

## İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA\*

Mustafa MACİT\*\*  
Kadir ARDIÇ\*\*\*

Alınış Tarihi: 12 Ocak 2018

Kabul Tarihi: 21 Haziran 2018

**Öz:** Son yıllarda literatürde üzerinde oldukça fazla araştırma yapılan işkoliklik üzerine ülkemizde az sayıda ampirik çalışma yapılmıştır. Bu çalışma ile işkolikliğin aile ve birey üzerine etkileri ortaya çıkarılmak istenmektedir. Bu doğrultuda işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmaya 451 avukat katkı sağlamışlardır. Çalışmada, işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutları olan işe güdülenme, işten zevk alma ve işe katılımın iş-aile /aile-iş çatışması ve tükenmişlikle anlamlı ilişki içerisinde olacağı yönünde hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işkoliklik ve işe güdülenme ile iş-aile/ aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü, işten zevk alma ile ise negatif yönlü bir etki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte işe katılım ile belirtilen değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ayrıca işkoliklik ile tükenmişlik arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışma ile elde edilen bulguların teorik ve uygulama açısından tartışması yapılmış, katkıları ve sınırlılıklarına değinilmiştir.

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

### **A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM, WORK-FAMILY CONFLICT AND BURNOUT**

**Abstract:** The concept of workaholism has been the topic of popular literature in the last three decades. Yet, few studies have empirically tested it in Turkey. The present study is designed to explore the effects of workaholism on family and workaholics individuals. In this direction It was aimed to examine the relationships among workaholism, work/family-family/work conflict and burnout.

Four hundred fifty one lawyers contributed to the study. It was hypothesized that workaholism and workaholism facets of drivenness, work involvement and work enjoyment would correlate with work-family conflict and burnout. The results revealed that workaholism and drivenness dimension of workaholism were positively related to work-family conflict and family to work conflict. But work enjoyment was negatively related to to work-family conflict and family to work conflict and work involvement had no relations above the variables. There was a significant relations between workaholism and burnout. Theoretical and practical implications of the findings are discussed, along with contributions and limitations of the study.

**Keywords:** Workaholism, Work-Family conflict, Family-Work Conflict, Burnout, Lawyers

\* Bu makale, birinci yazar tarafından GOP Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlanmış olan "İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma" adlı doktora tezinden hazırlanmıştır.

\*\* Dr. Öğretim Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

\*\*\* Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü

### **I.Giriş**

Son dönemlerde sıkça gündeme gelen işkolik ilk bakışta olumlu görülmesine rağmen aslında bireyin kendisi, yakın çevresi ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceği vurgulanan bir konudur. İşkolikliğin hem birey hem de yakın çevresine etkilerinin neler olduğu merak edilen inceleme alanlarının başında gelmektedir. Çünkü işkolikliğin en belirgin ve önemli sonuçları bireyin sosyal hayatının en önemli unsurlarından olan aile yaşamını derinden etkilemesi ve tükenmişlik gelmektedir (Robinson, 2000:36; Brady, Vodanovich ve Rotunda, 2008:256; Burke ve Matthiesen, 2004:306).

Günümüzdeki sosyal ve ekonomik ortam işkolikliği beslemekte ve artık çalışanlar daha çok işkoliklik riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Örgütler açısından işkoliklik uzun çalışma sürelerini içermesi dolayısıyla arzu edilen bir durum gibi görülse de daha iyi iş kalitesi veya verimliliğin garantisi söz konusu değildir (Griffiths ve Karanika-Murray, 2012:92; Ng, Sorensen ve Feldman, 2007: 128) ve işkoliklik çalışanların sosyal ilişkilerini olumsuz etkileyebilmektedir (Bonebright; 2001:2). İşkolikliğin en temel sonuçlarından biri iş-aile çatışması olarak kendini göstermektedir. Aile yaşamı modern örgütlerin başarısında ve bireylerin yaşamında büyük önem taşımaktadır (Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino ve Rosner, 2005:304). Batı dünyasında her iki eşin de çalıştığı ailelerin artışı geleneksel aileyi neredeyse sona erdirmiştir (Bonebright, 2001:2). Ülkemizde de çalışma yaşamına katılan kadınların oranı her geçen gün artmaktadır. Türkiye’de kadınlarda çalışma oranı % 24–25 iken, bu oran erkekler için % 77–78 düzeyindedir (Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu, 2013:59). Eşlerden birisi çalışıyor olsa dahi iş ve aile yaşamı arasındaki ilişki son derece hassas bir konudur. İşkolik bireylerin iş alışkanlıklarının daha iyi anlaşılması bireyin hayat paydaşlarının da yaşamlarının zenginleştirilmesi ve daha iyi hale gelmesine katkı sağlayacaktır (Machlowitz; 1980:84).

Tükenmişlik günümüz çalışanlarının en sık yaşadığı problemlerin başında gelmektedir ve bir “küresel fenomen” olarak da ifade edilmektedir (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2008: 204). Tükenmişliğin önemli öncüllerinden birisi de işkoliklik (Gini, 1998:52). Tükenmişlik duygusal anlamda tükenmeyi, kişisel başarının azalmasını ve hizmet verilenlerin insan olarak görülmemesi eğilimini içinde barındıran, özel bir psikolojik durum olarak (Maslach ve Jackson, 1981:99), bireyin hem şahsi hem de çalışma hayatını derinden etkilemekte, dolayısıyla sebeplerinin neler olduğunun ortaya konulması önem arzeden bir konu olarak dikkat çekmektedir. Çalışma bu yönleriyle bireyin hem kişisel hem aile hem de iş yaşamına olumlu katkılar sunacaktır.

