

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Atılhan NAKTİYOK^(*)
Canan Nur KARABEY^(**)

Özet: Bu çalışmanın temel amacı işkoliklik ile zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyeleri arasından belirlenen örneklemde işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri anket yöntemine dayalı olarak araştırılmıştır. Elde edilen bulgular işkoliklik düzeyindeki artışın zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişliği artırdığını göstermiştir. Ayrıca araştırmada, yöneticilik görevi olan, daha yaşlı olan ve Yardımcı Doçent unvanına sahip olan öğretim üyelerinin hem işkoliklik hem de tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Buna karşın cinsiyet, gelir düzeyi ve sigara içme davranışı açısından öğretim üyelerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında önemli bir farklılığa rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: işkoliklik, tükenmişlik sendromu, fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme.

Abstract: The main aim of this study is to find out the relationships between workaholism and mental, physical and emotional exhaustion. For this reason workaholism and burnout levels of the sample which was drawn from the academics in Atatürk University was investigated with survey method. The findings indicate that an increase in the level of workaholism increases mental, physical and emotional exhaustion. Furthermore in the study it was observed that both workaholism and burnout levels of academics who had managerial roles, who were older and instructor were higher. On the other hand, in terms of gender, income level and smoking habits, no significant difference was observed between workaholism and burnout levels of academics.

Keywords: workaholism, burnout syndrome, physical, mental and emotional exhaustion.

I.Giriş

İlk kez 1968 yılında din bilimci Oates tarafından sürekli çalışmaya yönelik olarak hissedilen bir dürtüyü ve sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla olan ilişkileri bozacak derecede sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyacı tanımlamak için kullanılan işkoliklik kavramı günümüzde araştırmacılar tarafından aşırı çalışan, diğer aktivitelerden uzak kalarak çalışmaya aşırı düşkün olan, işine bağımlı olan ve çalışmadığı zaman bile işini düşünen bireyleri ortaya koymak için kullanılmaktadır (McMillan v.d.,2001:69; Seybold ve Salomone,1994:4; Burke,2000(a):3; Harpaz ve Snir,2003:292; Spence ve Robbins,1992:160). Aynı kişi tarafından farklı örgütsel ortamlarda sergilenen sabit bir davranış şekli olarak görülen işkoliklik, aşırı çalışmaya ve

^(*) Doç.Dr. Atatürk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

^(**) Arş.Gör. Atatürk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

çalışılmayan zamanlarda bile işi düşünmeye neden olmaktadır (Scott v.d.,1997:292; Spence ve Robbins,1992:161). İşkolikler;çalışmaya yüksek sayılabilecek derecede bağlılık duyarlar ve dışsal ihtiyaçlardan kaynaklanmadığı halde işleriyle ilgili aktivitelere ve düşüncelere düzenli ve önemli ölçüde fazla zaman ayırırlar (Harpaz ve Snir,2003:294; Spence ve Robbins,1992:161).

Bazı araştırmacılar işkolikliği pozitif olarak nitelendirirken, diğerleri bunu negatif bir olgu olarak görmektedir (Scott v.d.,1997:288; Burke, 2000(a):1; Harpaz ve Snir,2003:292; Spence ve Robbins,1992:161). Machlowitz (1980) yaptığı nitel araştırmada 100'den fazla işkolikliği incelemiş ve onları çok memnun ve üretken bulmuştur (Burke,2000(a):1; Harpaz ve Snir,2003:292). Buna karşılık işkolikliği negatif olarak nitelendirenler işkolikleri; çalışma arkadaşlarına zorluk çıkaran, işlerini iyi yapmayan, mutsuz ve saplantılı bireyler olarak görmektedir (Burke,2000(a):1; Porter,2001:148; Robinson,2000:32; Harpaz ve Snir,2003:293).

Tükenmişlik, yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen, fizyolojik, zihinsel ve duygusal alanlarda hissedilen bir durumdur. Tükenmişlikle ilgili olarak yapılan araştırmalarda, kişiler arası ilişkilerin, fazla iş yükünün ve kişinin stresle başa çıkamadaki başarısının tükenmişlikle alakalı olduğu görülmüştür (Tuğrul ve Çelik,2002:2). Başka bir ifade ile kişiler arası ilişkilerin iyi olmaması, fazla iş yükü ve stres bireysel tükenmeye yol açmaktadır. Bu nedenle işkoliklikle tükenme arasında pozitif bir ilişki olması beklenebilir. Zira işkoliklik tanımlamalarında da, işkoliklerin çalışma dışındaki faaliyetlere çok az zaman ayırdıkları, çalışma alışkanlıklarını düzenleme yeteneğine sahip olmadıkları, potansiyel olarak ölümcül bir rahatsızlığa yakalanma eğiliminde oldukları ve işkoliklik ile stres, psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri arasında pozitif bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir (Scott v.d.,1997:300; Robinson,2000:35). Çünkü işkoliklik sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla olan ilişkileri bozacak derecede, sürekli çalışmak için aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bir anlamda bireysel kapasiteyi zorlayan bu ihtiyaç bireyin fiziksel, duygusal ve ruhsal sağlığını ve diğer insanlarla olan ilişkilerini olumsuz olarak etkileyebilir.

Bu çalışmada işkoliklikle tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Çünkü popülaritesine rağmen işkoliklik olgusuyla ilgili bilimsel araştırma sayısı oldukça kısıtlıdır. Örneğin Sosyal Bilimler Alıntı İndeksi (SSCI) ve Uluslararası Tez Özetleri bünyesinde konu ile ilgili % 75'i ABD kökenli örneklemeye dayanan 29 deneysel makale bulunmuştur (McMillan v.d.,2001:70; Scott v.d.,1997:287). İşkoliklikle tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi inceleyen ve demografik ve çevresel değişkenler açısından işkolikliği ve tükenmişlik sendromunu bir arada ortaya koyan araştırma sayısı ise yok denecek kadar azdır.

II. İşkoliklik Kavramı

Genellikle işe alışılmamış bir şekilde odaklanmayı ifade etmek üzere kullanılan işkoliklik kavramı ilk defa 1968 yılında Amerikalı din bilimci Oates tarafından ortaya atılmıştır (McMillan, vd.,2001:69). Oates sürekli çalışmaya yönelik hissettiği dürtüyü belirtmek için işkolikliği alkol bağımlılığına benzetmiş ve sağlığı, mutluluğu ve diğer insan ilişkilerini bozacak derecede, sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç şeklinde tanımlamıştır (McMillan v.d.,2001:69; Seybold ve Salomone,1994:4; Burke,2000(a):3; Harpaz ve Snir,2003:292; Spence ve Robbins,1992:160). Günümüzde kavram bir çok araştırmacı tarafından aşırı çalışan, diğer aktivitelerden uzak kalarak çalışmaya aşırı düşkün olan, işine bağımlı olan ve çalışmadığı zaman bile işini düşünen bireyleri ortaya koymak için kullanılmaktadır (Burke, 2000(a):3, Scott v.d.,1997:292; Spence ve Robbins,1992:161; Harpaz ve Snir,2003:292).

