



T.C.

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARSINDAKİ İLİŞKİ:

HUKUKÇULAR VE ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Hazırlayan

Zekeriya AKYÜZ

İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Veysel BOZKURT

İSTANBUL- 2012



T.C.

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARSINDAKİ İLİŞKİ:

HUKUKÇULAR VE ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Hazırlayan

Zekeriya AKYÜZ

İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Veysel BOZKURT

İSTANBUL- 2012

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
ÖNSÖZ.....	IX
GİRİŞ.....	X
1.BÖLÜM	
GENEL KURAMSAL CERCEVE	
1.İŞKOLİKLİK.....	1
1.1. İşkoliklik özellikleri.....	2
1.2.İşkolikliğin Nedenleri.....	2
1.3. Work-Bat ölçeğe göre, işkolik tiplerinin oluşum şekilleri.....	3
1.3.1.Çalışmaya Bağlılık.....	3
1.3.2.İşe güdülenme hissi.....	3
1.3.3.Çalışma zevki.....	3
1.4. İşkoliklik Tipolojisi.....	4
1. 4.1.1.Gerçek işkolik.....	4
1. 4.1.2.Durumsal işkolik.....	4
1. 4.1.3.Sözde işkolik.....	4
1.4.1.4.Hayalperest işkolik.....	4
1.4.2. Spence ve Robins İşkolik Topolojisi Modeli.....	4
1.4.2.1.Hevesli Bağımlılar.....	5
1.4.2.2.Çalışma Heveslileri.....	5
1.4.2.3 Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler.....	5
1.4.2.4.İnancını Yitirmiş Çalışanlar.....	5
1.4.2.5.Rahatlamış Çalışanlar.....	5

1.4.2.6.Meşgul Olmayan Çalışanlar.....	5
1.4.3. Noughton'un Tipolojisi.....	5
1.4.3.1. İşe Bağımlı İşkolikler.....	5
1.4.3.2. Saplantılı İşkolikler.....	5
1.4.3.3. İşkolik Olmayan İşkolikler.....	6
1.4.3.4. Zorunlu İşkolikler.....	5
1.4.4. Ropinson'un Tipolojisi.....	6
1.4.4.1. Blumik İşkolikler.....	6
1.4.4.2. Sürekli İşkolikler.....	6
1.4.4.3. Dikkat eksikliği olan işkolikler.....	6
1.4.4.4. Zevk alan işkolikler.....	6
1.4.5. Fassel'in Tipolojisi.....	6
1.4.5.1. Zorunlu çalışan.....	6
1.4.5.2. Eğlence arayan.....	6
1.4.5.3. Gizli çalışan.....	6
1.4.5.4. İştahsız çalışan.....	6
1.4.6. Scott ve Arkadaşlarının Tipoloji.....	6
1.4.6.1. Zorunlu Bağımlı.....	6
1.4.6.2. Mükemmeliyetçi.....	7
1.4.6.3. Başarı odaklı işkolikler.....	7
1.4.7. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi.....	7
1.4.7.1. Hevesli çalışan.....	7
1.4.7.2. İşinden zevk alan.....	7
1.4.7.3. İşle ilgisi olmayan.....	7
1.4.7.4. İşkolikler.....	7
1.4.8. Vesnin Tipolojisi.....	7
1.4.8.1. Başkaları için işkolikler.....	7

1.4.8.2. Kendisi için işkolikler.....	7
1.4.8.3. Başarılı işkolikler.....	7
1.4.8.4. Başarısız işkolikler.....	7
1.4.8.5. Gizli işkolikler.....	7
1.5. İşkoliklik Etkileri.....	8
2.TÜKENMİŞLİK.....	9
2.1. Duygusal Tükenme.....	9
2.2. Duyarsızlaşma.....	9
2.3.Kişisel Başarının Azalması.....	10
2.4.Tükenmişliğin Nedenleri.....	10
2.4.1.Çevresel Etmenler.....	10
2.4.2.Kişisel Etkenler.....	10
2.5. Tükenmişliğin Belirtileri.....	11
2.5.1. Fiziksel Belirtiler.....	11
2.5.2. Davranışsal Belirtiler.....	11
2.5.3. Örgütsel Belirtiler.....	11
2.5.4.Sosyal Belirtiler.....	11
2.6. Tükenmişliğin Dönemleri.....	12
2.6.1.Coşku Dönemi.....	12
2.6.2.Durgunluk Dönemi.....	12
2.6.3.Engelleme Dönemi.....	12
2.6.4.İlgisizleşme Dönemi.....	12
2.7.Varnan'a göre tükenmişlik döngüsü.....	12
2.8.Suran ve Sheriden'e göre tükenmişlik aşamaları.....	13
2.9. Tanner'e göre tükenmişlik aşamaları.....	13

2.BÖLÜM

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

2. İşkoliklik ve Tükenmişlik.....	14
2.1. Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu'na göre işkoliklik ve tükenmişliğin getirdiği örgütsel sorunlar.....	15
2.2. İşkolikliğin Tükenmişliğe Etkileri.....	15
2.2.1.Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması.....	15
2.2.2.Müşterilerin gereksinimlerinin finansal, bürokratik ve idari nedenlerden dolayı karşılanamaması.....	15
2.2.3.Önderlerin yetersizliği, denetim yetersizliği ya da her ikisi.....	15
2.2.4.Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme.....	16
2.2.5.Çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması.....	16
2.2.6.Yaptığı işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olma.....	16
2.2.7.Yoğun iş ortamı.....	16
2.2.8.İşyerinde sosyal desteğin ve motivasyonun yetersizliği.....	16
2.3.Çalışmaya Güdülenme ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkisi.....	16
2.4.Çalışmaya Bağlılık ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	17
2.5.Çalışma Zevki ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	17
2.6.İşkoliklik ve Duygusal Tükenmişlik.....	18
2.7.İşkoliklik ve Duyarsızlaşma.....	18
2.8. İşkoliklik ve Bireysel Başarı İlişkisi.....	18
2.9. İlgili Araştırmalar.....	20

3.BÖLÜM

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ÜZERE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

3.Yöntem.....	24
3.1.Araştırma Modeli.....	24
3.2. Amaç.....	24
3.3.Evren ve Örneklem.....	25

3.4. Veri Toplama Araçları	25
3.4.1.Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	25
3.4.1.1.Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Sıklık Cümleleri ve Puanlaması.....	27
3.4.1.1.1.Duygusal Tükenme EE Skalasının Hesaplanması.....	27
3.4.1.1.2. Duyarsızlaşma DP Alt Skalasının Hesaplanması.....	28
3.4.1.1.3. Bireysel Başarı PA Alt Skalasının Hesaplanması.....	28
3.4.2. İşkoliklik Ölçeği.....	28
3.4.2.1.İşkoliklik Envanteri'nin Sıklık Cümleleri ve Puanlaması.....	29
3.4.3.Kişisel Bilgi Formu.....	30
3.5. Verilerin Analizi.....	30
3.6. Bulgular.....	31
3.6.1.Demografik özelliklerine göre ankete katılan deneklerin frekans dağılımları ve oran analizi şu şekildedir.....	31
3.6.2. İşkolikliğin Faktör analizi.....	32
3.6.3. Tükenmişliğin Faktör Analizi.....	34
3.6.4. Ankete katılan deneklerin işkoliklik durumuna göre frekans dağılımları ve oran analizi.....	36
3.6.5.Ankete katılan deneklerin tükenmişliği yaşama durumlarına göre frekans dağılımları ve oran analizi	37
3.6.6. Ankete katılan deneklerin işkolik durumlarına göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA)...	39
3.6.6.1.Cinsiyet duruma göre.....	39
3.6.6.2.Medeni duruma göre.....	40
3.6.6.3.Çocuk sayısına göre.....	41
3.6.6.4.Aylık gelire göre.....	41
3.6.6.5.Çalışma süresine göre.....	42
3.6.6.7.Çalışma statüsüne göre.....	43
3.6.6.8.Yaş durumlarına göre.....	43

3.6.7. Avukatlar ile Üniversite Öğretim görevlileri (grup1-grup2) işkoliklik durumlarına göre karşılaştırılması.....	44
3.6.8. Ankete katılan deneklerin tükenmişlik durumlarına göre Mann-Whitney U Testi.....	45
3.6.8.1. Cinsiyet duruma göre.....	45
3.6.8.2. Medeni duruma göre.....	46
3.6.8.3. Çocuk sayısına göre.....	47
3.6.8.4. Aylık gelire göre.....	48
3.6.8.5. Çalışma süresine göre.....	49
3.6.8.6. Yaş durumlarına göre.....	50
3.6.6.7. Çalışma statüsüne göre.....	51
3.6.9. Avukatlar ile Üniversite Öğretim görevlileri (grup1-grup2) tükenmişlik durumlarına göre Mann-Whitney U Testi.....	52
3.6.10. Correlations Analizi.....	53
3.7. Tartışma ve Sonuç.....	56
Kaynakça.....	63
Ölçekler.....	66

ÖZET

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ: HUKUKÇULAR VE ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Zekeriya Akyüz

İstanbul

Aydın Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Veysel Bozkurt

Bu çalışmanın temel amacı işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya güdülenme, çalışmaya bağlılık ve çalışma zevk ile tükenmişlik arasındaki ilişki ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Bu amaçla araştırmanın evreni olarak İstanbul Avrupa yakasında çalışan avukatlar ile İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları arasında belirlenen evrenden örneklem seçilerek, araştırma da veri toplama yöntemi olarak anket formundan, Spence ve Robbins tarafından geliştirilen işkoliklik envanteri ile Maslach tarafından geliştirilen maslach tükenmişlik envanterinden yararlanılarak veriler toplanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde işkoliklik ile tükenmişliğin genel kavramsal çerçevesi açıklanırken ikinci bölümünde yöntem kısmına yer verilerek işkoliklik ile tükenmişlik üzere yapılan saha çalışması açıklanırken üçüncü bölümünde bulgular doğrultusunda işkoliklik ile tükenmişlik tartışılarak kaynakça ve ekler verilmiştir.

Örneklemin demografik değişkenlere göre işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenerek, işkoliklik düzeyindeki artışın tükenmişliği bir bütün olarak artırdığı aynı zamanda tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişliği, duyarsızlaşmayı ve bireysel başarıyı artırdığını ayrıca çalışma zevki, çalışmaya güdülenme ve çalışmaya bağlılık ile tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

ABSTRACT

WORKAHOLISM AND BURNOUT SYNDROME RELATION: A FIELD RESEARCH ON THE LAWYERS AND ACADEMICIANS

Zekeriya Akyüz

Istanbul
Aydın University
Social Sciences Institute
Department of Business Administration

Thesis Advisor: Prof. Dr. VeyselBozkurt

The main purpose of this study is to determine the relations between workaholism and the sub-dimensions of the workaholism such as motivation for working, commitment for working and the relations between the pleasure of working and the burnout syndrome and the relations between the emotional burnout, desensitization and personal success and workaholism.

For this purpose, the samples among the lawyers working in Istanbul and the academicians, faculty members and researchers working in Istanbul University and Istanbul AydınUniversity were chosen as the research population. Questionnaire form was utilized as the data gathering method during the research. The data was collected by implementing the workaholism scale developed by Spence and Robbins and by implementing the Maslach burnout scale developed by Maslach.

In the first part of the study general conceptual framework of the workaholism and burnout syndrome was explained and in the second part, the method was given place and field research conducted on workaholism and burnout syndrome was explained. In the third part, workaholism and burnout syndrome was discussed in the light of findings and bibliography and annexes were given finally.

The sampling was identified according to its demographic variables and the workaholism and burnout levels of the sampling were determined accordingly. It was seen that the increase in the workaholism level increased the burnout syndrome as a whole and at the same time it increased the emotional burnout, desensitization and personal success as being the sub-dimensions of the burnout syndrome. Moreover it was seen that there is a linear relationship between the burnout syndrome and pleasure of working, motivation for working and commitment for working.

ÖN SÖZ

Günümüzde birçok meslek alanında insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurmak gerekmektedir. İşkolik bireylerde ve İnsanlarla yüz yüze iletişimin yoğun olduğu alanlarda çalışanlarda tükenmişlik yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Tükenmişlik özellikle işkolik bireylerle insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında çalışanlarda görülen, işkolikliğin ve mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarıda azalışı ile kendini ortaya koyan bir durumdur.

Tükenmişlikle ilgili unsurları belirlemeye yönelik araştırmalar işkolikliğin tükenmişlikle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. İşkoliklik daha çok iç kontrol odağı güçlü olan, A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde görülmektedir. İşkoliklik bireylerde başlangıçta bireysel başarıyı artırsa da uzun vadede bireysel başarının azalması kaçınılmaz olmaktadır. Buda tükenmişliğin ilk aşaması olan coşku döneminde bireysel başarının arttığını göstermektedir. Tükenmişliğin diğer aşamaları olan durgunluk dönemi döneminde bireysel başarının da durağanlaştığı, engelleme dönemi, ilgisizleşme dönemlerinde ise bireysel başarının azalması kaçınılmaz olmaktadır. Bundan ötürü yapılan birçok araştırma da İşkolikliğin bireysel başarıyı artırdığını göstermektedir. Yapılan diğer araştırmalarda ise bireysel başarının azaldığını göstermektedir.

Çalışmanın anket aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen Beşiktaş Posta Dağıtım Merkezinde çalışan dağıtıcı arkadaşlara ve İstanbul Dikilitaş bölgesinde görev yapan avukat arkadaşlara teşekkür ederim. Ayrıca benden hiçbir yardımlarını esirgemeyen Beşiktaş Posta Dağıtım Müdürlüğünde Görevli şef Baki Boztaş, Beşiktaş Dikilitaş bölgesi Çevik iş merkezinde görev yapan Av. Gülçin Soylu ile İstanbul Aydın Üniversitesinde görevli Prof. Dr. Salih Güney hocama şükranlarımı sunarım. Özellikle benimle anket uygulamasına katılmasından İstanbul Üniversitesi İktisat Sosyoloji Ana Bilim Dalı bölümünde görev yapan Prof. Dr. Veysel Bozkurt hocama şükranlarımı sunarım.

GİRİŞ

Çağımız insanı bir yandan kentleşme, sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin getirdiği hızlı değişim içinde yalnızlığa ve yabancılaşmaya düşerken, diğer yandan da günlük yaşamını da sürdürmenin kaygısını duymaktadır. Özellikle bu kişiler sürekli olarak insanlarla yüz yüze ilişkiyi gerektiren mesleklerde çalışıyorlarsa bu kaygı, stres, iş ve yaşam koşullarına paralel olarak daha da artabilir. İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişim görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma, kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bunun ekonomik, psikolojik sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur. Bu süreç bireyin çalışma yaşamına atılmasıyla başlar ve bireyin yaşamının çoğunu geçireceği bir hal alır. Çalışma ile birey sadece maddi kazanç elde etmekle kalmaz bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar elde eder (Demirkol,2006:s.1).

Meslek bireyin kendini gerçekleştirme, işe yaradığını hissetmesi ve kendini ifade etmesi bakımından önemlidir. Ancak sahip olunan işin insan için ne anlam ifade ettiği, birey-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz tutumlar, çalışan kişinin işkolik olmasına ve de zamanla tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Çalışma koşullarının yanı sıra bireyin yaptığı işin niteliği, işin yaratıcılık istemesi, monoton olması, aşırı yorucu olması, sorumluluk yüklemesi işin niteliği hakkında bilgi vermekte; ayrıca işin sevilerek yapılması, işe duyulan ilgi, bireylerin işiyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygular yüklemesine neden olmaktadır.

İş merkezli bir yaşam süren ve çeşitli nedenlerle aşırı iş yükü altında kalan bireyler çoğu zaman tükenme duygusuyla karşı karşıya kalmakta ve bazen yoğun olarak hayatın çekilmez olduğunu hissetmektedirler. Bu bireyin sağlığı, sorunlarla baş etme yeteneği ve kişisel yaşam tarzına zarar vererek iş performansında ciddi bozulmalara neden olmaktadır. Bunun maliyeti yalnızca tükenmişlik yaşayan tarafından değil işinde ve evinde etkilediği herkes tarafından da hissedilmektedir (OK, 2002:s.9). İş şartlarının çalışanlar üzerinde baskı ve zorlama yaptığı, yöneticiyle çatışma, yönetici ve alt kademeler arasında kalarak rol çatışmasına maruz kalma, rolde belirsizlik, sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, çok fazla sorumluluk yüklenmesi yeterli olmayan kesin zaman sınırlamasının konulması kişilerin sınırlarını aşacak şekilde kendilerini işe vermesi çalışanın işkolik olması zamanlarda çalışanın ruh ve beden sağlığını bozan özelliklerdir. Bunun sonucunda da iş tatminsizliği ayrıca moral ve doyum düşüklüğü iş görenlerin örgüt içinde ruhsal yönden zayıflamasına neden olarak hem işlerine ilişkin hem de üyesi oldukları kümeye ilişkin tutumlarını olumsuz yönde etkileyerek stres tepkisinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Demirkol, 2006:ss.2-3). Bireylerin işleri gereği ilişkide buldukları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ile kişisel başarı ve yeterlik duygularının azalması sonucunda ortaya çıkan tükenmişlik daha çok insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde görülen bir olgudur (Ergin, 1993:s.143).

Modern çalışma yaşantısı, çalışanlara eskiye oranla daha iyi şartlar sunmanın yanında, çalışanı olumsuz etkileyen sonuçlarda beraberinde getirmektedir. Çalışanlardan daha fazla çalışmaları, daha fazla üretmeleri ve örgütün verimliliğine en üst düzeyde katkı sağlamaları beklenmektedir (Alkın, Oğuz, 2010:s.312).

Günümüzde insanların iş yerinde kendilerini ispat etmeye çalışmaları, işsiz kalma korkusu, teknolojik gelişmelerin iş yapma biçimlerini etkilemektedir. Günümüzde çalışanların kendilerini işyerinde kanıtlama arzuları, küresel rekabet ve kriz sonucunda artan işsiz kalma korkusu ve gelişen iletişim ve

bilgi sonucunda bilginin güncellenmesi zorunluluğunu, işkolikliğin işletme ve çalışanlar açısından önemli bir davranış değer kalıbı olarak algılanmasına neden olmuştu (Akdağ, 2010:s.48).

Özellikle 1980 den sonra artan, küreselleşme ile birlikte bilişim teknolojisindeki baş döndürücü ilerleme, ulusal ve uluslararası düzeydeki krizler, bunlara paralel olarak çalışma yaşamındaki hızlı değişim çalışanların işsiz kalma korkusu neticesinde çalışanları daha fazla çalışmaya örgüte daha fazla katkı sağlama arzuları çalışanları işkolik olmalarına bunun sonucunda da çalışanların duygusal, fiziksel tükenmelerine neden olmakta bunların sonucunda da bireysel başarılarının düşmesine neden olmaktadır.

Modern dünyada artan çalışma saatleri iş ve ev sınırlarını bulanık hale getirmekte bu nedenle biri diğerini etkilemektedir. Artan rekabet ortamında çalışma yaşamı, iş talepleri ve iş kaynakları bakımından bir dengesizlik oluşmaktadır (Baran, 2010:s.3).

İlk kez 1968 yılında din bilimci Oates tarafından sürekli çalışmaya yönelik olarak hissedilen bir dürtüyü ve sığılı, mutluluğu ve diğer insanlarla olan ilişkileri bozacak derecede sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyacı tanımlamak için kullanılan işkoliklik kavramı günümüzde araştırmacılar tarafından aşırı çalışan, diğer aktivitelerden uzak kalarak çalışmaya aşırı düşkün olan, işine bağımlı olan çalışmadığı zaman bile işini düşünen bireyleri ortaya koymak için kullanılmaktadır(Karabey, Naktiyok, 2010:s.179). İşkoliklik, çalışanların işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmelerine ve tükenmişlik yaşamalarına neden olmakta, tükenmişliğinde çalışanların işlerini olumsuz etkilemektedir(Alkın, Oğuz, 2010:s.312). Çalışma ve iş hayatı insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İnsanlar günlük yaşantılarının önemli bir bölümünü iş hayatında geçirmektedirler. Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, kişiler arası ilişkilerde anlaşmazlıklar yaşanması, çalışma ortamında rekabetin ön planda olması, bireylerin kendilerini kanıtlama çapaları, beklentilerin üst seviyede oluşu gibi koşullarda çalışanların ruh sağlığının bozulmasına yani duygusal ve fiziksel tükenmişlik yaşamalarına bunların sonucunda da bireysel başarılarının düşmesine neden olmaktadır(Cemaloğlu, Şahin, 2007:s.466) .

Meslekten kişilerin mesleğin özgün anlamı ve amacında kapsamı ve hizmet götürdüğü insanlarla artık gerçekten ilgilenmiyor oluşu ya da aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak işinden keri çekilmesi olarak tanımlanan tükenmişlik daha çok doğrudan insana hizmet eden, hizmetin kalitesinde insan etmeninin çok önemli bir yere sahip olduğu alanlarda görülmektedir (Kaçmaz, 2005:s.29). Enerji, güç yada kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, ilerleyici bir stres süreci, idealizm kaybı vb. şekillerde ifade edile bilen tükenmişlik; bireyler ve örgütler üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin fark edilmesiyle birlikte önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir. İlk kez 1970’li yıllarda tanımlanan tükenmişlik olgusu, sosyal bir problem olarak öneminin anlaşılmasıyla birlikte, yazarlar tarafından araştırılan önemli bir konu olmuştur. Ruhsal ve fiziksel olarak tükenişi bunun neticesinde de bireysel başarının düşüşü olarak tanımlanan tükenmişlik, çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu varsayımdır(Budak, Sürgevil, 2005:s.95). İşi gereği insanlara birebir hizmet veren, onlarla sürekli yüz yüze gelen iş görenlerin zamanla fiziksel, duygusal ve zihinsel yönden sağlıklarının bozulduğu görülmektedir. Tükenmişlik olarak adlandırılan bu sendrom bireyin iş hayatını ve özel yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir (Dağlı, Gündüz, 2008:s.13). İşkoliklik, çalışanların işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmelerine ve tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Alkın, Oğuz, 2010:s.312).

Hukukçular, öğretim üyeleri gibi profesyonel meslek grupları sosyoloji alanında araştırmaları son yıllarda hızla artmaktadır. Birçok araştırmacı herhangi bir mesleğin profesyonel bir meslek olabilmesi için bazı temel özelliklerin yerine gelmesi gerektiğinde ısrar etmişlerdir. Bu özelliklerin birincisi özel bir bilgiye sahip olma ikincisi meslek üyelerinin bir örgüt etrafında toplanmaları, üçüncüsü ile bu örgütün devlet karşısında özerk bir toplumsal konum elde etmiş olmalarıdır (Demirkol, 2006:s.3). Profesyonel meslek üyeleri bir meslek örgütü etrafında toplanmış uzman kişiler olmalıdırlar. Bu anlamda öğretim üyeleri ve hukukçular profesyonelliği en erken yakalayan meslek üyeleridir.

Hukuk, bireyin meşru savunma hakkının kolektif organizasyonu, bireysel ve toplumsal yaşamın en sağlam güvencesidir. Kuruluş amacı bireysel ve toplumsal hayatı en makbul şekilde çalıştırmak olan devletin bu amacı gerçekleştirmede önde gelen gücü hukuktur. Bu işlevi üstlenen başoyunculardan biri de avukatlardır. Avukatlık ve öğretim üyeliği öyle bir meslektir ki bu mesleğin icra edilmesi için yapılan faaliyetler ile üstün bir kamu hizmeti gerçekleştirecek bir yandan da geçimini sağlayacak ölçüde gelir elde edilmesi sağlanacaktır (Demirkol, 2006:s.5).

En az sağlık sektörü kadar varlığı ile pek çok kişiye hizmet sunan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve avukatların mesleğinin çalışanların kişilik özellikleri, ihtiyaçları, sorunları, mesleğin getirdiği zorluklar, öğretim üyeliği ve hukuk alanında tükenmişlik ve işkoliklik ile ilgili yeterli araştırmaların olmaması, öğretim üyelerinde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve avukatlarda tükenmişliğin ne ölçüde yaşandığı, işkolikliğin hangi düzeyde olduğu konusunda bir yargıya varmayı zorlaştırmaktadır.

Hukuk, bireyin meşru savunma hakkının kolektif organizasyonu, bireysel ve toplumsal yaşamın en sağlam güvencesidir. Kuruluş amacı bireysel ve toplumsal yaşamı en yararlı şekilde işletmek olan devletin bu amacı gerçekleştirmede önde gelen gücü ve olanağı hukuktur. Bu işlevi üstlenen aktörlerden biri de avukatlardır. Avukatlık öyle bir meslektir ki bu mesleğin icra edilmesi için yapılan faaliyetler ile bir yandan “hukuk kurallarının uygulanması ve adaletin sağlanması” gibi üstün bir kamu hizmeti gerçekleştirecek bir yandan da serbest ve bağımsız hareket edilerek avukatın geçimini sağlayacak ölçüde gelir elde edilmesi sağlanacaktır. Avukatlık mesleğin kamu hizmeti niteliği olması dolayısı ile hizmetin icra edilmesi belirli kural ve ilkeler ile sınırlandırılmıştır. Avukatlığın hem serbest bir meslek olması hem de bir kamu hizmeti niteliği taşıması mesleğin icra edilmesinde birçok zorlukları da beraberinde getirmektedir. İşte tüm ağır sorumlulukları kaldırabilmek ve mesleğin getirdiği zorluklara karşı mücadele edebilmek, istenilen performansı gösterebilmek için kişinin işini sevmesi önemli bir unsur olmakta dolayısı ile bu mesleği icra edenleri işkolikliğe itmektir. Günümüzde değil sade vatandaşların yargı organlarının ve hatta birçok avukatın “avukatlık mesleği” konusunda doğru bir bilgiye sahip olmadıkları gözlenmektedir. Diğer meslek gruplarının “avukatlık mesleği” hakkında yanlış inanç ve tutumlara sahip olması bir dereceye kadar makul karşılanabilse de bu mesleği icra edenlerin mesleğinin gerçekte ne olduğu konusunda tam bir bilince sahip olmaması kabul edilemez (Demirkol, 2006:ss.5-6).