## II. Kavramların Tanımlanması

### A. İşkoliklik

Örgütsel yazında bu ifadeyi ilk defa kullanan Oates (1971) işkolikliği, işe olan bağımlılık ve kontrol edilemeyen sürekli çalışma ihtiyacı şeklinde tanımlayarak, işkolikliği “bireylerin çalışma ihtiyaçlarının, onların sağlık, mutluluk, bireylerarası ilişkiler ve sosyal uyumlarına fark edilecek derecede zarar verecek, aşırı bir hale gelmesi” olarak nitelendirmektedir (aktaran Burke, 2005:367-368). Spence ve Robbins (1992:161-162) diğer çalışanlarla kıyaslandığında, iş ile daha içli dışlı olmak, kendi iç dünyasından geldiği için kendisini çalışmak zorunda hissetmek ve yaptığı işten tatmin olmama şeklindeki üç özelliği gösteren bireylerin işkolik olduğunu ifade etmektedir. Bu tanım çerçevesinde, işkolikliğin üç alt boyutu söz konusudur; **işe katılım, işe güdülenme** ve **işten zevk alma**. İşkolik bir bireyin işe katılım ve işe güdülenmesi yüksek iken işten aldığı zevk düşük düzeydedir. İşkoliklik işe önemli ölçüde vakit harcama, iş’te olmadıkları zaman dahi işi düşünme, ekonomik ve örgütsel gereklerin üzerinde çalışmak şeklinde üç davranış boyutundan oluşmaktadır (Scott, Moore ve Miceli, 1997:292-293). Schaufeli, Taris ve Bakker (2008:204)’e göre işkoliklik sıkı çalışmaya eğilim, işe takıntılı olmak ve içsel zorlamayla çalışmaktır.

### B. İş-Aile / Aile-İş Çatışması

İnsan sosyal bir varlık olarak ilişki içerisinde bulunduğu alanlarla ilgili değişik sorumluluk ve haklara sahiptir. Hayatın her alanı, bizden sahip olduğumuz statülere ilişkin roller beklemektedir. Rol, belirli bir statüde bulunan bireylerden o statü ile ilgili yerine getirmeleri istenilen genel taleplerdir. Bu talepler statü ile ilgili sorumluluklar, istekler, beklentiler, görevler ve bağlılıkları ifade etmektedir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996:401). Diğer bir ifade ile, içinde bulunduğumuz statü sınırlarında neyi yapabileceğimiz veya neyi yapamayacağımız şeklinde önceden belirlenmiş davranışların toplamı olarak tanımlanabilecek rol, hayatın her alanına göre farklılıklar arz etmektedir (Rizzo, House ve Lirztman, 1970:151).

İş-aile çatışması ile ilgili en çok kabul edilen tanım “aile ve iş ile ilgili davranışların/misyonların bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirlerinden farklı olmalarından kaynaklanan roller arası çatışma” (Greenhaus ve Beutell, 1985:77) şeklindedir. Tanım dikkatle incelendiğinde çatışmanın karşılıklı olduğu, yani iş-aile çatışması olduğu gibi aile-iş çatışması yaşanması da söz konusudur.

İş ile aile arasındaki çatışmanın roller arası bir çatışma şeklinde ifadesi, Kahn vd. (1964)’nin rol çatışması ile ilgili çalışmalarına dayanmaktadır. Buna göre, iş-aile çatışması bazı yönleriyle birbirinden farklı olan iş ve aile alanları arasındaki rol baskısından kaynaklanan roller arası çatışmadır (aktaran Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Benzer şekilde Netemeyer vd. (1996)’de iş-aile ile aile-iş arasındaki çatışmanın rolden kaynaklanan genel talepler, diğer bir ifade ile bir role hasredilen zaman ve bu rolün ortaya çıkardığı davranış

modellerinin her iki alan arasında meydana gelen çatışmanın sebebi olduğunu belirtmektedirler. Buna göre iş-aile çatışması bireyin iş ile ilgili rollerini yerine getirmesinin aile ile ilgili rollerini engellemesini, aile-iş çatışması da aile ile ilgili rollerinin iş ile ilgili katılımını engellemesidir (Netemeyer vd., 1996:401).

### *C. Tükenmişlik*

Tükenmişlik ilk defa Freudenberger (1974) tarafından incelenmiş ve duygusal anlamda tükenme, kişisel başarının azalması ve hizmet verilenlerin insan olarak görülmemesi eğilimini içinde barındıran, özel bir psikolojik durum olarak tanımlamıştır (aktaran Hogan ve McKnight, 2007:118-119). Maslach ve Jackson (1981:99) tükenmişliği bir şekilde insanlarla muhatap olarak çalışanlar arasında sıklıkla görülen ve duygusal tükenme ve sinizm belirtileriyle kendisini gösteren bir sendrom olarak tanımlamaktadırlar. Tükenmişlik sendromunun temel bileşeni artan duygusal yoksunluk hissidir. Duygusal kaynakları tükenen çalışanlar, artık, psikolojik anlamda verecek bir şeyleri kalmadığını hissetmektedirler. İkinci bileşen, çalışanlarda hizmet sundukları kitle hakkında şüpheli ve olumsuz duygular gelişmesidir. Hizmet alanlar hakkında bu olumsuz duyguların ortaya çıkması duygusal tükenme ile ilişkilendirilebilir. Bu acımasız ve hatta insanî olmayan algılama, çalışanları hizmet verdikleri insanların bu sıkıntıları öyle ya da böyle hak ettikleri düşüncesine götürmektedir. Tükenmişlik sendromunun üçüncü boyutu, kişinin özellikle hizmet alıcılarıyla ilişkisi bağlamında kendisini yetersiz olarak değerlendirmesidir. Çalışanlar kendilerini mutsuz hissetmekte ve işlerinde başarısız olduklarını düşünmektedirler (Cordes ve Dougherty, 1993; Schaufeli ve Buunk, 2003:386; Hazell, 2010:37).