İşkoliklik olgusu üç temel boyutta incelenebilir. Bu boyutlar çalışma ilgisi (work involvement), çalışma yönelimi (work driven) ve çalışma zevkidir (work enjoyment). Çalışma ilgisi; genel olarak çalışma saatlerinde ve çalışma saatleri dışında zamanı üretken kullanmayı ifade etmektedir. Çalışma yönelimi, kişinin kendisini çalışmaya mecbur hissetmesini ve sürekli işini düşünmesini ortaya koyar. Çalışma zevki ise kişinin yaptığı işten zevk almasıdır (Spence ve Robbins,1992:162-166). Konu ile ilgili olarak önemli çalışmaları olan Spence ve Robbins işkolik olan bireyi; çalışma ilgisi yüksek, kendini içsel baskılar nedeniyle çalışmaya mecbur veya yöneltilmiş hisseden ve bu nedenle çalışma yönelimi yüksek olan, buna karşın çalışma zevki düşük kişi olarak tanımlamışlardır. İş düşkün olan bireyi işkolik olan bireyden ayıran araştırmacılar, iş düşkününü işkolikten farklı olarak çalışma zevki yüksek olan ve kendisini çalışmaya zorlanmış hissetmeyen bireyler olarak ortaya koymuşlardır (Spence ve Robbins,1992:162). Bu ayrım literatürde genel olarak kabul görmekle birlikte 3 temel yönden eleştirilmektedir. İlk olarak, çalışmaya yüksek derecede bağımlı olmanın, çalışmaya bir hayli fazla zaman ayırmaktan çok farklı olduğu, ilkinin bir psikolojik durum veya tutum olduğu, diğerinin ise bir davranışsal hareket olduğu ifade edilmektedir. İkincisi, “çalışmaya bir hayli fazla zaman ayırma” ifadesinin belirsiz olduğu, bununla ne kastedildiğinin anlaşılmadığı yönünde tartışma vardır. Son olarak, Spence ve Robbins’in öne sürdüğü gibi bütün işkoliklerin çalışma zevki düşük kişiler olmadığı, yalnızca bazıları için bu öngörünün geçerli olduğu ileri sürülmektedir (Scott v.d.,1997:290).

Scott ve arkadaşları ise 3 tür işkolik davranış şekli olduğunu öne sürmüştür. Bunlar; zorlayıcı-bağımlı (compulsive- dependent), mükemmeliyetçi ve başarı yönelimli işkolik davranışlarıdır (Scott v.d.,1997:297). Zorlayıcı-bağımlı işkolikler; başlangıçta niyetlendiklerinden daha uzun süre çalışırlar, çalışmalarının aşırı olduğunu fark ederler fakat bunu azaltamaz veya kontrol edemezler, sosyal problemlere veya sağlık problemlerine rağmen çalışmayı

sürdürürler ve işten uzak kaldıklarında endişe yaşarlar. Mükemmeliyetçi işkolikler ise kendilerini katılığa ve daha fazla kontrol kazanmaya yönelten sıra dışı bir kontrol ihtiyacı hissederler. Başarı yönelimli işkolikler orta derece zorluktaki işleri başarmak için çabalarlar, rekabetle motive olurlar ve amaçlara odaklanabilme ve ödülleri erteleyebilme yeteneğine sahiptirler (Scott v.d.,1997:297-300).

İşkoliklikle ilgili veriler genelde bağımlılık veya özellik bakışlarından birisiyle ifade edildiğinden ve yayınların çoğunda öğrenme teorisine atıf yapıldığından, McMillan ve arkadaşları işkolikliği 3 temel yaklaşım altında incelemiştir: Bu yaklaşımlar; bağımlılık, öğrenme ve özellik teorileridir. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular özellik teorilerini desteklemektedir. Buna göre işkoliklik; çevresel şartlar tarafından uyarılan ve daha sonra bunlarla beslenen kişisel bir özellik olarak görülmektedir. (McMillan v.d.,2001:78-86). Scott ve arkadaşları tarafından literatürde işkoliklere atfedilen özellikleri belirlemek için yapılan araştırmada ise işkoliklerin üç temel özelliği ortaya konmuştur. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Scott v.d.,1997:292);

- İşkolikler, çalışma aktivitelerine istekli olarak zaman harcarlar.
- İşkolikler çalışmadıkları zaman bile işlerini düşünürler.
- İşkolikler örgütsel ve ekonomik ihtiyaçların ötesinde çalışırlar.

İşkoliklik bazen örgüte duyulan aşırı bir bağlılık veya bunun bir şekli, aşırı iş ilgisi veya çalışma ilgisi olarak düşünülmektedir. Bununla birlikte işkoliklik örgütsel bağlılıktan ve iş ilgisinden farklıdır. Örgütsel bağlılık, iş ilgisi veya çalışma ilgisi gibi kavramların önemli bir tutumsal bileşeni varken, işkolikliğin bir tutum bileşeni yoktur (Scott v.d.,1997:295). Örneğin son yıllarda örgütsel davranış araştırmalarına oldukça sık konu olan örgütsel bağlılık, çok boyutlu incelenmekte ve örgüte olan duygusal yakınlığı (duygusal bağlılık), örgütten ayrılmanın doğuracağı maliyeti (süreklilik bağlılığı) ve örgütte kalmaya yönelik ahlaki bir zorunluluğu (normatif bağlılık) içermektedir. Örgütsel bağlılık bir anlamda örgüt, iş, işveren gibi durumsal faktörlere bağlı olarak değişen bir tepki veya tutum şeklidir. Buna karşın işkoliklik örgüt ve işveren gibi faktörler hakkındaki düşüncelerden bağımsız olarak, farklı çalışma ortamlarında fazladan çaba sarf etmeyi sürdürmeyi ortaya koymaktadır. Ayrıca işkoliklerin örgütsel amaç veya değerlere uyum gösterdikleri, işyerinden ayrılmanın maliyetini algıladıkları veya işyerinde kalmak için mecburiyet hissettikleri ortaya konulmamıştır. Başka bir ifade ile işkoliklik örgüte aşırı bir bağlılık duyma durumu değildir.

İşkoliklik iş ve çalışma ilgisinden de farklıdır. Bireyin psikolojik olarak işine ne derece katıldığını ifade eden iş ilgisi dört yönden işkoliklikten ayrılır. İlk olarak, işkoliklik çalışmayla ilgili bir tutum veya inanç değildir. İkincisi, bütün işkolik davranış şekilleri işkolikliğin iş sayesinde ihtiyaçlarını karşılaması nedeniyle oluşmamakta, bağımlılık gibi başka faktörler nedeniyle de ortaya çıkabilmektedir. Üçüncüsü, işkolikler belli bir işle ilgili duygularından veya işin özelliklerinden bağımsız olarak, farklı çalışma ortamlarında aynı davranış

şekillerini sergilemektedirler. Dördüncüsü, yüksek iş ilgisi duyan çalışanlar işkolik davranış göstermeyebilir. Yani işkoliklik aşırı iş ilgisi ile aynı değildir. Yine çalışma ilgisi, bir insanın çalışmanın değeriyle ilgili ahlaki bir inancıdır. Fakat işkoliklik çalışmayla ilgili bir tutum veya inancı ifade etmez. Bunun yerine işkoliklik bir davranış şeklidir ve çalışmayla ilgili genelleştirilmiş düşüncedir (Scott v.d.,1997:295-297).

III.İşkoliklik ve Tükenmişlik (Tükenme) Sendromu

Tükenme (burnout) kavramı ilk defa 1974'te Freudenberger tarafından ortaya atılmış ve insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamı taşıyan duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (<http://ilkogretim-online.org.tr/vol2say1/v02s01a.htm>; Koyuncu, 2001:349). Daha sonraki yıllarda bu sendroma ilişkin 3 temel etmen tanımlanmıştır. Bu etmenler, duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı duygusunda veya beceride azalma olarak sıralanabilir. (Barut ve Kalkan, 2002:66; Hellesoy v.d., 2000:235; Boles v.d.,2000:13). Duygusal tükenme kişinin ruhen yıpranma duygusu yaşamasını ifade ederken, duyarsızlaşma kişinin hizmet ettiği veya birlikte çalıştığı kişilere karşı olumsuz, katı ve anlayışsız olmasını ifade etmektedir. Kişisel başarı duygusunda veya beceride azalma ise kişinin yeterlilik ve başarıya ulaşma duygusunda azalmayı göstermektedir.

