuz etkilenmektedir. Olumlu uyarıcılar genel olarak insanları mutlu ederken, olumsuz uyarıcılar karşısında insanlar strese girebilmektedir. Stresli halin uzun

sürmesi durumunda da kişiler tükenmişlik yaşayabilmektedirler (Barutçu ve Serinkan, 2008: 543).

Bu çalışmada, Giresun Üniversitesi akademik personelinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi öngörülmüştür. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde işkoliklik; işkolikliğin tanımı, işkoliklik özellikleri, işkoliklik ve çok çalışmak farkı, işkolikliğin belirtileri, sebepleri, işkoliklik türleri, işkolikliğin etkileri ve sonuçları açıklandıktan sonra, işkoliklikle ilgili olarak yurt içi ve yurt dışında yapılmış çalışmalar incelenmiştir.

İkinci bölümde tükenmişlik sendromu; tükenmişlik sendromunun tanımı, tükenmişliği etkileyen faktörler, tükenmişliğin belirtileri, sonuçları, tükenmişliği önlemede yöntemler, tükenmişlikle ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılmış çalışmalar açıklandıktan sonra işkoliklik ile tükenmişlik sendromu ilişkisine dair görüşlere ve çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde, Giresun Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler üzerinde İşkoliklik Envanteri (WorkBaterry) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) ile araştırma yapılmış, akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilerek incelenmiştir.

1. BÖLÜM: İŞKOLİKLİK

Çalışmanın bu bölümünde işkoliklik kavramının tanımı, özellikleri, belirtileri, işkolikliğe neden olan faktörler, işkoliklik türleri, işkolikliğin birey üzerindeki olumsuz etkileri, sonuçları açıklanmıştır. Ayrıca işkolikliğin sonuçları kısmının içinde işkolikliği önlemeye ve ortadan kaldırmaya yönelik önerileri de yer verilmiştir.

1.1. İŞKOLİKLİĞİN TANIMI

Oates'e göre işkoliklik: "Bir insanın aşırı çalışma ihtiyacı hissetmesi ve hissettiği bu ihtiyacın; beden sağlığını, kişisel mutluluğunu, insanlarla olan ilişkisini ve etkin sosyal hayatını engellemesidir" (Oates, 1971, 4).

Günümüzde işkoliklik, iş yaşamında olduğu kadar iş dışı yaşamda da bireye verdiği olumsuz etkilerden önem kazanmasına rağmen, işkolikliğin tanımı veya normları hakkında uzlaşma yoktur. Gerek işkolikliğin tanımı, gerekse normları hakkında uzlaşma olmadığı gibi algılamalardaki farklılıklar konunun anlaşılmasını zorlaştırmaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010: 47-48).

İşkoliklik, aşırı derecede çalışmaya ve işte olamadığı zamanlarda bile sürekli işi düşünmeye neden olmaktadır (Spence ve Robbins, 1992: 161).

İşkolizm, kişinin olağan yaşam aktivitelerinin dışında yüksek derecede işe düşkünlük ve iş alışkanlıklarını düzenlenmede yetersiz kalma, iş taleplerine yoğunlaşma nedeniyle oluşan, bağımlılık yaratan bir rahatsızlık olarak tanımlanmaktadır (Mckay, 2004: 6).

İşkoliklik sözcüğünün, alkolik sözcüğünden yola çıkılarak Oates tarafından türetildiğini ve birçok tanımda da işe karşı aşırı derecede bağlanma olarak ifade edildiğini belirtmiştik (Killinger, 1991; Cherrington, 1980).

Yapılan incelemeler ve ortaya çıkan araştırma sonuçlarına bağlı olarak, araştırmacılar arasında işkolizmin etkileri hakkında görüş farklılığı vardır (Burke, 2000: 1; Harpaz ve Snir, 2003). Araştırmacılardan bir kısmı, işkolizmin pozitif etkileri olduğu görüşünü savunmaktadır (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel, 1987). Buna karşın diğer birçok araştırmacı ise, işkolizmin negatif bir durum olduğunu savunmaktadır (Cherrington, 1980; Killinger, 1991; Porter, 1996).

Machlowitz (1980) 100'den fazla işkolik üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, işkolik çalışanların iş memnuniyetinin ve verimliliğinin yüksek olduğunu saptamıştır. Machlowitz, işkolizmin işte çok uzun saatler çalışmaya karşı istek duymayı ifade ettiğini belirtmektedir (Burke, 2000a:1; Harpaz ve Snir, 2003: 292).

Cantarow işkolizmin, işinden aşırı şekilde hoşlanma duygusundan ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu durum, bireyin işine bağlanmasını ve sürekli işyerinde olma hissini doğurmaktadır (Cantarow, 1979: 58).

Buraya kadar verilen tanımlamalardan da görüldüğü üzere işkoliklik olumlu bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak işkolikliği olumsuz olarak değerlendiren araştırmacıların işkolizmin etkileri ile ilgili görüşleri farklıdır.

Cherrington, işkolizmi, mantıksız ve aşırı derecede çalışmak olarak tanımlamaktadır (Cherrington, 1980: 257). Mosier (1983), işkoliklerin haftada en az 50 saat çalıştıklarını belirtmektedir (Harpaz ve Snir, 2003).

Kart, işkolikliğin temel nedeninin sadece iş yerinde ve iş başında çok uzun zaman harcamak biçiminde ele alınamayacağını, özel hayat içerisinde iş ile ilgili olarak harcanan zamanın fazlalığıyla da ilgili olduğunu belirtmektedir (Kart, 2005).

İşkolizm, bireyin işyerinde çok fazla zaman geçirmesi, yaşamında işiyle her an meşgul olması ve işe karşı bağımlılık hissetmesidir (Temel, 2006: 106). Porter, yaptığı

araştırma sonucunda her dört çalışandan birisinin işkolik olduğunu tespit etmiştir (Porter, 1996).

Günümüzde yapılan birçok araştırma sonucuna göre, işkolikliğin bireye etkilerinin olumsuz olduğu, sağlığına, verimliliğine, aile ve sosyal ilişkilerine zarar verdiği gözlemlenmiştir (Harpaz ve Snir, 2003; Kart, 2005; Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Temel, 2006; Schaufeli, Taris ve VanRhenen, 2008).

Bu araştırma, işkolikliğin bireylere olumsuz etkileri olduğu görüşü doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

1.2. İŞKOLİKLİK ÖZELLİKLERİ

Temel olarak işkoliklik uzun saatler çalışmak ve her an işi düşünmekten farklı olarak alkol ve uyuşturucu bağımlılığı ya da kumar bağımlılığı gibi benzer özellikler göstermektedir (Doğan ve Tel, 2011: 62).

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

İşkolik kişiler çalışmaya karşı aşırı bir istek duymakta, çalıştıkları zaman içerisinde kendilerini daha iyi hissetmekte, çalışmanın fiziksel sağlıklarını, kişilerarası ilişkilerini olumsuz olarak etkilediğinin farkında olamamaktadır. Bu durum alkol alan kişilerin alkol aldıkları zamanlarda zihinlerinin uyuşuk olması ve söz konusu halleriyle yaşamdaki güçlüklerle karşı daha dirençli olduklarını hissetmeleri ile benzerlik göstermektedir. Bu benzerlikten dolayı, alkolik sözcüğü alkol bağımlısı anlamında kullanılırken, işkolik sözcüğü de iş bağımlısı anlamında kullanılmaktadır. Aynı şekilde

işkolikler de çalıştıkları zamanlar yaşama daha hoşgörülü bir bakışla yaklaşabilmekte ve iş ile ilgili olduklarında bir memnuluk hissine kapılmaktadır. Bu noktada işkolik kişiler ve alkolik kişiler arasındaki benzerlikler ve her iki bağımlılık davranışının sonuçları Tablo 1.1’de açıklanmaktadır (Temel, 2006: 109-110).

Tablo 1.1 : İşkolizm ile Alkolizmin Karşılaştırılması

Özellikler	Alkolikler	İşkolikler
Aşırı derecede işe bağımlı olmayı seçmek ve diğer alanları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kimlik konuları ✓ Kendine güven ✓ Kendini kavrama ✓ Kendilik farkındalığı 	Alkol aldığı/alındığı zaman kendisinin aktif olduğunu hissetmek ve başarabileceğine inanmak; Duygularından kaçmak ve uyuşmak için içmek	Kendisini daha iyi hissetmek için çalışmaya gayret etmek; Duygularından kaçmak ve hissetmemek için çalışmak
Düşünmeye karşı sert bir tavır	Kendinden ve diğerlerinden sebepsiz beklentiler, engelleme ya da üstesinden gelmek için içmeyi kullanmak	İş detaylarına karşı mükemmeliyetçi olma; yüksek düzeyde kontrol ihtiyacı duyma; takım üyesi olma ve yetki devrini güç gerçekleştirmek
Bırakıldığında geri çekilme davranışı	Alkolsüz olduğunda endişeli ve fiziksel olarak geri çekilme	İşle ilgili olunmadığında endişeli ve fiziksel olarak geri çekilme
Koşullara tolerans göstermenin artması	Alkol alındığı zaman diğer duyguları bastırılmakta, artan bir şekilde daha yaratıcı ve iyi duygular hissetmek	İş ile ilgili olunduğunda diğer duygular bastırılmakta, memnuniyet ve güven hissetmek
Problemi inkar etmek	Problemlerle yüz yüze kalındığında kabul etmemek ve rahatsız olduğunu göstermek	Diğerlerinin iş ile ya da sosyal konularla ilgili açıklamalarını kabul etmemek

Kaynak: Gayle Porter, 1996 (Akt., Temel 2006)

İşkolik olarak tanımlanan kişilerin duygusal özelliklerine bakıldığında ise, yaşamlarında onları işleri kadar mutlu eden bir şeyin olmadığı, çalışmadıkları

zamanlarda işlerini kaybetme ve başarısız olma korkusu duydukları, bu nedenle endişeli ve gergin oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, hiçbir zaman rahat olamama duygusunu taşıma, sürekli işle ilgili konularda meşgul olma isteği duyma ve bu konularda takıntı düzeyinde mükemmeliyetçilik gösterme, diğer kişilerden izole olmayı ve kendi başına kalmayı isteme, kendini sürekli olarak yorgun hissetme gibi özellikler sıralanabilir (Temel, 2006: 108).

1.3. İŞKOLİKLİĞİN BELİRTİLERİ

İşkolik olarak tanımlanan kişilerin genellikle şu davranışlarda bulunduğu görülmektedir (Charming health centre, CHC, 2007; Temel, 2006; Kart, 2005, Akt., Bardakçı, 2007):

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

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

Bu belirtilerden farklı olarak Mosier (1983) işkolikliğin belirtileri arasında haftada asgari 50 saat çalışmayı belirtmektedir (Burke, 2000: 3).

İnsanların işlerinde keyif almaları halinde bile, modern şirketteki iş baskıları “keyif” unsurunu çok uzağa itebilir. Daha da yükselmek ya da sırf bulunduğu konumu korumak için, birçok yönetici ve gözü yukarıda yeni eleman bağlı olduğu kuruluşun benimsediği kimliği eksiksiz sergileme gereği duyar; yemeği alel acele atıştırmayı veya geçiştirmeyi ve haftanın altı ya da yedi günü saatler boyu çalışmayı gerektiren örgüt normlarına uyma çabasına girer. Ortaya çıkan sonuç haliyle çalışanlarda işkoliklidir (Morgan, 1998: 362).

İşkoliklik, henüz herhangi bir tanı sınıflama sistemine girmemiştir. Ancak American Psychiatric Association (2000)’e göre kumar bağımlılığı için kullanılan tanı ölçütleri, Young’ın (1996) internet bağımlılığı için önerdiği tanı ölçütleri göz önünde bulundurularak aşağıdaki tanı ölçütleri önerilebilir (Doğan ve Tel, 2011: 62-63):

- a. İşle ilgili aşırı zihinsel uğraş (çalışmadığı zamanlarda da işle ilgili düşünceler).
- b. İş ve çalışmaya aşırı zaman ayırma (finansal ihtiyaçları olmasa dahi).
- c. Çalışmadığı zamanlarda yoksunluk belirtileri (huzursuzluk, gerginlik, suçluluk, umutsuzluk, başka şeylere odaklanamama vs.).

- d. Çalışmaya yönelik olarak içten gelen bir baskı ve zorlanma hissetme.
- e. Aşırı çalışma yüzünden ilişkilerinde ve özel yaşamında sorunlar yaşama.
- f. Çalışma süresini azaltmaya ilişkin girişimlerde bulunma ancak başarısız olma.
- g. Çalışabilmek için aile üyelerine, arkadaşlarına ya da başkalarına sürekli yalan söyleme.
- h. Çalıştığını diğer insanlardan saklama ihtiyacı.
- i. Çalışma nedeniyle sosyal ve boş zaman etkinliklerine zaman ayıramama.
- j. Sosyal etkinliklere, eğlenceye ve uykuya harcanan zamanın boşa harcandığını düşünme ve bu durumdan rahatsızlık duymak.

1.4. İŞKOLİKLİĞİN SEBEPLERİ

Günümüzde çalışanların işyerinde kendilerini kanıtlama arzuları, küresel rekabet ve kriz sonucunda artan işsiz kalma korkusu ve özellikle gelişen iletişim ve bilgi teknolojileri sonucunda bilginin güncelleşmesinin zorunluluğu, işkolikliğin işletme ve çalışanlar açısından önemli bir davranış ve değer kalıbı olarak algılanmasına neden olmuştur (Bayraktaroğlu vd., 2009: 553).

Endüstri dönemi ile birlikte, kişilerin iş yaşamı ve işteki rolleri büyük önem kazanmıştır. Buna bağlı olarak Temel'e (2006) göre işkolikliğe etki eden faktörler üç başlık altında toplanabilir. Bunlar:

- 1) Sosyal faktörler,
- 2) Finansal faktörler,
- 3) Teknik faktörlerdir.

Gittikçe daha çok çalışmayı gerektiren iş düzeni ve bu düzene uyum sağlayan iş çevreleri, kişilerin çok çalışmazlarsa geri kalacaklarını düşünmeleri, işkolikliğin sosyal

nedenini oluştururken; başarının daha çok ekonomik kazançla değerlendirilmesi de işkolikliğin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır. Ayrıca teknolojik gelişmeler de (e-posta, cep telefonu, mesaj, faks vb.) iş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırların çizilmesini güçleştirerek kişilerin birer işkolik haline gelmesine neden olmaktadır (Temel, 2006: 111-112).

1.4.1. Sosyal Faktörler

Çalışma ortamının birey üzerinde oluşturduğu sosyal baskılar işkolikliğin *sosyal nedenlerini* meydana getirmektedir. Harpaz ve Snir ‘ de (2003) araştırmalarında işkoliklik eğiliminin kökeni incelenirken bireysel etmenlerin yanında sosyal etmenlerinde önemle dikkate alınması gerektiği üzerinde durmaktadırlar ve bu noktadan hareketle işkolikliğin bireyin çalışma ortamıyla ve sosyal çevresiyle yakın ilişkili durumsal bir olgu olduğunu ifade etmektedirler (Bardakçı, 2007: 49).

Garson’a (2005) göre işkolik bireylerin davranışlarının oluşumuna, kişinin çalıştığı kurum kültürünün etkisinin yanında aile yapısı ya da ailedeki bireylerle olan ilişkisi ve kişilik özellikleri de etki etmektedir. Birçok işyerinde kurumsal kültür, kişileri işyerinde uzun saatler çalışmasına yönelik ödüllendirici bir özellik taşımaktadır. İşletmelerde aşırı çalışanların ödüllendirildiği bir başarı lt bulunması durumunda kişilerin işe bağımlı olmaları kaçınılmazdır. Buna bağlı olarak çalışan bireyler sürekli gerginlik hissetmekte ve çok fazla stres yaşamaktadır. Aynı zamanda günümüzde organizasyonların küçülmesi (downsizing), personel sayısının azalmasına bağlı olarak, çalışanları daha çok çalışmaya mecbur bırakarak çalışanların sürekli işe meşgul olmasını gerektirmektedir (Temel, 2006). Greengard’a (1993) göre küçülme olayı bünyesinde birtakım sorunlar taşımaktadır. En önemli sorun, personel üzerinde yarattığı stres, sıkıntı ve verim düşüklüğüdür (Koçel, 2010: 423).

İşkoliklik davranışlarını ortaya çıkaran durum, şirketler dünyasında standart uygulama haline gelmiş olan norm ve değerlere ayak uydurma arzudur (Morgan, 1998: 362).

1.4.2. Finansal Faktörler

Finansal faktörler, örgütsel beklentilerden daha çok bireysel beklentilerden oluşan nedenleri açıklamaktadır.

Çalışma hayatında başarının finansal olarak daha çok ekonomik kazançla değerlendirilmesi işkolikliğin *finansal boyutunu* oluşturmaktadır (Temel, 2006: 111).

Daha fazla çalışmanın hem maddi olarak bireye bir takım kazanımlar getirdiği hem de kıdem olarak ilerlemeyi sağladığı iş ortamlarında, işkoliklik eğilimleri yüksek olmaktadır (Aydın, 2006).

Spence ve Robbins, Burke ve Mcmillan gibi araştırmacılar da işkolikliğin kökeninde iş ortamının, bireyin sosyal çevresinin ve finansal şartların önemli etkileri olduğu noktasını belirtmektedirler (Kart, 2005).

Birey sadece kendi ihtiyaçlarını değil, bakmakla yükümlü olduğu kişiler için de çalışmak ve gelir elde etmek zorundadır. Dolayısıyla bireyin pek çok ihtiyacını karşılamak amacıyla çalışmaya önem verdiğini söylemek mümkündür (Keser,2009: 60; Bize ve Milhaud, 1999). “İnsanlar ekonomik nedenlerle çalışmak zorundadır” anlayışı işkolikliğe neden olabilir. Çünkü birey hem kendi hem de ailesinin yaşamını devam ettirebilmek için kesintisiz olarak gelir elde etmek zorundadır. Buna bağlı olarak birey, hiç istemese bile işine dört elle sarılıp, işini gereğinden fazla önemseyip, işe karşı bağımlı hale gelebilir.

Kişi için işsizliğin önemli sonuçlarından bir tanesi de geçimini sağlayan ücreti elde edememektir. İşsiz kalma kaygısı ya da kendi niteliklerine uygun iş bulmada zorluk

yaşayacakları olgusunun *işlerine bağlanmada* etkili olduğunu göstermektedir. Ülke çapındaki kronik işsizlik atmosferi, güvencesizlik ve istikrarsızlık, çalışanların işi sevmelerinin ya da ayrılmayı hiç düşünmemiş olmalarının önemli gerekçelerindendir (Özakar, 2004: 122).

1.4.3. Teknik Faktörler

Günümüzde teknoloji alanında yaşanan gelişmeler baş döndürücü hızdadır. Toplumda bu gelişmelerden en çok etkilenenlerin başında iş yaşamı gelmektedir. Buna bağlı olarak, e-mail, telefon, teknolojiyle ulaşımda sağlanan kolaylıklar vb. durumlar çalışanların işten sonraki yaşamında da iş ile ilgili meşguliyetini ve sürekliliğini devam ettirmektedir.

Endüstri dönemindeki üretim sürecinde stratejik unsurun endüstriyel mal üretimi, post-modern dönemde yerini bilgi üretmeye bırakınca, toplumun pek çok alanında paradigma değişimi yaşanmaktadır. Bu değişimin çalışmanın anlamında da önemli değişimleri ve uygulamaları getirdiği bilinmektedir. Fabrika tarzı büyük örgütlenmelerin yerine daha esnek örgütler ortaya çıkmış, buna bağlı olarak çalışma, belli saatlerde işyerinde yerine getirilmesi gereken bir etkinlik olmaktan uzaklaşmıştır. İnsanlar, ulusal ve uluslar arası bilgisayar ağlarına bağlanmış olan kişisel bilgisayarları ve modemleriyle, evlerini işyerine dönüştürme imkânına kavuşmuşlardır. Bu gelişmeler geleneksel çalışma tarzına alternatif, evde çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşmasına yol açmaktadır (Keser, 2009: 25).

Cep telefonu, e-posta, internet üzerinden sohbet imkânı sağlayan programlar gibi bilişim teknolojileri çalışanların iş yerleriyle her yerden ve her şekilde kontak kurmasını sağlamakta, iş yerinden bağımsız olarak işini yapabilme imkânı sunmaktadır. Bu durum

olumlu yönlerinin yanında bireyin işe ayırdığı zamanın sınırlarını belirleyememesi gibi oldukça önemli bir sorun da meydana getirmektedir (Bardakçı, 2007: 50).

Araştırmalar, işkolikliğin kaynağında bireyin karşılaştığı sosyal, ailevi ve kişisel problemler, çalışma ortamındaki sosyal ve finansal koşullar ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmelerin etkili olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Çeşitli kişisel, ailevi, finansal ve sosyal problemlerin ortaya çıkardığı psikolojik bir mekanizma bireyi aşırı, dengesiz ve düzensiz biçimde çalışmaya yöneltmektedir. Teknolojik araçlar ise iş ve özel hayata ayrılan zamanın sınırlarını ortadan kaldırdığı için bu süreci etkilemektedir (Bardakçı, 2007: 50).

İşkoliklik davranışı her ne sebeple başlarsa başlasın, tüm işkoliklerde aynı dönüşüm süreci görülmektedir. İşkolik kişiler, işle alakalı olduklarında mutlu olmakta ve doyum elde etmektedir. İşkolik insanlar, bütün dikkatlerini çalışarak elde edecekleri başarıya odaklanmaktadır ve bu nedenle diğer faaliyetler için fazla zaman ayıramamaktadırlar. Çalışmaları karşılığında ödüller elde ettiklerinde, çalışmaya karşı çok daha fazla motive olmaktadır. (Burke, 2000).

1.5. İŞKOLİKLİK TÜRLERİ

Yapılan çalışmalar sonucunda birçok araştırmacı tarafından, kişilerin farklı işkoliklik davranışını ifade eden çok çeşitli sınıflamalar yapılmıştır (Temel, 2006: 114).

Bu bölümde Spence ve Robbins (1992) ile Scott, Moore ve Miceli (1997) tarafından geliştirilen işkoliklik tipleri açıklanacaktır.

1.5.1. Spence ve Robbins (1992) İşkolik Tipleri

Spence ve Robbins (1992), işkoliklik davranışını tanımlamayı sağlayan üç özellik olduğunu ifade etmektedir. Bu özellikler ve açıklamaları (Spence ve Robbins, 1992, 162-166):

- 1) Çalışmaya bağlılık (work involvement-WI)
- 2) İşe güdülenme hissi (driven, feeling driven to work-D)
- 3) İşten zevk alma (work enjoyment-WE)

⇒ ***Çalışmaya Bağlılık (Work Involvement-WI)***

Çalışmaya bağlılık(WI); işkolik bireyin işini yaşamın en önemli parçası olarak algılamasıdır. Özellikle çalışma saatleri içinde veya çalışma saati dışındaki zaman da olmak üzere, zamanı üretken ve verimli kullanmayı ifade etmektedir.

⇒ ***İşe Güdülenme Hissi (Driven, Feeling Driven To Work-D)***

İşe güdülenme hissi(D), bireyin sürekli çalışma arzusu duyması ve her an işi düşünmesini ifade etmektedir. Bu türde birey, sürekli çalışmak zorunda hissetmektedir.

⇒ ***İşten Zevk Alma (Work Enjoyment-WE)***

İşten zevk alma(WE) ise kişinin yaptığı işten zevk almasıdır. Birey, işini hayatın tüm yönlerinden daha eğlenceli bulmaktadır.

Spence ve Robbins (1992) işkolikliği işini yaşamın en önemli parçası olarak algılamayı tanımlayan çalışma bağlılığı, bireyin içinden gelen sürekli çalışma isteğini tanımlayan güdülenme ya da çalışmak zorunda olma hissi ve işini hayatın tüm yönlerinden daha eğlenceli bulma eğilimini tanımlayan işten zevk alma gibi üç boyut altında incelemektedir. Bu doğrultuda geliştirdikleri İşkoliklik Envanteri üç boyut altında yer alan 25 maddeden oluşmaktadır. İşkoliklik araştırmalarında en çok tercih edilen ölçek olan İşkoliklik Envanteri, farklı ülkelerde ve Türkiye’de çeşitli araştırmalarda öğrenci, uzman ve öğretim elemanları gibi gruplar üzerinde uygulanmıştır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012: 48).