Ekonomik, politik ve toplumsal değişkenler tüm kurumlarda yenileşme çabalarını zorunlu kılmaktadır. Üniversiteler de öğretim elemanları açısından bir standarda ulaşma gereksinimini hissetmektedirler (Tümkiye, 2000:s.129) Bilhassa üniversitelerde yeni göreve başlayan araştırma görevlileri ile öğretim görevlileri ile yardımcı doçent ve doçentler yüksek başarı hedefleyerek bir an önce yükselme arzuları sonucu yoğun bir çalışma temposuna girmektedirler. Bu tür bir gereksinim beraberinde bireyler arası rekabeti de ön plana çıkardığından rekabet sonucu, yapılan işin özellikleri

ve stres kaynakları çalışanlar üzerinde değişik etkiler yaratmaktadır. Öğretim elemanları önemli sorumluluklar taşıyan bireyler olarak çalışma koşullarına ve beklentilerine bağlı bir takım sorunlar yaşamaktadırlar. Bu sorunlarla başa çıkma becerisinden yoksun olan öğretim elemanları ise kızgınlık, umutsuzluk, hayal kırıklığı, içe çekilme, ilgisizlik, isteksizlik kısacası tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalmaktadırlar (Tümkiye,2000:s.129). Üniversitede görev yapan öğretim elemanları ağır çalışma şartları, fazla ders yükü, anlayışsız öğrenciler, eğitimciyi değerlendirme yöntemlerindeki uygunsuzluk, doyum vermeyen ödül yapısı, gelir düzeyindeki azlık, araştırmaların desteklenmemesi gibi etmenlerden dolayı tükenmişlik yaşamaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireylerin çoğu işten ayrılmayı tercih edebilmekte, çalışmayı sürdürenlerde ise verimsizlik, çalışmama isteği görülebilmektedir. Öte yandan tükenmişlik içindeki kişi, kişisel çatışmalar ve görevlerini yapmama gibi sebeplerle diğer meslektaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir (Dereciogulları, Aralan Konak, Öztürk, 2007:s.2).

Bu konudaki araştırmaların artırılması, toplumun nitelikli insan gücünü yetiştiren öğretim elemanlarını daha etkili ve verimli olmalarının sağlanması avukatların mesleklerini daha verimli icra ederek adaletin yerini bulmasına yardımcı olmaları açısından önem arz etmektedir.

1.BÖLÜM

GENEL KURAMSAL CERCEVE

1.İŞKOLİKLİK

Son yıllarda organizasyonlar çalışanların “Aşırı çalışma” ya da “ çalışmaya karşı aşırı bağımlılık” davranışı sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır (Temel, 2006:s.105).Kimi çalışanlar örgüte, örgütün kendisinden beklediğinden daha fazlasını vermeye çalışmaktadır. Bu çalışanlar molalarda yemek araların da günün hemen hemen her saatinde işle ilgilenmektedir. işkolikler işe o derece adanmışlardır ki sosyal etkinliklerden uzak kalmakta hatta işlerini ailelerine tercih etmektedirler. İşkoliklik (workaholism) sözcüğü alkoliklik (alcoholism) sözcüğünden yola çıkılarak türetilmiştir (Akın,Oğuz,2010:s.312).Genellikle işe alışılmamış bir şekilde bağlanmayı ifade etmek üzere kullanılan işkoliklik kavramı, ilk defa 1968 yılında Amerikalı din bilimci Oades tarafından sürekli çalışmaya yönelik hissettiği dürtüyü belirtmek için işkolikliği alkol bağımlılığına benzetmiş ve sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla ilişkilerini bozacak derecede, sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç şeklinde tanımlanmıştır (Naktiyok, Karabey, 2005:s.181).İşkolizmi olumlu bir bağımlılık olarak ifade eden araştırmacılar, işkolikliği işte uzun süre kalmaya istek duyma, işini çok sevme, işte uzun süre bulunmaktan hoşlanma duygusundan kaynaklandığını açıklamaktadır (Temel, 2006:s.106).İşkolikliği olumsuz bir bağımlılık olarak ifade eden yazarlar işkolikliği, işlerini yerine getiremeyen ve diğer meslektaşlarına sorun çıkaran mutsuz kişiler, obsesif ve trajik bireyler olarak tanımlamıştır (Bayraktaroğlu, Kutanis, Dosaliyeva, 2009:s.553).İşe karşı aşırı ve kontrol edilemez bir bağımlılık olarak tanımlanan işkoliklik kısa vadede işine olan ilgisini ve güdülenmesini artırsa da orta ve uzun vadede hem fizyolojik, psikolojik ve sosyal problemlere sebep olmakta hem de işine karşı olan ilgisini ve verimini düşürmektedir (Bardakçı, 2007:s.2). İşkoliklik kavramı günlük konuşmalarda çok yaygın olarak kullanılsa da anlamı ile ilgili tam bir anlam sağlanamamıştır. Bir çok çalışmada işkoliklik kavramı çalışma saatleri temel alınarak tanımlanmıştır. Bu yazarlara göre işkoliklik, haftada 50 saatin üzerinde çalışan kişilerdir (Bayraktaroğlu, Kutanis, Dosaliyeva, 2009:s.553).

İşkolikler için işleri, kendi hayatlarından ve duygularından uzak durmak için bir çıkış kapısı olabileceği gibi, mükemmeliyetçilerinin ve imkânsızlığı gerçekleştirme isteklerinin bir sonucu olabilir. Çok çalışan insanların işkoliklerden en büyük farkı nerede durmaları gerektiğini doğru tespit edebilmeleri ve iş hayatı dışında kalan zamanlarını etkili değerlendirebilmeleridir. İşkolikler, sevdiklerine ve kendilerine ayırdıkları zamanlar da dâhil olmak üzere her zaman akıllarının bir kısmında işle ilgili problemleri düşünür ve planlar yaparlar. İşkolikler normal bireylere göre daha mükemmeliyetçi oldukları için yetkilerini devretmede daha isteksiz davranır, başkalarına güvenmez, dolayısıyla sık sık iş stresi yaşarlar(Bayraktaroğlu, Kutanis, Dosaliyeva, 2009:s.553).

İşkolikliği her ne kadar olumlu olarak değerlendiren yazarlar varsa da işkoliklik genellikle olumsuz bir kavra olarak değerlendirilmektedir (Doğan, Tel, 2011:s.62).İşe gönülden adanma

ve işkolikliğin birbirinden farklı olduğu, her iki durumda da çok çalışma söz konusu olduğunu ancak gönülden çalışanlar için içsel bir motivasyon söz konusu iken, işkoliklerde çalışmak istemeseler dahi karşı koyamadıkları içsel bir zorlamanın içsel bir zorlamanın söz konusu olduğudur. Akdağ ve Yüксеle göre işkolikler, mutsuz, sağlıksız, sorun çıkaran obsesif çalışanlar, iş yaşam dengesini bozan ve işte ve özel hayatta problemlili trajik kişiler olarak değerlendirilmiştir(Doğan, Tel, 2011:s.62).

1.1. İşkoliklik özellikleri

İşkoliklik özelliklerini yazarlar şu başlıklar altında toplamışlardır (Günbeyi, Gündoğdu, 2011:s.57, Akın, Oğuz, 2010:s.313):

- 1) İşkoliklik kontrol edilemeyen bir bağımlılıktır.
- 2) İşkolikler diğer bireysel sorumluluktan kaçmak için iş'e sığınır.
- 3) İşkolikler güçlü rekabet özelliğine sahiptirler.
- 4) İşkoliklerin özgüvenleri zayıftır.
- 5) İşkolikler A tipi kişilik yapısına sahip bireylerdir.
- 6) İşkolikler, Mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahiptir.
- 7) İç kontrol odaklıdır.

1.2.İşkolikliğin Nedenleri

Günümüzde çalışan her bireyin işkoliklik riski taşıdığı ve bireyin içerisinde bulunduğu iş çevresi, aile çevresi ve sosyal çevredeki değişimlerle birlikte bu ortaya çıkmaktadır(Bardakçı, 2007:s.47). Literatürde işkoliklikle ilgili teorik çalışmalar iki kısımda incelenmektedir (Akdağ, Yüksel, 2010:s.48):

1)İçsel faktörden kaynaklanan işkolikler (korkular, özgüven eksikliği, kendini değersiz hissetme, güven eksikliği, mükemmeliyetçilik).

2)Dışsal faktörlerden kaynaklanan işkolikler (ebeveyn ve / veya toplumun yüksek beklendikleri, işsiz kalma korkusu).

İşkolik eğiliminin bireyin kendi duygularıyla yüzleşmekten, problemlerini çözmeye çalışmaktan ve ailevi sorumluluklarından kaçmak için geliştirdikleri psikolojik mekanizmadan kaynaklanabileceğini ifade etmiştir. Bardakçı eğitim yöneticilerinin internet kullanım tutumlarına yönelik yaptığı araştırmasında işkolikliğin temelinde üç tür belirleyicinin tespit edildiğini ifade etmiştir. Buna göre, işkoliklik eğilimi teknik, sosyal ve finansal etkenlerden kaynaklanmaktadır(Bardakçı, 2007:s.49).

Cep telefonu, e-posta, internet gibi bilişim teknolojileri çalışanların zaman ayırımı gözetmeksizin her an her ortam da işleriyle ilgilenmeleri için uygun imkânları sağlamakta bu da bireyin özel yaşamına ayırdığı zamanı kısıtlamasına sebep olmakta bu da işkolikliğin teknik sebeplerini oluşturmaktadır. Çalışma ortamının birey üzerinde oluşturduğu sosyal baskılar

İşkolikliğin sosyal sebeplerini meydana getirmektedir(Bardakçı, 2007:s.49). Oğuz, Akın öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerine yönelik yaptıkları çalışmada Örgütün iklimi, çalışanın işkolik olup olmaması üzerinde etkili olmaktadır (Oğuz, Akın, 2010:s.313). Şöyle ki, iş yerinde yüksek baskı algılayan çalışanlar, kendilerini çok fazla çalışmak zorunda olduklarını hissetmektedirler. Daha fazla çalışmanın bireye daha fazla kazanımlar getirdiği hem de kıdem olarak ilerlemeyi sağladığı iş ortamlarında işkolikliğin finansal etkenleridir(Bardakçı, 2007:s.49). İşte aşırı iş yükü, sınırlı kariyer olanakları, çalışanın işi üzerinde düşük düzeyde kontrol sahibi olması yani örgütsel nitelikler, çalışanın işi ile ilgili endişeler taşıması ve dolayısı ile işini kaybetmemek için daha fazla çalışmasına neden olmaktadır (Temel, 2006:s.113). Araştırmacıların da işkolikliğin kökeninde iş ortamının, bireyin sosyal çevresinin ve finansal şartların önemli etkileri olduğu noktasında hem fikirlerdir(Bardakçı, 2007:s.49).

Yüksel, insan kaynakları yönetim açısından işkoliklik ve algılanan stres üzerine yaptığı çalışmada pekiştiricilerin işkoliklik etkisini şu şekilde açıklamaktadır. Pekiştiricilerin kendi davranışları tarafından kontrol edilebileceğini düşünenler iç kontrol odaklı olurken, pekiştiricilerin kendisi dışında bir güç tarafından kontrol edildiğini düşünenler ise dış kontrol odaklı olarak tanımlanmaktadır (Aktağ, Yüksel, 2010:s.48). Dış kontrol odaklı bireyler de işkoliklik eğilimi daha fazladır. İşkoliklik çocukluk dönemindeki duygusal, ekonomik ve kültürel yoksunluklar nedeni ile de oluşabilmektedir. Ebeveynlerden biri yada her ikisi de işkolik ise, aile fonksiyonları yeterince işlemiyorsa, kişilerarası ilişkiler yeterince işlemiyorsa, kişilerarası problemler yeterince fazla ise, kişiler üzerinde baskı hissediyorlarsa, aile içinde mükemmellik ile ilgili gerçekçi olmayan standartlar konuluyorsa, çocukların başarıları ödüllendiriliyor ve başarısızlıkları sürekli cezalandırılıyorsa, aile içinde işkoliklik davranışlarının gelişmesi için gerekli zemin yaratılmaktadır (Temel, 2006:s.113).

İşkoliklikle ilgili geliştirilen bir çok ölçek var. Bu ölçeklerden en çok kullanılan Robbins ve Spence tarafından geliştirilen Work-BAT ölçeğidir(Emhan,Mete, 2011:s.76).

1.3. Work-Bat ölçeğe göre, işkolik tiplerinin oluşum şekilleri

Work-Bat ölçeğe göre, İşkoliklik üç şekilde oluşmaktadır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz (Bayraktaroğlu, Kutanis, Dosaliyeva, 2009:s, Emhan, Mete, 2011:s.76, Bardakçı, 2007:s.54):

1.3.1.Çalışmaya Bağlılık, çalışma saatlerinde ve çalışma saatleri dışında zamanı üretken kullanmayı ifade eder. Yani İşkoliklerin zaman gözetmeksizin günün her saatinde işle ilgileniyor olmalarıdır iş dışında diğer faktörlerle fazla ilgilenmezler.

1.3.2.İşe güdülenme hissi, kişinin çalışmaya kendini zorunlu hissetmesi ve sürekli işi düşünmesini ifade eder. Bu birey bir şeylerin kendisini sürekli çalışmaya ittiğini hisseder.

1.3.3.Çalışma zevki, kişinin yaptığı işten zevk almasıdır. Bu birey işini hayattaki diğer şeylerden daha eğlenceli bulurlar.

Fakat Robbins işkolik olan bireyi, çalışma ilgisi yüksek, kendini içsel baskılar nedeniyle çalışmaya mecbur hisseden ve bu nedenle çalışma yönelimi yüksek fakat çalışma zevki düşük kişiler olarak tanımlamıştır (akt: Bardakçı, 2007:s.47).

1.4. İşkoliklik Tipolojisi

Bilim adamlarının işkoliklik konusunda yaptıkları tipolojileri şu şekilde sıralayabiliriz:

1.4.1.Oates'in İşkoliklik Sınıflaması

Oates'in işkoliklik sınıflaması şu şekildedir (Bardakçı, 2007:s.54, Temel, 2006:115):

Bunlardan ilki **gerçek işkoliktir**. Gerçek işkolik, işinde mükemmeliyetçidir, kısa zamanda kaliteli iş yapmak ister, bireysel çalışır, iş arkadaşlarını yetersiz bulur.

İkincisi **durumsal işkolik**, işinde çok yükselmeyi aşırı ciddiye alır.

Üçüncüsü ise **sözde işkolik**, bunlar işlerine çok düşkün oldukları izlenimini yaradırlar ancak işten ziyade kendi çıkarların gözetirler.

Sonuncusu ise **hayalperest işkolik** özel, çalışmayı bir nevi özel hayatlarındaki sorunlardan kaçış yolu olarak görürler.

1.4.2.Spence ve Robins İşkolik Topolojisi Modeli

Spence ve Ropins işkoliklik tipolojisi modeli aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

İşkolik Tipi	Çalışmaya Bağımlılık	Güdülenme	Çalışmaktan Zevk Alma
Hevesli Bağımlı	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Çalışma Heveslisi	Yüksek	Düşük	Yüksek
Sıkı Çalışmaya Gönülsüz	Yüksek	Düşük	Düşük
İnancını Yitirmiş	Düşük	Yüksek	Düşük
Rahatlamış	Düşük	Düşük	Yüksek
Meşgul olmayan	Düşük	Düşük	Düşük

(Akt: Temel, 2006:s.116, Bardakçı, 2007:s.55).

Spence ve Ropins işkolik tipolojisindeki tipleri daha geniş olarak şu şekilde açıklayabiliriz(Temel, 2006:s.116-117, Bardakçı, 2007:s.55):

1.4.2.1.Hevesli Bağımlılar: Hırslı, çoğunlukla erkek ve başarı odaklıdır. Başarı odaklı oldukları için iş ve yaşam doyumları yüksek, iş devir oranları düşüktür.

1.4.2.2.Çalışma Heveslileri: Baskı ve gerginlik hisseden çalışanlar kadınlardan oluşmakta, düşük ücretle çalışırlar, iş ve özel yaşamları arasında denge kuramazlar.

1.4.2.3.Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler: Çalışmayı sadece bir görev olarak algılamakta ve üzerlerinde organizasyon baskısı hissetmektedirler. Bu çalışanlar ücret ile güdülenmezler, ancak iş ortamında moral durumu yüksek olduğunda işte kalmak isterler, aksi takdirde işten ayrılma eğilimi gösterirler.

1.4.2.4.İnancını Yitirmiş Çalışanlar: Bu çalışanlar tamamıyla işine ve Çalışma arkadaşlarına yabancılaşmışlardır, yüksek düzeyde işten ayrılma isteği duyarlar, kurum kültürüne düşük düzeyde bağlılık gösterirler ve iş doyumları yoktur. Genellikle inancını yitirmiş çalışanlar psikolojik rahatsızlık yaşadıkları görülmektedir.

1.4.2.5.Rahatlamış Çalışanlar: İş ve aile yaşamları arasında denge kurabilen çalışanlardır. Bu çalışanlar işte baskı hissetmemekte, işte olmaktan ve çalışmaktan hoşlanmakta, işe karşı bir bağımlılık hissetmemekte, sosyal yaşamlarına gerekli zamanı ayırmaktadırlar. Bu işkolikler, daha çok genç, profesyonel, kalifiye çalışanlardır.

1.4.2.6.Meşgul Olmayan Çalışanlar: Bu tip işkolikler para ile motive olmayan işe karşı bağımlılık hissetmeyen işte meydana gelen değişimlerden mutsuz olan, kurumdaki sorumlulukları düşük düzeyde ilgili, iş doyumunu düşük olan çalışanlardır.

1.4.3. Noughton'un Tipolojisi

Noughton'un işkolik tipolojisinde ki tipleri şu şekilde sıralayabiliriz (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.223):

1.4.3.1. İşe Bağımlı İşkolikler:Yüksek başarı hedefleyen bunun içinde aşırı iş yükü üstlenen fakat saplantılı boyutu düşük bireylerden oluşmaktadır.

1.4.3.2. Saplantılı İşkolikler: Bu işkolikler yüksek hedefler beşinde koşan bunun içinde aşırı iş yükü üstlenen ve desaplantı oranları da yüksek olan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.3.3. İşkolik Olmayan İşkolikler: Bu işkolikler yüksek hedefler beşine koşmayan, saplantı oranları düşük olan genellikle iş yaşamı dışındaki yaşamlarına daha düşkün olan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.3.4. Zorunlu İşkolikler: Bu gruba giren işkolikler zorunlu olarak iş dışı yaşamlarına daha fazla vakit ayıran işkoliklerdir.

1.4.4. Ropinson'un Tipolojisi

Ropinson'un işkolik tipolojisinde ki tipleri şu şekilde sıralayabiliriz (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.223):

1.4.4.1. Blumik İşkolikler: Bu işkolikler mükemmeliyetçi özelliklere sahip bireylerden oluşmaktadır. Mükemmeliyetçi özelliklerinden ötürü de aldıkları işi gereksiz yere sürekli uzatıp işi bir türlü bitiremezler.

1.4.4.2. Sürekli İşkolikler: Bu işkolikler aldıkları işe hiç vakit kaybetmeden başlayan, ayrıca düşünmeden hareket eden, Hiçbir zaman hayır demeyen bilinçli olarak arkalarında iş bırakmayan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.4.3. Dikkat eksikliği olan işkolikler: Bir projeye başlama konusunda sabırsız olan, aynı zamanda mükemmeliyetçi özelliklere sahip olup, dikkat eksikliği bulunan bundan ötürü de aldıkları işe bir türlü konsantre olamayan bireylerden oluşmaktadır

1.4.4.4. Zevk alan işkolikler: Bu işkolikler alkoliklerin şaraptan zevk aldıkları gibi işten zevk alan Mükemmeliyetçi özelliklerinden ötürü de yaptıkları işin yeterince iyi olamayacağından sürekli endişe yaşayan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.5. Fassel'in Tipolojisi

Fassel'in işkolik tipolojisinde ki tipleri şu şekilde sıralayabiliriz (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.225):

1.4.5.1. Zorunlu çalışan: Aşırı derecede çalışmaya güdülenen, yaşamlarını sadece işten ibaret olarak gören işkoliklerdir.

1.4.5.2. Eğlence arayan: Zorunlu işkoliklerin özelliklerini taşırlar, ayrıca projeninbitiminden sonra çalışma eğilimi göstermezler.

1.4.5.3. Gizli çalışan: Yalnız olduklarına aşırı derecede çalışan genellikle yaptıkları işi gizleyen işkoliklerden oluşmaktadır.

1.4.5.4. İştahsız çalışan: İş yapma konusunda sürekli firar eden, çalışmaya güdülenme hisleri çok düşük olan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.6. Scott ve Arkadaşlarının Tipolojisi

Scott ve arkadaşlarının işkolik tipolojisinde ki tipleri şu şekilde sıralayabiliriz (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.228):

1.4.6.1. Zorunlu Bağımlı: Planlandığından uzun çalışan ancak aşırı çalıştığı farkında olan buna rağmen çalışmaktan kendini bir türlü alıkoyamayan hatta rahatsız hasta olduklarında bile çalışmaya devam eden bireylerden oluşmaktadır.

1.4.6.2. Mükemmeliyetçi: İş dışı yaşamlarını önemsemeyecek kadar işe bağımlı olup çalışmaya devam eden, katı inatçı davranışlar sergileyen, sürekli kurallar ve detaylar ile uğraşan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.6.3. Başarı odaklı işkolikler: Uzun vadeli hedeflere odaklanan, çevreleri tarafından pozitif olarak algılanan, motive unsuru olarak da rekabeti gören bireylerden oluşmaktadır.

1.4.7. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi

Kanai ve Wakabayashi'nin işkolik tipolojisinde ki tipleri şu şekilde sıralayabiliriz (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.229):

1.4.7.1. Hevesli çalışan: Çalışmaktan aşırı derece de hoşlanan ve çalışmaya güdülenme hissi yüksek olan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.7.2. İşinden zevk alan: Çalışmaktan aşırı derece de hoşlanan fakat çalışmaya güdülenme hisleri düşük olan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.7.3. İşle ilgisi olmayan: Çalışmaktan hoşlanma dereceleri düşük ve de çalışmaya güdülenmeleri hisleri de düşük olan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.7.4. İşkolikler: Çalışmaktan hiç hoşlanmayan fakat çalışmaya güdülenme hisleri yüksek olan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.8. Vesnin Tipolojisi

Vesnin işkolik tipolojisinde ki tipleri şu şekilde sıralayabiliriz (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.230):

1.4.8.1. Başkaları için işkolikler: İşine aşırı derece de bağımlı olan bundan ötürü de ailesi rahatsızlık duyan fakat buna bir türlü çözüm bulamayan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.8.2. Kendisi için işkolikler: Aşırı derece de çalışan bundan ötürü de çelişkili duyguları içinde barındıran, sergilemiş oldukları tutumlardan vaz geçme olasılığı yüksek olan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.8.3. Başarılı işkolikler: Yüksek hedefler seçerek buna ulaşmak için de aşırı iş yükü üstlenen ve üstlendikleri aşırı iş yükünün üstesinden gelerek hedefledikleri başarıya ulaşan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.8.4. Başarısız işkolikler: Sürekli gereksiz işlerle uğraşan bireylerden oluşmaktadır.

1.4.8.5. Gizli işkolikler: Çevresindekilere sürekli çalışmayı sevmediğini inandırmaya çalışan fakat bütün güç ve sevgisini işe veren işkoliklerdir.

1.5.İşkoliklik Etkileri

Literatür incelendiğinde işkolikliğin bir takım fizyolojik, psikolojik ve sosyal etkileri ortaya çıkardığı görülmektedir.

Fizyolojik etkiler, işkolikliğin oluşturduğu aşırı stres bireylerde bağışıklık sisteminin zayıflamasına, kalp rahatsızlıklarına ve hatta ölümlere neden olmaktadır (Temel, 2006:s.117). Şöyle ki Japonya'da yapılan bir araştırmada işkolikliğin Japonya da işkolikliğin oluşturduğu aşırı stres bireylerde bağışıklık sisteminin zayıflamasına, kalp rahatsızlıklarına hatta ölümlere neden olmaktadır. İşkoliklik bireylerde aşırı yorgunluk, tükenmişlik, cinsel istek de azalma, mide rahatsızlıkları ve soğuk algınlıklarında artışlara neden olmaktadır (Bardakçı, 2007:s.52).

Psikolojik etkiler, saplantılı, sinirlilik, suçluluk hissi, sabırsızlık, çevresindekilere tahammül edememe, ilaç bağımlılığı, çevresini sürekli eleştirme, karamsarlık, savunma mekanizmasının ön plana çıkması gibi bir takım psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır (Temel, 2006:s.117).

Sosyal etkiler, sosyal ilişkilerinin bozulması, evliliklerin parçalanması, günlük hayat düzeninin bozulması (Günbeyi, Gündoğdu, 2010:s.57), insan ilişkilerinde duyarsızlaşmaya, diğer insanların acıları ve elemeleri konusunda bireyi umursamazlığa, sosyal ilişkilerde alıngan hale getirdiği ifade edilmektedir (Bardakçı, 2007:s.53).

Son yıllarda yapılan bilimsel araştırmalar işkoliklik ve aile huzuru arasında bir ilişki olup olmadığı, incelenmiş ve sadece eşlerin değil, ailedeki büyük çocukların da işkolik ebeveynlerden olumsuz etkilendiğini tespit etmişlerdir (Günbeyi, Gündoğdu, 2010:s.60). İşkolik kişiler çalışmaya karşı aşırı bir istek duymakta, çalışanları zaman içerisinde daha iyi hissetmekte, çalışmanın fiziksel sağlıklarının, kişiler arası ilişkilerinin olumsuz olarak etkilediğinin farkında olmamakta; bu durum alkol alan kişilerin alkol aldıkları zamanlarda zihinlerinin uyuşuk olması ve söz konusu halleriyle yaşamdaki güçlüklerle karşı daha dirençli olduklarını hissetmemeleri ile benzerlik gösterdiğinden yola çıkarak işkoliklik ile alkol bağımlılığına benzetilmektedir(Temel, 2006:s.119).