### **III. Araştırmanın Arka Planı**

İşkolikliğin bireysel, örgütsel ve sosyal olmak üzere birtakım olası olumsuz etkilerinden bahsetmek mümkündür. Sosyal açıdan karşılaşılan olumsuz etkilerden belki de en önemlisi bireyin aile ilişkilerinin zedelenmesidir. İşkoliklik eğilimi yüksek bir birey zamanla iş ve iş dışı yaşam arasındaki dengeyi kurmakta zorlanmakta (Matuska, 2010:107) ve bu durum iş-aile ve aile-iş çatışmasını tetiklemektedir. Seybold ve Salomone (1994:6), işkoliklerin eşlerinin bir süre sonra kocalarının tutkuları tarafından adeta esir alındığını, kendi amaç ve arzularını kaybettiklerini, bunun sonucunda ise evliliklerin zarar gördüğünü ifade etmektedir. İşkoliklik aile kurumunun işleyişini olumsuz etkilemekte (Robinson ve Post, 1997:91), işkolikliğin artışı aile üyeleri üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Robinson; 1998:73-74). İşkolik bireyin eş ve çocukları kendilerini yalnız, sevgiden yoksun, terk edilmiş, duygusal ve fiziksel anlamda yüzüstü bırakılmış hissetmektedirler. Diğerlerini dikkate almayan bu davranışlar karşı tarafı öfke ve huzursuzluklarla tepki vermeye itmektedir (Robinson, 2000:36).

Yazında işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Buelens ve Poelmans, 2004:450); Russo ve Waters, 2006:432-433; Bakker, Demerouti ve Burke, 2009: 29-30; Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami, 2011:405-407). Brady, Vodanovich ve Rotunda (2008:256) yaptıkları bir araştırmada işkolikliğin iş-aile çatışmasının önemli bir öncülü olduğunu belirlemiştir. Buna göre işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna karşın işkolikliğin alt boyutlarının iş-aile çatışması üzerinde farklı yönlerde etkileri olduğu yine araştırmaların ortaya koyduğu bir sonuçtur. Örneğin, Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008:361) tarafından Türkiye’de yapılan bir çalışmaya göre işten zevk alma düzeyi yüksek olan profesörlerin aile, iş arkadaşları ve toplum ile ilişkilerinden tatmin düzeyleri de yüksektir. Andreassen, Hetland ve Pallesen (2013:82) işkolikliğin alt faktörleri ile iş-aile ve aile-iş arasındaki yayılma ilişkisini inceledikleri bir araştırmada işten zevk alma pozitif sonuçlarla ilişkilendirilirken, güdü ise negatif sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. İşe katılım ile yayılma arasındaki ilişkinin yönü ise kararsız veya zayıf olarak tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda konuya ilişkin teorik arka plan ve daha önceki ampirik bulgulara dayanarak bu çalışmada işkolikliğin hem iş aile hem de aile iş çatışmasını tetikleyeceği beklenmektedir. Bu varsayımına ilişkin aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

*H1: Katılımcıların işkoliklik düzeyleri iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.*

*H2: Katılımcıların işkoliklik düzeyleri aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.*

İşkoliklik davranışı ilerlediğinde bireyin kendisi, ailesi ve çalışma arkadaşlarını fiziksel ve psikolojik gönenç konusunda olumsuz etkilemekte ve tükenmişlikle sonuçlanmaktadır (Gini, 1998:52; Matuska, 2010:105). Seybold ve Salomone (1994:6) bir işkolikliğin hayat tarzının endişe ve stresle karakterize edilebileceğini belirtmekte, bunun ise bireyi fiziki rahatsızlıklara taşıdığı değerlendirilmesini yapmaktadır. İşkoliklerin hayatında kümülatif stres artmakta ve işkoliklik aile sorunlarına yol açmaktadır (Ölçer, 2005: 137). Burke ve Matthiesen (2004:306) işkolikliğin sebep ve sonuçlarını inceledikleri çalışmada şevkli işkoliklerin, iş bağımlıları ve şevkli bağımlılarla karşılaştırıldığında daha az tükenmişlik ve sinizm yaşadıklarını belirlemiştir.

İşkoliklik hem tükenmişliğe hem de iş-iş dışı çatışmaya sebebiyet vermektedir (Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005:55). Sağlık çalışanları arasında işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada işkoliklik ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki belirgin bir şekilde ortaya konmuştur (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008:220). Yüksel ve Akdağ (2011:396) işkoliklik ile tükenmişliğin bir öncülü olan stres arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Aşırı ve işe güdülenmiş bir şekilde çalışan işkoliklerin tükenmişlik yaşama olasılıkları artmaktadır (Schaufeli, Shimazu ve Taris, 2009:340).

İşkoliklik ile tükenmişlik arasında genel olarak görülen bu olumsuz tablo, işkoliklik alt boyutlarına göre yapılan değerlendirmede farklılık arz etmektedir. Naktiyok ve Karabey (2005:195-196) örneklemin öğretim üyeleri olduğu işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve işkolikliğin işe katılım ve işe güdülenme alt boyutlarının tükenmişliği artırdığı, çalışma zevki boyutunun ise azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Bonebright (2001:85-88) işkolik çalışanların işkolik olmayanlarla kıyaslandığında daha yüksek stres ve tükenmişlik yaşadıkları bulgusu yanında işten zevk alma stres ve tükenmişlik üzerine olumlu katkısı olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, işten zevk alma verimliliği de artırmaktadır. Çalışma güdüsü ile stres arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Andreassen, Ursin ve Eriksen (2007:615) işkoliklik ile sağlıkla ilgili göstergeler (iş stresi, tükenmişlik, iş ile bütünleşme, öznel sağlık şikayetleri) ilişkisini inceleyen araştırmalarında, işkoliklik ölçeğindeki alt boyutlar ile bu sağlık göstergeleri arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. İşe güdülenmiş tarzda çalışma ile iş stresi ve öznel sağlık şikâyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu iken, işten zevk alma boyutu ile iş stresi, tükenmişlik ve öznel sağlık şikâyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Burke (1999:237-238) işkoliklik bileşenleri ile iş tatmini ve psikolojik öznel gönenç arasındaki ilişkileri incelediği araştırmada, işten zevk alma boyutunun iş ile ilgili sonuçlarla ilişkili olduğunu, işten daha çok zevk aldığını belirten katılımcıların aynı zamanda işten daha çok tatmin sağladıklarını, daha iyimser kariyer beklentisine sahip olduklarını ve araştırma anına kadar daha tatmin edici bir kariyere sahip olduklarını ortaya koymuştur. İşten zevk alma boyutu yüksek ve işe güdülenme hissi düşük olan katılımcılar daha olumlu psikolojik öznel gönenç rapor etmişlerdir. Yine Türkiye’de Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008:361) tarafından profesörler arasında yapılan bir araştırma sonuçlarına göre iş zevki yüksek olan profesörler daha yüksek iş ve kariyer tatmini ve gelecek için daha çok umut vaat eden bir kariyer beklentisi içerisindedirler. Yine işten daha fazla zevk aldığını belirten akademisyenlerin sosyal ilişkilerinden daha fazla tatmin sağladıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Yine bu araştırmaya göre, iş zevki puanı yüksek olan katılımcılar duygusal ve fiziksel sağlık açısından daha sağlıklıdır.