Bu çalışmada da uygulanacak olan “İşkoliklik Envanteri (Work Battery)” Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilmiştir.

1.5.2. Scott, Moore ve Miceli (1997) İşkolik Tipleri

Scott vd. (1997) üç tür işkolik davranış şekli olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar (Scott vd., 1997: 297-300):

- 1) Zorlayıcı-bağımlı (compulsive-dependent)
- 2) Mükemmeliyetçi-takıntılı (perfectionist-obsessive)
- 3) Başarı odaklı (achievement-oriented)

⇒ *Zorlayıcı-Bağımlı (Compulsive-Dependent)*

Zorlayıcı-bağımlı işkolikler, çalışmalarının aşırı düzeyde olduğunu farkındadır. Ancak bu durumu kontrol edemezler, amaçladıklarından çok daha fazla çalışırlar. Yaşadıkları tüm sağlık ve sosyal problemlere rağmen çalışmadıkları ya da işten uzak kaldıkları zamanlarda endişelenirler.

⇒ *Mükemmeliyetçi-Takıntılı (Perfectionist-Obsessive)*

Mükemmeliyetçi işkolikler, kendilerini aşırı derecede kontrol kazanmaya ve katılığa yönelen mantıksız kontrol ihtiyacı hissederler.

⇒ *Başarı odaklı (Achievement-Oriented)*

Başarı odaklı işkolikler ise daha basit işleri başarmak için çabalarlar ve rekabete motive olup, amaçlara odaklanabilme yeteneğine sahiptirler.

1.6. İŞKOLİKLİĞİN ETKİLERİ

Yapılan çalışmalar sonucunda işkolikliğinin çeşitli etkileri olduğu görülmektedir. Bu etkilere bakıldığında ise tamamının olumsuz etkiler olduğu görülmektedir. Bu nedenle işkoliklik oldukça önemli ve önlenmesi gereken bir durumdur.

İşkoliklik hali çeşitli fizyolojik, psikolojik ve sosyo-psikolojik sorunlara neden olabilmektedir (Oates; 1981; Kart, 2005; Shifron ve Reysen, 2011; Kluft ve Kleiner, 1988; Mcmillan vd., 2004; Porter, 2001; Robinson ve Post, 1997; Spence ve Robbins,

1992; Temel, 2006;). Bu etkiler aşağıdaki tabloda ifade edilmektedir (Bardakçı ve Baloğlu, 2012: 48).

Tablo 1.2: İşkolikliğin Etkileri

Boyutlar	Etkileri
Fizyolojik etkiler	Tansiyon, bağışıklık sisteminin zayıflaması, aşırı yorgunluk, aşırı dalgınlık, cinsel istekte azalma, kalp rahatsızlıkları, ilaç bağımlılıkları, mide rahatsızlıkları, soğuk algınlıklarında artış
Psikolojik etkiler	Depresyon, stres, sinirlilik, suçluluk hissi, sabırsızlık, sürekli endişelilik, karamsarlık, savunma güdüsünün ön plana çıkması, işi kendi kendine zorlaştırma
Sosyo-psikolojik etkiler	İnsanların kendisine yardım etmediğini düşünme, arkadaşlarla birlikte olma ve eğlenme isteğinin azalması, çevreye karşı duyarsızlaşma ve tahammülsüzlük, çevresini sürekli eleştirme hali, aile bağlarının zayıflaması, aile bireylerine ve arkadaşlara karşı ilgisizlik, iş arkadaşlarına karşı güvensizlik

Kaynak: Bardakçı ve Baloğlu, 2012.

Gini'e ise, işkoliklik davranışının kişilerde olumsuz etkiler yarattığı, işkolik kişilerde aşağıdaki belirtilerin gözlenmesi ile açıklanmaktadır (Temel, 2006: 120-121):

Fiziksel belirtiler; fiziksel yorgunluğun artması, tükenme hissi, uyku güçlükleri, cinsel isteklerde azalma, belirli somatik şikâyetlerin (baş ağrısı, gastrointestinal sistem rahatsızlıkları, soğuk algınlığı, nezle vb.) artması.

Duygusal belirtiler; sinirlilik, anksiyete, depresyon, suçluluk hissi, yardımsız kaldığını hissetme

Davranışsal belirtiler; sinirlilik, sabırsızlık, tahammülsüzlük, kötümserlik, savunmanın artması, sürekli olarak eleştirme, ilaç kullanmak

İşle ilgili belirtiler; işe gelmeme, işten erken ayrılma, iş performansının azalması, işle ilgili konuları unutma

Kişilerarası ilişkiler belirtileri; mekanik ve zorunlu iletişim, dinlerken yoğunlaşmamak, düşmanca davranışlar sergilemek.

1.7. İŞKOLİKLİĞİN SONUÇLARI

Son yıllarda yapılan bilimsel çalışmalar işkoliklik ve aile hayatı huzuru arasında bir ilişki olup olmadığı incelemiş ve sadece eşlerin değil, ailedeki özellikle büyük çocukların da işkolik ebeveynden olumsuz etkilendiği ortaya çıkarılmıştır (Carroll ve Robinson, 2000).

İşkoliklikte en büyük risklerden bir tanesi, bireyin gösterdiği gayretlerin karşılığında beklentilerine ulaşamaması durumunda ortaya çıkar. Bu durum cesaret ve umut kırıcıdır ve başarısızlık duygusunu geliştirmektedir (Aytaç, 1997).

İşkolikler için çalışma, bir alışkanlık ya da bir koltuk değneği haline gelmektedir. Bu durum dengesiz bir kişilik gelişimine yol açar ve aile yaşamında birçok sorun yaratır. İşkolik insan her an baskı altında olur, eşine ve çocuklarına çok az zaman ayırır. Kariyer merdivenlerinde ilerlemek sık sık iş değiştirmeyi zorunlu kılar; böylece çoğu zaman bir kentten ötekine taşınmayı getirir. Bunun ev yaşamı üzerindeki olumsuz etkisi, evlilikte ve ailede sarsıntılar büyük boyutlar varır. İki eşin de çalıştığı ailelerde, sıkıntılar ve gerilimler çoğu kez birkaç kat daha fazladır (Morgan, 1998: 362).

İşkolikliğin aile huzurunu etkilemesinin bir diğer sebebi ise, zamanla kişilikleri değişen ve daha bencil hale gelen işkolik kişiler, iş yerinde çalışma arkadaşlarına sergiledikleri problemleri ev hayatına taşıyarak aile üyelerine karşı da bencilce davranmaya başlamalarıdır (Pietropinto, 1986: 90).

Ögel işkolikliğin zararlı sonuçlarını şu şekilde belirtmektedir (Ögel, 2011: 35):

- ✓ Sosyal ilişkilerin bozulması
- ✓ Evliliklerin parçalanması
- ✓ Günlük hayat düzeninin bozulması
- ✓ Kişinin kendine zaman ayıramaması
- ✓ Depresyon,
- ✓ Huzursuzluk
- ✓ Bitkinlik
- ✓ Stres temelli sağlık sorunları
- ✓ Verimliliğin düşmesi
- ✓ Hata yapma oranının yükselmesi

İşkolikliğin sonucunda ortaya çıkan sağlık problemleri ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Japonya'daki işkoliklerin sağlıkla ilgili şikayetlerinin diğer ülkelere kıyasla az olduğu görülmektedir (McMillan ve O'Driscoll, 2004). Bununla beraber Karoshi¹ (fazla çalışma nedeniyle ölüm) vakalarının giderek arttığı dünyada, Japonya dışındaki hiçbir ülkede bu sorun Japonya'nın karşılaştığı kadar ağır değildir. Karoshi vakası öncesinde ayda 45 saatten fazla çalışanlarda kalp ve beyinde fonksiyon bozukluklarının giderek arttığı, ayda 100 saatten fazla çalışma yapanlarda bu riskin son derece yüksek olduğu tespit edilmiştir (Ogura, 2006).

Bu derece büyük ekonomik zararlara neden olan işkolik çalışanlar, çözümü olmayan bir problem değildir (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 62).

¹ Karoshi, aşırı çalışma ve stresin yol açtığı kalp ve diğer hastalıkların sonucu olan ani ölümler. Günümüzde Karoshi Japonya'daki ölüm nedenleri içinde ikinci sırada yer almaktadır.

Ögel, işkoliklikle mücadele yöntemlerini şu şekilde belirtmektedir (Ögel, 2011: 35):

- ✓ İşkolikliğin nedenini bulmak, kişinin kendini fark etmesi tedavi için ön şart.
- ✓ İşinin, hayatının tek kabul, onay ve saygı kaynağı olduğunu düşüncesinden vazgeçilmeli.
- ✓ Hayatın başka alanlarında da bu kazanımların elde edilebileceği görülmeli.
- ✓ İş, yaşam dengesi kurmanın hem duygusal hem de fiziksel sağlık için önemi kavranmalı.
- ✓ İş dışındaki zamanı işi düşünmeyerek geçirmeli.
- ✓ İşe gelirken, eve giderken ve molalarda mutlaka aileyle ya da arkadaşlarla bağlantı kurulmalı.
- ✓ Planı aksatacak görevlere hayır demeyi öğrenmeli.
- ✓ Spora ya da yeni hobilere vakit ayırmalı.
- ✓ Planlama ve organizasyon yetenekleri geliştirilmeli.
- ✓ Gerektiğinde yardım istemeyi öğrenmeli.
- ✓ Beslenme ve yaşam tarzına dikkat etmeli.
- ✓ Etkili ve uzun vadeli kararları vermeyi öğrenmeli.
- ✓ Hafta sonu tatillerine çıkmasını bilmeli.
- ✓ Dinlenmenin ve uyumanın bir ihtiyaç olduğunu farkında olunmalı.
- ✓ Özel günleri hatırlamak için bir ajanda hazırlamak ve bu günlere zaman ayırmayı prensip haline getirmek gerekir.
- ✓ Her şeyin mükemmel olamayacağı kabullenilmeli.
- ✓ Gerekirse profesyonel yardım alınmalı.

“İşkoliklik tedavi edilmezse önce tükenmişlik sendromu ve arkasından depresyon geliyor. Sınır kaybolduğunda depresyon kaçınılmaz” olarak ortaya çıkmaktadır (Ögel, 2011: 35).

1.8. İŞKOLİKLİKLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

İşkoliklik ile ilgili literatür taraması, yurt içi ve yurt dışı çalışmaları olmak üzere, iki başlık altında bilgi verilecektir.

1.8.1. İşkoliklik İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

- **Koyuncu, Burke ve Fixenbaum (2006) tarafından yapılan çalışma:** Bilim insanlarının iş doyumları ve işkolikliklerini belirlemek amacıyla 409 öğretim üyesi (profesör) üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada Spence ve Robbins (1992) işkoliklik ölçeği uygulanmış ve kadın ve erkek profesörler arasında işkolikliğin hiçbir alt boyutunda anlamlı farklar bulunmamıştır.
- **Bayraktaroğlu, Kutanis ve Dosaliyeva. (2009) tarafından yapılan çalışma:** Bankacılık sektöründe çalışanların işkoliklik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik olarak 319 kişi üzerinde yapılan bir araştırmadır. Gerçekleştirilen araştırmada, işkolik olarak tanımlanabilecek denekler ile karşılaşılmamıştır. Sadece işkoliklikle ilgili boyutlardaki yükselişin örgütsel bağlılığı da olumlu yöne etkilediği sonucuna varılmıştır. Spence ve Robbins (1992) işkoliklik ölçeği uygulanmıştır.
- **Akdağ ve Yüksel (2010) tarafından yapılan çalışma:** İnsan kaynakları yönetiminde işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolüne yönelik çalışmaya 200 kişi katılmış ve kontrol odaklılık ile işkolik

boyutlarında cinsiyet, medeni durum ve işteki pozisyona göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

- ***Emhan, Mete ve Emhan (2012) tarafından yapılan çalışma:*** Özel sektörde faaliyet gösteren serbest muhasebeci-mali müşavirler ve kamuda çalışan memurlardan oluşan bir grupta işkoliklik ve obsesyon düzeylerinin ilişkisi incelenmiştir. İşkoliklik alt ölçekleri ile obsesif düşünce şekli arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmada Spence ve Robbins (1992) işkoliklik ölçeği ile Padua envanteri kullanılmıştır.
- ***Bardakçı ve Baloğlu (2012) tarafından yapılan çalışma:*** İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerine yönelik araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyetlerine göre farklılaşmamakta ancak yaşa göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Araştırmada Spence ve Robbins (1992) işkoliklik ölçeği uygulanmıştır.

1.8.2. İşkoliklik İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

- ***Machlowitz (1980) tarafından yapılan çalışma:*** İşkoliklik özellikleri gösterdiğini tespit edilen 100 kişi üzerinde bir araştırmada yapılmış, işkoliklerin hoşnut ve verimliliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Burke, 2000: 1).
- ***Spence ve Robbins (1992) tarafından yapılan çalışma:*** Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimlerini konu alan araştırmada, 291 kişiye anket uygulanmış ve cinsiyete göre işkoliklik eğiliminde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

- ***Robinson, (1998) ile Robinson, Flowers ve Kok-Mun (2006) tarafından yapılan çalışmalar:*** İki araştırmada sonuçlarına göre işkoliklikle aile hayatı ve evlilikte yaşanan problemler arasında pozitif yönde ilişkiler bulmuşlardır.
- ***Kanai ve Wakabayashi (2001) tarafından yapılan çalışma:*** Japonya’da 4062 otomotiv işçisi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, çalışma ortamının stresi artırarak işkolikliği tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır.
- ***Burke, Richardsen ve Martinussen (2004) tarafından yapılan çalışma:*** Norveç’ te 171 inşaat şirketi sahipleri ve yöneticileri ile yapılan çalışmada, Spence ve Robbins tarafından geliştirilen işkoliklik envanteri kullanılmıştır. İşten zevk alma boyutu ile iş sonuçları arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur.
- ***Snir ve Harpaz (2004) tarafından yapılan çalışma:*** İsrail’de farklı toplumsal kesimlerden belirlenen 973 yetişkinin katılımıyla işkolikliğin bireysel ve toplumsal etkilerini incelemeyi hedeflemişlerdir. Araştırmada ulaşılan bulgular göre, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek işkoliklik eğilimi göstermektedirler ve işkolikler kısa vadeli işlerde daha başarılı olurken uzun vadede verimliliği azalmaktadır.
- ***Brady, Vodanovich ve Rotunda (2008) tarafından yapılan çalışma:*** İş-aile çatışması üzerine işkolizm etkisi üzerine 232 kişiyle yapılan çalışmada, işine bağımlı kişiler yani işkolikler ile iş-aile çatışması arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir.
- ***Kubota, Shimazu, Kawakami, Takahashi, Nakata ve Schaufeli (2010) tarafından yapılan çalışma:*** Hemşirelerde işkoliklik ile uyku

problemleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve iki değişken arasında pozitif bulgulara ulaşmışlardır.



2. BÖLÜM: TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Bu bölümde tükenmişlik sendromunun tanımı, tükenmişliği etkileyen faktörler, tükenmişliğin belirtileri ve sonuçları ile tükenmişliği önleme konuları incelenecektir.

2.1. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN TANIMI

Modern zamanların önemli sorunlarından biri olarak bilinen tükenmişlik (burnout), ilk olarak 1970’li yıllarda Amerika’da, hizmet sektöründe çalışan insanların yaşadıkları mesleki bunalımı ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Ancak tematik ve kurgusal olarak bilindik tükenme örneği, ilk olarak 1960 yılında Greene’nin “A Burnt-Out Case²” isimli romanında yer almaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 398).

Günümüz çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen önemli unsurlardan birisi olan tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger (1974: 159) tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya tatmin edilemeyen istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir. Tükenmişlik; çağımızın toplumsal yaşantısının bir ürünü, yaşamımıza anlam kazandırma çabamız sonucunda gelişen bir olgudur (Freudenberger ve Richelson, 1981: 6).

Cherniss (1980) bu sendromu, “ insanın aşırı stres ya da doyumsuzluk sonucunda, yaptığı işten soğuma şeklinde gösterdiği bir tepki, aşırı bağlılık sonrası bir rahatsızlık” olarak ifade etmektedir (Izgar, 2001: 1).

Reynolds ve Tabacchi’ye göre tükenme; çalışma ortamında yaşanan stersin ortadan kaldırılamaması sonucu fiziksel hastalık haline gelebilen psikolojik bir rahatsızlık olarak tanımlanabilir (Tepeci ve Birdir, 2003: 960).

² “A Burnt-Out Case”, Graham Greene tarafından yazılan romanda, tükenme kavramı ilk kez kullanılmıştır.

Shirom ise tükenmişliği, “kişisel düzeyde olumsuz duygusal bir yaşantıyı kapsayan, kronik ve sürekli yaşanan bir duygusal bunalım” olarak kabul etmektedir (Shirom, 1989).

Cardinell’in tanımına göre ise tükenmişlik; “insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizidir” (Cardinell, 1981) .

Tükenmişlik; bireyin sahip olduğu değerlerde bir aşınmayı ifade eder. En basit haliyle tükenmişlik insan ruhunun çöküşüdür. Tükenmişlik, sürekli gelişen insanı kurtulması zor ruhsal bir rahatsızlık yaratan hastalıktır (Maslach ve Leiter, 1997: 17). Tükenme bireyler için kesikli bir süreç değil, sürekli bir olgudur (Ergin, 1992: 144).

Cordes ve Dougherty’ a (1993) göre, tükenmişliğin kavramlaştırılması çalışmaları içerisinde Perlman ve Hartman’ ın tanımı önemli bir yere sahiptir. Pearlman ve Hartman 1982 yılına kadar yapılmış tükenmişlik tanımlamalarından yola çıkarak, bu konuda “çoklu kavramlaştırma” yapmışlardır. Bu kavramlaştırma şu tanımları içermektedir (Sürvegil, 2006: 6-7):

- ✓ Başarısızlık, yorgunluk ve duygusal olarak tükenme,
- ✓ Yaratıcılığı yitirme,
- ✓ İşe bağlılığı yitirme,
- ✓ Müşterilere, çalışma arkadaşlarına, işe ve kuruma karşı yabancılaşma,
- ✓ Kronik strese verilen bir tepki,
- ✓ Genellikle rahatsız edici fiziksel ve duygusal belirtilerle ilişkili olarak, bireyin kendisine ve müşterilerine yönelik uygun olmayan davranışlar sergilemesi.

Cedoline göre tükenmişlik; tükenmişliğin davranışsal ve fiziksel belirtileri arasında kişinin işe gitme eğiliminin olması, performansına ilişkin olarak hayal

kırıklığı yaşaması, iş yerindeki problemlerin iş dışındaki yaşama taşınması ve kişinin kendisini değersiz hissetmesidir (Hogan ve McKnight, 2007).

Tükenmişlikle ilgili olarak günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak bilinen ve Maslach Tükenmişlik Envanterini (Maslach Burnout Inventory-MBI) de geliştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personal accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992: 143).

Maslach tükenmişliği “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” olarak tanımlamıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982; Maslach, vd., 2001: 399). Bu boyutlar:

a) Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) Boyutu: Genel olarak tükenmişliğin ilk belirtisi, kişinin işinden bitkinlik duymasıdır. Böyle bir durumda birey kendisini, yolun sonuna gelmiş, kullanılmış, yorulmuş ve tükenmiş hissetmektedir (Jackson ve Schuler, 1983).

b) Duyarsızlaşma (Depersonalization) Boyutu: Duyarsızlaşma, kişinin işiyle ilgili olarak karşılaştığı insanların iyi özelliklerini bilinçli olarak görmezden gelerek insanlarla araya mesafe koyma çabası ve isine karşı soğuk, ilgisiz, katı tutumlar geliştirmesi olarak tanımlanabilir (Maslach vd., 2001: 403).

Bu boyutta, özellikle işyerinde hizmet verilen kişilere yönelik tutumlarda olumsuz değişimler görülmektedir. Bazı nedenlerden şiddeti kişiden kişiye farklılık

gösterebilen bu değişimler aşağıdaki şekillerde olabilir (Sürgevil, 2005: 39; Maslach ve Jackson, 1981):

- ✓ Birey insanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için yeterli olan en az seviyeye indirebilir.
- ✓ Karşısındaki insana aşağılayıcı ve kaba davranışlar sergileyebilir.
- ✓ Karşısındaki insanın rica ve taleplerini göz ardı edebilir.
- ✓ Hizmet verilen kişilere insan değil de birer nesneymiş gibi davranabilir.
- ✓ Çalıştığı örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı tavırlar takınabilir.
- ✓ Etrafındaki insanların kendisine sürekli kötülük yapacakları hissine kapılabilir.
- ✓ Aldırmazlık ve katı tutumlar sergileyebilir.
- ✓ İnsanları kafasında sınıflandırarak, onlara klişeleşmiş kalıplar dahilinde davranabilir.

c) Kişisel Başarı (Personal Accomplishment, Self-Efficacy) Boyutu: Maslach tükenmişlik modelinin üçüncü boyutu “kişisel başarı” boyutudur. Kişisel başarı boyutunda tükenmişlikten bahsedebilmek için kişisel başarı düzeyinin düşük olması gerekmektedir.

Düşük kişisel başarı hissi tükenmişliğin bir parçasını oluşturmaktadır. Başarısızlık, yetersizlik, moral düşüklüğü, işte verimsiz olma, insanlarla anlaşamama, sorunlar karşısında yetersiz kalma gibi belirtilerle karakterize edilen düşük başarı hissi en yalın ifadeyle “Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”dır (Sürgevil, 2006: 45; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Cordes ve Dougherty, 1993).

Bireyin başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünceler, bir süre sonra kendisi için de olumsuz düşünceler yaratmasına neden olmaktadır. Birey çevresindeki

insanlar tarafından sevilmediği, müşterileriyle ilgilenmede ve sorunlarla başa çıkmada yetersiz kaldığı, işinde başarılı olamadığı gibi duygulara kapılabilir ve bunların bir sonucu olarak da benliğine saygısı azalabilir (Yıldırım, 1996: 10).

Aşağıda Şekil Maslach'ın tükenmişlik modelindeki birbirini izleyen aşamaları göstermektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 71).

Şekil 2.1: Maslach Tükenmişlik Modeli

+ Duygusal Tükenme → + Duyarsızlaşma → - Kişisel Başarı

Kaynak: Kadir Ardıç ve Sema Polatçı, 2008.

2.2. TÜKENİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Literatüre bakıldığında tükenmişliğe etki eden faktörler hakkında sahip olunan bilgi; konuyla ilgilenen birçok araştırmacı tarafından açıklanmış ve yine birçok araştırma sonucunda edinilen bulgulara dayanmaktadır. Bu faktörlerden bazıları bireysel nedenlere, bazıları ise örgütsel nedenlere dayanmaktadır. Tükenmişlik günümüzde çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Buna bağlı olarak tükenmişliğe etki eden faktörlerin, tükenmişliğin daha iyi tanınması ve tükenmişlik ile başa çıkılmasını sağlaması açısından oldukça önemli olduğu düşünülebilir (Maslach vd., 2001).

Tükenmişliğe etki eden bu faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında açıklanacaktır.

2.2.1. BİREYSEL FAKTÖRLER

Bireysel özellikler, kişinin sahip olduğu özelliklerine bağlı olarak, bazı durumlarda tükenmişliğe zemin hazırlayan ya da tükenmişliği artıran, bazı durumlarda ise tükenmişliği ve etkilerini azaltıcı rol oynayan durumları ifade etmektedir (Arı ve Bal, 2008: 136-137). Bireysel faktörler, bireyleri tükenmişliğe götüren örgütsel kaynaklı

faktörlerden etkilenmesini hem azaltıcı hem de artırıcı bir etkiye sahiptir (Örmen, 1993: 19).