Tükenmişlik sendromu birey üzerinde fiziksel, duygusal ve zihinsel rahatsızlıklar yaratmaktadır (Tepeci ve Birdir,2003:963). Fiziksel tükenmişlik belirtileri; kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma, sık baş ağrıları, bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları gibi değişik sorun ve yakınmaları içerir. Duygusal tükenmişlik bulguları depresif duygulanım, güvensiz hissetme, ümitsizlik, gerilim ve tartışma artışı, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygulanımlarda artış, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma içermektedir. Zihinsel tükenmişlik bulguları ise doyumsuzluk, kendine, işine ve genel olarak yaşama karşı negatif tutumlar içerebilir (<http://www.ttb.org.tr/STED/sted0201/1.html>;http://www.cvtr.net/makale/is_trend/brnout_sendromu.htm; Gini,1998:52). Özellikle insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarındaki çalışanlarda sıkça görülen tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasında oldukça etkili olan 3 durum vardır (Tepeci ve Birdir,2003:959; Hellesoy v.d.,2000:234). Bunlar; rol çatışması, rol belirsizliği ve kişinin aşırı sorumluluk yüklenmesi olarak sıralanabilir. Bunların dışında çalışma ortamıyla ilgili bazı problemler de strese ve kişinin yaptığı işte kendini mutsuz hissetmesine, dolayısıyla tükenmişliğine katkıda bulunabilir. Bu problemlerin başlıcaları şunlardır (Tuğrul ve Çelik,2002:2; Iverson v.d.,1998:3; Koyuncu,2001:349);

1. Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması,
2. Müşterilerin gereksinimlerinin finanssal, bürokratik ve idari nedenlerden

- dolayı karşılanamaması,
3. Önderlerin yetersizliği, denetim yetersizliği ya da her ikisi,
 4. Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme,
 5. Yaptığı işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olma,
 6. Çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması,
 7. Aşırı zor ve yoğun iş ortamı,
 8. İşyerinde sosyal desteğin ve motivasyonun yetersizliği.

İşkolikliği özellikle bağımlılık yaklaşımıyla tanımlayan araştırmacılar, yaptıkları işkoliklik tanımlamalarında, işkoliklerin çalışma dışındaki faaliyetlere çok az zaman ayırdıklarını, işkoliklik ile stres, psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Örneğin Killinger (1991) işkolikliğin stres ve tükenmenin sonunda zararlı yan etkilere neden olabileceğini ifade etmiş, Yates ise (1988) Japonya'daki gibi uzun çalışma sürelerinin etkileriyle ilgili endişelerini dile getirmiştir (Scott v.d.,1997:288-300). Zira Karoshi, yani fazla çalışma nedeniyle gerçekleşen ani ölüm, Japonya'nın Sağlık ve Refah Bakanı'na göre Japon çalışanların ölüm nedenleri arasında ikinci sırada gelmektedir (Gini,1998:53). Teorik çalışmaların yanında ampirik çalışmalarda da işkoliklik ile tükenme arasındaki ilişkiyi destekleyebilecek yönde bulgular elde edilmiştir. Ancak ölçülen işkoliklik boyutuna göre bu ilişki değişmektedir (McMillan v.d.,2001:74; Kanai ve Wakabayashi, 2001:130).

İşkoliklik ile tükenme arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilmek için, işkolikliğin her bir boyutu ile tükenme arasındaki ilişkiyi ayrı ayrı incelemek gerekir. Çalışma yönelimi, kişinin kendisini çalışmaya mecbur hissetmesini ve sürekli işini düşünmesini ortaya koyar. Spence ve Robbins'in (1992) ve Elder'ın (1991) yaptıkları araştırmada, stres ve çalışma yönelimi boyutu arasında pozitif ilişki bulunmuştur (McMillan v.d.,2001:73). Yine işkolikliğin çalışma yönelimi boyutuyla sağlık şikayetleri arasında tüm araştırmalarda pozitif ilişki bulunmuştur (McMillan v.d.,2001:73). Burke (2000b) yaptığı araştırmada bu boyutla aile, arkadaşlar ve topluluktan memnun olma arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Burke, 2000(b):361). Çalışma ilgisi yüksek olan birey çalışma saatlerinde ve çalışma saatleri dışında zamanını oldukça üretken kullanmak ister, bu durum da birey üzerinde baskı yaratabilir. Çalışma yönelimi yüksek olan birey ise bir anlamda sağlığını, mutluluğunu ve diğer insanlarla olan ilişkilerini bozacak derecede, sürekli çalışmak için aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç duyar. Sonuç olarak; çalışma yönelimi ve çalışma ilgisi yüksek olan bireyin kendisini sürekli çalışmaya mecbur hissetmesi, çalışmadığı zamanlarda bile işini düşünmesi ve bu nedenle kendisini huzursuz hissetmesi strese, sağlık problemlerine ve çevresindeki insanlarla olan ilişkilerinde sorunlara yol açacaktır. Bunlar da bireyin tükenmişlik sendromu yaşama olasılığını artıracaktır.

Daha önce de ifade edildiği gibi, işkolik olan bireyler içsel baskılar nedeniyle çalışmaya bağlı olan ve mecbur veya yöneltmiş hisseden bu nedenle

çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi yüksek olan, buna karşın çalışma zevki düşük olan bireylerdir. Çünkü çalışma zevki yüksek olan birey kendini çalışmaya zorlanmış olarak hissetmez. Aksine yaptığı işten zevk aldığı taktirde çalışmayı sürdürür. Bir anlamda çalışmasının aşırı olduğunu fark ettiğinde çalışmayı azaltır veya kontrol eder. Başka bir ifade ile çalışma zevki yüksek olan birey sosyal problemlere veya sağlık problemlerine rağmen çalışmayı sürdürmez. Bu nedenle çalışma zevki yüksek olan, yani işini severek yapan bireyin daha az tükenme yaşaması beklenecektir. Bu görüşler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₁: Bireyin çalışma yönelimi arttıkça tükenme sendromu yaşama eğilimi artacaktır.

H₂ : Bireyin çalışma ilgisi arttıkça tükenme sendromu yaşama eğilimi artacaktır.

H₃: Bireyin çalışma zevki arttıkça tükenme sendromu yaşama eğilimi azalacaktır.

IV.Araştırmanın Amacı

Araştırmamızın temel amacını işkoliklik derecesindeki değişimin, tükenmişlik sendromu üzerine yaptığı etkiyi belirlemek oluşturmuştur. Bu ana amaca bağlı olarak şu konular üzerinde yoğunlaşmıştır;

- İşkolikliği oluşturan bileşenlerin belirlenmesi,
- Tükenmişlik sendromunu oluşturan bileşenlerin belirlenmesi,
- Örneğimizde yer alan akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin irdelenmesi,
- İşkoliklikle tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin incelenmesi,
- Demografik değişkenler açısından akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılıkların belirlenmesi.

V.Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın ana kütlelerini, Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyeleri oluşturmuştur. Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyesi sayısı 1071'dir. Bu ana kütlede %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı öngörülerek belirlenecek örnek büyüklüğü 286 olarak hesaplanmıştır (Kurtuluş,1998:235; İdil,1980;132). Bununla birlikte cevap vermeme olasılığı ve cevaplama hataları dikkate alınarak tesadüfi olarak belirlenen toplam 300 öğretim üyesine anket formları dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 182 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüşüm oranı % 61,6 dır.

