

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BEYAZ YAKALILAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Asena Altın GÜLOVA*, Deniz İSPİRLİ**, İnan ERYILMAZ***

Özet

İşkolikliğin olumsuz etkileri bilinmesine karşın, birçok örgütte işkolikliği teşvik edici uygulamalar ve ödül sistemleri bulunmaktadır. İşkolikliğin bir problem olarak tanınması, bu tutumun sabit bir tanıma ve negatif sonuçları bazında ölçülmesini sağlayan bir tekniğe sahip olmasıyla mümkündür. WAQ İşkoliklik Analizi Anketi (Aziz vd., 2013) işkolikliği, işe içsel derin bir bağlılıkla başlayan ve iş-yaşam dengesizliği şeklinde bir patolojiyle sonlanan bir oluşum olarak ele alan bir anket yöntemi olarak yapı geçerliği henüz kanıtlanmış bir araçtır. Bu çalışmada, işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye dair literatürden çıkarılan hipotezler, Türkiye’de çalışan 191 beyaz yakalı üzerinde WAQ ölçüm aracı ile sınanmış ve işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, çalışmaya konu olan gözlemler demografik değişkenler açısından incelenmiş ve bu faktörlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini etkiledikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: WAQ, İşkoliklik, Tükenmişlik, Beyaz Yakalılar

AN EMPIRICAL STUDY EXPLORING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND BURNOUT AMONG WHITE COLLAR WORKERS

Abstract

Despite the incontestable negative consequences of workaholism, most organizations provide incentives and establish reward systems that encourage workaholic behavior. The recognition of workaholism as a problem largely depends on the existence of a clear and stable definition as well as a reliable measurement instrument of workaholism in terms of its negative outcomes. WAQ Workaholism Analysis Questionnaire (Aziz et.al., 2013) is a recently validated survey instrument that assesses workaholism as a strong internal drive to work which may lead to the pathological result of work-life imbalance. This study tests the literature-based hypotheses regarding the relationship between workaholism and burnout via WAQ-using survey study conducted on 191 Turkish white-collars, as a result of which a positive link was discerned. The observed population was also analyzed in terms of demographical variables that were attested to be influential on the appertaining relationship.

Key words: WAQ, Workaholism, Burnout, White-Collars

*Doç. Dr., Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uncubozköy/Manisa,
e-posta: asena.gulova@cbu.edu.tr

**Arş. Gör., Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uncubozköy/Manisa
e-posta: deniz.ispirli@cbu.edu.tr

***Doktora Öğrencisi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muradiye/Manisa
e-posta: inaneryilmaz@gmail.com

1. GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, işkoliklik ile işkoliklik sonucu ortaya çıkması muhtemel bir takım sonuçlar arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmamızın temel problemi işkoliklik ile tükenmişlik arasında farklı meslek gruplarına mensup beyaz yakalı çalışanlar açısından ele alındığında ne gibi bir ilişkinin var olduğunun tespitidir. Bu noktadan hareketle işkolikliğin kuramsal olarak nasıl ölçümlenebileceği temel sorunsal olarak öne çıkmaktadır ve bu çalışmada bu sorunsala yönelik çözüm önerisi üretilmektedir. İşkolikliğin, iş-aile yaşamı dengesi, iş tatmini düzeyi, tükenmişlik ve serbest zamandan duyulan tatmin ile yakından ilişkili olduğu çalışmalarla ortaya konmaktadır (Brady vd., 2008; Snir ve Harpaz, 2009; Fisher vd., 2009; Burke ve Fiksenbaum, 2009). Bu bağlamda, Türkiye şartlarında istihdam edilmekte olan çalışanların¹ haftalık ve yıllık çalışma sürelerinin OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde olduğu göze alındığında, işkolikliğin yaratacağı olumsuz sonuçlardan yakından etkilenecekleri varsayılmaktadır. 2012 yılı OECD verilerine göre Türkiye’de çalışan nüfus yılda ortalama 1855 saatini iş başında geçirmektedir, OECD ülkeleri ortalaması 1765 saattir (www.oecd-ilibrary.org). Diğer taraftan gelişmekte olan bilgi ve iletişim teknolojileri ile mobil teknolojiler, işle ilgili aktivitelere harcanan süreyi ve işle ilgili olarak iş dışında incelenen e-mail, sesli mesaj, rapor, istatistik vb. artırmak yoluyla işkoliklik davranışına katkıda bulunmaktadır. İşkolikliğin yaratacağı negatif dışsallıklardan biri olarak tükenmişliğin işkoliklikle ne derece ilişkili olduğunun ortaya konması, gelecek çalışmalarda bu konuda alınabilecek tedbirlerin ve önleyici uygulamaların teşhisine yönelik bir altyapı oluşturulmasını sağlayacaktır. İşkolikliğin yol açtığı tükenmişlik düzeyinin farklı meslek gruplarına mensup bireyler açısından incelendiği bu çalışmamızda amaç, işkolikliğin kısa-orta vadede verimlilik ve karlılık açısından faydalı olabilmesine karşın uzun vadede bireyler açısından arzu edilmeyen sonuçlara yol açabildiğinin ortaya konmasıdır. İnternet

¹ TÜİK Nisan 2013 istatistiğine göre 15 yaş ve üzeri nüfusun istihdam oranı %46,5 ile 28,422 kişi olarak belirtilmiştir. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

teknolojilerinin yaygınlaşmasının ve atipik çalışma koşullarının da tetiklediği işkoliklik davranışının ülkemizdeki kayıtlı internet kullanıcı sayısının nüfusun yaklaşık yarısına ulaştığı² mevcut şartlarda kaçınılmaz bir probleme dönüşmesi muhtemeldir. Amerikan Çalışma Bakanlığı Çalışan İstatistikleri Bürosunun yaptığı 2012 Zaman Kullanım Araştırmasına göre Amerika’da çalışan nüfusun %23’ü işinin tamamını veya bir kısmını evinden yürütmektedir. Yine aynı çalışmaya göre ortalama bir çalışan hafta içi günde 7.7 saatini çalışarak geçirirken, hafta sonu bu süre 8 saate çıkmaktadır³. İşkolikliğin ortaya çıkmasına ve akutlaşmasına katkıda bulunan tüm faktörler başka bir çalışmanın konusu olmakla birlikte çalışmamızda, boş zaman süresinin ve aileyle geçirilen zamanın kalitesinin düşmesine yol açan işkoliklik ve işkoliklikle yakından ilişkili sonuçlardan biri olarak tükenmişlik, yaşam iyiliği ve bireylerin refah düzeylerine olumsuz katkıda bulunan başlıklar olarak ele alınmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde işkoliklik ve tükenmişlik kavramları kuramsal bir çerçevede içerisinde incelenmektedir. İkinci bölümde işkoliklik ve tükenmişlik sendromuna ilişkin literatürde ortaya konan bazı çalışmalar ve üçüncü bölümde ise bu ilişkiyi ortaya koymayı amaçladığımız ampirik çalışmamıza dair analiz ve bulgular yer almaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 İşkoliklik