Çalışanları tükenmişliğe sürükleyecek bazı nedenlerin oluşması durumunda bile tükenmişlik derecesi, kişiler arasında, kişilerin bazı bireysel özelliklerine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Başka bir ifadeyle, bütün bireyler tükenmişlikle karşı karşıya kalabilmektedir. Ancak kişisel özellikler yaşanacak olan tükenmişliğin derecesini artırmakta ya da azaltmaktadır.

Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörleri açıklayan değişkenler; demografik özellikler, kişilik yapısı ve işle ilgili beklentiler yer almaktadır (Torun, 1995). Aşağıda tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler açıklanmıştır.

2.2.1.1. Demografik Özellikler

Tükenmişliğe etki eden faktörler arasında yer alan, demografik özelliklerin tükenmişlikle olan ilişkisi konusunda, yapılan araştırmalarda elde edilen yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve meslekte geçirilen süre ile ilgili sonuçlar bu başlık altında açıklanacaktır.

⇒ Yaş

Aynı meslekte çalışan kadın ve erkekler tükenmişliğin farklı boyutlarını farklı düzeylerde yaşayabilmektedirler. Araştırmacılar tarafından bulunan sonuçlara göre; kadınlar erkeklere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar (Maslach ve Jackson, 1981: 111; Cordes ve Dougherty, 1993: 623; Ergin, 1992: 147; Ergin, 1995: 42; Buick ve Thomas, 2001: 307; Pines, 1997: 28; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 410; Budak ve Sürvegil, 2005: 103). Yapılan çalışmalarda genellikle erkeklerde duyarsızlaşma alt boyutunun kadınlardan daha yüksek çıktığı görülmüştür (Burke ve Greenglass, 2001).

Tükenmişliğin yaşa bağlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalarda yaş ile tükenmişlik düzeyi arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yani, genç çalışanların mesleğin ilk yıllarında beklentilerinin yüksek olması nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar (Ergin, 1995: 42-43; Maslach vd., 2001: 409; Lee ve Ashforth, 1993).

⇒ *Eğitim Düzeyi*

Bireylerin almış oldukları eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında yapılan çalışmalarda çelişkili sonuçlar ortaya çıkmıştır. Araştırmacıların bazılarında eğitim düzeyi ilerledikçe, tükenmişlikle başa çıkma başarısının artabileceğini sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, üniversite eğitimi almamış kişiler daha az tükenme yaşadığı sonucuna da ulaşılmıştır. Eğitim arttıkça stres yaratan durum ve sorumluluklarla karşılaşma olasılığı artacağından, eğitim düzeyi düşük bireylerin tükenmişlikle karşılaşması azalmaktadır (Maslach vd., 2001: 401; Çimen, 2000: 12; Özdemir, 2001: 25).

⇒ *Medeni Durum*

Çalışanların medeni durumları da tükenmişliği etkileyen bir diğer faktör olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda hiç evlenmemiş ya da boşanmış bireyler ile evlenmiş ancak çocuğu olmayan bireyler daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkarılmıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 111; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 410; Çimen, 2000: 12). Aynı çalışma ortamında çalışan bekar ve evli bireyler arasında, evli bireyler daha az tükenme yaşamaktadırlar. Evlilerin daha az tükenme yaşama sebebi, genel hayat doyumlarının bekarlara göre daha fazla olmasına bağlanabilir (Maslach ve Jackson, 1986).

⇒ *Çalışma Süresi*

Yapılan araştırmalarda, meslekte geçirilen süre ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında büyük ölçüde ilişki bulunmaktadır (Lingard, 2003). Yine meslekte geçirilen süre ile duyarsızlaşma arasında negatif bir ilişki ve kişisel başarı ile olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Peltzer, Mashego ve Mabeba, 2003: 278).

Bir araştırmada elde edilen bulgularla, iş arkadaşları ve amirlerin sağladığı sosyal desteğin tükenmişlik ile negatif yönde ilişki içinde olduğu ortaya konulmuştur (Martinussen, Richardsen ve Burke, 2007).

Aynı koşullar altında çalışan bireylerin bazıları tükenirken, bazılarının daha az tükendiği veya tükenmediği gözlenebilir (Lee, Song, Cho, Lee ve Daly, 2003). Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörlerin etkisi her bir bireyde farklılık gösterebilmektedir. Geleneksel görüşe göre; tükenmişlik onu yaşayan bireylerin sorunudur. Buna bağlı olarak, bireyler kendi karakterlerindeki, davranışlarındaki ya da retkenliklerindeki eksikliklerinden tükenirler (Sürvegil, 2006: 56).

2.2.1.2. Kişilik Yapısı

Kişilik, “bir insanı başkasından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü”dr (şimşek, Akgemci ve elik, 2003, 73). İnsanları birbirinden farklılaştıran en önemli faktör kişiliktir. Tükenmişliği etki eden faktörlerden birisi olan kişilik yapısı; bireylerin kişilik özellikleri, dış kontrol odağı, empati yeteneği, kendine yeterlilikten yoksun olma ve nevrotik davranışlar (Judge, Locke ve Durham 1997; Sürvegil: 2006: 50-51) başlıkları altında açıklanacaktır.

⇒ “A Tipi” Kişilik

Freidman ve Roseman tarafından stres kavramıyla ilişkilendirilerek oluşturulan “A tipi” ve “B tipi” olmak üzere iki tür kişilik biçimi vardır (Luthans, 1992: 406).

Gmelch ve Gates (1998) çalışmalarında “A tipi” kişilik ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir (Arı ve Bal, 2008: 138).

Moorhead ve Griffin’a (1992) göre A tipi ve B tipi kişilik, ilk olarak 1967 yılında iki kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman tarafından gözlemlenmiştir. Fikir, oturma odasının sandalyelerini tamir eden döşemecinin sandalyelerin çoğunun sadece önden yırtıldığını söylemesi üzerine ortaya çıktı. Bu durumdan, iki kardiyolog da kalp hastalarının çoğunun endişeli olduklarını ve otururken zor zamanlar geçirdiklerini anladılar. Bu gözlemi başlangıç noktası olarak kullanan ve kendi klinik uygulamalarını da temel alan Friedman ve Rosenman hastalarının iki çok farklı davranış model tipi sergilediği sonucuna vardılar. Araştırmaları onları farklılıkların kişilik esaslı olduğu sonucuna götürdü. A tipi davranış biçimine sahip birey aşırı rekabetçi, kendisini işine adanmış ve zamana oldukça duyarlıdır. Bundan başka bu birey agresif, sabırsız ve işe çok fazla yöneliktir. Pek çok güdüye sahiptir ve mümkün olduğu kadar çok kısa sürede ve mümkün olduğu kadar çok fazla başarılı olmak istemektedir (Durna, 2005: 276-277).

B tipi kişilik yapısına sahip bireyler ise yukarıdaki özellikleri taşımayan bireylerdir. Bu kişilik yapısına sahip bireyler; başkaları ile rekabete girmeyen, sakin, yumuşak ve sabırlı, zaman baskısı hissetmeden işlerini yapabilen, her şeyi olurlu bırakarak, takdir edilip edilmeme kaygısı taşımayan, sosyal yasama çok daha fazla önem veren, kusursuzluk arayışında olmayan ve hoşgörülü kimselerdir (Eren, 2006: 306).

Kişilik farklılıklarına bağlı olarak bireylerin tükenmişlik sendromundan farklı şekillerde etkilendikleri düşünülmektedir. Diğer bir anlatımla çalışanların tükenmişliğine neden olacak ortamların bulunduğu örgütte, farklı kişilikteki bireyler farklı düzeylerde etkileneceklerdir. Örneğin; A tipi kişiliğe sahip bireylerin tükenmişlik sendromuna daha kolay yakalandıkları bilinmektedir. A tipi kişilik özelliğine sahip

bireyler bilindiği üzere işlerini hem hızlı hem de bir an önce, kusursuz yapmaya çalışan kişilik özelliklerine sahiptirler. Bu yapıdaki bireyler işlerini yaparken karşılaşılabilecekleri engeller onların B tipi kişiliğe sahip bireylere göre daha hızlı tükenmelerine yol açabilecektir (Keser, 2009: 158-159).

İnsanları “A tipi” ve “B tipi” kişilik yapısında değerlendirmek imkansızdır. Çünkü insanlar çoğu kez her iki grupta yer alan özellikleri aynı anda taşıyabilirler. Yani birey aynı anda hem çok hırslı hem de sosyal yaşama çok önem veren davranışlar sergileyebilir. Buna bağlı olarak, kişilik yapısı konusunda karar verebilmek için, bireylerin ağırlıklı olarak sahip oldukları kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Sonuç olarak bireyin A tipi kişilik yapısının özelliklerine daha çok sahip olması, o bireyin tükenmişlik yaşama olasılığını artırmaktadır.

⇒ *Dış Kontrol Odaklı Olma*

Kontrol odağı kavramı, Rotter (1966) tarafından geliştirilmiş ve bir kişilik özelliği olarak tanımlanmıştır. Bazı insanların kişisel kontrol duygusu yüksek olmakta iken, bazı insanlar davranışları ile başlarına gelen olaylar arasında bağlantı kuramamaktadırlar. Rotter’e (1966) göre, insanlar başlarına gelen iyi ve kötü olayların nedenlerini açıklayabilme bakımından farklılık göstermektedirler. Dış denetim odağı, çevresel koşulların bireyin başarılarına ve başarısızlıklarına veya diğer yaşadıkları olaylara belirli bir açıklama getiremedikleri durumlarda, bunları açıklayabilmek için kendi dışındaki durumlarla cevap bulacakları inancıdır (Basım ve Şeşen, 2006: 160). Yani kontrol odağı, bireyin hayatında yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine yönelik inancıdır (Strauser, Ketz ve Keim, 2002). Başka bir anlatımla, içsel kendilik kontrolü yüksek olan bireyler, kendilerine olabilecekleri kontrol edebileceklerine inanmaktadırlar. Dışsal kendilik kontrollü bireyler ise, her şeyi kendileri dışındaki

faktörlere, şansa kadere bağlarlar (Özkalp ve Kirel, 2005: 101). Dış kontrol odaklı bireyler, iç kontrol sahibi bireylere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 410).

⇒ *Empati Yeteneği*

Tükenmişlik yaşanmasına neden olan bir diğer faktör ise empati yeteneğidir. Empati kelimesi ilk olarak 1880'lerde Rudolph Lotz ve Wilhelm Wund tarafından kullanılmıştır ve kelimenin orijinali "einführung" dir. Empati, kişiler arası iletişim esnasında, kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak olaylara onun bakış açısıyla bakarak duyu ve düşüncelerini doğru olarak anlamaya çalışması ve duyarlı bir yaklaşım içinde olmasıdır. Diğer bir deyişle, empati başka bir kişinin iç dünyasında düşünebilme, hissedebilme, duyu ve düşüncelerine karşılık verebilme olarak da düşünülebilir (Pala, 2008: 14).

Bireyin empati yeteneğine sahip olması, yaşamında yani hem özel hem de çalışma hayatında ortaya çıkması muhtemel sorunları azalmakta ya da sorunlarla karşılaşıldığında bireyin daha dayanıklı olmasına ve çözüm yolunu daha çabuk bulmasına yardımcı olma olasılığı vardır. Empatinin bir özelliği de insanlar arasında iletişimi kolaylaştırıp, hoşgörüyü artırmaktadır. Bu nedenle empati yeteneği yüksek olan bireylerin tükenmişlik sendromu yaşama olasılığının, empati kuramayan ya da çok az kurabilen bireylere göre daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Ancak empati yeteneğine sahip olmak tükenmeye karşı her zaman olumlu etki sağladığını söylemek imkansızdır. Empati kurma yeteneği olan bireyler çevresindekiler tarafından daha çok sevilmesine rağmen bu bireylerin başkalarının problemlerine ilgi gösterip, çözüm araması tükenmişlik yaşama riskini artırmaktadır (Sürvegil, 2006: 53-54). Bu alanda yapılmış araştırmalar sonucunda kadınların duygusal tükenmeyi daha

fazla yaşadıkları da saptanmıştır. Bunun nedeni, kadınların insanları daha fazla önemsemesi ve gözetmesi yani insan ilişkilerine önem vermeleridir (Maslach ve Jakson, 1981: 111; Ergin, 1992; Selçukoğlu, 2001).

⇒ *Kendine Yeterlilikten Yoksun Olma*

Kendine yeterlilik veya öz yeterlilik kavramı ilk kez Albert Bandura tarafından 1977 yılında ileri sürülmüştür. Kendine yeterlilik bireyin kendi becerilerini, kapasitesini daha gerçekçi bir biçimde değerlendirmesini sağlamaktadır. Schwarzer ve Renner, genel kendine yeterlilik kavramının iyimserlik, benlik saygısı, iç kontrol odağı ve başarı güdülenmesi ile pozitif yönde, anksiyete, depresyon ve nevrotik davranışlarla ise negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur (Keskin ve Ongun, 2006: 93).

Bir bireyin kendisi için olumsuz bir izlenim duyması, onu ters giden durumlarla karşılaşması halinde savunmasız bırakacaktır. Kendisine güvenmeyen, sahip olduğu niteliklerin önemli ve değerli olduğunu hissetmeyen bireyler için; olaylar karşısında yaşanabilecek stres, onları daha da çaresiz bırakıp, tükenmişlik yaşama ihtimallerini daha da artırabilecektir. Benlik imajı daha güçlü bireyler için ise, tükenmişlik daha kolay aşılabilir bir olgudur (Sürvegil, 2006: 52-53).

⇒ *Nevrotik Davranış*

Nevrozda³ tükenmişliğe etki eden faktörler için de değerlendirilmiştir. Çeşitli araştırmacıların, nevrotik davranışlar ile tükenmişlik üzerinde yapmış oldukları araştırmalara göre; nevrotiklik düzeyi yüksek bireylerde duygusal tükenme yüksek olurken kişisel başarı hissi de düşük olmaktadır (Bakker vd., 2006: 36-37).

³ Nevroz terimi ilk kez W. Cullen tarafından ortaya atılan ve kişide ruhen hasta olduğu bilinciyle birlikte bulunan tinsel bir hastalıktır.

2.2.1.3. Beklenti Düzeyi

Tükenmişliğe etki eden faktörlerden bir diğeri, bireylerin beklenti düzeyleridir. Kimi zaman bireyin örgüt ile arasında ortaya çıkan beklenti farklılıkları da bireyi tükenmeye sevk edebilmektedir. Özellikle aşırı idealist bir çalışanın, başarıları karşısında beklediği ödüllere kavuşamaması ya da hak ettiği terfiyi alamaması bireyde tükenmişlik sendromuna neden olabilmektedir (Keser, 2009: 159).

Birey örgüte girerken, bazı ihtiyaç ve beklentilerin etkisi altında kalmaktadır. İşe yeni başlayan gençler hem kendilerinden hem de örgütten çok şey beklemektedirler. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; genç ve tecrübesiz yeni elemanlarda yaşlı ve tecrübeli elemanlara göre daha çok tükenmişlik görülmektedir. Bu durum; işe yeni başlayan çalışanlarla daha tecrübeli olan çalışanlar arasında beklenti düzeylerinin farklılığı ile açıklanmaktadır (Izgar, 2001).

2.2.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Tükenmişlik, kişinin kendi bireysel sorunlarından daha çok, çalıştığı iş yerindeki ve mesleğiyle ilgili sorunların sonucunda ya da stresli çalışma ortamının sebep olduğu etkiler sonucunda “örgütsel kaynaklı faktörlere” bağlı olarak da ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997; Çam, 1992; Çam, 2001: 201).

Literatürde tükenmişliği etkileyen birçok örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu bölümde, tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörler Maslach, ve Leiter (1997) tarafından benimsenen çalışma hayatı alanlarındaki uyumsuzluk (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) ve diğer örgütsel faktörler olarak açıklanacaktır.

2.2.2.1. Maslach, Schaufeli ve Leiter'e Göre Tükenmişliğe Etki Eden Örgütsel Faktörler: "Çalışma Hayatı Alanlarındaki Uyumsuzluk"

Maslach, Schaufeli ve Leiter'e (2001) göre, tükenmişliğe etki eden örgütsel nedenler, kişi ile işi arasında çalışma hayatı alanları olarak da adlandırılan altı faktörden bir veya birkaçı arasında uyumsuzluk olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu faktörler (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414; Sürvegil, 2006; Ardıç ve Polatçı, 2008):

1. İş yükü
2. Kontrol
3. Ödüller
4. Aidiyet
5. Adalet
6. Değerler

⇒ ***İş yükü***

Çalışanlarda stres yaratan iş yükü, niteliksel ve niceliksel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Şahin, 1998: 28-29; Solmuş, 2004: 81-82). Niteliksel iş yükü, çalışanların işlerini yapabilmek için gereken yeteneklere sahip olmadıklarını düşündükleri ya da işin standartları çok yüksek olduğu durumlarda yaşanmaktadır. Niceliksel iş yükü ise, işin tamamlanabilmesi için kısa bir sürenin olduğu ya da kısa zamanda çok sayıda iş yapılması gerektiği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Solmuş, 2004: 81-82).

Tükenmişliğe etki eden faktörlerden olan iş yükündeki uyumsuzluk, genel olarak aşırı iş yükü olarak ortaya çıkmaktadır. Maslach'a göre aşırı iş yükü; tükenmişlik riskinin yüksek olduğu işlerin ortak noktası ve yapılan işin, bireyin sınırlarını çok

zorlamasını hatta aşmasını ifade etmektedir. Aşırı talepler bireyin enerjisini tüketir ve bu durum tükenmeye neden olur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414; Leiter, 2003:2). Ancak aşırı iş yükü kadar, az iş yükünün de bireyler arasında strese sebep olduğu bilinmektedir. Aşırı ya da az iş yükü, çalışan birey ile iş arasındaki uyumsuzluğun göstergelerindedir (Maslach ve Leiter, 1997: 10).

İş yükündeki uyumsuzluk kişilerin yeteneklerinin yetersiz kaldığı yanlış iş seçimlerinden de kaynaklanabilir. Birey ile iş arasındaki iş yükü uyumsuzluğu genellikle tükenmişliğin belirtilerinden olan bitkinliğe sebep olmaktadır (Leiter ve Maslach, 2005).

⇒ **Kontrol**

Maslach'a (1982) göre kontrol; çalışma hayatındaki önceliklerin, çalışma biçimlerinin belirlenmesi ve kaynak kullanımına yönelik karar verebilme yeterliliğidir (Uğurluoğlu-Ok, 2002).

Bireylerin işlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri için yeterli kaynağa sahip olmamalarını ifade eden birey ve iş uyumsuzluğu, bireylerin işleri için gerekli kaynaklar üzerinde kontrol sağlayamamaları veya işin yapılış şekli konusunda karar verme yetkisine sahip olamamaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Yine kontrol konusundaki uyumsuzluk, çalışan bireyin sorumluluklarının fazla olması yani aşırı iş yükünün varlığı yanında kontrol yönünden yeterli olmaması stresli bir durum yaratmaktadır (Maslach vd., 2001: 414).

⇒ **Ödüller**

Bireyin işi ile alakalı konularda çalıştığı kuruma sağladığı katkılar sonucu ödüllendirilmemesi ya da gerektiği kadar ödüllendirilmemesi, ciddi bir uyumsuzluk belirtisidir (Maslach ve Leiter, 1997: 13).

Kazandıkları ödülde daha fazla çaba harcadıklarını düşünen çalışanlar daha büyük ölçüde tükenmeye maruz kalmaktadırlar ve kişisel başarı hissi azalmaktadır (Patton ve Goddard, 2003: 10).

⇒ *Aidiyet*

Aidiyet duygusu örgütün sosyal çevresini ifade etmektedir. Buna göre bireyler sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları topluluklara girerler (Arı ve Bal, 2008: 139).

Birey ile iş arasında, aidiyet açısından uyumsuzluk; bireyin çalışma arkadaşlarıyla olumlu iletişimi yakalayamaması ya da kaybetmesi durumunda oluşmaktadır (Leiter, 2003: 10). İnsanlar, iyi ilişkilere sahip oldukları ortamlarda bulunmaktan, çalışmaktan mutluluk duyar ve keyif alır. Nitekim bireylerin tükenmişlik sendromuna yakalanma riskinin diğerleriyle iyi ilişkileri söz konusu olduğunda azalabileceği gibi; bu duruma uygun olarak, tükenmişlik duygusu yaşayan insanların tükenmişlikle mücadelede başarılı olabilmesi diğerlerinden alacağı destekle artmaktadır. Bunların tersine, sosyal destekte azaltıcı etkiye neden olan çalışma ortamında yaşanan anlaşmazlık ve çatışmalar, bireyi duysal açıdan tüketebilmektedir (Sürvegil, 2006: 77).

⇒ *Adalet*

J. Stacey Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi; kendi ödül ve katkılarıyla benzer bir işi yapan diğer kişilerin ödül ve katkılarını karşılaştırdıklarını, eşitsizlik durumunda motivasyonlarının düştüğünü ileri sürmektedir (Aşan, 2007: 304, Ed., Salih Güney).

Eşitsizlik durumunun verdiği rahatsızlığı ortadan kaldırmak için kişinin gösterebileceği davranışları şöyle gruplamak mümkündür (Churden ve Sherman, 1980: 271, Akt., Koçel, 2010: 637):

- ✓ Sarf edilen gayretin değiştirilmesi (Ücretinin artırılması ya da azaltılması, daha az etkin çalışma)
- ✓ Sonucun değiştirilmesi (Daha yüksek ücret veya ödül talebi)
- ✓ Gayret ve sonuç tanımlarının, mantıki tanımlarının değiştirilmesi böylece eşitsizliğin azaltılması
- ✓ İşi terk etme (İstifa, işyeri içinde değişiklik talebi, devamsızlık)
- ✓ Başkalarını, sarf ettikleri gayreti azaltmaya zorlama
- ✓ Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirme.

Uyumsuzluğun sebebi, bireyin eşit muamele görememesi ve adalet duygusunu hissedememesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum oluştuğunda, örgütte çalışan kişilerin güvenleri kaybolmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 13).

⇒ *Değer*

Örgütsel değerler, çalışanların içinde buldukları durumları, davranışları, olayları, nesnelere ve çalışanları değerlendirmede kabul edilen ölçütlerdir. Bir başka anlatımla, yönetimin ve çalışanların ortak düşüncelerini ve davranışlarını yansıtan ölçütlerdir (Şişman, 1994: 65; Güney,2006: 31). Örgüt çalışanlarınca benimsenen değerler, örgüt kültürü sayesinde oluşmaktadır (Polatcı, 2007: 73). Değerler, bireylerin işleriyle ilgili kurdukları ilişkinin en önemli alanlarından ve değerler açısından uyumsuzluk; bireyin beklentileriyle örgütün çalışma koşullarının ters düşmesidir. Değerlerde uyumsuzluğun, tükenmişliğin üç boyutu olan, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma arasında bağlantılı olduğu bulunmuştur (Leiter ve Maslach, 2004: 99; Leiter, 2003: 12).

2.2.2.2. Diğer Örgütsel Faktörler

Maslach ve arkadaşları tarafından belirlenen çalışma hayatı alanlarındaki birey ile iş uyumuna göre oluşturulan tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörler dışında, birçok örgütsel faktör daha diğer araştırmacılar tarafından ortaya çıkarılmıştır. Diğer örgütsel faktörler başlığı altında; işyerinde yıldırma (mobbing) (Davenport, Schwart ve Elliott, 2003: 48; Kutlu, 2006), işin yapısı (McGee, 1989: 345), rol çatışması ve rol belirsizliği (Cordes ve Dougherty, 1993) ve iş gerilimi (Doef ve Maes, 1999) gibi birçok önemli faktörün tükenmişliği etkilediği açıklanacaktır.

⇒ *İşyerinde Yıldırma (Mobbing)*

İşyerinde mobbing (yıldırma) kavramı, ilk kez Alman çalışma psikologu Heinz Leymann tarafından 1980'li yılların sonunda tanımlanmıştır. Leymann (1996), iş yerinde “mobbing”i birinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımlamıştır (Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011: 2). Ülkemizde mobbing yerine farklı bazı kavramların kullanıldığı görülmektedir. Bunlardan bazıları; işyerinde psikolojik terör, işyeri travması, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, yıldırma ve duygusal tacizdir. (Çobanoğlu, 2005: 20-21).