Araştırmamızda veri toplama yöntemi olarak anket formundan yararlanılmıştır. Akademisyenlerin işkoliklik dereceleri Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen, işkoliklik konusundaki araştırmalarda oldukça sık kullanılan bir ölçüm aracı olan ve işkoliklik bataryası (WorkBAT) adı verilen bir ölçekle ölçülmüştür. Toplam 25 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert ölçeğiyle

değerlendirilmiştir (Spence ve Robbins,1992:165). Ölçek çalışma yönelimi, çalışma zevki ve çalışma ilgisi olmak üzere 3 işkoliklik boyutuna dayanmaktadır. Amerika, Japonya, Kanada, Avustralya ve Yeni Zelanda'da ölçekle yapılan çalışmalarda ölçeğin geçerliliği desteklenmiştir (McMillan v.d.,2001:72).

Çalışmamızda akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri Pines ve Kafry tarafından geliştirilen ve toplam 21 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeği ile değerlendirilmiştir (Weisberg,1994:7). 5'li Likert ölçeği çerçevesinde derecelendirilen ölçek fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme şeklinde 3 temel boyuttan oluşmaktadır.

Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda yaş, cinsiyet, akademik unvan, medeni durum yöneticilik görevi gibi değişkenlerle işkoliklik arasındaki ilişki tartışılmıştır. Örneğin Spence ve Robbins (1992) akademik görevi olanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, işkoliklikle medeni durum, yaş ve akademik unvan arasında bir ilişki bulamamıştır (Spence ve Robbins,1992:170). Burke (1999) yaptığı çalışmada işkoliklikle cinsiyet arasında bir ilişki tespit edememiştir (Burke,2000(a):11). İşkoliklik açısından ekonomik nedenlerin önemini vurgulayan araştırmacılar (Lawler, 1971) bulunmasının yanında, bazı araştırmacılar (Scott v.d.,1997; Machlowitz,1980) işkolikliğin temelinde ekonomik nedenlerin bulunmadığını belirtmiştir (Harpaz ve Snir, 2003:299). Yine literatürde işkoliklikle sigara içme davranışı arasında ilişki olup olmadığı yönünde farklı görüşler vardır (McMillan v.d.,2001:76). Harpaz ve Snir (2003) ise yaptıkları araştırmada profesyonellerin ve yöneticilerin, profesyonel olmayan ve yönetici olmayan çalışanlarla karşılaştırıldığında, işkolik olma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu görmüştür (Harpaz ve Snir,2003:313). Bu nedenle; anket formunda kontrol değişkeni olarak ele alınan yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik unvan, yöneticilik görevi ve sigara içme davranışı gibi demografik ve çevresel özellikleri belirlemeye yönelik olarak hazırlanan 6 soruya yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan soru kağıdından anlamlı sonuçlar çıkarabilmek için öncelikle kullanılan anket formlarının güvenilirlik ve geçerlilik boyutları araştırılmıştır. Bir ölçüm aracının güvenilirliği çeşitli yöntemlerle hesaplanmakla birlikte, içlerinde en yaygın olanı içsel tutarlılık (internal consistency) yöntemidir. Çalışmamızda bu yöntemle hesaplanan cronbach alpha güvenilirlik ölçütü kullanılmıştır. Güvenilirlik analizleri sonucunda bu değer 0,86 ile 0,94 arasında değiştiği görülmüştür. Aynı zamanda ölçeklerden herhangi bir ifade çıkarıldığında ölçeklerin içsel tutarlılığında önemli bir artış gerçekleşmemiştir. Bu da ölçüm aracının içsel tutarlılığının, dolayısıyla güvenilirliğinin kabul edilebilir bir düzeyde olduğunu desteklemektedir.

Geçerlilik, ölçeğin ölçülmesi amaçlanan özelliği ölçüp ölçmeyeceğinin saptanmasında kullanılmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlikleri saptandıktan sonra, ilgili ölçeğin gerçekte ölçülmesi istenen değişkeni ne derece ölçebildiğini ortaya koyabilmek için yüzeysel (içerik), yakınsama (convergent) ve ayrışma

(discriminate) geçerliliği analizleri yapılmıştır. Yüzeysel geçerliliği sağlayabilmek amacıyla soru formları hazırlanırken, başka bir dilde hazırlanan ölçeklerden alınan ifadeler tercüme ve geri tercüme yöntemine göre düzenlenmiştir. Başka bir ifade ile bu ifadeler önce İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş, daha sonra Türkçe'ye özgü anlamların orijinal mesajı doğru olarak yansıtıp yansıtmadığını belirlemek amacıyla tekrar Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiştir. Sonuçta hiçbir ifadenin dil anlamında özel kültürel bağlamının olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca soru formları hazırlanırken konunun uzmanları ile görüşülmüş ve ifadelerin anlaşılabilirlik düzeyinin tespit edilebilmesi amacıyla soru formları 30 öğretim üyesine uygulanmıştır. Konunun uzmanlarının ve öğretim üyelerinin fikirleri doğrultusunda anket formundaki bazı ifadeler yeniden düzenlenmiştir.

Tüm ölçeklerin yakınsama (convergent) ve ayrışma (discriminate) geçerlilikleri önce madde analizi, daha sonra da açıklayıcı faktör analizi yöntemi kullanılarak kontrol edilmiştir. Öncelikle her bir ölçekte yer alan sorulara ilişkin korelasyon matrisi çıkarılmıştır. Daha sonra yakınsama ve ayrışma geçerliliğini belirlemek amacıyla aynı faktör içerisinde yer alan değişkenlerin ve boyutların korelasyonları incelenmiştir. Anket formlarındaki faktörlerin geçerlilik testi için, açıklayıcı (betimleyici) faktör analizinden de yararlanılmıştır (Tablo 2 ve Tablo 3). Açıklayıcı faktör analizinin uygulanabilmesi için bazı ön koşulların sağlanması gerekir. Öncelikle faktör analizine tabi tutulacak soru kağıdı sayısının, soru sayısından fazla olması gerekir. İkinci ön koşul ise KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlilik ölçütü ve küresellik derecesinin (Barlett's Test of Sphericity) yeterli düzeyde olmasıdır. Çalışmamızdaki her iki ölçek için K.M.O'nun 0,86'dan yüksek olması ve küresellik testinin derecesinin de anlamlılığının 0,000 olması, örneklemin yeterliliğini ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler elde edilebileceğini göstermektedir (Lamm ve Lewis,1999:13.). İlgili koşullar sağlandıktan sonra, değişkenler arasında faktörlere ait yüklerin varyanslarını maksimize ederek faktör sayısını azaltmayı amaçlayan varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi uygulanmıştır.

VI.Bulgular

A.Araştırma Örneğine İlişkin Bulgular

Tablo 1'den de izlenebileceği gibi, araştırmaya katılan öğretim üyelerinin %79,5'i erkektir. Öğretim üyelerinin % 84,9'u evli olup, %47'si 31-40 yaş grubu arasındadır. Akademisyenlerin % 57,3'ü Yardımcı Doçent unvanına sahiptir. Araştırmamıza katılan öğretim üyelerinin %61,6'sı 1-1,5 milyar arasında aylık gelire sahip olup, %35,7'sinin yöneticilik görevi vardır.