2.TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik insanlara yakın hizmet veren özellikle hizmet sektörü çalışanlarında insanlarla yakın bir ilişki içinde olduklarından hizmet veren ve hizmet alan ilişkisi genellikle hizmet alanın yani müşterinin psikolojik, sosyal ya da fiziksel sorunları üzerine kuruludur (Akın, Oğuz, 2010:s.113). Tükenmişlik, profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık ilgilenemiyor olmasıdır (Kaçmaz, 2005:s.30). Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından ortaya konmuştur. Freartıkudenberge tükenmişliği, enerji, güç, veya kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı başarısız olması, başkalarının problemlerinden bunalma, başarısızlığa uğramak, tükenmek şeklinde tanımlamıştır (Sayıl, Ölmez, Haran, 2010:s.72- Kaşlı, Seymen, 2009:s.6,Dinç, 2008:s.562, Özçınar, 2005:s.5).Tükenmişlik, yardım edici mesleklerde çalışan insanların çalışma koşullarının bir sonucu olarak idealizm, enerji ve güç kaybıdır (Dinç, 2008:s.6). Tükenmişlik, fiziksel tükenme, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik hisleri, negatif bir benlik kavramının gelişmesi ve iş, yaşam ve diğer insanlarla yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmedir (Çiftçi, 2011:s.159, Barutçu, Serinkan, 2008:s.545). Bir başka tanıma göre ise tükenmişlik, hizmet sektöründeki mesleklerde uzun dönemli kişilerarası stresten kaynaklanan kronik bitkinlik ve tükenme durumudur (Akın, Oğuz, 2010:s.314). Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın olarak kabul gören tanım Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren, Christina Maslach'a aittir.

Maslach, tükenmişlik kavramını, duygusal tükenme(emotionalexhaustion), duyarsızlaşma (depersonalizaation) ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Otacıoğlu, 2008:s.105-106):

2.1.Duygusal Tükenme: Kişinin duygusal kaynakların tükenmesi olarak tanımlanmaktadır(Akın, Oğuz, 2010:s.314). Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarınazalması(Otacıoğlu, 2008:s.106), bitkinlik, takatsizlik, enerji kaybı ve yıpranma boyutun özellikleri olarak belirlemektedir (Akın, Oğuz, 2010:s.314). Çalışma sürecinde yoğun derecede duygusallık ve psikolojik yıpranmışlık nedeniyle enerjinin tükenmesini ifade eden bu aşama, tükenmişlik sendromunun en bilinen biçimine karşılık gelmektedir (Dolgun, 2010:289).

2.2.Duyarsızlaşma: Hizmet alanlara olumsuz, duygusuz ya da aşırı şekilde davranmadır(Akın, Oğuz, 2010:s.314). Meslektaşlara karşı alaycı tutum geliştirme, iş gereği ilişkide bulunulan insanlar hakkında negatif dudum belirleme, kendi içine çekilme, güçlüklerden kaçma mümkün olduğunca az iş görme şeklinde görülmektedir (Barutçu, Serinkan, 2008:s.546).Kişinin hizmet verdiklerine karşı bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesidir(Sayıl, Haran, Ölmez, Özgüven, 2011:s.72). Bu aşamada çalışanlar, hem işlerine hemde hizmet vermekte oldukları kişilere karşı soğuk, ilgisiz katı bir davranış sergilerler, bir yandan da karşılarındaki kişilerin istek ve taleplerini görmezden gelirken, diğer yandan da bu kişilere yönelik kaba ve aşağılayıcı tutum içine girerler (Dolgun, 2010:289).

2.3.Kişisel Başarının Azalması: Sorunun başarı ile üstesinden geleme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır (Sayıl, Haran, Ölmez, Özgüven, 2011:s.72). Kişisel başarı duygusundan veya beceride azalma ise kişinin yeterlilik ve başarıya ulaşma duygusunda azalmayı göstermektedir (Naktiyok, Karabey, 2010:s.3).Bireyin çevresindeki diğer kişilere yönelik olumsuzluk ve saldırganlık içeren düşünce ve davranışları, bir noktadan sonra artık kendisine yönelmeye başlar, suçluluk duygusu giderek daha baskın hale dönüşürken, kimse tarafından sevilmediği düşüncesi öne çıkar (Dolgun, 2010:289).Başarının azalması, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın neticesinde kaçınılmaz bir sonudur.

Tükenmişlik geniş anlamda öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel ve duygusal yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik geliştirme, işe, iş yerine, çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durumun neticesinde bireysel başarının düşmesidir (Dinç, 2008:s.16).

2.4.Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğe etki eden çok faktörün yanında yazarlar genel olarak bu faktörleri iki başlık altında toplamaktadır bunlar **çevresel** etmenler ve **kişisel** etmenlerdir. Bu etmenleri daha geniş olarak şu şekilde açıklayabiliriz.(Sürgevil, Fettahoğlu, Gücenmez, Budak, 2010:s.39,Naktiyok, Karabey, 2010:ss.5-6, Kaşlı, Seymen, 2009:ss.562-563, Dağlı, Gündüz, 2008:ss.15-16, Özcinar, 2005:ss.5-10, Budak, Sürgevil, 2005:s.97, Akın, Oğuz, 2010:s.314, Otacıoğlu, 2008:s.105, Barutçu, Serinkan, 2008:ss.546-547, Dinç, 2008:ss.8-10, Dolgun,2010:s.289).

2.4.1.Çevresel Etmenler:İşin niteliği, haftalık çalışma saati, kurumun özellikleri, iş yükü, Hizmet verdiği kişilerin doğrudan bakımıyla geçirilen zamanın miktarı, hizmet verdiği kişilerden kaynaklanan aşırı problemler, iş gerilimi, meslektaş desteğinin olmaması, ilerleme fırsatlarının olmaması, rol belirsizliği, rol çatışması, örgütsel desteğin olmaması, ödüllendirici olmayan iş koşulları, çalışma şekli, iş ilişkileri, yetersiz ücretlendirme, aşırı kırtasiyecilik, iş ortamındaki iletişimin acık olmaması, idari baskı, yetersiz eğitim, hizmet verilenler ile yöneticilerden yeteri kadar takdir görmeme, çalışanların toplanma sıklığı, kötü iletişim, açık ve net olmayan hiyerarşi, cinsiyet, uygulanan geleneksek yönetim anlayışı, hizmet verilen kişilerle doğrudan ilgilenip ilgilenilmemesi, çalışanların gereksinimlerinin karşılanmaması, işyerinin özellikleri, önemli kararlara katılamayı, ailesel, toplumsal ve ekonomik etkenler olarak sıralanabilir. Duygusal taleplerin yoğun olduğu ortam ve mesleklerde uzun dönem çalışmaktan kaynaklanan ve fiziksel yıpranma, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, çaresizlik, olumsuz benlik gelişimi ve işe, iş yerine, yaşama karşı olumsuz tutumlar içine girilmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durumdur

2.4.2.Kişisel Etkenler: İşkolik olma, yaş, evlilik, çocuk sayısı, eğitim, A tipi kişilik özelliğine sahip olma, bireyin ego gücü, yaşam olayları, öz saygı, deneyim, beklendiler, duygusal denge durumu, motivasyondur.

2.5.Tükenmişliğin Belirtileri

Dinç (2007) tükenmişliği her derecede farklı davranışlarla gözlenebileceğini bildirilmektedir. Buna göre tükenmişlik hafif, orta ve şiddetli olmak üzere 3 derecesinin olduğu, birinci derecede tükenme gösterenler; kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonsuz çabalarda bulunur. İkinci derecede tükenme gösterenler, hafif tükenmişlik gösterenlerle aynı belirtileri gösterir ancak bu belirtiler iki haftada bir veya daha sık tekrarlar. Üçüncü derecede tükenmişlik gösterenler fiziksel rahatsızlıklar ülser kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bildirirler (Dinç, 2007:s.17)

Tükenmişliğin belirtileri hakkında yazarlar da tam bir işbirliği olmamakla beraber değişik başlıklar altında toplamışlardır. Dolgun tükenmişlik sendromunun göstergelerini fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel olmak üzere dört grupta toplamaktadır (Olgun, 2010:291). Bunlardan en kabul gören, fiziksel belirtiler, davranışsal belirtiler, örgütsel belirtiler ve sosyal belirtiler olmak üzere dört gruptan oluşmaktadır. Bunları şu şekilde açıklayabiliriz(Özcınar, 2005:ss.10-12, Barutçu, Serinkan, 2008:ss.547-548, Budak, Sürgevil, 2005:ss.96-97, Dağlı, Gündüz, 2008:s.15, Kaşlı, Seymen, 2009:s.15,Naktiyok, Karabey, 2010:ss.5-6,Odacıoğlu, 2008:s.105, Dinç, 2008:s.7):

2.5.1.Fiziksel Belirtiler: Kronik ve bitkinlik hissi, güçsüzlük, enerji kaybı, hastalıklara daha hassas olma, baş ağrıları, uyku bozuklukları, dispeptik yakınmalar, kas krampları ve bel ağrısı, solunum güçlüğü, kilo kaybı, çeşitli cilt rahatsızlıkları, ciddi göğüs ağrıları, sık görülen baş ağrıları, sık görülen soğuk algınlığı, bulantı, hızlı kalp atması, solunum güçlüğü, hiber tansiyon, hafıza problemleri, diyabet ve uyuşukluktur.

2.5.2.Davranışsal Belirtiler: Çabuk öfkelenme, işten nefret etme, şüpheli ve endişeli olma, alınganlık, rol çatışması, iş doyumsuzluğu, işe geç gelme, öz güven ve öz saygıda azalma, evlilik ve aile çatışmaları, işe kapanma, suçluluk, hevesin kırılması, kolay ağlama, unutkanlık, başarısızlık hissi, ilaç, alkol ve tütün vb. almaya eğilim ya da alımında artma,, alaycı ve suçlayıcı olma olarak görülmektedir.

2.5.3.Örgütsel Belirtiler: Her gün işe gitmeye karşı giderek artan direnç, işe geç kalmalar, işe gelmemeler, yapılması gereken şeyleri erteleme veya sürüncemede bırakma, müşterilere tek tip davranma, müşterilerle ilişkiyi erteleme, müşterilerle yüz yüze veya telefonla görüşmeye direnç gösterme, arkadaşlarla iş konusundan kaçınma, sık sık olarak işi bırakmayı düşünme, takdir edilmediğini düşünme, sık sık hatalar yapma, hizmet kalitesinin bozulması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık, görevlilere güvenmeme, örgütlenmede yetersizlik, rol çatışması, yöneticiler ve meslek taşlarına kızgınlık, değişime direnç, iş veriminde düşme, işi bırakma, kuruma yönelik ilgi azlığı, idarenin kendisini desteklemediğini düşünme olarak görülmektedir.

2.5.4.Sosyal Belirtiler: Çevresine karşı negatif duygu ve tavırlar içinde olma, her şeyi olumsuz değerlendirme, insanlara karşı ilgisiz ve huzursuz olma, sürekli gergin ve suçlayıcı davranma,

sürekli işlerini aksatma olarak görülmektedir. Bu nedenlerden dolayı kişiler, genellikle iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından sevilmezler.

Stresli ortamlarda çalışan ve tükenmişlik yaşayan bireylerde aşağıda belirtilen belirtiler görülmektedir (Dinç, 2007:s.7).

Yabancılaşma, ayrılma ve geri çekilme, suçluluk ve direnç, hayal kırıklığı ve kötülük, hareketsizlik duygusu, kronik yorgunluk-bitkinlik, kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma, örgütlemeye yetersizlik, kuruma yönelik ilgi kaybı, rol çatışması, rol ve sorumluklara yönelik karışıklık, can sıkıntısı, konsantrasyon güçlüğü, personele aşırı güvenme veya onlardan kaçma, işleri sürüncemede bırakma-erteleme, verimliliğin azalması, başarısızlık duygusu, işe gelmeye direnç gösterme, hizmet verdiği kişilere tek tip davranma, küçümseme, alay etme, katı düşünme ve değişime direnç gösterme, kuşku ve paranoya, aşırı alkol ve ilaç kullanımı, uyku bozuklukları olarak sıralamaktadır (Dinç,2007:s.7).

2.6.Tükenmişliğin Dönemleri

Aşama aşama olarak yaşanan tükenmişlik coşku, durgunluk, engelleme dönemi ve ilgisiz dönem olmak üzere dört dönemde bir süreç olarak görülmektedir. Bunları şu şekilde açıklayabiliriz (Dinç, 2008:ss.7-8, Özçınar, 2005:s.13):

2.6.1.Coşku Dönemi: Başlangıçta kişide umut, enerji artışı ve mesleki idealler vardır. Fakat iş ortamında uygulama sorunları, sık eleştiri, kendine ve yaşamın diğer yönlerine zaman ayıramayıp, uyum sağlama çabası ve tüm bunlarla baş edememe sonucu durgunlaşma başlar.

2.6.2. Durgunluk Dönemi: Kişi bu evrede, işiyle sadece idare edecek kadar ilgilenmekte, işi yavaşlatmayı düşünerek, mevcut enerji düzeyi düşmekte ve motivasyonu kaybolmaktadır. Ardık prensiplerin, kıdemliliğin ve başarının peşine düşmeyerek, işten alınan doyum giderek önemini yitirmekte, iş dışındaki yaşam daha önemli hale gelmektedir.

2.6.3. Engelleme Dönemi: Bu dönemi yaşayan kişi için değeri anlamıyla ilgili sorular sormaya başlar, işi sürdürüp sürdürmemeyi sorgular, işini, sınırlarını, işin amaçlarını gerçekleştirilmede, işi yapmaya engel ve tehdit olarak görür, duygusal, fiziksel ve davranışsal problemler bu dönemde görülmeye başlar.

2.6.4.İlgisizleşme Dönemi: Bu dönemde hayal kırıklıklarına karşı geliştirilen bir savunma mekanizması olarak ilgisizlik ve kayıtsızlık kullanılmakta, birey görevin bir iş, işinde bir görev olduğunu düşünmektedir. Bu dönemde yaşanan ilgisizlik en yoğun safhasındadır. İşe geç gelme, duyarsızlık, rutin yapılacakların dışında başka bir iş yapmama, sürekli işten yakınma gözlenir.

2.7.Varnan'a göre tükenmişlik döngüsü 12 aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamaları şöyle sıralayabiliriz. (Akt:Gündüz, Dağlı, 2004:s.16):

1-Kendini İspatlama

- 2-Katılık
- 3-Hafif Düzeyde Yoksunluk Hissi
- 4-İhtiyaç ve Çatışmaları Reddetme
- 5-Değerlerde bozulma
- 6-İnkârın Artması
- 7-İlgi Kaybı
- 8-Davranışlarda gözlenebilir değişmeler
- 9-Duyarsızlaşma
- 10-Boşluk
- 11-Depresyon
- 12-Tamamen Tükenme

2.8.Suran ve Sheriden'in tükenmişlik aşamalarını şu şekilde sıralayabiliriz (Akt: Dinc, 2008:s.19):

- 1-Kimlik, rol Çatışması
- 2-Bireysel yeterlilik, yetersizlik
- 3-Bireysel verimlilik, durgunluk
- 4-Hayal kırıklığı, olarak sıralamaktadır.

2.9.Tanner'e göre tükenmişlik beş aşamadan oluşmaktadır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz. (Özcınar, 2005:s.19):

- 1-Kronik rahatsızlıklara rağmen fiziksel olarak iyi durumda olmak
- 2-Uygu, yeme ve içme de düzensiz hale gelme
- 3-Zihinsel sıkıntı ve dikkat bozukluğu
- 4-Yaşam hayatında değişiklik
- 5-Güç ve yetenekleri kaybetme olarak sıralamaktadır.

2.BÖLÜM

İŞKOLİKLİK İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

2.İşkoliklik ve Tükenmişlik

İş, insanların yaşamını devam ettirebilmek için temel gereksinimlerinin karşılanması ve de daha iyi bir yaşam sürebilmeleri için vaz geçilmezdir. Yaşamın amacı, anlamı, kimlik kazanma, potansiyelini kullanma, kendini gerçekleştirme, kendine saygı, sosyal destek, maddi kazanımlar, zamanı geçirme gibi pek çok yararı vardır. Kişinin işinin gereği günlük yaşamın çoğunu işle meşgul olarak geçirmesi çok doğaldır. Ancak bunun sürekli olması aile, arkadaşlar ve sosyal çevrenin ihmal edilmesi kısaca iş dışındaki yaşamdan kopma noktasına gelmesi durumunda bir sorunun varlığından söz edilebilir. Bu şekilde çalışmak psikolojik bir bozukluk değildir, ancak bir süre sonra bireyin kendisi ve yakın çevresi ile olan ilişkileri açısından sorunlara yol açmaktadır (Dinç, 2008:s.13).

İşkoliklik bireyin işini sosyal hayatın diğer tüm yönlerine tercih etmesine, dolayısıyla zamanının ve enerjisinin büyük bölümünü işi için sarf etmesine sebep olmakta, bu durum zamanla çevresindeki insanlarla, dostlarıyla akrabalarıyla, eşi ve çocuklarıyla olan ilişkilerine zarar vermektedir (Bardakçı, 2007:s.2).

İşkoliklik ile tükenme arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için, işkoliklik ile tükenmişlik boyutlarının arasındaki ilişkiyi ayrı ayrı incelemek gerekir. Daha öncede ifade edildiği gibi işkolik olan bireyler içsel baskılar nedeniyle çalışmaya aşırı bağlı olan içsel baskılardan ötürü kendini mecbur veya yönetilmiş hissederek bu nedenle çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi yüksek olan buna karşın çalışma sevgisi düşük olan işkolikler (Naktiyok, Karabey, 2010:s.553) sürekli işle meşgul olduklarından zamanla bitkinlik, takatsizlik, enerji kaybı ve yıpranma boyutunun özellikleri olarak belirlemektedir (Akın, Oğuz, 2010:s.314). Çalışma sürecinde yoğun derecede duygusallık ve psikolojik yıpranmışlık nedeniyle enerjinin tükenmesini ifade eden bu aşama, tükenmişlik sendromunun en bilinen biçimine karşılık gelmektedir (Dolgun, 2010:289). İşkolikler zihinleri sürekli işle meşgul olduğundan aileleri ve çevresine karşı vurdumduymaz davranırlar. Bu güne değin yapılan araştırmalar işkoliklerin kurumlarına verdikleri zararın, işe gitmeyen personelden daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır(Günbeyi, Gündoğdu, 2010:s.58). İşe karşı yüksek düzeyde bağımlılık yaşayan çalışanların yüksek düzeyde stres yaşadıkları, bunun nedeninin de işle ilgili olarak sürekli zihinlerinin meşgul olması ve işle ilgili konularda endişe yaşamaları olarak belirtilmektedir. Başarı konusunda beklentileri çok yüksek olan bireyler, girişimlerini kısıtlayan örgütsel baskılar karşısında kaldıklarında tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Hem kendi kişisel beklentilerini hem de örgütsel beklentileri karşılamak için çok çalışan kişiler bunu

başaramayınca zamanla yorgunluk, engellenmişlik ve çaresizlik içine girmekte ve sonunda bedensel ve zihinsel olarak tükenmektedir (Akın, Oğuz, 2010:s.315).

2.1.Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, işkolikliğin getirdiği örgütsel sorunları şu şekilde sıralamaktadırlar (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.241):

-Moral bozukluğu

-Ahenksizlik

-Kişiler arası çatışma

-Düşük verim

-İş güvensizliği

-Güvensizlik

-Yetersiz işbirliği

-Yaratıcılık kaybı

-Hata yapma oranının artması

Son yıllarda Batı'da işkoliklikle ilgili yapılan çalışmalarda işkolikliğin neden olduğu alerji, baş ağrısı, stres ve yukarıda sayılan nedenlerden ötürü verimliliğin çok ciddi şekilde düşürdüğü ve bu rahatsızlıkların yıllık maliyetinin Amerika'da 47 milyar dolar olduğu tespit edilmiştir(Günbeyi, Dündoğdu, 2010:ss.57-58).

2.2.İşkolikliğin tükenmişliğe etkileri:

2.2.1.Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması; “ Belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı” şeklide tanımlanmaktadır (Budak, Sürgevil, 2005:s.97). Yüksek başarıyı hedefleyen bireyler gereğinden fazla iş yükünü üstlenmekte bunu başaramayınca stres yaşamakta duygusal ve fiziksel tükenmişlik yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır. İşkolikler kendilerine yeterli dinlenme zamanı ayıramadıkları yani sürekli işle zihinleri meşgul olduğundan aile ve diğer yakın çevrelerine yeterli ilgiyi gösteremediklerinden duyarsızlaşma yaşamalarına neden olmaktadır.

2.2.2.Müşterilerin gereksinimlerinin finansal, bürokratik ve idari nedenlerden dolayı karşılanamaması; Başarı konusunda çok yüksek beklentileri olan bireyler, girişimlerini kısıtlayan örgütsel baskılar karşısında kaldıklarında hem kişisel hedeflerine hem de örgütsel beklentileri karşılamak için çok çalışan bireyler bunu başaramayınca zamanla yorgunluk ve çaresizlik içine girmekte, kendilerine güvenleri kaybolmakta ve sonunda bireysel başarıları azalmakta, bedensel ve zihinsel tükenmektedirler (Akt: Akın, Oğuz, 2010:s.315).

2.2.3.Önderlerin yetersizliği, denetim yetersizliği ya da her ikisi; kişinin işi üzerinde sahip olduğu “seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı” olarak adlandırılan denetim veya kontrol (Budak, Sürgevil, 2005:s.97) Yüksek başarıyı hedefleyen bireyler gereğinden fazla iş yükünü üstlenmekte bunu başaramayınca stres yaşamakta duygusal ve fiziksel tükenmişlik yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır. Önderlerin bu konuda gerekli zamanda gerekli tedbirleri alamayarak veya aksine aşırı başarı uğruna emrindeki bireylere aşırı iş yükü yükleyerek bu bireylerin kısa zamanda tükenmişlik yaşamalarına delayısu ile bireysel başarılarının düşmesine neden olmaktadırlar.

2.2.4.Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme; yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirmeden ötürü işkoliklerin birileri işi fazladan kötüye kullandığı konusu dile getirdiğinde, saldırganlaşmakta delayısu ile tükenmişlik yaşamaktadırlar (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.234).

2.2.5.Çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması; işkolikler aşırı işe bağlı olduklarından bu bireyler ilişkilerinde güçlük çekerek ve sosyal ilişkiler kurmalarında başarısız olurlar delayısu ile rahatlamakta ve eğlenmekte güçlük çekerler.

2.2.6.Yaptığı işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olma; işkolikler işlerini bir zaman dilimine yaymakta güçlük çekeler ve bir işi belirli zaman içerisinde bitirmek yerine, bu işin sonunu getirene kadar geceli gündüzlü çalışırlar. Bu durum bireyleri aile ve yakın çevre ye karşı duyarsız davranmalarına neden olmaktadır.

2.2.7.Yoğun iş ortamı; çalışma ortamı içerisinde çalışanlara belli bir zaman diliminde yapabileceklerinden daha fazla sorumluluğun yüklenilmesini ve çalışanlardan aşırı taleplerde bulunulması sonucunda çalışanların bu yoğun iş ortamında işkolikliğe itmekte delayısu ile çalışanın performansı ile yapılan işin miktarı arasında bir çatışma ortamına yol açmaktadır(Dolgun, 2010:s.297).

2.2.8.İşyerinde sosyal desteğin ve motivasyonun yetersizliği; düşük ücret politikaları, örgütsel başarı ve kariyer koşullarının herkese eşit ve açık olmaması (Dolgun, 2010:s.299) delayısu ile yüksek başarıyı hedefleyerek aşırı çalışan bireylerin işe karşı olumsuz tutum geliştirmelerine ve de duygusal tükenmişlik ve yöneticilere karşı duyarsız davranmalarına neden olmaktadır.

İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi daha iyi anlayabilmek için, işkolikliğin her bir boyutu ile tükenme arasındaki ilişki ayrı ayrı incelemek gerekir.

2.3.Çalışmaya Güdülenme ileTükenmişlik Arasındaki İlişki

Çalışmaya Güdülenme; kişinin kendini çalışmaya mecbur hissetmesini ve sürekli işi düşünmesini ortaya koyar (Akt: Naktiyok, Karabey, 2005:s.6). Çalışmaya güdülenme yönelimi yüksek olan birey, sağlığını, mutluluğunu, aile ilişkilerini, ve diğer insanlarla olan ilişkilerini bozacak derecede aşırı ve kontrol edilemez bir çalışma ihtiyacı duyar. Bu durum bu bireyin

aşırı çalışma ihtiyacı duyması boş zamanlarında bile işini düşünmesi kendisini huzursuz hissetmesine dolayısı ile stres yaşamasına bunun sonucunda da duyuşal tükenmişlik yaşamasına, sürekli bu kişilerin zihinlerinin işle meşgul olduğundan ailesine ve sosyal çevresine karşı duyarsızlaşmaya neden olacak dolayısı ile çevresindeki insanlarla ilişkilerinde sorunlar yaşamasına neden olacaktır (Akt: Naktiyok, Karabey, 2005:s.6).

Bu kişilerin aşırı ve kontrol edilemez biçimde işi düşünmeleri bazı yazarlarca alkoliklik ile aynı anlamda kullanmaktadır şöyle ki alkolik kişinin nasıl sürekli zihni alkol ile meşgul işkolik kişinin de zihni sürekli işle meşgul olmaktadır. Bu başlangıçta kendisini dışarı vurmaya da ilerleyen aşamalarda bireyin fiziksel ve psikolojik olarak yıkılması sürekli ve yoğun çalışmanın kaçınılmaz sonucudur (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.234).

Bazı işkoliklerin işlerine karşı olumsuz tutum geliştirdiklerini rapor eden araştırmalar bulunmaktadır. Başarı konusunda çok yüksek beklentileri olan bireyler, girişimlerini kısıtlayan örgütsel baskılar karşısında kaldıklarında hem kişisel hedeflerine hem de örgütsel beklentileri karşılamak için çok çalışan bireyler bunu başaramayınca zamanla yorgunluk, engellenmişlik ve çaresizlik içine girmekte, kendilerine güvenleri kaybolmakta ve sonunda bireysel başarıları azalmakta, bedensel ve zihinsel tükenmektedirler (Akt: Akın, Oğuz, 2010:s.315).