Yukarıda bulgularına değinilen çalışmalar ışığında araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

*H3: Katılımcıların işkoliklik düzeyleri tükenmişliği pozitif yönde etkilemektedir.*

#### IV. Araştırmanın Tasarımı ve Yöntemi

##### A. Ana kütle ve verilerin toplanması

Çalışmanın ana kütle Türkiye’de çalışan avukatlar olarak belirlenmiştir. Türkiye Barolar Birliği verilerine göre tüm barolardaki avukat sayısı 31.12.2012 itibarıyla 48072’si erkek, 30107’si kadın olmak üzere toplam 78.179’dur (www.ubap.org.tr, 2013). Bu sayıdan oluşan evreni temsilen % 5 güven aralığı için yeterli olan 451 avukatın araştırmaya katılması sağlanmıştır. Veriler ağırlıklı olarak online olarak elde edilmiş, verilerin toplanmasında kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Baro Levhalarından avukatların eposta adresleri bulunarak, anketin bulunduğu link adresi bir üst yazı ile olası katılımcıların eposta adreslerine gönderilerek, çalışmaya katılımları istenmiştir. Veriler Eylül 2013-Ocak 2014 tarihleri arasında toplanmıştır. Ayrıca 52 avukata anket formları yazılı olarak ulaştırılmış ve katılımları sağlanmıştır. Sonuç olarak toplam 451 avukat çalışmaya katılmıştır.

##### B. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada işkolikliği ölçmek için Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen, Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanan **İşkoliklik Envanteri (WorkBAT)** kullanılmıştır. Ölçek katılımcıların işkoliklik eğilimlerini üç alt boyutta (İşten Zevk Alma, İşe Güdülenme ve İşe Katılım) belirleyen bir ölçektir. **İş-Aile Yaşam Çatışmasını** ölçmek için Netemeyer, Boles ve McMurrin (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkiye’de bir çok sayıda araştırmada kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır (Efeoğlu, 2006:68-69; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009:82-83; Turunç ve Çelik, 2010: 218-219). Tükenmişliği ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilip, Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanan **Maslach Tükenmişlik Envanteri** kullanılmıştır. Çalışmada üç ölçek tek bir ölçek gibi madde numaraları birbirini takip edecek şekilde düzenlenmiş ve bu çalışmada 5’li Likert formatında uygulanmıştır.

#### V. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Skewness ve Kurtosis testi uygulanmış, değerler -1 ve +1 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla ölçekler normal dağılım göstermektedir. Daha sonra tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma), içsel tutarlılık testi ve araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Tablo 1’de görüldüğü gibi ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri kabul edilebilir seviyededir (minimum  $\alpha$  değeri 0.64). Katılımcıların işkoliklik ve iş aile çatışması düzeylerinin orta, aile iş çatışması ve tükenmişlik düzeylerinin ise düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

### A. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın katılımcıları Türkiye'nin değişik illerinde serbest veya ücretli olarak çalışan avukatlardır. Araştırmaya 30 ilden katılım gerçekleşmiştir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi

Ölçeğin Adı	Ortalama	Standart Sapma	$\alpha$
WorkBAT (İşkoliklik Genel)	3.04	0.34	0.85
İşten Zevk Alma	3.30	0.72	0.87
İşe Güdülenme	3.21	0.63	0.76
İşe Katılım	3.31	0.62	0.68
İş-Aile Yaşam Çatışması			
İş-Aile Çatışması	2.90	1.02	0.92
Aile-İş Çatışması	2.21	0.75	0.86
Maslach Tükenmişlik Envanteri	2.47	0.51	0.79
Duygusal Tükenme	2.62	0.77	0.86
Duyarsızlaşma	2.57	0.75	0.64
Kişisel Başarı	3.76	0.59	0.81

En fazla katılımcının çalıştığı ilk beş şehir ve sayıları şöyledir; İstanbul % 56,5 (255 kişi), Ankara %14,4 (sayısı 65), İzmir % 4,7 ( 21 kişi), Bursa % 4,9 (sayısı 22) ve Tokat %3.14 (14 kişi)'dir. Katılımcıların yarısından fazlasının İstanbul'dan olması dikkat çekmektedir. Bununla birlikte yine 31.12.2012 itibarıyla İstanbul'da çalışan avukat sayısı 29.754'tür ve oran olarak Türkiye'deki avukatların yaklaşık % 40'ını oluşturmaktadırlar. Katılımcıların % 74,7'si erkek (337), % 25,3'ü (114)ise bayandır. Bu oran ülkemizde çalışan erkek ve bayan oranlarına çok yakındır. Katılımcıların % 33'ü (149) 21-30, % 39,5'u (178) 31-40, % 19,7'si (89) 41-50 ve % 7,8'i (35) ise 51 yaş üzeridir.

### B. Hipotezlerin Test Edilmesi

İşkolikliğin iş-aile / aile-iş ve tükenmişlik üzerine etkilerini test etmek amacıyla tekli regresyon analizleri, işkolikliğin alt boyutlarının iş-aile / aile-iş ve tükenmişlik üzerine etkilerini test etmek amacıyla da çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'nin ilk ana satırında işkoliklik ile iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki etkiyi ortaya koymak için yapılan tekli regresyon analizi sonuçlarını, ikinci ana satır ise işkolikliğin alt boyutları ile yukarıdaki değişkenler arasındaki etkileri ortaya koymak için yapılan çoklu regresyon analizi bulgularını göstermektedir.