İşkoliklik kavramını ilk kez dile getiren kişi olan Oates (1968;1971) işkolikliği, kişilerin sağlığına, kişisel mutluluğuna, insanlarla ilişkilerine ve sosyal faaliyetlerine zarar verecek ölçüde işleriyle ilgilenme ihtiyacı duymaları durumu olarak tanımlamaktadır. Spencer ve Robbins (1992), işkoliklikle ilgili farklı görüşlerin temelinde, kişinin işine aşırı bağlı olması ve işine fazlaca zaman ayırması şeklinde iki ortak unsurun yattığına işaret etmektedir. Bazı yazarlar kavrama olumsuz tarafından eğilerek işkolikleri mutsuz, takıntılı, trajik kişiler olarak değerlendirmekte ve iş

² Tüm ülkelerin internet kullanıcıları verisi. Türkiye internete erişimi olan halkın yüzdesi; %45,13. www.chip.com.tr (CHIP Dergi Aralık 2013)

³ <http://www.bls.gov/news.release/pdf/atus.pdf>

ortamında insanlarla birlikte çalışmada zorluk çektiklerine değinmektedir (Porter, 1996).

İşkoliklerin sergilemeleri muhtemel iş davranışları ise haftalık çalışılan saat ile fazla mesai yapılan saat, işle meşguliyet, iş stresi, üçüncü kişilere sorumluluk devretmeme, yüksek ya da düşük çalışma performansı, kişilerarası çatışma ve güvensizlik gibi unsurları içermektedir. İşkolikliğe yol açan faktörler arasında aile, kişisel inançlar ve korkular ve iş-aile yaşamı dengesine örgütün desteği sayılmaktadır. İşe karşı aşırı ve kontrol edilemez bir bağımlılık olarak tanımlanan işkoliklik, kısa vadede bireyin işine olan ilgisini ve motivasyonunu artırsa da uzun vadede biyolojik, psikolojik ve sosyal problemlere yol açmaktadır. Bunun sonucunda da işe karşı olan ilgi ve verimlilik düşmektedir (Mc Millan, O'Driscall ve Brady, 2004; Robinson, 1996).

İşkolikliğe pozitif bir açıdan bakan Machlowitz (1980) işkolikleri işlerine gerekenden daha fazla zaman ve emek harcayan ve diğer çalışanlardan işe karşı tutumları sebebiyle ayrılan insanlar olarak tanımlamaktadır. Öte yandan işkolikliğe negatif bir açıdan yaklaşan yazarlar, işkolikliğin sınırlı iş tatmini ile sonuçlanan bir bağımlılık olduğunu ileri sürmüşlerdir (Porter, 1996; Spence and Robins, 1992).

İşkolik olarak nitelendirilen insanlar altı farklı özellikle betimlenmektedirler (Charming Healt Center, 2007; Kart, 2005); bu kişiler boş zamanlarının çoğunu işlerine harcarlar; işlerini her şeyden daha üst pozisyona yerleştirirler; zamanın eğlenmek ya da hoş vakit geçirmek için kullanılmasını israf kabul ederler; sürekli olarak, yorgun olmaktan şikayetçidirler ve işleri bölünürse kolaylıkla sinirlenebilirler; ailelerine yeterince zaman ayırmadıklarının farkındadırlar fakat bunu dikkate almazlar; işlerinde en iyi olduklarına inanırlar ve otoritelerinin paylaşılmasından kaçınırlar; memnuniyeti sağlayan tek faktör olarak çalışmayı ön plana çıkarırlar ve hayatın diğer alanlarını ihmal ederler (Robinson, 1996).

İşkolikliğin tanımına ve teşhisine dair yazın 1980'lere uzanıyor olmasına karşın (Doerfler ve Kammer, 1986; Engstrom ve Juroe 1979; Fassel 1990; Machlowitz, 1990; Killinger 1991) sistematik anlamda ilk ölçüm metodunu Robinson ve arkadaşları (Burke,

2000; Robinson, 1998) geliştirdiler. WART adını verdikleri İşe Bağımlılık Riski Testi, 25 maddeden oluşan ve işkoliklerde bulunduğu varsayılan semptomların tespitine yönelik bir ölçek tasarımıdır (Robinson ve Philips, 1995; Robinson, 1996; Robinson, 1999). Teoride bu 25 madde, 5 temel boyut altında gruplandırılmıştır; aşırı çalışma, kendine değer verme, kontrol-mükemmeliyetçilik, samimiyet ve meşguliyet-geleceğe odaklanma. Ancak ölçek maddelerinin faktör analizi sonucunda bu gruplar altında toplandığına dair somut çalışmalar bulunmamaktadır (Burke, 2000). Spence ve Robbins (1992), geliştirdikleri WorkBAT işkoliklik ölçeğinde 3 temel işkoliklik bileşeninden bahseder; işle meşguliyet, işe karşı duyulan istek ve işten haz alma. İşle meşguliyet, işle psikolojik anlamda meşgul olma halini ifade ederken, işe karşı duyulan istek içsel bir çalışma baskısını kasteder. İşten haz alma, çalışmaktan duyulan memnuniyetin derecesidir. WorkBat, teorik anlamda işkoliklik literatürünün gelişmesine büyük katkı sağlamasına karşın, çalışmalarda ortaya çıkan geçerlilik problemleri nedeniyle eleştirilmiştir. Ölçeğin homojen bir grup üzerinde yapılan çalışmalar sonucu geliştirilmiş olması ve faktör yapısındaki sorunlar nedeniyle (McMillan vd., 2002) genel evreni temsil yeteneğinin olmadığı iddia edilmiştir. Çalışmamızda kullandığımız WAQ İşkoliklik Analizi Ölçeği (Aziz vd., 2013), işkolikliğini tespit etmede etkin bir araç geliştirme çabaları sonucu, bahsedilen eski yöntemlerin mirası üzerinde yükselerek oluşturulmuş yeni bir ölçektir.