2.4.Çalışmaya Bağlılık ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Çalışmaya bağlılığı yüksek olan birey hem çalışma saatlerinde hem de çalışma saatleri dışında zamanı oldukça verimli kullanmaya amaçlamaktadır (Naktiyok, Karabey, 2005:s.184). Bu durumda birey üzerinde baskı oluşmasına neden olmaktadır. İşe karşı yüksek düzeyde bağımlılık yaşayan çalışanların yüksek düzeyde stres yaşadıkları, bunun nedeninin de işle ilgili olarak sürekli zihinlerinin meşgul olması ve işle ilgili konularda endişe yaşamaları yani duyuşal tükenmişlik yaşamaları olarak belirtilmektedir. İşkoliklerin işe aşırı derece bağlı olmalarının sonucunda işte gereğinden daha fazla zaman geçirmeleri sonucunda özel yaşamlarında problemler yaşamalarına neden olmakta buda duyarsızlaşma sonucunda işteki huzursuzlukları da artırmaktadır (Temel, 2006:s.118). İşkolikler başarılı olmak için iş yaşamında daha güç işleri üstlenmekte bu durumda özel yaşamlarında daha çok huzursuzluk yaşamalarına neden olmaktadır. İşkoliklerin çalışma dışındaki faaliyetlere çok az zaman ayırdıkları, çalışma alışkanlıklarını düzenleme yeteneğine sahip olmadıkları, potansiyel olarak çeşitli hastalıklara yakalanma eğilimlerinde oldukları (Emhan, Mete, 2012:s.76) bütün bunların sonucunda yoğun stres yaşadıklarını ve yaşanan yoğun stres nedeniyle sık sık kalp rahatsızlıkları geçirdikleri bilinmektedir (Temel, 2006:s.119).

2.5.Çalışma Zevki ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Bu işkolikler alkoliklerin şaraptan zevk aldıkları gibi işten zevk alırlar, mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahip olduklarından yapılan projenin yeterince iyi olmayacağından endişe yaşayarak işi gereksiz yere sürekli uzatırlar, bittiği zannettikleri işin, işkolikler eksik olduğu hissine kapılırlar (Dosaliyeva, Bayraktaroğlu, 2010:s.224).

Çalışma zevki yüksek olan birey kendini çalışmaya zorlanmış olarak hissetmediğinden ve de yaptığı işten zevk aldığından tükenmişlik durumunu yaşamaları oldukça düşüktür (Naktiyok, Karabey, 2005:s.185).

2.6.İşkoliklik ve Duygusal Tükenmişlik

Duygusal tükenmişlik; çalışma sürecinde yoğun derecede duygusallık ve psikolojik yıpranmışlık nedeniyle enerjinin tükenmesini ifade eden bu aşama, tükenmişlik sendromunun en bilinen biçimine karşılık gelmektedir (Akt: Dolgun, 2010: s.288). Yüksek başarıyı hedefleyen işkolikler örgütsel baskılar karşısında kaldıklarında hem kendi kişisel hedeflerini hem de örgütsel beklentileri karşılamak için çok çalışan kişiler bunu başaramayınca bedensel ve zihinsel olarak tükenmektedirler (Akın, Oğuz, 2010:s.315).

Çalışmaya güdülenme ve çalışmaya bağlılığı yüksek olan bireyin kendisini sürekli çalışmaya mecbur hissetmesi, çalışmadığı zamanlarda bile işi düşünmesi ve bu nedenle kendini huzursuz hissetmesi strese, sağlık problemlerine ve çevresindeki insanlarla olan ilişkilerine zarar vermekte bunların sonucunda duygusal tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Naktiyok, Karabey, 2005:s.184).

2.7.İşkoliklik ve Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma ailelerine, meslektaşlarına, iş gereği ilişkide bulunan insanlara ve yakın çevresindeki bireylere karşı ilgisizliği ifade eden bu kavram (Barutçu, Serinkan, 2008:s.546), işkoliklerin, aşırı işe bağımlı olmaları ve içsel baskılardan ötürü kendilerini çalışmaya güdülenme hissetmeleri sonucunda zihinlerinin günün her saatinde işle meşgul olmasından ailelerine, meslektaşlarına, iş gereği ilişkide bulunan insanlara ve yakın çevredeki bireylere karşı duyarsız davranmaya neden olmaktadır.

İşkoliklerin zihinlerinin sürekli işle meşgul olası sonucunda kişinin hizmet verdiklerine ve ilgi bekleyen aile ve yakın çevrelerine karşı bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olduklarının dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergileyebilirler (Sayıl, Haran, Ölmez, Özgüven, 2011:s.72).

2.8.İşkoliklik ve Bireysel Başarı

Çalışmaya güdülenme ve çalışmaya bağlılığı yüksek olan bireyin kendisini sürekli çalışmaya mecbur hissetmesi, çalışmadığı zamanlarda bile işi düşünmesi ve bu nedenle kendini huzursuz hissetmesi strese, sağlık problemlerine bunun sonucunda da bireysel başarılarının düşmesine neden olmaktadır.

Çalışma zevki yüksek olan birey kendini çalışmaya zorlanmış olarak hissetmediğinden ve de yaptığı işten zevk aldığından tükenmişlik durumunu yaşamaları oldukça düşük olduğundan bireysel başarılarında artış olmaktadır (Naktiyok, Karabey, 2005:s.185).

İşkolikler için işleri, kendi hayatlarından ve duygularından uzak durmak için bir çıkış kapısı olabileceği gibi; mükemmeliyetçiliklerinin ve imkânsız gerçekleştirme isteklerinin bir sonucu olabilir. Çok çalışan insanların işkoliklerden en büyük farkı nerede durmaları gerektiğini doğru tespit edebilmeleri ve iş hayatı dışında kalan zamanlarını etkili değerlendirebilmeleridir. İşkolikler, sevdiklerine ve kendilerine ayırdıkları zamanlarda dâhil olmak üzere her zaman akıllarının bir kısmında işle ilgili problemleri düşünür ve planlar yapar.

İşkolik ile çok çalışmak arasındaki mesafenin dengesini yitirmesi; hem kendi hayatınız ve sevdikleriniz hem de işletmeniz için tehlikeli sonuçlar doğurabilir.

Ayrıca işkolikliğin bunlarda başka neden olduğu sorunları şu şekilde özetleyebiliriz:

Sosyal ilişkilerin bozulması, işkolikler yüksek başarı kazanma uğruna ve de içsel baskılardan ötürü günün her saatinde işle ilgilenecek sosyal ilişkilere yeterli özeni göstermeyerek zaman içerisinde sosyal ilişkilerinin tamamen bozulmasına neden olur.

Evliliklerin Parçalanması, işkoliklerin ya ailelerinden kaçma uğruna vakitlerinin çoğunu işte geçirirler veya işkoliklerin zihinlerinin sürekli işle meşgul olmasından kendilerinden ilgi bekleyen ailelerine yeterli ilgiyi göstermeyerek zaman içerisinde ailelerin parçalanmasına neden olabilirler.

Günlük hayat düzeninin bozulması, işkolikler iş bölümlemesinde başarısız olduklarından ve de günün her vaktinde zihinlerinin işle meşgul olmasından ve de eğlenceye ayrılan zamanı israf olarak görmelerinden günlük hayatları sadece işten ibaret olmasıdır.

Kişinin kendine zaman ayıramaması, işkolikler eğlence ve diğer sosyal ilişkilere ayrılan zamanı israf gördüğü gibi kendi hayatlarının sadece işten ibaret görmelerinden ötürü diğer faktörlere vakit ayıramamaktadırlar.

Depresyon, işkolikler yüksek başarıyı hedefleyerek gereğinden fazla iş yükü üstlenmeleri sonucunda ve de mükemmeliyetçi özelliklerinden ötürü işi sürekli uzatmalarından ve de örgütsel baskılardan dolayı hedefledikleri yüksek başarıyı yakalayamayınca depresyon yaşayabilirler.

Huzursuzluk Stres temelli sağlık sorunları, işkolik davranışı gösteren kişilerin öncelikle çok yoğun stres yaşadıklarını ve yaşanan yoğun stres nedeniyle de sık sık kalp rahatsızlıkları geçirdikleri yapılan araştırmalar ile rapor edilmiştir. Şöyle ki Japonyada aşırı derecede çalışmaktan kaynaklanan kalp rahatsızlıkları nedeni ile kaynaklandığını ülkedeki ölümlerin %5'i 25-59 yaşları arasında kalp beyinle iliği hastalıklardan kaynaklandığı belirtilmiştir (Temel, 2006:s.119).

Bitkinlik, yoğun iş ortamı, aşırı iş yükü ve aşırı içsel ve dışsal baskılar, işin sürekli uzaması sonucunda bitkinlik yaşayabilirler. Üretkenliğin düşmesi, işkolikler işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri, çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlık yaşamaları,

rahatsız olduklarında dahi işle meşgul olmaları sonucunda üretkenliğin düşmesine neden olabilirler.

Alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, işkoliklerin fiziksel rahatsızlıklar yaşamalarının yanında, işkolikliğin başka bağımlılık ya da alışkanlıklara neden olduğu buna bağlı olarak yapılan araştırmalar sonucunda işkoliklerin bir çoğunun aynı zamanda alkoliklik ve sigara bağımlılığı görüldüğü açıklanmaktadır.

İş stresi, İşlerine karşı olumsuz tutum geliştirme (Akt:Akın, Oğuz, 2010:s.315) gibi olumsuz sonuçlar yaratır, dolayısıyla işkoliklik, işletmelere ve bireylerin kariyerlerine zarar verebilir.

2.9.İlgili Araştırmalar

Naktiyok, Karabey'in yapmış oldukları saha çalışmasında 25 sorudan oluşan Spence ve Ropinsonun geliştirmiş olduğu işkoliklik bataryası (WorkBAT) adı verilen bir ölçekten yararlanılmış, tükenmişliği ölçmek içinde Pines ve Kafry tarafından geliştirilen ve toplam 21 sorudan oluşan tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır ayrıca korelasyon analizi yapılarak şu bulgulara ulaşılmıştır. İşkolikliğe ilişkin tüm faktörlerinin bir bütün olarak tükenmişliği etkilediği, bireyin hem zihinsel hem duygusal hem de fiziksel tükenmişliğini çalışma ilgisi ve çalışma yönelimindeki artış artırmakta, çalışma zevkindeki artış ise azaltmaktadır (Naktiyok, Karabey, 2010:ss.9-17).

Akın ve Oğuzun, işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemek için 175 öğretmen yapmış oldukları saha araştırmasında Spence ve Ropinsonun geliştirmiş olduğu işkoliklik bataryası (WorkBAT) adı verilen bir ölçekten yararlanılmış, tükenmişliği ölçmek için Maslach ve Jakson tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanterinden yararlanılmış, analizlerde ise SPSS 13.00 paket programından yararlanılmıştır. Ulaşılan sonuçlar şu şekildedir; Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmış, öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmakta, işkoliklik düzeyleri azaldıkça tükenmişlik düzeyleri artmaktadır (Akın, Oğuz, 2010:ss.316-320).

Budak ve Sürgevilin, tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörleri belirlemeye yönelik akademisyenlere yönelik yapmış oldukları araştırmada, Spence ve Ropinsonun geliştirmiş olduğu işkoliklik bataryası (WorkBAT) adı verilen bir ölçekten yararlanılmış, tükenmişliği ölçmek için Maslach ve Jakson tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanterinin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Canan Ergin tarafından yapılmış olmakta ve 5 dereceli likert tipinden yararlanılmıştır. Ayrıca verilerin analizinde de SPSS 11.0.1 programından yararlanılmıştır.Şu sonuçlara ulaşılmıştır: Bireyler, değer, iş yükü ve kontrol boyutlarında bir uyumsuzluk yaşadıkça, duygusal tükenme düzeyi yükselmekte; kadınların duygusal tükenme düzeyleri ise erkeklere orana daha yüksek olmaktadır, ayrıca ödüllendirme ve kontrol algısı yükseldikçe kişisel başarı düzeyinin de arttığı görülmüştür (Budak, Sürgevil, 2005:ss.98-103).

Özçınar'ın 2005 yılında İstanbul ilinde, Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Dr. Lütfi Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesinde tıpta uzmanlık eğitimi

almakta olan 52 asistan doktora ulaşılarak anket formlarının doldurulması yolu ile yapmış olduğu araştırmada, tükennişliği ölçmek için Maslach ve Jakson tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükennişlik Envanterinden yararlanılmış, verilerin analizinde Ki-Kare testi ile, Spearman korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Ulaşılan sonuçlar kısaca şu şekilde özetlemek mümkündür.

Tükennişlik sendromunda kimi sosyo-demografik ve işle ilgili değişkenlerin önemli olduğu belirlenmiş, genç, bekar ve çocuksuz kişilerde, evli yaşlı ve çocuklu olanlara göre, meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda, daha uzun süredir çalışan ve daha deneyimlilere göre tükennişmenin daha yüksek düzeylerde yaşandığı, iş yükünün ağır, günlük çalışma süresinin uzun olup çalışma koşullarının olumsuz olarak algılanması da tükennişmeyi etkilemektedir (Özçınar, 2005:ss.30-35).

Akdağ ve Yüksel'in işkoliklik ve algılanan stres arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik insan kaynaklarına yönelik yapmış oldukları araştırmada 200 kişiye ulaşılarak anket formunun doldurulması yolu ile yapmış oldukları araştırmada, Spence ve Ropinson'un geliştirmiş olduğu işkoliklik bataryası (WorkBAT) adı verilen bir ölçekten yararlanılmış, T-testi analizleri yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlar kısaca şu şekilde özetlemek mümkündür. İşkolikliğe yönelik, içsel kontrol odağının öncelikli olarak hafifletici rolü bu çalışmada kısmen ortaya konulmuş, tek bir şirkette gerçekteştirilen araştırmada, işkoliklik ve içsel kontrol odağının stresin kişiler tarafından algısında önemli bir değişken olduğu ve demografik kriterler ile aralarında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir (Akdağ, Yüksel, 2010:ss.51-53).

Dağlı ve Gündüz'ün Diyarbakır'da yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan 210 öğretmene ulaşılarak, öğretmenlere yönelik tükennişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış oldukları araştırmada, Maslach ve Jakson tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükennişlik Envanterinden yararlanılmıştır. Ulaşılan sonuçlar kısaca şu şekildedir;Yöneticilerin yarıya yakınının kişisel başarı boyutunda yüksek düzeyde tükennişlik yaşadıkları, duyarsızlaşma boyutunda yüksek düzeyde tükennişlik yaşadıklarıdır (Dağlı, Gündüz, 2008). Bunun nedenini başarılı olma isteği çok çalışmaya, hatta bazı durumlarda işine sınır koymayıp istenilenden fazlasını yapmaya, ayrıca öğretmenlik mesleğinin insanlar yüzyüze hizmet vermeyi gerektirmesi, bilgilerin hızlı bir şekilde değişmesi gibi nedenler öğretmenleri daha çok çalışmaya zorlamakta ve bu durum yorgunluk, öğrencilere geçmişte olduğu kadar verimli olamama ile sonuçlanmaktadır (Dağlı, Gündüz, 2008:ss.22-30).

Barutçu ve Srinkan'ın Denizli SSK Hastanesinde çalışan 87 hemşireye ulaşılarak, hemşirelere yönelik tükennişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış oldukları araştırmada, yüz yüze görüşülerek ve anket yöntemi kullanılarak veriler toplanılmış ayrıca Maslach ve Jakson tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükennişlik Envanterinden yararlanılmıştır. SPSS 10.0 programından yararlanılarak Man- Wallis testi kullanılmış ayrıca da korelasyon testi kullanılarak verilerin analizleri yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlar şu şekildedir; toplam çalışma yılı artıkça duygusal tükennişlik ve duyarsızlaşma düzeyi azalmakta, çekirdek ailede yaşayan hemşireler, geniş aile de yaşayan hemşirelere göre daha fazla duyarsızlık yaşamakta, bir çocuğa sahip olan hemşirelerin daha fazla duyarsızlaşma yaşamakta, yoğun iş ortamında çalışan hemşirelerin diğerlerine oranla daha fazla tükennişlik yaşamakta, mesleğindeğiştirmeyi düşünenler daha fazla tükennişlik yaşamakta, aldığı ücreti yetersiz

bulunanlarda daha fazla tükenmişlik yaşamakta son olarak bilgilerin hepsini uygulamaya geçiremeyenlerde daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaktadır (Barutçu, Serinkan, 2008:ss.551-556).

Cemaloğlu ve Şahin'in Ankara Büyük Şehir belediye sınırları içerisinde yer alan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik 515 öğretmene ulaşılarak, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış oldukları araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Cemaloğlu, Şahin, 2007). **İlişkili Tarama Modeli**, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Cemaloğlu, Şahin, 2007). Bu araştırmada Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanterinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 13.00 programından yararlanılarak t-testi ve tek yönlü varyans analizi hesaplanmıştır. Bu araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin yaşının duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı etkilediği, eşlerinden ayrılmış öğretmenler de duygusal tükenme düzeylerinin fazla olduğu, eğitim düzeyi düştükçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenmede artış olduğu, kıdemli öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olduğu, öğrenci sayısının, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmelerinin, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmelerinin, mesleklerini isteyerek yapmalarının, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ve kişisel başarılarını etkilediği belirlenmiştir (Cemaloğlu, Şahin, 2007:ss.471-483).

Otaçoğlu'nun İstanbul ili Anadolu yakasında özel ve devlet okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliğe etki eden faktörleri belirlemeye yönelik 40 müzik öğretmenine ulaşılarak yapmış olduğu araştırmada, kişisel bilgi formu ve Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan **Maslach Tükenmişlik Envanterinden** yararlanılmıştır (Otaçoğlu, 2008). Ayrıca bazı değişkenlerin etkileri survey yöntemi kullanılarak incelenmiştir (Otaçoğlu, 2008). **Survey Yöntemi**; çoğu kez koşulu tanımlamaya ya da bazı şeylerin durumunu öğrenmeye ve olanaklı olduğu zaman bulunan gerçeklerden geçerli sonuçlar çıkarmaya uğraşmaktadır (Otaçoğlu, 2008). Verilerin analizinde SPSS 13.0 paket programından yararlanılmış, Mann Whitney u testi uygulanmıştır. Bu araştırmanın sonucunda; cinsiyet, yaş, çalışılan kurum ve alınan takdir değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterirken, medeni durum değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Erkek öğretmenlerin bayanlara, 26-35 yaş grubunda olan öğretmenlerin, 36-45 yaş grubundaki öğretmenlere, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları fakat mesleği isteyerek seçip seçmedikleri, okul yöneticisinden destek alma ve çalışma saatlerinden memnun olma değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamakta, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyut değerleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamakta, son olarak duygusal tükenme alt boyut değeri açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (Otaçoğlu, 2008:ss.107-111).

Demirkol'un Mersinde görev yapan avukatların iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının arasındaki ilişkiyi bazı demografik değişkenlere bağlı olarak belirlemeye yönelik 160 avukata ulaşılarak yapmış olduğu araştırmasında, örneklemini tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak seçilmiş, veri toplama tekniği olarak, iş doyumlarını belirlemek için Hockman ve Oldham tarafından (1980) yılında geliştirilen ve 14 maddeden oluşan Likert tekniğine göre düzenlenmiş **İş Doyumu Ölçeği** kullanılmış; tükenmişliği belirlemek için ve Maslach ve Jackson tarafından

geliştirilen ve 22 maddeden oluşan **Maslach Tükenmişlik Envanterinden** yararlanılmış; denetim odağını belirlemek için Rotter tarafından (1966) yılında geliştirilen ve 29 maddeden oluşan **Denetim Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)** kullanılmış, ayrıca kişisel bilgi formu kullanılmıştır (Demirkol, 2006). Verilerin analizinde SPSS paket programından yararlanılarak t-testi, scheffe, korelasyon teknikleri kullanılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, kadın ve erkek avukatların cinsiyete göre **iş doyum** düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı; medeni duruma göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı; yaş gruplarına göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı; hizmet süresi değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı; mesleği seçme değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığına ulaşılmıştır. **Tükenmişliğe yönelik**, cinsiyet değişkeninin örnekleme giren avukatların tükenmişliğinde etkili olmadığı; medeni duruma göre bekâr avukatların evli avukatlara göre daha az tükenmişlik yaşadıkları; yaş değişkenine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken; 26-30 olan avukatların yaşı 31-35 ve yaşı 36-40 alan avukatlardan daha az duygusal tükenme yaşadıkları görülmüş; hizmet süresine göre avukatların *duygusal tükenmişlik* düzeyi hizmet süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterirken, *kişisel başarı hizmet süresi değişkenine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış; hizmet süresine göre duygusal tükenme hizmet süresi 0-5 yıl olan avukatların hizmet süresi 6-10 yıl olan ve hizmet süresi 11-15 yıl olan avukatlara göre daha az duygusal tükenme yaşadıkları görülmüş; mesleği seçme nedenine göre duygusal tükenme ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasındaki fark anlamlı bulunmazken, duyarsızlaşma alt ölçek puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Demirkol, 2006). Bu sonuca göre mesleği isteyerek seçen avukatlarda duyarsızlaşmanın daha yüksek olduğu görülmektedir. Denetim Odağına yönelik*, cinsiyete göre kadın ve erkek avukatların denetim odağı puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı; medeni duruma göre medeni durum ile denetim odağına ilişkin puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı; yaşa göre yaşın, araştırmanın örnekleme giren avukatların denetim odağı puanlarında etkili olmadığı; hizmet süresine göre hizmet süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği; mesleği seçme nedenine göre mesleği seçme nedeni değişkenine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Demirkol, 2006:ss.76-96).

3.BÖLÜM

İŞKOLIKLIK VE TÜKENMİŞLİK ÜZERE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, kullanılan ölçme araçları, veri toplama ve analiz yöntemlerine ilişkin bilgiler verilecektir. Öncelikle araştırma modeli açıklandıktan sonra evrenin neden olduğu hangi metotla örneklemin seçildiği kullanılan ölçme araçlarının neye dayanarak oluşturulduğu, veri toplamada hangi metodun kullanıldığı, analiz yöntemlerinde nasıl bir yol takip edildiğinin ve de bu araştırmanın hangi amaçla yapıldığı açıklanmaya çalışılacaktır.

3.1.ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırma betimleyici (tanımlayıcı) araştırma modellerinden genel tarama ve ilişkisel tarama yöntemleri bir arada kullanılarak gerçekleştirilmiştir. **Betimleyici (tanımlayıcı)** tarama modelleri, geçmişte, bu gün ya da belli bir süreçte var olan olayları, durumları ve olguları ortaya koymaya yönelik yaklaşımlardır. Var olanı değiştirmeye ya da etkilemeye çalışmadan olgunun bilimsel portresinin ortaya konulması sürecini içermekte, nelerden oluştuğunu ve nelerle ilişkili olduğunu sorgulamaktadırlar(Bardakçı, 2007:ss.7-5). **Tanımlayıcı araştırma modelinin amacı**, bir örgüt, birey, grup, durum veya olgunun düzgün bir portresini çizmektir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım, 2010:s.69). Genel tarama modelinde çok sayıda elemandan oluşan evren hakkında bir olay, olgu ya da duruma ilişkin genel bir kanıya ulaşmak amacıyla evreni temsil eden bir örneklem üzerinde çeşitli taramalar düzenlenmesi, böylece olgu ya da durumun çeşitli yönleriyle tanımlanması söz konusudur. **İlişkisel tarama modelinde** ise iki ve ya daha çok çok sayıda değişken ya da durum arasındaki ilişkinin varlığı ve derecesi irdelenmekte, böylece farklı bulgular üzerinden evrene ilişkin yeni bilgiler geliştirilebilmektedir (Bardakçı, 2007:ss.7-5).

3.2.AMAÇ

Bu araştırma; serbest çalışan avukatların işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve avukatlarda öğretim üyelerinde öğretim görevlilerinde ve araştırma görevlilerinde işkoliklik ve tükenmişliği bazı demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiyi incelemek ayrıca işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

Bu amaçla betimleyici yöntemler kapsamında ilişkisel bir tarama modeli tercih edilmiştir.

Hipotez: Belli davranış, olgu ve olaylara dair yapılan önseziye dayalı izahlardır(Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, yıldırım, 2010:s.169). Bu nedenle daha önceki kuramsal açıklamalara dayanılarak aşağıdaki hipotezler teste tabi tutulacaktır

H₁; İşkoliklik ile tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H₂;Çalışmaya güdülenme ile tükenmişlik arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır

H₃; Çalışma zevki ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki vardır

H₄; Çalışmaya bağlılık ile tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişki vardır

H₅; İşkoliklik ile duygusal tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

H₆; İşkoliklik ile bireysel başarı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır

H₇; İşkoliklik ile duyarsızlaşma arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

3.3.EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni İstanbul'da İstanbul üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleri araştırma görevlileri, İstanbul Aydın üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ile gerek serbest çalışan gerekse bir firmada görev yapan avukatlardan oluşmaktadır. Bu evren içerisinde örneklem basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilen deneklerin 15'i öğretim üyesi, 23'ü öğretim görevlisi, 21'i araştırma görevlisi, 76'si avukatlardan olmak üzere toplam 136 kişiden oluşmaktadır.

Basit Tesadüfi Örneklem, tanımlanan evrendeki her elemanın eşit ve bağımsız seçilme şansına sahip olmasıdır. Yani, her eleman eşit seçilme şansına sahip olmalı ve aynı zamanda birisinin seçilmesi diğerinin seçilmesine kesinlikle engel olmamalı, etki etmemelidir(Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, yıldırım, 2010:s.137).