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin bağımlı değişken olan iş-aile çatışması üzerindeki etkisini görebilmek için regresyon analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo 2'ye bakıldığında; işkolikliğin katılımcıların iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkiye ( $p=0.000$ ,  $\beta=0.38$ ) sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısı ile katılımcıların işkoliklik düzeylerinin, iş-aile çatışmasını



pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre “Katılımcıların işkoliklik düzeyleri iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.” şeklindeki **H1** hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 2: Regresyon Analizi

Bağımsız değişken	Bağımlı Değişkenler								
	İş-Aile Çatışması			Aile-İş Çatışması			Tükenmişlik		
	B	t	R <sup>2</sup>	B	t	R <sup>2</sup>	β	t	R <sup>2</sup>
İşkoliklik	0.38***	8.82	0.14	0.13**	2.81	0.02	0.33***	7.34	0.11
İşten zevk alma	-0.24***	-4.98	0.17	-0.14**	-2.62	0.01	-0.51***	-11.91	0.32
İşe Güdülenme	0.37***	7.60		0.10	1.83		0.25***	5.59	
İşe katılım	0.09	1.77		0.01	0.23		-0.17***	-3.69	

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin bağımlı değişken olan aile-iş çatışması üzerindeki etkisini ortaya koymak için yine Tablo 2’deki sonuçlara bakıldığında; işkolikliğin katılımcıların aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkiye (p=0.005, β=0.13) sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bakımdan katılımcıların işkoliklik düzeyinin, aile-iş çatışmasını pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre “Katılımcıların işkoliklik düzeyleri aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.” şeklindeki **H2** hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin bağımlı değişken olan tükenmişlik üzerindeki etkisini görebilmek için regresyon analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo 2’ye bakıldığında; işkolikliğin katılımcıların tükenmişlik düzeyleri üzerinde pozitif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye (p=0.000, β=0.33) sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre “Katılımcıların işkoliklik düzeyleri tükenmişliği pozitif yönde etkilemektedir.” şeklindeki **H3** hipotezi desteklenmektedir.

İşkolikliğin boyutlarının bağımlı değişkene etkisi çoklu regresyon analizi ile incelendiğinde “işe güdülenme” boyutunun bağımsız değişkenleri daha şiddetli etkilediği, işten zevk alma boyutunun ise bağımlı değişkenleri daha düşük kuvvette hatta negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 2).

## VI. Tartışma

İşkoliklik iş-aile çatışmasını anlamlı olarak etkilemektedir. Yapılan analiz sonucu işkoliklik iş-aile çatışması arasında orta düzeyde doğru yönlü etkilemektedir. Buna göre işkolikliğin artışı yaşanan iş-aile çatışmasını artırıcı bir etki oluşturmaktadır ve beklenen bir sonuçtur denilebilir (Russo ve Waters, 2006:418; Shimazu vd., 2011:399). İş bireyin hayatında olması gereken konumdan aşırılıklara yöneldiği zaman ailenin aleyhine çalışır hale gelecek ve iş-aile çatışması yaşanması kaçınılmaz olacaktır. İnsan Sermayesi Kuramı (Becker, 1991; 1993) doğrultusunda işkoliklerin iş için kullandıkları zaman ve enerji gibi kaynakları diğer alanların aleyhine işlemektedir. Zaman ve enerji sınırlı kaynaklar olduğu için, iş'te harcanan zaman ve enerji ev ve aile gibi diğer alanlarda kullanılamaz. Bunun anlamı ise, işkolikliğin ev ve ailedeki katılımının, işe karşı olan aşırı bağlılık yüzünden, problemlerle karşı karşıya kalması ve çatışma yaşanmasıdır (aktaran Schaufeli, Bakker, van der Heijden ve Prins, 2009:157).

İşkoliklik ile aile-iş çatışması arasında ise istatistiksel olarak çok düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiştir. Bu durumun sebebi aile-iş çatışmasının iş-aile çatışmasına göre daha düşük seviyede yaşanıyor olması olabilir. Nitekim bu araştırmada iş-aile çatışması ölçeği ortalaması ( $\bar{X}=2.90$ ) iken aile-iş çatışması ( $\bar{X}=2.21$ ) olarak bulunmuştur. İş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha fazla yaşandığı yazında da kabul görmüş bir bulgudur (Frone vd., 1992:66; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:7). Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında aile üyelerinin işin aile için önemini düşünerek, ailenin işi çok fazla etkilemesini önleme gayretleri rol oynamış da olabilir.

Yine Tablo 2'den görülebileceği gibi işkolikliğin işten zevk alma alt boyutunun iş-aile çatışması üzerinde negatif, diğer bir ifade ile azaltıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Buna karşın, işkolikliğin diğer bir alt boyutu olan işe güdülenme ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir etki söz konusudur. İşe güdülenme, bireyin çevresel gereklerden ve beklentilerden ziyade kendi içerisinden gelen baskı ve zorlamalarla çalışması, boş kaldığı zaman suçluluk hissetmesi veya stres duygusu yaşayabileceği düşüncesiyle kendisini önemli ölçüde işe vermesi anlamında düşünüldüğünde tabii bir sonucu olarak aile hayatının ihmal edilmesine yol açacaktır. Bu durumda işe güdülenmenin artmasının yaşanabilecek iş-aile çatışmasını artırması beklenmelidir. Bu sonuçlar bağlamında işten alınan zevkin iş-aile çatışmasını azaltması işten aileye olan pozitif yayılmaya örnek oluştururken, işe güdülenmenin iş-aile çatışmasını artırıcı etkisi ise negatif yayılmaya örnektir denilebilir.

İşe katılım boyutunun iş-aile çatışmasını doğru yönlü etkileyeceği beklentisi ise doğrulanmamıştır. Bu bulgu avukatlık mesleğinin özelliği ile ilgili olabileceği için, farklı kültürlerde işe verilen önemin değişiklik göstermesinden veya ölçekle ilgili sebeplerden de kaynaklanmış olabilir. Avukatlık mesleği odaklanmayı gerektiren bir uğraşı olarak işe katılımın yüksek düzeyde olmasını

gerektirebilir. İşin aile için önemi düşünüldüğünde, katılımcılar işe katılımlarını aile için bir fedakârlık olarak değerlendirmiş olabilirler. Bu sonuç ölçekte işe katılımı ile ilgili maddelerin genellikle olumlu değerlendirilecek ifadeler olmasından da kaynaklanmış olabilir.