2.2. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik kavramının tarihçesi 1970'lere kadar uzanmaktadır. İlk kez 1974 yılında Herbert Freudenberg tarafından "*başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu*" şeklinde tanımlanan tükenmişlik üzerinde birçok araştırma yapılmış ve yeni tanımlar geliştirilmiştir. Bu

tanımlamaların başında en yaygın kullanılan ve kabul gören kendi adıyla da anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (MBI) geliştirmiş olan Christina Maslach'ın tanımıdır. Maslach'a göre tükenmişlik, "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk,

çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan sendrom"dur (Maslach ve Jackson, 1981:99'dan akt. Ardiç ve Polatçı, 2008:70). Aşağıdaki şekil Maslach'ın tükenmişlik modelindeki birbirini izleyen aşamaları göstermektedir (Ardiç ve Polatçı, 2008).



Şekil 1 Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach ve Jackson (1981)'a göre tükenmişlik, tüm kapasitesi ile insanlarla çalışan bireyler arasında meydana gelebilen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı azalması olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarının tüketilmiş ve kişiye fazla yüklenilmiş olma duygularını anlatırken, duyarsızlaşma kişinin bakım, hizmet ve eğitim verdiği diğer insanlara karşı olumsuz, katı ve duygudan yoksun davranışlarını içerir. Kişisel başarı ise kişinin işinde kendini yeterli ve başarılı hissetmesi duygularını tanımlamaktadır.

Tükenmişlik sendromunun pek çok belirtisi olmasına rağmen tükenmişlik içindeki insan, yaşamının anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Daha önce kendisi için çok anlamlı olan uğraşları, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir. Bu insanlar soğuk, eleştirci, kızgın, katı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülürler (Kaçmaz, 2005).

Literatürdeki çalışmaların birçoğunda, öğretmenlik, doktorluk, yöneticilik, hemşirelik gibi insan ilişkilerinin yoğun olduğu meslek dalları üzerinde çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir (Köse ve Gülova, 2006). Bireylerin üzerinde fiziksel, duygusal, zihinsel rahatsızlıklar yaratan sendromun ortaya çıkmasında oldukça etkili olan 3 durum vardır (Tepeci ve Birdir, 2003). Bunlar; rol çatışması, rol belirsizliği ve kişinin aşırı sorumluluk yüklenmesidir. Ayrıca tükenmişliğin oluşmasında hem bireysel hem de örgütsel pek çok faktör de etkili olmaktadır. Bireysel faktörler kişilerden kaynaklanan ve tükenmeye neden olan özelliklerdir (Ardiç ve Polatçı, 2008). A tipi kişilik yapısına sahip olan, dış kontrol odaklı, ulaşılması zor beklentiler

içerisinde olan, öz yeterliliğe sahip olmayan ve empati kuramayan bireyler (Freudenberger, 1974; Nowack, 1988; Lee vd., 2003'den akt. Girgin ve Baysal, 2005) daha fazla tükenme içerisindedir. Örgütsel ve çevresel faktörler ise iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet ve değerlerdir (Maslach ve Leither, 1997'den akt. Budak ve Sürgevil, 2005). Demografik özelliklerin de tükenmişlik üzerinde önemli etkisi vardır. Cinsiyet konusunda bir fikir birliği olmasa da (Sürgevil, 2005; Girgin ve Baysal, 2005; Polatçı vd., 2007) yaş, çalışma süresi, mesleki kıdem ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Naktiyok ve Karabey, 2005; Kaçmaz, 2005).

Çalışmamızda incelediğimiz işkoliklikle ilişkisinin yanı sıra birçok çalışmada, tükenmişliğin, devamsızlık, yüksek personel devir oranı, kişilerarası ilişkiler, düşük performans, düşük memnuniyet düzeyi, yüksek iş kazaları ve madde kullanımı üzerinde etkilerinden de söz edilmiştir (Pikhart vd., 2004; Kouvonen vd., 2005).

2.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi

Salmelo-Aro ve Nurmi (2004), aşırı çalışma eğiliminde bulunan kişilerin daha yüksek tükenmişlik riski taşıdıklarını belirtmiştir. Ayrıca bu kişiler, tükenmişlikle ilintili olarak duygusal bıkınlık, işlerine karşı sinizm (cynicism) ve başarılarıyla ilgili memnuniyetsizlik yaşamaktadırlar (Maslach ve Jackson, 1984). Tükenmişliğin örgütsel bağlılığı azalttığı (Hakanena vd, 2008) ve bunun da üretim karşıtı davranışlara yol açtığı da bilinmektedir. Schaufeli vd. (2009), 2115 Hollandalı genç doktor üzerinde yaptığı çalışmada işkolikliğin tükenmişlikle ve iyi olma haliyle

(well-being) ilişkisini ortaya koymayı amaçlamış ve işkoliklik ile iş gereklerinin rol çatışmasına, rol çatışmasının da tükenmişliğe yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Andreassen vd. (2007), 235 banka çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada işkoliklik ve sağlıkla ilgili şikayetler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmışlar ve işkolikliğin, bilişsel stres teorisi kapsamında tahminlendiği üzere iş stresi ve tükenmişlik dahil bir çok sorunun alt boyutlarıyla ilişkili olduğunu gözlemlemişlerdir. Schaufeli vd. (2007), telekomünikasyon sektöründe çalışan 201 yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada sağlığa zararlı bir süreç olarak *iş gerekleri* ve bir teşvik süreci olarak *iş kaynaklarından* oluşan bir yapısal eşitlik modeli kurmuşlardır. Bu modele göre, (1) iş gereklerindeki artışlar (ek mesai, duygusal emek, iş-ev yaşamı karmaşası gibi) ve iş kaynaklarındaki azalışlar (sosyal destek, özerklik, öğrenme fırsatları ve geri dönütler gibi) tükenmişliği yordamaktadır; 2) iş kaynaklarındaki artış işle ilgili olma durumunu (engagement) yordamaktadır; 3) tükenmişlik ile işle ilgili olma durumları, kayıt altına alınan hastalık süresini ve sıklığını yordamaktadır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

İşkolikliğin, iş-aile yaşamı dengesi, iş tatmini düzeyi, tükenmişlik ve serbest zamandan duyulan tatmin ile yakından ilişkili olduğu çalışmalarla ortaya konmaktadır (Brady vd., 2008; Snir ve Harpaz, 2009; Fisher vd., 2009; Burke ve Fiksenbaum, 2009). İş yaşamının olmazsa olmazı haline gelen mobil teknolojilerin ülkemizde de yaygın hale gelmesi ve örgütlerin ileri teknoloji sistemleri kullanma oranlarındaki artış çalışanların işkoliklik eğilimlerini artırıcı yönde etkiler göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı, işkoliklik ile işkoliklik sonucu ortaya çıkması muhtemel tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin yeni geliştirilen bir ölçek vasıtasıyla incelenmesidir. Ayrıca demografik değişkenler ile işkoliklik ve tükenmişlik algısı arasındaki ilişkiyi de tespit etmek amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın deneysel kısmını yürütmede kullanılan ölçüm aracı WAQ (Aziz vd.,