Tablo 1: Araştırma Örneğine İlişkin Özellikler

Özellik	F	%	Özellik	F	%		
Cinsiyet	Erkek	147	79,5	Unvan	Prof.Dr.	44	23,8
	Kadın	38	20,5		Doç. Dr	35	18,9
M.Durum	Evli	157	84,9		Y.Doç.	106	57,3
	Bekar	24	13	Y.Gör	Yok	119	64,3
	Dul/Boşanmış	4	2,2		Var	66	35,7
Yaş	21-30	15	8,1	Gelir	1-1,5 M	114	61,6
	31-40	87	47		1,6-2M	37	20,0
	41-50	60	32,4		2,1-2,5 M	23	12,4
	51+	23	12,4		2,5 M+	11	5,9
						-	-
Sigara İçme	Hayır	130	70,3		-	-	-
	Evet	55	29,7		-	-	-

B.Faktör Analizine İlişkin Bulgular

İşkolikliğe ilişkin temel boyutları belirlemek amacıyla, işkoliklikle ilgili toplam 25 adet değişkene temel bileşenler yöntemi ile varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda 6.(işimle ilgili olarak zevk aldığım yönler çok azdır) ve 10. (çalışmaktan o kadar zevk alırım ki çalışmaya ara vermekte zorlanırım) ifadelerin herhangi bir faktöre yüklenmediği görülmüştür. İkinci aşamada iki madde çıkarıldıktan sonra kalan 23 maddeye yeniden faktör analizi uygulanmış ve 3 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 3 faktör toplam varyansın % 66,80'ini açıklamaktadır. Araştırma verilerine betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlik ölçütü (0,863) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 2672,304; $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Faktörlerin güvenilirliğini gösteren cronbach alpha oranları 0,86 ile 0,94 arasında değişmekte olup, literatürde önerilen kabul edilebilir güvenilirlik düzeylerinin yeterince üzerindedir.

Analiz sonucunda elde edilen birinci faktör genel olarak çalışma saatlerinde ve çalışma saatleri dışında zamanı üretken kullanmayı ifade eden 8 değişkeni kapsamaktadır. Literatürdeki görüşlere uygun olarak çalışma ilgisi şeklinde isimlendirilen bu faktör 6,20'lik bir öz değere sahip olup, toplam varyansın % 26,97'sini açıklamaktadır. Bireyin yaptığı işten zevk almasıyla ilgili olan 8 ifadeyi kapsayan ikinci faktör çalışma zevki şeklinde isimlendirilmiştir. Bu faktör 4,97'lik bir özdeğere sahip olup toplam varyansın % 21,64'ünü açıklamaktadır. Bireyin kendisini çalışmaya mecbur hissetmesini ve sürekli işini düşünmesini ortaya koyan ve çalışma yönelimi olarak

isimlendirilen 3. faktör 7 değişkeni nitelemektedir. Toplam varyansın % 18,19'unu açıklayan bu faktör 4,18'lik bir özdeğere sahiptir.

Tablo 2: İşkolikliğe İlişkin Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans %	Toplam Varyans %	Cronbach Alpha
<i>Faktör 1: Çalışma İlgisi</i>		6,20	26,97	26,97	0,94
Zamanı boşa harcamak parayı boşa harcamak kadar kötüdür	,866				
Hafta sonunu dört gözle beklemek (r)	,850				
İşte ve iş dışında zamanı verimli kullanmak	,843				
Boş zamanda işle ilgili projeler üretmek	,843				
Boş zamanda dinlenmeyi istemek	,842				
Boş zamanın olmaması	,841				
Sık sık dinlenmek(r)	,841				
Tatillerden sıkılmak ve huzursuz olmak	,747				
<i>Faktör 2: Çalışma Zevki</i>		4,97	21,64	48,61	0,87
Beklenenden fazla çalışmak	,819				
Çalışmaktan zevk almak	,792				
Çalışırken yorulmamak	,767				
Çalışırken eğlendiğini hissetmek	,752				
İşini çok sevmek	,736				
İşe gitmek için sabırsızlanmak	,717				
Projede yer almaktan zevk duymak	,687				
Zamanı düşünmeden çalışmak	,661				
<i>Faktör 3: Çalışma Yönelimi</i>		4,18	18,19	66,80	0,86
Zevk alınmasa bile çok çalışmanın önemi	,791				
Hislerin çok çalışmaya zorlaması	,779				
Çok çalışmaya zorunlu hissetmek	,750				
Zevkli olmasa bile çok çalışmaya mecbur hissetmek	,726				
Dinlenirken bile işi düşünmek	,705				
İzin aldığı anda suçlu hissetmek	,631				
İşe aşırı derecede bağlılık	,626				

Tükenmişlik sendromuna ilişkin temel boyutları belirlemek amacıyla, tükenmişlik sendromuyla ilgili toplam 21 adet değişkene temel bileşenler yöntemi ile varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda 3 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 3 faktör toplam varyansın % 69,88'ini açıklamaktadır. Araştırma verilerine betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlik ölçütü (0,942) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 2890,901; $p < 0,000$) yeterli düzeydedir. Faktörlerin güvenilirliğini gösteren cronbach alpha oranları 0,89 ile 0,93 arasında değişmektedir.

Tablo 3: Tükenmişlik Sendromuna İlişkin Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans %	Toplam Varyans %	Cronbach Alpha
<i>Faktör 1: Zihinsel Tükenmişlik</i>		5,22	24,89	24,89	0,93
Mutlu olmak(r)	,851				
Günlerin iyi geçmesi (r)	,828				
Hayattan dışlanmış hissetmek	,822				
Mutsuz olmak	,820				
Geleceğe yönelik iyimser düşünce (r)	,816				
Kendini değersiz hissetmek	,814				
Hayal kırıklığına uğramak	,731				
<i>Faktör 2: Duygusal Tükenmişlik</i>		5,12	24,42	49,31	0,93
Geleceğe yönelik umutsuzluk	,818				
Kapana kısılmış gibi hissetme	,815				
Duygusal olarak tükenmiş hissetme	,813				
Duygusal olarak bitkin hissetme	,800				
Başının dertte olduğunu hissetme	,779				
Endişeli (kaygılı) hissetme	,752				
Kendini üzgün hissetme	,734				
<i>Faktör 3: Fiziksel Tükenmişlik</i>		4,32	20,57	69,88	0,89
Fiziksel olarak bitkin hissetme	,815				
Fiziksel olarak yorgun hissetme	,789				
Fiziksel olarak güçsüz hissetme	,781				
Fiziksel olarak yıpranmış hissetme	,769				
Fiziksel olarak zayıf hissetme	,693				
Hastalıklara karşı hassas olmak	,667				
Enerjik hissetmek (r)	,653				

Analiz sonucunda elde edilen birinci faktör zihinsel tükenmeyi niteleyen 7 değişkeni kapsamaktadır. Bu faktör 5,22'lik bir öz değere sahip olup, toplam varyansın % 24,89'unu açıklamaktadır. Bireyin duygusal olarak tükenmişliğiyle ilgili 7 değişkeni kapsayan ikinci faktör 5.12'lik bir özdeğere sahip olup toplam varyansın %24,42'sini açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda elde edilen 3. faktör fiziksel tükenmişlikle ilişkili 7 değişkeni nitelemektedir. Toplam varyansın % 20,57'sini açıklayan bu faktör 4,32'lik bir özdeğere sahiptir.

C. İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişki

İşkoliklikle tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemek için öncelikle korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 4'te çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir. Tablodan da izlenebileceği gibi, genel olarak tükenmişlik sendromu ile işkolikliğe ilişkin faktörler arasında % 99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Olguya ilişkinin yönü açısından bakıldığında ise, işkolikliğe ilişkin “çalışma zevki” faktörüyle, tükenmişlik sendromu arasında negatif yönlü bir ilişki göze çarpmaktadır ($r=-,37$).