İş yerinde yıldırma (mobbing) işte tatminsizliğe, işyerine karşı negatif ve olumsuz tutumlara, sonucunda da işyerinde tükenmişliğin artmasına neden olabilmektedir (Budd, Arvey ve Lawles, 1996).

⇒ *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği*

Rol belirsizliği; bireyin görev ve sorumluluklarının iyice belirlenmemiş olması ve bireyin yaptığı işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olmaması olarak tanımlanmaktadır. Rol çatışması ise; örgütte çalışan bireyden, birbirleriyle çelişen veya

çatışan iki ya da daha fazla rolü yerine getirmesinin istenmesi ve kaynakların yetersiz olması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Baltaş ve Baltaş, 2000, 89; Jones,1993: 136). Rol çatışması kişilerin organizasyon içindeki oynamak istedikleri rol ile oynamaları beklenen rol arasındaki uyumsuzlukları ifade etmektedir (Koçel, 2010: 650).

Rol çatışması ve rol belirsizliği çalışanlarda strese yol açtığı gibi hem kişi hem de örgüt açısından istenmeyen sonuçlar da doğurabilir (Güney, 2007: 611, ed. Salih Güney). Bazı araştırmalarla, rol çatışması yaşayan kişilerle tükenme arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır (Cordes ve Dougherty, 1993, Um ve Harrison, 1998). Rol belirsizliği ile ilgili tükenmişlik sendromunu etkilediği sonucuna ulaşılmış çalışmalar vardır (Karatepe ve Tekinkuş, 2004; Emster Von ve Harrison, 1998).

⇒ *İş Gerilimi*

Karasek (1979) tarafından geliştirilen iş talep kontrol modeli ve bununla bağlantılı “iş gerilimi” kavramının iş örgütlenmesiyle bağlantılı, iş ve sağlık sorunlarına, işyeri seviyesinde odaklandığı belirtilmektedir (Lewchuk ve diğerleri, 2006a, akt., Savul, 2008: 116).

İş gerilimi sanayi ve özellikle hizmet sektörlerinde çalışanlar için önemli sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Yapılan çalışmalarda iş geriliminin bireylerde kalp ve kas iskelet sistemi hastalıkları ile depresyon gibi sorunlara neden olduğu gösterilmiştir. Ayrıca organizasyonların da yüksek iş gerilimden olumsuz etkilenmekte ve işe devamsızlıklar giderek artmaktadır (Houtman, Jettinghoff ve Cedillo, 2007).

Birey yaptığı işte kendi becerilerini kullanabiliyorsa ve işi ile ilgili karar alabiliyorsa daha az gerilim yaşamaktadır (Doef ve Maes, 1999: 88).

İş yükünün ve kontrolün yüksek olduğu durumlarda yüksek isteklendirme hissi oluşmakta ve yüksek iş yükünün gerilim ortaya çıkaran etkisi azalmaktadır (Meseri, Öztürk ve Demiral, 2010: 45).

İş gerilim modeli aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Karasek, 1979; Levi vd., 2000).

Tablo 2.1: İş Gerilim/İş Talep Modeli

		<i>İş Yükü</i>	
		Düşük	Yüksek
<i>Kontrol</i>	Düşük	Pasif İş	Yüksek Gerilimli İş
	Yüksek	Düşük Gerilimli İş	Aktif İş

Kaynak: Karasek, 1979 – Levi vd., 2000.

Tabloda da görüldüğü üzere, kişinin kontrolünün ve iş yükünün yüksek olduğu işler aktif işler olarak ifade edilmektedir. Aktif işler, çalışanlara aşırı iş yükü getirmelerine rağmen, bu tür işlerin kontrol fırsatı yaratmaları çalışan tatminine olumlu katkı sağlamaktadır. Bu modelde, yüksek kontrol, bireyin iş yüküne bağlı olarak oluşan strese karşı dayanıklılığını artırmakta ve birey bu olumsuz durumun yarattığı ruhsal ve fiziksel stresten çok düşük seviyede etkilenmektedir. Bireyin kontrolünün ve iş yükünün düşük olduğu işlere pasif işler denilmektedir. Bu tür işlerde bireyin kontrolü az olduğu için işe karşı belirsizlik hisseder. Bireyin yüksek kontrol sahibi olduğu ancak düşük iş yükü olan işlere düşük gerilimli işler denilmektedir. Bu tür çalışma ortamı bireyin işten sıkılmasına ve yetenek kaybına yol açabilir. Bireyin kontrolünün düşük, buna karşın iş yükünün yüksek olduğu işlere yüksek gerilimli işler denilmektedir. Yüksek gerilimli işler, çalışma hayatında bireyin stresini artırmakta ve yoğun bir şekilde işiyle ilgili psikolojik sıkıntılar yaşamaktadır. İşyerlerinin de yüksek iş gerilimden olumsuz

etkilendiği ve artan iŖe devamsızlıklar, iŖe giriŖ ıkıŖ hızlarının artması ve bütün olarak Ŗirketlerin performanslarında kayıplara neden olduğu bildirilmektedir (Sargent ve Terry, 2000: 246; Keser, 2009: 107; Houtman, Jettinghoff ve Cedillo, 2007).

TkenmiŖlik rgt yapısında son derece önemli deđiŖikliklere neden olmaktadır. Bu deđiŖiklikler, iŖe katılımın ve iŖ doyumunun dŖmesi, iŖten ayrılmaların artması, performansın dŖmesi, grup bağlılığının azalması, fiziksel ve duygusal semptomların artması, sağlık harcamalarının artması, aile hayatının çökmesi Ŗeklinde zetlenebilir (Golembiewski vd., 1998).

2.3. TKENMİŖLİĐİN BELİRTİLERİ

Deckard ve arkadaşları tarafından tkenmiŖliđin belirtileri incelendiğinde, insan iŖlevlerini dikkate alarak dört alanda meydana geldiği ifade edilmektedir. Bunlar psikolojik-duygusal, davranıŖsal, fiziksel ve ruhsal belirtilerdir (Keser, 2009: 155)

2.3.1. Psikolojik-Duygusal Belirtiler

TkenmiŖlik sendromunun bireylerdeki psikolojik-duygusal belirtilerinin görülme Ŗekli ve düzeyi, bireyler arasında farklılık gösterebilmektedir. TkenmiŖliđin psikolojik-duygusal belirtiler aŖađıdaki biçimlerde ortaya çıkmaktadır.

- ✓ Diğer insanları eleŖtirme
- ✓ Duygusuz bir davranıŖ
- ✓ İnsanlarla ilgilenmeme
- ✓ DŖk kiŖisel baŖarı hissi
- ✓ Hayal kırıklığı
- ✓ Sıkılma
- ✓ Depresyon
- ✓ EndiŖe

- ✓ Umutsuzluk
- ✓ Zayıf yoğunlaşma
- ✓ Alınganlık
- ✓ Yabancılaşma
- ✓ Tek başına kalma

2.3.2. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunun kişilerde görülen davranışsal belirtiler daha çok, bireyin çevresiyle ilişkilerinde kendini göstermektedir. Tükenmişliğin davranışsal belirtileri şu şekildedir:

- ✓ İnsanlarla daha az zaman geçirme
- ✓ Yavaşlık ve görev yerinde olmama davranışları sergileme
- ✓ Yetersiz kayıt tutma
- ✓ Herkese şüpheyle bakma
- ✓ Evde ve işte konuşmaktan kaçınma
- ✓ Sık sık gözyaşı dökme ya da duygusal patlama belirtileri gösterme

2.3.3. Fiziksel Belirtiler

Fiziksel belirtiler, tükenmişliğin diğer belirtilerine göre gözlemlenebilirliği yüksek olduğu için daha kolay anlaşılabilir belirtilerdir. Tükenmişlik sendromunu bireylerde gösterdiği fiziksel belirtiler aşağıdaki gibidir:

- ✓ Hızlı kalp atışı
- ✓ Uykusuzluk ve hafıza problemleri
- ✓ Yorgunluk ve zayıflık
- ✓ Enfeksiyona karşı direncin azalması
- ✓ Kilo değişimleri

- ✓ Mide şikayetleri
- ✓ Mutsuzluk
- ✓ Kronik hale gelmiş iyileşmeyen hastalıklar
- ✓ Hiper tansiyon
- ✓ Baş ve kas ağrıları

2.3.4. Ruhsal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunun ruhsal belirtileri aşağıdaki biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Ruhsal belirtiler içinde yer alan alkol ve ilaç bağımlılığı işkolikler içinde söz konusu olabilmektedir.

- ✓ Kişinin değer yargıları ve inançlarındaki şüpheler
- ✓ Büyük bir değişiklik gerektiğine inanma (örneğin; boşanma)
- ✓ Yeni bir meslek deneme
- ✓ Yeni bir yere yerleşme isteği
- ✓ Üstesinden gelinemeyen stres
- ✓ Alkol ve ilaç bağımlılığı
- ✓ Acıma duygusunun kaybı

2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmaların çoğunda tükenmenin hem bireysel hem de örgütsel olumsuz sonuçları üzerinde durulmuştur (Dierendonck, Schaufeli ve Buunk, 2001: 41). Tükenme sonrasında ortaya çıkan durum bireyleri ve örgütleri olumsuz olarak etkilediğinden, tükenmişliğin sonuçları oldukça önemlidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 406).

Bu bölümde tükenmişliğin sonuçları; birey ile örgüt için olumsuz sonuçlar ve sosyal hayattaki olumsuz sonuçları olmak üzere üç başlık altında açıklanacaktır.

2.4.1. Tükenmişliğin Birey İçin Olumsuz Sonuçları

Araştırmalar sonucunda tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerde; yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları, mide şikayetleri gibi fiziksel sorunların yanı sıra, depresyon, kaygı, çaresizlik, özsaygının azalması, alınganlık gibi duygusal sorunlar sıklıkla görülmektedir (Torun, 1995). Tükenmişliğin belirtileri, aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları şeklinde de ele alınabilmektedir (Sürvegil, 2006: 89).

Fiziksel ve duygusal alanda yaşanan bu ve benzeri sorunlar birey üzerinde olumsuz etki yaratmakta, bireyin başarı duygusunu ve kendisine olan saygısını yitirmesine neden olmaktadır. Bu tür duygulara bürünen birey, kendisini işe yaramaz hissetmeye, işini iyi yapamadığını düşünmeye başlayacaktır. Çalıştığı kurum için kendisini değersiz hisseden bireyin performansı azalır, kendisini sürekli başarısız hisseder ve suçlama eğilimi içerisine girer. Bu eğilim, bireyin iş ortamındaki iletişimin zayıflamasına, kendini insanlardan soyutlamasına neden olur (Polatçı, 2007: 83).

Tükenmişlik, ilk başta bireysel düzeyde etkisini gösteren bir sendrom olsa da bu durum zaman içinde bireysel boyutları aşmaktadır. Bireyin sağlığını olumsuz etkileyen ve moralinin bozulmasına neden olan tükenmişlik, örgüt açısından da bazı olumsuz etkilere sahiptir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 75).

2.4.2. Tükenmişliğin Örgüt İçin Olumsuz Sonuçları

Tükenmenin örgütler için birçok sonuçları bulunmaktadır. İşe devamsızlık, iş değiştirme, bireysel performansta düşüş, verimliliğin, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın düşmesi gibi sonuçlar hem örgütlere hem de çalışanlara önemli maliyetler getirmektedir (Sürvegil, 2006: 91; Jackson ve Maslach, 1982).

Tükenmişlik sendromu yaşayan bireyde işe olan soğuma ve isteksizliğe bağlı olarak *performans düşüklüğü* yaşama olasılığı oldukça yüksektir. Genel olarak

tükenmişlik duygusu bireyi psikolojik olarak rahatsız ettiği için de bireyde moral düşüklüğü yaşanacaktır. *Devamsızlık*, bireyin işten uzaklaşma isteğinin bir göstergesidir. Birey çalışma ortamında kendini rahatsız ya da üzerinde bir baskı hissettiğinde genellikle asılsız gerekçelerle işte geçireceği süreyi azaltmaya çalışır. Yani birey fiziksel olarak işten uzaklaşmaya başlar. Tükenme aşamasına gelen bireyin sergilediği davranış da devamsızlık yapmaktır. İşe gelmeme, işten kaytarmalar tükenmişlik sendromu yaşayan bireyin tipik davranışlarındandır. *İş değiştirme*, birey tükenmişlik sendromu yaşıyor ise işten ayrılma eğilimine girecektir. Şayet iş bulma ümidi yüksek bir birey ise, işini hızla değiştirecektir. Ancak iş bulma ümidi zayıf ise, uygun ortamın oluşmasını bekleyerek, düşük performansla çalışmaya devam edecek, yeni iş fırsatı doğduğunda işten ayrılacaktır (Keser, 2009: 160-161).

2.4.3. Tükenmişliğin Sosyal Hayattaki Olumsuz Sonuçları

Tükenmişliğin etkileri bireyin sadece iş hayatını kapsamamakta, bireyin kişisel olarak yıpranmasına neden olduğu gibi, aynı zamanda hayatının farklı alanlarında sıkıntılar yaşamasına neden olmaktadır. Bu alanlardan birisi olan aile, bireyin yaşadığı olumsuzluklardan doğrudan etkilenmektedir. Tükenmişlik tek başına onu yaşayana zarar getiren bir olgu değil, aynı zamanda bireyin etrafındaki her şeyi ve herkesi yıkıma uğratabilen bir olgudur (Sürvegil, 2006: 89-93).

Polislerle yapılan bir çalışmada, işe karşı geliştirilen olumsuz tutumları eşlerin de çoğunlukla paylaştığı görülmüştür. Bu bulgu, tükenmişlik sendromunun olumsuz sonuçlarının çalışan kişinin aile hayatını da etkilediğini ortaya koymaktadır (Torun,1995).

Birey, çalışma hayatında işiyle ilgili karşılaştığı sorunlardan duygusal tükenme, insanlara karşı duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma yani tükenmişlik sendromu

yaşadığında, bu durumun sonuçları çalışma dışı hayatta kendisini ciddi bir şekilde göstermektedir. Yaşanan tükenme duygusu ile eve gelen bireyin eşi, çocukları veya anne-babası kendilerini ihmal edilmiş ve yalnız hissedecekler, bireyin kendileri ile birlikte olmaktan memnuniyetsizlik yaşadığını düşüneceklerdir. Bu nedenle de bireyi suçlayacaklardır. Zaten yaşadığı tükenmişlikten kaynaklanan suçluluk duygusuna sahip olan birey, ailesi tarafından da bu tarz bir suçlama ile daha ciddi sorunlara itilecek ve kendini çevresinden daha da soyutlayacaktır. Bu durum aile içi çatışmaların yaşanmasına, aile fertlerinin birbirlerinden uzaklaşmalarına, boşanma veya ayrı evde yaşamalara, çocuk ve ebeveynin birbirinden kopmasına neden olmaktadır (Polatçı, 2007: 88).

Tükenmişliğin etkisiyle kişi sinirlilik, öfke, gerginlik ve çevreye duyarsızlaşma hallerinden bir veya birkaçına girebilir. Bu durumda birey, sadece çalışma hayatıyla ilgili sorun yaşamakla kalmaz. Tükenmişlik, bireyin ayrıca iş-dışı yaşamındaki yakın çevresi; aile, akraba ve dostlarıyla ilişkilerini olumsuz etkilemekte ve huzursuzluk yaratmaktadır (Tepeci ve Birdir, 2003; Solmuş,2004).

Tükenmişlik sendromunun önemli sonuçlarından birisi de zararlı alışkanlıklara yol açmasıdır. Tükenen birey, sorunları aşmak için sigara, içki, sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelerin kullanımını arttırmakta ve zamanla bağımlı hale gelebilmektedir (Izgar, 2001).

2.5. TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEMEDE YÖNTEMLER

Tükenmişliğin birey üzerinde olumsuz etkileri söz konusudur. Organizasyonların en önemli üretim faktörü olan insanların yaşamış oldukları tükenmişlik nedeniyle verimliliğin ve etkinliğinin düşmesi kaçınılmazdır. Bu düşüşün etkisi sadece kişinin çalıştığı organizasyonu değil, doğrudan ya da dolaylı olarak tüm

toplumu etkilemektedir. Bu nedenlerden, tükenmişlikle mücadele edilmeli ve tükenmişlik sendromunun önlenmesi amaçlanmalıdır.

Tükenmişlik sendromu bireylerin kendilerini çaresiz, kapana kısılmış, tükenmiş hissetmelerine sebep olmaktadır. Bunun sonucunda tükenmişlik stresten çok daha olumsuz bir durumu ifade etmektedir (Levinson, 1996).

Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tüketilmesi, ilerleyici bir stres süreci, idealizm kaybı vb. şekillerde ifade edilen tükenmişlik çalışma yaşamını sürekli tehdit eden bir olgudur ve tükenmişliğin etkisini en aza indirebilmek için bireysel açıdan olduğu kadar, örgütsel açıdan da müdahaleler gerekmektedir (Sürvegil, 2006: 95).

Bu bölümde tükenmişliği önlemede yapılması gerekenler bireysel ve örgütsel düzeyde yapılması gereken yöntemler olmak üzere iki başlıkta açıklanacaktır.

2.5.1. Tükenmişliği Önlemede Bireysel Yöntemler

Yapılan birçok araştırma sonuçlarına göre, tükenmişliğin önlenmesi ya da üstesinden gelinebilmesin de, bireysel olarak alınabilecek önlemler vardır. Bunlar (Kaçmaz, 2005; Izgar, 2001; Glogow, 1986; Maslach ve Leiter, 1997; Selçukoğlu, 2001; Girgin, 1995):

- ✓ Kişinin kendini tanımalı, güçlü ve zayıf yönlerinin bilmeli
- ✓ Tükenmenin ne olduğunun ve belirtilerinin bilinmeli
- ✓ Yüksek ve gerçekçi olmayan beklentiler belirlememeli
- ✓ İşe başlamadan önce kişi yapacağı işin zorluklarını ve risklerini öğrenmelidir
- ✓ Sağlığına daha çok önem vermeli
- ✓ Danışmanlık gruplarında yardım almak
- ✓ Dinlenmek ve rahatlamak için zaman ayırmalı

- ✓ Zaman ve stres yönetimi hakkında bilgi sahibi olmak
- ✓ Müzik, egzersiz ve spor vb. hobiler edinmeli
- ✓ İş ve iş-dışı yaşamında monotonluğu azaltmalı
- ✓ İşe ara vermek veya iş değişikliği yapmak
- ✓ Eve iş götürmemelidir.

2.5.2. Tükenmişliği Önlemede Örgütsel Yöntemler

Tükenmişliği önleme ya da ortadan kaldırmaya yönelik örgütsel önlemler şu şekilde sıralanabilir (Kaçmaz, 2005; Maslach ve Leiter, 1997; Girgin, 1995; Izgar, 2001; Selçukoğlu, 2001):

- ✓ İşin niteliklerine uygun personel seçimi
- ✓ Personel güçlendirme uygulaması
- ✓ Adaletli ödül sistemi
- ✓ Örgütün değerleri netleştirilmeli, böylece değer çatışmaları azaltılmalıdır
- ✓ Çalışanlara danışmanlık hizmeti sağlanmalı
- ✓ Objektif bir performans değerlendirme sistemi benimsenmeli
- ✓ Görev tanımları açık ve net olmalı
- ✓ Kariyer fırsatı sunmalı ve pozitif geribildirim
- ✓ Örgütsel bağlılığı ve değişimi sağlamalı
- ✓ Çalışanların bazı kararlara katılabilmeleri sağlanmalı
- ✓ Kişileri yeni görevlere atamalı
- ✓ Çalışanların başarıları takdir edilmeli
- ✓ Yöneticiler, çalışanlara sıkıntı yaşadığı bir durumda kendilerinden yardım alabileceklerini hissettirmelidir.

2.6. TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

Tükenmişlik sendromu ile ilgili literatür taraması, yurt içi ve yurt dışı çalışmaları olmak üzere, iki başlık altında bilgi verilecektir.

2.6.1. Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

- *Ergin (1992) tarafından yapılan çalışma:* Farklı meslek gruplarından çalışanlarla yapılan çalışmada, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'nin Türkçe'ye çevrilmiş halinin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.
- *Tümkaya (1997) tarafından yapılan çalışma:* Çukurova Üniversitesi'nde görev yapan 92 öğretim elemanı ile gerçekleştirilen çalışma sonuçlarına göre; öğretim elemanlarının tükenmişliği akademik unvan ve cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- *Izgar (2001) tarafından yapılan çalışma:* İç Anadolu Bölgesi'ndeki Konya, Nevşehir, Niğde, Aksaray ve Karaman illerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı lise ve dengi okul müdürleri ile ilköğretim okulu müdürlerinden oluşan toplam 420 kişinin katılımıyla çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, mesleki deneyim ve eğitim durumuyla tükenmişlik arasında ilişki saptanmıştır. Araştırmada MTÖ uygulanmıştır.
- *Tuğrul ve Çelik (2002) tarafından yapılan çalışma:* Araştırma normal çocuklarla çalışan kadın anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlikleriyle ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla planlanmıştır. Araştırma için Türkiye'nin farklı illerindeki özel ya da devlete bağlı kurumlarda çalışan 216 kadın öğretmene, tükenmişliği üç boyutta (duygusal tükenmişlik,

kişisel başarı, duyarsızlaşma) incelemeye olanak sağlayan Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanmıştır. Analizler, araştırmada tükenmişlikle ilişkisi incelenen değişkenlerin duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt ölçekleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

- ***Budak ve Sürvegil (2005) tarafından yapılan çalışma:*** Tükenmişlik ve Tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlere ilişkin olarak Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF’de görev yapan 185 akademik personeliyle yapılan çalışmada MTÖ kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet, akademik unvan, çalışma süresi, değer, ödül, iş yükü ve kontrol değişkenleri üzerinde tükenmişliğin etkisi olduğu bulguları elde edilmiştir.
- ***Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından yapılan çalışma:*** Ankara’da ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasından seçilen 515 kişi üzerinde Maslach Tükenmişlik ölçeği uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, yaşın duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı etkilediği, dul öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir.
- ***Polatcı, Ardiç ve Tınaz (2007) tarafından yapılan çalışma:*** Tokat ilindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 268 öğretmenle yapılan araştırmada MTÖ kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

- ***Barutçu ve Serinkan (2008) tarafından yapılan çalışma:*** Denizli’de tükenmişlik sendromuna ilişkin yapılan araştırmaya 64 hemşire katılmış ve yaş, çalışma yılı, ücret ve görevi tam olarak yerine getirememe ile tükenmişlik yaşama arasında bir ilişki saptanmıştır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır.
- ***Ardıç ve Polatçı (2008) tarafından yapılan çalışma:*** Gaziosmanpaşa Üniversitesi’nde görev yapan 200 akademik personelle yapılan çalışmada, akademik personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırmada MTÖ kullanılmıştır.
- ***Sabuncuoğlu (2008) tarafından yapılan çalışma:*** Rol çatışması ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkileriyle ilgili Dokuz Eylül Üniversitesi (İİBF)’de görev yapan 71 araştırma görevlisiyle yapılan bir araştırmadır ve MTÖ kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin, tükenmişliğin duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma boyutlarını artırmak suretiyle iş doyumunu azalttığı; dolayısıyla, tükenmişliğin, gerek rol çatışması ile iş doyumunu gerekse rol belirsizliği ile iş doyumunu arasında aracılık etkisinin bulunduğu saptanmıştır.
- ***Kayabaşı (2008) tarafından yapılan çalışma:*** Ankara’da öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmadır. 153 öğretmene Maslach Tükenmişlik ölçeği uygulanmış ve öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişliğin alt

boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu bulguları saptanmıştır.