3.4.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verilerinin elde edilmesinde çalışanların tükenmişliği ölçmek için "**Maslach tükenmişlik ölçeği**", işkoliklik eğilimini belirlemek için Spence ve Ropinsonun geliştirmiş olduğu "**İşkoliklik Ölçeği**" ve kişisel özelliklerini belirlemek üzere ise araştırmacı tarafından geliştirilen "**Kişisel Bilgi Formu**" kullanılmıştır. Veri toplama araçlarına ait ayrıntılı bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.4.1.Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Envanteri, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen, 22 maddeden oluşan Maslach'ın adıyla literatüre geçen ve iş ortamında duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşma olgusunu ve kişisel başarıyı ölçmeye yarayan bir araç olarak değerlendirilmektedir (Türker, 2007:s.43). Değişkenlerin yoğunluğunu ve sıklığını ölçen

envanter, özellikle hemşireler, ilkokul öğretmenleri, akademisyenler, avukatlar gibi meslek gruplarındaki "tükenme (burnout)" olgusunu ölçmek için kullanılmaktadır.

Envanterin ülkemize uyarlama çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Doktorlar ve hemşireler üzerinde yapılan çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel Başarı" alt ölçekleri için sırasıyla 0.83, 0.65 ve 0.72 bulunmuş, çalışmada hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla 0.83, 0.72 ve 0.67 olarak bulunmuştur (Türker, 2007:s.69).

Tükenmişlikle ilgili araştırmalarda en sık kullanılan araçlardan biri olan Maslach'ın ölçeğin güvenilirliği için 1316 kişilik bir örneklem grubu ile yaptığı çalışmada elde edilen puanlar arasından hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları ve standart sapmalar duygusal tükenmişlik 0,90-3,8 duyarsızlaşma için 0,79-3,16 ve kişisel başarı için 0,71-3,73 olarak bulunmuştur (Demirkol, 2006:s.69).

Cabri (2006) Mersin İli Belediye sınırları içinde çeşitli meslek gruplarında çalışmakta olan 876 kişilik bir örneklem grubu ile yaptığı çalışmada, ölçeğin yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda, orijinal ölçeğe benzer sonuçlar elde edilmiş, ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan *Cronbach alfa* iç tutarlık katsayısı $\alpha=0,93$ olarak bulunmuş, test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise tekstil atölyesi grubu için 0,85, öğretmen grubu için 0,83 olarak bulunmuştur (Cabri, 2006:s.62).

Sonuç olarak, elde edilen bulgular ışığında Maslach Tükenmişlik Envanterinin geçerliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve avukatların, Öğretim Üyelerin, Öğretim Görevlilerinin ve araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılabileceği söylenebilir.

3.4.1.1.Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Sıklık Cümleleri ve Puanlaması:

	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez yada daha az	Ayda birkaç kez yada daha az	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Haftada Bir kez	Her gün
1-İşimden duygusal olarak uzaklaştığımı hissediyorum*	0	1	2	3	4	5	6
2-İş dönüşü kendimi bitkin hissediyorum*	0	1	2	3	4	5	6
3-Sabahları yeni bir iş günü ile karşılaşacağımdan kendimi yorgun hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
4-Bütün gün insanlarla birlikte çalışmaktan gerginlik duyuyorum *	0	1	2	3	4	5	6
5-Mesleğimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum*	0	1	2	3	4	5	6
6-İşimde, gücümün üstünde alıştığımı düşünüyorum	0	1	2	3	4	5	6
7-İşimin gereği doğrudan insanlara hizmet etmekten yorgun düşüyorum	0	1	2	3	4	5	6
8-Kendimi çok çaresiz hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
9-Mesleğimin beni tükettiğini hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
10-Hizmet verdiğim bazı kişilere onlar sanki insan değilmiş gibi davrandığını hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
11-Mesleğimin beni insanlara karşı katılaştırdığını hissediyorum*	0	1	2	3	4	5	6
12-Mesleğimin beni duygusal olarak katılaştırmaktan stres altındayım	0	1	2	3	4	5	6
13-Hizmet verdiğim bazı kişilerin sıkıntıları umurumda değil*	0	1	2	3	4	5	6
14-Hizmet verdiğim bazı kişilerin problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
15-İşimle ilgili sorunları soğukkanlılıkla hallederim*	0	1	2	3	4	5	6
16-Hizmet verdiğim kişilere yakından ilgilendiğimde kendimi rahattamış hissedirim*	0	1	2	3	4	5	6
17-Hizmet götürdüğüm kişilere rahat bir ortamı kolaylıkla sağlarım*	0	1	2	3	4	5	6
18-Hizmet verdiğim kişilerin neler hissettiklerini hemen anlarım*	0	1	2	3	4	5	6
19-Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını etkili bir şekilde hemen hallederim*	0	1	2	3	4	5	6
20-Mesleğimde diğer insanlarla olumlu yönde katkıda bulunduğumu hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
21-Kendimi çok enerjik hissediyorum*	0	1	2	3	4	5	6
22-Bu meslekte pek çok değerli işler başardım	0	1	2	3	4	5	6

Sıklık puanlaması yapılırken MaslachBurnout Envanteri puanlama anahtarından (akt:Özcinar, 2005:s.s.22-23) yararlanıldı.

3.4.1.1.1.Duygusal Tükenme EE Skalasının Hesaplanması: Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) EE Skalası hesaplanırken formdaki 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 no lu soruların karşılığı olan sıklık puanları toplandı. Bu değerlerin kategorileri belirlenirken 27 ve üstü yüksek (High) H olarak, 17-27 arası değerler orta (moderate) M olarak, 0-16 arası değerler ise düşük (Low) L olarak değerlendirildi.

3.4.1.1.2.Duyarsızlaşma DP Alt Skalasının Hesaplanması: Duyarsızlaşma (Depersonalisation) DP alt skalası için formdaki,10,11,12,13,14nolu soruların karşılığı olarak belirtilen puanlar toplandı. Bulunan değer 13 ya da üzeri ise yüksek (High) H, 7-12 arasında ise orta (Moderate) M, 0-6 arasında ise düşük (Low) L olarak değerlendirildi.

3.4.1.1.3.Bireysel Başarı PA Alt Skalasının Hesaplanması: Bireysel Başarı (Personal Accomplishment) PA alt skalası için formdaki 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 no lu sorulara karşılık gelen sıklık puanları toplandı. Elde edilen değer 0-31 arası ise yüksek (High) H, 32-38 arası ise orta (Moderate) M,39 ya da üzeri ise düşük (Low) L olarak gruplandırıldı.

Tablolardaki **H**, **M** ve **L** grupları değerlendirilirken karşılık gelen skalaya uygun olarak yukarıdaki değer aralıkları içerisinde oldukları anlaşılmalıdır.

İşimden duygusal olarak uzaklaştığımı hissediyorum*, İş dönüşü kendimi bitkin hissediyorum*, Bütün gün insanlarla birlikte çalışmaktan gerginlik duyuyorum *, Mesleğimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum*, Mesleğimin beni insanlara karşı katılaştırdığını hissediyorum*, Hizmet verdiğim bazı kişilerin sıkıntıları umurumda değil*, İşimle ilgili sorunları soğukkanlılıkla hallederim*, Hizmet verdiğim kişilere yakından ilgilendiğimde kendimi rahatlamış hissedirim*, Hizmet götürdüğüm kişilere rahat bir ortamı kolaylıkla sağlarım*, Hizmet verdiğim kişilerin neler hissettiklerini hemen anlarım*, Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını etkili bir şekilde hemen hallederim*, Kendimi çok enerjik hissediyorum* soruları çıkılarak Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin kısa versiyonu Kullanılmıştır.

3.4.2.İşkoliklik Ölçeği

İşkoliklik ölçeği (Work-Batt) Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen, bireylerin işkoliklik eğilimlerini üç alt kategoride (İşten zevk alma, İşe güdülenme, İşe bağımlılık) belirlemeyi amaçlayan, 5'li likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) tipinde ölçmeyi amaçlayan toplam 27 sorudan oluşan bir ölçme aracıdır (Bardakçı, 2007:s.82). Bu ölçek Türkçe 'ye Ersoy tarafından toplam 20 soru ve iki alt boyut (İşten zevk alma, İşe güdülenme) olarak uyarlanmış, ölçeğin güvenilirlik analizinde İşten zevk alma Alpha katsayısı 0,70 İşe güdülenme ise Alpha katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur (Emhan, Mete, 2011:s.77). İşkoliklik ölçeği Amerika Birleşik Devletleri'nde öğrenciler Çeşitli alan uzmanları ve akademisyenlerden oluşan örneklemelerine uygulanarak ölçeğin güvenilirliği sırasıyla İşe bağımlılık kategorisi için Alpha 0,67 İşe Bağımlılık kategorisi için Alpha 0,88 İşe güdülenme kategorisi için Alpha 0,80 ölçeğin tüm katökoriler için Alpha 0,84olarak bulunmuştur (Bardakçı, 2007:s.82).Amerika, Kanada, Avustralya ve Yeni Zelanda' da ölçekle yapılan çalışmalarda ölçeğin geçerliliği desteklenmiştir (akt: Naktiyok, Karabey, 2005:s.186).

Sonuç olarak, elde edilen bulgular ışığında İşkoliklik Envanterinin geçerliliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve avukatların, Öğretim Üyelerin, öğretim görevlilerinin ve araştırma görevlilerinin işkoliklik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılabileceği söylenebilir.

3.4.2.1.İşkoliklik Envanteri'nin Sıklık Cümleleri ve Puanlaması:

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Haftada en az 50 saat çalışırım.*	1	2	3	4	5
Hafta sonlarında ve hemen, hemen tüm boş zamanlarını işi üzerinde düşünerek geçiririm.*	1	2	3	4	5
Yaşamda hiçbir şey beni çalışmak kadar mutlu edemez*	1	2	3	4	5
İş konusunda sabırsızımdır*	1	2	3	4	5
İşimi diğer sosyal etkinliklerden üstün tutarım.*	1	2	3	4	5
Dinlenme ve eğlenceye ayrılan zamanı israf olarak görürüm	1	2	3	4	5
Mesai dışındaki zamanlarımda hep işi düşünürüm	1	2	3	4	5
Ailem ve dostlarım benden biraz daha ilgi beklerken ben onlara fazla zaman ayırmam	1	2	3	4	5
İşte geçirdiği uzun saatler ilişkilerime zarar vermesi pek umurumda değildir*	1	2	3	4	5
Aşırı çalıştığımı bilincindeyim ancak kendimi alıkoyamıyorum	1	2	3	4	5
İş yerinde her şey yolunda olsa bile endişelenirim					
Biri benden işimi bırakıp başka şeylerle meşgul olmamı istediğinde sinirlenirim*	1	2	3	4	5
Çalışma esnasında kendimi halsiz ve yorgun hissederim	1	2	3	4	5
Yemek yerken bile işimi düşünürüm*	1	2	3	4	5
İşyerinde yetkilerini paylaşmaya kesinlikle yanaşmam*					
Kendimi sürekli diğer iş arkadaşlarımla kıyaslarım*	1	2	3	4	5
Çok çalışmak zorunda olduğumu hissederim ancak işimden az zevk alırım	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım*	1	2	3	4	5
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim*	1	2	3	4	5
Hafta sonları çalışırım*	1	2	3	4	5
İşimde Aceleci ve zamanla yarışır gibi görünürüm	1	2	3	4	5
Çalışırken kendime belli zaman sınırları koyarım ve bu beni baskı altına sokar	1	2	3	4	5
Kendimi hasta, rahatsız hissettiğimde bile işe giderim*	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum*	1	2	3	4	5
Eve iş götürürüm*	1	2	3	4	5
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim	1	2	3	4	5
Çok şeyler yapabilecek güçteyim	1	2	3	4	5

İşkoliklik ölçeği öz-bildirim tarzı ve 27 maddelik bir ölçme aracıdır. 5'li Likert tipi (1-Hiçkatılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3-Karasızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) bir cevaplama anahtarına sahiptir. Ölçekten toplam boyutlara ilişkin puanlar alınmaktadır. Yüksek puanlar işkolikliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Haftada en az 50 saat çalışırım*, Hafta sonlarında ve hemen, hemen tüm boş zamanlarını işi üzerinde düşünerek geçiririm.*, Yaşamda hiçbir şey beni çalışmak kadar mutlu edemez*, İş konusunda sabırsızımdır*, İşimi diğer sosyal etkinliklerden üstün tutarım.*, İşte geçirdiği uzun saatler ilişkilere zarar vermesi pek umurumda değildir*, Biri benden işimi bırakıp başka şeylerle meşgul olmamı istediğinde sinirlenirim*, Yemek yerken bile işimi düşünürüm*, İşyerinde yetkilerini paylaşmaya kesinlikle yanaşmam*, Kendimi sürekli diğer iş arkadaşlarımla kıyaslarım*, *İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım**, *İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim**, *Hafta sonları çalışırım**, *Kendimi hasta, rahatsız hissettiğimde bile işe giderim**, *İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum**, *Eve iş götürürüm** soruları çıkılarak *İşkoliklik Ölçeğinin Kısa Versiyonu* kullanılmıştır.

3.4.3.Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada, diğer ölçme araçlarıyla birlikte araştırmacı tarafından hazırlanan “kişisel bilgi formu” verilmiştir. Kişisel bilgi formun hazırlanmasında işkoliklik ve tükenmişliği etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla kısa bir literatür taraması yapılmıştır. Elde edilen bilgilere göre yaş cinsiyet medeni durum ve hizmet süresi en çok etkisi incelenen değişkenler olduğu görülmüştür. Araştırmamızda da örneklem grubunun yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet süresi, eğitim düzey ve aylık geliri belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.5.VERİ ANALİZİ

Araştırmada verileri toplamak amacıyla kullanılan ölçeklerin uygulanması tamamlandıktan sonra ölçeklerin tümü araştırmacı tarafından teker teker kontrol edilerek ve araştırmanın elde edilen verileri kodlanarak her birey için bilgisayara yüklenmiştir. Bilgisayar ortamına aktarılan verilerin istatistiksel işlemleri SPSS (sosyal bilimler için istatistiksel paket programı) paket programından yararlanılarak aşağıdaki istatistiksel analizler yapılmıştır.

1-Araştırmaya katılan avukatların, öğretim üyelerinin, öğretim görevlilerinin ve araştırma görevlilerini kişisel değişkenlerine göre dağılımını ortaya çıkarmak amacıyla frekans ve yüzdeler hesaplamaları yapılmıştır.

2- İşkoliklik ve tükenmişlik alt ölçek puanları bağımsız değişkenlere bağlı olarak bir farklılaşmanın olup olmadığını anlamak amacıyla varyans analizi, t-testi ve scheffe uygulanmıştır.

3- İşkoliklik ve tükenmişlik alt ölçek puanlarının bağımsız değişkenlere ve birbirleriyle ilişkilerini belirlemek amacıyla korelasyon (Pearson Moment) tekniği kullanılmıştır.

4- Hipotezleri test etmek amacıyla regresyon tekniği kullanılmıştır.

Sonuçların yorumlanmasında 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak kabul edilmiştir.

3.6.BULGULAR

Bu bölümde araştırmada incelenen değişkenlerle ilgili olarak ölçeklerin uygulanması ile elde edilen verilerin analizinde ortaya çıkan bulgular üzerinde durulmuştur.

3.6.1.Demografik özelliklerine göre ankete katılan deneklerin frekans dağılımları ve oran analizi şu şekildedir:

		Frekans-%		Frekans-%		Frekans-%
Cinsiyet	Kadın	72-%54,1	Erkek	61-%45,9		
Medeni durum	Evli	61-%48,0	Bekar	66-52,0		
Yaş	0-29	50-%38,5	30-39	55-%42,3	40-70	25-%19,2
Çocuk sayısı	Hiç çocuğu olmayan	2-%4,8	Bir çocuk sahibi	24-%57,1	İki çocuk sahibi	15-%35,7
	Üç çocuk sahibi	1-%2,4				
Eğitim düzeyi	Lisans	60-%45,5	Yüksek Lisans	39-%29,5	Doktora	24-%18,2
	Yardımcı Doçent	5-%3,8	Doçent	1-%0,8	Profesör	3-%2,3
Çalışma statüsü	Avukat	76-%57,6	Öğretim üyesi	15-%11,4	Öğretim Görelisi	20-%15,2
	Araştırma Görevlisi	21-%15,9				
Çalışma süresi	0-5yıl	90-%73,2	5-10yıl	17-%13,8	10-40yıl	16-%13,0
Aylık gelir	0-2000	29-%41,4	2001-4000	23-%32,9	4001-15000	18-%25,7

Deneklerin **cinsiyete göre** dağılımı %54'i kadın %56'sı erkek, **medeni durumuna göre** %48' evli %52'si bekâr, **yaşlarına göre** 29 yaşına kadar olanların oranı %39, 30 ile 39 yaşları arasında olanların oranı %42, 40 ve üzeri yaşta olanların oranı ise %19, **çocuk sayısına göre** bir çocuk sahibi olanların oranı %57 iki çocuk sahibi olanların oranı %36 üç çocuk sahibi olanların oranı ise %2, hiç çocuk sahibi olmayanların oranı ise %5, **eğitim düzeyine göre** lisans mezunu olanların oranı %46, yüksek lisans mezunu olanların oranı ise %29, doktora mezunu olanların oranı ise %18, Yardımcı Doçent olanların oranı ise %4, Doçent olanların oranı ise %1, Profesör olanların oranı ise %2, **Çalışma statüsüne göre** dağılımları şu şekildedir. Serbest olarak çalışan avukatların oranı %58, öğretim görevlisi olarak çalışanların oranı %15, araştırma görevlisi olarak çalışanların oranı %16, öğretim üyesi olarak çalışanların oranı ise %11, çalışma süresine göre, çalışma süresine göre beş yıl ve daha az çalışanların oranı %73, altı yıl ile on yıl arası çalışanların oranı %14, onbir yıl ve üzeri çalışanların oranı ise %13, aylık gelirlerine göre ikibin TL'ye kadar olanların oranı %41, ikibin TL ile üçbin TL arası olanların oranı ise %33 üçbin TL ve üzeri olanların oranı ise %26 dan oluşmaktadır.

İşkoliklik ölçeği için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha'nın 0,73 olarak bulunmuştur. İşkoliklik ölçeğinin alt boyutlarından **Çalışma Zevki** ölçeği için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha'nın 0,76 olduğu bulunmuştur. İşkoliklik ölçeğinin alt boyutlarından ikincisi olan **Çalışmaya Güdülenme** ölçeği için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha'nın 0,63 olarak bulunmuştur. **İşkoliklik** üçüncü ve son alt boyutu olan **Çalışmaya bağlılık** ölçeği için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha'nın 0,78 olarak bulunmuştur.

Tükenmişlik ölçeği için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha'nın 0,72 olarak bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından **Duygusal Tükenmişlik** ölçeği için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha'nın 0,82 olduğu bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından ikincisi olan **Duyarsızlaşma** ölçeği için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha'nın 0,61 olarak bulunmuştur. **Tükenmişlik ölçeğinin** üçüncü ve son alt boyutu olan **Bireysel başarı** ölçeği için güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha'nın 0,67 olarak bulunmuştur.

3.6.2. İşkolikliğin Faktör analizi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,710
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	323,817
	df	55
	Sig.	,000

Faktör analizinin uygulandığı örneklemin yeterliliğini ölçmek üzere Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere **KMO** ölçünü sonucunda **0,710** olduğundan yani bu değer 1'e yakın olduğu için faktör analizi için uygundur. Aynı zamanda küresellik testinin derecesinin de anlamlılığının 0,000 olması, örneklemin yeterliliğini ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler elde edileceğini göstermektedir.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,241	29,461	29,461	3,241	29,461	29,461	2,571	23,373	23,373
2	1,944	17,671	47,132	1,944	17,671	47,132	2,087	18,972	42,346
3	1,356	12,325	59,458	1,356	12,325	59,458	1,882	17,112	59,458
4	,849	7,720	67,178						
5	,740	6,729	73,907						
6	,658	5,980	79,887						
7	,643	5,848	85,735						
8	,553	5,025	90,760						
9	,417	3,789	94,549						
10	,333	3,032	97,580						
11	,266	2,420	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere **Total Variance Explained** (açıklanan toplam varyans) tablosu incelendiğinde, analizde öz değeri birden büyük üç faktörün türetildiği görülmektedir. Elde edilen bu üç faktörün toplam varyansın yaklaşık yüzde 59,458'sini açıklamaktadır.

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Dinlenme ve eğlenceye ayrılan zamanı israf olarak	,821		
Mesai dışındaki zamanlarımda hep işi düşünürüm	,775		
Ailem ve dostlarımdan biraz daha ilgi beklerken ben onlara fazla zaman ayırmam	,737		
Asiri çalıştığım bilincindeyim ancak kendimi alıkoymuyorum	,712		
Çok çalışmak zorunda olduğumu hissedirim ancak işimden az zevk alırım		,704	
İşimde Aceleci ve zamanla yarışır gibi görünürüm		,642	
Çalışırken kendime belli zaman sınırları koyarım ve bu beni baskı altına sokar		,641	
İş yerinde her şey yolunda olsa bile endişelenirim		,592	
Çalışma esnasında kendimi halsiz ve yorgun hissedirim		,539	
Çok şeyler yapabilecek güçteyim			,889
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim			,856

Yukarıda da açıklandığı üzere faktör analizi sonucunda türedilen üç faktörün **Rotated Component Matrix** (döndürülmüş faktör yükleri) tablosu incelendiğinde, ilk dört değişkeninin birinci faktörde toplandığı, kısaca ilk dört değişkenin **işkolikliğ**in alt boyutu olan **çalışmaya bağlılık** da toplandığı elde edilmiştir. Birinci faktörde yer alan faktör yükleri yani **çalışma bağlılıkta** yer alan faktör yükleri **0,71-0,82** arasında değişmektedir. Geriye kalan ilk beş değişkenin ikinci faktörde toplandığı yani **işkolikliğ**in ikinci alt boyutu olan **çalışma yönelimin** de toplandığı elde edilmiştir. İkinci faktörde yer alan faktör yükleri yani **çalışma yönelimin** de yer alan değişkenlerin faktör yükleri **0,53-0,70** arasında değişmektedir. Geriye kalan son iki değişkenin de üçüncü faktörde toplandığı yani **işkolikliğ**in üçüncü alt boyutu olan **çalışma zevkinde** toplandığı elde edilmiştir. Üçüncü faktörde yer alan değişkenlerin yani **çalışma zevkinde** yer alan değişkenlerin faktör yükleri **0,85-0,88** arasında değişmektedir.

3.6.3. Tükenmişliğin Faktör Analizi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	390,570
	df	45
	Sig.	,000

Faktör analizinin uygulandığı örneklemin yeterliliğini ölçmek üzere yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere **Kaiser- Meyer-Olkin (KMO)** ölçümü sonucunda **0,764** olduğundan yani bu değer 1'e yakın olduğu için faktör analizi için uygundur.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,808	38,076	38,076	3,808	38,076	38,076	3,070	30,698	30,698
2	1,573	15,730	53,806	1,573	15,730	53,806	1,924	19,243	49,941
3	1,235	12,354	66,161	1,235	12,354	66,161	1,622	16,219	66,161
4	,699	6,991	73,151						
5	,666	6,656	79,807						
6	,542	5,422	85,229						
7	,439	4,393	89,622						
8	,431	4,315	93,937						
9	,380	3,801	97,737						
10	,226	2,263	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere **Total Variance Explained** (açıklanan toplam varyans) tablosu incelendiğinde, analizde öz değeri birden büyük üç faktörün türetildiği görülmektedir. Elde edilen bu üç faktörün toplam varyansın yaklaşık yüzde 66,161 ini açıklamaktadır.

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Sabahları yeni bir iş günü ile karşılaşacağım dan kendimi yorgun hissediyorum	,809		
İsimde, gücümün üstünde çalıştığımı düşünüyorum	,781		
İsimin gereği doğrudan insanlara hizmet etmekten yorgun düşünüyorum	,732		
Kendimi çok çaresiz hissediyorum	,682		
Mesleğimin beni tükettiğini hissediyorum	,674		
Hizmet verdiğim bazı kişilerin problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum		,807	
Mesleğimin beni duygusal olarak katılaştırmamasından stres altındayım		,667	
Hizmet verdiğim bazı kişilere onlar sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum		,634	
Bu meslekte pek çok değerli işler basardım			,880
Mesleğimde diğer insanlarla olumlu yönde katkıda bulunduğumu hissediyorum			,869

Yukarıda da açıklandığı üzere faktör analizi sonucunda türetilen üç faktörün **Rotated Component Matrix** (döndürülmüş faktör yükleri) tablosu incelendiğinde, ilk dokuz değişkeninin birinci faktörde toplandığı, kısaca ilk dokuz değişkenin **Tükenmişlik** alt boyutu olan **Duygusal tükenmişlik** da toplandığı elde edilmiştir. Birinci faktörde yer alan faktör yükleri yani **Duygusal tükenmişlik** de yer alan faktör yükleri **0,67-0,80** arasında değişmektedir. Geriye kalan ilk beş değişkenin ikinci faktörde toplandığı yani **Tükenmişlik** ikinci alt boyutu olan **Duyarsızlaşma** da toplandığı elde edilmiştir. İkinci faktörde yer alan faktör yükleri yani **Duyarsızlaşma** da yer alan değişkenlerin faktör yükleri **0,63-0,80** arasında değişmektedir. Geriye kalan son dört değişkenin de üçüncü faktörde toplandığı yani **tükenmişliğin** üçüncü alt boyutu olan **bireysel başarı** da toplandığı elde edilmiştir. Üçüncü faktörde yer alan değişkenlerin yani **bireysel başarı** da yer alan değişkenlerin faktör yükleri **0,86-88** arasında değişmektedir.