İşkolikliğe ilişkin faktörlerin, tükenmişlik sendromunu oluşturan faktörlerle ilişkisine bakıldığında, tüm faktörler arasında % 99 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı sayılabilecek bir ilişki görülmektedir. Bununla birlikte, işkolikliğin çalışma zevki boyutuyla zihinsel, duygusal ve fiziksel tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü negatiftir. Başka bir ifadeyle, çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi arttıkça zihinsel, duygusal ve fiziksel tükenmişlik de artmakta, buna karşın çalışma zevki arttıkça zihinsel, duygusal ve fiziksel tükenmişlik azalmaktadır. Bu bulgu literatürdeki “çalışma zevki arttıkça tükenmişlik azalmaktadır” şeklindeki görüşleri destekler niteliktedir.

Tablo 4: Faktörler Arasındaki İlişki

Faktör	\bar{X}	S.S	1	2	3	4	5	6
1-Ç.İlgisi	3,39	,84	1,00					
2-Ç. Zevki	3,72	,63	-,033	1,00				
3-Ç. Yönelimi	3,06	,80	,307**	,009	1,00			
4-Z.Tükenme	2,31	,72	,227**	-,307**	,323**	1,00		
5-D.Tükenme	2,09	,63	,221**	-,366**	,224**	,519**	1,00	
6-F.Tükenme	2,51	,71	,346**	-,246**	,239**	,444**	,537**	1,00
7-T. Tükenme	2,30	,56	,327**	-,373**	,323**	,809**	,824**	,815**

*p<0,05 **p<0,01

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişkinin var olduğu saptandıktan sonra, hipotezleri test etmek amacıyla araştırma değişkenlerine

regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizinde, tükenmişlik sendromuna ilişkin faktörler ve bir bütün olarak tükenmişlik sendromu bağımlı değişken, işkolikliğe ilişkin faktörler ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tablo 5'ten de izlenebileceği gibi işkolikliğe ilişkin faktörler bir bütün olarak tükenmişliğin toplam varyansının % 29,6'sını açıklamaktadır. İşkolikliğe ilişkin tüm faktörler bir bütün olarak tükenmeyi etkilemektedir. Olguya etkinin gücü ve yönü açısından bakıldığında, çalışma zevki faktörünün tükenme üzerindeki etkisinin hem daha fazla olduğu hem de tükenmeyi negatif yönlü etkilediği görülmektedir ($\beta=-,367$). Bu verilerin ışığı altında, işkolikliğin çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi boyutlarının tükenmişliği artırdığı, çalışma zevki boyutunun ise azalttığı söylenebilir. Başka bir ifade ile, bireyin çalışma ilgisi ve çalışma yönelimindeki artış bireysel tükenmişlikte artışa yol açarken, çalışma zevkindeki artış bireysel tükenmede azalmaya yol açmaktadır.

İşkolikliğe ilişkin faktörlerin zihinsel tükenme üzerine olan etkisine bakıldığında, zihinsel tükenmenin toplam varyansının % 21,6'sını işkolikliğe ilişkin faktörlerin açıkladığı görülmektedir. İşkolikliğe ilişkin bütün faktörlerinin zihinsel tükenme üzerine etkisi olmakla birlikte, çalışma ilgisi faktörünün zihinsel tükenme üzerine olan etkisi diğer iki faktöre oranla daha düşük düzeydedir ($\beta=,129$; $p<0,05$). Yine çalışma zevki faktörü diğer iki faktörün aksine zihinsel tükenmeyi negatif yönlü etkilemektedir.

Tablo 5'ten de izlenebileceği gibi, işkolikliğe ilişkin tüm faktörler duygusal tükenmeyi etkilemektedir. Duygusal tükenmenin toplam varyansının % 20,7'sini işkolikliğe ilişkin 3 faktör açıklamıştır. Olguya etkinin yönü ve gücü açısından bakıldığında çalışma zevki faktörünün duygusal tükenme üzerindeki etkisinin hem daha güçlü hem de negatif yönlü olduğu görülmektedir ($\beta=-,362$).

İşkolikliğe ilişkin faktörlerin fiziksel tükenme üzerine olan etkisi incelendiğinde, işkolikliğe ilişkin faktörlerin fiziksel tükenmenin toplam varyansının % 19,5'ini açıkladığı görülmektedir. Etkinin gücü açısından işkolikliğe ilişkin çalışma ilgisi faktörünün fiziksel tükenme üzerine olan etkisi diğer iki faktöre oranla daha yüksektir ($\beta=,292$). Çalışma zevki faktörünün fiziksel tükenme üzerine olan etkisi ise zihinsel ve duygusal tükenme üzerine olan etkisine benzer şekilde negatif yönlüdür.

Korelasyon analizindeki verilerle birlikte bu veriler göz önüne alındığında araştırma hipotezlerinin desteklendiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle bireyin hem zihinsel, hem duygusal hem de fiziksel tükenmişliğini çalışma ilgisi ve çalışma yönelimindeki artış artırmakta, çalışma zevkindeki artış ise azaltmaktadır.

Tablo 5: İşkolikliğin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi

Faktör	BAĞIMLI DEĞİŞKENLER							
	Z. Tükenme		D.Tükenme		F.Tükenme		T.Tükenme	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t	Beta	t
Ç.İlgisi	,129*	1,87	,154*	2,21	,292**	4,16	,237**	3,60
Ç.Zevki	-,306**	-4,64	-,362**	-5,46	-,238**	-3,56	-,367**	-5,88
Ç.Yönelimi	,286**	4,14	,180**	2,59	,151**	2,15	,254**	3,87
R ²	,216		,207		,195		,296	
D.R ²	,203		,194		,182		,284	
F	16,06**		15,74**		14,65**		25,38**	

*p<0,05 ** p<0,01

D.Demografik ve Çevresel Değişkenler Açısından İşkoliklik Ve Tükenmişlik Sendromu

Çalışmamızda öğretim üyelerinin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, unvanı, yöneticilik görevi, gelir durumu ve sigara içme alışkanlığı kontrol değişkeni olarak alınmış ve bu değişkenler açısından işkoliklik ve tükenmişlik durumları tek yönlü varyans analizi ile (ANOVA) incelenmiştir.

Tablodan 6'dan da izlenebileceği gibi, cinsiyet, gelir düzeyi ve sigara içme alışkanlığı değişkenleri açısından işkoliklik ve tükenmişlik sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık % 99 (p<,01) ve % 95 (p<,05) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Medeni durum değişkeni açısından ise ortalamalar arasındaki fark sadece zihinsel tükenmişlik boyutunda % 95 (p<,05) önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Tek yönlü varyans analizi verilerine göre, medeni durum değişkeni açısından ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olan zihinsel tükenme faktöründe, farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek için yapılan LSD analizi verilerine göre; dul/boşanmış grubuna ilişkin ortalamanın (\bar{X} =3,87), evli (\bar{X} =3,38; I-J=1,01 ve p=,005)* ve bekar (\bar{X} =3,37; I-J= 1,08 ve p=,006) grubuna ait ortalamalardan farklılaştığı görülmektedir. Bu noktada dul/boşanmış olan öğretim üyelerinin evli ve bekar öğretim üyelerine oranla daha fazla zihinsel tükenmeyle karşılaştıkları söylenebilir.