- ***Polat ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan çalışma:*** Bilecik'te yapılan araştırmaya 228 lise öğretmeni katılmış ve MTÖ uygulanmıştır. Öğretmenlerin mezun oldukları okul, meslekte geçen süreleri ve haftalık ders saatleri ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişki bulunmazken, meslek liselerinde çalışanlarda, mesleği kendi isteği ile seçmeyenlerde, çalıştığı ortamın fiziksel koşullarını yetersiz bulanlarda ve şiddete maruz kaldığını belirtenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir farkla daha yüksek düzeyde tükenmişlik saptanmıştır.
- ***Yazıcı ve Avcı (2011) tarafından yapılan çalışma:*** Araştırmanın amacı, sosyal bilgiler öğretmenlerinin çeşitli değişkenlere göre mesleki tükenmişlik durumlarının incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini Ankara ili ilköğretim okullarında görev yapan 204 sosyal bilgiler öğretmeni oluşturmakta ve çalışmalarda Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Bulgulara göre; sosyal bilgiler öğretmenlerinin cinsiyet ile mesleki tükenmişlik arasında ilişki bulunamamış, mesleki kıdem, manevi doyum, mesleği isteyerek yapma ve üstlerinden takdir görme değişkenleriyle mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından bazılarıyla ilişki tespit edilmiştir.
- ***Alkan, Yıldız ve Bakır (2011) tarafından yapılan çalışma:*** Mobbing (yıldırma) uygulamasıyla beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliğine etkisini ölçmek için yapılmış çalışmaya, Ege Bölgesinde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan görev yapan 124 beden

eğitimi ve spor retmeni katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, genel olarak beden eğitimi ve spor retmenlerinin işyerinde mobbing ve tükenmişlik algılamaları düşük seviyede çıkmıştır. Ancak Demografik değişkenler içerisinde sadece medeni durumda anlamlı bir ilişki söz konusudur ve buna göre evlilerin bekarlara göre mobbing davranışları ile tükenmişlik algılamaları biraz yüksektir.

- ***Başer ve obanoğlu (2011) tarafından yapılan alışma:*** Denizli’de tükenmişlik ve tükenmişliğin nedenleri ile ilgili olarak 40 ilköğretim denetmeniyle yapılan araştırma sonuçlarına göre; denetmenlerin çoğunluğu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında “nadiren” düzeyinde tükenmişlik yaşadıklarını, kişisel başarı boyutunda ise “oğu zaman” düzeyinde kendilerini başarılı bulduklarını göstermektedir. Ayrıca, denetmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaş ve eğitim değişkenine göre farklılık göstermezken, ödül alma değişkenine göre farklılık göstermektedir. Araştırmada MT kullanılmıştır.

2.6.2. Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış alışmalar

- ***Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan alışma:*** Maslach Tükenmişlik leğinin geçerliliği ve güvenirliliği 1025 kişi üzerinde ilk kez test edilmiş ve olumlu sonuçlara ulaşılmıştır.
- ***Meier (1984) tarafından yapılan çalışma:*** lm MT ile geerleştirilen araştırmaya 320 akademisyen katılmış ve tükenmişlik ile depresyon arasında ilişki olduğuna dair bulgulara varılmıştır.
- ***Greenglass ve Burke (1988) tarafından yapılan çalışma:*** ğretmenleri konu alan çalışmada, kadın ve erkek ğretmenlerdeki tükenmişliği

etkileyen faktörleri incelenmektedir ve MTÖ uygulanmıştır. Araştırma bulguları, tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma erkek öğretmenlerde kadınlara oranla daha yüksektir.

- ***Friedman (1991) tarafından yapılan çalışma:*** Araştırmaya 1597 öğretmen katılmış ve erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır.
- ***Hipps ve Holpin (1991) tarafından yapılan çalışma:*** Devlet okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin memnuniyetsizlik ve tükenmişlik düzeylerini ölçmeye yönelik olarak yapılan araştırmaya 277 kişi katılmıştır. Araştırmada ulaşılan bulgulara göre, öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlikleri üzerinde meslekteki güçlükler, ilişkilerdeki aksaklıklar ve ücret değişkenlerinin etkili olduğu saptanmıştır.
- ***Dinham ve Scott (1996) tarafından yapılan çalışma:*** Araştırma ilköğretimde görev yapan 529 yönetici ve öğretmen ile yapılmış ve tükenmişliğin yaş değişkeni ile arasında ilişki bulunmuştur.
- ***Koustelios (2001) tarafından yapılan çalışma:*** Öğretmenlerin tükenmişliğini etkileyen örgütsel faktörleri inceleyen araştırmaya 100 öğretmen katılmış ve MTÖ kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumunun duyarsızlaşma ve duygusal tükenmeyi etkilediği görülmüştür.
- ***Piko (2005) tarafından yapılan çalışma:*** Hastanede çalışan 201 hemşire ile yapılan araştırma sonuçlara göre tükenmişlik ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Araştırmada MTÖ uygulanmıştır.

2.7. İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Bu başlıkta çalışma hayatında ortaya çıkan ve bireyin tüm yaşamını etkileyen işkoliklik ve tükenmişlik ile ilgili açıklamalara ve işkolik ve tükenmişlik sendromu ilişkisine yönelik literatür bilgisine yer verilecektir.

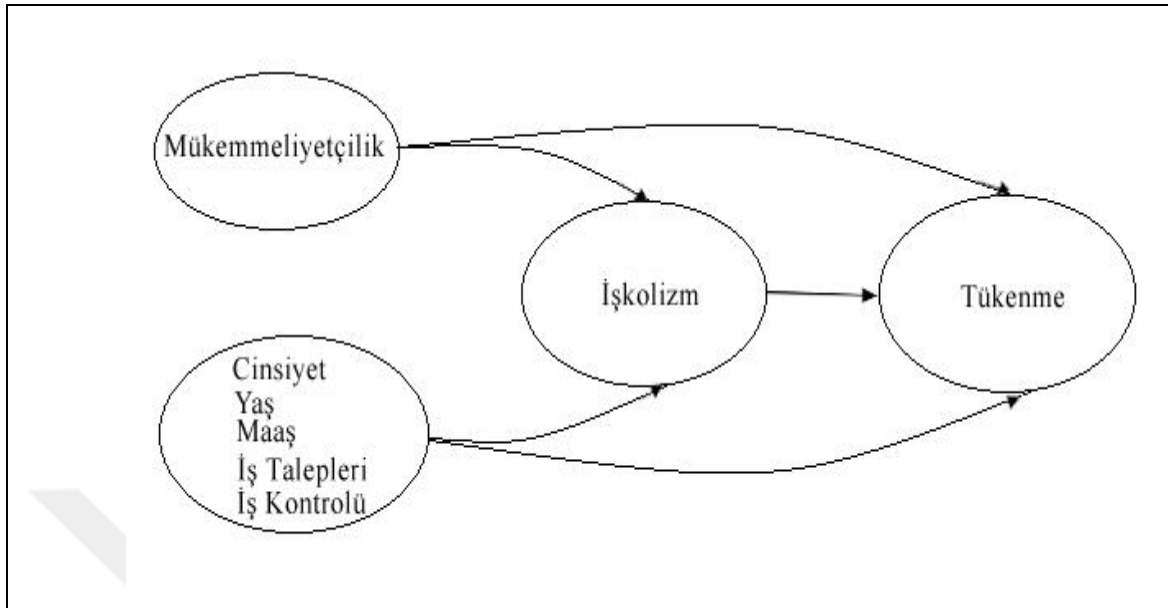
2.7.1. İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi Üzerine Görüşler

Modernleşmenin başlangıç aşamasında geçim sağlamak için temel etkinlik olan iş kavramının ilerleyen dönemlerde iş-dışı yaşamı da kapsar hale gelmesi söz konusudur (Güzel, 2008: 33).

Sosyal, finansal ve teknik bazı nedenlere bağlı olarak oluşan işkoliklik (Temel, 2006) ile örgütsel ve bireysel birçok nedenden oluşan tükenmişlik sendromu (Maslach vd., 2001), bireylere olumsuz etki ve sonuçlarını sadece çalışma hayatında göstermemekte, bireylerin çalışma dışı hayatında dolayısıyla tüm yaşamında göstermektedir. İşkolikliğin ve tükenmişliğin etkileri, bireyde birçok olumsuz sonuç; aşılamayan stres, sosyal ve aile hayatında sorunlar gibi olarak görülebilmektedir.

Taris ve Schaufeli (2010) yapmış olduğu araştırmada, bazı değişkenlere bağlı olarak ve makul düzeydeki mükemmeliyetçi, bireylerin diğerlerine göre işkolizm ve buna bağlı olarak tükenme yaşama olasılığının daha fazla olduğu saptanmış ve şekil 2.2 'de gösterilmiştir (Taris ve Schaufeli, 2010, 2).

Şekil 2.2: Mükemmeliyetçilik, İşkolizm ve Tükenme



Kaynak: Taris ve Schaufeli, 2010.

Şekilde tükenmeye etken olarak, bazı değişkenler ve mükemmeliyetçilik hissinin yanında işkolizmin de etkisi görülmektedir. Kişinin belirlediği standartların yüksekliği ve sosyal etkiler bireyin işkolizm ile ilişkisini artırmaktadır. Ayrıca işkoliklerin işin faaliyetlerindeki çabaları ve işte harcanan zamanın uzunluğu da bireylerdeki olumsuz etkilerini artırarak tükenmişlik düzeylerini yükselmektedir (Taris ve Schaufeli, 2010, 2-3).

Levinson'a (2000: 68) göre duygusal tükenme, tükenme sendromunun başlangıcını ve merkezini oluşturur. Bireyden çok fazla taleplerin ve sorumlulukların beklenmesi durumunda, birey duygusal yönden baskının varlığından rahatsızlık duymaktadır. Birey hem fiziksel hem de duygusal olarak tükendiğini hissetmektedir. Duygusal tükenme aşamasını yaşayan işkolik çalışan, iş ve aile yaşamında diğer insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz ve yetersiz hissetmekte, bu nedenle de kişilerarası ilişkilerini en aza indirerek, diğer kişiler ile anlamlı ilişkiler kurmaktan kaçınmaktadır (Temel, 2006: 120).

Hayatın büyük bir kısmını işkolik olarak geçiren ve çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında kalan kişiler tükenme durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Batlaş ve Batlaş, 1998).

İşkolik bir insan için en büyük sorunlardan biri, işkolik olmanın kişiyi motive eden taraflarının olmasıdır. Kişinin işkolik tutum ve davranışları, işinde başarılı olduğundan ve etrafından takdir gördüğünden pekişir. Bütün bu algılamalara sahip kişi işkolik tavrını bırakmak bir yana kendine sağladığı bu tür yararlardan ötürü işine iyice sarılır. Ancak her işkoliğin atladığı önemli bir detay vardır; günlük, haftalık, aylık ve yıllık uygun molalar verilmediğinde insanların iş performanslarında ciddi düşüşler olduğu gerçeği kişinin çevresindekiler ve kişi tarafından ya bilinmez ya da bilinmek istenmez. İşkolik kişi bu tür molaları vermeyi büyük zaman kaybı olarak görür. Herkes için olduğu gibi işkolik kişi için de yeterince mola vermemek performans düşüşünü beraberinde getirir. Çok çalıştıkça daha çok dengesiz beslenmiş olur, daha çok nefesi kesilir; bu durumu telafi etmek için ve performansını belli bir düzeyde tutmak için de daha çok çalışmak zorundadır. Bu çalışma algısı birey için iyice zayıf düşene ve nefes iyice kesilene kadar sürer. Bu olumsuz fiziksel ve psikolojik durumu aşamadığında kişinin yardım alması gerekmektedir. Bireyden kaynaklananların yanı sıra kurumsal bazı nedenler de aşırı strese maruz kalmaya neden olarak psikolojik sıkıntılara yol açarlar. Kaynağı ne olursa olsun, uzun dönem işle ilgili bir strese maruz kalan kişilerde tükenmişlik sendromu dediğimiz tablo açığa çıkar. Depresyon ve kaygı bozukluklarının belirtileri ile kendini gösteren bu tablo sinsice oluşur, bu nedenle birçok kişi farkına varmadan kendisini tükenmişliğin içinde buluverir. Kişi kendisini duygusal olarak tükenmiş hisseder, işte ve iş dışında sosyal ortamlardan geri durmaya başlar, iş performansı düşer (Doğan, 2009).

2.7.2. İşkoliklik ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Literatür Taraması

İşkoliklik ile tükenmişlik sendromu ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Türkiye’de Naktiyok ve Karabey (2005) tarafından yapılan, aynı zamanda araştırma konusu da olan “akademik personelin işkoliklik ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki”yi ölçen tek çalışma vardır.

İşkoliklik ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

- *Naktiyok ve Karabey (2005) tarafından yapılan çalışma:* Üniversitede görev yapan akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi ölçmek için 185 kişi üzerinde anket uygulaması yapılmış ve sonuçta işkolikliğin bireysel tükenmeyi artırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır.
- *Akın ve Oğuz (2010) tarafından yapılan çalışma:* Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla 227 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, öğretmenlerin işkoliklik ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmada Spence ve Robbins (1992) işkoliklik ölçeği uygulanmıştır.

İşkoliklik ile Tükenmişlik Sendromu Arındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Yurt

Dışında Yapılan Çalışmalar

- *Schaufeli, Taris ve Rhenen (2008) tarafından yapılan çalışma:* işkolizm, tükenmişlik ve çalışmaya cezbolma durumları ile çalışmaların refahlarına yönelik olarak Hollanda'da 537 Telekom yöneticilerinin oluşturduğu çalışmada, işkolizm ile tükenmişlik arasında ilişki tespit edilmiştir.
- *Taris, Beek ve Schaufeli (2010) tarafından yapılan çalışma:* Mükemmeliyetçi, işkolik ve tükenme ile bazı değişkenler açısından aralarındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmada WART ve MBI uygulanmıştır. Araştırmada, işkolizm ile tükenmişlik arasında olumlu yönde ilişkiye rastlanmıştır.

3. BÖLÜM: GİRESUN ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İŞKOLİKLİK İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ve ARALARINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ANALİZ

Çalışmada, Giresun Üniversitesi akademik personelinin bazı değişkenlere göre işkoliklik ile tükenmişlik düzeyleri ve işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisini ölçme amaçlanmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri, sınırlılıkları, yöntemi, veriler ve bulgular açıklanacaktır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada; Giresun Üniversitesinde görev yapan akademik personelin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirli değişkenlere göre belirlemek ve işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisini ölçmek amaçlanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.1: Araştırmanın Hipotezleri

H₁	Belirli değişkenler açısından işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı farklar vardır.
H₂	İşkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.

3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Giresun Üniversitesi Rektörlük kadrosundaki uzman ve okutmanlar belirli bir fakülteye bağlı olmadıkları için, yine 35. madde ve öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) nedeniyle başka üniversitelerde görevli olan kişiler araştırmanın kapsamı dışında tutulmuşlardır.

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Giresun Üniversitesi'nde (Şubat) 2012 yılında görev yapmakta olan 351 akademik personel oluşturmaktadır. % 95 güven aralığında evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü 186'dır (Altunışık vd., 2010: 135). Çalışmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış, ancak 213 akademik personele anket uygulanabilmiştir. Akademisyenler tarafından doldurulan anketlerden 8 tanesi veri eksikliğinden çalışmaya dahil edilmemiş ve toplam 205 anket üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.4.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada, akademik personelin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla; kişisel bilgi formunun yanında, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve Canan Ergin (1992)'nin Türkçe'ye uyarladığı Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Spence ve Robbins tarafından geliştirilen ve Ersoy Kart (2005)'in Türkçe'ye uyarladığı İşkoliklik Envanteri kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerde 5'li Likert tipi ölçek olarak kullanılmıştır.

⇒ *Kişisel Bilgi Formu*

Araştırma kapsamındaki akademik personelin özellikleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, unvan, idari görevi, haftalık ders yükü, akademisyenlikte çalışma süresi ve başka bir üniversitede çalışmak isteyip istemeyeceği soruları yer almaktadır.

⇒ *Maslach Tükenmişlik Ölçeği*

Akademik personelin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Toplam 22 maddeden oluşan bu ölçek, tükenmişliği üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir. Bu boyutlar:

Duygusal Tükenme Alt Boyutu : 9 maddeden, (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)

Duyarsızlaşma Alt Boyutu : 5 maddeden, (5, 10, 11, 15, 22)

Kişisel Başarı Alt Boyutu : 8 maddeden (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)

oluşmaktadır.

Tükenmişlik tek bir puanla değil, her bir alt ölçekten alınan üç ayrı puanla değerlendirilir ve duygusal tükenme ile duyarsızlaşma puanlarının yüksek, kişisel başarı puanının düşük olması tükenmeyi göstermektedir (Barutçu ve Serinkan, 2008: 551).

Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş ölçeğin güvenirlik katsayısı duygusal tükenmişlik için 0,88, kişisel başarı için 0,83 ve duyarsızlaşma için 0,72 olarak saptanmıştır (Maslach vd., 2001).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenirliği Ergin (1992) tarafından iki yöntemle hesaplanmıştır. Birinci yöntemde, her alt boyut için iç tutarlılık hesaplaması yapılmıştır. 552 kişilik denek gruptan elde edilen verilere göre ölçeğin özgün formuna ilişkin güvenirlik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.65, Kişisel Başarı 0.72'dir. İkinci yöntemde ise ölçeğin güvenirliği test, tekrar test yöntemi ile incelenmiştir. Denek grubundan 99 deneğe tekrar ulaşılarak elde edilen verilere göre güvenirlik katsayıları şu şekildedir: Duygusal

Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.72, Kişisel Başarı 0.67 olarak bulunmuştur (Ergin, 1992).

Anketin orijinalinde her ifade için 7'li ölçek kullanılmıştır. Ancak anketi Türkçe'ye çeviren Ergin (1992) yaptığı araştırmalar sonucunda Türk kültürüne uygunluk ve uygulama açısından kolaylık nedeniyle 7'li yerine 5'li ölçeği kullanmıştır. Alt ölçekleri oluşturan maddeler: Hiçbir zaman = 1, Çok nadir = 2, Bazen = 3, Çoğu zaman = 4 ve Her zaman = 5 şeklinde puanlanarak alt ölçek puanları elde edilmiştir (Polatçı, 2007: 110-111).

Toplam tükenmişlik hesaplamalarında kişisel başarı alt boyutunda alınan puanlar ters çevrilmiştir.

⇒ *İşkoliklik Envanteri*

Akademik personelin işkoliklik düzeylerini ölçmek için Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve Kart (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İşkoliklik Envanteri uygulanmıştır.

Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen İşkoliklik Envanteri (Work Battery), 5'li Likert tipinde toplam 25 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar (Spence ve Robbins, 1992):

- İşe bağlılık (work involvement-WI)
- İşe güdülenme hissi (driven, feeling driven to work-D)
- İşten zevk alma (work enjoyment-WE) boyutudur.

Spence ve Robbins (1992) ölçek alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayılarını Çalışmaya Bağlılık için .67, İşe Güdülenme hissi için .80 ve İşten Zevk Alma için .88 olarak belirlemişlerdir.

İşkoliklik Ölçeği, Kart (2005) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmaları sağlık, mühendislik, sosyal bilimler gibi farklı alanlarda çalışmakta olan 175 kişilik bir yetişkin grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. İşkoliklik Envanteri Türkçe Formu, İşten Zevk Alma ve İşe Güdülenme alt boyutları altında 5’li Likert tipinde 18’i olumlu 2’si olumsuz 20 maddeden oluşmaktadır. İşten Zevk Alma boyutunda 9, İşe Güdülenme boyutunda 11 madde bulunmaktadır. Her bir madde için “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerini içeren bir tercih listesi sunulmaktadır. Maddelere verilen yanıtlar “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesine doğru 5–4–3–2–1 şeklinde puanlanmakta, 5. ve 8. maddeler ters çevrilerek hesaplanmaktadır. Ölçekten en az 20 en çok 100 puan alınmaktadır. Türkçe form iki boyutta işkolikliğe ilişkin toplam varyansın %29.60’ını açıklayabilmektedir. Geliştirme çalışmalarında ölçeğin geneli için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .83$ olarak bulunmuştur (Bardakçı ve Baloğlu, 2012: 50).

Kart (2005) İşkolik Ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlama çalışmalarında 25 maddeden oluşan orijinal ölçeğin 5 maddesi (1, 5, 6, 12, 13) çıkarılmıştır. Geriye kalan 20 maddeden, işten zevk alma (9 madde) ve işe güdülenme hissi (11 madde) olmak üzere iki tane işkoliklik alt boyutları oluşturulmuş ve orijinal ölçekteki alt boyutlardan bir tanesi olan, iş bağımlılığı alt boyutuna işkolikliğin Türkçe formunda yer verilmemiştir. Buna göre İşkoliklik Türkçe formundaki alt boyut maddeleri aşağıda verilmiştir (Kart, 2005: 610):

İşten Zevk Alma Alt Boyutu: 9 maddeden (1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 14),

İşe güdülenme Alt Boyutu: 11 maddeden (2, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20)

oluşmaktadır.

Bireylerin çalıştıkları işten keyif almaları toplam işkolikliği azaltıcı etkiye sahiptir. Bu nedenle, toplam işkoliklik boyutunun analizlerinde işten zevk alma alt boyutundan alınan puanlar ters çevirelerek analizlere dahil edilmektedir.

3.4.3. Verilerin Toplanması ve İzlenen Yol

Çalışmada kullanılan anketler; Giresun Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin büyük çoğunluğuna ulaştırılmıştır. Anketlerin uygulanması; akademisyenler odalarında ziyaret edilerek gerçekleştirilmiştir. Her bir uygulamanın süresi ortalama 15 dakikadır.

3.4.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi, istatistiksel bazı test ve uygulamalarla gerçekleştirilmiştir. Test ve uygulamalarda; betimsel istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik olarak korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

3.5. VERİLER ve BULGULAR

GÜ'de yapılan çalışmada, araştırmaya katılan katılımcıların özellikleri ve uygulanan ölçeklerin (İşkoliklik ve Tükenmişlik) sonuçları araştırma örneğine ilişkin veriler başlığı altında açıklandıktan sonra, bazı değişkenler açısından İşkoliklik ile Tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik yapılan analiz sonuçlarıyla ilgili bilgi verilecektir. Son olarak, işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisine yönelik yapılan analizler açıklanacaktır.

3.5.1. Araştırma Örneğine İlişkin Veriler

Araştırmada, katılımcıların özellikleri ve araştırmada kullanılan ölçekler ile ilgili bazı ölçümler bu başlık altında açıklanacaktır. Buna göre ilk olarak, araştırmaya katılan akademisyenlerin özellikleri betimleyici istatistikler başlığı altında açıklanacaktır.

Sonra, araştırmada kullanılan ölçeklerin (İşkoliklik ve Tükenmişlik) güvenilirlik analizleri ile ilgili sonuçlar açıklanacak ve son olarak ölçeklerle ilgili olarak ortalama ve standart sapmalar ışığı altında bilgiler verilecektir.

3.5.1.1. Betimleyici İstatistikler

Araştırmaya katılan akademik personel ile ilgili bilgilerin istatistiksel özellikleri aşağıdaki 3.2'deki tabloda açıklanmıştır.