Bulgulara göre işkolikliğin alt boyutları aile-iş çatışmasını tetikleyen ana unsurlar olarak görünmemektedir. İşkolikliğin alt boyutlarından sadece işten zevk alma aile-iş çatışmasını zayıf da olsa negatif etkilemektedir.

İşkoliklik alt boyutlarının öncelikli olarak iş ile ilgili unsurlar olduğunu düşündüğümüzde aile-iş çatışmasını etkilememeleri normaldir denilebilir. Aile-iş çatışmasının düşük olması da bu sonuçta etkili olabilir ( $\bar{X}= 2.21$ ). Türkiye'nin daha önce benzer araştırmaların yapıldığı ülkelere göre farklı bir kültür anlayışına sahip olması bu bulgunun değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır. Türkiye toplumculuğun hâkim olduğu, aile içi dayanışmanın, sadakatin, birleştirici ve bütünleştirici olmanın öneminin vurgulandığı kültür anlayışının hâkim olduğu bir ülkedir. Aileye atfedilen değer yaşanabilecek aile-iş çatışmalarını önleyici bir işlev üstlenmiş olabilir.

Çalışma işkolikliğin tükenmişlik üzerine orta düzey pozitif bir etki olduğunu göstermektedir. Buna göre, işkolikliğin yaşanan tükenmişliği artırıcı bir etkiye sahip olduğu bir kez daha ortaya çıkmıştır ve literatürle uyum gösteren bir bulgudur. İşkoliklik tükenmişliğin ortaya çıkmasında rol oynayan temel değişkenlerin arasında yer almaktadır. Özellikle işe harcamış oldukları çok fazla enerjiyi dengeli ve düzenli bir biçimde geri kazanmakta zorlanan işkolikler, bunun sonucu tükenmişlikle karşı karşıya kalabilirler (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008:210). Nitekim, Maslach (1986) işkolikliği, tükenmişliğin kökeninde yatan bir sebep olarak değerlendirmektedir (aktaran Schaufeli, Bakker, van der Heijden ve Prins, 2009:158). Aslında Spence ve Robbins (1992:163) tarafından İşkoliklik Ölçeği (WorkBAT)'ın geliştirilmesi ile ilgili çalışmada işkolikliğin iş stresi ile ilişkisi olduğu düşüncesiyle, iş stresinin de ölçülmesi amacıyla ölçeğe konu ile ilgili sorulardan oluşan bir bölüm ilave edilmiştir. Beklenildiği gibi işkolikliğin stres düzeyinde artışa sebep olduğu belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre işkolikliğin alt boyutlarından işe güdülenme tükenmişliği düşük düzeyde pozitif yönlü olarak etkilemektedir. İşe güdülenmiş olarak çalışan bireyin bu davranışının tükenmişliği pozitif yönlü etkilemesi beklenen bir durumdur ve bu durum bu işkoliklerin tükenmişlik yaşama ihtimallerini artırmaktadır. Schaufeli, Shimazu ve Taris (2009:340) yaptıkları bir çalışmada aşırı şekilde sıkı ve güdülenmiş olarak çalışanların tükenmişlik yaşama ihtimallerinin iş ile bütünleşmiş çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

İşten zevk alma boyutunun ise tükenmişliği orta düzeyde negatif yönlü etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır ve literatür ile uyum göstermektedir. İşinden zevk alarak çalışan bireyin bu davranışı tükenmişliği engelleyici bir rol oynayabilir. Çünkü bu birey işini işten daha çok, zevk aldığı bir uğraş olarak

değerlendirmektedir. Spence ve Robbins (1992:176) işten zevk alarak çalışmanın stresi azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bonebright (2001:88-89) işkolik tipleri ile iş stresi, tükenmişlik ve verimlilik arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında işkolik çalışanların işkolik olmayanlarla kıyaslandığında daha yüksek stres ve tükenmişlik yaşadıklarını belirlemişlerdir. Ayrıca, işten zevk alma stres ve tükenmişlik üzerine olumlu etkide bulunarak, yaşanabilecek stres ve tükenmişliği azaltmaktadır.

Andreaassen, Ursin ve Eriksen (2007:622)'in yaptıkları bir çalışmada da işten zevk alma tükenmişliği azaltıcı bir etki gösterirken, işe güdülenme ise artırıcı etki ortaya koymuştur. Naktiyok ve Karabey (2005:192) Türkiye'de akademisyenlerin örnek kütlesini oluşturduğu bir çalışmada, işkolikliğin alt boyutlarından olan işe katılım ve işe güdülenmenin tükenmişliği artırdığı, buna karşın işten alınan zevkin artışıyla tükenmişliğin azaldığı bulgusuna ulaşmışlardır.

İşkolikliğin alt boyutlarından işe katılım davranışı tükenmişliği düşük düzeyde de olsa negatif etkilemektedir. Diğer bir ifade ile işe katılım davranışındaki artış yaşanabilecek tükenmişliği azaltmaktadır. İşe katılım davranışı ile tükenmişlik arasındaki bu yönlü bir ilişkiye nelerin sebep olduğu konusunda kesin bir yargı olmamakla beraber iş sahibi olmanın birey ve yakın çevresi için ortaya koyduğu olumlu sonuçlarla ilgili algı bu sonuca etki etmiş olabilir. İş, toplumların bireye sunabileceği en önemli imkânlardan birisidir denilebilir. İşin birey için sunduğu ücret, huzur, başarı ihtiyacı, saygınlık, sosyal çevre, topluma katkı gibi içsel ve dışsal ödüller son derece önemlidir. İşe katılım belki de bu ödüllere ulaşılmasını sağlayıp, devamını netice veriyordur denilebilir. Buna ilaveten her ne kadar zorlukları olsa da iş sahibi olmanın işsizlikle kıyaslanmayacak bir imkân olduğunun düşünülmesinin de bu konuda etkisi olabilir. Ayrıca iş iyi bir nedenle de yapılıyorsa işe katılımın fazla olması bir fedakârlık olarak değerlendirilebilir. Burada bizim kültürümüzde olan "Kişinin kıymeti himmeti ölçüsündedir." sözünü de hatırlayabiliriz. Kısaca gerek kişisel, gerek toplumsal dinamiklerle kişinin işe katılımının artması olumlu değerlendirilerek, tükenmişliği azaltıcı bir rol oynamıştır denilebilir.