Yöneticilik görevi değişkeni açısından işkoliklik ve tükenmişlik sendromuna ilişkin faktörlerin ortalamaları arasındaki fark ilgili önem düzeylerinde anlamlıdır. Ortalamalar incelendiğinde, yöneticilik görevi olan öğretimin üyelerinin çalışma ilgileri ve çalışma yönelimlerinin yöneticilik görevi olmayan öğretim üyelerine oranla daha yüksek olduğu, buna karşın çalışma zevklerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Yöneticilik görevi olan

* I-J: Ortalamalar arasındaki fark, p:Önem düzeyi

öğretim üyeleri zihinsel, duygusal ve fiziksel tükenmişlikle daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışma zevkinin işkolikliği azalttığı göz önünde bulundurulursa, yöneticilik görevi olan öğretim üyelerinin yöneticilik görevi olmayan öğretim üyelerinden daha fazla işkolik olduğu ve daha çok tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya kaldıkları söylenebilir.

Yaş değişkeni açısından çalışma zevki dışındaki işkolikliğe ilişkin faktörlerin ortalamaları arasındaki fark % 99 önem düzeyinde anlamlıyken, tükenmişlik sendromuna ilişkin faktörlerin ortalamaları arasındaki fark % 95 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yaş değişkeni açısından faktör ortalamalarına ilişkin farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek için yapılan LSD analizi verilerine göre; çalışma ilgisi faktöründe 51+ yaş grubuna ilişkin ortalamaların (\bar{X} =3,87), 21-30 (I-J=,79 ve p=,004), 31-40 (I-J=,61 p=,002), ve 41-50 (I-J=,55 ve p=,006) yaş grubuna ilişkin ortalamalardan farklılaştığı görülmektedir. İşkolikliğin çalışma yönelimi faktöründe ise yine 51+ yaş grubuna ilişkin ortalama (\bar{X} =3,66), 21-30 (I-J=,60 ve p=,019), 31-40 (I-J=,71 p=,000), ve 41-50 (I-J=,66 ve p=,001) yaş grubuna ilişkin ortalamalardan farklılaşmıştır. Bu bağlamda 51+ yaş grubuna giren öğretim üyelerinin daha fazla işkolik olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik sendromuna ilişkin faktörlere yaş değişkeni açısından bakıldığında; zihinsel tükenmişlikte 51+ yaş grubuna ilişkin ortalama (\bar{X} =2,74), 21-30 (I-J=,52 ve p=,027), 31-40 (I-J=,49 p=,003), ve 41-50 (I-J=,47 ve p=,007) yaş grubuna ilişkin ortalamalardan farklılaşmıştır. Duygusal tükenmişlik faktöründe 51+ yaş grubuna ilişkin ortalama (\bar{X} =2,39), 31-40 (I-J=,42 p=,004), yaş grubuna ilişkin ortalamadan, fiziksel tükenmişlik boyutunda ise yine 51+ yaş grubuna ilişkin ortalama (\bar{X} =2,80), 21-30 (I-J=,46 ve p=,049) ve 31-40 (I-J=,41 p=,012), yaş grubuna ilişkin ortalamalardan farklılaşmıştır. Bu verilerin ışığı altında, 51+ yaş grubuna giren öğretim üyelerinin tükenmişlik sendromuyla daha fazla karşı karşıya kaldıkları söylenebilir.

Unvan değişkeni açısından işkolikliğin çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi faktörlerine, tükenmişlik sendromunun ise zihinsel ve fiziksel tükenmişlik faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki fark % 99 önem düzeyinde farklılaşmaktadır. LSD analizi verilerine göre; çalışma ilgisi faktöründe Y.Doçentlere ilişkin ortalama (\bar{X} =3,59), Profesörlere ilişkin ortalamadan (I-J=,64 ve p=,000), çalışma yönelimi faktöründe ise yine Y. Doçentlere ilişkin ortalamaların (\bar{X} =3,35), Profesörlere (I-J=,70 ve p=,000) ve Doçentlere (I-J=,64 ve p=,000) ilişkin ortalamalardan farklılaştığı görülmüştür. Olguya tükenmişlik açısından bakıldığında; Y.Doçentlere ilişkin ortalama (\bar{X} =2,46) zihinsel(I-J=,45 ve p=,000), ve fiziksel (I-J=,37 ve p=,004) tükenmişlik faktörlerinde Profesörlere ilişkin ortalamadan farklılaşmıştır. Bu noktada Y.Doçent unvanına sahip olan öğretim üyelerinin daha fazla işkolik olduğu ve daha fazla tükenmişlik sendromuyla karşılaştıkları söylenebilir.

Tablo 6: Demografik-Çevresel Değişkenler Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik

Faktör Değişken		Ç.İlg	Ç.Zev	Ç.Yön	Z.Tük	D.Tük	F.Tük.	T.Tük
Cins	Erkek	3,38	3,71	3,06	2,32	2,06	2,49	2,29
	Kadın	3,42	3,75	3,07	2,28	2,20	2,63	2,37
	F	,092	,162	,000	,105	1,565	1,167	,621
M.D	Evli	3,38	3,73	3,05	2,30	2,07	2,50	2,29
	Bekar	3,37	3,69	3,08	2,23	2,23	2,61	2,36
	D/Boş	3,87	3,53	3,28	3,32	2,03	2,71	2,69
	F	,672	,228	,176	4,20*	,733	,405	1,093
Yaş	21-30	3,13	3,73	3,05	2,21	2,06	2,34	2,21
	31-40	3,31	3,77	2,95	2,24	1,96	2,38	2,20
	41-50	3,36	3,63	2,99	2,27	2,15	2,64	2,35
	51+	3,92	3,75	3,66	2,74	2,39	2,80	2,65
	F	3,98**	,583	5,34**	3,24*	3,20*	3,17*	4,37**
Unv	Prof	2,95	3,77	2,64	2,00	1,94	2,26	2,07
	Doç	3,31	3,76	2,70	2,25	2,01	2,48	2,24
	Y.Doç	3,59	3,68	3,35	2,46	2,18	2,63	2,42
	F	10,15**	,445	19,44**	6,84**	2,77	4,40**	6,94**
Y.G	Yok	3,26	3,79	2,97	2,21	1,97	2,39	2,19
	Var	3,61	3,59	3,23	2,50	2,29	2,73	2,51
	F	7,55**	4,43*	4,59*	6,89**	11,21**	9,96**	14,14**
Gelir	1-1,5	3,39	3,72	3,07	2,23	2,11	2,55	2,30
	1,6-2	3,38	3,63	3,01	2,37	2,05	2,37	2,26
	2,1-2,5	3,40	3,81	3,02	2,54	2,16	2,64	2,45
	2,5+	3,35	3,76	3,15	2,46	1,83	2,36	2,22
	F	,011	,415	,129	1,48	,827	,974	,663
Sig		3,43	3,76	3,05	2,32	2,04	2,49	2,28
	Evet	3,28	3,63	3,07	2,31	2,19	2,57	2,36
	F	1,24	1,55	,011	,000	1,95	,542	,686

*p<0,05 **p<0,01

VII. Sonuç

İşkoliklikle tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptığımız bu çalışmada genel olarak ulaştığımız sonuç, işkolikliğin bireysel tükenmeyi artırdığı yönündedir. Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre; işkolikliği artıran ve içsel baskılar nedeniyle kişinin kendisini çalışmaya mecbur veya yöneltmiş hissetmesini ve boş zamanında bile sürekli işini düşünmesini ortaya koyan çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi boyutlarının

fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliği artırdığı görülmüştür. Buna karşın işkolikliği azaltan ve bireyin kendini çalışmaya karşı zorunlu hissetmeden sadece zevk aldığı için çalışmasını ortaya koyan çalışma zevki boyutunun fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliği azalttığı görülmektedir. Ayrıca çalışma zevkinin bir bütün olarak tükenme üzerine yaptığı etki çalışma ilgisi ve çalışma yönelimine oranla daha büyüktür. Fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan sağlıklı olmayan bir bireyin başarı şansını yakalaması bir yana, yaşaması bile zordur. Bu nedenle bireyler içsel baskılardan kurtularak boş zamanlarında çalışma dışındaki aktivitelere de önem vermeli, çalışmalarını planlayarak ve kontrol ederek işlerini yapmalı ve çalışmayı bir davranış şekline ziyade zevk veren bir aktivite olarak görmeye gayret etmelidirler. Çünkü sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemeyen bir ihtiyaç bireyin sağlığını olumsuz bir şekilde etkileyerek başarısının yerine başarısızlığa yol açabilir.