3.6.4. Ankete katılan deneklerin işkoliklik durumuna göre frekans dağılımları ve oran analizi

	Katılmıyorum Frekans % oranı	Kararsızım Frekans % oranı	Katılıyorum Frekans % oranı
Ailem ve dostlarım benden biraz daha ilgi beklerken ben onlara fazla zaman ayırmam	85-63	18-13,5	30-21,6
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim	15-11,5	25-19,1	91-69,5
İşimde Aceleci ve zamanla yarışır gibi görünürüm	45-33,9	32-24,1	56-42,1
Dinlenme ve eğlenceye ayrılan zamanı israf olarak	108-81,2	14-10,5	9-8,3
Mesai dışındaki zamanlarımda hep işi düşünürüm	94-72,4	15-11,5	21-16,1
<i>Aşırı çalıştığımı bilincindeyim ancak kendimi alıkoyamıyorum</i>	74-57,4	25-19,4	30-23,3
<i>Çok çalışmak zorunda olduğumu hissedirim ancak işimden az zevk alırım</i>	74-55,7	22-16,5	37-27,8
Çalışma esnasında kendimi halsiz ve yorgun hissedirim	84-62,7	24-17,9	37-19,4
İş yerinde her şey yolunda olsa bile endişelenirim	78-61,9	21-16,7	27-21,4
Çalışırken kendime belli zaman sınırları koyarım ve bu beni baskı altına sokar	57-42,9	31-23,3	45-33,9
Çok şeyler yapabilecek güçteyim	12-8,9	19-14,2	103-76,8

Ankete katılan deneklerden ailem ve dostlarım benden biraz daha ilgi beklerken ben onlara fazla zaman ayırmam sorusuna katılmayanların oranı % 85 kararsızların oranı %13,5 katılanların oranı ise %21,6 olarak bulunmuştur, bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim sorusuna katılmayanların oranı %11,5 kararsızların oranı %19,1 katılanların oranı ise %69,5 olarak bulunmuştur, işimde aceleci ve zamanla yarışır gibi görünürüm sorusuna katılmayanların oranı %33,9 kararsızların oranı %24,1 katılanların oranı ise % 42,1 olarak bulunmuştur, dinlenme ve eğlenceye ayrılan zamanı israf olarak görürüm sorusuna katılmayanların oranı % 81,2 kararsızların oranı %10,5 katılanların oranı ise %8,3 olarak bulunmuştur, mesai dışındaki zamanlarımda hep işi düşünürüm sorusuna katılmayanların oranı % 72,4 kararsızların oranı %11,5 katılanların oranı ise % 16,1 olarak bulunmuş, aşırı çalıştığımı bilincindeyim ancak kendimi alıkoyamıyorm sorusuna katılmayanların oranı %57,4 kararsızların oranı %19,5 katılanların oranı ise % 23,3 olarak bulunmuş, çok çalışmak zorunda olduğumu hissedirim ancak işimden az zevk alırım sorusuna katılmayanların oranı % 55,7 kararsızların oranı %16,5 katılanların oranı ise %27,8 olarak bulunmuş, çalışma

esnasında kendimi halsiz ve yorgun hissedirim sorusuna katılmayanların oranı %62,7 kararsızların oranı %17,9 katılanların oranı ise %19,4 olarak bulunmuş,iş yerinde her şey yolunda olsa bile endişelenirim sorusuna katılmayanların oranı %61,9 kararsızların oranı %16,7 katılanların oranı ise %21,4 olarak bulunmuş, çalışırken kendime belli zaman sınırları koyarım ve bu beni baskı altına sokar sorusuna katılmayanların oranı %42,9 kararsızların oranı %23,3 katılanların oranı %33,9 olarak bulunmuştur.Çok şeyler yapabilecek güçteyim sorusuna katılmayanların oranı %8,9 kararsızların oranı %14,2 katılanların oranı %76,8 olarak bulunmuştur.

3.6.5.Ankete katılan deneklerin tükenmişliği yaşama durumlarına göre frekans dağılımları ve oran analizi

	Hiçbir zaman Frekans %	Yılda birkaç kez ya da daha az Frekans %	Ayda birkaç kez ya da daha az Frekans %	Ayda birkaç kez Frekans %	Haftada birkaç kez Frekans %	Haftada Bir kez Frekans %	Her gün Frekans %
Sabahları yeni bir iş günü ile karşılaşacağımdan kendimi yorgun hissediyorum	19-0,14	30-0,23	30-0,23	19-0,14	14-0,10	4-0,03	17-0,13
İşimde, gücümün üstünde alıştığımı düşünüyorum	29-0,23	31-0,25	18-0,14	16-0,13	7-0,06	6-0,05	8-0,14
İşimin gereği doğrudan insanlara hizmet etmekten yorgun düşünüyorum	27-0,20	34-0,26	30-0,23	14-0,11	10-0,07	11-0,08	7-0,05
Kendimi çok çaresiz hissediyorum	87-0,66	24-0,08	6-0,04	4-0,03	2-0,02	2-0,02	7-0,05
Mesleğimin beni tükettiğini hissediyorum	65-0,48	32-0,24	13-0,09	7-0,05	6-0,05	6-0,05	5-0,04
Hizmet verdiğim bazı kişilere onlar sanki insan değilmiş gibi davrandığını hissediyorum	105-0,78	14-0,10	6-0,05	5-0,03	2-0,02	0-0,00	2-0,02
Mesleğimin beni duygusal olarak katılaştırmasından stres altındayım	60-0,44	31-0,23	12-0,09	10-0,08	9-0,07	5-0,04	7-0,05
Hizmet verdiğim bazı kişilerin problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum	56-0,43	43-0,33	15-0,12	8-0,06	3-0,02	2-0,01	4-0,03
Mesleğimde diğer insanlarla olumlu yönde katkıda bulunduğumu hissediyorum	6-0,05	8-0,06	10-0,08	11-0,09	150,11	13-0,10	66-0,51
Bu meslekte pek çok değerli işler başardım	3-0,03	2-0,01	9-0,07	13-0,10	13-0,10	23-0,18	65-0,51

Ankete katılan deneklerin sabahları yeni bir işgünü ile karşılaşacağından kendini yorgun hissedenlerin dağılımı ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %14 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %23 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %23 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %14 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %10 haftada bir kez diyenlerin oranı %3 her gün diyenlerin oranı %13 olarak bulunmuştur. İşinde gücünün üstünde çalıştığını düşünenlerin dağılımı ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %23 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %25 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin

oranı %14 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %13 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %6 haftada bir kez diyenlerin oranı %5 her gün diyenlerin oranı %14 olarak bulunmuştur. İşinin gereği doğrudan insanlara hizmet etmekten yorgun düşenlerin dağılımı ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %20 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %26 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %23 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %11 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %7 haftada bir kez diyenlerin oranı %8 her gün diyenlerin oranı %5 olarak bulunmuştur. Kendini çok çaresiz hissedenlerin dağılımı ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %66 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %8 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %4 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %3 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %2 haftada bir kez diyenlerin oranı %2 her gün diyenlerin oranı %5 olarak bulunmuştur. Mesleğinin kendini tükettiğini hissedenlerin dağılımı ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %48 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %24 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %9 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %9 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %5 haftada bir kez diyenlerin oranı %5 her gün diyenlerin oranı %4 olarak bulunmuştur. Hizmet verdiği bazı kişilere onlara sanki insan değilmiş gibi davrandığını hissedenlerin dağılımı ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %78 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %10 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %5 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %3 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %2 haftada bir kez diyenlerin oranı %0 her gün diyenlerin oranı %2 olarak bulunmuştur. Mesleğinin kendini katılaştırmasından stres altında olma durumuna göre dağılımları ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %44 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %23 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %9 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %8 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %7 haftada bir kez diyenlerin oranı %4 her gün diyenlerin oranı %5 olarak bulunmuştur. Hizmet verdiği bazı kişilerin problemleri için kendini suçladıklarını hissedenlerin dağılımı ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %43 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %33 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %12 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %6 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %2 haftada bir kez diyenlerin oranı %1 her gün diyenlerin oranı %3 olarak bulunmuştur. Mesleğinde diğer insanlarla olumlu yönde katkıda bulunduğunu hissetme durumuna göre dağılımı ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %5 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %6 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %8 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %9 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %11 haftada bir kez diyenlerin oranı %10 her gün diyenlerin oranı %51 olarak bulunmuştur. Yapdığı meslekte pek çok değerli işler başarma durumuna göre dağılımı ise hiçbir zaman diyenlerin oranı %3 yılda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %1 ayda birkaç kez ya da daha az diyenlerin oranı %7 ayda birkaç kez diyenlerin oranı %10 haftada birkaç kez diyenlerin oranı %10 haftada bir kez diyenlerin oranı %18 her gün diyenlerin oranı %51 olarak bulunmuştur.

Çalışmamızda serbest çalışan avukatlar, öğretim üyeleri, öğretim görevlisi ile araştırma görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, aylık gelirleri, çalışma süresi, çalışma statüsü ve yaş durumu kontrol değişkeni olarak alınmış ve bu değişkenler açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya güdülenme, çalışma zevki ve çalışma ilgisi tek yönlü varyans analizi ile (ANOVA) incelenmiştir.

3.6.6. Ankete katılan deneklerin işkolik durumlarına göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

11.6.1.Cinsiyet duruma göre

Group Statistics

	Cinsiyetiniz	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ISKOLIKLIK	Kadın	72	2,6868	,57852	,06818
	Erkek	61	2,7400	,64978	,08320
CALISMA YABAGLILIK	Kadın	72	2,0683	,78140	,09209
	Erkek	60	2,2167	,97088	,12534
CALISMA YAGUDULENME	Kadın	72	2,6847	,78618	,09265
	Erkek	61	2,6172	,79388	,10165
CALISMA ZEVKI	Kadın	72	3,9097	1,00115	,11799
	Erkek	61	4,0410	,79737	,10209

Yukarıdaki tablo incelendiğinde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla işkolik eğiliminde oldukları, çalışmaktan daha fazla zevk aldıkları, çalışmaya daha fazla bağlandıkları görülmektedir. Kadınların erkeklere oranla daha fazla çalışmaya güdülendikleri görülmektedir.

Independent T Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ISKOLIKLIK	Equal variances assumed	,023	,881	-,500	131	,618	-,05324	,10653	-,26398	,15751
	Equal variances not assumed			-,495	121,385	,622	-,05324	,10756	-,26618	,15971
CALISMA YABAGLILIK	Equal variances assumed	2,921	,090	-,973	130	,332	-,14838	,15252	-,45011	,15336
	Equal variances not assumed			-,954	112,619	,342	-,14838	,15553	-,45653	,15977
CALISMA YAGUDULENME	Equal variances assumed	,663	,417	,491	131	,624	,06751	,13742	-,20435	,33937
	Equal variances not assumed			,491	127,022	,624	,06751	,13754	-,20465	,33967
CALISMA ZEVKI	Equal variances assumed	8,030	,005	-,826	131	,410	-,13126	,15896	-,44572	,18320
	Equal variances not assumed			-,841	130,531	,402	-,13126	,15602	-,43993	,17740

Yukarıdaki tablo incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutu olan çalışma bağlılık, çalışmaya güdülenme, çalışma zevki sendromu

faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık %95 ($p < 0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

3.6.6.2. Medeni duruma göre

Group Statistics

	Medeni durumunuz	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ISKOLIKLIK	Evli	61	2,6718	,62769	,08037
	Bekar	66	2,7241	,60899	,07496
CALISMAYABAGLILIK	Evli	60	2,0736	,88513	,11427
	Bekar	66	2,1477	,84413	,10391
CALISMAYAGUDULENME	Evli	61	2,5844	,75667	,09688
	Bekar	66	2,7106	,80094	,09859
CALISMAZEVKI	Evli	61	4,0000	,90370	,11571
	Bekar	66	3,9167	,92230	,11353

Yukarıdaki tablo incelendiğinde bekarların evlilere oranla daha fazla işkolik eğilimde oldukları, çalışmaya daha fazla bağlandıkları, çalışmaya daha fazla güdülendikleri evlilerin bekarlara oranla daha fazla çalışmaktan zevk aldıkları görülmektedir.

Independent T Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ISKOLIKLIK	Equal variances assumed	,000	,985	-,476	125	,635	-,05223	,10977	-,26947	,16502
	Equal variances not assumed			-,475	123,516	,635	-,05223	,10990	-,26976	,16531
CALISMAYABAGLILIK	Equal variances assumed	,165	,685	-,481	124	,631	-,07412	,15410	-,37912	,23088
	Equal variances not assumed			-,480	121,503	,632	-,07412	,15445	-,37987	,23164
CALISMAYAGUDULENME	Equal variances assumed	,593	,443	-,911	125	,364	-,12618	,13854	-,40036	,14800
	Equal variances not assumed			-,913	124,936	,363	-,12618	,13822	-,39974	,14738
CALISMAZEVKI	Equal variances assumed	,166	,685	,514	125	,608	,08333	,16223	-,23774	,40441
	Equal variances not assumed			,514	124,566	,608	,08333	,16210	-,23749	,40416

Yukarıdaki tablo incelendiğinde medeni durum değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışma ilgisi, çalışma zevki, çalışmaya güdülenme sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık % 99 ($p < 0,01$) ve %95 ($p < 0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

3.6.6.3.Çocuk sayısına göre

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ISKOLIKLIK	Between Groups	,191	3	,064	,130	,941
	Within Groups	18,577	38	,489		
	Total	18,768	41			
CALISMAYABAGLILIK	Between Groups	3,601	3	1,200	1,487	,234
	Within Groups	29,858	37	,807		
	Total	33,459	40			
CALISMAYAGUDULENME	Between Groups	1,067	3	,356	,480	,698
	Within Groups	28,172	38	,741		
	Total	29,239	41			
CALISMAZEVKI	Between Groups	2,936	3	,979	1,538	,220
	Within Groups	24,183	38	,636		
	Total	27,119	41			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde çocuk sayısı değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya bağlılık, çalışmaya güdülenme ile çalışma zevki sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık % 99 ($p<0,01$) ve %95 ($p<0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

3.6.6.4.Aylık gelire göre

Descriptives									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ISKOLIKLIK	1,00	29	2,8332	,62661	,11636	2,5949	3,0716	1,73	4,45
	2,00	23	2,6112	,49653	,10353	2,3964	2,8259	1,64	3,73
	3,00	18	2,9293	,49586	,11688	2,6827	3,1759	2,27	4,27
	Total	70	2,7850	,56125	,06708	2,6511	2,9188	1,64	4,45
CALISMAYABAGLILIK	1,00	29	2,2471	,90482	,16802	1,9030	2,5913	1,00	4,75
	2,00	23	2,1196	,82336	,17168	1,7635	2,4756	1,00	4,25
	3,00	18	2,1019	,86203	,20318	1,6732	2,5305	1,00	4,50
	Total	70	2,1679	,85791	,10254	1,9633	2,3724	1,00	4,75
CALISMAYAGUDULENME	1,00	29	2,8483	,85435	,15865	2,5233	3,1733	1,40	4,40
	2,00	23	2,4543	,71936	,15000	2,1433	2,7654	1,40	3,80
	3,00	18	3,0417	,61219	,14430	2,7372	3,3461	2,00	4,00
	Total	70	2,7686	,78010	,09324	2,5826	2,9546	1,40	4,40
CALISMAZEVKI	1,00	29	3,9483	,92914	,17254	3,5949	4,3017	2,00	5,00
	2,00	23	3,9565	,90344	,18838	3,5658	4,3472	1,50	5,00
	3,00	18	4,3333	,61835	,14575	4,0258	4,6408	3,00	5,00
	Total	70	4,0500	,85614	,10233	3,8459	4,2541	1,50	5,00

Yukarıdaki descriptives taplosu incelendiğinde 4000TL ve üzeri alanların 4000TL ye kadar aylık geliri olanlara oranla daha fazla güdülendikleri bulunan bu ilişkinin aşağıdaki ANOVA tablosundanda anlaşılacağı üzere istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ISKOLIKLIK	Between Groups	1,137	2	,569	1,850	,165
	Within Groups	20,598	67	,307		
	Total	21,735	69			
CALISMA YABAGLILIK	Between Groups	,314	2	,157	,209	,812
	Within Groups	50,470	67	,753		
	Total	50,785	69			
CALISMA YAGUDULENME	Between Groups	3,798	2	1,899	3,331	,042
	Within Groups	38,193	67	,570		
	Total	41,991	69			
CALISMA ZEVKI	Between Groups	1,946	2	,973	1,341	,269
	Within Groups	48,629	67	,726		
	Total	50,575	69			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aylık gelir durumu değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya bağlılık, çalışma zevki sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık % 99 ($p < 0,01$) ve %95 ($p < 0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir, aylık gelir durumuna göre ise çalışmaya güdülenme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

4000TL ve üzeri alanların 4000TL ye kadar aylık geliri olanlara oranla daha fazla güdülendiklerinin nedeni aylık gelir durumu düşük olanların gerekli yaşam standartlarına ulaşmasını güçlendirdiğinden geliri motive edici unsur olarak görülmesi, yani gelirin motivasyonu artırması neticesinde bireyleri daha fazla işkolikliğe itmesi olarak söylenebilir.

3.6.6.5. Çalışma süresine göre

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ISKOLIKLIK	Between Groups	,375	2	,187	,482	,618
	Within Groups	46,606	120	,388		
	Total	46,981	122			
CALISMA YABAGLILIK	Between Groups	1,673	2	,836	1,127	,328
	Within Groups	88,356	119	,742		
	Total	90,029	121			
CALISMA YAGUDULENME	Between Groups	1,342	2	,671	1,063	,349
	Within Groups	75,735	120	,631		
	Total	77,077	122			
CALISMA ZEVKI	Between Groups	,340	2	,170	,202	,817
	Within Groups	100,908	120	,841		
	Total	101,248	122			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde çalışma süresi değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya bağlılık, çalışma zevki, çalışmaya güdülenme sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık % 99 ($p < 0,01$) ve %95 ($p < 0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

3.6.6.6.Çalışma statüsüne göre

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ISKOLIKLIK	Between Groups	1,889	3	,630	1,706	,169
	Within Groups	47,234	128	,369		
	Total	49,122	131			
CALISMAYABAGLILIK	Between Groups	9,197	3	3,066	4,365	,006
	Within Groups	89,190	127	,702		
	Total	98,386	130			
CALISMAYAGUDULENME	Between Groups	4,123	3	1,374	2,280	,083
	Within Groups	77,164	128	,603		
	Total	81,287	131			
CALISMAZEVKI	Between Groups	1,379	3	,460	,547	,651
	Within Groups	107,553	128	,840		
	Total	108,932	131			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde çalışma süresi değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya bağlılık, çalışma zevki, çalışmaya güdülenme sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık % 99 ($p<0,01$) ve %95 ($p<0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

3.6.6.7.Yaş durumuna göre

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ISKOLIKLIK	Between Groups	,359	2	,179	,474	,624
	Within Groups	48,112	127	,379		
	Total	48,471	129			
CALISMAYABAGLILIK	Between Groups	,231	2	,116	,150	,861
	Within Groups	96,922	126	,769		
	Total	97,153	128			
CALISMAYAGUDULENME	Between Groups	1,507	2	,753	1,210	,302
	Within Groups	79,056	127	,622		
	Total	80,562	129			
CALISMAZEVKI	Between Groups	1,615	2	,808	,964	,384
	Within Groups	106,354	127	,837		
	Total	107,969	129			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde yaş durumu değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya bağlılık, çalışma zevki, çalışmaya güdülenme sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık % 99 ($p<0,01$) ve %95 ($p<0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

3.6.7.Üniversite Öğretim elemanları ile hukukçuların işkolik durumlarına göre karşılaştırılması

Group Statistics

	grup1	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ISKOLIKLIK	1,00	75	2,6918	,62154	,07177
	2,00	60	2,7589	,60291	,07783
CALISMA YABAGLILIK	1,00	74	2,0124	,81272	,09448
	2,00	60	2,3403	,94584	,12211
CALISMA YAGUDULENME	1,00	75	2,7227	,79416	,09170
	2,00	60	2,5900	,77557	,10013
CALISMA ZEVKI	1,00	75	3,9200	,86227	,09957
	2,00	60	3,9917	,99784	,12882

Yukarıda ki tablo incelende grup2 de yer alan üniversite öğretim elemanlarının serbest çalışan avukatlara göre daha fazla işkolik eğilimi gösterdikleri, çalışmaya bağlılıklarının daha fazla olduğu, çalışma zevklerinin daha fazla olduğu, avukatların ise öğretim elemanlarına oranla daha fazla çalışmaya güdülendikleri görülmektedir.

Independent T Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ISKOLIKLIK	Equal variances assumed	,052	,820	-,632	133	,529	-,06711	,10623	-,27724	,14302
	Equal variances not assumed			-,634	128,129	,527	-,06711	,10587	-,27660	,14237
CALISMA YABAGLILIK	Equal variances assumed	3,738	,055	-2,158	132	,033	-,32789	,15196	-,62849	-,02730
	Equal variances not assumed			-2,124	116,919	,036	-,32789	,15439	-,63365	-,02213
CALISMA YAGUDULENME	Equal variances assumed	,304	,582	,975	133	,332	,13267	,13613	-,13660	,40193
	Equal variances not assumed			,977	127,800	,330	,13267	,13577	-,13599	,40132
CALISMA ZEVKI	Equal variances assumed	1,070	,303	-,447	133	,655	-,07167	,16019	-,38852	,24519
	Equal variances not assumed			-,440	117,200	,661	-,07167	,16281	-,39411	,25077

Yukarıdaki Independent T Test incelendiğinde üniversite öğretim elemanlarının hukukçulardan; işkoliklik ile çalışmaya güdülenme ve çalışmaktan zevk alma sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık % 99 ($p < 0,01$) ve %95 ($p < 0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken, üniversite öğretim elemanlarının hukukçulardan; çalışmaya güdülenmeleri oranları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının hukukçulara oranla daha fazla işe bağlanmalarının nedenleri olarak üniversiteler de öğretim elemanları açısından bir standarda ulaşma gereksinimi, bir an önce yükselme cabaları, üstün kamu hizmeti sunmaları, daha yüksek kariyer elde etme çabası, gelir durumunu yükseltme gibi nedenler neticesinde işe daha fazla bağlanmaları neticesinde işkoliklik eğilimi göstermektedirler.

Çalışmamızda tükenmişlik boyutunda anakütle dağılımının normal dağılıma sahip olmadığından serbest çalışan avukatlar, öğretim üyeleri, öğretim görevlisi ile araştırma görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, aylık gelirleri, çalışma süresi, çalışma statüsü ve yaş durumu kontrol değişkeni olarak alınmış ve bu değişkenler açısından tükenmişlik ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı (nonparametric) testlere (NBT) başvurularak incelenmiştir.

3.6.6.8. Ankete katılan deneklerin tükenmişlik durumlarına göre Mann-Whitney U Testi

3.6.8.1. Cinsiyet durumuna göre;

Mann-Whitney U Test

Ranks				
	Cinsiyetiniz	N	Mean Rank	Sum of Ranks
TUKENMİSLİK	Kadın	72	77,12	5552,50
	Erkek	61	55,06	3358,50
	Total	133		
DUY. TUKENME	Kadın	72	77,67	5592,00
	Erkek	61	54,41	3319,00
	Total	133		
DUYARSIZLAŞMA	Kadın	72	69,58	5009,50
	Erkek	61	63,96	3901,50
	Total	133		
BİREYSEL BAŞARI	Kadın	71	68,38	4855,00
	Erkek	61	64,31	3923,00
	Total	132		

Rank tablosuna bakıldığında cinsiyet durumuna göre, kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma yaşadıkları, kadınların erkeklere oranla daha fazla bireysel başarı gösterdikleri görülmektedir.

Test Statistics ^a				
	TUKENMİSLİK	DUY. TUKENME	DUYARSIZLAŞMA	BİREYSEL BAŞARI
Mann-Whitney U	1467,500	1428,000	2010,500	2032,000
Wilcoxon W	3358,500	3319,000	3901,500	3923,000
Z	-3,301	-3,503	-,927	-,644
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,000	,354	,520

a. Grouping Variable: Cinsiyetiniz

Test istatistiğine bakıldığında ise cinsiyet durumuna göre, tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir ($p < 0,05$). Fakat duyarsızlaşma ile bireysel başarı puanları arasında ki farklılık cinsiyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p < 0,05$).

Kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik yaşamalarının nedeni olarak işyerlerinde erkeklere oranla daha fazla duygusal saldırıya uğramaları, aşırı iş yükü yani hem işle ilgileniyorken evde de ev işleriyle meşgul olmaları, yeterli iş bölümlenmeleri yapamamaları, erkeklere oranla daha fazla işkolik eğilimi göstermeleri gösterilebilir.

3.6.8.2. Medeni durumuna göre;

Mann-Whitney U Test

Ranks				
	Medeni durumunuz	N	Mean Rank	Sum of Ranks
TUKENMISLIK	Evli	61	65,53	3997,50
	Bekar	66	62,58	4130,50
	Total	127		
DUY. TUKENME	Evli	61	64,57	3938,50
	Bekar	66	63,48	4189,50
	Total	127		
DUYARSIZLASMA	Evli	61	60,73	3704,50
	Bekar	66	67,02	4423,50
	Total	127		
BYREY. BASARI	Evli	61	61,95	3779,00
	Bekar	65	64,95	4222,00
	Total	126		

Rank tablosuna bakıldığında medeni durumuna göre, evlilerin bekarlara oranla daha fazla tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik yaşadıkları, bekarların evlilere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları ve bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Test Statistics ^a				
	TUKENMISLIK	DUY. TUKENME	DUYARSIZLASMA	BYREY. BASARI
Mann-Whitney U	1919,500	1978,500	1813,500	1888,000
Wilcoxon W	4130,500	4189,500	3704,500	3779,000
Z	-,453	-,168	-1,072	-,486
Asymp. Sig. (2-tailed)	,651	,867	,284	,627

a. Grouping Variable: Medeni durumunuz

Test istatistiğine bakıldığında ise medeni durumuna göre, tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p < 0,05$).

3.6.8.3.Çocuk sayısına göre;

Kruskal-Wallis U Test

Ranks			
	çocuk say ınız	N	Mean Rank
TUKENMİSLİK	,00	2	38,50
	1,00	24	19,94
	2,00	15	21,43
	3,00	1	26,00
	Total	42	
DUY.TUKENME	,00	2	34,75
	1,00	24	20,71
	2,00	15	20,43
	3,00	1	30,00
	Total	42	
DUYARSIZLASMA	,00	2	35,50
	1,00	24	18,69
	2,00	15	24,67
	3,00	1	13,50
	Total	42	
BİREY.BASARI	,00	2	22,75
	1,00	23	21,78
	2,00	15	19,70
	3,00	1	19,00
	Total	41	

Rank tablosuna bakıldığında deneklerin sahip olduğu çocuk sayısına göre, hiç çocuğu olmayanların bir, iki, üç çocuğa sahip olanlara oranla daha fazla tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları ve bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Test Statistics ^{a,b}				
	TUKENMI SLİK	DUY. TUKENME	DUYARSI ZLASMA	BİREY. BASARI
Chi-Square	4,457	3,181	6,980	,401
df	3	3	3	3
Asy mp. Sig.	,216	,364	,073	,940

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Çocuk Sayınız

Test istatistiğine bakıldığında ise sahip olunan çocuk sayısına göre, tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p < 0,05$).