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

Sosyal Bilimlerdeki bütün araştırmalarda olduğu gibi, bu araştırmanın da kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın ana kütlesi Türkiye’de serbest veya ücretli olarak çalışan avukatlardır. Zaman ve maliyet gibi nedenlerle örneklemin sadece avukatlardan seçilmiş olması sonuçların genellenmesini engelleyen bir kısıt olarak değerlendirilmelidir. Verilerin toplanmasında, tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evrenin tamamına ulaşamadığı için sonuçların sadece çalışma grubuna genellenebilmesi de bir kısıt olarak değerlendirilebilir.

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

Ayrıca bu çalışmada tükenmişliğin tek bir boyut olarak analiz edilmesi de bir kısıt olarak değerlendirilebilir.

## VII. Sonuç

İşkoliklik, dikkat çeken bir çalışma konusu olmakla birlikte ülkemizde konu hakkında yapılan uygulamalı çalışmalar az sayıdadır. Bu bağlamda geniş bir literatür taraması ile yapılan bu çalışma alana katkı sağlayan bir çaba olarak değerlendirilebilir. Yine bu çalışmanın, Hofstede’nin (2001:XIX-XX) kültür boyutları bağlamında, şimdiye kadar işkolik ile ilgili araştırmaların yapıldığı ülkelerden (ABD, Kanada, Norveç, Hollanda ve Japonya) farklı kültür anlayışının hâkim olduğu bir ülkede yapılmış olması literatüre katkı olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın açıkça ifade edilmeyen temel bir boyutu da farklı bir kültür anlayışının hâkim olduğu Türkiye’de işkoliklik ve etkileri konusunda yapılan bu çalışmanın sonuçlarının literatürde yapılmış çalışmaların sonuçlarıyla ne ölçüde benzerlik veya farklılık göstereceği olmuştur. Araştırma sonuçları literatürde yapılan diğer çalışmalarla önemli ölçüde benzerlikler göstermektedir. Bu sonuçların ortaya çıkmasına değişik sebepler etki etmiş olabilir;

-Türk hukuk mevzuatının önemli ölçüde Batı kaynaklı olması önemli bir etken olabilir. Kültür öğrenilmiş davranışlar bütünü olarak düşünüldüğünde (Özkan, 2006:36), eğitim, kültürü oluşturan en temel unsurlardandır denilebilir. Türk Hukuk Müktesebatının Batı’dan alınması ve eğitimin bu doğrultuda düzenlenmiş olması katılımcı avukatların değerlendirmelerinde batı ülkelerindeki kültür ile benzeştirici bir etki oluşturmuş olabilir.

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

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

-Ekonominin büyüyüp, gelişmesi insanların refah düzeyini yükselterek, yaşam tarzlarının birbirine yakınlaşmasına etki ediyor olabilir.

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

Öte yandan muhakkak ki burada küresel kültürün diğer milletlerin kültürlerinin yerini tamamen alacağı, bütünüyle bir kültür benzeşimi olacağı iddiasında bulunulmamaktadır. Genel itibarıyla benzerlikler olsa da, her milletin maddi ve manevi dinamiklerinin farklı olduğu gerçeğinden hareketle, elbette özeldede kültürel farklılıkların yine mevcut olduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

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

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

İşkolikliğin ve iş-aile çatışmasının ölçülmesinde katılımcıların değerlendirmeleri yanında katılımcıların aile üyeleri, çalışma arkadaşları ve yöneticileri gibi yakın çevresinin de değerlendirmeleri, iş-aile çatışmasının ölçümünde ise diğer aile bireylerinin de katılımının sağlanması daha sağlıklı sonuçlar ortaya koyacaktır.

İşkolikliğin öncülleri ve sonuçları üzerine eğilmek ilgi çekici sonuçlar verebilir. Hangi faktörlerin çalışanları işkolik olmaya yönelttiği çalışma yapılacak bir alan olarak değerlendirilmelidir.

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

Bu çalışmada iş hayatı ile aile hayatı arasındaki ilişki çatışma yaklaşımı perspektifinden incelenmiştir. Gelecekte farklı yaklaşımlar açısından iş ve aile hayatı arasındaki ilişkiler incelenebilir.

İş, insan hayatında olması gerektiğinden daha fazla yer, zaman ve değer almaya başladığı andan itibaren bazı sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Hayatta her alanda olduğu gibi aile ve iş yaşamı arasındaki dengenin gözetilmesi ihmal edilmemelidir. Burada en önemli görev çalışanlara düşmektedir. Çalışanlar, işin ve ailenin hayatlarının neresinde olduğu konusunda kendilerini sorgulamalıdır. İş, hayatın merkezinde yer almaya başlarsa aile ile ilgili bazı problemlerin yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla çalışanlar aile ile ilgili sorumluluklarının bilinci içerisinde, iş ile aile arasındaki dengeyi dikkate alarak, hareket etmelidirler.

-Çalışanların aile üyeleri de işkoliklik davranışlar ve sonuçları konusunda duyarlı olarak, çalışanlara yardımcı olmalıdırlar.

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

-Çalışanlar işten zevk almanın iş-aile çatışmasını ve tükenmişliği azalttığını dikkate alarak işlerinden zevk alma yönünde tutum ve davranışlar geliştirerek bu alanlarda yaşayabilecekleri olumsuzluğun önüne geçebilirler.

-Yöneticiler, çalışanların örgüt dışında bir aileleri olduğu, iş ile ilgili yaşanabilecek bir olumsuzluğun uzun dönemde bireyin her iki alanda problemler yaşamasını netice vereceği, tükenmişliğe yol açabileceği bilinciyle çalışanların işe yönelik tutumlarını olumlu etkilemek için sadece örgüt ile ilgili iyileştirmelerle yetinmemeli, çalışanların aile yaşamlarını iyileştirme yönünde de politikalar geliştirip, uygulamalıdır. İş ile aile yaşamı arasında denge sağlayıcı, pozitif yayılmayı netice veren uygulamalara, programlara önem verilebilir.