Yapılan araştırmada işkoliklik ve tükenmişlik boyutlarının cinsiyet, gelir düzeyi ve sigara içme davranışı açısından farklılaşmadığı, medeni durum değişkeni açısından ise sadece zihinsel tükenmişlik boyutunda farklılaştığı görülmüştür. Medeni durum değişkeni açısından dul ve boşanmış grubuna giren öğretim üyeleri daha fazla zihinsel tükenmeyle karşılaşmaktadırlar. Bu durum aile kurumunun sağladığı sosyal desteğin bireyin tükenmişlik durumunu azaltabileceği yorumuna yol açabilir.

Araştırmamızdan elde edilen bulgulara göre; yöneticilik görevi olan öğretim üyelerinin yöneticilik görevi olmayan öğretim üyelerine oranla hem daha fazla işkolik oldukları hem de daha fazla zihinsel, duygusal ve fiziksel tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Yönetimsel ve profesyonel pozisyonların doğası gereği zorlayıcı olması ve fazla zaman ayırmayı gerektirmesi, işkoliklerin bu tür pozisyonlara ilgi duymasına neden olabilir (Harpaz ve Snir;2003:313). Ayrıca yöneticilik görevi olan akademisyenlerin hem yöneticilik hem de akademisyenlik yönlerinin olduğu böyle bir durumun, bu meslek grubunun üyelerini ; mesleki tanınma, zaman baskısı, mesleki kimlik, otonomi eksikliği, rol yükü, kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan gerilim, kişisel istek, kariyer beklentisi, öğrenci problemleri, yetersiz kaynak, kurumsal işler, rol çatışması ve fonksiyonel çatışma gibi olgularla karşı karşıya bıraktığı göz önünde bulundurulursa, yöneticilerin daha fazla işkolik olmaları ve tükenme yaşamaları doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Yaş değişkeni açısından, yaşlı olan öğretim üyelerinin çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi açısından daha fazla işkolik olduğu ve tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç işkolikliğin zamanla kazanılan bir davranış şekli olduğunun göstergesi olabilir. Ayrıca öğretim üyeliği mesleğinin niteliği göz önünde bulundurulduğunda, bu meslek grubunda olan bireylerin yaşlandıkça fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişlikle daha fazla karşı karşıya kalma olasılıklarının olması doğaldır.

Araştırma sonuçlarına göre unvan değişkeni açısından Yardımcı Doçent unvanına sahip olan öğretim üyeleri hem daha fazla işkoliktirler hem de daha

fazla tükenme yaşamaktadırlar. Böyle bir sonuç bu gruba ait öğretim üyelerinin statüleri, çalışma koşulları, kariyer beklentileri, ders yükleri vb. nedenler dolayısıyla doçent ve profesörlere oranla kendilerini daha fazla çalışmaya zorunlu hissettikleri ve bu nedenle daha fazla tükenme eğilimi yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Demografik ve çevresel değişkenler açısından elde edilen bulgular da işkoliklikle tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir. Çünkü elde edilen bulguların önemli bir kısmı işkoliklik düzeyi daha yüksek olan grupların daha fazla tükenmeyle karşılaştıklarını göstermektedir.

İşkolikliğin birey üzerinde yarattığı etkileri daha iyi bir şekilde inceleyebilmek için boylamsal araştırmalar yapılarak işkolikliğin zaman içindeki sürekliliğinin ve istikrarının ele alınması gerekmektedir. Ayrıca işkoliklikle ilgili araştırmalarda sadece bireyin kendisinden toplanan verilerden değil, bireyin ailesinden, iş arkadaşlarından ve üstlerinden toplanan verilerden de faydalanılması yararlı olacaktır.

Kaynaklar

- Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002), "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyinin Ölçülmesi", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, ss. 66-77.
- Boles, J.S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J.C. Wang, G. (2000), "The Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory Across Small Business Owners and Educators", *Journal of Vocational Behaviour*, 56, ss. 12-34.
- Burke, R.J. (2000a), "Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions", *International Journal of Management Reviews*, 2, ss. 1-16.
- Burke, R.J. (2000b), "Workaholism and Extra-Work Satisfaction", *International Journal of Organizational Analysis*, 7, ss. 352-364.
- Gini, A. (1998), "Working ourselves to death: workaholism, stress and fatigue", *Business and Society Review*, 100/101, ss. 45-56.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003), "Workaholism: its definition and nature", *Human Relations*, 56, ss. 291-319.
- Hellesoy, O., Gronhaug, K., Kvitastein, O. (2000), "Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting", *Scandinavian Journal of Management*, 16, ss. 233-247.
- Iverson, R. D., Olekalns, M., Erwin, P.J. (1998), "Affectivity, organizational stressors and absenteeism: a causal model of burnout and its consequences", *Journal of Vocational Behaviour*, 52, ss. 1-23.
- İdil, O. (1980), *Örnekleme Teorisi ve İşletme Yönetiminde Uygulanması*, İstanbul Üniversitesi Yayını, No:2708, İstanbul.

- Kanai, A. ve Wakabayashi, M. (2001), "Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees", *International Journal of Stress Management*, 8, ss. 129-145.
- Koyuncu, M. (2001), "Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Organizasyondan Ayrılma İsteğine Etkisi", *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, ss. 349-360.
- Kurtuluş, K. (1998), Pazarlama Araştırmaları, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın no:274, İstanbul.
- Lamm, R. ve Lewis, R. (1999), The Interpersonal Relationship in Doctoral Supervision, Aare-Nzare Konferans Bildirisi, 29 Kasım-2 Aralık, Melbourne, ss.13.
- McMillan, L., Brady, E., O'Driscoll, M., Marsh, N. (2002), "A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, ss.357-368.
- McMillan, L., O'Driscoll, M., Marsh, N., Brady, E. (2001), "Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies", *International Journal of Stress Management*, 8, ss. 69-91.
- Porter, G. (2001), "Workaholic Tendencies and The High Potential for Stress Among Co-workers", *International Journal of Stress Management*, 8, ss. 147-164.
- Robinson, B. (2000), "Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research", *Journal of Employment Counseling*, 37, ss. 31-47.
- Scott, K., Moore, K., Miceli, M. (1997), " An exploration of the meaning and consequences of workaholism", *Human Relations*, 50, ss. 287-314.
- Seybold, C.K. ve Salomone, P.R. (1994), "Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches", *Journal of Counseling & Development*, 73,ss. 4-9.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992), "Workaholism: definition, measurement and preliminary results", *Journal of Personality Assessment*, 58, ss. 160-178.
- Tepeci, M. ve Birdir, K. (2003), "Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu", *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, ss. 959-972.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002), "Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, ss. 1-11.
- Weisberg, J. (1994), "Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave", *International Journal of Manpower*, 15, ss. 4-14.
- http://www.cvtr.net/makale/is_trend/burnout_sendromu.htm
- <http://www.ttb.org.tr/STED/sted0201/1.html>
- <http://ilkogretim-online.org.tr/vol2say1/v02s01a.htm>