3.6.8.4. Aylık gelir durumuna göre;

Kruskal-Wallis U Test

Ranks			
	AylıkGel1	N	Mean Rank
TUKENMISLIK	1,00	29	35,02
	2,00	23	33,41
	3,00	18	38,94
	Total	70	
DUY.TUKENME	1,00	29	36,60
	2,00	23	32,89
	3,00	18	37,06
	Total	70	
DUYARSIZLASMA	1,00	29	34,52
	2,00	23	35,37
	3,00	18	37,25
	Total	70	
BIREY.BASARI	1,00	29	33,79
	2,00	23	34,57
	3,00	17	37,65
	Total	69	

Rank tablosuna bakıldığında deneklerin aylık gelir durumuna göre, aylık gelir durumu 4001-10000TL arası olanların, aylık gelir durumu 0-2000TL arası olanlar ile aylık gelir durumu 2001-4000TL arası olanlara oranla daha fazla tükenmişlik, duygusal tükenmişlik yaşadıkları, bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Test Statistics ^{a,b}				
	TUKENMI SLIK	DUY. TUKENME	DUYARSI ZLASMA	BIREY. BASARI
Chi-Square	,778	,577	,246	,450
df	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,678	,749	,884	,798

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: AylıkGel1

Test istatistiğine bakıldığında ise aylık gelir durumuna göre, tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p < 0,05$).

3.6.8.5.Çalışma Süresine göre;

Kruskal-Wallis U Test

Ranks			
	Çalsür1	N	Mean Rank
TUKENMISLIK	1,00	90	60,94
	2,00	17	70,03
	3,00	16	59,41
	Total	123	
DUY.TUKENME	1,00	90	59,02
	2,00	17	79,65
	3,00	16	60,00
	Total	123	
DUYARSIZLASMA	1,00	90	60,80
	2,00	17	69,94
	3,00	16	60,31
	Total	123	
BIREY.BASARI	1,00	90	63,22
	2,00	17	55,97
	3,00	15	57,43
	Total	122	

Rank tablosuna bakıldığında çalışma süresine göre, 5-15 yıl arası çalışanların, 0-5 yıl arası ile 15-35 yıl arası çalışanlara oranla daha fazla tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları, , 0-5 yıl arası çalışanların, 5-15 yıl arası çalışanlar ile 15-35 yıl arası çalışanlara oranla daha fazla bireysel başarı gösterdikleri görülmektedir.

Test Statistics ^{a,b}				
	TUKENMI SLIK	DUY. TUKENME	DUYARSI ZLASMA	BIREY. BASARI
Chi-Square	1,034	4,932	1,186	,922
df	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,596	,085	,553	,631

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Çalsür1

Test istatistiğine bakıldığında ise çalışma süresine göre, tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p < 0,05$).

3.6.8.6.Yaş durumuna göre;

Kruskal-Wallis U Test

Ranks			
	Yas 1	N	Mean Rank
TUKENMISLIK	1,00	50	66,59
	2,00	55	68,19
	3,00	25	57,40
	Total	130	
DUY.TUKENME	1,00	50	67,24
	2,00	55	70,76
	3,00	25	50,44
	Total	130	
DUYARSIZLASMA	1,00	50	66,54
	2,00	55	67,67
	3,00	25	58,64
	Total	130	
BIREY.BASARI	1,00	50	62,80
	2,00	54	63,32
	3,00	25	73,02
	Total	129	

Rank tablosuna bakıldığında deneklerin yaş durumuna göre, 30-39 yaş arası olanların daha fazla tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları, 40-70 yaş arası olanların ise bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Test Statistics ^{a, b}				
	TUKENMI SLIK	DUY. TUKENME	DUYARSI ZLASMA	BIREY. BASARI
Chi-Square	1,489	5,287	1,293	1,604
df	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,475	,071	,524	,448

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Yas 1

Test istatistiğine bakıldığında ise yaş durumuna göre, tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p < 0,05$).

3.6.8.7.Çalışma statüsüne göre;

Kruskal-Wallis U Test

Ranks			
	Çalışma Statüsü	N	Mean Rank
TÜKENMİSLİK	Serbest Avukatlık	76	66,09
	Öğretim Görevlisi	20	80,85
	Araştırma Görevlisi	21	59,43
	Öğretim Üyesi	15	59,37
	Total	132	
DUY. TÜKENME	Serbest Avukatlık	76	67,19
	Öğretim Görevlisi	20	83,43
	Araştırma Görevlisi	21	61,38
	Öğretim Üyesi	15	47,60
	Total	132	
DUYARSIZLASMA	Serbest Avukatlık	76	68,33
	Öğretim Görevlisi	20	64,53
	Araştırma Görevlisi	21	64,52
	Öğretim Üyesi	15	62,63
	Total	132	
BİREY. BASARI	Serbest Avukatlık	75	62,46
	Öğretim Görevlisi	20	70,85
	Araştırma Görevlisi	21	62,14
	Öğretim Üyesi	15	82,63
	Total	131	

Rank tablosuna bakıldığında çalışma statüsüne göre, öğretim görevlilerinin daha fazla tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik yaşadıkları, avukatların ise daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları, öğretim üyelerinin ise bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Test Statistics^{a,b}

	TÜKENMİSLİK	DUY. TÜKENME	DUYARSIZLASMA	BİREY. BASARI
Chi-Square	4,091	8,146	,537	4,564
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,252	,043	,911	,207

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Çalışma Statüsü

Test istatistiğine bakıldığında ise çalışma statüsüne göre, tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duygusal tükenmişlik puanları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$).

Avukatların, öğretim görevlisi, öğretim üyeleri, araştırma görevlilerinden daha fazla duyarsızlaşma yaşamalarının nedeni olarak avukatlık mesleğin kamu hizmeti niteliği olması dolayısı ile hizmetin icra edilmesi belirli kural ve ilkeler ile sınırlandırılmıştır olmasıdır. (Özden, 2003). Avukatlığın hem serbest bir meslek olması hem de bir kamu hizmeti niteliği taşıması mesleğin icra edilmesinde birçok zorlukları da beraberinde getirmektedir (Demirkol, 2006:s.6). İşte tüm ağır sorumlulukları kaldırabilmek ve mesleğin getirdiği zorluklara karşı mücadele edebilmek, istenilen performansı

gösterebilmek için kişinin işini sevmesi önemli bir unsur olmakta dolayısı ile bu mesleği icra edenleri işkolikliğe itmektedir. Bütün bunların nedimesinde de avukatların öğretim görevlisi, öğretim üyeleri, araştırma görevlilerinden daha fazla duyarsızlaşma yaşamalarına neden olmaktadır.

3.6.9.Üniversite Öğretim elemanları ile hukukçuların tükenmişlik durumlarına göre karşılaştırılması;

Mann-Whitney U Test

Ranks

	Grup1	N	Mean Rank	Sum of Ranks
TUKENMISLIK	1,00	75	67,90	5092,50
	2,00	60	68,13	4087,50
	Total	135		
DUY.TUKENME	1,00	75	69,25	5193,50
	2,00	60	66,44	3986,50
	Total	135		
DUYARSIZLASMA	1,00	75	69,76	5232,00
	2,00	60	65,80	3948,00
	Total	135		
BIREY.BASARI	1,00	74	63,79	4720,50
	2,00	60	72,08	4324,50
	Total	134		

Ranks tablosuna bakıldığında ise öğretim elemanlarının hukukçulara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve bireysel başarılarının daha yüksek olduğu, hukukçuların öğretim elemanlarına oranla daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları görülmektedir.

Test Statistics^a

	TUKENMI SLIK	DUY. TUKENME	DUYARSI ZLASMA	BIREY. BASARI
Mann-Whitney U	2242,500	2156,500	2118,000	1945,500
Wilcoxon W	5092,500	3986,500	3948,000	4720,500
Z	-,033	-,418	-,646	-1,302
Asymp. Sig. (2-tailed)	,973	,676	,518	,193

a. Grouping Variable: Grup1

Test istatistiğine bakıldığında ise üniversite öğretim elemanları ile hukukçuların, tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p < 0,05$).

3.6.10. Nonparametric Correlations

Hipotezleri test etmek ve işkoliklik ile tükenmişlik değişkenler arasında ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla “Korelasyon” analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon katsayısı (r); -1 ile +1 arasında değerler alır. (Bayram, 2009: 179) 0’a yakın değerler iki değişken arasında doğrusal ve zayıf bir ilişkinin olduğunu, +1 ile -1’e yakın değerler ise iki değişken arasında doğrusal ve güçlü bir ilişkinin olduğunu bununla birlikte negatif (-) değerler ilişkinin ters yönlü olduğunu, pozitif (+) değerler ise ilişkinin aynı yönlü olduğunu gösterir (Bayram, 2009:179).

Nonparametric Correlations

			Correlations							
			ISKOLIKLIK	TUKENMİSLİK	CALISMA Y ABAGLILIK	CALISMA Y AG UDULENME	CALISMA ZEVKI	DUY. TUKENME	DUYARSIZLASMA	BYREY. BASARI
Spearman's rho	ISKOLIKLIK	Correlation Coefficient	1,000	,359*	,780**	,759**	,285*	,221**	,217*	,239**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,001	,010	,011	,005
		N	135	135	134	135	135	135	135	134
	TUKENMİSLİK	Correlation Coefficient	,359**	1,000	,179*	,392**	,104	,832**	,530**	,256**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,039	,000	,230	,000	,000	,003
		N	135	135	134	135	135	135	135	134
	CALISMA Y ABAGLILIK	Correlation Coefficient	,780**	,179*	1,000	,334**	,105	,081	,091	,129
		Sig. (2-tailed)	,000	,039	.	,000	,229	,350	,293	,139
		N	134	134	134	134	134	134	134	133
	CALISMA Y AG UDULENME	Correlation Coefficient	,759**	,392**	,334**	1,000	-,060	,342**	,230**	,126
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,486	,000	,007	,146
		N	135	135	134	135	135	135	135	134
	CALISMA ZEVKI	Correlation Coefficient	,285**	,104	,105	-,060	1,000	-,032	,049	,332**
		Sig. (2-tailed)	,001	,230	,229	,486	.	,713	,574	,000
		N	135	135	134	135	135	135	135	134
	DUY. TUKENME	Correlation Coefficient	,221**	,832**	,081	,342**	-,032	1,000	,441**	-,075
		Sig. (2-tailed)	,010	,000	,350	,000	,713	.	,000	,387
		N	135	135	134	135	135	135	135	134
	DUYARSIZLASMA	Correlation Coefficient	,217*	,530**	,091	,230**	,049	,441**	1,000	-,174*
		Sig. (2-tailed)	,011	,000	,293	,007	,574	,000	.	,045
		N	135	135	134	135	135	135	135	134
	BYREY. BASARI	Correlation Coefficient	,239**	,256**	,129	,126	,332**	-,075	-,174*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,005	,003	,139	,146	,000	,387	,045	.
		N	134	134	133	134	134	134	134	134

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

İşkoliklik ile tükenmişlik değişkenler arasında ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla yapılan çalışmada Correlations tablosu incelendiğinde; İşkoliklik ile tükenmişlik arasında ilişkinin yönü bakımında doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından güçlü bir ilişkinin olduğu, işkoliklik arttıkça tükenmişlik yüzdesinin arttığı ($r=0,359$) ve bulunan bu ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu elde edilmiştir. (H_1) Hipotezinin doğrulandığı görülmektedir.

Çalışan bireylerin yüksek başarı hedefleyerek aşırı derecede işe düşkün olup işe bağlanmaları ve de içsel ve dışsal baskılardan ötürü işe aşırı güdülenmeleri sonucunda hedeflenen başarıya bir türlü ulaşamayınca ve de aile ve sosyal ilişkilerinin bozulması neticesinde tükenme durumuyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

Çalışmaya güdülenme ile tükenmişlik değişkenler arasında ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Correlations tablosu incelendiğinde; çalışmaya güdülenme ile

tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından güçlü bir ilişkinin olduğu, çalışmaya güdülenme artıka tükenmişlik yüzdesinin artığı ($r=0,392$) ve bulunan bu ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu elde edilmiştir. (H_2) Hipotezinin doğrulandığı görülmektedir.

Çalışan bireylerin yüksek başarı hedeflemeleri veya çalıştıkları işletmelerin yüksek başarı hedeflemesi neticesinde aşırı iş yüklemesi, çalışan bireyleri aşırı ödüllendirerek bireylerin motivasyonu artırmaya çalışması veya çalışan bireylerin yüksek başarı hedeflenmesi sonucunda aşırı iş yüklenmesi neticesinde işsel baskılardan ötürü aşırı motive olması sonucunda özellikle mükemmeliyetçi özelliklerinde ötürü sürekli işi uzatmaları bir türlü işi bitirememeleri bunun sonucunda da başarının düşmesi sonucunda stres yaparak çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar baş göstermesi ile tükenme yaşadıkları görülmektedir.

Çalışma zevki ile tükenmişlik değişkenler arasında ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Correlations tablosu incelendiğinde; çalışma zevki ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından istatistiksel olarak anlamlı olmadığından bir şey söylenemeyeceği, çalışma zevki artıka tükenmişlik yüzdesinin artığı ($r=0,104$) ve bulunan bu ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı elde edilmiştir. (H_3) Hipotezi doğrulanmadığı görülmektedir.

H_3 Hipotezinin ret edilmesinin nedeni; çalışma zevki yüksek olan birey kendini çalışmaya zorlanmış olarak hissetmediğinden ve yaptığı işten zevk alarak iş doyumlarının yüksek olduğundan ötürü tükenmişlik durumunu yaşamadıkları veya çok düşük olduğu görülmektedir. Yani ankete katılan deneklerin %64'ünün çok çalışmaya kendilerini mecbur hissedip işin sonunda işinden zevk duymadıkları sorusuna hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Çalışmaya bağlılık ile tükenmişlik değişkenler arasında ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Correlations tablosu incelendiğinde; çalışmaya bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından zayıf bir ilişkinin olduğu, yani çalışmaya bağlılık artıka tükenmişlik yüzdesinin artığı ($r=0,179$) ve bulunan bu ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu elde edilmiştir. (H_4) Hipotezinin doğrulandığı görülmektedir.

Çalışan bireylerin aşırı derecede işe bağlanmaları ve zihinlerinin sürekli işle meşgul olası neticesinde iş yükü bölümlenmelerini iyi derecede yapamadıklarından ailelerine ve yakın çevrelerine yeterli ilgiyi gösteremediklerinden ötürü aile içerisinde iş ortamı içerisinde ve de yakın çevrelerinde artan şikâyetler neticesinde stres yapmaları artan psikolojik rahatsızlıklar sonucunda tükenmişlik yaşamaktadırlar.

İşkoliklik ile duygusal tükenmişlik değişkenler arasında ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Correlations tablosu incelendiğinde; işkoliklik ile duygusal

tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından güçlü bir ilişkinin olduğu, yani bireylerde işkoliklik eğilim artıka duygusal tükenmişlik yüzdesinin artığı ($r=0,221$) ve bulunan bu ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu elde edilmiştir. (H_5) Hipotezinin doğrulandığı görölmektedir.

İşkolik eğilimi yüksek olan bireylerin sürekli zihinlerinin işle meşgul olması aşırı iş yükü yüklenmeleri sonucunda bitkinlik, yoğun iş ortamı, aşırı iş yükü ve aşırı içsel ve dışsal baskılar, işin sürekli uzaması sonucunda bitkinlik yaşayabilirler. Üretkenliğin düşmesi neticesinde stres yaşamaları, işkolikler işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri, çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlık yaşamaları, rahatsız olduklarında dahi işle meşgul olmaları sonucunda üretkenliğin düşmesine neden olabilirler. Bütün bunların sonucunda, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, işkoliklerin fiziksel rahatsızlıklar yaşamalarının yanında, işkolikliğin başka bağımlılık ya da alışkanlıklara neden olduğu buna bağılı olarak işkoliklerin bir çoğunun aynı zamanda alkoliklik ve uyuşturucu, sigara bağımlılığına yakalanmaları sonucunda duygusal tükenme yaşamaktadırlar.

İşkoliklik ile bireysel başarı değışkenler arasında ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Correlations tablosu incelendiğinde; işkoliklik ile bireysel başarı arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından güçlü bir ilişkinin olduğu, yani bireylerde işkoliklik eğilim artıka bireysel başarı yüzdesinin artığı ($r=0,239$) ve bulunan bu ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu elde edilmiştir. (H_6) Hipotezinin doğrulanmadığı görölmektedir.

H_6 Hipotezinin doğrulanmamasının nedeni; ankete katılan deneklerin %64'ünün çalışma neticesinde iş bölümlmelerini iyi yaparak iş doyumlarının yüksek olup işten zevk duymaları, hasta rahatsız olduklarında işe gitmeyerek dinlenmeleri, alkol ve uyuşturucu maddelerden uzak durdukları sonucunda işte ki verimlilikleri artığından bireysel başarılarının artığı görölmektedir.

İşkoliklik ile duyarsızlaşma değışkenler arasında ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Correlations tablosu incelendiğinde; işkoliklik ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından zayıf bir ilişkinin olduğu, yani bireylerde işkoliklik eğilim artıka duygusal tükenmişlik yüzdesinin artığı ($r=0,217$) ve bulunan bu ilişkinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu elde edilmiştir. (H_7) Hipotezinin doğrulandığı görölmektedir.

İşkolik eğilimi yüksek olan bireylerin zihinlerinin sürekli işle meşgul olası sonucunda kişinin hizmet verdiklerine ve ilgi bekleyen aile ve yakın çevrelerine karşı bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olduklarının dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergileyebilirler ve de işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri neticesinde duyarsızlık yaşadıkları görölmektedir.

3.7.TARTIŞMA VE SONUÇ

İşkoliklik, bireylerin içsel ve dışsal baskılardan ötürü kendini sürekli çalışmaya mecbur hissetmesi, yüksek başarılar hedeflenerek aşırı derecede iş yükü yüklenilmesi, aşırı derece de işe bağlanması, günün her vaktinde bireyin zihninin işle meşgul olması, bireyin hasta olmasına rağmen işe gitmesi kısaca bireyin hayatının sadece işten ibaret olarak görmelerinin bir sonucudur. Tükenmişlik ise daha çok insanlarla yüz yüze hizmet gerektiren sektörlerde bireyin zamanla yıpranarak kendini bitkin hissetmesi, çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların baş göstermesi örneğin, stres, stres sonucunda kalp rahatsızlıkları kısaca bireyin zihinsel ve fiziksel tükenmişliğin bir sonucudur. İşkoliklerin kendi yaşamlarını sadece işten ibaret görmelerinin sonucunda aileleri ve diğer yakın çevrelerine yeterli ilgi göstermemeleri sonucunda aile yapılarının dağılma durumuyla karşılaşmaları, diğer yakın çevrelerinin işkolik bireylerden uzaklaşmaya başlaması işkolik bireylerin mükemmeliyetçi özelliklerinden kaynaklanan işi sürekli uzatma hedeflenen yüksek başarıya ulaşamaması, kurumun yüksek başarı hedeflemesi sonucunda çalışan bireylere aşırı iş yükü yüklemeleri, aşırı bireyleri ödüllendirerek işkolikliğe itmesi veya çalışan bireylere aşırı baskı uygulamaları, bütün bunların sonucunda işkolik bireylerin işlerine karşı olumsuz tutum geliştirme, iş bıkkınlığı, artan fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar neticesinde işkolik bireylerde artmaya başlayan hem duyarsızlaşma hem de duygusal tükenmişlik ve de bireysel başarılarının düşmesi neticesinde tükenmişlik yaşadıkları bir gerçektir.

İşkolik bireyleri diğer çalışanlardan ayıran en önemli özellikleri işe aşırı bağlanıp iş sonunda yaptıkları işten zevk almamalarıdır. İş sonunda zevk alan bireylerin iş doyumları yüksek olduğundan hem bireysel başarıları artmakta hem de tükenmişlik durumları çok düşük olmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya güdülenme, çalışmaya bağlılık ve çalışma zevk ile tükenmişlik arasındaki ilişki ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla avukatların, öğretim üyelerinin, öğretim görevlilerinin ve araştırma görevlilerinin işkoliklik, tükenmişlik durumlarının bazı demografik değişkenlerle arasındaki ilişki durumunu açıklanmaya çalışılmaktadır.

Ankete katılan deneklerin demografik özellikleri şu şekildedir. Cinsiyete göre dağılımı %54'i kadın %56'sı erkek, medeni durumuna göre %48' evli %52'si bekâr, yaşlarına göre 29 yaşına kadar olanların oranı %39, 30 ile 39 yaşları arasında olanların oranı %42, 40 ve üzeri yaşta olanların oranı ise %19, çocuk sayısına göre bir çocuk sahibi olanların oranı %57 iki çocuk sahibi olanların oranı %36 üç çocuk sahibi olanların oranı ise %2, hiç çocuk sahibi olmayanların oranı ise %5, eğitim düzeyine göre lisans mezunu olanların oranı %46, yüksek lisans mezunu olanların oranı ise %29, doktora mezunu olanların oranı ise %18, Yardımcı Doçent olanların oranı ise %4, Doçent olanların oranı ise %1, Profesör olanların oranı ise %2, Çalışma statüsüne göre serbest olarak çalışan

avukatların oranı %58, öğretim görevlisi olarak çalışanların oranı %15, araştırma görevlisi olarak çalışanların oranı %16, öğretim üyesi olarak çalışanların oranı ise %11, çalışma süresine göre, çalışma süresine göre beş yıl ve daha az çalışanların oranı %73, altı yıl ile on yıl arası çalışanların oranı %14, onbir yıl ve üzeri çalışanların oranı ise %13, aylık gelirlerine göre ikibin TL'ye kadar olanların oranı %41, ikibinbir TL ile üçbin TL arası olanların oranı ise %33 üçbinbir TL ve üzeri olanların oranı ise %26 dan oluşmaktadır.

Ankete katılan bireylerin demografik özelliklerine göre işkoliklik durumlarını şu şekilde özetlenebilir; Cinsiyet durumuna göre; erkeklerin kadınlara oranla daha fazla işkolik eğiliminde oldukları, çalışmaktan daha fazla zevk aldıkları, çalışmaya daha fazla bağlandıkları görülmektedir. Kadınların erkeklere oranla daha fazla çalışmaya güdülendikleri görülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutu olan çalışma bağlılık, çalışmaya güdülenme sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Fakat çalışma zevki sendromu faktörüne ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Erkeklerin kadınlara oranla işten daha fazla zevk almalarının nedeni olarak çalışan kadınların erkeklere oranla daha çok iş ortamlarında duygusal saldırıya uğramalarının sonucu tükenme durumuyla karşılaşmaktadırlar. Bunun diğer bir nedeni de kadınların yoğun iş ortamı ve aşırı iş yükü haricinde ev işleriyle de ilgilenmeleri bütün bunların sonucunda kadınların erkeklere oranla işten zevk alma oranlarını düşürmektedir.

Medeni duruma göre; Bekârların evlilere oranla daha fazla işkolik eğilimde oldukları, çalışmaya daha fazla bağlandıkları, çalışmaya daha fazla güdülendikleri evlilerin bekârlara oranla daha fazla çalışmaktan zevk aldıkları görülmektedir.

Medeni durum değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışma ilgisi, çalışma zevki, çalışmaya güdülenme sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Çocuk sayısına göre; Çocuk sayısı değişkeni açısından işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya bağlılık, çalışmaya güdülenme ile çalışma zevki sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Aylık gelire göre; 4000TL ve üzeri alanların 4000TL ye kadar aylık geliri olanlara oranla daha fazla güdülendikleri bulunan bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.4000TL ve üzeri alanların 4000TL ye kadar aylık geliri olanlara oranla daha fazla güdülendiklerinin nedeni aylık gelir durumu düşük olanların gerekli yaşam standartlarına ulaşmasını güçlendirdiğinden geliri motive edici unsur olarak görülmesi, yani gelirin motivasyonu artırması neticesinde bireyleri daha fazla işkolikliğe itmeye sebep olarak söylenebilir.

Çalışma süresine göre; işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya bağlılık, çalışma zevki, çakışmaya güdülenme sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Çalışma statüsüne göre; işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya bağlılık, çalışma zevki, çakışmaya güdülenme sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Yaş durumuna göre; işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutları olan çalışmaya bağlılık, çalışma zevki, çakışmaya güdülenme sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Üniversite Öğretim elemanları ile hukukçuların işkolik durumlarına göre karşılaştırılmasına göre; üniversite öğretim elemanlarının serbest çalışan avukatlara göre daha fazla işkolik eğilimi gösterdikleri, çalışmaya bağlılıklarının daha fazla olduğu, çalışma zevklerinin daha fazla olduğu, avukatların ise öğretim elemanlarına oranla daha fazla çalışmaya güdülendikleri görülmektedir. Üniversite öğretim elemanlarının hukukçulardan; işkoliklik ile çalışmaya güdülenme ve çalışmaktan zevk alma sendromu faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken, üniversite öğretim elemanlarının hukukçulardan; çalışmaya güdülenmeleri oranları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının hukukçulara oranla daha fazla işe bağlanmalarının nedenleri olarak üniversiteler de öğretim elemanları açısından bir standarda ulaşma gereksinimi, bir an önce yükselme cabaları, üstün kamu hizmeti sunmaları, daha yüksek kariyer elde etme çabası, gelir durumunu yükseltme gibi nedenler neticesinde işe daha fazla bağlanmaları neticesinde işkoliklik eğilimi göstermektedirler.