-Sıkı veya uzun süreler çalışmadan ziyade verimli çalışılması önemlidir. Örgütler uzun süreli çalışanların verimliliklerinin de takip etmelidirler. Aslında bu ilişki yani işkoliklik ve verimlilik arasındaki ilişki yine araştırılması gereken bir konu olarak öne çıkmaktadır.

Son olarak ülkemizde işkoliklik konusunda yeni araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Umarız ki bu çalışma daha sonraki çalışmalar için bir teşvik unsuru olur.

### Kaynaklar

- Andreassen, C. S., Ursin, H. ve Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology and Health*, 22 (5), 615–629.
- Andreassen, C.S., Hetland, J. ve Pallesen, S. (2013) Workaholism and work–family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (1): 78-87.
- Bakker, A.B., Demerouti ve Burke, R. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover–Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (1): 23–33.
- Bonebright, C. A. (2001). The Relationship Of Workaholism With Stress, Burnout, And Productivity. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Iowa Üniversitesi, ABD.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J ve Rotunda, R. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11, 241–263.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L. ve Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2): 303-324.
- Buelens, M. ve Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates, *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5): 440-458.
- Burke, R. J. ve Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20 (5): 301–308.
- Burke, R.J. (2005). Workaholism in organizations: work and well-being consequences. İçinde *Research Companion to Organizational Health Psychology*, Eds. Alexander-Stamatios G. Antoniou, Cary L. Cooper, 366-381, Edward Elgar Publishing, Inc..İngiltere.
- Burke, R.J.(1999). It's Not How Hard You Work But How You Work Hard: Evaluating Workaholism Components, *International Journal of Stress Management*, 6: 225. doi:10.1023/A:1021936220220



- Burke, R.J., Koyuncu, M. ve Fiksenbaum, L. (2008). Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15 (4): 353-366.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *The Academy of Management Review*, 18 (4). 621-656.
- Çarkoğlu, A. ve Kalaycıoğlu, E. (2013). Türkiye'de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet. Sabancı ve Koç Üniversitesi, İstanbul Politikalar Merkezi, (<http://ipc.sabanciuniv.edu/wp-content/uploads/2014/02/Aile-2012-ISSP-Family-Survey-final.pdf>, erişim 12/3/2014).
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Çukurova Üniversitesi.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması. *İçinde 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Eds. R. Bayraktar ve İ. Dağ, 143-154. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65-78.
- Gini, A. (1998). Working Ourselves to Death: Workaholism, Stress, and Fatigue. *Business and Society Review* 100/101: 45-56.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88.
- Griffiths, M.D.ve Karanika-Murray, M. (2012). Contextualising over-engagement in work: Towards a more global understanding of workaholism as an addiction . *Journal of Behavioral Addiction*, 1: 87-95.
- Hazell, K. W. (2010). *Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida*. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*.Lynn University. ABD.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations*. Second Edition, California, Sage Publications.
- Hogan, R.L. ve M. A. McKnight. (2007). Exploring Burnout among University Online Instructors: An Initial Investigation. *The Internet and Higher Education*, 10 (2): 117-124. doi:10.1016/j.iheduc.2007.03.001.
- Korabik, K., Lero, D.S. ve Ayman, R. (2003). A Multi-Level Approach to Cross Cultural Work-Family Research: A Micro and Macro Perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3 (3): 289-303.

- Machlowitz, M. (1980). Workaholism: What is it ? *The Saturday Evening Post*. Haziran /Ağustos, 78-87.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Matuska K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17 (2): 104–111.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2): 179–198.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. McMurrian (1996): Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 400-410.
- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L. ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension, *Journal of Organizational Behaviour*, 28 (1): 111-136.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9,123-144.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33: 69-99.
- Özkan, H. H. (2006). Popüler Kültür ve Eğitim. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14 (1): 29-38.
- Özsoy, E., Filiz, B. Ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2): 59-68.
- Rizzo, J.R., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15 (2): 150-163.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural and Family Research. *Journal of Employment Counselling*, 37, 31–47.
- Robinson, B. E. ve Post, P. (1997). Risk of Addiction to Work and Family Functioning. *Psychological Reports*, 81, 91–95.
- Robinson, B.E. (1998). The Workaholic Family: A Clinical Perspective. *American Journal of Family Therapy*, 26, 65–75.

- Russo, J. A. ve Waters, L. E. (2006). Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, The Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling. *Career Development International*, 11 (5): 418-439.
- Schaufeli, W. B. , Shimazu, A. ve Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43 (4): 320-348.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A. ve Prins, J. T. (2009). Workaholism, Burnout and Well-Being Among Junior Doctors: The Mediating Role of Role Conflict. *Work & Stress*, 23 (2): 155-172.
- Schaufeli, W.B. ve Buunk, B.P. (2003): Burnout: An Overview Of 25 Years Of Research And Theorizing. İçinde *The Handbook Of Work & Health Psychology*, Eds. M. Schabracq, J.A.M. Winnubst ve C.L. Cooper, 382-424. Wiley, Chichester.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Maslach, J. (2008). Burnout: 35 years of research and Practice. *Career Development International*, 14 (3): 204-220.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W. ve Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. İçinde *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices*, Eds. R.J. Burke ve C.L. Cooper, 203-225. Emerald, İngiltere.
- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism, *Human Relations*, 50, 287-314.
- Seybold, K.C. ve Salomone, P.R. (1994). Understanding Workaholism: A View of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73 (1): 4-9.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K. ve Kawakami, N. (2011). Workaholism and Well-being Among Japanese Dual-Earner Couples: A Spillover-Crossover Perspective. *Social Science & Medicine*, 73, 399-409.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. N. (1992). Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., ve Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 54 (1): 37-60.

- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1): 209-232.
- Yüksel, M. ve Akdağ, F. (2011). Framing Workaholism and Locus of Control as Psychological Capital in an Emergent Economy. *China-USA Business Review*, 10 (5): 389-398.