Tablo 3.2: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

CİNSİYET		Sayı	Yüzde	AKADEMİK UNVAN	Sayı	Yüzde
	Erkek	146	%71		6	%3
	Kadın	59	%29		9	%5
	Toplam	205	%100		54	%26
				Öğr. Gör. Dr./Öğr. Gör	121	%59
				Ar. Gör. Dr./Ar. Gör	15	%7
				Toplam	205	%100
YAŞ		Sayı	Yüzde	İDARİ GÖREV	Sayı	Yüzde
	21-30	60	%29		54	%26
	31-40	90	%44	Var	151	%74
	41-50	38	%19	Yok	205	%100
	51 ve üzeri	17	%8	Toplam	205	%100
	Toplam	205	%100			
MEDENİ DURUM		Sayı	Yüzde	HAFTALIK DERS YÜKÜ	Sayı	Yüzde
	Evli	135	%66		19	%9
	Bekar/Boşanmış	70	%34	Ders Yüküm Yok	12	%6
	Toplam	205	%100	1-10	48	%23
				11-20	86	%42
				21-30	34	%17
				31-40	6	%3
				41 ve üzeri	205	%100
				Toplam	205	%100
ÇOCUK SAYISI		Sayı	Yüzde	ÇALIşMA SÜRESİ (YIL)	Sayı	Yüzde
	Yok	103	%50		103	%50
	1	36	%18	0-5	27	%13
	2	52	%25	6-10	43	%21
	3	14	%7	11-15	19	%9
	Toplam	205	%100	16-20	6	%3
				21-25	7	%3
				25 ve üzeri	205	%100
				Toplam	205	%100
BAşKA ÜNİVERSİTEDE ÇALIşMA		Sayı	Yüzde			
	Evet	82	%40			
	Hayır	123	%60			
	Toplam	205	%100			

Araştırmaya katılan akademik personelin %29'u kadın, %71 ise erkektir. Burada da görüldüğü üzere GÜ'de çalışan akademik personelin büyük çoğunluğu erkektir. Araştırmaya katılan akademik personelin yaşları incelendiğinde; %29'unun 21-30 yaş

aralığında, %44'ünün 31-40 yaş, %19'unun 41-50 yaş aralığında ve %8'i 51 ve üzeri yaşta çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların büyük kısmı 40 yaşının altında çalışanlardan oluşmaktadır. Medeni durumları incelendiğinde; %66'sı evli, %34'ü ise bekar. Akademisyenlerin büyük çoğunluğu evlidir. Ayrıca, katılımcıların çocuk sayısı incelendiğinde; %50'sinin çocuğu yok, %18'inin 1 çocuğunun, %25'inin 2 çocuğunun ve %7'sinin 3 çocuğunun olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademik personelin unvanları incelendiğinde; en fazla katılım %59 oranıyla öğretim görevlileri/öğretim görevlileri doktorlardan sağlanmıştır. Geriye kalanların %26'sı yardımcı doçent doktorlardan, %7'si araştırma görevlileri/araştırma görevlileri doktorlardan, %5'i doçent doktorlardan ve %3'ü profesörlerden oluşmaktadır. Katılımcıların %26'sının idari görevi vardır. Haftalık ders yükü ile ilgili olarak, 5'erli gruplar biçiminde belirlenen ders saatleri 10'arlık ders saatleri gruplarına dönüştürülerek değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin haftalık ders yükü incelendiğinde; %42'si 21-30 saatlik ders aralığında, %23'ü 11-20 saatlik ders aralığında, %17'si 31-40 saatlik ders aralığında, %6'sı 1-10 saatlik ders aralığında, %3'ü 41 ve üzeri saat iken, %9'unun ders yükü yoktur ve çalışma süreleri incelendiğinde ise; %50'sinin 0-5 yıl aralığında, %21'inin 11-15 yıl aralığında, %13'ünün 6-10 yıl aralığında, %9'unun 16-20 yıl aralığında, %3'ünün 21-25 yıl aralığında ve %3'ünün 21 ve daha üstü yılda çalışıyor olduğu görülmektedir. Son olarak, "başka üniversitede çalışmak ister misiniz?" sorusuna verilen yanıtların dağılımı; %60 evet, %40 hayır şeklindedir.

3.5.1.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik (iç tutarlılık)

Katsayıları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin (Work-BATT ve MBI), her birinin alt boyutlarının ve toplam ölçeğin güvenirlilik analizleri, iç tutarlılık (Cronbach Alpha) katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Buna göre araştırmadaki Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları Tablo 3.3’de gösterilmiştir:

Tablo 3.3: Tükenmişlik İç Tutarlılık Katsayıları

	Madde Sayısı	İç Tutarlılık Katsayısı
Duygusal Tükenme (DT)	9	,82
Duyarsızlaşma (D)	5	,65
Kişisel Başarı (KB)	8	,68
Toplam Tükenme (TT)	22	,85

Tabloda görüldüğü üzere toplam tükenmişlik iç tutarlılık katsayısı: ,85; duygusal tükenme alt boyutu iç tutarlılık katsayısı: ,82; duyarsızlaşma alt boyutu iç tutarlılık katsayısı: ,65; kişisel başarı alt boyutu iç tutarlılık katsayısı: ,68 olduğu için, Giresun Üniversitesi’nde yapılan tükenmişlik ölçümü tutarlıdır. Duyarsızlaşma alt boyutunun tükenmişliğin diğer iki alt boyutuna göre düşük çıkmasının nedeni, ankette duyarsızlaşmaya yönelik madde sayısının azlığı ve maddelerin araştırmaya katılan katılımcılar tarafından tam olarak anlaşılabilmesi ile açıklanabilir.

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçeğin, İşkoliklik Envanteri, iç tutarlılık katsayıları Tablo 3.4’de gösterilmiştir:

Tablo 3.4: İşkoliklik İç Tutarlılık Katsayıları

	Madde Sayısı	İç Tutarlılık Katsayısı
İşten Zevk Alma (İZA)	9	,77
İşe Güdülenme Hissi (İGH)	11	,62
Toplam İşkoliklik (Tİ)	20	,54

Tablo 3.4’de de görüldüğü üzere toplam işkoliklik iç tutarlılık katsayısı: ,54; işten zevk alma alt boyutu iç tutarlılık katsayısı: ,77; işe güdülenme hissi alt boyutu iç tutarlılık katsayısı: ,62 olarak ölçülmüştür. Bu durum Giresun Üniversitesi’nde yapılan işkoliklik ölçümünün tutarlı olduğunu göstermektedir. Fakat, toplam işkolikliğin güvenilirliği diğerlerine göre daha düşük düzeydedir.

İç tutarlılık katsayılarının değer aralığına bağlı olarak belirlenen güvenilirlikleri aşağıdaki gibidir (İslamoğlu, 2009. 135):

- ✓ $0.00 < \alpha < 0.40$ ise, sorular arasında güvenilirlik yoktur.
- ✓ $0.40 < \alpha < 0.60$ ise, düşük bir güvenilirlik vardır
- ✓ $0.60 < \alpha < 0.80$ ise, oldukça yüksek bir güvenilirlik vardır.
- ✓ $0.80 < \alpha < 1.00$ ise, yüksek güvenilirlik vardır.

Sonuç olarak GÜ’de yapılan araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgi olarak, tüm iç tutarlılık katsayıları oldukça güvenli bir aralıktadır.

3.5.1.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlar

Ölçekler (İşkoliklik ve Tükenmişlik) ile ilgili olarak yapılan analizler sonucundaki değerlendirmeler iki başlık altında açıklanmıştır.

İlk olarak, araştırmada uygulanan İşkoliklik Envanteri ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde yer alan her bir ifade ile ilgili puanların ortalaması Tablo 3.5 ve Tablo 3.6’da

gösterilmiştir. Sonra, işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin puanlar sırasıyla Tablo 3.7, 3.8, 3.9 ve 3.10’ da gösterilmiştir.

⇒ İşkoliklik Envanteri Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde Yer Alan Her Bir İfade İle İlgili Puanların Ortalaması

Bardakçı (2007)’nın araştırmasında da kullandığı işkoliklik envanterindeki katılımcıların ifadelere verdikleri puanların ortalaması Tablo 3.5’de gösterilmiştir.

Tablo 3.5: İşkoliklik Envanterindeki İfadelerin Puan Ortalaması

SPENCE ve ROBBINS İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİ		Ortalama
1	Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.	4,4244
2	İşten kaydığımda kendimi suçlu hissederim.	3,8781
3	Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.	3,4585
4	İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	3,2244
5	Gerçekten hafta sonlarını ipe çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!	3,5024
6	İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	3,5220
7	İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.	3,9707
8	İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	3,8293
9	Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	2,2537
10	Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.	3,9366
11	Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	3,9171
12	Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	3,2390
13	Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.	3,6146
14	İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	4,2244
15	Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.	3,7317
16	İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.	2,9415
17	Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim.	3,5220
18	Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	3,3805
19	Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkar ve huzursuz eder.	3,3561
20	Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	3,1463

İşkoliklik envanteriyle ilgili ortalama değerlere bakıldığında, en yüksek ortalama puan 1. maddede (4,4244) ve en düşük puanın 9. maddede (2,2537) olduğu görülmektedir. Ayrıca maddelerin ortalama puanları genel olarak yüksek düzeydedir.

Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeğindeki ifadelerine verdikleri puanların ortalaması Tablo 3.6'da gösterilmiştir.

Tablo 3.6: Maslach Tükenmişlik Ölçeğindeki İfadelerin Puan Ortalaması

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ		Ortalama
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1,9902
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	2,3561
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1,6634
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	3,600
5	İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1,5561
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	2,4244
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	3,9415
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1,7756
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	4,2488
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1,8244
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1,8439
12	Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.	4,1073
13	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	2,2439
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	2,8878
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1,4049
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.	2,1073
17	İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	3,9268
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	3,9024
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	3,520
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1,4293
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	3,8439
22	İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benim gibi davrandıklarını düşünüyorum.	1,9512

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin maddeleriyle ilgili ortalama puanlarla ilgili olarak, en yüksek ortalama puanın 9. maddede (4,2488) ve en düşük puanın 15. maddede (1,4049) olduğudur. İlgili maddelerdeki ifadelerin anlamları göz önüne alındığında, sonucun en yüksek ve en düşük biçiminde çıkması tutarlı bir sonuç doğurmaktadır.

⇒ İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlar

İşkolikliğin alt boyutlarına ilişkin puanlar Tablo 3.7’de, tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin puanlar Tablo 3.8, 3.9 ve 3.10’da gösterilmiştir.

İşkoliklik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlar

Araştırmada kullanılan İşkoliklik Envanterindeki alt boyutların sonuçları; aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri olarak aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.7: İşkoliklik Envanteri Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İşkoliklik Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
İşten Zevk Alma	3,71	,573
İşe Güdülenme Hissi	3,43	,484

Bu bilgiler doğrultusunda, katılımcıların hem işten zevk alma hem de işe güdülenme hissi boyutlarının ortalama puanları yüksek seviyede çıkmıştır.

Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Puanlar

Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nde elde edilen puanlar yorumlanırken, Izgar tarafından geliştirilen Tablo 3.8’de gösterilen puanlara göre yapılmaktadır (Izgar, 2001: 90):

Tablo 3.8: Tükenmişlik Düzeylerini Yorumlama Tablosu

Tükenmişlik Alt Boyutları	Tükenmişlik Düzeyleri		
	Düşük	Orta	Yüksek
Duygusal Tükenme	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma	0-6	7-12	13 ve üzeri
Kişisel Başarı	39 ve üzeri	32-38	0-31

Kaynak: Izgar, 2001

Araştırmaya katılan akademisyenlerin, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından oluşan puanların ortalaması aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 3.9: GÜ'deki Akademisyenlerin Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalaması

Tükenmişlik Alt Boyutları	Ortalama Puanlar
Duygusal Tükenme	18,9
Duyarsızlaşma	8,6
Kişisel Başarı	31,1

Bu bilgilere göre, GÜ'de yapılan çalışmada tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarıyla ilgili olarak; DT, D ve KB düzeyleri GÜ'deki akademisyenlerde orta düzeydedir. Akademisyenlerde tükenmişlik alt boyut ortalamaları: DT için, 18,9; D için, 8,6 ve KB için, 31,1 olarak hesaplanmıştır ve bu rakamlar Izgar tarafından geliştirilen tükenmişlik düzeyleri yorumlama tablosuna göre orta seviyeye karşılık gelmektedir.

Araştırmada kullanılan tükenmişlik ölçeği alt boyutlarıyla ilgili olarak, ortalama ve standart sapma değerleri tablo 3.10'da gösterilmiştir.

Tablo 3.10: Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tükenmişlik Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenme	2,10	,608
Duyarsızlaşma	1,71	,608
Kişisel Başarı	3,89	,442

Tablo incelendiğinde en yüksek ortalama puanın kişisel alt başarı alt boyutunda, en düşük ortalama puanın ise duyarsızlaşma alt boyutunda olduğu görülmektedir.

3.5.2. Bazı Değişkenler Açısından GÜ'deki İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına Yönelik Fark Analizleri

Veri özelliklerine göre sınıflandırmalarda analiz teknikleri parametrik analiz teknikleri ve parametrik olmayan (non-parametrik) analiz teknikleri olarak iki gruba ayrılmaktadır (Altunışık vd., 2010: 161-162).

GÜ'de yapılan bu araştırmada parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Buna bağlı olarak, varyans analizi (One-Way Anova), t-testi (independent sample test) ve regresyon analizi uygulanmıştır.

⇒ Cinsiyet Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarındaki Farklar

Cinsiyet açısından işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik analizlerde, değişkenler ile ölçeklerin alt boyutları dikkate alınarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve daha sonra ise t-testi (independent sample test) uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar Tablo 3.11'de gösterilmiştir.

Tablo 3.11: Cinsiyet Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar

Alt Boyutlar		İZA		İGH		DT		D		KB	
Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.
Kadın	59	3,70	0,70	3,45	0,59	2,01	0,62	1,65	0,66	3,96	0,40
Erkek	146	3,71	0,51	3,41	0,43	2,13	0,60	1,74	0,58	3,86	0,46

Tablo 3.11 incelendiğinde kadınların işkoliklik ortalama puanları erkeklere göre daha yüksektir. Çünkü kadınlar işten zevk alma boyutunda daha düşük, işe güdülenmede ise daha yüksek puan almışlardır. Tablo tükenmişlik alt boyutlarından alınan puanlar açısından değerlendirildiğinde kadınların tükenmişlik ortalama puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Fakat sadece bu analizler iki grup arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını anlamak için yeterli olamamaktadır. Bunun için diğer istatistiksel analizler de uygulanarak farkın anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır.

Cinsiyet açısından, erkek ve kadın grupları arasında ortaya çıkan farkın istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla t testi (independent sample test) uygulanmıştır. Tablo 3.12’de görüldüğü üzere, kullanılan t testi sonuçları açısından, 0,05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet guruplarının işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 3.12: Cinsiyet Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin t - Testi Sonuç Tablosu

	İZA		İGH		DT		D		KB	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p
Cinsiyet	,060	,952	-,457	,649	1,294	,197	,977	,330	-1,467	,144

p<.05

Tablo 3.12’de de görüldüğü üzere yapılan testlerde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde cinsiyet gruplarının işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir fark yoktur. Yani Giresun Üniversitesi’nde çalışan akademik personelin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde cinsiyetlerinin etkisi olmadığı söylenebilir.

⇒ Yaş Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarındaki Farklar

Yaş ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik analizler, değişkenler ile ölçeklerin alt boyutları dikkate alınarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve daha sonra ise varyans analizi (One-Way Anova) uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar Tablo 3.13’de gösterilmiştir.

Tablo 3.13: Yaş Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar

Alt Boyutlar		İZA		İGH		DT		D		KB	
Yaş	n	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.
21-30	60	3,83	0,61	3,41	0,45	1,94	0,65	1,73	0,66	3,91	0,46
31-40	90	3,58	0,58	3,46	0,50	2,19	0,61	1,77	0,63	3,84	0,43
41-50	38	3,79	0,54	3,28	0,51	2,16	0,60	1,63	0,52	3,85	0,44
51 ve üzeri	17	3,82	0,36	3,61	0,40	2,04	0,35	1,59	0,51	4,10	0,38

Tablo incelendiğinde akademisyenlerin yaş grupları açısından ortalama ve standart puanlarına göre bazı farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

Yaş gruplarının, işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarının puan ortalamalarına göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik uygulanan varyans analizi sonucunda işe güdülenme, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından

anlamli bir fark bulunamamıştır. Ancak işten zevk alma ($F= 2,877$, $p<0,05$) boyutu açısından anlamlı farklar bulunmuştur. Tablo 3.14’de yaş gruplarının varyans analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3.14: Yaş ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

	İZA		İGH		DT		D		KB	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Yaş	2,877	,037	2,206	0,89	2,213	,088	0,724	,538	1,731	,162

$p<.05$

Tablo 3.14’de de görüldüğü üzere yapılan testlerde $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde yaş gruplarının işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark, işten zevk alma alt boyutu açısından vardır.

Varyans analizi sonucu tespit edilen farkın hangi gruplar arasında olduğu çoklu karşılaştırma (Tukey) testi ile belirlenmiştir. Tukey testi sonuçları tablo 3.15’de gösterilmiştir.

Tablo 3.15: Yaş Açısından İşten Zevk Alma Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşması – Tukey Testi Tablosu

Yaş (Tukey test)	Ortalama fark	p	95 % Güven aralığı	
			Alt sınır	Üst sınır
İşten Zevk Alma 21-30 31-40	,24568*	,048	,0017	,4897

Tabloya 3.15’de görüldüğü gibi 21-30 yaş grubundaki akademisyenlerin 31-40 yaş grubundakilere göre işten zevk alma boyutu pozitif yönde ve daha yüksektir. Bu da işe yeni başlayan akademisyenlerin daha az işkoliklik yaşadıklarını göstermektedir.

Tabloya göre Giresun Üniversitesi'ndeki akademisyenler çalışma hayatının başlarında yaptıkları işten daha çok zevk almaktadır.

⇒ Medeni Durum Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarındaki Farklar

Medeni durum bağımsız değişkeni ile ilgili analizler yapılırken boşanmış kategorisinde yer alan 6 kişi bekar kategorisinde gösterilmiştir. Böylelikle gruplar arasındaki orantısızlığın analiz sonuçlarına olumsuz etkisi önlenebilir.

Medeni durum ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik analizlerde, değişkenler ile ölçeklerin alt boyutları dikkate alınarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve daha sonra ise varyans analizi (One-Way Anova) uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar Tablo 3.16'da gösterilmiştir.

Tablo 3.16: Medeni Durum Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar

Alt Boyutlar		İZA		İGH		DT		D		KB	
Medeni D.	n	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.
Evli	135	3,68	0,56	3,40	0,49	2,17	0,61	1,71	0,59	3,86	0,46
Bekar	70	3,77	0,59	3,48	0,46	1,96	0,59	1,72	0,65	3,94	0,41

Tablo incelendiğinde akademisyenlerin medeni durum grupları açısından ortalama ve standart puanlarına göre bazı farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için t testi (independent sample test) uygulanmıştır.

Medeni durum gruplarının, işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarının ortalama puanlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik uygulanan varyans

analizi sonucunda, alt boyutlar açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tablo 3.17’de medeni durum gruplarının varyans analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3 17: Medeni Durum Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin t – Testi sonuç Tablosu

	İZA		İGH		DT		D		KB	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p
Medeni Durum	-1,111	,269	-1,206	,229	2,354	,024	-,066	,947	-1,357	,176

p<0,05

Tablo incelendiğinde, yapılan t testi analiz sonucunda duygusal tükenme alt boyutu ile evli veya bekar olma açısından istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Buna göre, evli akademisyenler (t= 2,354, p<0,05) bekar olanlara oranla daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadır. Dolayısıyla Giresun Üniversitesi’ndeki akademisyenlerden evli olanlara bekarlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır.

⇒ ***Çocuk Sayısı Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarındaki Farklar***

Çocuk sayısına göre işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik analizlerde, değişkenler ile ölçeklerin alt boyutları dikkate alınarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve daha sonra ise varyans analizi (One-Way Anova) uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar Tablo 3.18’de gösterilmiştir.

Tablo 3.18: Sahip Olunan Çocuk Sayısı Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik

Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar

Alt Boyutlar		İZA		İGH		DT		D		KB	
Çocuk Say.	n	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.
Yok	103	3,73	0,62	3,51	0,45	2,07	0,65	1,77	0,67	3,92	0,43
1	36	3,63	0,58	3,34	0,53	2,15	0,60	1,69	0,56	3,90	0,47
2	52	3,74	0,50	3,33	0,49	2,10	0,56	1,64	0,53	3,82	0,48
3	14	3,59	0,43	3,35	0,48	2,15	0,52	1,68	0,57	3,87	0,38

Tablo 3.18'e göre akademisyenlerin sahip olduğu çocuk sayısı bakımından ortalama ve standart puanlarına göre bazı farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için varyans analizi kullanılmıştır.

Sahip olunan çocuk sayısı bakımından, işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarının ortalama puanlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik uygulanan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tablo 3.19'da medeni durum gruplarının varyans analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3 19: Sahip Olunan Çocuk Sayısı ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt

Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

	İZA		İGH		DT		D		KB	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Medeni Durum	0,569	,636	2,309	,078	0,208	,891	0,528	,664	0,546	,651

p<0,05

Tablo 3.19'da da görüldüğü üzere yapılan testlerde 0,05 anlamlılık düzeyinde akademisyenlerin sahip olduğu çocuk sayısı ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

⇒ Sahip Olunan Unvan Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarındaki Farklar

Akademik unvan ile ilgili analizler yapılırken az sayıdaki öğretim görevlisi doktor ile araştırma görevlisi doktor akademisyenler sırasıyla; öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kategorisinde değerlendirilmiştir.

Akademik unvan ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik analizlerde, değişkenler ile ölçeklerin alt boyutları dikkate alınarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve daha sonra ise varyans analizi (One-Way Anova) uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar Tablo 3.20’de gösterilmiştir.

Tablo 3.20: Akademik Unvan Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar

Alt Boyutlar		İZA		İGH		DT		D		KB	
Ak. Unvan	n	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.
Prof. Dr.	6	3,89	0,26	3,45	0,43	2,15	0,51	1,50	0,49	4,15	0,39
Doç. Dr.	9	3,78	0,34	3,43	0,60	2,35	0,39	1,78	0,32	3,86	0,44
Yrd. D. Dr.	54	3,74	0,57	3,48	0,42	2,06	0,49	1,59	0,53	3,83	0,47
Öğr. Gör.	121	3,69	0,46	3,41	0,50	2,07	0,64	1,76	0,61	3,91	0,43
Arş. Gör.	15	3,67	0,85	3,36	0,53	2,29	0,84	1,85	0,91	3,82	0,42

Tablo incelendiğinde akademisyenlerin sahip olduğu akademik unvan bakımından ortalama ve standart puanlarına göre bazı farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için varyans analizi kullanılmıştır.

Akademik unvan bakımından, işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarının ortalama puanlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik uygulanan varyans

analizi sonucunda, anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tablo 3.21’de akademik unvana göre varyans analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3.21: Akademik Unvan ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

	İZA		İGH		DT		D		KB	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Akademik Unvan	0,259	,904	0,295	,881	0,872	,482	1,219	,304	0,854	,492

$p < 0,05$

Tabloda da görüldüğü üzere yapılan testlerde 0,05 anlamlılık düzeyinde akademisyenlerin unvanları ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

⇒ *İdari Göreve Sahip Olma/Olmama Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarındaki Farklar*

İdari görev ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik analizlerde, değişkenler ile ölçeklerin alt boyutları dikkate alınarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve daha sonra ise t-testi (independent sample test) uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar Tablo 3.22’de gösterilmiştir.

Tablo 3.22: İdari Görev Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar

Alt Boyutlar		İZA		İGH		DT		D		KB	
İdari Görev	n	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.
Var	54	3,68	0,60	3,49	0,46	2,26	0,56	1,81	0,59	3,87	0,42
Yok	151	3,72	0,57	3,40	0,49	2,04	0,62	1,68	0,61	3,89	0,45

Tablo 3.22 incelendiğinde idari göreve sahip olan akademisyenlerin, diğerlerine göre, hem işkoliklik hem de tükenmişlik ortalama puanları daha yüksektir. Ama sadece bu analizler iki grup arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını anlamak için yeterli olamamaktadır. Bunun için diğer istatistiksel analizler de uygulanarak farkın anlamlı olup olmadığına karar verilmiştir.

İdari görev açısından, iki grup arasında ortaya çıkan farkın istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla t testi (independent sample test) uygulanmış ve sonuçlar Tablo 3.23’de gösterilmiştir.

Tablo 3.23: İdari Görev Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin t -Testi Sonuç Tablosu

	İZA		İGH		DT		D		KB	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p
İdari Görev	-,471	,638	1,153	,251	2,242	,026	1,305	,195	-,313	,754

p<.05

Tabloda görüldüğü üzere, kullanılan t testi sonuçları açısından, 0,05 anlamlılık düzeyinde duygusal tükenme alt boyutunda idari görevi olanlara ile olmayanlar arasında istatistiksel olarak fark vardır. Buna göre idari görevi olanlar (t= 2,242, p<0,05) olmayanlara göre daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadır. Yani Giresun Üniversitesi’ndeki idari göreve sahip akademisyenler daha fazla tükenmektedirler.