2013) Türkçe'ye tarafımızdan tercüme edilmiş ve iki uzman tarafından kontrol edilmesi sağlanmıştır. Tercüme ifadelerin anlaşılmasında ortaya çıkabilecek algılama farklılıkları ve ölçüm aracının batı tipi Amerikan toplumunda ortaya çıkan bir enstrüman olarak bambaşka bir kültür ve coğrafya olan ülkemizde kullanımının neden olacağı uyumsuzluk çalışmamızın ilk kısıtlılıklarını oluşturmaktadır. Tarafımızdan adapte edildiği haliyle bu ölçek kusursuz değildir ve gelecekte farklı araştırmacılar tarafından farklı evrenlere mensup bireyler üzerinde kullanım sonucu daha mükemmel bir forma kavuşacağı düşünülmektedir. Ölçüm aracının faktör yapısının oluşturulması sırasında, orijinal ölçekte belirlenen faktör boyutları altında gruplanmayan ölçek maddelerinin bizim çalışmamızda faktör yapısı dışında bırakılması ikinci bir kısıtlılıktır. Örneklem hacminin ulaşılan kişi sayısı açısından başlangıçta 345 olmasına karşın verilerdeki çarpıklıkları gidermek amacıyla uç gözlem değerlerinin analiz dışı bırakılması, eksik veri bulunan anketlerin elenmesi ve örneklem sayısının son haliyle 191 olarak belirlenmesi çalışmamızın diğer bir kısıtlılığıdır. Basık ve çarpık dağılım göstermeyen daha geniş bir örneklem hacmiyle, daha farklı bir evren üzerinde, tercümeden kaynaklanabilecek sorunların giderilmesi koşuluyla ve muhtemel kültürel adaptasyonların yapılması sonucunda WAQ'ın işkoliklikle ilgili etkin sonuçlar verecek bir araç haline geleceği düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

3.3.1. Örneklem

Çalışmanın evreni beyaz yakalı Türk çalışanlar olarak belirlenmiştir. İşkoliklikle ilgili benzer çalışmalarda incelenen evrenin beyaz yakalılar olduğundan hareketle çalışmamızda bu yöntem benimsenmiştir. Araştırmanın örneklemini çeşitli illerde (Manisa, İzmir, İstanbul, Tokat, Çorum ve Trabzon) çalışmakta bulunan askeri personel (%10), hizmet sektöründe farklı alanlarda (inşaat, sağlık, danışmanlık ve bilişim) idari birimlerde çalışan beyaz yakalılar (%20), öğretmen ve akademisyenler (%35) ile bankacılık ve finans sektörü çalışanları (%35) oluşturmaktadır. Meslek grupları ve iller, bireylere ulaşmadaki kolaylık açısından belirlenmiş olup hedef bir

meslek ya da il gözetilmemiştir. Evreni temsil etme yeteneği bakımından en uygun nitelik ve nicelikteki heterojen örnekleme ulaşmak hedeflenmiştir. Bu amaçla 110 anket yüz yüze görüşme şeklinde uygulanmış, 235 anket ise online anket şirketi aracılığıyla gözlem bireyelerine ulaştırılmıştır. Anket sonuçları incelendiğinde 191 anketin uygun ve tam doldurulduğu görülmüş ve analize dahil edilmiştir.

3.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan soru formu üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde demografik sorular, ikinci bölümünde işkoliklik, üçüncü bölümde de tükenmişlik sendromuna

ilişkin maddeler yer almıştır. Ölçek maddeleri 1= kesinlikle katılıyorum.....5=kesinlikle katılmıyorum olmak üzere 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Çalışmamızın ilk ikinci bölümünde kullandığımız WAQ İşkoliklik Analizi Anketi (Aziz vd., 2013) işkoliklik üzerine geliştirilmiş yeni bir ölçüm aracıdır. 29 maddeden oluşan survey aracının güvenilirlik ve geçerlik testlerinde olumlu sonuçlar alınmıştır (Cronbach's alpha:0,934). Aziz vd. (2013) faktör analizi sonucunda 5 temel boyut tespit etmiştir; iş-yaşam çatışması; iş mükemmeliyetçiliği; işe bağımlılık; memnuniyetsizlik ve geri çekilme semptomları. İşkoliklik ölçeğinin faktör analizine ilişkin faktör yükü tablosu Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Faktör Yükü Tablosu

FAKTÖR 1- İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI	BETA
28. Arkadaşlıkları sürdürmede zorlanırım.	.77
24. İşim genellikle, özel hayatımı engelliyor gibi görünüyor.	.67
29. Yakın ilişkileri sürdürmede zorlanırım	.66
26. Önemli kişisel aktiviteleri iş gereği sık sık kaçıyorum.	.62
25. Özel hayatımla ilgili konuları iş gereği sık sık beklemeye alırım.	.62
23. Eşim/sevgilim veya yakın arkadaşlarımla sık sık anlaşmazlığa düşerim.	.60
14. İşimle ilgili düşüncelerim yüzünden diğer aktivitelerden zevk alamam.	.47
27. Tatil süresini programlamada zorlanırım.	.46
6. İşten çıktıktan sonra iş dışındaki aktivitelerle uğraşamayacak kadar yorgun hissederim.	.45
12. Sık sık işten kaynaklı uyku problemleri yaşıyorum.	.45
1. İşle ilgili meselelerle uğraşırken stresli olurum.	.33
FAKTÖR 2- İŞ MÜKEMMELİYETÇİLİĞİ	
19. İşimi sorumluluktan önce defalarca incelerim.	.66
20. Başkalarından işimi sık sık incelemelerini isterim.	.56
22. İşimi bitirmem uzun zaman alır çünkü mükemmel olması gerekir.	.50
21. İşimle ilgili sık sık gergin ve sinirli hissederim.	.50
18. İşle ilgili amaçları veya başarıları sık sık saplantı haline getiririm.	.41
FAKTÖR 3-İŞE BAĞIMLILIK	
8. Fazla mesai yapmayı, tercihen haftada 60 saat ve üzeri çalışmayı tercih ederim.	.66
11. Akşamları ve haftasonlarını çalışarak geçirmeyi severim.	.63
13. İşime çok düşkünüm.	.58
7. Sürekli iş düşünürüm.	.42
9. İşimin üzerinde kontrolümün olmasını isterim.	.29
FAKTÖR 4- MEMNUNİYETSİZLİK	
17. İnsanlar beni 'sabırsız' ve 'sürekli telaşlı' olarak tanımlarlar.	.67
15. Kendimi çok agresif (saldırgan) bir insan olarak görürüm.	.62
16. İnsanlara çok sık sinirlenirim.	.60
10. Başkalarının yaptığı işi kontrol etmeye ihtiyaç duyarım.	.39