Ankete katılan bireylerin demografik özelliklerine göre tükenmişlik durumlarını şu şekilde özetlenebilir: Cinsiyet durumuna göre; kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma yaşadıkları, kadınların erkeklere oranla daha fazla bireysel başarı gösterdikleri görülmektedir. Tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu, fakat duyarsızlaşma ile bireysel başarı puanları arasında ki farklılık cinsiyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik yaşamalarının nedeni olarak işyerlerinde erkeklere oranla daha fazla duygusal saldırıya uğramaları, aşırı iş yükü yani hem işle ilgileniyorken evde de ev işleriyle meşgul olmaları, yeterli iş bölümlemeleri yapamamaları, erkeklere oranla daha fazla işkolik eğilimi göstermeleri gösterilebilir.

Medeni durumuna göre; evlilerin bekârlara oranla daha fazla tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik yaşadıkları, bekârların evlilere

oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları ve bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır

Çocuk sayısına göre; hiç çocuğu olmayanların bir, iki, üç çocuğa sahip olanlara oranla daha fazla tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları ve bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır

Aylık gelir durumuna göre; aylık gelir durumu 4001-10000TL arası olanların, aylık gelir durumu 0-2000TL arası olanlar ile aylık gelir durumu 2001-4000TL arası olanlara oranla daha fazla tükenmişlik, duygusal tükenmişlik yaşadıkları, bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır

Çalışma Süresine göre; 5-15 yıl arası çalışanların, 0-5 yıl arası ile 15-35 yıl arası çalışanlara oranla daha fazla tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları,0-5 yıl arası çalışanların, 5-15 yıl arası çalışanlar ile 15-35 yıl arası çalışanlara oranla daha fazla bireysel başarı gösterdikleri görülmektedir. Tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yaş durumuna göre;30-39 yaş arası olanların daha fazla tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları, 40-70 yaş arası olanların ise bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışma statüsüne göre;öğretim görevlilerinin daha fazla tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik yaşadıkları, avukatların ise daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları, öğretim üyelerinin ise bireysel başarılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duygusal tükenmişlik puanları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Avukatların, öğretim görevlisi, öğretim üyeleri, araştırma görevlilerinden daha fazla duyarsızlaşma yaşamalarının nedeni olarak avukatlık mesleğinin kamu hizmeti niteliği olması dolayısı ile hizmetin icra edilmesi belirli kural ve ilkeler ile sınırlandırılmıştır olmasıdır. (Özden, 2003). Avukatlığın hem serbest bir meslek olması hem de bir kamu hizmeti niteliği taşıması mesleğinin icra edilmesinde birçok zorlukları da beraberinde getirmektedir(Demirkol, 2006:s.6). İşte tüm ağır sorumlulukları kaldırabilmek ve mesleğinin getirdiği zorluklara karşı mücadele edebilmek, istenilen performansı gösterebilmek için kişinin işini sevmesi önemli bir unsur olmakta dolayısı ile bu mesleği

icra edenleri işkolikliğe itmektedir. Bütün bunların nedimesinde de avukatların öğretim görevlisi, öğretim üyeleri, araştırma görevlilerinden daha fazla duyarsızlaşma yaşamalarına neden olmaktadır.

Üniversite Öğretim elemanları ile hukukçuların tükenmişlik durumlarına göre karşılaştırılması durumuna göre; öğretim elemanlarının hukukçulara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve bireysel başarılarının daha yüksek olduğu, hukukçuların öğretim elemanlarına oranla daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları görülmektedir. Üniversite öğretim elemanları ile hukukçuların, tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi şu şekilde özetlenebilir; işkoliklik ile tükenmişlik arasında arasin ki ilişkinin yönü bakımında doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından güçlü bir ilişkinin olduğu, işkoliklik artıkça tükenmişlik yüzdesinin artığı bulunan bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (H₁)Hipotezinin doğrulanmaktadır.

Çalışan bireylerin yüksek başarı hedefleyerek aşırı derecede işe düşkün olup işe bağlanmaları ve de içsel ve dışsal baskılardan ötürü işe aşırı güdülenmeleri sonucunda hedeflenen başarıya bir türlü ulaşamayınca ve de aile ve sosyal ilişkilerinin bozulması neticesinde tükenme durumuyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

Çalışmaya güdülenme ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından güçlü bir ilişkinin olduğu, çalışmaya güdülenme artıkça tükenmişlik yüzdesinin artığı bulunan bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (H₂)Hipotezinin doğrulanmaktadır.

Çalışan bireylerin yüksek başarı hedeflemeleri veya çalıştıkları işletmelerin yüksek başarı hedeflemesi neticesinde aşırı iş yüklemesi, çalışan bireyleri aşırı ödüllendirerek bireylerin motivasyonu artırmaya çalışması veya çalışan bireylerin yüksek başarı hedeflenmesi sonucunda aşırı iş yüklenmesi neticesinde içsel baskılardan ötürü aşırı motive olması sonucunda özellikle mükemmeliyetçi özelliklerinde ötürü sürekli işi uzatmaları bir türlü işi bitirememeleri bunun sonucunda da başarının düşmesi sonucunda stres yaparak çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar baş göstermesi ile tükenme yaşadıkları görülmektedir.

Çalışma zevki ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından istatistiksel olarak anlamlı olmadığından bir şey söylenemeyeceği, çalışma zevki artıkça tükenmişlik yüzdesinin artığı bulunan bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. (H₃) Hipotezi doğrulanmadığı görülmektedir.

Çünkü; çalışma zevki yüksek olan birey kendini çalışmaya zorlanmış olarak hissetmediğinden ve yaptığı işten zevk alarak iş doyumlarının yüksek olduğundan ötürü tükenmişlik durumunu yaşamadıkları veya çok düşük olduğu görülmektedir. Yani ankete katılan deneklerin %64'ünün çok çalışmaya kendilerini mecbur hissedip işin sonunda işinden zevk duymadıkları sorusuna hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Çalışmaya bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından zayıf bir ilişkinin olduğu, yani çalışmaya bağlılık artıkça tükenmişlik yüzdesinin arttığı bulunan bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (H₄) Hipotezinin doğrulanmıştır.

Çalışan bireylerin aşırı derecede işe bağlanmaları ve zihinlerinin sürekli işle meşgul olası neticesinde iş yükü bölümlenmelerini iyi derecede yapamadıklarından ailelerine ve yakın çevrelerine yeterli ilgiyi gösteremediklerinden ötürü aile içerisinde iş ortamı içerisinde ve de yakın çevrelerinde artan şikâyetler neticesinde stres yapmaları artan psikolojik rahatsızlıklar sonucunda tükenmişlik yaşamaktadırlar.

İşkoliklik ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından güçlü bir ilişkinin olduğu, yani bireylerde işkoliklik eğilim artıkça duygusal tükenmişlik yüzdesinin arttığı bulunan bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (H₅) Hipotezinin doğrulanmıştır.

İşkolik eğilimi yüksek olan bireylerin sürekli zihinlerinin işle meşgul olması aşırı iş yükü yüklenmeleri sonucunda bitkinlik, yoğun iş ortamı, aşırı iş yükü ve aşırı içsel ve dışsal baskılar, işin sürekli uzaması sonucunda bitkinlik yaşayabilirler. Üretkenliğin düşmesi düşmesi neticesinde stres yaşamaları, işkolikler işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri, çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlık yaşamaları, rahatsız olduklarında dahi işle meşgul olmaları sonucunda üretkenliğin düşmesine neden olabilirler. Bütün bunların sonucunda, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, işkoliklerin fiziksel rahatsızlıklar yaşamalarının yanında, işkolikliğin başka bağımlılık ya da alışkanlıklara neden olduğu buna bağlı olarak işkoliklerin birçoğunun aynı zamanda alkoliklik ve uyuşturucu, sigara bağımlılığına yakalanmaları sonucunda duygusal tükenme yaşamaktadırlar.

İşkoliklik ile bireysel başarı arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından güçlü bir ilişkinin olduğu, yani bireylerde işkoliklik eğilim artıkça bireysel başarı yüzdesinin arttığı bulunan bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (H₆) Hipotezinin doğrulanmadığı görülmektedir.

Ankete katılan deneklerin %64'ünün çalışma neticesinde iş bölümlenmelerini iyi yaparak iş doyumlarının yüksek olup işten zevk duymaları, hasta rahatsız olduklarında işe gitmeyerek dinlenmeleri, alkol ve uyuşturucu maddelerden uzak durdukları sonucunda işte ki verimlilikleri artığından bireysel başarılarının arttığı görülmektedir.

İşkoliklik ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkinin yönü bakımından doğrusal bir ilişkinin olduğu, gücü bakımından zayıf bir ilişkinin olduğu, yani bireylerde işkoliklik eğilim artıkça duygusal tükenmişlik yüzdesinin arttığı bulunan bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (H₇) Hipotezinin doğrulandığı görülmektedir.

İşkolik eğilimi yüksek olan bireylerin zihinlerinin sürekli işle meşgul olası sonucunda kişinin hizmet verdiklerine ve ilgi bekleyen aile ve yakın çevrelerine karşı bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olduklarının dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergileyebilirler ve de işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri neticesinde duyarsızlık yaşadıkları görülmektedir.

Kısaca işkoliklik ile tükenmişlik arasında doğrusal ilişkinin olduğu, işkolikliğin alt boyutu olan çalışmaya güdülenmenin artması tükenmişliği artıracığı, çalışmaya bağlılığın artması tükenmişliği artıracığı çalışma sonunda işten alınan zevkin artması tükenmişliği azaltacağı fakat çalışma zevki sonunda işten alınan zevkin azalması ise tükenmişliği artıracığı, kısaca işkolikliğin artması, duyarsızlaşmayı artıracığı, işkolikliğin artması duygusal tükenmişliği artıracığı, işkolikliğin artması bireysel başarıyı düşüreceği kısaca işkolikliğin artması tükenmişliği artıracığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

Akdağ A. Yüksel M.; (2010), “ İnsan Kaynakları Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2(1):1309-8039.

Akın U. Oğuz E.; (2010), “ Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, 16 (3): 309-327.

Altunışık R. Çoşkun R. Bayraktaroğlu S. Yıldırım E.; (2010), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, 6. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayınları.

Arslan E. Dericioğulları A. Konak Ş. Öztürk B.; “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği”, **Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi**, Cilt:2, Sayı:5.

Baran M.; (2010), “The Antecedents And Consequences Of Burnout Work Enggement And Workaholism”, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**, Ankara Üniversitesi.

Bardakçı S.; (2007), “ Eğitim Yöneticilerin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi”, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**, Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

Barutçu E. Serinkan C. ; (2008), “Günümüzde Önemli Sorunlardan Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 8(2):541-561.

Dolgun U.; (2010), “Tükenmişlik Senrtromu”, Editör: Ergun Özler N. D., **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Bayraktaroğlu S. Özen K. R. Dosaliyeva O.; (2009), “İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü Dergisi**, 553-557.

Bayram N.; (2009), **Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi**, 2. Baskı, Bursa: Ezgi Yayınları

Budak G. Sürgevil O.; (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama”, **D.E. İİ.B.F. Dergisi**, 20(2):95-108.

Cemaloğlu N. Erdemoğlu Şahin Ş.; (2007), “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 15(2):465-484.

Çapri B.; (2006), “Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2(1):62-77.

Çiftçi B.; (2010), “İşte var Ol(ama)Ma Sorunu ve Çözüm Önerileri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1:153-173.

Dağlı A. Gündüz H.; (2008), “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri”, **D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, 10: 12-35.

Demirkol İ.; (2006), “ Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi”, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.

Dinç K.; (2008), “ Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu”, **(Yayınlanmamış Dönem Projesi)**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı.

Doğan T. Temel F. D.; (2011), “ Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duvas-TR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi”, **AİBE. Eğitim Fakültesi Dergisi**, 11(1): 61-69.

Emhan Ali, Emhan A. Mete M.; (2012), “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Dicle Tıp Dergisi**, 39(1):75-79.

Ergin C.; (1993), “ Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, Ankara: **VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel çalışmaları.**

Günbeyi M. Gündoğdu T.; (2010), “Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 11(1):56-63.

Kaçmaz N.; (2005), “ Tükenmişlik Sendromu”, **İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi**, 68(1):29-32.

Kaşlı M. Aytemiz S. O.; (2009), “Muhasebe Meslek Mensuplarında Dükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Biraraştırma”, **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.**

Kesken J. İliç D.; (2008), “ Yönetimin İrrasyonel Yüzü Örgütsel İşlev Bozuklukları ve Analizi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 8(2): 451-468.

Koyuncu D.; (2001), “Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Organizasyondan Ayrılma İsteğine Etkisi”, **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.**

Naktiyok A. Karabey C.; (2005), “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 19(2):179-197.

Ok S.; (2002), “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi”, **(Yayınlanmamış Doktora Tezi)**, Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Otacıoğlu S. G.; (2008), “ Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 9(15):103-116.

Özçınar M.; (2005), “Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu”, **(Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi)**, T.Ç. Sağlık Bakanlığı Dr. Lütfü Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, İstanbul.

Sayıl I. Haran S. Ölmez Ş. Özgüven H. D.; (2011), “Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri”, **Kriz Dergisi**, 5(2): 71-77.

Sürgevil O. Fettahlıoğlu Ö. Gücenmez S. Budak G.; (2010), “Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir araştırma”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(1) 36-56.

Temel A.; (2006), “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar” “iş, Güç”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 8(2): ISSN:1303-2860.

Türker P.; (2007), “İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi”, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı.

Tümkaya S.; (2000), “Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 19: 128-133.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Envanteri, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen, 22 maddeden oluşan Maslach'ın adıyla literatüre geçen ve iş ortamında duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşma olgusunu ve kişisel başarıyı ölçmeye yarayan bir araç olarak değerlendirilmektedir (Türker, 2007:s.43). Değişkenlerin yoğunluğunu ve sıklığını ölçen envanter, özellikle hemşireler, ilkökul öğretmenleri, akademisyenler, avukatlar gibi meslek gruplarındaki "tükenme (burnout)" olgusunu ölçmek için kullanılmaktadır.

Envanterin ülkemize uyarlama çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Doktorlar ve hemşireler üzerinde yapılan çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel Başarı" alt ölçekleri için sırasıyla 0.83, 0.65 ve 0.72 bulunmuş, çalışmada hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla 0.83, 0.72 ve 0.67 olarak bulunmuştur (Türker, 2007:s.69).

Tükenmişlikle ilgili araştırmalarda en sık kullanılan araçlardan biri olan Maslach'ın ölçeğin güvenilirliği için 1316 kişilik bir örneklem grubu ile yaptığı çalışmada elde edilen puanlar arasından hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları ve standart sapmalar duygusal tükenmişlik 0,90-3,8, duyarsızlaşma için 0,79-3,16 ve kişisel başarı için 0,71-3,73 olarak bulunmuştur (Demirkol, 2006:s.69).

Cabri (2006) Mersin İli Belediye sınırları içinde çeşitli meslek gruplarında çalışmakta olan 876 kişilik bir örneklem grubu ile yaptığı çalışmada, ölçeğin yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda, orijinal ölçeğe benzer sonuçlar elde edilmiş, ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan *Cronbach alfa* iç tutarlık katsayısı $\alpha=0,93$ olarak bulunmuş, test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise tekstil atölyesi grubu için 0,85, öğretmen grubu için 0,83 olarak bulunmuştur (Cabri, 2006:s.62).

Sonuç olarak, elde edilen bulgular ışığında Maslach Tükenmişlik Envanterinin geçerliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve avukatların, Öğretim Üyelerin, Öğretim Görevlilerinin ve araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılabileceği söylenebilir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Sıklık Cümleleri ve Puanlaması:

	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez yada daha az	Ayda birkaç kez yada daha az	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Haftada Bir kez	Her gün
1-İşimden duygusal olarak uzaklaştığımı hissediyorum*	0	1	2	3	4	5	6
2-İş dönüşü kendimi bitkin hissediyorum*	0	1	2	3	4	5	6
3-Sabahları yeni bir iş günü ile karşılaşacağımdan kendimi yorgun hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
4-Bütün gün insanlarla birlikte çalışmaktan gerginlik duyuyorum *	0	1	2	3	4	5	6
5-Mesleğimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum*	0	1	2	3	4	5	6
6-İşimde, gücümün üstünde alıştığımı düşünüyorum	0	1	2	3	4	5	6
7-İşimin gereği doğrudan insanlara hizmet etmekten yorgun düşüyorum	0	1	2	3	4	5	6
8-Kendimi çok çaresiz hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
9-Mesleğimin beni tükettiğini hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
10-Hizmet verdiğim bazı kişilere onlar sanki insan değilmiş gibi davrandığını hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
11-Mesleğimin beni insanlara karşı katılaştırdığını hissediyorum*	0	1	2	3	4	5	6
12-Mesleğimin beni duygusal olarak katılaştırmaktan stres altındayım	0	1	2	3	4	5	6
13-Hizmet verdiğim bazı kişilerin sıkıntıları umurumda değil*	0	1	2	3	4	5	6
14-Hizmet verdiğim bazı kişilerin problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
15-İşimle ilgili sorunları soğukkanlılıkla hallederim*	0	1	2	3	4	5	6
16-Hizmet verdiğim kişilere yakından ilgilendiğimde kendimi rahattamış hissedirim*	0	1	2	3	4	5	6
17-Hizmet götürdüğüm kişilere rahat bir ortamı kolaylıkla sağlarım*	0	1	2	3	4	5	6
18-Hizmet verdiğim kişilerin neler hissettiklerini hemen anlarım*	0	1	2	3	4	5	6
19-Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını etkili bir şekilde hemen hallederim*	0	1	2	3	4	5	6
20-Mesleğimde diğer insanlarla olumlu yönde katkıda bulunduğumu hissediyorum	0	1	2	3	4	5	6
21-Kendimi çok enerjik hissediyorum*	0	1	2	3	4	5	6
22-Bu meslekte pek çok değerli işler başardım	0	1	2	3	4	5	6

Sıklık puanlaması yapılırken Maslach Burnout Envanteri puanlama anahtarından (akt: Özcınar, 2005:ss.22-23) yararlanıldı.

Duygusal Tükenme EE Skalasının Hesaplanması: Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) EE Skalası hesaplanırken formdaki 1,2,3,4,5,6,7,8, 9 nolu soruların karşılığı olan sıklık puanları toplandı. Bu değerlerin kategorileri belirlenirken 27 ve üstü yüksek (High) H olarak, 17-27 arası değerler orta (moderate) M olarak, 0-16 arası değerler ise düşük (Low) L olarak değerlendirildi.

Duyarsızlaşma DP Alt Skalasının Hesaplanması: Duyarsızlaşma (Depersonalisation) DP alt skalası için formdaki ,10,11,12,13,14 nolu soruların karşılığı olarak belirtilen puanlar toplandı. Bulunan değer 13 yada üzeri ise yüksek (High) H, 7-12 arasında ise orta (Moderate) M, 0-6 arasında ise düşük (Low) L olarak değerlendirildi.

Bireysel Başarı PA Alt Skalasının Hesaplanması: Bireysel Başarı (PersonalAccomplishment) PA alt skalası için formdaki 15, 16, 17,18,19,20,21,22nolu sorulara karşılık gelen sıklık puanları toplandı. Elde edilen değer 0-31 arası ise yüksek (High) H, 32-38 arası ise orta (Moderate) M, 39 yada üzeri ise düşük (Low) L olarak gruplandırıldı.

Tablolardaki **H**, **M** ve **L** grupları değerlendirilirken karşılık gelen skalaya uygun olarak yukarıdaki değer aralıkları içerisinde oldukları anlaşılmalıdır.

İşimden duygusal olarak uzaklaştığımı hissediyorum*, İş dönüşü kendimi bitkin hissediyorum*, Bütün gün insanlarla birlikte çalışmaktan gerginlik duyuyorum *, Mesleğimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum*, Mesleğimin beni insanlara karşı katılaştırdığını hissediyorum*, Hizmet verdiğim bazı kişilerin sıkıntıları umurumda değil*, İşimle ilgili sorunları soğukkanlılıkla hallederim*, Hizmet verdiğim kişilere yakından ilgilendiğimde kendimi rahatlamış hissederim*, Hizmet götürdüğüm kişilere rahat bir ortamı kolaylıkla sağlarım*, Hizmet verdiğim kişilerin neler hissettiklerini hemen anlarım*, Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını etkili bir şekilde hemen hallederim*, Kendimi çok enerjik hissediyorum* soruları çıkılarak Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin kısa versiyonu Kullanılmıştır.

İşkoliklik Ölçeği

İşkoliklik ölçeği (Work-Batt) Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen, bireylerin işkoliklik eğilimlerini üç alt kategoride (İşten zevk alma, İşe güdülenme, İşe bağımlılık) belirlemeyi amaçlayan, 5'li likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) tipinde ölçmeyi amaçlayan toplam 27 sorudan oluşan bir ölçme aracıdır (Bardakçı, 2007:s.82). Bu ölçek Türkçe 'ye Ersoy tarafından toplam 20 soru ve iki alt boyut (İşten zevk alma, İşe güdülenme) olarak uyarlanmış, ölçeğin güvenilirlik analizinde İşten zevk alma Alpha katsayısı 0,70 İşe güdülenme ise Alpha katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur (Emhan, Mete, 2011:s.77). İşkoliklik ölçeği Amerika Birleşik Devletleri'nde öğrenciler Çeşitli alan uzmanları ve akademisyenlerden oluşan örneklemelerine uygulanarak ölçeğin güvenilirliği sırasıyla İşe bağımlılık kategorisi için Alpha 0,67 İşe Bağımlılık kategorisi için Alpha 0,88 İşe güdülenme kategorisi için Alpha 0,80 ölçeğin tüm katökoriler için Alpha 0,84 olarak bulunmuştur (akt: Bardakçı, 2007:s.82). Amerika, Kanada, Avustralya ve Yeni Zelanda' da ölçekle yapılan çalışmalarda ölçeğin geçerliliği desteklenmiştir (akt: Naktiyok, Karabey, 2005:s.186).

Sonuç olarak, elde edilen bulgular ışığında İşkoliklik Envanterinin geçerliliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve avukatların, Öğretim Üyelerin, öğretim görevlilerinin ve araştırma görevlilerinin işkoliklik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılabileceği söylenebilir.

İşkoliklik Envanteri'nin Sıklık Cümleleri ve Puanlaması

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Haftada en az 50 saat çalışırım.*	1	2	3	4	5
Hafta sonlarında ve hemen, hemen tüm boş zamanlarını işi üzerinde düşünerek geçiririm.*	1	2	3	4	5
Yaşamda hiçbir şey beni çalışmak kadar mutlu edemez*	1	2	3	4	5
İş konusunda sabırsızımdır*	1	2	3	4	5
İşimi diğer sosyal etkinliklerden üstün tutarım.*	1	2	3	4	5
Dinlenme ve eğlenceye ayrılan zamanı israf olarak görürüm	1	2	3	4	5
Mesai dışındaki zamanlarımda hep işi düşünürüm	1	2	3	4	5
Ailem ve dostlarım benden biraz daha ilgi beklerken ben onlara fazla zaman ayırmam	1	2	3	4	5
İşte geçirdiği uzun saatler ilişkilerime zarar vermesi pek umurumda değildir*	1	2	3	4	5
Aşırı çalıştığımı bilinceyim ancak kendimi alıkoymuyorum	1	2	3	4	5
İş yerinde her şey yolunda olsa bile endişelenirim					
Biri benden işimi bırakıp başka şeylerle meşgul olmamı istediğinde sinirlenirim*	1	2	3	4	5
Çalışma esnasında kendimi halsiz ve yorgun hissederim	1	2	3	4	5
Yemek yerken bile işimi düşünürüm*	1	2	3	4	5
İşyerinde yetkilerini paylaşmaya kesinlikle yanaşmam*					
Kendimi sürekli diğer iş arkadaşlarımla kıyaslarım*	1	2	3	4	5
Çok çalışmak zorunda olduğumu hissederim ancak işimden az zevk alırım	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım*	1	2	3	4	5
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim*	1	2	3	4	5
Hafta sonları çalışırım*	1	2	3	4	5
İşimde Aceleci ve zamanla yarışır gibi görünürüm	1	2	3	4	5
Çalışırken kendime belli zaman sınırları koyarım ve bu beni baskı altına sokar	1	2	3	4	5
Kendimi hasta, rahatsız hissettiğimde bile işe giderim*	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum*	1	2	3	4	5
Eve iş götürürüm*	1	2	3	4	5
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim	1	2	3	4	5
Çok şeyler yapabilecek güçteyim	1	2	3	4	5

İşkoliklik ölçeği öz-bildirim tarzı ve 27 maddelik bir ölçme aracıdır. 5'li Likert tipi (1-Hiç katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3-Karasızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) bir cevaplama anahtarına sahiptir. Ölçekten toplam boyutlara ilişkin puanlar alınmaktadır. Yüksek puanlar işkolikliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Haftada en az 50 saat çalışırım*, Hafta sonlarında ve hemen, hemen tüm boş zamanlarını işi üzerinde düşünerek geçiririm.*, Yaşamda hiçbir şey beni çalışmak kadar mutlu edemez*, İş konusunda sabırsızımdır*, İşimi diğer sosyal etkinliklerden üstün tutarım.*, İşte geçirdiği uzun saatler ilişkilerime zarar vermesi pek umurumda değildir*, Biri benden işimi bırakıp başka şeylerle meşgul olmamı istediğinde sinirlenirim*, Yemek yerken bile işimi düşünürüm*, İşyerinde yetkilerini paylaşmaya kesinlikle yanaşmam*, Kendimi sürekli diğer iş arkadaşlarımla kıyaslarım*, *İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım**, *İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim**, *Hafta sonları çalışırım**, *Kendimi hasta, rahatsız hissettiğimde bile işe giderim**, *İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum**, *Eve iş götürürüm** soruları çıkılarak *İşkoliklik Ölçeğinin Kısa Versiyonu Kullanılmıştır.*

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada, diğer ölçme araçlarıyla birlikte araştırmacı tarafından hazırlanan “kişisel bilgi formu” verilmiştir. Kişisel bilgi formunun hazırlanmasında işkoliklik ve tükenmişliği etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla kısa bir literatür taraması yapılmıştır. Elde edilen bilgilere göre yaş cinsiyet medeni durum ve hizmet süresi en çok etkisi incelenen değişkenler olduğu görülmüştür. Araştırmamızda da örneklem grubunun yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet süresi, eğitim düzey ve aylık geliri belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.