⇒ ***Haftalık Ders Yüğü Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarındaki Farklar***

Akademisyenlerin haftalık ders yüğü ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik analizlerde, değişkenler ile ölçeklerin alt boyutları dikkate alınarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve daha sonra ise varyans analizi uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar Tablo 3.24’de gösterilmiştir.

Tablo 3.24: Haftalık Ders Yüğü Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar

Alt Boyutlar		İZA		İGH		DT		D		KB	
Ders Yüğü	n	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.
Ders yok	19	3,74	0,79	3,44	0,52	2,22	0,78	1,71	0,88	3,99	0,50
1-10	12	3,69	0,44	3,19	0,54	2,09	0,49	1,60	0,63	3,84	0,31
11-20	48	3,75	0,57	3,42	0,46	2,08	0,59	1,80	0,64	3,93	0,48
21-30	86	3,70	0,58	3,45	0,48	2,07	0,63	1,72	0,55	3,87	0,41
31-40	34	3,65	0,51	3,49	0,44	2,10	0,53	1,68	0,54	3,77	0,45
41 ve üzeri	6	3,93	0,50	3,24	0,68	1,93	0,57	1,47	0,52	4,23	0,46

Tablo 3.24 incelendiğinde akademisyenlerin ders yüğü ile ortalama ve standart puanlarına göre bazı farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için varyans analizi kullanılmıştır.

Ders yüğü bakımından, işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarının ortalama puanlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik uygulanan varyans analizi sonucunda, anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tablo 3.25’de ders yüğüne göre varyans analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3.25: Haftalık Ders Yüğü ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına

İlişkin Varyans Analizi Tablosu

	İZA		İGH		DT		D		KB	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Ders Yüğü	0,315	,903	0,889	,489	0,259	,935	0,471	,797	1,599	,162

p<0,05

Tablo 3.25’de de görüldüğü üzere yapılan testlerde 0,05 anlamlılık düzeyinde akademisyenlerin haftalık ders yükü ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

⇒ Akademisyenlikte Çalışma Süresi Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarındaki Farklar

Akademisyenlerin meslekteki çalışma süresi ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik analizlerde, değişkenler ile ölçeklerin alt boyutları dikkate alınarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve daha sonra ise varyans analizi ile tukey testi uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar Tablo 3.26’da gösterilmiştir.

Tablo 3.26: Akademisyenlikte Çalışma Süresi Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar

Alt Boyutlar		İZA		İGH		DT		D		KB	
Çalışma Süresi	n	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.
0-5	103	3,77	0,63	3,44	0,48	1,95	0,60	1,70	0,65	3,92	0,43
6-10	27	3,49	0,47	3,42	0,42	2,34	0,61	1,91	0,66	3,72	0,44
11-15	43	3,65	0,54	3,34	0,57	2,23	0,66	1,67	0,58	3,82	0,46
16-20	19	3,68	0,53	3,40	0,39	2,25	0,44	1,71	0,50	3,85	0,38
21-25	6	3,91	0,22	3,52	0,44	2,20	0,42	1,53	0,30	4,25	0,37
26 ve üzeri	7	3,94	0,34	3,73	0,39	1,97	0,30	1,69	0,47	4,20	0,33

Tablo incelendiğinde akademisyenlerin çalışma süresi ile ortalama ve standart puanlarına göre bazı farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamak için varyans analizi kullanılmış ve sonuçlar Tablo 3.27’de gösterilmiştir.

Tablo 3.27: Akademisyenlikte Çalışma Süresi ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

	İZA		İGH		DT		D		KB	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Çalışma Süresi	1,486	,196	0,918	,470	2,850	,016	0,737	,597	2,744	,020

p<0,05

Çalışma sürelerinin, işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarının puan ortalamalarına göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik uygulanan varyans analizi sonucunda duygusal tükenme (F= 2,850, p<0,05) ve kişisel başarı (F= 2,744, p<0,05) alt boyutları açısından anlamlı farklar bulunmuştur. Çalışma sürelerine göre yapılan varyans analizi sonucu tespit edilen farkın hangi gruplar arasında olduğu çoklu karşılaştırma (Tukey) testi ile belirlenmiştir. Tukey testi sonuçları tablo 3.28'de gösterilmiştir.

Tablo 3.28: Akademisyenlikte Çalışma Süresi Açısından İşten Zevk Alma Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşması – Tukey Testi Tablosu

Çalışma Süresi (Tukey test)	Ortalama fark	P	95 % Güven aralığı	
			Alt sınır	Üst sınır
Duygusal Tükenme 0-5 6-10	-,38687*	,035	-,7567	-,0170

Varyans analizinde kişisel başarı alt boyutu açısından gruplar arasında anlamlı fark tespit edilmesine rağmen, Tukey testi sonuçlarına bakıldığında kişisel başarı alt boyutu açısından örneklemdaki çalışma süreleri gruplarından hiçbiri anlamlı farklılık göstermemektedir. Duygusal tükenme alt boyutu açısından ise 0-5 yılları arasında çalışanlar ile 6-10 yılları arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 0-5 yıllık çalışma grubunda yer alan akademisyenler 6-10 yıllık gruptakilere

göre daha az duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Dolayısıyla işe yeni başlayan akademisyenler tükenmişliği daha az hissetmektedirler.

⇒ Başka Bir Üniversitede Çalışma İsteği Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarındaki Farklar

Başka üniversitede çalışma isteği ile işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik analizlerde, değişkenler ile ölçeklerin alt boyutları dikkate alınarak ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve daha sonra ise t-testi (independent sample test) uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar Tablo 3.29’da gösterilmiştir.

Tablo 3.29: Başka Bir Üniversitede Çalışma İsteği Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar

Alt Boyutlar		İZA		İGH		DT		D		KB	
Başka Üniversitede çalışma İsteği	n	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.	\bar{X}	s.s.
Evet	123	3,63	0,58	3,42	0,46	2,19	0,63	1,80	0,66	3,85	0,46
Hayır	82	3,83	0,55	3,43	0,52	1,96	0,56	1,59	0,50	3,94	0,41

Tablo 3.29 incelendiğinde başka üniversitede çalışmak isteyen akademisyenlerin, tükenmişlik ortalama diğer gruba göre belirgin bir şekilde yüksektir. Ama sadece bu analizler iki grup arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını anlamak için yeterli olamamaktadır. Bunun için diğer istatistiksel analizler de uygulanarak farkın anlamlı olup olmadığına karar verilmiştir.

Başka üniversitede çalışma isteği açısından, iki grup arasında ortaya çıkan farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla t testi (independent sample test) uygulanmış ve sonuçlar Tablo 3.30’da gösterilmiştir.

Tablo 3.30: Başka Üniversitede Çalışma ile İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin t -Testi Sonuç Tablosu

	İZA		İG		DT		D		KB	
	t	p	t	p	T	p	t	p	t	p
Başka Üniversitede Çalışma İsteği	2,394	,018	,171	,864	-2,727	,007	-2,688	,008	1,431	,754

p<.05

Tabloda 3.30’da görüldüğü üzere, kullanılan t testi sonuçları açısından, 0,05 anlamlılık düzeyinde işten zevk alma, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında başka üniversitede çalışmak isteyenlerle ile istemeyenler arasında istatistiksel olarak fark vardır. Buna göre başka üniversitede çalışmak isteyenler (t= 2,394, p<0,05) istemeyenlere göre işten daha az zevk almaktadır. Yine başka üniversitede çalışmak isteyenlerin daha fazla duygusal tükenme (t= -2,727, p<0,05) ile duyarsızlaşma (t= -2,688, p<0,05) yaşadıkları görülmektedir. Yani Giresun Üniversitesi’nden ayrılmak isteyen akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir.

3.5.3. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

İşkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisini ölçmek için regeresyon analizi uygulanmıştır. Ancak regresyon analizinden önce işkoliklik ile tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak test edilmiştir.

3.5.3.1. İşkoliklik ve Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon katsayısı “r” ile gösterilir ve -1 ile +1 arası değerler alabilir. Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkinin olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişkinin olduğu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu

anlamına gelmektedir. Katsayının sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir (Altunışık, Çoşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010: 226-227).

Korelasyon katsayısı (r), nedeni ve mantığı üzerinde durulmaksızın, iki değişken arasında ilgi olup olmadığını gösterir (Arıkan, 2007: 190).

İşkoliklik ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizlerinden yararlanılmış ve bu ilişki Tablo 3.31’de gösterilmiştir.

Tablo 3.31: İşkoliklik ve Tükenmişlik İlişkisi

	İZA	İGH	DT	D	KB	TT	Tİ
İşten Zevk Alma (İZA)	1						
İşe Güd. Hissi (İGH)	,233**	1					
Duygusal Tükenme (DT)	-,577**	,064	1				
Duyarsızlaşma (D)	-,363**	,111	,626**	1			
Kişisel Başarı (KB)	,512**	,214**	-,386**	-,320**	1		
Toplam Tükenmişlik (TT)	-,625**	-,007	,900**	,782**	-,681**	1	
Toplam İşkoliklik (Tİ)	-,603**	,635**	,511**	,380**	-,231**	,491**	1

** p<0.01

Tablo 3.31 incelendiğinde; İşkoliklik ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki pozitif yönde en güçlü ilişkinin duygusal tükenme alt boyutu ile toplam tükenme arasında olduğu görülmektedir (r=0,900). Negatif yönde en güçlü ilişki ise, kişisel başarı alt boyutu ile toplam tükenme arasındadır (r=-0,577).

İşten zevk alma alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında negatif yönde (r=-0.363), kişisel başarı alt boyutu arasında pozitif yönde (r=0,512) ilişki bulunmaktadır.

İşe güdülenme hissi alt boyutu ile işten zevk alma (r=0,233) ve kişisel başarı (r=0,214) alt boyutları arasında pozitif yönde ilişki söz konusu iken, duygusal tükenme

ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında görülebilir bir ilişki yoktur. Benzer sonuç, Uğur ve Oğuz (2010)' un yaptığı çalışmada da görülmektedir.

Duygusal tükenme alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu arasında negatif yönde ($r=-0,386$) bir ilişki söz konusudur.

Duyarsızlaşma alt boyutuyla kişisel başarı alt boyutu arasındaki ilişkinin de negatif yönde ($r=-0,320$) olduğu görülmektedir.

Ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile ortaya çıkarılmıştır. Ancak korelasyon analizi bu ilişkinin birbirini etkileyip etkilemediğini anlamakta yardımcı olamaz. Çalışmanın ikinci hipotezi olan, işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

Toplam işkoliklik boyutu, işten zevk alma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla negatif; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, işe güdülenme hissi ve toplam tükenmişlik boyutlarıyla pozitif yönde ilişki içerisindedir.

3.5.3.2. İşkolikliğin Tükenmişliğe Etkisi

Regresyon analizi, ele alınan tahmini (bağımsız) değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ve yönünü belirlemeye yönelik bir analizdir. Matematiksel olarak:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z$$

Formülde X ve Z bağımsız, Y bağımlı değişkendir (İslamoğlu, 2009: 249).

Yapılan bu araştırmada işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemek üzere uygulanan regresyon analizinde, işkolinin alt boyutları olan işten zevk alma (İZA) ve işe güdülenme hissi (İGH) bağımsız değişken, tükenmişliğin alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) ile toplam tükenmişlik ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 3.32'de gösterilmiştir.

Tablo 3.32: İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

	Bağımlı Değişkenler											
	Duygusal Tükenme			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı			Toplam Tükenme		
	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
İZA	-,626	-10,9	,000**	-,411	-6,3	,000**	,489	7,9	,000**	-,659	-6,4	,000**
İGH	,210	3,7	,000**	,207	3,1	,002**	,101	1,6	,105	,146	4,6	,009**
R²	,375			,172			,272			,411		
D.R²	,368			,164			,265			,405		
F	60,493			21,048			37,687			70,533		
P	,000**			,000**			,000**			,000**		

* $p < .05$ ** $p < 0.01$

Tablo 3.32 incelendiğinde, işkolikliğin tükenmişliği etkilediği görülmektedir. İşkolikliğe ilişkin faktörler bütün tükenmişliğin toplam varyansının % 41,1'ini açıklamaktadır ve model anlamlıdır ($F=70,533$ $p < 0,000$). Ayrıca işten zevk alma boyutunun toplam tükenmişliği negatif yönde ($\beta = -,659$ $p < 0,000$), işe güdülenme hissini ise pozitif yönde ($\beta = ,149$ $p < 0,009$) etkisi söz konusudur. Buradan çıkan sonuç; işten zevk alma boyutunun tükenmişliği azalttığı, işe güdülenme hissini ise artırdığı olabilir. Başka bir ifadeyle, işten zevk alma boyutu arttığında bireysel tükenmişlik azalırken, işe güdülenme hissi arttıkça bireysel tükenmişlik artmaktadır. İşten zevk alma alt boyutu ile toplam tükenmişlik arasındaki duruma bakıldığında; en güçlü etkileşim bu değişkenlerde görülmektedir.

İşten zevk alma ve işe güdülenme hissi alt boyutları duygusal tükenmenin toplam varyansının %37,5'ini açıklamakta ve model anlamlılık göstermektedir

($F=60,493$ $p<0,000$). Ayrıca işten zevk alma alt boyutunun duygusal tükenmeyi negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=-,626$ $p<0,000$). Bunun anlamı; işten zevk alma boyutu yükseldikçe duygusal tükenme azalacak ya da işten zevk alma azaldıkça duygusal tükenme artacaktır.

İşkolikliğin alt boyutları, duyarsızlaşmanın toplam varyansının %17,2'sini açıklamakta ve model anlamlılık göstermektedir ($F=21,048$ $p<0,000$). İşten zevk alma alt boyutuyla duyarsızlaşma arasındaki etki incelendiğinde; işten zevk alma ile duyarsızlaşma arasında da negatif yönde etkileşim söz konusudur ($\beta=-,411$ $p<0,000$). Yani, işten zevk alma arttıkça duyarsızlaşma azalmaktadır. Buna karşın işe güdülenme hissi arttıkça duyarsızlaşma da artacaktır.

İşkolikliğin alt boyutları kişisel başarı alt boyutunda toplam varyansın %27,2'sini açıklamakta ve model anlamlılık düzeyindedir ($F=37,687$ $p<0,000$). Ayrıca işten zevk alma boyutu ile kişisel başarı arasında pozitif yönde bir etki söz konusudur ($\beta=,489$ $p<0,000$). Bunun anlamı; işten zevk alma boyutu arttıkça kişisel başarı da artacak, işten zevk alma boyutu düştükçe kişisel başarı da düşecektir.

İşe güdülenme hissi ile duygusal tükenme arasındaki etki incelendiğinde; iki değişken arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur ($\beta=,210$ $p<0,000$). Buna bağlı olarak işe güdülenme hissi arttıkça duygusal tükenme de artmakta, işe güdülenme hissi azaldıkça duygusal tükenme de azalmaktadır.

İşe güdülenme hissi ile duyarsızlaşma arasındaki etkiye bakıldığında; her iki değişken arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($\beta=,207$ $p<0,002$).

Son olarak işe güdülenme hissini kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisi bulunamamıştır.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bazı değişkenler açısından işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri ile işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan bu çalışmada genel olarak ulaşılan sonuçlar: Yaş, medeni durum, idari göreve sahip olma, akademisyenlikte çalışma süresi ve başka üniversitede çalışma isteği ile her iki ölçeğin bazı alt boyutları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bunun yanında işkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkisi tespit edilmiştir. İşten zevk alma alt boyutunun toplam tükenmişliği negatif etkilediği işe üdülenme hissini ise, pozitif etklideği görülmektedir. Dolayısıyla işkolik olan akademisyenlerin, sürekli çalışma eğilimi ve yaptığı işi eğlenceli bulmama durumu tükenmişliği artırma yönünde etkilemektedir.

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik boyutlarının cinsiyet değişkeni yönünden farklılaşmadığı görülmektedir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, farklı işkoliklik araştırmalarında (Nakdiyok ve Karabey, 2005; Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Akın ve Oğuz, 2010 ve Spence ve Robbins, 1992) benzer sonuçlar elde edilmiştir. Tükenmişliğin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiği diğer araştırmalarda da (Gençay, 2007; Gündüz, 2004 ve Polatçı, 2007) çalışmamızla paralel bulgular elde edilmiştir.

Yaş değişkenine göre, sadece işkolikliğin işten zevk alma boyutunda farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. İşkoliklik düzeyinin yaşa göre anlamlı biçimde farklılaştığını gösteren diğer araştırmalar da (Akın ve Oğuz, 2010 ve Bardakçı ve Baloğlu, 2012) vardır. 21-30 yaş grupları arasında işe başlayan akademisyenler işten daha fazla zevk almakta ve işi daha eğlenceli bulmaktadırlar. Bu durumdaki kişilerin işkoliklik yaşama olasılığı 31-40 yaş gurubundaki akademisyenlere göre daha düşüktür. Akademisyenlerin yaş değişkeni açısından tükenmişlikle arasında bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Araştırmada akademisyenlerin medeni durum değişkenine göre tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme yönünden farklılaştığı tespit edilmiştir. Literatürdeki araştırmalar (Izgar, 2001 ve Ergin, 1992) bu sonucu desteklemektedir. Evli akademisyenler bekar akademisyenlerden daha fazla tükenme yaşamaktadırlar. Evli akademisyenlerin özellikle özel hayatında daha çok sorumluluk sahibi olması, diğerlerine göre duygusal yönden daha fazla tükenmelerine yol açabilmektedir. Medeni durum ile işkoliklik düzeyleri arasında ise, bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmadaki bir diğer değişken olan idari göreve sahip olma/olmama ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme arasında bir farklılaşma tespit edilmiştir. Benzer bir sonuca başka bir araştırmada da (Ardıç ve Polatçı, 2008) ulaşılmıştır. İdari göreve sahip olan akademisyenlerin idari göreve sahip olmayanlara göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir. Çalışma hayatının gerektirdiği görevlerinin yanında idari görevlerinin de olması akademisyenleri tükenmişliğe götürebilmektedir. İdari göreve sahip olma/olmama ile işkoliklik düzeyleri arasında ise, bir farklılık tespit edilememiştir.

Çalışma süresine bağlı olarak tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmede farklılaşma bulgusu tespit edilmiştir. Bu değişkene bağlı tükenmişliğin başka araştırmalarda (Tuğrul ve Çelik, 2002; Ergin,1992; Sucuoğlu vd., 1996 ve Polatçı, 2008) elde edilmesi bulgumuzu desteklemektedir. Araştırmamıza katılan akademisyenlerden 6-10 yıl arasındaki çalışanlar en yüksek ortalama duygusal tükenme puanına sahiptir. Mesleki kıdem duygusal tükenmenin en az yaşandığı dönem 0-5 yıl aralığıdır. Bu durum yaş değişkeninde vurgulanan, 21-30 yaş gurubundaki akademisyenlerin bir üst guruptaki akademisyenlerden işi daha eğlenceli bulması ve işten daha fazla zevk alması, paralellik göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan, başka bir üniversitede çalışma isteğiyle işkoliklik alt boyutu; işten zevk alma ile tükenmişlik alt boyutları; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İsteksizlik, araştırmaya katılan akademisyenlerin kendi iç dünyasında bir baskı yaratarak böyle bir bulgunun ortaya çıkmasına neden olabilir. Başka üniversitede çalışmayı isteyen akademisyenlerin istemeyen akademisyenlere göre işten daha az zevk aldığı ve duygusal tükenme ile duyarsızlaşmayı daha çok yaşadıkları görülmektedir. Dolayısı ile işkoliklik ve tükenmişlik ortalamaları diğerlerine göre daha yüksektir.

Çocuk sayısı, sahip olunan unvan ve haftalık ders yükü değişkenleriyle işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri yönünden her hangi bir farklılaşma bulgusuna rastlanılmamıştır.

İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki negatif ilişkinin en yüksek olduğu boyutlar, işten zevk alma alt boyutu ile toplam tükenmedir. Pozitif ilişkinin en yüksek olduğu nokta ise, duygusal tükenme alt boyutu ile toplam tükenme arasındadır.

Son olarak, araştırmamızda işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmıştır. Benzer sonuca, Naktiyok ve Karabey (2005) tarafından Atatürk Üniversitesi'nde yapılan araştırmada da ulaşılmıştır. İşkolikliğin alt boyutlarından olan işten zevk alma boyutu; duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı negatif yönde, kişisel başarı alt boyutunu ise pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla toplam tükenmeyi ters yönde etkilemektedir. Bunun anlamı, işten zevk alma arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalacak, kişisel başarı hissi ise artacak ve sonuçta işten zevk alma boyutunun toplam tükenmeyi azaltıcı etkisi ortaya çıkacaktır.

İşe güdülenme hissini ise toplam tükenmeyi yükseltici bir etkisi söz konusudur. Yani işe güdülenme hissi arttığında toplam tükenme de artmaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuca göre, işkolikliğin tükenmişliği artıcı etkisi vardır. Ayrıca işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri bireylerin özelliklerine göre farklılık göstermektedir. İşkolikliği ve tükenmişliği önlemede bireysel faktörlerin uygulanması önemlidir. Akademisyenlere yönelik olarak işkoliklik ve tükenmişlik sendromu ile ilgili örgüt içi eğitim verilebilir ve seminerler düzenlenebilir. Dolayısıyla, bireylere olumsuz etkisi olan bu iki duruma karşı bireysel faktörlerle mücadelede başarı şansı yükselebilir.

İşkoliklik ve tükenmişliği önlemede bireysel faktörler tek başına yeterli değildir ve örgütsel faktörlerin de uygulanması gerekmektedir. Hatta örgütsel faktörler diğerine göre daha etkili bir araçtır. Araştırma sonucuna göre, akademisyenlerin örgüte bağlılığı düşük düzeyde çıkmıştır. Buna bağlı olarak alınabilecek örgütsel önlemler; her bir akademik personele eşit mesafede yaklaşmak, eğitim veya seminerler düzenleyerek, buralara akademisyenlerin katılımını sağlamak, iş yaşamı dışında da çalışanlara yönelik sosyal aktivitelerin düzenlenmesi ve çalışarak örgüte değer katan kişilerin ödüllendirilmesi olabilir.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda: "Üniversite: ..., bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; ... bir yükseköğretim kurumudur" (m./3) ve "Yükseköğretimin amacı: Öğrencilerini; ... Beden, zihin, ruh, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde geliştirmiş, ... vatandaşlar olarak yetiştirmek, ..." (m/4). Üniversitenin tanımının ve yükseköğretim kurumlarının amaçlarının bir kısmı yukarıda da verildiği gibi, yasayla belirtilmiştir. Buna göre, hem bilimsel araştırma ve yayın yapmak hem de yükseköğretim kurumlarındaki eğitim-öğretim faaliyetini yerine getirmek akademisyenlerin başlıca görevleri arasındadır. Akademisyenlerin görevlerindeki başarısı doğrudan toplumu ve ülke menfaatlerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Dolayısıyla üniversitelerde akademisyenlerle ilgili olarak bu tür

çalışmaların yapılması, örgütsel bir hastalık olan işkoliklik ve tükenmişliğin tespit edilip, gerekli önlemlerin alınmasında faydalı olacaktır.