Tablo 1. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Faktör Yükü Tablosu (Devamı)

FAKTÖR 5- GERİ ÇEKİLME SEMPTOMLARI	
3.	Çalışmadığım zamanlarda kendimi gergin hissedirim. .94
2.	Çalışmadığım zamanlarda kendimi suçlu hissedirim. .85
4.	Çalışmadığım zamanlarda sıkılmış ya da huzursuz hissedirim. .55
5.	Zihnim sürekli işle meşgul olduğundan evde istirahat edemem. .44

İşkoliklik ölçeğinin faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo II'de yer almaktadır.

Üçüncü bölümde, bu alanda sıkça kullanılan ve 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen, 1992 yılında Canan Ergin tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan bu ölçek, tükenmişliği üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir. Bunlardan birincisi 9 ifadeden oluşan duygusal tükenme (DT) (emotional exhaustion), ikincisi 5 ifadeden oluşan duyarsızlaşma (D) (depersonalization) ve sonuncusu 8 ifadeden oluşan kişisel başarı (KB) (personal accomplishment) alt boyutudur. Tükenmişlik ölçeğine ilişkin faktör analizi tablosu Tablo III'de verilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yazında çok çeşitli işkoliklik tiplerinin olduğundan daha önce söz edilmişti. Naktiyok ve Karabey (2005)'e göre genel olarak işkoliklik ve tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişki bulunmakla birlikte, konunun yeni geliştirilen işkoliklik ölçeği ve demografik değişkenler açısından da ele alınmasında yarar vardır. Zira yeni geliştirilen işkoliklik ölçeği bugüne kadar kullanılan ölçeklerin aksine farklı faktörler ortaya koymaktadır. Bu faktörlerin tükenmişlik ile ilişki içerisinde olabileceği, tükenmişliğin belirtileri ve sonuçları açısından incelendiğinde açıkça görülmektedir.

İlgili yazında incelenen araştırmalardan yola çıkılarak çalışmamızda;

H1 ve *H2* olmak üzere iki temel hipotez ileri sürülmektedir. Bu iki temel hipotez ile alt hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

H1: İşkoliklik ile tükenmişlik arasında ilişki vardır.

H1a: İş-yaşam çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki vardır.

H1b: İş mükemmeliyetçiliği ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki vardır.

H1c: İşe bağımlılık ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki vardır.

H1d: Memnuniyetsizlik ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki vardır.

H1e: Geri çekilme semptomları ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki vardır.

H2: İşkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında demografik değişkenler açısından fark vardır.

3.5. Faktör Analizleri ve Güvenilirlik Testleri

Anket sorularına ilişkin olarak yapılan faktör analizinin ve güvenilirlik testlerinin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

İşkolikliğe ilişkin temel boyutları belirlemek amacıyla toplam 29 adet ölçüm aracı maddesine temel bileşenler yöntemi ile varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda literatürdeki sonuca benzer 5 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 5 faktör toplam varyansın %64,964'ünü açıklamaktadır. Araştırma verilerine betimleyici faktör analizi uygulayabilme sonucunu gösteren KMO (Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlilik ölçütü (0,770) iyiye yakın ve araştırma verilerinden anlamlı faktör çıkarılabileceğini gösteren küresellik derecesi (Bartlett test of sphericity) $p < ,000$ yeterli düzeydedir. Orijinal çalışmada (Aziz vd., 2013) ölçeğin güvenilirliğini gösteren cronbach's alpha değeri 0,93 iken çalışmamızda bu değer 0,819 olarak gerçekleşmiştir. Cevaplanan anket formlarından 191 tanesinin analiz için gerekli şartları sağladığı belirlenmiş ve bu formlar değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen bulgular ve bunlara ilişkin değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2: İşkolikliğe İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör I. İş-yaşam çatışması			
Soru	Faktör yükü	Cronbach alpha	Toplam Varyans %
25	,844	0,858	18,955
26	,833		
24	,789		
27	,782		
28	,548		
Faktör II. İş mükemmeliyetçiliği			
19	,831	0,813	32,314
22	,801		
20	,637		
Faktör III. İşe bağımlılık			
10	,779	0,816	45,389
9	,710		
8	,493		
7	,426		
Faktör IV. Memnuniyetsizlik			
15	,842	0,73	57,103
16	,840		
17	,727		
Faktör V. Geri çekilme semptomları			
3	,888	0,571	64,964
4	,830		
2	,818		

İşkoliklik Anketini oluşturan 29 soruya varimax faktör analizi uygulanması sonucunda bazı soruların birden fazla faktöre yüklenmesi nedeniyle (1,5,6,14,11) analizden çıkartılmıştır.

Bazı soruların ise faktör yükleri 0,4 den düşük olduğu için (12,13,18,21,23,29) analize dahil edilmemiştir.

3.6. Katılımcılara ait Demografik Bulguların Değerlendirilmesi

Tablo IV'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beyaz yakalılar %63,4'ü erkek olup %52,4'ü bekadır. Çalışmaya konu olan örneklemin % 61,8'i 26-35 yaş aralığındadır.

% 32,5'lik kısım 2001-3000 TL gelir aralığında yer almakta ve iş tecrübesi bazında örneklem hacminin %37,2'si 1 ila 5 yıl iş tecrübesine sahiptir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun çocuk sahibi olmadığı da (%72,8) görülmektedir.

Tablo 3: Tükenmişliğe İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör I. Duyarsızlaşma			
Soru	Faktör yükü	Cronbach alpha	Toplam Varyans %
15	,847	0,867	22,755
10	,802		
16	,791		
11	,720		
22	,705		
8	,646		
13	,556		
Faktör II. Duygusal Tükenme			
3	,839	0,794	39,989
2	,784		
1	,696		
6	,691		
5	,583		
Faktör III. Kişisel Başarı			
18	,765	0,789	56,566
9	,760		
7	,745		
17	,694		
12	,570		

Tablo 4. Demografik Bulgular

		N	%			N	%
Cinsiyet	Kadın	70	36,6	Yaş	18-25	38	19,9
	Erkek	121	63,4		26-35	118	61,8
Medeni durum	Evli	91	47,6	36 ve üzeri	35	18,3	
	Bekar	100	52,4	Çocuk	Var	52	27,2
İş tecrübesi	1 yıldan az	21	11	Yok	139	72,8	
	1-5 yıl	71	37,2	Gelir	1000 TL'den az	16	8,4
	6-10 yıl	47	24,6	1001-2000	51	26,7	
	11-15 yıl	30	15,7	2001-3000	62	32,5	
	16 yıl ve üzeri	22	11,5	3001 ve üzeri	62	32,5	

3.7. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi (H1) için korelasyon analizi; ölçeklerden elde edilen verilerin ortalamalarının demografik açıdan farklılık gösterip göstermediğini (H2) test etmek için ise t ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

H1: İşkoliklik ile tükenmişlik arasında ilişki vardır.

İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için beş ayrı hipotez oluşturulmuş ve veriler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. İşkoliklik, tükenmişlik ve boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Tablo V' de faktörler arasındaki korelasyonlar görülmektedir.

Tablo 5. İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Gösteren Korelasyon Tablosu

Faktörler	Ort.	S.S	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
I. İş-yaşam çatışması	2,63	0,89	(0,8)								
II. Memnuniyetsizlik	2,43	0,95	,000	(0,7)							
III. İş Mükemmeliyetçiliği	3,55	0,96	,000	,000	(0,5)						
IV. Geri çekilme semptomları	2,97	0,87	,000	,000	,000	(0,8)					
V. İşe Bağımlılık	2,83	0,67	,000	,000	,000	,000	(0,8)				
VI. Duyarsızlaşma	2,76	0,66	,036	,019	,137	-,066	-,041	(0,7)			
VII. Duygusal tükenme	2,63	0,77	,379**	,122	,368**	-,033	,041	,550**	(0,7)		
VIII. Kişisel başarı	2,8	0,56	,228**	-,013	-,088	-,051	-,053	-,495**	-,163*	(0,60)	
IX. Toplam tükenme	2,74	0,37	,386**	,082	,265**	-,086	-,025	,646**	,861**	,159*	(0,89)
X. Toplam İşkoliklik	2,81	0,54	,522**	,502**	,502**	,311**	,339**	,061	,440**	,017	,325**

(x)= Cronbach's Alpha, ** p< 0.01 *p< 0.05

Yukarıdaki tablodan elde edilen sonuçlara göre işkoliklik ile tükenmişlik arasında 0,325 ile pozitif ancak zayıf bir korelasyon olduğu gözlenmektedir (Beins ve McCarthy, 2012). Buna göre çalışanların işkoliklik düzeyleri arttıkça tükenmişlik sendromuna yakalanma potansiyelleri de artmaktadır. Bu durum Naktiyok ve Karabey'in (2005) çalışmalarında farklı ölçek aracılığıyla da olsa onanmaktadır. H1 hipotezimizin kabul edilmesinin ardından işkolikliğin beş boyutu ile tükenmişlik arasındaki ilişkilere bakılmıştır.

İş-yaşam dengesini sağlayamamış bireylerin tükenmişlik sendromuna yakalanmaları beklentisine paralel olarak Tablo V incelendiğinde 0,386 ile pozitif ve zayıf bir

korelasyon olduğu görülmektedir. Bu ilişki, incelenen beş boyut içerisinde derecesi en yüksek olan boyuttur. Dolayısıyla H1a hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bir ilişkili faktör ise 0.265 korelasyon derecesi ile işe bağlılık boyutudur. Pozitif ve zayıf bir korelasyon gözlenmesine rağmen bu değer H1c hipotezinin kabulü için yeterlidir. İşkoliklik ölçeğinin (WAQ) diğer faktörleri olan iş mükemmeliyetçiliği (H1b), memnuniyetsizlik (H1d) ve geri çekilme semptomlarına (H1e) dair herhangi bir ilişki gözlenmemektedir.

H2: İşkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında demografik değişkenler açısından farklılık vardır.

Çalışmamızda beyaz yakalı çalışanları, cinsiyet, medeni durum, yaş, iş tecrübesi, çocuk sayısı ve gelir demografik değişkenleri açısından incelemek için t ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Cinsiyet ve medeni durumu kontrol değişkenleri olarak alınmış, işkoliklik ve tükenmişlik ile boyutlarına t testi uygulanmıştır. Eşit varyans varsayımı ile birlikte t testi sonucunda %99 ve %95 önem düzeylerinde Tablo VI'da da görüldüğü üzere cinsiyet değişkeni ile sadece tükenmişliğin faktörlerinden biri olan kişisel başarı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki gözlenmiştir. Bu sonuç Spence ve Robbins (1992), Naktiyok ve Karabey (2005) ve Burke (2000)'in akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmalarda cinsiyet değişkeni açısından ulaştıkları sonuçlar ile paralellik göstermektedir.

Medeni durum değişkeni açısından gözlemler arasında iş mükemmeliyetçiliği ve memnuniyetsizlik boyutları ile genel işkoliklik ortalamalarında $p < ,01$ ve $p < ,05$ önem düzeylerinde farklılık bulunmaktadır. Ayrıca bekar ve evli çalışanlar açısından ortalamalar arasındaki farka bakıldığında her üç boyutta da bekar çalışanların daha fazla işkoliklik ve işkolikliğin faktörlerinden olan iş mükemmeliyetçiliği ve memnuniyetsizlik sergiledikleri görülmektedir.

Yaş, iş tecrübesi, çocuk sayısı ve gelir kontrol değişkenini incelemek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA yönteminin kullanılabilmesi için gereken ön koşullardan biri varyansların homojen olmasıdır. Dört değişkenin de varyanslarının homojen olduğu görülmüştür. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde ise sadece işkolikliğin faktörlerinden memnuniyetsizlik $p < ,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Yaş değişkeni açısından faktör ortalamalarına ilişkin farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek için Tukey Post Hoc Testi uygulanmış ve 18-25 yaş aralığının ortalamasının diğer ortalamalardan memnuniyetsizlik faktörü açısından ($\bar{X} = 2,83$) $p < ,05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

İş tecrübesi değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin faktörlerinden geri çekilme semptomları ortalamaları arasında %95 önem düzeyinde farklılaşma görülmüştür.

Tukey analiz sonucuna göre ise 1 yıldan az çalışanların grubuna ilişkin ortalama ($\bar{X} = 3,34$, $p < ,01$, I-J=0,47) 20 yıldan fazla çalışanların ortalamaları ile ($\bar{X} = 2,83$, $p < ,01$, I-J=1,79) farklılaşmaktadır. Bu veriler ışığında 1 yıldan az çalışanların 20 yıldan fazla çalışanlara oranla daha fazla geri çekilme semptomları gösterdiği söylenebilir.

Çocuk sayısı kontrol değişkeni açısından Tablo VI incelendiğinde hem işkolikliğin hem de tükenmişlik faktörlerinin analizi sonucunda $p < ,01$ ve $p < ,05$ önem düzeyinde ortalamaların farklılaştığı görülmektedir. İşkolikliğin faktörlerinden biri olan iş mükemmeliyetçiliğinin $p < ,01$ önem düzeyinde anlamlı olduğu ve farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için yapılan Tukey testi sonucunda ise çocuk sahibi olmayanların ($\bar{X} = 3,56$, $p < ,01$, I-J=0,68,) 1 çocuk sahibi olanlara göre daha fazla iş mükemmeliyetçiliği davranışı gösterdiği söylenebilir.

Tabloda görüldüğü üzere gelir değişkeni, işkoliklik boyutları ve tükenmişliğin faktör ortalamaları içerisinde en yüksek oranda anlamlı farklılık gösteren değişkendir. İşkoliklik ve işkolikliğin faktörlerinden iş-yaşam çatışması ve iş mükemmeliyetçiliği, tükenmişliğin üç alt boyutu olan duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı, gelir değişkeni açısından $p < ,05$ ve $p < ,01$ önem düzeyinde istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey testi yapılmıştır. İş-yaşam çatışması faktörünün Tukey testi sonucunda geliri 1000 TL'den az olanların ($\bar{X} = 3,08$ $p < ,05$, I-J=0,81) geliri 3001-4000 TL ve 4000 TL üstü olanlara göre daha fazla iş yaşam çatışması yaşamaktadır. İş mükemmeliyetçiliği faktörünün Tukey sonucuna göre geliri 1001-2000 TL olanların ($\bar{X} = 3,66$ $p < ,05$, I-J=0,52) geliri 2001-3000 TL ($\bar{X} = 3,62$ $p < ,05$, I-J=0,50) ve 3001-4000 TL olanlara göre daha fazla iş mükemmeliyetçiliği gösterdiği söylenebilir. Tükenmişliğin alt boyutlarından olan duyarsızlaşma tükenmenin Tukey test sonucuna göre ise 4001 TL ve daha üzeri gelire sahip olanların ($\bar{X} = 3,79$ $p < ,01$, I-J=1,17) 1001-2000 TL ve 3000-4000 TL ($\bar{X} = 2,37$,

$p < ,01$, $I-J=1.41$) gelire sahip olanlara göre daha fazla duyarsızlaşma gözlemlendiği söylenebilir. %99 önem düzeyinde ortalamalar arası anlamlı farklılık gösteren duygusal tükenme alt boyutunun Tukey test sonucunda her gelir grubunun bir üstteki gelir dilimine göre daha fazla duygusal tükenme davranışı sergiledikleri

görülmüştür. Kişisel Başarı alt boyutunun Tukey test sonucunda 4000 TL'den az geliri olanların 4000 TL ($\bar{X} = 2$ $p < ,05$, $I-J=,85$) ve üzeri geliri olanlara göre işinde kendini yeterli ve başarılı hissetmediği söylenebilir.

Tablo V. İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Gösteren Korelasyon Tablosu

Faktörler		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X
Demografikler											
CİNSİYET	KADIN	2,645	2,519	3,571	3,124	2,924	2,595	2,791	2,682	2,698	2,885
	ERKEK	2,619	2,375	3,545	2,879	2,780	2,645	2,740	2,869	2,761	2,767
MEDENİ DURUM	p	,818	,436	,944	,109	0,152	0,671	0,603	0,02*	0,265	0,151
	EVLİ	2,505	2,264	3,469	2,714	2,802	2,687	2,753	2,823	2,760	2,674
MEDENİ DURUM	BEKAR	2,742	2,577	3,633	3,200	2,860	2,572	2,764	2,780	2,717	2,934
	p	,617	,018*	,007*	,289	,712	,304	,908	,596	,429	,00**
YAŞ	18-25	2,795	2,833	3,596	3,237	2,886	2,509	2,766	2,789	2,705	3,015
	26-35	2,619	2,336	3,545	2,895	2,839	2,653	2,803	2,796	2,759	2,768
YAŞ	36-45	2,476	2,294	3,588	2,902	2,755	2,627	2,577	2,857	2,693	2,730
	46-55	2,800	2,333	2,000	3,667	2,667	4,000	3,375	1,875	3,000	2,724
YAŞ	56 ve Üst	2,629	2,428	3,555	2,969	2,832	2,627	2,759	2,800	2,738	2,810
	p	,713	,045*	,487	,359	,856	,242	,260	,372	,644	,081
İŞ TECRÜBESİ	1'den Az	3,114	2,746	4,063	3,349	3,111	2,508	2,946	2,810	2,777	3,240
	1-5	2,786	2,554	3,526	3,047	2,817	2,636	2,819	2,856	2,782	2,879
İŞ TECRÜBESİ	6-10	2,396	2,227	3,411	2,809	2,752	2,564	2,734	2,782	2,705	2,655
	11-15	2,400	2,389	3,511	2,778	2,811	2,483	2,596	2,838	2,653	2,670
İŞ TECRÜBESİ	16-20	2,556	2,315	3,833	2,981	2,870	2,917	2,625	2,694	2,730	2,793
	20 ve Üst	2,100	1,667	2,167	2,833	2,583	3,583	2,813	2,188	2,795	2,284
İŞ TECRÜBESİ	p	,127	,317	,065	,00**	,565	,420	,420	,269	0,666	,00**
	YOK	2,665	2,475	3,561	3,065	2,827	2,710	2,799	2,721	2,747	2,852
ÇOCUK SAYISI	1	2,530	2,279	3,527	2,667	2,907	2,453	2,672	2,930	2,706	2,702
	2	2,556	2,407	3,593	2,926	2,556	2,167	2,542	3,403	2,753	2,670
ÇOCUK SAYISI	p	,649	,814	,00**	,913	,613	,029*	,322	,000**	,820	,218
	1000'den Az	3,088	2,792	3,771	3,000	2,833	2,833	3,008	2,703	2,849	3,034
GELİR	1001-2000	2,733	2,536	3,660	3,072	3,007	2,618	2,833	2,735	2,739	2,910
	2001-3000	2,803	2,376	3,629	3,145	2,898	2,742	2,893	2,883	2,848	2,916
GELİR	3001-4000	2,255	2,333	3,402	2,695	2,626	2,374	2,463	2,851	2,580	2,579
	4001 ve Üst	2,200	1,750	2,417	2,750	2,583	3,792	3,000	2,000	2,852	2,345
GELİR	p	,024*	,340	,027*	,095	,366	,00**	,001*	,021*	,001*	,00**

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

4. SONUÇ

Çalışmamız, işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki bilinen bağlantıya dair daha güvenilir bir ölçüm aracını kullanması açısından orijinallik göstermektedir. İşkoliklikle ilgili olarak değişen trendlerin, değişen çalışma ortamlarının ve iş görme araçlarının çalışan davranışı üzerindeki etkisini ve çalışanların psikolojik durumlarını dikkate alarak geliştirilen bu araç, çağdaş ihtiyaçlara cevap verebilme açısından benzerlerinden bir adım öndedir. İşkolikliğin günümüz bilgi yoğun emek dünyasında teşvik edilen bir davranış olmasının yanı sıra negatif sonuçlarının pozitiflere kıyasla ağırlıklı olarak hissedilmesi ve bireysel-toplumsal makro sonuçlara yol açmasının kaçınılmazlığı dikkate alındığında işkoliklik, üzerine düşülmesi gereken örgütsel bir davranış problemi

olarak öne çıkmaktadır. Akabinde gözlenmesi muhtemel tükenmişlik ise fizyolojik ve psikolojik içerimleri olan patolojik bir sonuçtur. İşkoliklik sürecinin yol açtığı bir sonuç olarak tükenmişlik, örgütsel önlemler gerektiren bir hastalıktır. Çalışmamızda ortaya koyduğumu çoklu ilişkiler, ülkemizde halihazırda çalışmakta olan iş gören nüfusu yakından ilgilendirmekte ve hem çalışanlar hem işverenler için kritik çıkarımlar sunmaktadır. Bunun ötesinde, işkolikliğin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ile üretim karşıtı davranışlar ile ilişkisinin ilgili ölçüm aracı kullanılarak araştırılmasıyla daha çok boyutlu bir çerçeve çizilmesi mümkün olacak ve işkolikliğin hangi seviyeden itibaren hastalıklı bir örgütsel dışsallık haline dönüşmeye başladığına dair birtakım sonuçlar elde edilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Andreassen, C. S., Ursin, H. ve Eriksen, H.R. (2007). "The Relationship Between Strong Motivation to Work, Workaholism, and Health", **Psychology & 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.
- Ardıç, K. Ve Polatçı, S. (2008). "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", **Ankara Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10/2, 69-96.
- Aziz, S., Ulrich, B., Wuensch, K.L. ve Swords, B. (2013). "The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism", Institute of Behavioral and Applied Management. East Carolina University, Greenville, NC, 27858-4353.
- Beins, B.C. ve McCarthy, M.A. (2012). "Correlation, Regression, and Non-parametric Tests", **Research Methods and Statistics**, 282-307, Pearson Education Inc, USA.
- Brady, B. R., Vodanovich, 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.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", **Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi**, 20/2, 95-108.
- Burke, J.R (2000). "Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions", **International Journal of Management Reviews**, 2/1, 1-16.
- Burke, R. J. ve Fiksenbaum, L. (2009). "Work Motivations, Satisfactions, and Health among Managers: Passion versus Addiction", **Cross-Cultural Research**, 43, 349-365.
- Charming Health Center (CHC). (2007). Workaholism: Getting Workaholic Implies Emotional Imbalance (09.08.2013) <http://www.charminghealth.com/applicability/workaholism.htm>
- Doerfler, M.C ve Kammer, P.P. (1986). "Workaholism: Sex and Sex Role Strereotyping among Female Professionals", **Sex Roles**, 14, 551-560.
- Engstrom, T.W. ve Juroe, D.J. (1979). **The Work Trap** (e-kitap). Old Tappan, NJ: Fleming H. Revell.
- Fassel, D. (1990). **Working Ourselves to Death: the High Costs of Workaholism, the Rewards of Recovery** (e-kitap), CA: Harper Collins, San Fransisco.
- Fisher, G. G., Bulger, C.A. ve Smith, C.S. (2009). "Beyond Work and Family: A Measure of Work/ Nonwork Interference and Enhancement", **Journal of Occupational Health Psychology**, 14, 441-456.
- Hakanena, J.J., Schaufeli, W.B. ve Ahola, K. (2008). "The Job Demands-Resources model: A Three-year Cross-lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement", **Work & Stress**, 22/3, 224-241.
- <http://www.bls.gov/news.release/pdf/atus.pdf>
- <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkey/>
- http://www.oecd-ilibrary.org/employment/average-annual-working-time_20752342-table8
- <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>
- Kaçmaz, N. (2005). "Tükenmişlik Sendromu", **İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi**, 68, 29-32.
- Killinger, B. (1991). **Workaholics: The Respectable Addicts** (e-kitap), Simon&Schuster, New York
- Kouvon0Perspectives and Hypotheses", **Journal of Counseling and Development**, 74, 440-450.
- Robinson, B.E. ve Philips, B (1995). "Measuring Workaholism: Content Validity of the Work Addiction Risk Test", **Psychological Reports**, 77, 657-658.
- Salmela-Aro, K. ve Nurmi, J. (2004). "Employees' Motivational Orientation and Well-being at Work: A Person-oriented Approach", **Journal of Organizational Change Management**, 17/5, 471-489.
- Schaufeli^{W.B., Bakker}, A.B., Arnold, B., van der Heijden, Frank M.M.A ve Prins, J.T. (2009). "Workaholism, Burnout and Well-being Among Junior Doctors: The Mediating Role of Conflict", **Work &**

- Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations**, 23/2, 155-172.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. ve van Rhenen, W. (2009). "How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism", **Journal of Organizational Behavior**, 30, 893-917.
- Snir, R., ve Harpaz, I. (2009). "Workaholism from a Cross-cultural Perspective", **Cross-Cultural Research**, 43, 303-308.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", **Journal of Personality Assessment**, 58, 160-178.
- Tepeci, M. ve Birdir, K.(2003). "Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu", **11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 959-972.