KAYNAKLAR

- Akdağ, F. ve M. Yüksel (2010), “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı:1, 47-55.
- Akın, U. ve E. Oğuz (2010), “Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (3), 309-327.
- Alkan, E., S. M. Yıldız ve M. Bakır (2011), “Mobbingin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi”, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 270–280.
- Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2010), “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-SPSS Uygulamalı”, 6. Baskı, Sakarya Kitapevi, Sakarya.
- Ardıç K. ve S. Polatçı (2008), “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama”, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arı, G. S. ve E. Ç. Bal (2008), “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Celal Bayar Üniversitesi, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt. 15, Sayı 1, 131-148.
- Arıkan, R. (2007), “Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama”, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aşan, Ö. (2007), “Yönetim ve Organizasyon”, 2. Baskı, Ed. Salih Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aydın, Ö. (2006), “En Ünlü İşkolikler”, *Capital İş ve Ekonomi Dergisi*.
- Aytaç, S. (1997), “Çalışma Yaşamında Kariyer; Yönetimi, Planlanması, Geliştirilmesi, Sorunları”, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

- Bakker A. B., K. I. Van der Zee, K. A. Lewig ve M. F. Dollard (2006), “The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors”, *The Journal of Social Psychology*, 146, 1, 31-50.
- Baltaş, A. ve Z. Baltaş (2000), “*Stres ve Başa Çıkma Yolları*”, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Bardakçı, S. (2007), “*Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*”, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Bardakçı S. ve M. Baloğlu (2012), “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri”, *Eğitim ve Bilim*, Cilt: 37, Sayı: 164, 45-56.
- Barutçu, E. ve C. Serinkan (2008), “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olan Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 8(2): 541-561.
- Basım, H. N., ve H. Şeşen (2006),”Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:16, 160-168.
- Başer, M. U. ve F. Çobanoğlu (2011), “İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Nedenleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29(1), 125-136.
- Bayraktaroğlu, S., R. Ö. Kutanis ve D. Dosaliyeva (2009), “İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırılmalı Bir Araştırma”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir, 553-558.

- Bize, R. ve J. Milhaud (1999), “*Sanayi Psikolojisi ve İnsanın Yükselişi*”, Çev.: Mehmet Yazgan, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Brady, B. R., S. J. Vodanovich ve R. Rotunda (2008), “The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities” *The Psychologist-Manager Journal*, Vol.: 11(2), 241-263.
- Budak, G. ve O. Sürvegil (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 20, Sayı:2, 95-108.
- Budd, J. W., R. D. Arvey ve P. Lawles (1996), “Correlates and Consequences of Workplace Violence”, *J Occup Health Psychol*, 1(2), 197-210.
- Buick, I. ve M. Thomas (2001), “Who Do Middle Managers in Hotels Burn Out?”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13/6, 304-309.
- Burke, R. J. (2000), “Workaholism in Organizations: Psychological and Physical Wellbeing Consequences”, *Stress Medicine*, 16, 11-16.
- Burke, R. J. (2000) “Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions”, *International Journal of Management Reviews*, Vol.: 2(1): 1-16.
- Burke, R. J. (2000a) “Workaholism and Extra-Work Satisfaction”, *The International Journal of Organizational Analysis*, 7, 352-364.
- Burke, R. J., A. M. Richardsen ve M. Martinussen (2004), “Workaholism Among Norwegian Senior Managers: New Research Directions”, *International Journal of Management*, Vol.: 21(4).
- Burke, R. J. ve E. R. Greenglass (2001), “Hospital Restructuring and Psychological Burnout in Nursing Staff”, *Equal Opportunities International*, 20(1/2): 61-71.

- Cantarow, E. (1979), "Women Workaholics", *Mother Jones*, 6, 56.
- Cardinell, C. F. (1981), "Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses", *The Annual Meeting of the National Conference of Professors of Educational Administration*, Seattle.
- Carroll, J. J. ve B. E. Robinson (2000), "Parentification and Depression Among Adult Children of Workaholics and Adult Children of Alcoholics", *The Family Journal*, 8, 360-367.
- Cemaloğlu, N. ve D. E. Şahin (2007), "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt: 15, No: 2, 465-484.
- Cherniss, C. (1980), "*Professional Burnout in Human Service Organizations*", Praeger, New York.
- Cherrington, D. J. (1980), "The Work Ethic", *American Management Association*, New York.
- Cordes, C. L. ve T. W. Dougherty (1993), "A Review and an Integration of Research on Job Burnout", *The Academy of Management Review*, 18(4), Abi-Inform Global, 621-656.
- Çam, O. (1992), "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması", *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ankara, 155-160.
- Çam, O. (2001), "The Burnout in Nursing Academicians in Turkey", *International Journal of Nursing Studies*, 38, 201-207.
- Çimen, M. (2000), "*Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan*

Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Genelkurmay Başkanlığı
Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri
Yönetimi Bilim Dalı.

Çobanoğlu, Ş. (2005), “*Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*”,
Timaş Yayınları, İstanbul.

Davenport, N., R. D. Schwartz ve G. P. Eliot (2003), *Mobbing-İşyerinde Duygusal
Taciz*, Çev.: Osman Cem Öner toy, Sistem Yay., İstanbul.

Dierendonck, D. V., W. B. Schaufeli ve B. P. Buunk (2001), “Towards a Process Model
of Burnout: Results from a Secondary Analysis”, *European Journal of Work and
Organizational Psychology*, Vol.: 10(1), 41-52.

Dikmetaş, E., M. Top ve G. Ergin (2011), “Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve
Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi”, *Türkiye Psikiyatri Dergisi*, 22.

Dinham, S. ve C. Scott (1996), “Teacher Satisfaction, Motivation and Health: Phase
One of the Teacher 2000 Project”, *The Annual Meeting of the American
Educational Research Association*, New York.

Doef, M. V. D. ve S. Maes (1999), “The Job Demand-Control (support) Model and
Psychological Well-Being: A Review of 20 Years of Emprical Research”, *Work-
Stress*, 13(2).

Doğan, E. (2009), “İşkoliklik Tükenişi de Beraberinde Getiri”,
[http://www.yonetimonline.com/ar-ge/206-makaleler/639-Iskoliklik-Tukenisi-de-
Beraberinde-Getirir.html](http://www.yonetimonline.com/ar-ge/206-makaleler/639-Iskoliklik-Tukenisi-de-Beraberinde-Getirir.html)

Doğan, T. ve F. D. Tel (2011), “Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun
(DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliliğin İncelenmesi”, *Abant İzzet Baysal
Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.

- Durna, U. (2005), "A Tipi Ve B Tipi Kişilik Yapıları Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1, 275-290.
- Emhan, A., M. Mete ve A. Emhan (2012), "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Dicle Tıp Dergisi*, 39(1), 75-79.
- Emster Von, G. A. ve A. A. Harrison (1998), "Role Ambiguity, Spheres of Control, Burnout, and Work-Related Attitudes of Teleservice Professionals", *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(2), 375-386.
- Eren, E. (2006), "*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*", 9. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Ergin, C. (1992), "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması", *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ankara, 143-154.
- Ergin, C. (1995), Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt. 12, Sayı 1-2, 37-50.
- Freudenberger, H. J. (1974), "Staff Burnout", *Journal of Social, Iss.*, 30, 159-165.
- Freudenberger, H. J. ve G. Richelson (1981), "*Burn-Out; How to Beat the High Cost of Success*, Bantam Boks, Doubleday & Company", Inc., New York.
- Friedman, I. A. (1991), "High And Low Burnout Schools: Scholl Culture Aspects Of Teacher Burnout", *The Journal Of Educational Research*, 84(6), 325-333.
- Garson, B. (2005), "Work Addiction in The Age of Information Technology An Analysis", *IIMB Management Review*, Vol.: 15.

- Gençay, Ö. A. (2007), “ Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Girgin, G. (1995), “İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Glogow, E. (1986), “Burnout and Locus of Control”, *Public Personnel Managemet*, 79-83.
- Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Sun, B. and Lou, H. (1998). “Estirnates of Burnout in Public Agencies: Worlwide, How Many Employees Have Which Degrees of Burnout and With What Consequences?” *Public Administratiion Review*, 58, 59-65.
- Greengard, S. (1993), “Don’t Rush Downsizing: Plan, Plan, Plan”, *Personel Journal*.
- Greenglass, E. R. ve R. J. Burke (1988), “Work and Family Precursors of Burnout In Teachers: Sex Differences”, *Sex Roles*, Vol.: 18, No: 3-4, 215-229.
- Günbeyi, M.ve T. Gündoğdu (2010), “Polis Teşkilatının ‘İşkolik Çalışanları’, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.
- Gündüz, B. (2004), “Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Bazı Değişkenlere Göre Yordanması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Güney, S. (2006), “*Davranış Bilimleri*”, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Güzel, S. (2008), “Çalışma Sosyolojisi (Modern İşgücünün Oluşumu)”, *Literatürk*, İstanbul.

- Harpaz, I. ve R. Snir (2003), “ Workaholism: Its Definition and Nature”, *Human Relations*, 56(3), 292-320.
- Hipps, E. S. ve G. Halpin (1991), “Jop Stres Related to Performance Based Accreditation, Locus of Control, Age, and Geder as Related To Jop Satisfaction and Burnout in Teachers and Principals”, *Speeches or Meeting Papers 150, Report Research 143*, Alabama, U.S.
- Hogan, R.L. ve M. A. McKnight (2007), “Exploring Burnout Among University Online Instructors: An Initial Investigation”, *The Internet and Higher Education*, (10): 117-124.
- Houtman, I., K. Jettinghoff ve L. Cedillo (2007), “Raising awareness of stress at work in developing countries: A modern hazard in a traditional working environment, WHO”, *Protecting workers health Series*, No. 6, Ref Type: Report.
- İslamoğlu, A. H. (2009), “*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*”, Beta Yayınevi, İzmir.
- Izgar, H. (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Kitapevi, Ankara.
- Jackson, S. E. ve C. Maslach (1982), “After-Effects of Job-Related Stress: Families as Victims”, *Journal of Occupational Behavior*, 3: 63-77.
- Jackson, S. E. ve R. S. Schuler (1983), “Preventing Employee Burnout”, *Personnel*, March-April, 58-68.
- Jones, M. L. (1993), “Role Conflict: Cause of Burnout or Energizer?”, *Social Work*, 38(2), 136-141.
- Judge, T. A., E. A. Locke ve C. C. Durham (1997), “The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach”, *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.

- Kaçmaz, N. (2005), “Tükenmişlik Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kanai, A. ve M. Wakabayashi (2001), “Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees”, *International Journal of Stres Management*, 8(2), 129–145.
- Karasek, R. A. (1979), “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign”, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karatepe, O. M. ve M. Tekinkuş (2004), “İş-Aile Çatışması, Duygusal Yorgunluk ve Hizmet İyileştirme Performansı: Sınır Birim İşgörenlerine Yönelik Bir Araştırma”, *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 194-199, Bursa.
- Kart, M. E. (2005), “Reability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Batt): Turkish Form”, *Social Behavior and Personality*, 33(6), 609-618.
- Kayabaşı, Y. (2008), “Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 20, 191-212.
- Keser, A. (2005), “Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, Cilt: 55(1), İstanbul.
- Keser, A. (2009), “Çalışma Psikolojisi”, Ekin Yayınevi, Eylül, Bursa.
- Keskin, G. ve F. Ongun (2006), “Öğrencilerin Öz-Yeterlilik Düzeyleri ile Başa Çıkma Stratejilerinin İncelenmesi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, No: 7.
- Killinger, B. (1991), “*Workaholics: The Respectable Addicts*”, New York.
- Klaft, R. P. ve B. H. Kleiner (1988), “Understanding Workaholics”, *Business*, 38 (3), 37-40.
- Koçel, T. (2010), *İşletme Yöneticiliği*, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.

- Koustelios, A. (2001), “ Organizational Factors As Predictors Of Teachers Burnout”, *Psychol Rep.*, 88(3), 627-634.
- Koyuncu, M., R. J. Burke ve L. Fixenbaum (2006), “Work Experience and Staticfion of Male and Female Professors in Turkey: Signs of progress?”, *Equal Opputunities International*, 25(1), 38-47.
- Kubota, K., A. Shimazu, N. Kawakami, M. Takahashi, A. Nakata ve W. Schaufeli (2010), “Association Between Workaholism and Sleep Problems Among Hospital Nurses”, *Industrial Health*, 48, 864-871.
- Kutlu, F. (2006), “İşyerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Lee, H., R. Song, Y. S. Cho, G. Z. Lee ve B. Daly (2003), “A Comprehensive Model for Predicting Burnout in Korean Nurses”, *Journal of Advanced Nursing*, 44(5): 534-545.
- Lee, R. T. ve B. E. Ashford (1993). “A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model”, *Journal of Organizational Behavior*, 14: 3-20.
- Leiter, M. P. (2003), “*Areas of Worklife Survey Manual (Third Edition)*”, Centre for Organizational Research and Development, Wolfville, Canada.
- Leiter, M. P. ve C. Maslach (2004), “*Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout*”, Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Research in Occupational Stres and Well Being, Elsevier Ltd, Vol.: 3.
- Leiter, M. P. ve C. Maslach (2005), “*Banishing Bunrout: 6 Strategies for Improving Your Relationship with Work*”, John Wiley & Sons, San Francisco.

- Levi, L., M. Bartley, M. Marmot, R. Karasek, T. Theorell, J. Siegrist, R. Peter, K. Belkic, C. Savic, P. Schnall ve P. Landsbergis (2000), "Stressors at the Workplace: Theoretical Models", *Occup Med*, 15(1): 69-106.
- Levinson, H. (1996), "Burnout", *Harvard Business Review*. July-Aug., 153-161.
- Levinson, H. (2000), "When Executives Burn Out", *Work and Life Balance*, Harvard Business School Pres.
- Lingard, H. (2003), "The Impact of Individual and Job Characteristics on Burnout Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover", *Construction Management and Economics*, 21(1), 69-80.
- Luthans, F. (1992), "*Organizational Behavior*", McGraw Hil Company, New York.
- Machlowitz, M. (1980), "*Workaholics: Living With Them, Working With Them*", Simon & Schuster, New York.
- Martinussen, M., A. M. Richardsen ve R. J. Burke (2007), "Job Demands, Job Resources, and Burnout Among Police Officers", *Journal of Criminal Justice*, 35, 239-249.
- Maslach, C. ve M. P. Leiter (1997), "*The Truth about Burnout*", Jossey-Bass, San Francisco, Ca.
- Maslach, C. ve P. G. Zimbardo (1982), "*Burnout - The Cost of Caring*", Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C. ve S. E. Jackson (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach, C. ve S. E. Jackson (1986), "*Maslach Burnout Inventory Manual (2nd Ed.)*", Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.

- Maslach, C., W. B. Schaufeli ve M. P. Leiter (2001), "Job Burnout", *Annual Review Psychology*, 52: 397-422.
- McGee, R. (1989), "Burnout and Professional Decision Making: An Analogue Study", *Journal of Counseling Psychology*, 36(3),345-351.
- Mckay, J. (2004), "Workaholism: Praised or The Plauge of School Administrators?", *AASA Journal of Scholarship and Practice*, Summer, Vol.: 1(2), 6-9.
- Mcmillan, L. H. W. ve M. P. O'Driscol (2004) "Workaholism and Health, Implications for Organization", *Journal of Organizational Change*, Vol.: 17, No: 5, 509-5219.
- Mcmillan, L. H. W., M. P. O'Driscoll ve E. C. Brady (2004), " The Impact of Workaholism on Personal Relationships", *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171-186.
- Meier, S. T. (1984), "The Construct Validity of Burnout", *Journal of Occupational Psychology*, 57: 211-219.
- Meseri, R., Ş. Öztürk ve Y. Demiral (2010), "Mutfak ve Servis Çalışanlarında İş Gerilimi ve Etkileyen Etmenler", *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı: 37, 44-50.
- Morgan, G. (1998), "Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor", BZD Yayıncılık, Çev.: Gündüz Bulut, İstanbul.
- Naktiyok, A. ve C. Karabey (2005), "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Oates, W. (1971), "Confessions of a workaholic: The facts about work addiction", New York: World.

- Ogura, Kazuya (2006), “Contemporary Working Time in Japan-Legal System and Reality”, *Japan Labor Review*, Volume:3 No: 3, 5-22
- Ögel, K. (2011), “Çalışkan mısınız İşkolik mi?”, *İSMMMO Yaşam Dergisi*, Kasım-Aralık.
- Örmen, U. (1993), “Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özdemir, H. D. (2001), *Üniversite Akademik Personelinin Görev Unvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Özakar, S. (2004), “*Gel de Çalış Şimdi*”, Bileşim Yayınevi, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Ç. Kırel (2005), “Örgütsel Davranış”, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No: 49, Eskişehir.
- Pala, A. (2008), “Öğretmen Adaylarının Empati Kurma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1) 23. Sayı.
- Patton, W. ve R. Goddard (2003); “Psychological Distress and Burnout in Australian Employment Service Workers: Two Years On”, *Journal of Employment Counseling*, Vol. 40(1), 2–16.
- Peltzer, K., T. A. Mashego ve M. Mabebe (2003), “Short Communication: Occupational Stress and Burnout Among South African Medical Practitioners”, *Stress and Health*, Vol. 19(5), 275-280.
- Pietropinto, A. (1986), “The workaholic spouse”, *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20(5), 89-96.

- Piko, B. F. (2005), “ Burnout, Role Conflict, Job Satışsfaction and Psychosocial Health Among Hungarion Health Care staff: A Guestionnaire Survey” , *International Jounral of Nursing Students*.
- Pines, A. M. (1997), “Gender Differences in Burnout: Israelis’ Responses to the Intifada”, *European Psychologist*, 2(1), 28-34.
- Polat, G., A. Topuzoğlu, K. Gurbüz, Ö. Hotalak, H. Kavak, S. Emirikçi ve L. Kayış (2009), “Bilecik İli, Bozüyük İlçesi, Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(3), 217-222.
- Polatçı, S. (2007), “*Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Polatçı, S., K. Ardıç ve Z. D. Tınaz (2007), “Tükenmişlik Sendromu ve Demografik Özelliklerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Tokat Orta Öğretim Kurumlarında Bir Analiz”, Selçuk Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15.
- Porter, G. (1996) “Organizational Impact of Workaholism: Suggestions For Researching The Negative Outcomes of Excessive Work”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Porter, G. (2001), “Workaholic Tendencies and The High Potential for Stress Among Co-Workers”, *International Journal of Stres Management*, 8(2), 147-164.
- Robinson, B. E. ve P. Post (1997), “Risk of Addiction to Work and Family Functioning”, *Psychological Reports*, 81, 91–95.

- Robinson, B. E., C. Flowers ve N. Kok-Mun, (2006), “The Relationship Between Workaholism and Marital Disaffection: Husbands’ Perspective”, *The Family Journal: Counseling and Therapy For Couples and Families*, 14(3), 213-220.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008), “Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:23 Sayı:1, 35-49.
- Sargent, L. D. ve D. J. Terry (2000), “The Moderating Role of Social Support in Karasek’s Job Strain Model”, *Work-Stress*, 14(3).
- Savul, G. (2008), “Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W. ve VanRhenen, 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.
- Scott, K. S., K. S. Moore ve M. P. Miceli (1997), “An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism”, *Human Relations*, 50, 287-314.
- Selçukoğlu, Z. (2001), “Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Shifron, R. ve Reysen R. R. (2011), “Workaholism: Addiction to Work”, *The Journal of Individual Psychology*, Vol.: 67(2), 136-146.

- Shirom, A. (1989), "Burnout in Work Organizations", (Eds.) C. L. Cooper ve I.T. Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 25-48, New York, Wiley.
- Snir, R. ve I. Harpaz (2004), "Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism", *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536.
- Solmuş, T. (2004), "*İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler (Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi)*", Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Spence, J. T. ve A. S. Robbins (1992). "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Sprankle, J. K. ve H. Ebel (1987), "*The Workaholic Syndrome*", New York: Walker.
- Strauser, D. R., K. Ketz, ve J. Keim (2002), "The Relationship between Self-Efficacy, Locus Of Control and Work Personality", *Journal of Rehabilitation*, 68: 20-26.
- Sucuoğlu, B. ve N. Kuloğlu (1996), "Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi", *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Sürgevil, O. (2005), "*Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sürvegil, O. (2006), "*Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*", Nobel Yayın, Ankara.
- Şahin, N. H. (1998), "Stresle Başa Çıkma, Olumlu Bir Yaklaşım İçinde; İş Yerinizdeki Stres Kaynakları", *Türk Psikoloji Derneği Yayınları*, No: 2, 3. Basım, Ankara.
- Şimşek, Ş., T. Akgemci ve A. Çelik (2003), "*Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*", 3. Baskı, İstanbul.
- Şişman, M. (1994), "*Örgüt Kültürü*", Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

- Taris, T. W., I. van Beek and W. B. Schaufeli, “Why Do Perfectionists Have a Higher Burnout Risk Than Others? The Mediational Effect of Workaholism”, *Romanian Journal of Applied Psychology*, vol.12, no.1, 1-7.
- Temel, A. (2006), “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt :8(2), 104-127.
- Tepeci, M. ve K. Birdir (2003), “Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-23 Mayıs, Afyon.
- Torun, A. (1995), “*Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuğrul, B. ve E. Çelik (2002), “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 12.
- Tümkaya, S. (1997), “Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri”, *4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Eskişehir.
- Uğurluoğlu-Ok, S. (2002), “*Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi*”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara.
- Um, M. ve D. F. Harrison (1998), “Role Stressors, Burnout, Mediators, and Job Satisfaction: A Stress-Strain-Outcome Model and An Empirical Test”, *Social Work Research*, 22(2), 100-116.

Yazıcı, K. ve E. Avcı (2011), “Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 4, 29-37.

Yıldırım, F. (1996), “Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



EK**Araştırmada Uygulanan Anket Formları**

Değerli Hocam;

Bu anket formu; Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülen bir tez çalışmasında (*Giresun Üniversitesi akademik personelinin işkoliklik ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki üzerine bir analiz*) kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır.

Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

*Saygılarımla,
Öğr. Gör. Murat BAŞARAN
Giresun Üniversitesi
Şebinkarahisar MYO*

BÖLÜM I

Bu bölümde kişisel bilgiler istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz.

- Cinsiyetiniz** Erkek Kadın
- Yaşınız** 21-30 31-40 41-50 51 ve üzeri
- Medeni Durum** Evli Bekar Boşanmış/Dul
- Çocuğunuz varsa, kaç tane?** Yok 1 2 3 4 5 veya daha fazla
- Akademik Ünvanınız** Prof. Dr. Doç. Dr. Yrd. Doç. Dr.
 Öğr. Gör. Dr. Öğr. Gör. Arş. Gör. Dr.
 Arş. Gör.
- İdari Göreviniz** Var Yok
- Haftalık Ders Yükünüz** Ders yüküm yok 1-5 6-10 11-15 16-20
 21-25 26-30 31-35 36-40 41 ve üzeri
- Kaç yıldır akademisyen olarak görev yapıyorsunuz?** 0-5 6-10 11-15
 16-20 21-25 26 ve üzeri
- Fırsatınız olsa, başka bir üniversitede çalışmayı düşünür müydünüz?**
 Hayır Evet

Arka sayfaya geçiniz.

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her ifade ile ilgili durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Lütfen işiniz ile ilgili olarak hissettiklerinizi en iyi yansıtan kutucuğu (X) işaretleyiniz.

SPENCE ve ROBBİNS İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.					
2	İşten kaydattığımda kendimi suçlu hissederim.					
3	Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.					
4	İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.					
5	Gerçekten hafta sonlarını ipe çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!					
6	İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.					
7	İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.					
8	İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.					
9	Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.					
10	Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.					
11	Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.					
12	Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.					
13	Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.					
14	İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.					
15	Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.					
16	İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.					
17	Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim.					
18	Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.					
19	Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkar ve huzursuz eder.					
20	Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.					

Arka sayfaya geçiniz.

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her ifade ile ilgili durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Lütfen işiniz ile ilgili olarak hissettiklerinizi en iyi yansıtan kutucuğu (X) işaretleyiniz.

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ		Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.					
13	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.					
17	İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşimde karşılaştığım insanların, bazı problemlerinin nedeni sanki benmişim gibi davrandıklarını düşünüyorum.					

Çalışmamıza göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür ederiz.

Araştırma hakkında merak ettiğiniz tüm hususlarda bizden bilgi alabilirsiniz.

ÖZGEÇMİŞ

1980 yılında Giresun'da dünyaya geldi. İlk ve orta öğrenimini Giresun'da tamamladı. 1997 yılında Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümünü kazandı ve 2001 yılında onur öğrencisi olarak mezun oldu. 2005-2008 yılları arasında İstanbul Atatürk Havaalanında, Duty Free Shoplarda, çalıştı. Ağustos 2008 tarihinde Giresun Üniversitesi Şebinkarahisar MYO'da öğretim görevlisi olarak çalışmaya başladı. Halen, Eylül 2012 tarihinden bu yana, Giresun Sosyal Bilimler MYO'da öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır.