

T.C
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

**İŞKOLİKLİK VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİYİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zeynel ERBAŞARAN

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

MAYIS - 2019

T.C
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

İŞKOLİKLİK VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİYİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA




YÜKSEKLİSANS TEZİ

Zeynel ERBAŞARAN

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez 30/05/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİÜYESİ	KANAATI	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Taha Duran	BASARILI	
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	BASARILI	
Dr. Öğr. Üyesi Osman USLU	BASARILI	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	ZEYNEL ERBAŞARAN
Öğrenci Numarası	:	Y166004025
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı	:	YÖNETİM VE ORGANİZASYON
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	İŞKOLİKLİK VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
Benzerlik Oranı	:	%19

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.


30.05.2019
Öğrenci İmza

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbtz@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Tarih:

İmza:



KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Prof. Dr. Kadir ARDIÇ'a değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Tez çalışmasında, zamanının çoğunu bana ayıran, başarabileceğim hissine beni inandıran, mesleğini özveriyle icra eden ve bu doğrultuda emek harcayan, tüm bunları da içtenlikle yapan çok kıymetli ve saygı değer hocam Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZSOY'a baştan sona kadar her aşamasında sabırla ve titizlikle bana yardımcı olduğu için teşekkürlerimi sunarım. Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri Dr. Öğr. Üyesi Osman USLU ve Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Taha DURSUN da çalışmamın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle yardımlarını esirgemeyen tüm hocalarıma ve tezimin son haline gelmesinde yardımlarını esirgemeyen tüm arkadaşlarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme, eşime ve yeni doğan kızım Zeynep Erva'ya sevgi ve saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞKOLİKLİK	5
1.1. İşkolikliğin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	5
1.2. İşkolikliğin Belirtileri Ve Özellikleri	7
1.3. İşkoliklik Tipolojileri	10
1.3.1. Robinson Tipolojisi.....	11
1.3.2. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi.....	13
1.3.3. Oates Tipolojisi	14
1.3.4. Naughton'un Tipolojisi.....	15
1.3.5. Fassel Tipolojisi	16
1.3.6. Spence ve Robbins Tipolojisi	17
1.3.7. Vesnina Tipolojisi	20
1.3.8. Kanai Ve Wakabayashi Tipolojisi	21
1.4. İşkolikliğin Nedenleri.....	21
1.4.1 Örgütsel Faktörlerin Rolü	22
1.4.2. Ailesel Faktörlerin Rolü.....	24
1.4.3. Kişilik Özelliklerinin Rolü.....	24
1.4.4. Teknik, Sosyal Ve Finansal Etkenlerin Rolü	25
1.5. İşkolikliğin Sonuçları	26
1.6. İşkolikliğin Tedavisi/Önlenmesi	29
1.7. İşkolikliğin Ölçülmesi.....	32
1.7.1. İş Bağımlılığı Risk Testi (WART).....	32
1.7.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP WORK)	33
1.7.3. İşkoliklik Bataryası Ölçeği (WORKBAT).....	33

1.7.4. Duwas İşkoliklik Ölçeği	33
BÖLÜM 2: YAŞAM TATMİNİ.....	36
2.1. Yaşam Tatmini Tanımı	36
2.2. Yaşam tatmini, Mutluluk ve Öznel Esenlik kavramlarının Benzer Ve Farklı Yönleri	37
2.3. Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler	38
2.3.1. Kişisel ve Demografik Faktörler	39
2.3.2. İş ile İlgili Faktörler	40
2.3.3. Çevresel Faktörler	41
2.3.4 Toplumsal Faktörler	41
2.4. Yaşam Tatmini Kuramları.....	42
2.4.1. Ereksel Kuram	42
2.4.2. Etkinlik Kuramı	43
2.4.3. Tabandan Tavana - Tavandan Tabana Kuramları.....	44
2.4.4. Bağ Kuramı	45
2.4.5. Yargı Kuramı	45
2.5. Yaşam Tatminsizliğinin Sonuçları	46
2.6. Yaşam Tatminin Ölçülmesi	47
2.7. Yaşam Tatmini İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	48
2.8. Türkiye'ye İlişkin Yaşam Tatmini Araştırmaları	50
BÖLÜM 3: İŞKOLİKLİK VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	52
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	52
3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	52
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	54
3.4. Örneklem ve Verilerin Toplanması.....	54
3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	55
3.5.1. İşkoliklik Ölçeği.....	55
3.5.2. Yaşam Tatmini Ölçeği	55

3.6. Bulgular.....	56
3.6.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular.....	56
3.6.2. Tanımlayıcı İstatistikler.....	57
3.6.3. Güvenilirlik Analizi.....	59
3.6.4. Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler.....	61
3.6.5. Bağımsız T Testi Analizi.....	61
3.6.6. Tek Yönlü Varyans Analizi.....	64
3.6.7. Korelasyon Analizi.....	68
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	70
KAYNAKÇA.....	76
EKLER.....	85
ÖZGEÇMİŞ.....	88

KISALTMALAR

DUWAS	: The Dutch Work Addiction Scale
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
WART	: Work Addiction Risk Test
WC	: Working Compulsively
WE	: Working Excessively
YY	: Yüzyıl

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: İşkoliklik Tipolojileri	10
Tablo 2: Spence ve Robbins İşkoliklik Tipolojisi	17
Tablo 3: Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	21
Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım.....	56
Tablo 5: Tanımlayıcı İstatistikler.....	57
Tablo 6: İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	58
Tablo 7: Yaşam Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	59
Tablo 8: İşkoliklik Ve Yaşam Tatmini Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Bulguları ...	59
Tablo 9: İşkoliklik Ölçeği İçin Toplam Madde Korelasyonu Ve Madde Silindiğinde Alfa değerleri	60
Tablo 10: Yaşam Tatmini Ölçeği İçin Toplam Madde Korelasyonu Ve Madde Silindiğinde Alfa Değerleri	61
Tablo 11: Cinsiyete Göre İşkoliklik Ve Yaşam Tatmini Bulguları.....	61
Tablo 12: Medeni Duruma Göre İşkoliklik Ve Yaşam Tatmini Bulguları.....	62
Tablo 13: Çalışan Kategorisine Göre İşkoliklik Ve Yaşam Bulguları	63
Tablo 14: Yöneticiliğe Göre İşkoliklik Ve Yaşam Tatmini Bulguları	64
Tablo 15: Eğitim Düzeyine Göre İşkoliklik Ve Yaşam Tatmini Bulguları	65
Tablo 16: Eğitim Düzeyine Göre Aşırı Çalışmaya Ait Scheffe Analizi Bulguları .	66
Tablo 17: Pozisyona Göre İşkoliklik Ve Yaşam Tatmini Bulguları	66
Tablo 18: Pozisyona Göre Kompulsif Çalışmaya Ait Scheffe Analizi Bulguları...	67
Tablo 19: İşkoiklik Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizi	68
Tablo 20: Değişkenler Arasındaki Ek Korelasyon Analizi Bulguları	69
Tablo 21: Hipotezlerin Testi.....	70

Tezin Başlığı: İşkoliklik ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma	
Tezin Yazarı: Zeynel ERBAŞARAN Danışman: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	
Kabul Tarihi: 30 Mayıs 2019	Sayfa Sayısı: vii (ön kısım)+84(tez)+3(ek)
Anabilim Dalı: İşletme	Bilim Dalı: Yönetim ve Organizasyon
<p>Bu araştırmanın amacı işkoliklik ile yaşam tatmini arasındaki ilişkisinin incelenmesidir. Yapılan bu tez çalışması üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde işkolikliğin kavramsal çerçevesi hakkında bilgiler sunulmuştur. İkinci bölümde yaşam tatmininin teorik ve kavramsal çerçevesi ele alınmıştır. Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde ise araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesi ve bu analiz sonucunda elde edilen bulguların yorumlanması, son olarak da tartışma ve sonuç kısmına yer verilmiştir.</p> <p>Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır ve işkoliklik ile yaşam tatmininin ölçülmesinde Türkçeye uyarlanarak daha önce kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilmiş ölçekler kullanılmıştır. İşkolikliğini ölçmede Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen 17 maddeli ve aşırı çalışma, kompulsif çalışma şeklinde iki boyutu bulunan, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 14 maddelik "DUWAS" işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Yaşam tatmininin ölçümünde ise Diener ve Pavot tarafından 1993 yılında geliştirilmiş olan 5 maddelik yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri Ankara'da bir kamu kurumunda görev yapan personelin katılımıyla elde edilmiştir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında yer alan ilgili değişkenlerin yer aldığı anket formu vasıtasıyla veriler toplanmıştır. Bu kapsamda 295 adet geçerli anket formu elde edilmiş ve elde edilen veriler ilgili analizlere tabi tutulmuştur.</p> <p>Çalışmada bir adet temel hipotez ve iki adet alt hipotez geliştirilmiştir. Araştırmanın temel hipotezinde, yapılan literatür incelemesi sonucunda işkoliklik ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki beklenmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda bu hipotez (H1) desteklenmemiştir. Çalışmanın alt hipotezlerini ise işkolikliğin alt boyutlarından oluşan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Yapılan eleştirel kaynak incelemesi ile işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişkinin elde edileceği varsayılmıştır. Bu analizler ile elde edilen sonuçta araştırmanın alt hipotezleri olan aşırı çalışma (H1a) ve kompulsif çalışma (H1b) ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki elde edilmiş ve hipotezler desteklenmemiştir.</p>	
Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Yaşam Tatmini, Aşırı Çalışma, Kompulsif Çalışma	

Title of the Thesis: A Research on Investigating the Relationship Between Workaholism and Life Satisfaction

Author: Zeynel ERBAŞARAN

Supervisor: Professor. Kadir ARDIÇ

Date: 30 May 2019

Nu. of pages: vii (pre text) + 84 (main body)
+ 3app

Department: Business Administration **Subfield:** Management and Organization

The aim of this study is to investigate the relationship workaholism and life satisfaction. This thesis consists of three parts. In the first chapter, information about the conceptual framework of workaholism was presented. In the second part, the theoretical and conceptual framework of life satisfaction was discussed. In the third and last part of the study, the analysis of the data obtained in the research and the interpretation of the findings obtained as a result of this analysis, and finally the discussion and conclusion part were given.

Quantitative research methods were used in the study and measured by using scales which were previously used and validated to Turkish language workaholism and life satisfaction. The 14-item DUWAS scale developed by Schaufeli, Taris and Bakker (2006) which was adapted into Turkish by Doğan and Tel (2011) was used to measure workaholism. The 5-item life satisfaction scale developed by Diener and Pavot in 1993 was used to measure life satisfaction. The data of the study was carried out with the participation of personnel working in a public institution in Ankara. In this context, data were collected through a questionnaire including the related variables. In this context, 295 valid questionnaires were obtained and the data obtained were subjected to relevant analyzes.

One basic hypothesis and two sub-hypotheses were developed in the study. In the main hypothesis of the study, a negative relationship between workaholism and life satisfaction was expected as a result of the literature review. As a result of the analyzes performed, this hypothesis (H1) was not supported. The sub-hypotheses of the study are the study of the relationship between over-work and compulsive work and life satisfaction consisting of sub-dimensions of workaholism. With the critical literature review analysis, it is assumed that a negative relationship will be obtained between overwork and compulsive work which are the sub-dimensions of workaholism and life satisfaction. As a result of these analyzes, there was a positive relationship between life satisfaction and over work (H1a) and compulsive study (H1b), which were the sub-hypotheses of the study and hypotheses were not supported.

Key Words: Workaholism, Life Satisfaction, Working Compulsively, Working Excessively

GİRİŞ

İnsan yaşamının temelinde vazgeçilmez olan iki etken iş hayatı ve sosyal hayattır. Bu etkenler birbirlerinden bağımsız düşünülemez. Çünkü iş hayatındaki yaşantılar sosyal yaşamı, sosyal yaşamdaki birçok olayda iş hayatındaki gelişmeleri önemli derecede etkileyebilmektedir. İnsan yaşantısında büyük bir yere sahip olan bu iki etken gün geçtikçe önemli ölçüde değişim ve gelişimle karşı karşıyadır.

Günümüz iş dünyasında birçok değişimle bireylerin çalışma koşulları da farklılaşmakta, çalışanların iş hayatındaki beklentileri artmakta, iş ve sosyal yaşantıları da bu durumdan önemli derecede etkilenmektedir. Bireylerin ve örgütlerin karşılıklı olarak birbirlerinden beklentilerinin artması, örgütlerin çalışanlara birçok imkân sunmasının yanında kişiler üzerindeki stresi ve baskıyı da arttırmaktadır. Bireylerin hem kendi hedeflerine ulaşabilmek hem de örgütün beklentilerini yerine getirebilmek için çalışma hayatına daha çok vakit harcamaları onlar için aşırı çalışmayı ve kendilerini sosyal hayattan mahrum etmeleri kaçınılmaz bir hal almaktadır. Aşırı çalışmanın da bireylerin yaşantısında çeşitli etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu etkilerin biri de işkolikliklerdir. İşkolikler vakitlerinin büyük bir bölümünü işlerine harcamaktadır. Bir diğer ifade ile bireylerin çalışmaya karşı içten gelen güçlü bir hissiyatıdır. Gerçek işkoliklerin kazanacağı ödüllerden çok, karşı konulması zor bir çalışma arzusu ile kendilerini işlerine adadıkları ifade edilmektedir. Günümüzde bireylerin yaptıkları işin, yaşamlarında önemli bir yer işgal etmesi karşımıza işkoliklik kavramını çıkarmaktadır. Bir diğer taraftan işkoliklik kavramı, bireylerin iş yaşamı ve sosyal yaşamları arasında bir denge kurmasını zorlaştırmakta ve bu iki alanda çatışmalar yaşamasına neden olmaktadır.

İşkoliklik kavramının işe ve özel yaşama yönelik etkilerinin olumlu veya olumsuz olduğu hususunda son dönemlerde birçok çalışma yapılmaktadır. Halen daha bu kavram üzerinde olumlu mu, olumsuz mu, çalışma hayatına yönelik ya da sosyal yaşama yönelik tutum açısından, verimlilikleri açısından iyi ya da kötü bir şey olup olmadığı net bir şekilde ortaya konulamamaktadır. Bu bakımdan işkolikliğin sonuçlarının daha derin bir şekilde incelenmesi gerektiği fikri ortaya çıkmaktadır. İşkolikliğin sonuçlarına dair yapılan çalışmaların önemli bir bölümü, işkoliklik kavramının işe yönelik tutumlarla olan ilişkisini ele almaktadır. Bu çalışmada ise, yapılan birçok incelemede gerek

uluslararası gerek ulusal alanda bilimsel araştırmalar içerisinde yer almadığı gözlemlenen "işkoliklik ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi" amaçlanmaktadır. Dolayısıyla işkolikliğin sonuçları hakkında daha kapsamlı bulgu elde edilebilmesine ve bu bulgular ile alana katkı sunması beklenen bir çalışma tasarlanmaktadır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işkolikliğin kavramsal çerçevesine yer verilmiştir. İlk olarak işkoliklik kavramının tanımı ve tarihsel gelişiminden bahsedilmiş, daha sonra işkolikliğin belirtileri ve özellikleri, işkolikliğin tipolojileri, işkolikliğin nedenleri, işkolikliğin sonuçları, işkolikliğin tedavisi ve önlenmesi ve son olarak da işkolikliğin llmesi konularına yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde yaşam tatminine ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. İlk olarak yaşam tatminine ilişkin açıklamalar ve tanımına yer verilmiştir. Daha sonra yaşam tatmini, mutluluk ve öznel esenlik kavramlarının benzer ve farklı yönlerinin ele alınması, yaşam tatminini etkileyen faktörler, yaşam tatmini kuramları, yaşam tatminsizliğinin sonuçları, yaşam tatmininin llmesi, yaşam tatmini ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar ve son olarak 'Türkiye' ye ilişkin bazı yaşam tatmini araştırmalarının bulgularına yer verilmiştir.

Gerçekleştirilen çalışmanın üçüncü bölümünde ise işkoliklik ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan ampirik çalışma ele alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, araştırma kapsamında kullanılan ölçekler, araştırmanın örnekleme, verilerin toplanması, araştırma hipotezleri gibi hususlardan detaylıca söz edilmiştir. Daha sonra araştırmada verilerin analizinde ihtiyaç duyulan analizlere ve araştırmanın bulgularından bahsedilmiştir. Yapılan çalışmanın son kısmında elde edilen bulgular teorik ve ampirik yönden tartışılmış, araştırmadan çıkarılan sonuç ile birlikte araştırmaya ilişkin kısıtlar ve gelecek araştırma önerilerine yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, günümüz iş yaşamında çalışanların ve örgütlerin karşılıklı beklentilerinin artmasıyla sıkça karşımıza çıkan işkoliklik kavramı ile yaşam tatmini arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmektir. Bu doğrultuda çalışanların işkoliklik düzeyleri

ile iş dışındaki sosyal yaşamları arasındaki ilişkinin tespit edilmesiyle birlikte daha önceki çalışmalarda araştırma konusu olan işkolikliğin sonuçları hususundaki belirsizliğe katkı sunulması amaçlanmıştır. İş hayatındaki bireylerin yaşam tatminlerinin yüksek ya da düşük olması, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarını olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bireyler açısından önemli olan yaşam tatmini ile işkoliklik arasında elde edilecek ilişki katsayısı işkolikliğin kişisel ve örgüt açısından ortaya koyacağı sonuçlar hakkında fikir sunabilecektir. Bu nedenle sosyal yaşamın iş yaşamına yönelik tutum ve davranışlara etkisine yönelik özgün bulgu elde edilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Yapılan literatür taramasında işkoliklik ile ilgili yapılan araştırmaların birkaç temel boyutla ele alındığı görülmektedir. Bu araştırmalardan yola çıkarak işkolikliğı kavramsal açıdan ele alan çalışmalar, nispeten daha az sayıda olsa da günceliğini halen koruyan işkolikliğı ölçümüne ilişkin bilimsel çalışmalar, bir diğeri ise işkolikliğı nedenlerini tespit etmeye yönelik çalışmalar ve son olarak da işkolikliğı işe yönelik tutumlarla ilişkisini inceleyen ve nispeten daha çok sayıda karşımıza çıkan deneysel çalışmalardır. Bu kapsamda işkolikliğı iş tatmini, iş aile çatışması, tükenmişlik, çalışmaya tutkunluk gibi değişkenlerle olan ilişkisini ölçmeye yönelik çalışmalar ortaya konmaktadır.

Bu çalışmada ise işkolikliğı sosyal yaşama yönelik tutumlarla ilişkisini anlama amacıyla işkoliklikle yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine ve bununla birlikte "işkoliklik ile yaşam tatmini ilişkili midir?" sorusuna cevap bulmaya çalışılacaktır. Bireylerin sosyal ilişkilerinin kaliteli, özel yaşamındaki mutluluğı, aile ortamındaki huzuru, hobileri gibi iş dışı aktivite ve unsurların çalışma ortamını, bireyin örgütlerdeki performansı ve işe yönelik tutumlarını nasıl etkilediğinin incelenmesi gerekmektedir. Çünkü daha önceki çalışmalarda evliliğinden tatmin olmayan, yaşamında huzursuz bireylerin daha çok işkolik olma eğilimi taşıdığı görüşü üzerinde durulmaktadır. Bireyler bir şekilde kendini daha iyi hissedeceği bir ortam inşa etme eğilimine girmektedir. Bunun sonucunda da farklı durumlarda bireylerin iş bağımlısı ya da işkolik olmasını tetikleyebilmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacını yerine getirmek ve araştırma kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek için nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda işkoliklik ve yaşam tatminini ölçmek için daha önce Türkçeye uyarlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler vasıtasıyla anket formu hazırlanmış ve ihtiyaç duyulan veriler toplanmıştır. Bunların yanı sıra ek olarak anket formunda katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenebilmesi ve analizlerinin yapılmasına ilişkin sorulara da yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmede IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 20 programı kullanılarak ilgili nicel analizlere (frekans, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik (içsel tutarlılık), bağımsız t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon) başvurulmuştur.

BÖLÜM 1: İŞKOLİKLİK

Bu bölümde ilk olarak işkolikliğin tanımı yapılmış olup tarihsel gelişimi ele alınmış daha sonra sırası ile işkolikliğin özellikleri ve belirtileri, işkoliklik tiyolojileri, işkoliklik nedenleri, etkileri ve sonuçları, işkolikliğin önlenmesi ve son olarak işkolikliğin ölçülmesi konuları ele alınmıştır.

1.1. İşkolikliğin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Çalışmak insanlar için önemlidir. Bu önem gereğinden fazla önemsenirse işkoliklik gibi olumsuz bir çıktı ile karşılaşılabilir. Örgüt çıkarları açısından bakıldığında işkoliklik olumlu bir çıktı olarak görülmesine rağmen doğası gereği işkoliklik olumsuz bir çıktı olarak ele alınmaktadır (Libano ve diğerleri, 2010).

Çalışanın iş yerinde fazla süre harcaması, daima iş ile ilgilenmesi, işe karşı bir bağımlılık hissetmesi olarak belirtilen işkoliklik kavramı, yapılan araştırmalar incelendiğinde 1971 yılında Oates' in "*Bir İşkolik İtirafı (Confessions of a Workaholic)*" isimli kitabında yer almıştır. Oates, işkoliklik terimini (Workaholism), "alcoholism" kavramından yola çıkarak işe ve çalışmaya aşırı düşkünlüğü betimlemek amacıyla türetmiştir. Oates, 1971 yılındaki çalışmasıyla işkoliklik kavramının kuramsal çerçevesini oturtmaya çalışmıştır (Temel, 2006).

Oates, kitabında işkolikliği alkoliklik gibi bir alışkanlık olarak ele almış ve kişilerin sağlıkları, kişisel mutlulukları, kişilerarası ilişkileri ve sosyal faaliyetleri üzerindeki "tehlike" olarak değerlendirmiştir (Douglas ve Morrisn, 2006). Bu bağlamda işkolikliğin alkoliklik gibi ele alındığı ve alkolikler gibi bağımlı oldukları üzerine vurgu yapılmış ve bizzat bireyin kendisine hatta çevresindekilere zararlı davranışlarla yaklaşabildikleri ifade edilmeye çalışılmıştır.

İşkoliklik kavramı incelendiğinde literatürde çok farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir, fakat araştırmalarda işkolikliğin olumlu mu olumsuz mu genel bir anlam birliğine dayandırılarak belli bir tanım oluşturulamamaktadır (Özsoy, Filiz, ve Semiz, 2013). Bu sebeple literatürde işkoliklik ile ilgili birçok tanım vardır ve bu tanımlamalardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

- İşkoliklik, kişilerin sosyal yaşamlarına, kendilerine zaman ayırmalarına, insanlarla ilişki kurmalarına ve sosyal faaliyetlerine zarar verecek derecede işe ve işyerine bağlı olma durumudur (Tutar, 2016).

- Schaufeli, Taris ve Bakker ise iş ile ilgili çalışmaların aşırı ve kompulsif olması durumunu işkoliklik şeklinde ifade etmektedir (Doğan ve Tel, 2011).
- İşkoliklik uzun süreli ve çok çalışmaya karşı içten gelen güçlü bir dürtüdür (Machlowitz,1980; Sprankle ve Ebel,1987; akt. Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016).
- İşkoliklik bireyin, kendisini iş yapmak konusunda dizginleyememesidir (Müller ve Schotter, 2010; akt. Pekdemir ve Koçoğlu, 2014).
- Machlowitz (1980) işkolik olan kişileri, sürekli iş içerikli konular üzerinde muhakeme eden bireyler olarak açıklamaktadır. İşkoliklik, kişinin kontrol mekanizmasını yitirmesine sebep olmakta ve bu kişilerin ancak çalıştıkları zamanlarda yaşamı anlamlı bulmaktadırlar (Temel, 2006).
- İşkolikler, sahip oldukları zamanın büyük bir bölümünü, işyerlerinde, iş ile ilgili konu veya alanlarda harcayan işe bağımlı kişiler olarak tanımlamaktadır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010).

İşkolikliği olumlu ve olumsuz olarak ifade eden birçok araştırmacı olduğu gözlemlenmektedir. Bunlardan bazıları (Oates, 1971) işkolikliğin olumsuz ya da zararlı olabilecek yönlerine vurgu yaparken; bazıları da (Cantarow, 1979); Machlowitz, 1980), işkolikliğin işten zevk alma, yaratıcılık gibi olumlu yönlerine vurgu yapmıştır. İşkolikliğin olumlu olduğunu ifade eden araştırmacılar, bu durum bireyin işte uzun süre severek vakit geçirmek istemesi, işini çok sevmesi olarak ifade etmişlerdir (Temel, 2006).

İşkolikliğin olumsuz olduğunu ifade eden yazarlar ise işkolikliğin mutsuz, obsesif, işlerini yerine getiremeyen bireyler olduğunu ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, Kutanis, ve Dosaliyeva, 2009).

Görüldüğü üzere işkolikliği her ne kadar pozitif olarak değerlendiren yazarlar olmuş olsa da işkoliklik genellikle olumsuz bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Özsoy E. , 2018). İşe gönülden adanma ve işkolikliğin birbirinden farklı olduğu, her iki durumda da çok çalışmanın söz konusu olduğu ancak gönülden çalışanlar için içsel bir motivasyon söz konusu iken, işkoliklerde çalışmak istemeseler dahi engel olamadıkları içsel bir zorlamanın olduğu gözlemlenmektedir (Doğan ve Tel, 2011).

İşkoliklik kavramının tarihsel gelişimi incelendiğinde ise; işkolik olma 1960'lı yılların sonunda işe ve çalışmaya karşı normal olmayan bir tavırla bağımlı olma anlamında

türetilmiş bir kavramdır. Ancak bu dönemde işkolik olmak bireyin performansını artıran pozitif bir ruh hali olarak ele alınmıştır. Fakat değişen hayat koşulları, ilerleyen teknolojik gelişmeler ve yaşam standartlarını yükseltmeye çalışmak gibi durumlarla birlikte kişilerin işkolik olma düzeyleri artmaktadır. İşkolik olan kişilerin ruhsal ve bedensel sağlıklarına, aile yaşantılarına ve çevreleri ile sosyalleşme durumlarına önemli zararlar verdiği görülmektedir. Bu durumun fark edilmesiyle beraber işkoliklik istenmeyen bir hâl olarak değerlendirmeye alınmıştır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

1.2. İşkolikliğin Belirtileri ve Özellikleri

İşkolikliğin belirtileri ve özelliklerinin incelenmesi ve değerlendirilmesi işkolikliğin nedenleri ve yapısı hakkında daha fazla bilgi edinmemize yardımcı olacaktır.

Cantorow ve Machlowitz, işkolikliğin temelinde bireylerin işini gerektiğinden fazla önemsemesinin yer aldığını ifade etmektedir. Ancak işkoliklik kavramına olumsuz bir durum olarak yaklaşan araştırmacılara göre, kavramın temelinde bireyin özel hayatındaki bazı problemlerden uzaklaşmak için çalıştığı belirtilmiştir. Bu durum kişide aşırı, kontrolü zor ve dengesiz bir çalışma isteği oluşturmaktadır (Temel, 2006, s. 108).

Kart bu yaklaşımları dikkate alarak, kişilerin işkolikliğe olan eğilimlerinin bireylerin kendileriyle yüzleşmekten, sorunlarından ve ailevi sorumluluklarından kaçmak için geliştirdikleri psikolojik bir mekanizmadan kaynaklanabileceğini ifade etmektedir (Bardakçı, 2007, s. 49).

Aydın ise; Stetson Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde yapılan araştırma sonuçlarına göre işkolikliğin kökeninde, finansal, toplumsal ve teknolojik belirleyiciler bulunduğunu belirtmiştir. Buna göre, çalışma ortamı, kişi üzerinde bir takım baskılar (daha fazla çalışmanın kıdem ve ücret artışı getirmesi vb.) oluşturmaktadır. Bu baskılar ile ailevi ve sosyal çevrenin beklentileri, bilişim teknolojisinin sunduğu iletişim ve etkileşim imkânlarının çalışma ortamında meydana getirdiği değişim gibi unsurlar işkoliklik eğilimi üzerinde etkilidir (Bardakçı ve Baloğlu, 2012, s. 49).

Yapılan araştırmalardan hareketle, işkolikliğin temelinde kişilerin karşılaştığı bireysel, ailevi ve sosyal yaşamındaki sorunlar, çalışma ortamındaki sosyal ve finansal durumları ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler olduğu anlaşılmaktadır (Serçeoğlu, 2015). Çeşitli problemlerin meydana getirdiği psikolojik bir mekanizma bireyi aşırı, dengesiz

ve düzensiz bir biçimde çalışmaya yönlendirmektedir. Teknolojik araçlar ise iş ve özel hayata ayrılan zamanın sınırlarını ortadan kaldırdığı için bu süreci etkilemektedir.

Harpaz ve Snir durumsallık yaklaşımından hareketle günümüzde her çalışan bireyin işkoliklik riski taşıdığını, bu riskin bireyin iş, aile ve sosyal çevresindeki değişimlerle birlikte ortaya çıktığını ifade etmektedir (Harpaz ve Snir, 2003; akt. Serçeoğlu, 2015). Bu bağlamda yapılan farklı çalışmalar sonucunda ulaşılan işkoliklik özellikleri aşağıdaki gibidir;

Ögel (2015), işkolikliğin belirtilerini yedi bağımlılık kriterine bağlamaktadır, bu kriterler ise aşağıda şöyle sıralanmıştır;

1. Çalışmayı durduramamak
2. Boş zaman aktivitelerine çok az zaman ayırmak ya da hiç zaman ayırmamak
3. Çalışmadığı zaman kendini rahat hissedememek
4. Çalışmaktan dolayı diğer sorumluluklarını ihmal etmek
5. Kendisine zarar vermesine rağmen çalışmaya devam etmek
6. Zamanın büyük bölümünü iş ile ilgili geçirmek
7. Çalışmaya ayrılan süreyi giderek artırmak

Ögel'e göre, belirtilerden en az üç tanesinin kişide bulunması halinde o kişinin işkolik olabileceğini ifade etmektedir (Ögel, 2015).

Garson (2015) işkolik olarak belirtilen bireylerin çoğunlukla aşağıdaki tutum ve ya hareketleri sergilediklerini ifade etmiştir:

- Haftada kırk saatten fazla çalışmak,
- Uykuya ve eğlenceye ayrılan zamanın boşa harcandığını düşünmek,
- Boş zamanlarda işle ilgili problemleri çözmeye, işle bağlantılı hobilerle ilgilenmeye odaklanmak,
- Öğle yemeği saatlerinde ve hatta yemek yerken bile işle ilgili konularla ilgilenmek,
- Araba kullanırken, başkaları ile konuşurken, dinlenirken dahi işle ilgili durumları düşünmek,
- Geç saatlere kadar hatta hafta sonlarında bile çalışmayı gereklilik olarak görmek,
- Zamanın çoğunu ofiste geçirmek ya da sık sık ofisle telefon görüşmelerinde bulunmak,

- İşyerinde diğer kişilere yetki vermede güçlük çekmek,
- Evde bulunulan zamanlarda da evi iş yeri gibi kullanıp çalışmak,
- Uzun saatler çalışmanın, işe çok fazla zaman ayırmanın aile ilişkilerine zarar verdiği farkında olmamak,
- İşyerine dair her şey yolunda olsa da endişeli tavırlar sergilemekten kendini alıkoyamamak,
- Çalışırken kendisinden işin dışında bir şey ile ilgilenmesi istenildiğinde sinirlenmek,
- İşte enerjik ve rekabet edilebilir tutum ve davranışlar sergilerken evde uyuşuk, ilgisiz ve depresif bir tavır sergilemek (Temel, 2006).

Robinson (2000) sağlıklı olmayan ve sorunlu aileler içerisinde büyüyen ve madde bağımlısı yetişkinlere sahip çocukların birçoğunun ileride işkolik olacaklarını ifade etmiştir. Bu kişiler yaşadıkları aile sorunlarından kaçmanın tek yolunun çalışmak olduğunu düşünürler. Robinson işkoliklik belirtilerinin belirlenerek tanımlanmasının işkolikliğin engellenebilmesine katkı sağlayacağını düşünmekte ve bu belirtileri on madde olarak açıklamaktadır. Robinson'un ifade ettiği işkoliklik belirtileri şunlardır (Serçeoğlu, 2015, s. 9-20):

1. Genellikle telaşlı ve acelecidirler,
2. Kontrol etme ihtiyaçları işkolik olmayan kişilere nazaran daha fazladır,
3. Her şeyin mükemmel olmasını arzu ederler,
4. Çevreleri ile olan ilişkilerinde genellikle problem yaşarlar,
5. Çalışırken iş dışındaki birçok şeyi önemsemeden kendilerini işe kaptırırlar,
6. Dinlenmekte, iş dışı aktivitelerde ve eğlenmekte problem yaşarlar,
7. Hayatlarını zorlaştırırlar,
8. Çoğunlukla tahammülleri yoktur ve asabidirler,
9. Kendilerini yetkin hissetmezler,
10. Kendi ihtiyaçlarını önemsemez ve ihmal ederler,

Yukarıda da ifade edildiği gibi işkolik kişiler, çalışan kişilerden oldukça farklı belirtiler sergilemektedir. Bu bağlamda çalışan bireyler ile işkolik bireyler arasındaki bu farklılıkları izah etmekte yarar vardır. Çok çalışan bireyler işinin gerektirdiklerini yapmak, işinde belli bir başarı düzeyine ulaşmak, yaşamını sürdürmek maksadı ile çalışmaya karşı motive olmuş kişilerdir. İşkoliklerin fazla çalışanlardan önemli farkları

ise; iş hakkında ileri derecede bir bağımlılık hissetmeleri, çalışmadıkları zamanlarda huzursuz oldukları ve işleri için her şeyi göze almalarıdır. Bu bağlamda çok çalışan kişiler, işine motive olmuş, başarıyı hedefleyen kişiler iken işkolik kişiler yaşamdaki tek motive edici etken olarak iş gören ve başarıyı yaşamın tek amacı haline getirmiş olan kişilerdir. İşkolik kişiler de çok çalışanlar gibi çalışmaya karşı içsel bir motivasyon duymakla birlikte işten memnun olma duygusu, onlarda narkotik bir etki yaratmaktadır ve işkolikler bu etkiyi devamlı hissedebilmek için çalışmayı bir bağımlılık haline getirmektedir. Çok çalışan kişiler işe, çalışmaya, kuruma karşı bir ilgi/sorumluluk hissederken, işkolik kişiler bunlara karşı aşırı bir bağlılık/bağımlılık duymaktadırlar (Temel, 2006).

1.3. İşkolik Tipolojileri

İşkoliklik, bireyin işe karşı davranışıyla alakalı olup bireyin işe atfettiği mana, işe güdülenmesini sağlayan etmenler, işten tatmin olma duygusu, işe karşı duyduğu alaka gibi etmenlere bağlı olarak değişik tiplerde oluşmaktadır. Sayısı bir hayli olan araştırmacılar tarafından bireylerin, değişik işkoliklik tipolojilerini ifade eden çeşitli sınıflandırmalar ortaya çıkarılmıştır (Temel, 2006). Bu tipolojiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1
İşkoliklik Tipolojileri

Robinson Tipolojisi	<ul style="list-style-type: none"> • Blumik işkolikler • Sürekli işkolikler • Dikkat eksikliği olan işkolikler • Zevk alan işkolikler
Scout, Moore ve Miceli Tipolojisi	<ul style="list-style-type: none"> • Kompulsif bağımlı işkolikler • Mükemmeliyetçi işkolikler • Başarı odaklı işkolikler
Oates Tipolojisi	<ul style="list-style-type: none"> • Gerçek işkolikler/Tam işkolikler • Dönüştürülmüş işkolikler/Değiştirilmiş işkolikler • Durumsal işkolikler • Sözde işkolikler/Sahte işkolikler • Hayalperest işkolikler

Tablo 1' in devamı

Naughton Tipolojisi	<ul style="list-style-type: none">• İşe bağımlı işkolikler• Saplantılı işkolikler• İşkolik olmayan işkolikler• Zorunlu işkolikler
Fassel Tipolojisi	<ul style="list-style-type: none">• Zorunlu çalışan işkolikler• Eğlence arayan işkolikler• Gizli çalışan işkolikler• İştahsız çalışan işkolikler
Spence ve Robbins Tipolojisi	<ul style="list-style-type: none">• Hevesli bağımlılar• Çalışma heveslileri• Sıkı çalışmaya gönülsüzler• İncinını yitirmiş çalışanlar• Rahatlamış çalışanlar• Meşgul olmayan çalışanlar
Vesnina Tipolojisi	<ul style="list-style-type: none">• Başkaları için işkolikler• Kendisi için işkolikler• Başarılı işkolikler• Başarısız işkolikler• Gizli işkolikler
Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	<ul style="list-style-type: none">• Hevesli çalışan işkolikler• İşinden zevk alan işkolikler• İşle ilgili olmayan işkolikler• İşkolikler

Kaynak: (Serçeoğlu, 2015)

1.3.1. Robinson Tipolojisi

Robinson işkolikliği, çalışanların yerine getirdikleri işe karşı nasıl bir tavır takındıklarına göre bir değerlendirme yapmaktadır. İşkoliklerin işe başlama ve işi tamamlama kriterlerine dayanarak birbirinden değişik dört yaklaşımla durumu özetlemektedir (Robinson, 2000).

- *Blumik İşkolikler (Bulimic Workaholic):* Bu işkolikler mükemmeliyetçi özelliklere sahip bireylerden oluşmaktadır. Mükemmeliyetçi tutumları bu kişileri bir kaygı yumağı haline getirip, bir türlü işe başlayamamalarına ve işi ertelemelerine sebep olmaktadır. Mükemmeliyetçi özelliklerinden ötürü de aldıkları işi gereksiz bir şekilde uzatıp işi bir türlü bitirememektedirler. Sonrasında ise teslim tarihine kısa bir süre kala fazla bir biçimde çalışarak

projeyi zamanında bitirmek için çaba harcarlar. Bu tutumlarının altında yatan temel sebep "Ben ya mükemmel yaparım ya da hiç yapmam" prensibidir (Robinson, 1998; akt. Zincirkıran, 2013).

- *Sürekli İşkolikler (Relentless Workaholic)*: Bu çeşit işkolikler "her şey dün bitmeliydi" ilkesi ile hareket etmektedirler. Daima kendilerinde üst seviyede bir çalışma azminin varlığını hisseden, bir işi bitirmek amacıyla gereğinden fazla çaba sarf eden bireylerden oluşmaktadır. Tamamen işi bitirmeye odaklanırlar ve ayrıntılara önem vermezler. Bunun yanı sıra sık sık kimlik karmaşasına da düşmektedirler. Bunun nedeni ise, diğer kişilerce tasdiklenme ve kendinde var olan eşi benzeri görülmemiş kabiliyetlerini kanıtlama isteğidir (Robinson, 1998; akt. Zincirkıran, 2013).
- *Dikkat Eksikliği Olan İşkolik Tipi (Attention-Deficit Workaholic)*: Dikkat eksikliği olan işkolikler aşırı iş yükünden adrenalin almaktadırlar. Çalışmaya karşı fazlaca motive olmuş şekildedirler. Bir projeye/göreve başlama konusunda sabırsız olan, yüksek risk taşıyan aktivitelere yönelen, mükemmeliyetçi özelliklere sahip, aynı anda farklı işlerle uğraşan, yeni fikirlerini bir an önce hayata geçirmek için sabırsızlanan bireylerden oluşmaktadır. Aceleci ve telaşa düşen bir yapıda olmakla beraber her şeyden hızlıca sıkılırlar. Aldıkları işlere bir türlü konsantre olamadıkları için işlerini de bu sebeple bitiremezler (Robinson, 1998; akt. Erdoğan, 2013).
- *Zevk Alan İşkolikler (Savoring Workaholic)*: İşkoliklik tipleri içinde zararsızmış gibi görünmesine karşın esasen temelinde bağımlı olma durumunu taşıdığı için aslında zararlı olan bir işkoliklik tipidir. Bu işkolikler içkiden zevk alan alkolikler gibi çalışmaktan zevk alırlar ve bu sebeple asla işlerini bitmiş olarak görmezler ve hatta biten işler üzerinde yeniden çalışılacak noktalar bularak, o iş üzerinde tekrar çalışırlar. Sistemli ve titizdirler. Tam mükemmeliyetçidirler; işin ne zaman biteceğini söyleyemezler ve projenin yetirince iyi olmadığı konusunda endişeye kapılırlar (Robinson, 1998; akt. Zincirkıran, 2013).

Görüldüğü üzere Robinson'un işkoliklik tipolojisinde kişisel sebepler oldukça baskınken, ortaya konulan yaklaşımlardan bazılarının da işe bağlı sebeplerden kaynaklı olduğunu söylemek mümkündür.

1.3.2. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli (1997) işkolikleri, vakitlerinin önemli bir bölümünü kendi arzularına bağlı olarak işyerinde geçiren, o anda iş görmeseler dahi akılları işte olan, örgütsel veya ekonomik sebeplerle çalışanlar olarak tanımlamaktadırlar. Scott vd. yapmış oldukları literatür taraması sonucu *kompulsif bağımlı (compulsive dependent workaholic)*, *mükemmeliyetçi (perfectionist workaholic)* ve *başarı odaklı achievement-oriented workaholic* olmak üzere üç farklı işkolik tipi davranış modeli olduğunu ileri sürmüşlerdir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010: 228).

- *Kompulsif Bağımlı (Compulsive Dependent Workaholic)*: Bu kategorideki işkolikler ailevi ve sosyal yaşamı hiçe saymak pahasına çalışarak zaman geçirme eğilimi gösteren bireylerdir. Bu bireyler başlangıçta düşündüklerinden daha fazla çalışırlar. Bağımlı olduklarının bilincindedirler fakat buna engel olamamaktadırlar. Bir takım sosyal ailevi sorunlar, sağlık sorunları gibi problemler yaşasalar dahi çalışmadıkları zamanlarda derin bir huzursuzluk hissi içerisine düşmekte ve çalışmaya devam etme arzuları dizginlenemez boyuttadır. Davranışları aşırı mantıksız, çalışmaya dair fikirleri ise saplantı ya da tutku halindedir. Scott ve arkadaşları kompulsif bağımlı işkoliklik ile hiddet, ruhsal gerilim ve ruhsal sorunlar arasında olumlu, performans ile iş tatmini arasında ise olumsuz bir bağ olacağını iddia etmişlerdir (Snir ve Harpaz, 2004).
- *Mükemmeliyetçi İşkolikler (Perfectionist Workaholic)*: Mükemmellik, düzen, zihinsel ve kişilerarası kontrol konusunda saplantıları söz konusudur. Sürekli biçimde kurallar ve listelerle uğraşmakta ve inatçı bir kişilik yapısına sahiptirler. Hayatlarının diğer alanlarında olduğu gibi iş ortamlarını da sürekli olarak kontrol altında tutmak istemektedirler. Boş zaman ve iş dışı aktivitelerini önemsemeyecek kadar çok çalışırlar. İş ve üretim işkolikler için, iş dışı aktivite yapmaktan ya da boş zaman geçirmekten vazgeçmenin bir ödülüdür. Bu aslında tüm işkoliklerin özelliğidir. Bu işkoliklik türü ile ruhsal gerilim seviyesi, ruhsal problemler, işgücü devri ve devamsızlık arasında olumlu bir bağın olduğu belirtilmiştir (Snir ve Harpaz, 2004).
- *Başarı odaklı İşkolikler (Achievement-Oriented Workaholic)*: örgütsel veya finansal açıdan bir gereklilik olmamasına karşın daha fazla çalışma arzusu gösteren

işkoliklerdir. Örgütlerde olumlu bir göz ile değerlendirilmektedirler. Çünkü zor görevleri başarmak için sürekli uğraşırlar ve rekabetçidirler. Bu başarılarını kanıtlamayı istemekteki tutumları ise bireye psikolojik yönden olumlu bir etki sağlamaktadır. Başarı odaklı işkoliklik ile bireyin fiziksel ve psikolojik yöndeki sağlıkları arasında olumlu bir ilişki vardır. Ayrıca iş ve yaşam tatmin düzeyleri ile performansları yüksek, işi gönüllü olarak bırakma olasılıkları ise düşüktür (Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008).

1.3.3. Oates Tipolojisi

İşkoliklik konusunda ilk çalışmalardan birisini yapmış olan Oates (1971), işkolikliği bir rahatsızlık olarak görmüş ve işkolikleri *gerçek-tam işkolik*, *dönüştürülmüş-değiştirilmiş işkolik*, *durumsal işkolik*, *sözde işkolik* ve *hayalperest işkolik* olmak üzere beş gruba ayırmaktadır (Temel, 2006: 104).

- *Gerçek-Tam İşkolikler (Dyed in the Wool Workaholic)*: Bu işkoliklerin dört belirgin özelliğinden söz edilmesi mümkündür; Profesyonellik, mükemmeliyetçilik, başkalarının yetersiz olmalarına tahammülsüzlük ve kendilerini örgütlerine adanmışlıktır. Tam bir mükemmeliyetçi olan gerçek işkolikler sorumluluk aldıkları her işe mutlaka damga vurmakta, kendilerine yüksek standartlar belirledikleri için de bireysel çalışarak iş arkadaşlarını yetersiz bulmaktadırlar (Serçeoğlu, 2015).
- *Dönüştürülmüş-Değiştirilmiş İşkolikler (Converted Workaholic)*: Bu grupta yer alan işkolikler bir önceki grup olan gerçek-tam işkolikler grubundan gelirler. Yapı olarak profesyoneldirler fakat profesyonel olmayanların yaşam tarzlarını özümsemişlerdir. Profesyoneller günün her saatinde çalışabilir ama profesyonel olmayanlar yani dönüştürülmüş-değiştirilmiş işkoliklerse kendilerinin belirledikleri zaman dilimleri içerisinde çalışırlar. Örneğin; iş gören çiftçi olarak çalışıyorsa kendi çalışma saatlerini gün doğumu ile gün batımı arasında ayarlarken, şirket iş göreni olarak çalışan bir kişi de 9-5 arası çalışmayı kendisine prensip haline getirmektedir. Görüldüğü üzere bu tip işkolik olan bireyler, çalışma sürelerinde çalışma limitini kendileri belirler, boş vakitlerini önemser, ekstra çalışma görevlerinden ve gereğinden çok mesaiden uzak dururlar (Zülfikar, 2007: 79-80).
- *Durumsal İşkolikler (Situational Workaholic)*: İşkoliklik özellikleri pek ön plana çıkmamasına rağmen şartlar oluştuğunda kompulsif iş bağımlısı olabilirler. İş

güvenliğini sağlamak, psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak veya itibarlarını artırmak için çaba gösterirler. Çalıştıkları iş alanlarında önemli bir seviyeye geldiklerinde ve ekonomik koşulları istedikleri düzeye ulaşıncaya daha duyarlı davranırlar (Temel, 2006).

- *Sözde-Sahte İşkolikler(Pseudo Workaholic)*: Bu gruptaki kişiler buldukları çevreye karşı, yaptıkları işe aşırı düşkünmüş gibi ve kendilerini ciddi bir çalışanmış gibi gösterirler. Yapı olarak işkolik değillerdir, fakat işkoliklere benzemeye çalışırlar. Örgüt başarısından ziyade kendi başarılarını düşünürler (Erdoğan, 2013).
- *Hayalperest İşkolikler(Escapist Workaholic)*: Bu tür işkolikler ise sosyal hayatlarındaki sorunları görmezden gelerek daha fazla iş ile alakadar olmayı tercih ederler. Bu işkolikler evlerine gitmekten ziyade çalıştıkları iş ortamlarında kalmaya gayret gösterirler. Mutsuz bir aile yaşantısı, kötü giden bir evlilik hayatı, eşinin anne ve babası ile aynı evde yamaktan zevk almayan veya mesai arkadaşlarını evinde beraber yaşadığı insanlara tercih etmesi sebebiyle işyerlerinde kendilerini daha mutlu ve huzurlu hissetmektedirler (Temel, 2006: 114).

1.3.4. Naughton'un Tipolojisi

Naughton işkolikleri; *işe bağımlı işkolikler*, *saplantılı işkolikler*, *işkolik olmayanlar* ve *zorunlu işkolik olmayanlar* olmak üzere dört grupta incelemektedir.

- *İşe Bağımlı İşkolikler (Job-Involvd Workaholic)*: Bu grupta olan işkoliklerde iş yükümlülüğü yüksektir. İşine bağlılıkları saplantı düzeyinde değildir. Görevlerini yerine getirdiklerinde tatmin olurlar. Yüksek başarı hedeflemekle beraber iş dışındaki faaliyetlerde pek ilgilenmedikleri varsayılır (Serçeoğlu, 2015).
- *Saplantılı İşkolikler (Compulsive Workaholic)*: Bu tür işkoliklerin saplantılı olma düzeyleri ve iş yükümlülüğü yüksektir (Öztürk, 2017). Aceleci oldukları ve fazla değişikliğe uğramayan iş tutumlarından dolayı işlerinde az düzeyde performans gösterecekleri öngörülür (Zincirkıran, 2013).
- *İşkolik Olmayanlar (Non-Workaholic)*: Bu tip çalışanların iş yükümlülükleri ile saplantı düzeyleri düşüktür. İş yaşamlarında yüksek hedefler peşinde koşmaz ve iş dışındaki yaşamlarına daha düşkün davranmaktadırlar (Öztürk, 2017).

- *Zorunlu İşkolik Olmayanlar (Compulsive Non-Workaholic)*: İş yükümlülüğü düşük kişilerdir. İş dışı aktivitelere önemli ölçüde zaman ve enerji harcarlar (Erkmen, 2013).

Naughton'un işkoliklik tiplerine bakıldığında işkolikliği dört kısımda ele aldığı görülmektedir. Bireyin işkolik oluşunu; kendi isteğiyle, saplantılarıyla ve zorunluluklarıyla ilişkilendirmiştir.

1.3.5. Fassel Tipolojisi

Fassel (1990)'de, işkoliklik kavramını Oates gibi hastalık olarak belirtmiş ve bu hastalığın kişinin hayatını yönetilemez hale getirdiğini ifade etmiştir. İşkolikliği dört grupta incelemiştir.

- *Zorunlu Çalışan İşkolikler (Compulsive Worker)*: Bu kategorideki işkolikler hayatlarının merkezlerine çalışmak kavramını yerleştirmişler ve tamamıyla çalışmaya güdülenmiş durumda olan kişilerdir. Geleceklerini çalışma üzerine kurmuşlardır. İşkoliklerle ilişkilendirilmiş çoğu özelliği taşımaktadırlar (Erkmen, 2013). Bu tipteki iş görenler kendilerini zorunluluk hissiyle çalışmaktan alıkoyamazlar ve evlerine muhakkak iş götürerek çalışma düşüncesinden bir türlü uzaklaşmayı başaramazlar (Erdoğan, 2013).
- *Eğlence Arayan İşkolikler (Binge Worker)*: Zorunlu işkoliklerin özelliklerini taşırlar. İş hayatlarında verimli olmaktan mutluluk duyan iş görenlerdir. Zamanlarının hepsini çalışmak için harcamazlar. Yavaş ve ölçülü çalışmayı sever ve çalışmaktan zevk duyarlar. Proje bitimine kadar çalışır, proje bitiminden sonra çalışma eğilimi göstermezler (Erdoğan, 2013).
- *Gizli Çalışan İşkolikler (Closed Worker)*: Normal iş yükünü yerine getiriyor gibi görünerek asıl iş yüklerini saklarlar. Gizli çalışanlar aldıkları projeleri sessiz ve derinden çalışarak tamamlarlar. Çalışmayı dinlenme odalarında veya çalışma arkadaşları uyurken sürdürmeye devam ederler. Bu işkoliklerin iş arkadaşları veya aileleri çalışanın bu bağımlılığının farkında değildirler (Serçeoğlu, 2015).
- *İştahsız Çalışan İşkolikler (Work Anorexic)*: Gerçek işkoliklerin tam tersi çalışmaktan kaçarlar. Çalışmaya güdülenme duyguları oldukça düşüktür bu sebeple çalışmaktan pek haz almazlar (Öztrak, 2017).

Fassel' in işkolikliği başarı, verimi gizlilik ve çalışma hevesi faktörlerine göre sınıflandırdığını ifade edebiliriz. Ancak burada ortaya konulan iştahsız çalışan işkolikler yaklaşımının işkoliklik tanımıyla bağdaşmadığını söylemek yerinde olacaktır (Zincirkıran, 2013).

1.3.6. Spence ve Robbins Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992), işkoliklik tutumlarını tanımlamaya yardımcı olan üç hususun varlığından söz etmektedir. Bu hususlar; *çalışmaya bağlılık (work involvement)*, *güdülenme hissi (feeling driven)* ve *çalışmaktan hoşlanma (work enjoyment)* olarak belirtilmektedir. Bireylerin bu özelliklere değişik seviyelerde (yüksek/düşük) değer vermesiyle bağlantılı olarak değişik işkoliklik tipleri açıklanmaktadır. Spence ve Robbins işkoliklik yaklaşımını açıklarken bir taraftan kişisel farklılıklara değinirken diğer bir yandan ise cinsiyet ayrımı konusuna da değinmişlerdir. Aşağıdaki tabloda Spence ve Robbins'in söz ettiği üç özellik dikkate alınarak oluşturulan işkoliklik tipolojisine yer verilmiştir (Burke, 2003, s.301; akt. Temel, 2006: 115-116).

Tablo 2
Spence ve Robbins İşkolik Tipolojisi

İşkolik Tipi	Çalışmaya Bağlılık (Work Involvement)	Güdülenme Hissi (Feeling Driven)	Çalışmaktan Hoşlanma (Work Enjoyment)
Hevesli Bağlımlılar (Enthusiast Addicts)	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Çalışma Heveslileri (Work Enthusiast)	Yüksek	Düşük	Yüksek
Sıkı Çalışmaya Gönülsüz Çalışanlar (Reluctant Hard Worker)	Yüksek	Düşük	Düşük
İnancını Yitirmiş Çalışanlar (Disenchanted Workers)	Düşük	Yüksek	Düşük

Tablo 2' nin devamı

Rahatlamış Çalışanlar (Relaxed Workers)	Düşük	Düşük	Yüksek
Meşgul Olmayan Çalışanlar (Unengaged Workers)	Düşük	Düşük	Düşük

Kaynak: (Buelens ve Poelmans, 2004; akt. Temel, 2006: 116)

Çalışmaya bağlılık (work involvement), güdülenme hissi (feling driven) ve çalışmaktan hoşlanma (work enjoyment) özelliklerinin dikkate alınarak oluşturulduğu tablodaki işkolik tiplerini altı başlık altında açıklamak mümkündür.

- *Hevesli Bağımlılar (Enthusiastic Addicts):* Bu kategorideki iş görenler çalışmaya karşı hevesli, hırslı, genellikle erkek olan yöneticilerdir. Sevdikleri işe bağımlı olup yaptıkları iş sonucu ödüllendirilmek isterler. Başarıya odaklanmış olduklarından iş ve yaşam tatminleri üst düzeydedir. Ancak buna rağmen aile yaşantılarından razı olmamaktadırlar. Bundan başka öbür işkolik bireylerden farklı olarak, insanları daha fazla çalışmaya yönlendiren para, mesuliyet, içten bağlılık duygusu ve kişisel gelişim etmenleri ile daha fazla güdülenmektedirler. İş devir oranlarının düşük olması sağlıklarına olumlu etki etmektedir. Hevesli bağımlıların işe bağımlılık, işten hoşlanma ve işe güdülenme seviyeleri oldukça yüksektir (Erkmen, 2013).
- *Çalışma Hevesliler (Work Enthusiast):* Büyük bir kısmı kadın çalışanlardan oluşan bu gruptaki iş görenler kendilerini gergin ve baskı altında hisseden, örgütlerde hiyerarşiye özgü olarak aşağı kademelerde kendilerine yer bulan ve hakkı olandan daha eksik düzeydeki ücretle çalıştıklarını düşünen kişiler olarak tanımlamaktadır. İş ve özel hayatları arasında denge kurmakta zorlanan kişilerdir. Çalışma heveslilerinin, işe bağımlılıkları ve işten hoşlanma seviyeleri yüksekken işe güdülenme duyguları düşük seviyededir (Serçeoğlu, 2015).
- *Sıkı Çalışmaya Gönülsüz Çalışanlar (Reluctant Hard Workers):* İçsel etkilerden ziyade dışsal sebepler dolayısıyla çalışan, ücret faktörü ile motive olmayıp, işverenle ilişkilerinin temelinde ücretten çok ahlak ilişkisi olan ve ahlak düzeyinin yüksek olduğu durumlarda işte kalmayı sürdüren bireylerdir. Aksi

takdirde yüksek ahlak düzeyinin olmadığı durumlarda işten ayrılma eğilimi gösteren çalışanları ifade etmektedir. Sıkı çalışmayı gönülsüz işe bağımlılıkları yüksek olmalarına rağmen işe güdülenme duyguları ve işten hoşlanma seviyeleri düşüktür.

- *İnancını Yitirmiş Çalışanlar (Disenchanted Workers)*: Örgütsel piramidin alt kademelerinde çalışan, düşük ücret alan, düşük nitelikte, çalışma saatleri 09-17 arası olmasına rağmen işlerini bir an önce bitirip kendisine tatil alanı oluşturmaya çalışan, üstlerinden, aldıkları ücretten ve arkadaşlarından yakınan dünyayı adaletsiz bir yer olarak gören kişileri ifade etmektedir. Bu kişiler örgüte bağlılık duymayıp yüksek derece örgütten ayrılma eğilimi gösterirler. İşe ve arkadaşlarına yabancılaşmış durumdadırlar. İnancını yitirmiş çalışanların işe bağımlılık seviyeleri ve işten hoşlanma seviyeleri düşükken, işe güdülenme hisleri yüksektir (Öztrak, 2017).
- *Rahatlamış Çalışanlar (Relaxed Workers)*: Bu tip işkolikler, hem iş hem aile yaşantıları arasında dengeyi sağlamış, işte olmaktan mutlu ve istikrarlı, ancak işten çıktıktan sonra da özel yaşamlarına vakit ayırabilen, çalıştıkları yerde baskı hissetmeyen genç, kalifiye ve çoğunlukla profesyonel kadınlardan oluşan kişilerdir. Üst yöneticilerin sekreterleri rahatlamış çalışanlar kategorisinde değerlendirilebilir. Bu kişilerin işe bağımlılıkları ve işe güdülenme duyguları düşükken işten hoşlanma seviyeleri yüksektir.
- *Meşgul Olmayan Çalışanlar/Adanmamış Çalışanlar (Unengaged Workers)*: İşe bağlılık duygusuna sahip olmayan, aile yaşamları düzgün, işteki sorumlulukları ile çok ilgilenmeyen, işyerindeki değişimlerden mutsuz olan iş tatmini düşük olan kişiler olarak bilinmektedirler (Buelens ve Poelmans, 2004; akt. Temel, 2006). Bu tip kişilerin işe bağımlılıkları, işe güdülenme, çalışmaktan hoşlanma duyguları düşüktür. Çünkü akıllarında sadece aileleri vardır. Aile yaşantısı çalışma yaşantısının önüne geçmektedir.

Spence ve Robbins' in geliştirdiği işkoliklik sınıflandırmasına ek olarak Buelens ve Poelmans aşağıdaki tipleri geliştirmiştir (Buelens ve Poelmans, 2004).

- *İsteksiz Çalışanlar (Reluctant Hard Workers)*: Dış baskılar sonucunda verimli çalışırlar ve çalışmaya daha az meyillidirler.

- *Yabancılaşmış Profesyoneller (Alienated Professionals):* Açıklanması zor bir gruptur. Onlar içten güdülenmiş, mutlu, ancak işlerine bağlı değildir. Bu gruba kendi iş ve çalıştıkları örgüte bağlı olanlar değil, hobilerine veya profesyonel becerilerine bağlı işgörenler örnek olabilir.

Buelens ve Poelmans' ın geliştirdiği işkolik tiplerinden isteksiz çalışanlar, Spence ve Robbins' in üzerinde çalıştığı işkoliklik tiplerinden gönülsüz sıkı çalışanlarla benzer yanlara sahiptir. Her iki işkoliklik tipinde de işkolik bireyin dışsal sebeplerden etkilendiği görülmektedir (Öztırak, 2017).

1.3.7. Vesnina Tipolojisi

Vesnina, kişiye ilişkin niteliklere dayandırarak ortaya koyduğu işkoliklik yaklaşımlarını telafi edilebilir olup olmaması açısından beş farklı şekilde ifade etmiştir (Dosaliyeva, 2009: 26-27).

- *Başkaları İçin İşkolikler:* Yoğun bir şekilde çalışan ve bu yoğunluktan zevk alan bireylerdir. Çok çalışmalarından, işlerine duydukları aşırı bağlılıktan, aileleri rahatsızdır fakat bu durumu bir türlü çözüme kavuşturamamaktadırlar (Erkmen, 2013).
- *Kendisi İçin İşkolikler:* Başkaları için işkolikler gibi aşırı derecede çalışmaktadırlar ancak aynı zamanda da yaptıkları işten de huzursuzluk duyan bireyler olarak tanımlanmaktadırlar. Bu işkoliklerin aynı zamanda sergiledikleri bu davranışlarından vazgeçme olasılıkları yüksektir (Akyüz, 2012).
- *Başarılı İşkolikler:* Yüksek mevkilerdeki iş görenlerden oluşan başarılı işkolikler, yüksek hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için ciddi iş yükü altına girerler ve yüklendikleri aşırı iş yüklerinin üstesinden gelerek hedefledikleri başarı noktasına ulaşmaktadırlar (Serçeoğlu, 2015).
- *Başarısız İşkolikler:* Yaşamlarındaki boşluğu iş ile doldurmaya çalışan ve devamlı gereksiz işlerle ilgili olan bireylerden oluşmaktadır (Erkmen, 2013).
- *Gizli İşkolikler:* Hayatlarındaki her şeyin kusursuz olmasını isteyen, yaşamlarındaki boşluğu doldurmak ve kendilerini ispatlamak adına üstün olduklarını isteyen bireylerdir (Serçeoğlu, 2015). Sosyal çevrelerine karşı işi sevmediklerini göstermeye çalışırlar fakat gerçekte tüm sevgi ve enerjisini iş için

harcırlar. Nitekim fiili durumda işkolik olduklarını gizlemelerinin altında yatan sebep ise; yakınlarından korkmalarıdır (Erdoğdu, 2013).

1.3.8. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

Japonya'da uzun süre işkoliklik üzerine incelemelerde bulunan Kanai ve Wakabayashi, Spence ve Robbins tarafından geliştirilen modelin *çalışmadan hoşlanma, çalışma ilgisi, çalışma yönelimi ve boyutlarını* esas alarak dört çeşit işkoliklik tipinden söz etmektedirler. Bunlar; *hevesli çalışan, işinden zevk alan, işle ilgisi olmayan ve işkolikler* şeklinde ifade edilebilir. Hevesli çalışanlar, çalışmayı seven ve çalışmaktan aşırı derecede haz alan kişilerdir. Bu kişilerin güdülenme hisleri oldukça yüksektir. İşinden zevk alanlar, çalışmadan hoşlanma düzeyleri yüksek olan ancak güdülenme hisleri düşük olan kişilerdir. İşle ilgisi olmayan çalışanların hem çalışmadan zevk alma düzeyleri hem de güdülenme düzeyleri düşüktür. İşkolik çalışanların ise; çalışmadan haz alma düzeyleri düşük ancak güdülenme hisleri yüksektir (Bardakçı, 2007: 5-7).

Tablo 3
Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

Belirlenen Boyutlar	Hevesli Çalışanlar	İşinden Zevk Alanlar	İşkolikler	İşle İlgisi Olmayanlar
Çalışmadan Hoşlanma	Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük
Güdülenme Hissi	Yüksek	Düşük	Yüksek	Düşük

Tablo 3' te görüldüğü gibi Kanai ve Wakabayashi' nin ortaya koyduğu işkoliklik tipleri, çalışmadan hoşlanma ve güdülenme hissinin yüksek veya düşük olmasına göre belirlenmiştir.

1.4. İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik neden ve nasıl ortaya çıkmaktadır? İşkolikliğe daha çok kimlerde rastlanılmaktadır? gibi sorular bu ve buna benzer sorulara cevap bulmak adına bir çok araştırma yapılmıştır. Fakat bu araştırmalar sonucunda genel kabul görmüş ortak bir

kaniya ulaşılamadığı için işkolikliğin nedenleri konusunda birlik sağlanılamamıştır. Bunun en temel sebebiyse işkolikliğin değişik birden fazla sebebi içeriyor olmasındır. Literatürde, İşkolikliğe sebep olan konular üzerinde henüz bir uzlaşıya varılamamış olsa da yapılan birçok araştırma işkolikliğin kaynağında kişinin karşılaştığı sosyal, ailesel ve kişisel problemler, çalışma ortamındaki sosyal finansal koşullar ve iletişim teknolojisinde yaşanan değişim ve gelişmeler olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Temel, 2006).

Günümüzde her çalışan işkoliklik riski taşımakta olup bu risk kişilerin içinde buldukları iş, aile ve sosyal çevresindeki değişim ile ortaya çıkmaktadır (Bardakçı, 2007: 47). İstenmeyen yaşam koşulları, kişilerin memnun kalmadığı aile yaşantısından kaçış sonucu işkolik olunabileceği gibi, gerçekten çalışmanın işin ve iş ortamının sevilmesi ya da başarı hedeflerine ulaşma isteği gibi nedenlerle de işkolik olunabilmektedir. Bununla birlikte birtakım insanlar bireye özgü olan nedenlerden (ekonomik ve ailesel), bazıları da örgütsel (örgüt költürü, kariyer yapma zorunluluğu vb.) nedenlerden dolayı işkolik olmaktadır (akır, 2001: 60).

Birçok literatür taramasında bu alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde işkoliklik probleminin üç temel nedenden kaynaklandığına vurgu yapılmıştır. Bunlar; sosyal finansal ve teknik nedenlerdir. İşkolikliğe eğilimli insanlar, giderek daha fazla çalışmayı gerekli kılan iş düzeni ve bu düzene uyan iş çevrelerinden ötürü oluşan rekabet sebebiyle, çok çalışmazlarsa geri kalacaklarını düşünmektedirler. İş ortamının oluşturduğu bu sosyal baskı, işkolikliğin sosyal nedenini oluşurmaktadır. Ortaya konulan bir diğer neden ise, başarı kavramının gitgide parasal ve iktisadi kazanımlarla ilişkilendirilmesi, ekonomik istikrarsızlık gibi işkolikliğin ekonomik boyutunu oluşturan finansal etmenlerdir. Daha fazla çalışmanın, hem maddi olarak bireye birtakım kazanımlar getirdiği hem de kıdem olarak ilerlemeyi sağladığı iş ortamlarında işkoliklik eğilimleri yüksek olmaktadır (Bardakçı, 2007: 49). Nitekim bu görüşlerden yola çıkılarak işkolikliğin nedenlerini aşağıda birkaç başlık altında değerlendirmek yararlı olacaktır.

1.4.1 Örgütsel Faktörlerin Rolü

İşkolikliğe sebep olan örgütsel etmenler incelendiğinde mevzunun bu yönde geniş kapsamlı bir çerçevede ele alındığı görölmektedir. Öyle ki araştırma yapan bazı kişiler

işkoliklik davranışının ortaya çıkmasında ve devamlı hale gelmesinde örgütsel etmenlerin mühim derecede etkili olduğunu vurgulamaktadırlar. İşkolikliğin geliştirilmesinde ve süreklileştirilmesinde örgütsel faktörlerin rolünü vurgulayan bazı araştırmacılara göre çalışılan organizasyonun iklimi, iş görenin işkolik bir birey olmasında belli bir etkiye sahiptir. (Burke, 2000; akt. Bayraktaroğlu, Ersoy Y, ve Çetinel, 2015).

Burke (2000) 'ye göre örgütler, işkolik çalışanları örgüte daha faydalı buldukları için bu tarz çalışanları ödüllendirme yoluna gitmektedirler. Uzun saatler çalışmanın olumlu olarak değerlendirildiğini gören çalışanlar yönetimin dikkatini çekmek, ödül almak ve daha çok kariyer geliştirme imkânlarına sahip olmak için işkoliklik davranışlarını sergilemeye ve bu nedenle işkolik olmaya başlamaktadırlar. Çalışmalarının bir karşılığı olarak birtakım ödüller elde ettiklerinde, devamlı olarak çalışmaya karşı daha çok adapte olmaktadır (Burke, 2000; akt. Serçeoğlu, 2015).

Ayrıca bir örgütte birden fazla işkolikliğin var olmasının öbür iş görenleri etkileyebildiğini ve böylelikle işkolikliğin organizasyonlarda genel bir tutum halini alabileceğini de belirtmektedir (Burke, 2000; akt. Bayraktaroğlu, Ersoy Y, ve Çetinel, 2015).

Detaylı kontrol sistemi ve her şeyin sürekli denetlenmesi işkolikliğin oluşmasına sebep olan bir diğer faktördür. Bu yaklaşımın temelinde çalışan personele karşı güvensizlik duygusu yatmaktadır. Çalışanlar yöneticilerinin gözüne girebilmek için daha çok çalışmak zorunda kalmakta ve işkolik olmaktadır. İşkolikliğin en önemli özelliklerinden biri devamlı başarılı olma ve diğer insanlarca onaylanma arzusudur. Birey başarı gösterememekten, diğer kişilerin gözünden düşmekten, tembellikle itham edilmekten korkmaktadır (Dosaliyeva, 2009). Kişileri işkolikliğe iten diğer bir sebepte, organizasyonların elinde bulundurduğu sınırlı kaynaklar sebebiyle çalışanların performansları doğrultusunda sınırlı maddi olanaklar sunmalarıdır. Söz konusu olanakları artırabilmek maksadıyla bireyler daha fazla iş görme ediminde bulunurlar (Müller ve Schotter, 2010). Burke'de çalışanların işini kaybetmemek için daha fazla çalıştıkları konusunda hem fikirdir. Bu tarz iş görenler, tüm yoğunluklarını çalışarak elde edecekleri başarıya verirler ve bu sebeple aslında yapabilecekleri öbür etkinlikler için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar. Ayrıca işkolikler daha tesirli ve randımanlı olabilmek için çalışmaya daha fazla vakit ayırmaya, ailelerinden, boş vakitlerinde yaptıkları faaliyetlerinden özveride bulunmaya mecbur kalmaktadırlar. Bu durum

yalnızca bireyin kendisini değil, çevresini de çoğu zaman olumsuz etkilemektedir (Serçeoğlu, 2015).

İşte çok fazla iş yükü, kısıtlı kariyer imkânları, iş görenin yaptığı iş üstünde az seviyede kontrol sahibi olması vb. örgütle ilgili nitelikler, çalışanın işe dair endişeler yaşamasına ve bu nedenlerden ötürü işinden olma korkusu ile gereğinden çok çalışmasına sebep olmaktadır (Burke, 2001).

1.4.2. Ailesel Faktörlerin Rolü

İşkolikliğe neden olan bir diğer faktör ise bireyin aile yapısı ve aile ilişkileridir. Sağlıklı bir aile yapısına ve yaşantısına sahip olmayan kişiler yaşanan aile ile ilgili sorunlar nedeniyle işi, bir uzaklaşma yolu olarak görmeleri, işin arkasına sinme hissi duymaları, ailesel huzursuzlukları ile birlikte işkoliklik eğilimi gösterebilmektedirler. Aynı zamanda söz konusu bireyler, aile yaşantılarından tatmin olamamaları sebebiyle eksikliğini hissettikleri bu doyumunu, iş ortamında ulaştıkları başarıları ile telafi ederek tatmin olmaya çalışmaktadır. Bu sebeple de işle ilgili konulara, ailevi (sosyal hayatındaki) konulardan daha çok değer vermektedirler. Ulrich ve Dunne (1986)'a göre, işe karşı oluşan bu bağımlılık(işkoliklik), çocukluk dönemlerinde yaşanan duygusal, ekonomik ve kültürel yoksunluklar ile de ortaya çıkabilmektedir. Aile tesiri ile bu bireyler 20'li veya 30'lu yaşlarda iş gördükleri örgütlerde aşırı bir biçimde beğenilme ve kabul görme isteği duyarak, gereğinden fazla çalışmaya eğilim gösterdikleri görülmektedir (Garson, 2005).

Bireylerin çocukluk çağında, ebeveynlerinden biri veya her ikisinde işkolik eğilimi görülmüşse, aile fertleri arasındaki fonksiyonlar yeterince işlemiyorsa, kişilerarası problemler fazlaysa, kişiler üzerinde baskı hissediyorlarsa, aile içinde mükemmeliyetçilik ile ilgili gerçekçi olmayan hedefler konuluyorsa, başarıları ödüllendiriliyor ve başarısızlıklar daima cezalandırılıyorsa ailede işkoliklik davranışlarının gelişmesi için temel hazırlanıyor demektir (Temel, 2006).

1.4.3. Kişilik Özelliklerinin Rolü

İşkoliklik eğiliminin öncüllerini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmalar, işkoliklik eğilimini artıran bir unsur olarak kişilik faktörünün ve inançlarının önemini ortaya koymaktadır. Bireyin işe dair amaçlarına varma isteği, işini ve bununla ilişkili

olarak bulunduğu pozisyonunu kaybetme endişesi ve günlük yaşamındaki bireylerarası münasebetlerinde türlü sorunlarının olması işi ile daha fazla alakadar olmasına sebep olabilmektedir. Bunun birlikte, genellikle A kişilik tipindeki bireylerin, hassas, sabırsız, ayak direyen, hırslı olma gibi özellikleri, onların işin kendi kontrolünde olması isteğiyle hareket etmelerine ve zihinlerinin sürekli olarak işle ilgili konularla meşgul olmasına neden olmaktadır. Ayrıca hem zamanla, hem kendileriyle hem de yakınlarıyla sürekli rekabet halinde olmaktadır (Temel, 2006). İşkoliklerin güçlü, rekabetçi olma gibi özelliklere sahip olmaları da bu durumu destekler niteliktedir. İşkolikliğin başlamasına yol açan sebep her ne olursa olsun, aynı dönüşüm süreci tüm işkoliklerde görülmektedir. Fakat aynı toplumsal kültürde yaşayan, aynı örgütsel uygulamalar altında çalışan ama işe yönelik tutumları farklılaşan birçok çalışan vardır. Bu farklılığın altında yatan temel neden kişilik özellikleridir. A tipi kişiliğe sahip olanlar, obsesif-kompulsif nevroitikler, başarısızlık korkusu olanlar ve kontrol ihtiyacı problemi yaşayanlar daha kolay işkolik olmaktadır (Snir ve Harpaz, 2004). Narsizm eğilimi yüksek bireyler ise güç elde etme arzusu yüksek, kendilerini çevredeki insanlardan daha üstün ve başarılı gören, sürekli olarak çevrelerindeki insanlardan daha ayrıcalıklı ve güçlü olduğunu ispatlamaya çalışan egoist kimselerdir. Bu tip kişilik özelliklerine sahip olan bireyle de yüksek düzeyde işkoliklik eğilimi göstermektedirler.

1.4.4. Teknik, Sosyal Ve Finansal Etkenlerin Rolü

İş, bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmesini sağlayan bir gelir kaynağı olmakla birlikte, sahip oldukları bilgi ve maharetleri kullanabildikleri bir faaliyet alanı olması, ev ortamından farklı nitelikler sergiledikleri, toplumla alakalı ilişkilerin gelişmesini sağlaması gibi özellikleriyle de önem taşımaktadır. Sanayi dönemi ile birlikte, bireylerin işe karşı yaklaşımları, iş ortamında üstlenilen görevler, iş yaşamındaki teknik gelişmelerin sosyal yaşamlarında oluşturdukları değişimler de işkolikliğin birçok boyutunun ortaya çıkmasında büyük öneme sahiptir. Bunlarla ilişkili olarak, işkolikliğin sosyal, finansal ve teknik olmak üzere üç nedenden kaynaklandığını ifade etmek mümkündür. Dr. Randall Hansen de işkoliklik ile ilgili yaptığı araştırmada bireylerin işe karşı olan bağımlılıklarını sosyal, finansal ve teknolojik etmenlere dayandırmaktadır (Temel, 2006).

İşkolikliğin kaynaklandığı ilk temel neden olarak sosyal nedenlerden söz edecek olursak; çalışma ortamının birey üzerinde yarattığı sosyal baskılar, git gide daha fazla çalışmayı gerektiren iş düzeni ve bu düzene ayak uyduran iş çevreleri, iş görenlerin fazla çalışmazlarsa geride kalacakları düşüncelerine kapılmaları işkolikliğin sosyal nedenini oluşturmaktadır (Bardakçı, 2007).

İşkolikliğin kaynaklandığı bir diğer neden de finansal nedenlerdir. Başarının zaman ilerledikçe daha çok ekonomik getiriyle değerlendirilmesi, ekonomik istikrasızlık işkolikliğin finansal boyutunu oluşturmaktadır (Temel, 2006). Hayatını sürdürmek ve mesuliyetlerinin bilincinde olarak gereğini yapmak için bir ekonomik kazanca sahip olmak zorunda olan iş görenler, çok çalışmanın bireye bir takım kazanımlar getirdiğini hem de kıdem olarak ilerlemeyi sağladığını düşünmekte ve bu nedenle çalışma ortamlarında daha fazla çalışma eğilimi göstererek işkoliklik davranışı sergilemektedirler (Bardakçı, 2007).

İşkolikliğin kaynaklandığı üçüncü neden ise teknolojidir. Günümüzde, internetin ve bilgisayar odaklı işlerin gelişip artması ile birlikte, çalışanlar artık arzu ettikleri zaman istek duydukları yerlerde çalışabilmektedir. Bu olumlu yönlerinin yanında aynı zamanda, bireyin işe ayırdığı sürenin sınırlarını belirleyememesi gibi oldukça önemli bir sorunu da getirmektedir. Ayrıca çalışanları çalışma saatlerinin dışında daha fazla çalışmaya itebilmekte ve çalışanların iş ve özel hayatının sınırlarını birbirini içerisine sokabilmektedir (Beek ve diğerleri, 2012; akt. Serçeoğlu, 2015).

Sonuç olarak; işkolikliğin nedenlerini sınıflandırma yapmadan incelediğimizde etkili olan faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz; tercih edilemeyen hayat koşulları, sıkıntılı aile yaşantısından ve kişinin kendi duyguları ile yüzleşmekten kaçması, daha fazla çalışmayı destekleyen örgüt kültürü ve insan kaynakları uygulamaları, diğer çalışma arkadaşlarından geride kalma ve işini kaybetme korkusu, iş görenin işi üzerindeki düşük hâkimiyeti, teknolojik gelişmeler, maddi ve finansal sebepler, sorunu aile ortamında büyümek, ebeveynlerin, akrabaların ya da toplumun yüksek beklentileri ve benzerleridir (Dosaliyeva, 2009).

1.5. İşkolikliğin Sonuçları

İşkoliklik davranışının etki ve sonuçları kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. İşkolikliğin, işkolik kimselere, sosyal çevrelerine, iş gördükleri organizasyona birden

fazla tesiri vardır. Fakat işkolikliğin birey ve örgüt için olumlu veya olumsuz etkiler doğuracağı konusunda literatürde net bir uzlaşma olmaması çoğunlukla bazı yöneticiler tarafından işkolikliğin olumlu bir davranış olarak algılanmasına neden olmakta ve hatta bu sebeple işkolik bireylerin ödüllendirilmesi yoluna dahi gidilmektedir. İşkolikliğin ilk dönemlerinde örgüte sağladığı yararlar sebebiyle pozitif etkilerinin daha ön planda olduğu fakat uzun vadede negatif etkilerinin çok daha fazla ön plana çıktığı görüşünden yola çıkılarak işkolikliğin sonuçları dört başlık altında incelenebilir. Bu etki veya sonuçlar şunlardır;

- *Fizyolojik Etkiler:* Literatür incelemesi yapıldığında işkolikliğin bireyin genel sağlığını olumsuz yönde etkilediği, sonuçlarının farklı ülkelerde değişik hastalıklara neden olduğu ve işkoliklik türüne göre farklı şiddet ve özellikte sağlık problemleri oluşturulduğu ifade edilmektedir. Kuzey Amerika'da işkoliklik durumu daha önemli düzeyde insan sağlığını ilgilendiren problemleri oluştururken, Japonya'da daha az sayıda hastalığı tetiklemektedir. Bu bağlamda işkolikliğin fizyolojik sonuçlarından kaynaklı sağlık problemlerine ait örnekleri; bağışıklık sisteminin zayıflaması, kalp ve damar rahatsızlıkları, tansiyon, aşırı yorgunluk ve dalgınlık, cinsel istekte azalma, mide rahatsızlıkları ilaç bağımlılıkları, soğuk algınlıklarında artış ve benzeri şekilde sıralayabiliriz (Bardakçı ve Baloğlu, 2012).
- *Psikolojik Etkiler:* İşkoliklik, bireyi fizyolojik olarak etkilediği kadar psikolojik olarak da etkilemektedir. İşkolik olduğunun bilincinde olmayan bireylerin farkında olmadan psikolojileri bozulmakta ve bu durum günlük yaşantısını, kişinin bizzat kendisini ve çevresini oldukça etkilemektedir. İşkoliklik bireylerde saplantı, sinirlilik, depresyon, suçluluk hissi, sabırsızlık, kötümserlik, sürekli endişeli olma hali, çevresini sürekli eleştirme ve savunma güdüsünün artması gibi psikolojik rahatsızlıklara sebep olmaktadır (Temel, 2006).

Bazı araştırmacılar ise, işkoliklik ile stres arasında bir bağlantı kurmakta ayrıca bireyin ailesinden ve yaşadığı bazı sosyal problemlerden kaçış olarak işkolikliğe yöneldiğini ifade etmektedir. Bu tipteki bireyler, hayatlarında kendileri için neyin daha öncelikli olduğunu saptamakta güçlük çeker ve karmaşa yaşarlar. Bireylerin yaşadıkları bu karmaşa ise, iş ortamında ciddi bir stres yaşamalarına neden olmaktadır (Bardakçı, 2007).

- *Sosyal Etkiler:* işkolikliğin sosyal etkileri, bireyin sosyal yaşantılarını olumsuz etkileyen unsurlardan oluşmaktadır. Bu durumun altındaki temel sebep ise kişinin tüm zamanını, sevgi, istek ve enerjisini işe vermesidir. İşkolikliğin sosyolojik sonuçlarından kaynaklı problemlere ait örnekleri: sosyal çevresi ile birlikte olma ve birlikte bir şeyler paylaşarak eğlenme isteğinde azalma, insanların kendisine yardım etmediği düşüncesine kapılma, aile-iş arkadaşlarına karşı tahammülsüzlük, duyarsızlaşma, ilgisizlik ve sürekli eleştirme hali, aile bireyleri ile bağların zayıflaması, iş arkadaşlarına karşı güvensizlik ve benzeri şekilde sıralanabilir (Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

Son zamanlarda gerçekleştirilen bilime dayanan araştırmalarda işkoliklik ve aile huzuru arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve sadece eşlerin değil, ailedeki büyük çocukların da işkolik anne-babadan olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010).

İşkolik bireyler iş üzerinde çalışmak için ileri boyutta bir istek duymakta, iş gördükleri vakitlerde kendilerini daha iyi hissetmektedir. Bu sebeple aşırı çalışmanın fiziki sağlıklarını ve kişiler arasındaki ilişkilerini kötü yönde etkilediğinin bilincinde olamamaktadırlar. Bu durum alkol kullanan bireylerin, alkol aldıkları vakitlerde zihinlerinin uyuşuk olması ve söz konusu durumlarıyla hayatlarındaki zorluklara karşı koyma gücünde olduklarını hissetmemeleri ile benzer durumlar gösterdiğinden yola çıkılarak işkoliklik ile alkol bağımlılığı arasında bir bağlantı kurulmaktadır (Temel, 2006). Bunlara ek olarak işkoliklik, enformatik ve teknolojik araçların sunduğu zamana ve mekâna bağlı olmaksızın çalışma imkânlarının sağladığı bu kolaylık sayesinde ortaya çıktığı belirtilmektedir. Ayrıca iş ile çalışmaya karşı ileri düzeyde ve kontrol dışı bir bağlılık oluşturan bu durum, vücut sağlığına ek olarak ruhsal sağlığa da zararlı tesirleri olan ve kişilerin mesleğinde, aile ve sosyal hayatında olumlu karşılanamayacak düzeydeki değişimlere sebep olan ruh hali olarak tanımlanabilmektedir (Bardakçı, 2007).

- *Örgütsel Etkiler:* İşkolikliğin örgütsel etkileri incelendiğinde ve işkolikliğe olumsuz olarak bakan çalışmalarda işkolik bireyin karşılaştıkları sağlık problemlerinin örgütsel yansımalarının işgücü verimliliğini ve bu yönden de örgütsel verimlilik üzerinde etkilidir. İşkolikliği olumlu yönden değerlendiren ve ona olumlu bir örgütsel perspektif ile yaklaşan çalışmalarda, işkoliklik

tutumunun iş performansı, işten ayrılma maksadı gibi kavramlara etkisi üzerinde durur. İşkolikliği olumsuz bakış açısıyla değerlendiren araştırmalarda ise, işkolikleri mutsuz, iş performansları yetersiz ve iş arkadaşlarına zorluk yaratan kişiler olarak ifade eder ve olumsuz örgütsel konulara odaklanılmıştır (Salihoğlu, 2014).

İşkolikliğin kişilerarası çatışma, moral bozukluğu, yaratıcılığın azalması, stres düzeyinin artması, tükenmişlik eğiliminin artması, hata yapma paylarında artış, sürdürülebilir düzeyde yüksek performans sergileyememe, verim düşüklüğü, işyerinde uyumsuzluk gibi örgütsel açıdan istenilmeyen birçok sonuca yol açtığı söylenebilir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010).

Nitekim etki ve sonuçlar incelendiğinde işkolikliğin bireye, ailesine, sosyal çevresine, örgüte karşı olumsuz etkilerinin olduğu açıktır. Öncelikle, işkolik bireyler vakitlerinin çoğunu işlerine ayırdıkları için fiziksel ve zihinsel olarak yorgunluk hissederler, uykuları düzensizleşir, uyuyamazlar veya sabah kalkınca yorgun hissederler. Buna bağlı olarak öfkelerini kontrol etmede güçlük çekebilmekte ve psikolojileri bozulabilmektedir. Bu psikolojik bozukluk ile aile ilişkiler kötüleşmekte, aileleriyle ve içinde yaşadıkları toplumla çatışma yaşayabilirler. Böylelikle günden güne asosyalleşirler. Bunun sonucunda da ailelerinden ve toplumdan uzaklaşmaya başlarlar ve giderek yalnızlaşırlar (Bardakçı, 2007). Organizasyonlarda çok çalışan bireyler uzun olmayan bir zamanda daha yoğun çalışarak yerinde bir performans sergileyip daha çabuk terfilerini kolaylaştırabilir. Ancak bu yoğun çalışma temposu bireyin hızla tükenmesini beraberinde getirmektedir. Bu tükenmişliğin sonucu olarak iş yapma edimlerini yerine getirmekte zorluk yaşamaları ya da yerine getirememeleri, verimsiz çalışmalarını vb. sebeplerden dolayı örgüte yükledikleri maliyetler gündem konusu olabilmektedir (Zincirkıran, 2013).

1.6. İşkolikliğin Tedavisi/Önlenmesi

Gini (1998), işkolikliği bulaşıcı bir hastalık olarak kabul etmektedir. İşkolik bireyler, işe karşı aşırı bağımlılık gibi davranışsal bir rahatsızlık sergilemektedirler (Temel, 2006).

Yaşamlarındaki boşluğu aşırı çalışmayla doldurmaya çalışan işkoliklerin tedavisi "işkolik" olduklarını öğrenmeleri ve bu hastalığı kabul etmeleriyle başlamaktadır. İşkoliklerin iyileşme sürecinde hem kendilerinin hem de bağlı buldukları örgütlerin, tedavi için uygulayabileceği bazı yöntemler bulunmaktadır. Bu maksatla kişisel danışmanlık, aile terapisi, işyeri engellemeleri vb. uygulamalar geliştirilmiştir. İşkolikliğin iyileştirilmesine yönelik gerçekleştirilen uygulama ve politikaları şu şekilde açıklamak mümkündür (Gini,1998; akt. Temel, 2006, s. 123).

- *Kişisel Danışmanlık:* Bu yöntemde bireyin neden işkoliklik davranışları gösterdiğinin üzerine gidilip, bireyin hangi fikir ve duygulara sahip olduğu belirlenir. Bireyin işkoliklik bağımlılık düzeyinin azaltılması amaçlanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda bireylerle yüz yüze görüşmeler yapılmaktadır. İşkolik bireylerin uğraşacağı yeni aktiviteler ve hobiler oluşturularak bu tür çalışanların ruhsal yönden rahatlamasına katkı sağlanmaktadır.
- *Aile Terapisi:* İşkolikler sosyal çevrelerine ve ailelerine gereken zamanı ayırmak ve kaliteli zaman geçirmek yerine işi ile ilgilenmeyi tercih etmekte ve bu durum ilerleyen zamanlarda aile içerisinde pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu noktada işkolikliğin nedenlerinin tespiti önemlidir. Bir an önce işkolikliğin aile dışı faktörlerden mi yoksa aile içi faktörlerden mi kaynaklandığının tespiti yapılmalı ve eğer aile içerisindeki ilişkilerden ya da yetiştirilme tarzından kaynaklı sorun varsa bunun tedavisi için aile terapisi yöntemine başvurulmalıdır. Bu türden sorunlarda aile terapisi ile aile üyelerinin özellikleri ve birbirlerine karşı olan davranış biçimleri tespit edilerek, işkolikliğe neden olan unsurlar ortaya çıkarılmaktadır. Aile içerisinde gerçeklikten uzak beklentilerin oluşmasını engelleyerek çatışmaları önlemek ve birlikte kaliteli zaman geçirmek sağlanmaktadır.
- *İşyeri Politika ve Uygulamaları:* Bu uygulamada öncelikli olarak yapılması gereken, organizasyonlarda işkolik çalışanlarla işkolik olmayan çalışanları ayırıp birbirlerini olumsuz etkilemelerini engellemektir. Organizasyonlar, çalışmayla sürekli meşgul olmanın önlenmesi adına işyeri politika ve uygulamaları ile iş görenlerin çeşitli faaliyetlere yönlendirilmesini sağlanmalı ve çok çalışmaktan ziyade verimli çalışmaya odak oluşturmak için ödüllendirmenin etkin olduğu bir sistemi geliştirmesi gerekmektedir. İş görenlere, işlerinde başarı sağlamak adına

gerçekleştirdikleri fazla çalışmasının yararlı olacağı değil yaratıcılığın daha önemli olduğu konusunda bilgilendirme yapılması gerekmektedir. Böylece bu tip çalışanlarda zihin dinginliği ile örgüte yarar sağlayacağı düşüncesi oluşmaktadır (Temel, 2006).

Son yıllarda, birçok örgüt sanal ofis ortamında çalışma veya "telecommuting" çalışma formatını yeğlemektedir. Sanal ofis uygulamaları, çalışanların çalışma ve aile hayatı arasındaki istikrarı sağlamaları açısından bir fırsat sunmaktadır. İş görenlerin çalışma ve aile yaşamını bir dengede tutabilmeleri maksadıyla çalışan destek sistemleri geliştirilip örgüt politikasına eklenmesi ve örgüt politikaları arasında uygulanması gerekmektedir. Örgütte ekip ruhu bilincinin oluşturulması ve kişiler arası ilişkilerin geliştirilip iyileştirilmesi için iş görenler arasında bir destek mekanizması oluşturulmalıdır. Örgütte etkinlik, verimlilik ve sadakat simgesi olarak kabul gören aşırı çalışma timi yıkılmalıdır. Telekonferans uygulamaları ile yönlendirilerek, organizasyonda işkolizmin etkileri azaltılmalıdır (Garson, 2005).

İşkolikliğin önlenmesi veya tedavi edilmesine yönelik yukarıda ifade edilen uygulama ve politikalar geneli kapsayıcı özellikte olup, örgütlerin elinde bulundurduğu imkân ve sahip olunan niteliklere göre (örgütün kapasitesi, örgütteki işkolik iş gören miktarı, örgüt kültürünün yapısı gibi) bu uygulamalar farklılık göstermektedir. Uygulamaların gerçekleştirilmesinde organizasyon içinde iş gören-iş gören ve iş gören- idareci arasında etkili bir iletişim olması gerekmektedir. Örgütte yatay ve çapraz iletişim kanallarının desteklenmesi ile işkolik iş görenlerin hem iş arkadaşları hem de üst kademedeki kişilerce daha kolay denetlenmesi sağlanabilmektedir. Buna ek olarak, iletişim kanalları etkinliğinin sağlandığı noktada işkolik iş görenlerin işlerini çalışma arkadaşları ile bölüşmesi mümkün olmaktadır (Burke, 2001).

İşkolikliğin önlenmesinde etkili olan bir diğer yöntemde "*zaman yönetimi*" dir. İşkoliklik eğilimi gösteren bireylerin zaman planlaması yapmalarına yardımcı olunmalı ve bu sayede hem kendilerine hem de ailelerine daha fazla zaman ayırmalarına olanak tanınmalıdır (Dosaliyeva, 2009).

Bütün bu anlatılanlara özetle, uygulamaların yerinde ve yararlı olabilmesi için işkoliklik eğilimi gösteren bireye, onun yakın sosyal çevresi olan ailesine,

çalıştığı örgüte büyük görevler düşmekte fakat en büyük görev bizzat kişinin kendisine düşmektedir. Bireyin öncelikli olarak işkolik olduğunu ve bu işkolikliğin psikolojik, fizyolojik, sosyolojik yaşamını olumsuz etkilediğini kabul etmesi gerekir. Aksi takdirde bireyin istekleri doğrultusunda gerçekleşmeyen bu tedavi yöntemlerinin olumlu sonuç vermeyeceği ve işkolikliğin önlenmesinde bir katkı sağlamayacağı açıktır.

1.7. İşkolikliğin Ölçülmesi

Bilimsel araştırmalarda veya bir örneklem üzerinde çalışma yapıldığında, ortaya atılan hipotezleri test edebilmek ve o araştırmanın sonuçlarını sağlıklı bir şekilde gözlemleyerek geçerliliğini ve güvenilirliğini analiz edebilmek için o alanda yapılan çalışmalarda daha önce uygulanan ölçekleri kullanmak gerekmektedir.

İşkoliklik kavramı Oates tarafından 1971 yılında ortaya konulmuş olsa da işkoliklik ile ilgili bir ölçeğin geliştirilmesi ileriki senelerde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple işkoliklik ile alakalı daha önceki çalışmalarda kullanılan belli başlı ölçekleri inceleyecek olursak; " İş Bağımlılığı Risk Testi-Work Addiction Risk Test(WART)", "Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAPWORK)", "İşkoliklik Bataryası-Workaholism Battery (WORKBAT)" ve " DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) İşkoliklik Ölçeği" gibi testlerin daha yaygın olarak kullanıldığı gözlemlenmektedir.

1.7.1. İş Bağımlılığı Risk Testi (WART)

İşkoliklik ile ilgili geliştirilmiş en eski ölçeklerden biri olan bu ölçek Robinson tarafından 1999 yılında geliştirilmiş, kökeni bağımlılık üzerine olan ve aile terapisine dayanan 25 maddeden oluşan bir ölçektir. 4'lü likert tipinde hazırlanmış bu ölçek en fazla 100 en az 25 puanla sonuçlanabilmektedir. A tipi kişilik davranışları üzerine olan bu ölçek yeme, konuşma, hareket etme gibi yaşamsal ve çalışma hayatıyla ilgili tutum ve davranışları ölçme eğilimindedir. Ayrıca bu ölçek ile kompulsif eğilimler, kontrol, eksik iletişim veya kendisini muhasebeye çekme, yetersizlik ve kendine değer verme gibi faktörler üzerinde durmuştur. Robinson bu ölçeğin güvenilirliğinin sağlamasını birçok araştırma ile yapmıştır (Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2010).

Robinson' un ölçek ile ilgili çalışmalarına bakıldığında kişinin sosyal ilişkilerinin yanında ruhsal eğilimlerinin de analiz edildiği görülmektedir. İşkolikliğin ruhsal bir

sorun olduğu düşünüldüğünde ölçeğin içinde psikometrik anlatımların da yer alması gerekmektedir.

1.7.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP WORK)

Clark tarafından 1993'te geliştirilen ölçek, "uyumlu-uyumsuz kişilik testi" olarak adlandırılmaktadır. İşkolikliğin mükemmellik ve adanmışlık bağlamında "doğru-yanlış" şeklinde 18 farklı ifade içeren bölüm SNAP testinin 12 boyutunu oluşturmaktadır.

Diğer boyutlarıysa "güven duymama, saldırganlık, kendine zarar verme, hak, dürüstlük, bağımlılık" vb. hususları içermektedir. SNAP ölçeğinde doğru-yanlış şeklinde toplamda 375 ifade bulunmaktadır. İç tutarlılık ve güvenilirliği çok yüksek olmasına karşın araştırmacılar tarafından çok fazla tercih edilmemektedir (Patel, 2011; akt. Zincirkıran, 2013: 62).

1.7.3. İşkoliklik Bataryası Ölçeği (WORKBAT)

İşkoliklik ile ilgili pek çok araştırmada tercih edilen ölçek Spence ve Robbins tarafından 1992 yılında ortaya çıkarılan ve işkoliklik araştırmalarında en sık karşılaşılan ölçeğin orijinal adı Work Battery'dir. Ölçek "işkoliklik tiradı" olarak adlandırılan işe bağlılık (WI), işe güdülenme (WE) ve işten zevk alma(D) gibi alt boyutlarla ifade edilmektedir. 5'li likert tipinde toplamda 25 maddeden meydana gelmektedir. İşe bağlılık 8 madde, içsel güdülenme 7 madde ve işten zevk alma ise 10 maddeden oluşur (Bardakçı, 2007: 57).

Work-Batt günümüzde pek çok araştırmacı ve akademisyen tarafından tercih edilen işkoliklik ölçeği olmasına rağmen Mcmillan tarafından iş bağımlılığı boyutundaki istatistik analizlerinde yeterli oranda geçerlilik ve güvenilirlik katsayısına ulaşamaması açısından eleştirilmiştir (Kart, 2005; akt. Erkmén, 2013).

1.7.4. Duwas İşkoliklik Ölçeği

Bu ölçek Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından bireylerin işkoliklik düzeylerinin ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşan Duwas ölçeği, aşırı takıntılı (kompulsif) çalışma olarak iki alt ölçekle oluşturulmuştur. Ölçeğin 8 maddesi aşırı çalışma, 9 maddesi ise takıntılı çalışma boyutlarını inceler. Ölçek işkolikliği ölçmede kullanılan "Work Addiction Risk Test- İş Bağımlılığı Risk Testi" ve "Workaholism

Battery- İşkoliklik Bataryası" adlı iki farklı işkoliklik ölçüm maddelerinin kullanılması ve bir araya getirilmesi ile oluşturulmuştur (Doğan ve Tel, 2011).

Ulusal ve uluslararası alanda işkolikliğin ölçülmesi ile ilgili yapılan çalışmalarda en yaygın kullanılan ölçeklerden biri de Duwas'ın işkoliklik ölçeğidir. Bu sebeple bu çalışmada da Duwas işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Dolayısıyla bu ölçeğe ilişkin alt boyutlar olan aşırı ve kompulsif (takıntılı) çalışma boyutlarına kısaca değinilecektir.

Aşırı Çalışma: Bu çalışma boyutu ile bireylerin işi ile ilgili konularda gereğinden fazla zaman ve enerji harcaması olarak ifade edilmektedir. Aşırı çalışma boyutu fazla olan kişilerin ön plana çıkan özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz. (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006; akt. Doğan ve Tel, 2011).

- Kişi, aynı anda ilişkili ya da ilişkisiz birkaç işi yürütme eğilimindedir,
- Kişi, sosyal aktiviteler ya da ailesi için kullanması gereken zamandan çalıp bütün zamanını işle ilgili faaliyetlerle geçirme eğilimindedir,
- Kişi, fiziksel kapasitesinden daha fazlasını yapma eğilimindedir,
- Kişi, herhangi bir iş ile uğraşırken keyif almaktan ziyade o işi hızlıca bitirme eğilimindedir,
- Kişinin, kendi isteği ile mesaiye kalma eğilimi daha fazladır,
- Kişilerin, haftalık çalışma süresi, çalışma arkadaşlarının çalışma sürelerinden fazladır,
- Kişinin, izin alma eğilimi ve izinli günlerinde eğlenme eğilimi azdır.

Kompulsif Çalışma: Kavram, psikolojide kompulsif davranışa dayanmaktadır. "Zorlayıcı", "Takıntılı", "İstenmeden Yapılan", "Dürtünün Etkisiyle Yapılan" gibi anlamlara karşılık olarak gelebilir. Örneğin, kişinin istemeyerek sürekli temizlik yapması, sürekli olarak ellerini yıkaması, elinde olmadan tırnak yemesi gibi davranışları örnek olarak gösterebiliriz. Schaufeli, Taris ve Bakker (2006), çalışma hayatı açısından kompulsif çalışmayı işkolikliğin bir boyutu olarak değerlendirmişlerdir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bu tarz eğilimleri olan bireylerin özellikleri ele alınmıştır (Schaufeli ve diğerleri, 2006; akt. Özsoy, 2018).

- Kişinin, işini gönülden yapmadığı halde çalışmaya devam etmesi,

- Kişi, çalışmaya ara vermek istese de iinden bir sesin sürekli çalışması gerektiğini söylemesi,
 - Sürekli ve kontrol edilemeyen bir şekilde bazı şeylerin kişiyi çalışmaya itmesi,
 - Kişinin işten uzaklaştığı zamanlarda huzursuzluğa kapılması,
- Gibi zellikler kompulsif çalışma eğilimi yüksek kişilerin özellikleri arasında gösterilmektedir.

BÖLÜM 2:YAŞAM TATMİNİ

2.1. Yaşam Tatmini Tanımı

Bu bölümde "Yaşamımızdan ne kadar mutluluk duyuyoruz?" ya da "Yaşamın bize sağladığı doyum hangi boyuttadır?" gibi soruların akıllarda hatta dergi, makale ve gazetelerde yer almasıyla zihnimize daha fazla yer edinen "Yaşam tatmini" kavramına değineceğiz.

Yaşam tatminini izah etmeden önce ana kelimeleri tanımlayacak olursak; "*tatmin*" çok istenilen bir şeyin gerçekleşmesiyle gönül doygunluğuna ulaşma, "*yaşam*" ise; içinde yaşanılan koşulların tümü, yaşam biçimidir. (Dikmen, 1995).

Yaşam tatmini kavramı ilk olarak Neugarten, Havinghurst ve Tobin tarafından 1961 yılında ortaya atılmış ve bu kavram daha sonra bu konuda araştırma yapan bilim insanlarına yol gösterici nitelikte olmuştur (Yiğit, Dilmaç, ve Deniz, 2011).

Yaşam tatmininin tanımından söz edinildiğinde ise, iş dışındaki hayat doyumunu anlaşılmaktadır. Kişilerin birbirinden değişik yaşam kalitesi algılarının olmasından, bireylerin ihtiyaç önceliklerinin ve yaşam beklentilerinin çeşitlilik göstermesinden kaynaklı fikir farklılığı sebebiyle yaşam tatmini kavramı ile ilgili olarak birden çok tanım bulunmaktadır (Keser, 2005).

Yaşam tatmini, kişinin çalışma hayatı dışında ortaya koyduğu duygusal reaksiyondur. Farklı bir şekilde yaşam tatminini tanımlayacak olursak, insanların hayatlarındaki hedeflerine ulaşma, sevinç, mutluluk, haz duyma gibi olumlu duygu boyutlarını ifade etmektedir. Literatür incelemesi sonucu yaşam tatmininin sayısız tanımı bulunmaktadır. Bunun temel nedeni yaşamın çok büyük boyutları ve kapsamının olmasıdır. Bu farklı tanımlardan bazılarını inceleyecek olursak;

- Heller ve arkadaşları (2002) yaşam tatminini "kişinin kendi hayatının hoşlandığı ve hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesi" olarak tanımlamakta, Haybron (2007) ise "bireyin yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olması" şeklinde ifade etmektedir.
- Diener ve ark. (1985); yaşam tatmini bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde bireyin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır.

Yaşam tatmini, bireyin yaşantısından ne kadar mutluluk duyduğu ile ilgilidir. Bireyin hayatı ve duyguları arasındaki ilişkiyi ifade eder. Yaşam tatmini, kişisel arzu ve beklentilere ek olarak öbür önemli referans grupları ile yapılan kıyaslamalara bağlı olan bilişsel bir değerlendirmedir (Selim, 2012; akt. Yıldırım ve Demirel, 2015). Bir diğer farklı ifadeye göre yaşam tatmini, bireyin yaşamını olumlu olarak değerlendirmesinin bir basamağını oluşturur (Aşan ve Erenler, 2008). Diğer bir yaklaşıma göre ise, yaşam tatmini, kişinin hayatındaki vakıalara dayanarak, kendisini iyi hissetme (öznel gönenç) ve yaşam kalitesi konusunda verimliliğe ulaşmaktır (Dikmen, 1995).

Yaşam tatmini genellikle mutluluk ve öznel gönenç-esenlik gibi kavramlar ile karıştırılmakta olup bu nokta yaşam tatmini, mutluluk ve öznel gönenç-esenlik kavramları arasındaki benzerlik ve farklılıklara bakmakta fayda vardır.

2.2. Yaşam tatmini, Mutluluk ve Öznel Esenlik Kavramlarının Benzer Ve Farklı Yönleri

Literatür araştırıldığında yaşam tatmini ifade edilirken çoğu zaman mutluluk (happiness), öznel esenlik-öznel iyi olma (subjective wellbeing) gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Ancak yapılan incelemeler gösteriyor ki bu kavramların birbirine benzer yönlerinin olduğu kadar farklı yönlerinin de olduğudur. Daha önce de değindiğimiz gibi yaşam tatmini kişinin yaşamının genel değerlendirmesi sonucundaki pozitif değerleri içermektedir. Kişinin yaşadığı hayata karşı memnuniyetini göstermektedir.

Gündelik yaşantımızda sıkça karşı karşıya geldiğimiz mutluluk kavramı, ifade edilmesi zor ve çeşitli anlamlar içeren bir kavramdır. Bu sebeple, sosyal konuları ele alan psikologlar mutluluğun yerine yaşam tatmini ya da öznel iyi olma- öznel esenlik kavramlarını kullanmaktadır (Yetim, 1991).

Mutluluk belli bir hedefe ileride kavuşulması hedeflenen durumlarla ifade edilmekte ve ya geleceğe yönelik olarak tanımlanan davranışlardan kaynaklanmaktadır. Yani kişi aslında şu anda kötü bir yaşam sürdürüyordur ve yaşam tatmini düşüktür, fakat bu kötü yaşam koşulları bir sonraki evrede iyi günleri de beraberinde getireceğinden veya kötü günlerin üstesinden gelerek bir galibiyet elde edeceğinden bu sebeple mutludur. Mutluluk hedeflenen amaçlara ulaşıldığında ya da gereksinimler karşılandığında gerçekleşir. Mutluluk ve yaşam tatmini kavramı arasında var olan bu farklılıklara örnek verecek olursak, dindar insanlar bu dünyadan ziyade ahiret hayatına hizmet için

bugünkü yaşam tatminlerini en aza indirgeyerek ölümden sonraki yaşamında mutluluğa kavuşma hayali ile mutlu olmaktadırlar (Dikmen, 1995).

Öznel esenlik- öznel iyi olma kavramı ise, genellikle kişinin ruhsal ve bedensel sağlığına göre tanımlanmaktadır. Yani bireyin evli olup olmaması, çalışma hayatında aktif rol alıp almaması, maddi manevi zenginliği v.b. gibi durumların dışında kalan kişinin ruhsal ve fiziksel açıdan kendisini nasıl hissettiğini ele alan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Görüldüğü gibi yaşam tatmini zeminini oluşturan yaşama dair konuları (iş, aile, maddiyat, iş çevresi, boş zaman aktiviteleri v.b.) ortadan kaldırmaktadır (Dikmen, 1995).

Sonuç olarak; yaşam tatmini kavramı mutluluk kavramının aksine konunun nesnel boyutunu, var olan fiili durumunu ele almakta olup öznel esenlik- öznel iyi olma kavramının aksine ise mevcut yaşamın tüm nesnelere içermektedir. İş o ki yapılan araştırmalar yaşam tatmininin, mutluluk ve öznel esenlik- öznel iyi olma kavramlarından boyut olarak geniş kapsamlı olduğunu ancak anlam olarak yakın ilişki içerisinde olduklarını göstermektedir.

2.3. Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde yaşamın çok kapsamlı olması ve çok farklı boyutları ele alması sebebiyle yaşam tatminini etkileyen faktörlerin de sayısı oldukça fazladır. Bu faktörler maddeler halinde aşağıda ifade edilmektedir (Keser, 2006).

- ✓ Günlük yaşantıdan mutluluk duymak,
- ✓ Yaşamı anlamlı bulmak,
- ✓ Amaçlara ulaşmak konusunda uyum,
- ✓ Pozitif bireysel kimlik,
- ✓ Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- ✓ Ekonomik güvenlik
- ✓ Sosyal ilişkiler

Yaşam tatminine etki eden faktörler genel olarak dört başlık altında toplanabilir. Bunlar; kişisel ve demografik faktörler, işle ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörlerdir (Özdevecioğlu ve Çakmak, 2009).

2.3.1. Kişisel ve Demografik Faktörler

Kişilerin vakıalara müspet veya menfi yaklaşım özelliklerini, iş değerlerini ve iş ile ilgili beklentilerini içermektedir. Kişisel özellikler bireyin yaşam tatmini algıları üzerinde etkilidir. Bireyin büyüdüğü ortamdan elde ettiği kültürel kazanımlar veya elde edemediği diğer özellikler, ailede veya kurumlarda aldığı eğitimler sebebiyle yaşam tatmini algılamaları farklılık göstermektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Yaş: Bireylerin demografik bir özellik olan yaş değişkeni ile yaşam tatmini arasındaki ilişki araştırıldığında genç yaşta olan bireylerin yaşam tatmini düzeylerinin yüksek, orta yaşta olan bireylerin yaşam tatmini düzeylerinin düşük olmakla birlikte memnuniyetsizliğin hat safhalara ulaştığı belirtilirken, yaşlılık döneminde ise bu düzey tekrar yükselmektedir (Herzberg, 1968).

Yaşam tatmini ve yaş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu öne süren birçok çalışma olsa da bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Avaşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), yaşam tatmininin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etkisi üzerine yapmış olduğu çalışmalarında yaşın yaşam tatmini düzeyinde herhangi bir farklılık göstermediği sonucunu elde etmişlerdir (Avaşaroğlu, Deniz, ve Kahraman, 2005).

Cinsiyet: Cinsiyetin yaşam tatmini üzerindeki etkileri araştırıldığında bu etkileşimin az olduğu yönünde çıkarım yapmak pek yanıltıcı olmayacaktır. Bunun sebebi olarak kadın ve erkeklerin yaşamlarında üstlendikleri roller gösterilebilir.

Özdevecioğlu' nun (2003) Kayseri'de bir sanayi sektöründeki işletmede yapmış olduğu incelemeye göre; kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla yaşam tatmini seviyelerinin daha yüksek bir düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, 2003).

Medeni Durum: Araştırmalarda medeni durum ve yaşam tatmini ilişkisi ile ilgili net bir sonuca varılamamıştır (Özdevecioğlu, 2003).

Özellikle evli olan iş görenlerin bekâr olan iş görenlere kıyasla daha fazla problem yaşadıkları, sosyal çevre ile ilişkileri açısından olumsuz bir durumla karşı karşıya kaldıkları, psikolojik olarak iyi hissetme ve yaşam tatmini düzeylerinin düşük olduğu ifade edilmektedir (Çelik ve Tümkeya, 2012).

Dikmen(1995) tarafından yapılan bir araştırmaya göre evli kalınan süre arttıkça yaşamdan doyum elde etme düzeyi de o doğrultuda artış göstermektedir (Dikmen, 1995).

Eğitim Düzeyi: Eğitimin yaşam tatmini ile ilişkisi incelendiğinde ise eğitimi, gelir ve statüden bağımsız ele almak yanlış olacaktır. Çünkü yaşam tatmini ile gelir arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bireylerin gelir seviyeleri ne derece yüksekse ihtiyaç ve beklentilerini karşılama düzeyleri de o denli yüksek olacaktır (Keser, 2006). Yapılan çalışmalarda eğitimin kadınların yaşam tatmin düzeylerini artırmada daha fazla etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (Vara, 1999).

Keser'in (2005) bir otomotiv sektöründe çalışan mavi ve beyaz yakalı işgörenler üzerinde yaptığı çalışma ile lisans veya lisansüstü eğitimden mezun olan bireylerin yaşam tatmini düzeylerinin orta ve alt kademedeki eğitim düzeylerinden mezun olan bireylere oranla daha düşük olduğunu tespit etmiştir (Keser, 2005). Kişinin eğitim düzeyinin artması ile farkındalık düzeyi de artar ve algılama kapasitesi gelişir (Tutar, 2016).

Gelir Düzeyi: Yaşam tatmini ile gelir arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çalışmalarda gelir ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Gelir düzeyinin artması ile bireyin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılama düzeyi de artmaktadır. Bu sebeptendir ki yaşam tatmini ile gelir kavramının etkileşim içerisinde olduğunu söylemek doğru bir ifade etmek olacaktır.

2.3.2. İş ile İlgili Faktörler

Yaşam tatmini bir anlamda bireyin, yaşamında belirlediği hedeflere ulaşması için son derece önemlidir. Kişiler bireysel hedeflere ne derece ulaşırsa o denli yaşam tatminlerini arttırırlar. Birey yaşamının en önemli kısmını iş yerinde geçirmektedir. Kişi iş ortamında iş arkadaşları ile aile fertlerinden daha fazla görüşmektedir. Bu sebeple kişiyi iş yaşamından bağımsız olarak değerlendirmek mümkün değildir. İş görenlerin örgütte tatmin olmaları yaşam tatminini de önemli derecede etkilemektedir (Tutar, 2016).

Yaşam tatmininin iş ile ilgili faktörleri; işin rutinlik derecesi, otonomi, çalışana yüklenen iş yükü, çalışma ortamının iş gören üzerindeki etkisi, ödüllendirme, iş güvenliği, rol belirsizliği ve ücret gibi faktörlerdir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütün çalışandan beklediğinin dışında, kişinin örgütsel amaç ve değerlere kurduğu bağlılık hissi işteki tatmin düzeyini etkiler bu etkide aynı zamanda çalışanın yaşam tatminini artırır (Tutar, 2016).

Yaşam tatmini farklı bir anlamda kişinin gerçekleştirmek istediği hedeflere ulaşmasıdır. Bu hedeflere ulaşmak kişinin yaşam tatmini düzeyini etkiler ve artırır. İş ve çalışılan örgüt, ortam bireyin iş tatminini etkilemekte önemli bir faktördür. İşteki bu tatminin sağlanması çalışanın işteki hedef, başarı ve kariyer odakların ulaşmasına katkı sağlar ve böylelikle yaşam kalitesinin artması ile yaşam tatmini düzeyi de yükselir (Baştemur, 2006).

2.3.3. Çevresel Faktörler

Çevre kişiyi saran fiziksel ve sosyal şartların bütünüdür. Aynı zamanda bireyin içinde yaşadığı çeşitli aktivitelerde bulunduğu kültürel bir alandır. Bireyin üç çevresi vardır. Bunlardan ilki *gerçek çevredir*. Gerçek çevre kişinin tutum, davranış fikir ve düşüncelerine doğrudan etki eden çevredir. Bireyi kuşatan ve yaşamın dayanağını oluşturan olgulara etki eden bu çevrenin, kişinin yaşam tatmini düzeyini de etkilemesi pek olasıdır. Kültürel yapı, statü, üstlenilen roller, değer yargıları, politik çevre, yasal çevre, ekonomik çevre, sosyo-kültürel çevre, iş düzeyi, iş içeriği, yapıcı denetim, ücret yükselme olanakları, sosyal etkileşim kişinin yaşam tatminini etkileyen faktörler arasında sayılabilmektedir (Tutar, 2016).

Bireylerin çalıştıkları örgüt dışında iş bulabilme imkanları, sendikalara üye olma ve bu hakları kullanabilme olanakları yaşam tatminine etki eden faktörlerdendir. Bunların dışında enflasyonda iş görenlerin yaşam tatminine etki etmektedir. Enflasyon oranı yüksek olan ülkelerdeki çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak konusundaki satın alma güçlerinin azalması toplumsal yaşam tatmini düzeyini düşürmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

2.3.4 Toplumsal Faktörler

Kulüp ve derneklere katılan, sosyal sorumluluklar üstlenen, iş arkadaşları, aile fertleri, akrabaları ile sıcak ilişki içinde olan bireylerin yaşam tatmini düzeyleri pozitif ivme kazanmaktadır. Sosyal çevrelerine karşı az sorumluluk alan kişilerin yaşam tatminleri ile daha fazla sorumluluk altına giren bireylerin yaşam tatmin düzeylerinin birbirinden farklı olması pek doğal karşılanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Düzenli şekilde spor yapan, farklı hobilerle ilgilenen, ibadet eden, sosyal sorumluluk projelerine gönüllü olarak katılan kimselerin yaşam doyumu seviyelerinin yüksek

olduğu yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Örneğin, Amerika' da bu konu hakkında yapılan bir araştırma sonucunda; pazar günleri düzenli bir şekilde kiliseye ibadet etmeye giden, toplumsal yardımlaşma işlerinde gönüllü olarak faaliyetlerde bulunan ve zaman zaman çevresiyle birlikte eğlencelere katılan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri diğer bireylere nazaran daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Donavan ve Halpern, 2002; akt. Baştemur, 2006).

Arkadaşlara sahip olmak, sürekli destek veren akrabaların oluşu, mesai arkadaşları ile olan ilişkiler bireylerin iş ve yaşam tatmini üzerinde daima etkilidir. Araştırma sonuçlarından bazıları elde edilen bilgilere göre, evli kişilerin hiç evlenmemiş, eşinden boşanmış veya ayrı yaşayan ya da dul olarak hayatını sürdüren kişilere göre hayattan daha çok tatmin oldukları sonucuna ulaşılabilmektedir (Donavan ve Halpern, 2002; akt. Yıldırım ve Demirel, 2015: 56).

Toplumsal sosyalleşme sürecini tamamlamış kişilerin, sosyal çevreleri ile aktif ilişki içerisinde olan, yaşamın farklı alanlarında kendilerini gösterebilen bireylerin yaşamlarından daha fazla tatmin olduklarını dile getirmek pek güç olmasa gerek. Ancak bu değerlendirmeyi aynı özellikleri taşıdıkları halde hayatlarından tatmin olmayan insanların da varlığını düşünerek genellemek pek doğru sayılmayacaktır (Baştemur, 2006).

2.4. Yaşam Tatmini Kuramları

Yaşam tatmini ile ilgili sayısız araştırmalar yapılmış ve bu araştırmalar doğrultusunda oluşturulmuş kuramlar mevcuttur. Bu kuramlar; ereksel kuram, etkinlik kuramı, tabandan tavana-tavandan tabana kuramları, bağ kuramı, yargı kuramıdır (Yetim, 2001).

2.4.1. Ereksel Kuram

Bu kurama göre mutluluğu elde etmenin yolu, hedeflenen amaçlara ulaşmak, beklenti veya ihtiyaçları karşılamaktan geçmektedir. Kişi bu hedef ve ihtiyaçlarına ulaşmak için doğrudan harekete geçer ancak kişilerin birbirinden farklı amaç ve beklentileri olduğundan mutluluk farkları meydana gelir (Diener ve diğerleri, 1997; akt. İlhan, 2009).

1960'lı yıllarda bu kuramın temelini Wilson oluşturmuştur. Wilson'a (1967) göre; tatmin edilmiş ihtiyaçlar mutluluğa götürürken tatmin edilememiş yahut doyurulamamış

ihtiyaçlar mutsuzluğa sürüklemektedir. Ortaya attığı bu kurama karşı üç eleştiri geliştirmiştir. Bu eleştirilere aşağıda yer verilmektedir.

- Bu kuramın evrensel olarak kabul edilebilmesi için, söz edilen ihtiyaçlar karşılandığında bireylerin yaşadığı mutluluğun bütün kültürlerdeki yansımalarının aynı olması gerekir. Ancak yapılan araştırmalarda farklı kültürlerde farklı yansımaların zuhur ettiği ile ilgilidir.
- Farklı hedef ve istekleri olan bireylerin, bu istek ve hedeflerine ulaşma şekilleri de farklı olabilir.
- Herhangi bir amacı veya isteği olmayan kişilerin doyuma ulaşip mutluluğu yakalaması pek olası görülmemektedir (Wilson, 1967; akt. Dal, 2015).

Diener'e (1984) göre hedef ve arzular genellikle gereksinimlerden daha bilinçli bir şekilde düşünülmekte ve bireyler bu hedef ve arzularına ulaştıkları noktada mutluluğu yaşamaktadırlar. Bazı durumlarda bireyin hedef ve istekleri çatışabilir. Bu çatışma da amaç ve isteklere ulaşmayı güçleştirdiği için bireyin yaşam tatminine olumsuz etki etmektedir. Bu amaç ve isteklerin tanımlanması ve bütünleştirilmesi kişinin mutluluğa ulaşmasında önemli yer tutmaktadır (Diener, 1984; akt. Dal, 2015).

Sonuç olarak ereksel kuram, kişinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılaması, amaç ve isteklerine ulaşmasına bağlıdır. Bireylerin amaç ve isteklerinin gerçekleşmesi, ihtiyaçlarının doyurulması kişinin yaşam tatminini artıracığından bu durum da öznel iyi oluşa zemin oluşturmaktadır (Şahin, 2011).

2.4.2. Etkinlik Kuramı

Ereksel kurama göre yaşanan sürecin bitiminde elde edilen sonuç mutluluk olarak ifade edilirken, etkinlik kuramına göre mutluluk yaşanan sürecin tam olarak kendisidir. Bu noktada "*amaçlar uğruna yolda olmak ve bu yolda karşılaşılan zorluklarla mücadele içinde olmak amaçlara ulaşmaktan daha doyurucudur*". Etkinlik kuramı kişinin mutluluğunu yaşamındaki etkinliği ile ilişkilendirmektedir. Bu kurama göre iyi şekilde yapılmış ve sonuca ulaştıran etkinlikler mutluluğun kaynağını oluşturmaktadır. Örneğin; dağa tırmanma eylemi kişiye, zirveye ulaşmaktan daha çok mutluluk verir. Bu kuramın ilk temsilcilerinden biri olan Aristoteles'e göre, birey sahip olduğu yetenek ve becerilerini erdemli aktivitelerle kullanarak daha kolay mutluluğa

ulaşabilir. Bu aktiviteleri; sosyal etkinlikler, hobiler, seyahatler, spor faaliyetleri olarak ifade edebiliriz (Diener, 1984, s. 562; akt. Dal, 2015).

Etkinlik kuramı içerisinde yer alan akış kuramı "flow" kavramı ile Csikszentmihalyi tarafından 1975 yılında ortaya atılmıştır. Bu kuram etkinlik ve öznel iyi oluşun açık bir formülasyonudur ve bireyin sahip olduğu beceri ve kabiliyetlerin yeterliliği ile gerçekleştirilen etkinliklerin kısa vadede kişiye haz verip onun mutluluğu yakalanması üzerinde durur. Gerçekleştirilen etkinliklerin kolay ve engellemelere kapalı olarak yapılması yaşanılacak olan hazzı düşürecek; fakat engellemeler ciddi boyutta ise birey bu engellemeler ile baskı altında hissedecektir. Sahip olunan beceriler ile yapılan aktivitelerin zorluk derecesi birbirine yakın ise bireyin yaşayacağı haz artacaktır (Yetim, 2001).

Böylece haz duygusu kişinin zihnini sürekli meşgul eder ve kişi zamanla kendini bu haz duygusuna kaptırır. Bu kapılma ile çevresinde olan biteni, akan zamanı ve kendisini unuttur. Birey geriye dönüp baktığında ise yaşadıkları dışında yaşanmamışlıklar daha fazladır. Bütün bunlar kişinin kendisini kaptırdığı hazzın akış sürecinde meydana gelmektedir (Canbay, 2010).

2.4.3. Tabandan Tavana - Tavandan Tabana Kuramları

Tabandan tavana- tavandan tabana kuramları çeşitli adlarla ifade edilmektedir. Örneğin; tepe aşağı-dip yukarı, aşağıdan yukarıya-yukarıdan aşağıya gibi. İsim olarak farklı ifade edilseler de anlam olarak aynı olmakla birlikte öznel iyi oluşu açıklayan kuramlardır. Tabandan tavana kuramına göre; öznel iyi oluş kavramı, yaşam tatmininin gerçekleştiği anların toplamından oluşmaktadır. Bu kurama göre mutlu olan bireylerin birden fazla mutlu olduğu an vardır. Birey sosyal, kültürel çevresinde, aile ilişkilerinde aktif ve sıcak ilişkiler içerisinde ise yaşamındaki memnuniyet ve tatmin olma duygusu da o denli yüksektir (Canbay, 2010). Tavandan tabana kuramına göre ise insanların öznel iyi oluşunu, mutlu hissedişlerinin kaynağını bireyin kişisel özelliklerine dayandırmaktadır. Yani bireyin yapısal özelliğinin olaylara verdiği tepkileri, yaşamından mutlu olmasını etkilemektedir. Örneğin; kişilik özelliği olarak birey, olaylara pozitif yaklaşım sergiliyor ise olaylara karşı da olumlu tepki vermesi beklenir. Ancak kişi nevroitik özellikte bir yapıya sahip ise olayların olumsuz yönlerini görmeye meyilli olacak yaşamından ve yaşam çevresinden tatminsizlik duyacaktır (Diener, 1984; akt. Dal, 2015).

2.4.4. Bağ Kuramı

Bağ kuramı, duygunun ve bilişin yaşam tatmini üzerindeki etkisine dayanmakta ve bu etkiyi açıklamaktadır. Schwaez ve Clore'e (1983) göre bu kuramda kişinin olaylara karşı gösterdiği davranışa bellek, koşullanma, hatırd kalma gibi etmenler etki etmektedir. Bu noktada kişinin olaylara yüklediği anlam önemlidir. Birey bu vakıalara olumlu bir anlam yüklüyor ve içsel faktörlere bağdaştırıyorsa bu durum mutluluk kaynağı olarak görülmektedir (Kubilay Ö, 2015). Bilişsel psikologlar mutlulukla ilgili olarak, bellekte mutluluğa çağrışım yapan bir ağıın olduğu üzerinde durmuşlardır. Bower (1981) insanların içinde buldukları duygu durumlarına göre geçmişteki anılarını hatırladıklarını ve değerlendirdiklerini ileri sürmüştür. Bellek ağları üzerine yapılan çalışmalarda olumlu anıların daha kolay hatırlandığı, olumsuz anıların ise daha zor hatıra geldiği tespit edilmiştir. Buna göre kendini mutlu hisseden kişiler, olumlu ağlarla güçlü bir bağ kurmakla birlikte alışkanlıklarından ötürü de olaylara karşı olumlu tepkilerde bulunmayı öğrenmiştir (Diener, 1984; akt. Dal, 2015).

2.4.5. Yargı Kuramı

Yargı kuramına göre; bireyin yaşam tatminine ulaşması, hayatındaki bazı standartların gerçek koşullarla karşılaştırılması ile ilgilidir. Bu standartların gerçek koşulların üzerine çıkması durumunda mutluluk gerçekleşir ve yaşam tatmini sağlanır. Standartlar ile gerçek koşullar karşılaştırıldığında; söz konusu doyum ise kişi bilinçli hareket eder, ancak söz konusu duygu olduğunda kişi bilinçsizce hareket edebilmektedir (Yetim, 2001).

Yargı kuramında kullanılan ölçütler büyük önem arz etmektedir. Ancak bireyin yaşamındaki mutluluk derecesini değerlendirirken kullandığı ölçütlerin ya da standartların neler olduğuna dair çeşitli fikirler ortaya atılmıştır (Kubilay, 2015). Örneğin; Wills, şans faktörünün karşılaştırmalarda mutluluk olarak dönüşümünü; Kearl, yaşam koşullarının karşılaştırılmasında kişinin, diğer insanların kendinden daha kötü yaşam şartlarına sahip olduğunu gördüğünde şükran duygusunun pekiştirdiğini ileri sürmüştür. Diener (1984) "*dilek düzeyinin*" karşılaştırmalarda önemli yer olduğunu ifade etmiştir. Micholas (1980) ise bireyin bütün istekleri ile tatmin olan istekleri arasındaki oranın mutlulukla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Bu kurama ilişkin yapılan en büyük eleştirisi de, bütün bu karşılaştırmaların ne şekilde ve ne ölçüde hangi

mekanizmalar kullanılarak yapıldığına yönelik bilgi eksikliğinin olmasıdır (Gümüş, 2006).

2.5. Yaşam Tatminsizliğinin Sonuçları

Yaşam tatmini ifadesini çalışma hayatından ayrı olarak değerlendirmek doğru sayılmamaktadır. Çünkü bireylerin yaşamının büyük bir bölümü iş ortamında ve iş arkadaşları ile geçtiği düşünüldüğünden, bireyin yaşam alanında fazlaca yer tutan iş ve bu yaşam alanında sağladığı doyumla yaşam tatmini arasında bir bağın var olduğu açıktır (Keser, 2005).

Kişinin yaşamındaki tatmini yahut tatminsizliği sayısız çalışmalara konu olmuştur. Bu tatmin ya da tatminsizlik sosyal yaşamı etkilediği gibi çalışma ortamı içindeki tutum ve davranışlara da etki etmektedir. Yaşamından tatmin olamayan bireylerin çalışma ortamında gösterdikleri performansı bu durumdan etkilenecek ve örgüte sağladığı verim de dolayısı ile düşecektir. Ancak profesyonel olarak çalışan ve gündelik yaşantıları ile çalışma hayatlarını birbirinden ayırabilen iş görenlerin bu etkiyi azaltabilmeleri de mümkündür. Hatta bazı işgörenler bu tatminsizliklerini örgütte başarıyı yakalayarak iş tatminini sağlayıp telafi edebilmektedirler (Özdevecioğlu, 2004).

Bu durumdan genel olarak üç başlık altında bahsedilebilir (Loscocco ve Roschelle, 1991; akt. Özdevecioğlu, 2004).

- Yaşam tatmin ya da tatminsizliklerini örgüt hayatına aynı şekilde yansıtanlar: Sosyal yaşamlarında mutlu ve tatmin olan bireyler bu durumu örgüte de yansıtır, örgüt içinde mutlu olur. İş tatmini de sağlanan bireylerin örgüt içi performansları da olumlu yönde ivme kazanacaktır.
- Yaşam tatmin veya tatminsizliklerini örgütsel hayattan ayrı tutanlar: Bu gruptaki bireyler profesyonel olanlardır. Gündelik yaşantıları ile örgütsel yaşantılarını birbirinden ayırır.
- Yaşam tatmin ya da tatminsizliklerini örgüt hayatına ters yansıtanlar: Bu grupta yer alan bireyler ise gündelik yaşantılarında mutsuz bireyleri ya da tam tersi örgüt yaşamında mutsuz olup gündelik yaşamında mutlu olan bireyleri kapsar. Gündelik yaşamında mutsuz olan bireyler örgüt yaşantısında başarıya ulaşıp iş tatminini yakalayarak mutlu olmakta iken iş yaşamında mutsuz olan bireyler ise

mutluluğu gündelik yaşantısında daha aktif olarak, sosyal faaliyetlere daha çok zaman ayırarak telafi etmeye çalışmaktadır.

İş dünyasında, yaşam tatminlerini örgüt hayatına yansıtıp yansıtılmada mesleki, kişisel özelliklere, örgütün ve işin özelliklerine göre farklılıklar olabilir (Özdevecioğlu, 2004).

2.6. Yaşam Tatminin Ölçülmesi

Yaşam tatmini düzeyini tespit etmeye yönelik ölçekler, bireylerin kendi yaşantılarına ilişkin yaptığı tanımlamalara ve değerlendirmelere dayalı verileri ortaya koymaktadır. Ancak bireylerin bu yaşam tatminini belirlemeye yönelik kişisel değerlendirmeleri sonucunda saptanılması arzu edilen yaşam tatmini düzeyi tam anlamıyla gerçek sonuçlar veremeyebilir. Çünkü bireyin, yaşam tatmini düzeyini değerlendirmede yanlış çıkarımlarda bulunması sebebiyle sonuç olumsuz etkilenmektedir. Bu çıkarımların yanlış yapılmasındaki etkenler; yaşanan anılara yüklenen anlam ve benliğe ilişkin tasarımlardır. Bireyin benlik kurgusu, kültürel kimlik ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide etkin rol almaktadır. Yaşam tatmini açıklamada temel benlik değerlendirmeleri ile mesleki kimlik kazanımı etkili olmakla birlikte, mesleki kimlik temel benlik kimliğinden önce gelmektedir (Akın ve Yalnız, 2014).

Yaşam tatmini düzeyinin ölçülmesine ilişkin çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden ilki; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında geliştirilmiş "Yaşam Doyumu Ölçeği (Satisfaction With Life Scale)" dir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması Köker ve Yetim tarafından 1991 yılında yapılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. 7'li likert tipi bir ölçektir. Bu ölçekten alınacak en düşük puan 5 iken en yüksek puan ise 35'tir. Toplam puanın artması yaşam tatmin düzeyinin arttığını gösterir. Ölçekten elde edilebilecek puanlar;

5-9 hiç tatmin olmamış

10-14 tatmin olmamış

15-19 kısmen tatmin olmamış

20 ne tatmin olmuş ne olmamış

21-25 kısmen tatmin olmuş

26-30 tatmin olmuş

31-35 tamamen tatmin olduğu anlamına gelmektedir.

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından geliştirilen bu ölçeğin katsayısı 0,87 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerlilik katsayısı 0,82 olarak hesaplanmıştır. Ancak daha sonra ölçeği Türkçeye uyarlayan Yetim (1991), Alpha güvenirlik katsayısını 0,86 ve test tekrar test güvenirlik katsayısını ise 0,73 olarak bulmuştur (Yetim, 1991).

Bir diğer ölçek, yaşam tatmininin ölçülmesinde en fazla kullanılan Diener tarafından 1985 yılında geliştirilen ölçek olan öznel iyi oluş (subjective well being- SWB) modelidir (Özdevecioğlu ve Çakmak D, 2009).

Diener ayrıca 1993 yılında Pavot ile birlikte 5 sorudan oluşan ve 7'li likert ölçeğine göre oluşturulmuş olan bir ölçek daha geliştirmiştir. Bu ölçekte ise;

- İdeallerime yakın bir yaşantım var
- Yaşam koşullarım mükemmel
- Yaşamımdan memnunum
- Şu ana kadar hayatımda istediğim önemli şeyleri elde ettim
- Tekrar dünyaya gelsem, yaşamımda hemen hemen hiç bir şeyi değiştirmezdim şeklinde 5 soru yöneltilmektedir.

Bu yöneltilen 5 soruya karşın kullanılacak 7'li likert ölçeğine göre cevaplama şekli ise şu şekildedir;

1- Kesinlikle katılmıyorum

2-Katılmıyorum

3-Biraz katılmıyorum

4-Ne katılıyorum ne katılmıyorum

5-Biraz katılıyorum

6-Katılıyorum

7-Kesinlikle katılıyorum (Diener ve Pavot, 1993; akt. Ağbektaş, 2016).

Bazı araştırmalarda da bu ölçek kullanılmıştır (Özdevecioğlu, 2003: 698).

2.7. Yaşam Tatmini İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Literatür taraması yapıldığında yurt dışında yaşam tatminini konu alan çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir.

Yaşam tatminini ölçen değişkenlerin geliştirildikleri dillerin dışında kullanılabilmesi sebebiyle yaşam tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar genişlemektedir (Savaşır, 1994;

akt. Dağlı ve Baysal, 2016). Yurt dışındaki çalışmalarda daha çok yaşlı bireylerin üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Genellikle yaşam tatminine etki eden ve demografik faktörler olan yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, iş durumu, ırk, dini inançlar gibi etmenler incelenmiştir (Gümüş, 2006).

İsrail'de 128 evli çift üzerinden yapılan karı-koca arasındaki yaşam tatminlerinin incelendiği bir çalışmada, yaşam tatminleri açısından anlamlı ve önemli bir fark bulunmuştur (Kulik, 2006; akt. akmak D, 2008).

Diener tarafından 1984 yılında huzurevinde kalan yaşlılar üzerine yaptığı bir araştırmasında, yaşlıların bedensel aktiviteleri ile yaşam tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre yaşam tatmini ile sağlık arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Dal, 2015).

Vara 1999 yılında yoğun bakım hemşirelerinin çalışma hayatına ilişkin tatminleri ve yaşam tatminlerini incelediği araştırmasında; istatistiksel açıdan anlam ifade eden bir sonuç elde edememiştir. Meslek lisesi mezunu olan ve iş deneyimi 5 yıl ve üzeri olan yoğun bakım hemşiresi olarak çalışanların yaşam tatmin düzeylerinin daha aşağı seviyede olduğunu, 30 yaş üzerinde bulunan ve yaptıkları iş kendilerine uygun gören çalışanların ise yaşam tatminleri daha st seviyelerde tespit edilmiştir. Medeni durum ve çalışma tarzlarına göre incelenen yaşam tatmininde ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (Vara, 1999; akt. Dal, 2015).

Palmore, Luikart tarafından 1972 yılında yaşam tatminini belirleyen faktörlere yönelik yapılan çalışmada organizasyonel aktiviteler, inanç ve içsel kontrol değişkenlerinin yaşam tatminini belirleyen en önemli faktörler olduğunu saptamışlardır (Ağbektaş, 2016).

Chacko'nun 1983 yılında yaptığı bir araştırmada; İş yaşamındaki tatmin aracılığı ile yaşam tatmininin sağlandığını tespit etmiştir. Söz konusu sonuç, teorik olarak yayılma modeline destek vermektedir. Yaşam tatmininin birincil kaynağının çalışmaya bağlı şartlar ve ücretler olduğunu belirlemiştir. Ücretlerin ve terfiye bağlı olan durumların çokluğu tatmin düzeyini artırırken, çalışmaya bağlı şartlardaki elverişsizlik tatmin düzeyini düşürmektedir (Chacko.1983; akt. Kubilay , 2015).

Moller 1996 yılında Güney Afrikalı niversite öğrencileri üzerindeki araştırmasında, gelir düzeyi ve etnik özelliklerin yaşam tatmini üzerindeki ilişkisinde anlamlı bir ilişki bulmuştur (Dal, 2015).

Burnay ve arkadaşlarının 2005 yılında yaptıkları bir çalışmada yaşam tatmininin yaş ve statü ile ilişkisinin olup olmadığı saptanmaya çalışılmış ve bireyin yaşının artması ile yaşam tatmininin de arttığına yönelik anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Çakmak D, 2008).

Scot vd. (1997) ve Bonebright vd.(2000) gerçekleştirdikleri çalışmalarında başarı odaklı işkoliklikle kişinin sağlığı, iş ve yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir (Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016).

Jagodzinski'nin 2005 yılında Japonya, Güney Kore, Çin, Malezya, Tayland, Hindistan, Sri Lanka ve Özbekistan' ın yer aldığı Asya ülkeleri üzerinde yaptığı çalışmasında bu ülkedeki genel yaşam tatmin düzeyleri karşılaştırıldığında, genel yaşam tatmini üzerinde aile, statü ve ekonomik konumun etkili olduğu saptanmıştır (Çakmak D, 2008).

Piotrowski ve Vodanovich (2006), İşkolikliğin yüksek seviyede yaşam tatminsizliği ve algılanan iş yaşam çatışması ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Yapılan bu araştırmada ise, işkoliklik ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik analizde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Akın, Ulukök, ve Öncül, 2016).

2.8. Türkiye'ye İlişkin Yaşam Tatmini Araştırmaları

Köker 1991 yılında normal ve sorunlu ergenlerin yaşamdan tatmin olma düzeylerinin kıyaslanması üzerine yaptığı araştırmasında, yaşam tatminini doğrudan konu alan hiç bir çalışmanın olmadığını ifade etmiştir. Ancak Karataş ve arkadaşlarının 1989'da huzur evindeki yaşlıların yaşam tatminini etkileyen faktörler üzerine yaptığı çalışmasında yaşam doyumu ve ölüm kaygısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Nitekim Karataş ve arkadaşları bu çalışmalarında yaşam tatmini ve ölüm kaygısı arasında yaptıkları korelasyon analizinde bir ilişki bulamamıştır (Köker, 1991).

Özdevecioğlu 2003 yılında Kayseri'de olan üç ayrı çelik kapı firmasındaki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında, iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu ilişkinin analizi sonucunda yüksek korelasyonlu bir bağlantı tespit etmiştir (Özdevecioğlu, 2003).

Bursa' da bulunan on bir ayrı otomotiv firmasında çalışan 562 kişi üzerinde 2005 yılında yaptığı araştırmasında Aşkın Keser, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında önemli bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkinin pozitif yönlü olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca iş

tatmini arttıkça yaşam tatmininin de aynı doğrultuda artacağını dile getirmiştir (Keser, 2005).

Dikmen 1995'te kamu personelleri üzerinde yaptığı çalışmada, iş tatmini ve yaşam tatmini ile boş zaman, çalışanın işbirliğine yatkınlığı, medeni durum, cinsiyet, işte çalışılan süre, kişilik özellikleri gibi etkenlerle arasındaki ilişkiyi ayrı ayrı incelemiştir. Bulduğu bağlantılar, kendisinden önce yapılan çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Dikmen, 1995).

Aşan ve Erenler tarafından 2008 yılında "*İş tatmini ve Yaşam tatmini ilişkisi*" adı ile Ankara'daki bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, iş ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı, iş ve yaşam tatmini algılarının cinsiyete göre farklılık kazanıp kazanmadığı konuları araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde iş tatmini ile yaşam tatmini arasında %95 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, kadın ve erkeklerin iş ve yaşam tatmini algıları arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (Aşan ve Erenler, 2008).

Kayseri'de organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ ve büyük işletme sahipleri ile yapılan bir çalışmada, sosyal desteğin ve yaşam tatmininin mesleki stres üzerindeki etkileri saptanmaya çalışılmıştır. Nitekim bu araştırmanın sonucunda; yaşam tatmini ile sosyal destek arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sosyal desteğin artmasının, yaşam tatminini de artırdığı tespit edilmiştir. Sosyal destek ve mesleki stres arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik korelasyon analizinde, işletme sahiplerinin sosyal destekleri ile iş stresi arasında orta şiddetli ve ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bir diğer korelasyon analizinde ise; yaşam tatmini ile mesleki stres arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda bu iki değişken arasında orta şiddette ve ters yönlü bir ilişkinin var olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Özdevecioğlu, 2004).

Bulgurcu-Gürel ve Altunoğlu'nun 2016 yılında "*İşkoliklik, İş Stresi Ve Yaşam Doyumu arasındaki İlişkilerin incelenmesi*" adı ile Muğla ilinde yaptıkları çalışmada, işkoliklik ile iş stresi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu, işkoliklik ile yaşam tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin var olduğunu, iş stresi ile yaşam tatmini arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir (Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016).

BÖLÜM 3: İŞKOLİKLİK VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırma hakkındaki alt başlıklardan oluşan araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, araştırma kapsamında kullanılan ölçekler, araştırmanın örnekleme, verilerin toplanması, araştırma hipotezleri gibi kısımlara yer verilmiştir. Daha sonra araştırmada verilerin analizi yapılmış ve araştırma bulgularından söz edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, günümüz iş yaşamında çalışanların ve örgütlerin karşılıklı beklentilerinin artmasıyla sıkça karşımıza çıkan işkoliklik kavramı ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmektir. Bunun yanı sıra gelecek araştırmalara katkı sağlamak açısından, araştırma bağlamında ele alınan değişkenlerin, katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının da incelenmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda çalışanların işkoliklik eğilimleri ile iş dışındaki sosyal yaşamları arasındaki ilişkinin tespit edilmesiyle birlikte daha önceki çalışmalarda araştırma konusu olan işkolikliğin sonuçları hususundaki belirsizliğe katkı sunulması amaçlanmıştır. İş hayatındaki bireylerin yaşam tatminlerinin yüksek ya da düşük olması, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarını olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bireyler açısından önemli olan yaşam tatmini ile işkoliklik arasında elde edilecek ilişki katsayısı, işkolikliğin kişisel ve örgüt açısından ortaya koyacağı sonuçlar hakkında fikir sunabilecektir. Bu nedenle sosyal yaşamın iş yaşamına yönelik tutum ve davranışlara etkisine yönelik özgün bulgu elde edilmesi amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

İşkolikler vakitlerinin büyük bir bölümünü işlerine harcamaktadır. Gerçek işkolikler kazanacağı ödüllerden çok karşı konulması zor bir çalışma arzusu ile kendilerini işlerine adadıkları ifade edilmektedir. Günümüzde bireylerin yaptıkları işin, yaşamlarında önemli bir yer işgal etmesi karşımıza işkoliklik kavramını çıkarmaktadır. Bir diğer taraftan İşkoliklik kavramı, bireylerin iş yaşamı ve sosyal yaşamları arasında bir denge kurmasını zorlaştırmakta ve bu iki alanda çatışmalar yaşamasına neden olduğunu ileri

sürmektedir. İşkolikliğin nedenleri üzerine pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda işkolikliğin giderilmemiş psikolojik ihtiyaçlar, kişilik (a tipi kişilik, hırs, mükemmeliyetçilik), sosyal çevre (sürekli baskı yapan bir kültür, aile ya da yakın ilişkiler) ve bireyin mutsuzluğunu gidereceği bir girişim gibi pek çok neden işkolikliğin nedenleri arasında gösterilmektedir. Kişinin bu tatminsizliği ise sadece iş yaşamında değil sosyal yaşamında da karşımıza çıkan bir durumdur. Mutsuz bir birey kendisini daha iyi hissetmek için işinde mesai arkadaşlarına göre daha çok çaba ve zaman harcayabilmektedir. Bu tutum ise zamanla işkolikliği tetikleyebilmektedir.

İşkolikliğe sosyal yaşantıya etkisi açısından bakacak olursak; bireylerin işlerine saplantılı bir şekilde bağlı oldukları için ailelerini, sosyal yaşamlarını ve akraba ilişkilerini ihmal edebilmektedir. Bu durum ise kişinin sosyal ilişkilerine zarar verebilmektedir. Çünkü işkolikler tatillerde, mesai saatleri sonrasında bedenlen işten uzak olsa bile arkadaş ortamlarında veya iş dışı diğer etkinliklerde bile sürekli iş ile ilgili hususlarda zihinsel enerji harcayabilmektedir. Ayrıca işkolikler eve çok yoğun oranda iş götürebilmektedir. Tüm bu durumlar ise kişinin aile sorunlarının artmasına ve toplumsal uyumunun zedelenmesine zemin oluşturabilmektedir (Zincirkıran ve Mete, 2014). Bunun yanında bireylerin sosyal ilişkilerinin kaliteli, sosyal yaşamdaki mutlulukları, aile içerisindeki huzuru, hobileri gibi iş dışı aktivite ve unsurların çalışma ortamını bireyin örgütteki performansını ve işe yönelik tutumlarını nasıl etkilediğinin de büyük önemi vardır.

Bu kapsamda, işkolik bireylerin çok fazla iş odaklı, sürekli işi düşünen ve işine bağımlı kişiler olduklarından, iş yaşamından beklentileri çok yüksek ve mükemmeliyetçi bir yapıda oldukları, içsel baskıları ile çalışma isteği/ zorunluluğu duymaları gibi hususlara birçok çalışmada değinilmiştir. Tüm bu özellikler bireylerin sürekli iş odaklı olup, sosyal yaşamlarından tam anlamıyla keyif alamamasına, dolayısıyla sosyal hayattan zevk alamayan bireylerin de yaşam tatminlerinin düşük olabileceği olgusunu karşımıza çıkarmaktadır. İşte bu sebeple, bu çalışmada teorik olarak işkoliklerin yaşam tatminlerinin düşük olması gerektiği düşüncesiyle oluşturulan hipotezler de bu yönde oluşmaktadır. Aşağıda üç ayrı hipotez geliştirilmiştir. Hipotez 1 araştırmanın temel hipotezidir. H1a hipotezi olan ve işkolikliğin alt boyutlarından biri olan kompulsif çalışma ile yaşam tatmini arasında beklenen ilişkiyi ifade etmektedir. Araştırmanın bir

diğer alt hipotezi olan H1b hipotezi ise, işkolikliğin bir diğer alt boyutlarından biri olan aşırı çalışma ile yaşam tatmini arasında beklenen ilişkiyi göstermektedir.

H1: İşkoliklik ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

H1a: Kompulsif çalışma ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

H1b: Aşırı çalışma ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

3.3.Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacını yerine getirmek ve araştırma kapsamında ortaya atılan hipotezleri test etmek için nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda işkoliklik ve yaşam tatminini ölçmek için daha önce Türkçeye uyarlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler vasıtasıyla anket formu hazırlanmış ve ihtiyaç duyulan veriler toplanmıştır. Bunların yanı sıra ek olarak anket formunda katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenebilmesi ve analizlerinin yapılmasına ilişkin sorulara da yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmede IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 20 programı kullanılarak ilgili nicel analizlere (frekans, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik (içsel tutarlılık), Bağımsız T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), korelasyon analizlerine başvurulmuştur.

3.4.Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri Ankara'da bir kamu kurumunda görev yapan personelin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında yer alan ilgili değişkenlerin yer aldığı anket formu vasıtasıyla veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılmak için elle dağıtım yöntemi ile (paper-pencil method), toplamda 326 adet anket toplanmış, bu anketlerin 31 tanesi katılımcıların eksik bilgi, tutarsız seçeneklerin işaretlenmesi gibi araştırmaya katkı sağlamayacak tarzda veya sonuca etkisinin yanlış yönde olabileceğini düşünerek elemesi yapılmıştır. Bu doğrultuda toplam 295 katılımcının anket formu dikkate alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.5.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada işkoliklik ve yaşam tatmininin ölçümünde daha önce geliştirilmiş olan iki farklı ölçek kullanılmıştır. Söz konusu bu ölçeklere ilişkin detaylı anlatım aşağıda sunulmuştur.

3.5.1.İşkoliklik Ölçeği

İşkolikliğin ölçümünde Schaufeli, Taris ve Bakker tarafından 2006 yılında geliştirilen ve birçok araştırmada verilerin toplanmasında tercih edilen 17 madde ve iki alt boyuttan oluşan "DUWAS" (The Dutch work addiction scale) işkoliklik ölçeğinin Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları ise "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" şeklinde iki başlıktan oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği, Türkçeye uyarlanması gibi çalışmaları Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Doğan ve Tel (2011) yapmış oldukları bu uyarlama çalışması ile 17 maddelik ölçekten 3 maddenin çıkarılmasını uygun görmüşlerdir ve bunun sonucunda ölçeğin Türkçe sürümünün psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir olduğuna, bu doğrultuda ölçeğin 14 madde ile Türkçe sürümünün geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gerçekleştirilen bu çalışma ile işkolikliğin alt boyutlarını oluşturan aşırı çalışma boyutunu 8 madde, kompulsif çalışma boyutunu ise 6 madde ile ölçmenin uygun olacağı düşünülmektedir. Aşırı çalışma alt ölçeği bireyin çalışmaya, diğer sosyal yaşamındaki aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden çok daha fazla çalıştığını ifade eden maddelerden oluşurken, kompulsif çalışma ölçeği ise kişinin içten gelen bir zorlama dürtüsü ile kendisini çalışmak zorunda hissetmesine neden olan ifadelerden meydana gelmektedir (Doğan ve Tel, 2011, s. 64). Bu çalışmada ölçek 5'li Likert formatında uygulanmıştır.

3.5.2.Yaşam Tatmini Ölçeği

Yaşam tatmininin ölçümünde; Diener ve Pavot tarafından 1993 yılında geliştirilmiş 5 maddelik yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada yaşam tatmininin ölçülmesinde kullanılan ölçek 6'lı Likert tipindedir.

3.6. Bulgular

Katılımcılara ilişkin demografik bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir. Ölçeklerin ortalama skorlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler (standart sapma ve ortalama gibi) Tablo 5'te, işkoliklik ölçeği maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistiksel gösterim Tablo 6'da ve yaşam tatmini ölçeği maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistiksel gösterim de Tablo 7'de sunulmuştur. Araştırmaya ilişkin yapılan güvenilirlik analizi (içsel tutarlılık) bulguları ise Tablo 8, 9 ve 10'da aktarılmıştır. Farklılıkları incelemeye yönelik yapılmış T testi analizine ilişkin bulgular sırası ile Tablo 11, 12, 13 ve 14'te sunulmuştur. Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi bulguları ise Tablo 15, 16, 17 ve 18'de sunulmuştur. İşkoliklik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyeme yönelik gerçekleştirilmiş korelasyon analizi bulguları Tablo 19'da, değişkenler arası ilişkiyi incelemeye yönelik ek korelasyon analizi bulguları (yaş, gelir, çalışma yılı, işletmede çalışma süresi) ise Tablo 20'de sunulmuştur. Son olarak hipotezlerin testine ve sonucuna ilişkin elde edilen bulgular da Tablo 21'de aktarılmıştır.

3.6.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya toplamda 295 kişi katılmıştır. Katılımcılardan 164 kişinin (%55,6) 38 yaş altı olduğu ve çalışanların yaş ortalamasının $38,41 \pm 9,51$ (yıl) olduğu tespit edilmiştir. 184 kişinin (%62,4) erkek, 206 kişinin (%69,8) evli ve 141 kişinin (%47,8) aylık ortalama gelirin 4452 TL olduğu belirlenmiştir. 227 kişinin (%76,9) orta kademe pozisyonda çalıştığı, 177 kişinin (%60,0) lisans, 119 kişinin (%40,3) 15 yıl üzeri çalışma süresi olduğu ve 132 kişinin (%44,8) aynı işletmede 5 yıl ve altı süredir çalıştığı belirlenmiştir. 239 kişinin (%81,0) beyaz yaka ve 42 kişinin (%14,2) yönetici olarak çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcılara ilişkin detaylı görünüm Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4
Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

Değişkenler	Kategori	Sıklık	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	111	37,6
	Erkek	184	62,4
Medeni Hal	Evli	206	69,8
	Bekâr	89	30,2
Eğitim seviyesi	İlkokul	4	1,4
	Ortaokul	9	3,1
	Lise	31	10,5

Tablo 4' ün devamı

	Önlisans	25	8,5
	Lisans	177	60
	Yüksek lisans	44	14,9
	Doktora	5	1,7
Pozisyonunuz	Alt Kademe	37	12,6
	Orta Kademe	227	77,2
	Üst Kademe	30	10,2
	Cevaplanmamış	1	0,3
Çalışan kategorisi	Mavi Yaka	54	18,3
	Beyaz Yaka	239	81
	Cevaplanmamış	2	0,7
Yönetici misiniz?	Evet	42	14,2
	Hayır	253	85,8
Çalışmayla İlgili Diğer Bulgular		Ortalama Değerler	
Yaş		38,41 yıl	
Gelir (Aylık)		4452,58 Lira	
Çalışma süresi (toplam)		15,27 yıl	
Çalışma süresi (mevcut sektör)		9,18 yıl	

3.6.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) Tablo 5'te sunulmuştur. Tablo 5' te görüldüğü gibi katılımcıların işkoliklik düzeyi gerek toplam skor bazında gerekse boyutlar ayırımında orta düzeydedir. Ölçekler 5'li Likert tipi ölçek olarak uygulandığı için, 3,0 ve civarında bir değer orta değeri ifade etmektedir. Diğer yandan katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin de yüksek olduğu (3,80) sonucuna varılmıştır. Araştırmaya ilişkin detaylar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5
Tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
İşkoliklik	3,01	0,744
Aşırı Çalışma	2,95	0,731
Kompulsif Çalışma	3,08	0,859
Yaşam Tatmini	3,80	0,967

Tablo 6' da işkoliklik ölçeğinde yer alan maddelerin her birine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ortalama ve standart sapma değerleri ile birlikte sunulmuştur. Bu doğrultuda her bir maddenin ayrı ayrı ortalaması işkoliklik ölçeğinin genel toplamından önemli

ölçüde sapmalar göstermemiştir. Veriler incelendiğinde 5. Madde ("Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim"), diğer maddelere göre nispeten daha yüksek, 13. Madde ("İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim") ise daha düşük skor almıştır.

Tablo 6
İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde Numaraları	Ortalama	Standart Sapma
1. Madde	2,95	1,214
2. Madde	2,75	1,205
3. Madde	3,06	1,256
4. Madde	3,16	1,274
5. Madde	3,49	1,154
6. Madde	3,40	1,171
7. Madde	3,19	1,199
8. Madde	3,38	1,145
9. Madde	2,97	1,191
10. Madde	3,11	1,285
11. Madde	3,05	1,167
12. Madde	2,70	1,265
13. Madde	2,41	1,298
14. Madde	2,47	1,226

Not: Madde numaralarının hangi maddeyi (item, ifade) temsil ettiğine dair bilgiye, ekler bölümünden Ek-1 incelenerek ulaşılabilir.

Tablo 7'de yaşam tatmini ölçeğinde yer alan maddelerin her birine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ortalama ve standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Yapılan incelemede her bir maddenin ayrı ayrı ortalaması yaşam tatmini ölçeğinin genel toplamından önemli ölçüde sapma göstermemiştir.

Tablo 7
Yaşam Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Soru Numaraları	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
S1	3,89	1,295	1.0	6.0
S2	3,60	1,177	1.0	6.0
S3	4,38	1,130	1.0	6.0
S4	3,91	1,173	1.0	6.0
S5	3,22	1,449	1.0	6.0

Not: Madde numaralarının hangi maddeyi (item, ifade) temsil ettiğine dair bilgiye, ekler bölümünden Ek-2 incelenerek ulaşılabilir

3.6.3. Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan işkoliklik ve yaşam tatmini ölçeklerinin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha içsel tutarlılık analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 8'de verilere ilişkin içsel tutarlılık bulguları sunulmuştur. Görüldüğü gibi hem işkoliklik hem de yaşam tatmini ölçeğinin alfa değeri 0,70'ten büyüktür. Ayrıca işkoliklik ölçeğinde yer alan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarına ilişkin içsel tutarlılık değerleri de 0,70'in üzerinde bir değer şeklinde sonuçlanmıştır. Elde edilen bu bulgulardan da anlaşılacağı gibi araştırma kapsamında kullanılan işkoliklik ve yaşam tatmini ölçeklerinin güvenilirliklerinde herhangi bir sorun yaşanmamıştır. Bulguların detaylarını gösteren Tablo 8 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8
İşkoliklik Ve Yaşam Tatmini Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Bulguları

Değişkenler	Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
İşkoliklik	0,870	14
Aşırı Çalışma	0,747	8
Kompulsif Çalışma	0,797	6
Yaşam Tatmini	0,833	5

Tablo 9'da işkoliklik ölçeği için toplam madde korelasyonu ve madde silindiğinde alfa değerlerine yer verilmiştir. Güvenilir bir ölçekte toplam madde korelasyonunun minimum 0,40 ve üzerinde bir değerde olması gerekmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018). Tablo 9'da yapılan inceleme de en düşük toplam madde korelasyonu 0,425'tir. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilirliği desteklenmektedir. Ayrıca ölçekten herhangi bir madde çıkarılması durumunda ölçeğin mevcut güvenilirliğinin (Alfa katsayısının 0,867) yükselmeyeceği tespit edilmiştir. Bu sebeple ölçekten herhangi bir madde çıkarılma gereği duyulmamıştır.

Tablo 9
İşkoliklik Ölçeği İçin Toplam Madde Korelasyonu ve Madde Silindiğinde Alfa Değerleri

Soru Numaraları	Toplam Madde Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alfa Değeri
S1	0,430	0,867
S2	0,432	0,867
S3	0,538	0,861
S4	0,664	0,854
S5	0,573	0,859
S6	0,580	0,859
S7	0,459	0,865
S8	0,670	0,855
S9	0,477	0,864
S10	0,572	0,859
S11	0,571	0,860
S12	0,425	0,867
S13	0,508	0,863
S14	0,520	0,862

Tablo 10'da yaşam tatmini ölçeği için toplam madde korelasyonu ve madde silindiğinde alfa değerlerine yer verilmiştir. Güvenilir bir ölçekte toplam madde korelasyonunun minimum 0,40 ve üzerinde olması gerektiğinden daha önce bahsedilmiştir. Bu kapsamda Tablo 10'da görüldüğü gibi en düşük toplam madde korelasyonu 0,525' tir. Bu sonuca göre ölçeğin güvenilirliği desteklenmektedir. Ayrıca ölçekten herhangi bir madde çıkarılması durumunda ölçeğin mevcut güvenilirliğinin (Alfa katsayısının 0,837) yükselmeyeceği tespit edilmiştir. Bu sebeple ölçekten herhangi bir madde çıkarılma gereği duyulmamıştır.

Tablo 10
Yaşam Tatmini Ölçeği İçin Toplam Madde Korelasyonu ve Madde Silindiğinde Alfa Değerleri

Madde Numaraları	Toplam Madde Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri
1. Soru	0,618	0,803
2. Soru	0,649	0,795
3. Soru	0,726	0,776
4. Soru	0,683	0,786
5. Soru	0,525	0,837

3.6.4.Farklılıkları İncelemeye Yönelik Testler

Farklılıkları incelemeye yönelik değişken sayısına göre Bağımsız T Testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizlerinden yararlanılmıştır. İlk olarak Bağımsız T Testi daha sonra da Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi bulguları sunulmuştur.

3.6.5.Bağımsız T Testi Analizi

Araştırmada yer alan cinsiyet, medeni durum, çalışan kategorisi gibi değişkenlere bağlı olarak işkoliklik ve yaşam tatmininin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmede Bağımsız T testinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda işkoliklik ve yaşam tatmininin incelemeye alındığı değişkenlerden cinsiyet (Tablo:11), medeni durum (Tablo:12), ve çalışan kategorisinin (Tablo:13) ve Yöneticiliğe göre (Tablo: 14) farklılaşıp farklılaşmadığı hakkında bilgi edinmek için bağımsız T testi bulguları sırasıyla sunulmuştur.

Tablo 11
Cinsiyete Göre İşkoliklik ve Yaşam Tatmini Farklılaşıp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama Farkı	t	F	Anlamlılık seviyesi
İşkoliklik	Erkek	184	2,97	,762	-0,95	-1,063	1,247	,288
	Kadın	111	3,07	,711				
Aşırı Çalışma	Erkek	184	2,91	,753	-0,117			
	Kadın	111	3,03	,691				

Tablo 11' in devamı

Kompulsif Çalışma	Erkek	184	3,05	,863	-0,066	-,640	,637	,581
	Kadın	111	3,12	,854				
Yaşam Tatmini	Erkek	184	3,74	1,014	-0,144	-1,237	3,198	,221
	Kadın	111	3,89	,882				

Yapılan analizde Tablo 11'de görüldüğü gibi işkolikliğin toplam skoru, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ve yaşam tatmini değişkenleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Söz konusu değişkenlere ilişkin cinsiyet bağlamında ortalama değerler arasındaki farklar istatistikî açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$).

Tablo 12
Medeni Duruma Göre İşkoliklik ve Yaşam Tatmininin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama Farkı	t	F	Anlamlılık seviyesi
İşkoliklik	Evli	206	3,02	,784	0,056	,641	6,497	,522
	Bekâr	89	2,97	,644				
Aşırı Çalışma	Evli	206	2,97	,767	0,051	,550	3,130	,582
	Bekâr	89	2,92	,644				
Kompulsif Çalışma	Evli	206	3,10	,897	0,063	,611	5,948	,542
	Bekâr	89	3,03	,766				
Yaşam Tatmini	Evli	206	3,83	1,000	0,120	,981	,620	,328
	Bekâr	89	3,71	,887				

Yapılan analizde Tablo 12'de görüldüğü gibi işkolikliğin toplam skoru, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ve yaşam tatmini değişkenleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Söz konusu değişkenlere ilişkin medeni durum bağlamında ortalama değerler arasındaki farklar istatistikî açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$).

Tablo 13
Çalışan Kategorisine Göre İşkoliklik ve Yaşam Tatmininin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama Farkı	t	F	Anlamlılık seviyesi
İşkoliklik	Mavi Yaka	54	3,01	,812	,001	,011	,750	,991
	Beyaz Yaka	239	3,01	,732				
Aşırı Çalışma	Mavi Yaka	54	2,95	,767	,000	-,002	,205	,998
	Beyaz Yaka	239	2,95	,728				
Kompulsif Çalışma	Mavi Yaka	54	3,08	,930	,003	,025	,712	,980
	Beyaz Yaka	239	3,07	,847				
Yaşam Tatmini	Mavi Yaka	54	3,72	1,070	-,090	-,616	2,026	,538
	Beyaz Yaka	239	3,81	,943				

Yapılan analizde Tablo 13'te görüldüğü gibi işkolikliğin toplam skoru, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ve yaşam tatmini değişkenleri çalışan kategorisine duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Söz konusu değişkenlere ilişkin çalışan kategorisi bağlamında ortalama değerler arasındaki farklar istatistikî açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,050$).

Tablo 14
Yöneticiliğe Göre İşkoliklik ve Yaşam Tatmininin Farklılaşp Farklılaşmadığının
İncelendiği Bağımsız T Testi Bulguları

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama Farkı	t	F	Anlamlılık seviyesi
İşkoliklik	Evet	41	3,27	,790	,301	2,423	,114	,016
	Hayır	253	2,97	,730				
Aşırı Çalışma	Evet	41	3,17	,795	,248	2,019	,223	,044
	Hayır	253	2,92	,718				
Kompulsif Çalışma	Evet	41	3,40	,953	,373	2,598	2,834	,010
	Hayır	253	3,03	,835				
Yaşam Tatmini	Evet	41	3,92	,953	,128	,793	,046	,428
	Hayır	253	3,79	,961				

Tablo 14'te görüldüğü üzere yaşam tatmini puanı açısından, çalışanların yöneticilik durumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Ancak işkoliklik, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ise yöneticilik durumuna göre anlamlı farklılık göstermişlerdir. Yönetici olarak çalışanların işkoliklik puanı, yönetici olarak çalışmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p=0,016<0,05$).

Çalışanların yöneticilik durumuna göre aşırı çalışma alt boyutu puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,044<0,05$). Yönetici olarak çalışanların aşırı çalışma puanı, yönetici olarak çalışmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Çalışanların yöneticilik durumuna göre kompulsif çalışma alt boyutu puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,010<0,05$). Yönetici olarak çalışanların kompulsif çalışma puanı, yönetici olarak çalışmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tek Yönlü Varyans Analizi

Araştırma kapsamında ölçülen eğitim düzeyi ve pozisyon değişkenlerine göre işkoliklik ve yaşam tatmini değişkenlerinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için Tek Yönlü Varyans Analizine (ANOVA) başvurulmuştur. Aşağıda ilk önce katılımcıların eğitim düzeyine göre işkoliklik ve yaşam tatmininin farklılaşp farklılaşmadığının incelendiği

varyans analizi bulguları, daha sonra ise çalışanların örgütteki yönetsel pozisyonuna göre işkoliklik ve yaşam tatmininin farklılaşp farklılaşmadığının incelendiği tek yönlü varyans analizi bulguları sunulmuştur.

Tablo 15
Eğitim Düzeyine Göre İşkoliklik ve Yaşam Tatmininin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişkenler	Kategoriler	Kareler Toplamı (Sum of Squares)	df	Ortalama Kare (Mean Square)	F	p
İşkoliklik	Gruplar arası	7,709	6	1,285	2,390	,029
	Grup İçinde	154,822	288	,538		
	Toplam	162,531	294			
Aşırı Çalışma	Gruplar arası	8,949	6	1,491	2,896	,009
	Grup İçinde	148,308	288	,515		
	Toplam	157,257	294			
Kompulsif Çalışma	Gruplar arası	6,711	6	1,118	1,533	,167
	Grup İçinde	210,161	288	,730		
	Toplam	216,872	294			
Yaşam Tatmini	Gruplar arası	3,522	6	,587	,622	,712
	Grup İçinde	271,677	288	,943		
	Toplam	275,199	294			

Tablo 15, kurumda araştırmaya katılan çalışanların, eğitim düzeyine göre işkoliklik ve yaşam tatmininin farklılaşp farklılaşmadığının incelendiği tek yönlü varyans analizi bulgularını içermektedir. Buna göre yapılan ANOVA analizinde yaşam tatmininin, işkolikliğin ve işkolikliğin alt boyutlarından olan kompulsif çalışma boyutunun kurumdaki çalışanların eğitim düzeylerine göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Ancak işkoliklik ile işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma boyutu çalışanların eğitim düzeyine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermişlerdir ($p=0,009>0,05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Scheffe analizine başvurulmuştur.

Tablo 16
Eğitim Düzeyine Göre Aşırı Çalışmanın Farklılaştığını Gösteren Scheffe Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Boyut	Pozisyon	n	Ortalama	Standart Sapma
Aşırı Çalışma	İlkokul	4	3,41	,258
	Ortaokul	9	2,92	,480
	Lise	31	2,92	,731
	Önlisans	25	3,07	,862
	Lisans	177	2,88	,654
	Yüksek Lisans	44	3,06	,921
	Doktora	5	4,08	,420
Scheffe Analizi				
Kategoriler Arası Eşleşme			Ortalama Farkı	p
	Doktora	Lisans	1,196	,009

Tablo 16'da çalışanların eğitim düzeylerine göre aşırı çalışmanın farklılaştığını gösteren Scheffe analizine ve tanımlayıcı istatistiklere dair bulgular sunulmuştur. Buna göre doktora eğitim düzeyine sahip çalışanlar ile lisans eğitim düzeyine sahip çalışanlar arasında aşırı çalışma boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,009<0,05$). Doktora eğitim düzeyine sahip olanların, lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre aşırı çalışma ortalaması daha yüksek olduğu için doktora düzeyindeki çalışanların daha fazla çalıştığı (aşırı çalışma boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek skor aldığı) sonucuna varılmıştır.

Tablo 17
Pozisyona Göre İşkoliklik ve Yaşam Tatmininin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişkenler	Kategoriler	Kareler Toplamı (Sum of Squares)	df	Ortalama Kare (Mean Square)	F	p
İşkoliklik	Gruplar arası	3,070	2	1,535	2,801	,062
	Grup İçinde	159,443	291	,548		
	Toplam	162,513	293			

Tablo 17'nin devamı

Aşırı Çalışma	Gruplar arası	2,102	2	1,051	1,971	,141
	Grup İçinde	155,153	291	,533		
	Toplam	157,255	293			
Kompulsif Çalışma	Gruplar arası	4,660	2	2,330	3,196	,042
	Grup İçinde	212,146	291	,729		
	Toplam	216,806	293			
Yaşam Tatmini	Gruplar arası	3,921	2	1,960	2,106	,124
	Grup İçinde	270,916	291	,931		
	Toplam	274,837	293			

Tablo 17, araştırmaya katılan çalışanların, örgütteki yönetsel pozisyonuna göre işkoliklik ve yaşam tatmininin farklılaşp farklılaşmadığının incelendiği tek yönlü varyans analizi bulgularını içermektedir. Bu bağlamda yapılan ANOVA testinde işkolikliğin toplam skoru ile işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ve yaşam tatmininin kurumdaki çalışanların yönetsel pozisyona göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Ancak işkolikliğin bir diğer alt boyutu olan kompulsif çalışma boyutu kurumdaki çalışanların yönetsel pozisyonuna göre istatistikî açıdan anlamlı farklılık göstermiştir ($p=0,042<0,050$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tablo 18' de Scheffe analizine başvurulmuştur.

Tablo 18
Pozisyona Göre Kompulsif Çalışmanın Farklılaştığını Gösteren Scheffe Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Boyut	Pozisyon	n	Ortalama	Standart Sapma	
Kompulsif Çalışma	Alt Kademe	37	3,04	,913	
	Orta Kademe	227	3,03	,835	
	Üst Kademe	30	3,45	,921	
	Scheffe Analizi				
	Kategoriler Arası Eşleşme			Ortalama Farkı	p
	Üst kademe		Orta kademe	0,416	,044

Tablo 18, pozisyona göre kompulsif çalışmanın farklılaştığını gösteren Scheffe analizine ve tanımlayıcı istatistiklere dair bulguları içermektedir. Pozisyonlara göre kompulsif çalışma alt boyutu puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık

göstermiştir ($p=0,044<0,050$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Scheffe analizi sonucunda; orta kademe ile üst kademe olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Üst kademe olanların kompulsif çalışma puanları, orta kademe olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

3.5.6.Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi bulguları Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19
İşkoliklik ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Gerçekleştirilmiş Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	İşkoliklik	Aşırı Çalışma	Kompulsif Ç.	Yaşam Tatmini
İşkoliklik	1			
Aşırı Çalışma	,953**	1		
Kompulsif Ç.	,938**	,789**	1	
YaşamTatmini	,024	,026	,020	1

Not: Normal dağılıma sahip iki nicel verinin ilişkilerinin incelenmesinde "Pearson" korelasyon katsayısı kullanılmıştır. . (n= 295, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.)

Yapılan korelasyon analizinde görüldüğü gibi işkoliklik puanı ile aşırı çalışma arasında pozitif yönde, çok yüksek derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,953$; 0,000). İşkoliklik puanı arttıkça, aşırı çalışma puanı artacaktır. Aynı şekilde, işkoliklik puanı azaldıkça, aşırı çalışma puanı azalacaktır.

İşkoliklik puanı ile kompulsif çalışma arasında pozitif yönde, çok yüksek derecede ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,938$; 0,000). İşkoliklik puanı arttıkça, kompulsif çalışma puanı artacaktır. Aynı şekilde, işkoliklik puanı azaldıkça, kompulsif çalışma puanı azalacaktır.

İşkolikliğin alt boyutlarından kompulsif çalışma puanı ile aşırı çalışma arasında pozitif yönde, yüksek derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,789$; 0,000). Kompulsif çalışma puanı arttıkça, aşırı çalışma puanı artacaktır. Aynı şekilde, kompulsif puanı azaldıkça, aşırı çalışma puanı azalacaktır. Ancak işkolikliğin

toplam skoru, aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile yaşam tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 20
Değişkenler Arası İlişkiyi İncelemeye Yönelik Ek Korelasyon Analizi Bulguları
(Yaş, Aylık Gelir, Çalışma Yılı, İşletmede Çalışma Süresi)

Değişkenler	Yaş	Aylık Gelir	Toplam Çalışma Yılı	Çalışma Süresi
1.İşkoliklik	,107	,041	,064	,054
2.Aşırı Çalışma	,087	,042	,057	,048
3. Kompulsif Çalışma	,118*	,036	,065	,055
4. Yaşam Tatmini	,078	,092	,035	-,041

* $p< .05$, ** $p< .01$, *** $p< .001$.

Tablo 20'de İşkoliklik ve yaşam tatmini ile; yaş, aylık gelir, toplam çalışma yılı ve işletmedeki çalışma tecrübesi gibi değişkenler arası ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiş korelasyon analizi bulgularını içermektedir.

İşkolikliğin toplam skoru, aşırı çalışma ve yaşam tatmini değişkenleri ile yaş, gelir, çalışma yılı ve işletmede çalışma süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Ancak işkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma değişkeni ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ve düşük kuvvette ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($p=0.043<0.05$). Yani yaş arttıkça kompulsif çalışma zayıf kuvvette artmaktadır.

Tablo 21
Hipotezlerin Testi

Hipotez Numarası	Hipotezler	Kabul	Ret
H1	İşkoliklik ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.		x
H1a	Kompulsif çalışma ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.		x
H1b	Aşırı çalışma ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.		x

Tablo 21, araştırma kapsamında geliştirilen temel hipotez (H1) ve bu temel hipoteze bağlı olarak geliştirilmiş alt hipotezlerin (H1a ve H1b) sınanması sonucu elde edilen sonuçları göstermektedir. Buna göre yukarıda yapılan korelasyon analizi sonucunda araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin hiçbiri desteklenmemiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Son yıllarda hızlı bir değişim ve gelişim gösteren teknolojik olaylar, küreselleşen ekonomi, iş ve çalışma hayatındaki farklılaşmalar, bireylerin daha uzun sürelerle çalışmasına ve sosyal yaşamdan uzaklaşmasına neden olan işkolik davranışlar sergilemesine zemin oluşturmaktadır. Teknolojinin getirdiği yenilikler, iş ve sosyal yaşam arasındaki sınırların yok olmasına, bireylerin işlerini işyerlerinin dışında yapabilecekleri bir hale getirmektedir.

Çeşitli araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda birçok kurumun, çalışanlarının işleriyle daha uzun süre geçirmelerine ortam hazırlayıcı faaliyetlerde bulunduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda birçok kurum tarafından kurumsal kültür haline getirilen, işyerinde uzun süre çalışan işgörene yönelik ödüllendirici politikalar uygulanmaktadır. Bu tarz fazla çalışma karşılığında ödüllendirici politikalar uygulayan örgütler, çalışanların işe bağımlı bireyler olmalarına neden olmaktadır.

Bireyler hem kendi hedeflerine ulaşabilmek hem de örgütün beklentilerini yerine getirebilmek için uygulanan bu ödüllendirici politikalara ılımlı yaklaşmakta bu da çalışma hayatında daha çok vakit harcamalarına sebep olmaktadır. Onlar için bu aşırı çalışma kendilerini sosyal hayattan mahrum etmelerini, aileleri ve sosyal çevreleri ile ilişkilerinin bozulmasını kaçınılmaz bir hale getirmektedir. Bu aşırı çalışmanın beraberinde getirdiği işkolik davranışlar, bireylerin çalışma hayatı ve sosyal hayatındaki dengeyi bozarak, birey için vazgeçilmez olan bu iki yaşam alanında çatışmalara sebep olmaktadır.

İşkoliklik kavramının işe ve sosyal yaşama yönelik etkilerinin olumlu veya olumsuz etki gösterdiği ile ilgili son dönemlerde birçok çalışma yapılmıştır. Halen daha bu kavram üzerinde olumlu mu, olumsuz mu, çalışma hayatına yönelik ya da sosyal yaşama yönelik tutum açısından, çalışanların verimlilikleri açısından iyi ya da kötü bir şey olup olmadığı net bir şekilde ortaya konulamamaktadır. Bu bakımdan işkolikliğin sonuçlarının daha derin bir şekilde incelenmesi gerektiği fikri ortaya çıkmaktadır. İşkolikliğin sonuçlarına dair yapılan çalışmaların önemli bir bölümü, işkoliklik kavramının işe yönelik tutumlarla olan ilişkisini ele almaktadır. Bu çalışmada ise, yapılan birçok incelemede gerek uluslararası gerek ulusal alanda bilimsel araştırmalar

içerisinde yeterince yer almadığı gözlemlenen "işkoliklik ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi" amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda nicel bir araştırma tasarlanmış ve önceden yapılan çalışmalarla Türkçeye uyarlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilerek kabul görmüş işkoliklik ve yaşam tatmini ölçekleri ile veriler toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında Ankara ilinde faaliyette olan bir kamu sektörü çalışanları örneklem olarak kullanılmıştır. Araştırmada kullanılmak için elle dağıtım yöntemi ile (paper-pencil method), toplamda 326 adet anket toplanmış, bu anketlerin 31 tanesi katılımcıların eksik bilgi, tutarsız seçeneklerin işaretlenmesi gibi araştırmaya katkı sağlamayacak tarzda veya sonuca etkisinin yanlış yönde olabileceğini düşünerek elemesi yapılmıştır. Bu doğrultuda toplam 295 katılımcının anket formu dikkate alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş, gerek işkoliklik gerekse yaşam tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğuna dair sonuç elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan bu ölçeklerin geçerliliklerini test etmede Cronbach Alpha içsel tutarlılık testinden faydalanılmıştır. Ayrıca ölçeklerin toplam madde korelasyonu hesaplanarak ölçeklerden her bir madde çıktığında içsel tutarlılık değerinin ne ölçüde değişeceğini gösterir analiz sunulmuştur. Bu analiz sonucuna göre en düşük değerin 0,40' tan büyük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu analizde ölçeklerin güvenilir olduğunun söylenebilmesi için toplam madde korelasyonunun her bir maddesi için değeri en az 0,40 olması gerekmektedir. Bu doğrultuda çıkan sonuçlara göre ölçeklerin güvenilir olduğu desteklenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki her bir maddenin ayrı ayrı ölçekten çıkarılmasından sonra içsel tutarlılık değerinin değişip değişmediğini gösteren bulguda, mevcut olan bu maddelerin hiçbirinin ölçekten çıkarılmaması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekteki herhangi bir maddenin çıkarılması durumunda ise içsel tutarlılık katsayısının yükselmeyeceği görülmüştür. İçsel tutarlılık testinde her iki ölçek için de Cronbach Alpha değeri 0,70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre ölçeklerin güvenilirlikleri desteklenmiştir.

Çalışmada bir adet temel hipotez ve iki adet alt hipotez geliştirilmiştir. Araştırmanın temel hipotezinde, yapılan literatür incelemesi sonucunda işkoliklik ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki beklenmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda bu hipotez (H1) desteklenmemiştir. Çalışmanın alt hipotezlerini ise işkolikliğin alt boyutlarından

oluşan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Yapılan eleştirel kaynak incelemesi ile işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişkinin elde edileceği varsayılmıştır. Bu analizler ile elde edilen sonuçta araştırmanın alt hipotezleri olan aşırı çalışma (H1a) ve kompulsif çalışma (H1b) ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki elde edilmiş ve hipotezler desteklenmemiştir.

Araştırmada farklılıkları incelemeye yönelik yapılan analizler sonucunda, çalışanların eğitim düzeylerine göre aşırı çalışmanın farklılaştığına dair bulgular elde edilmiştir. Buna göre doktora eğitim düzeyindeki çalışanların lisans eğitim düzeyindeki çalışanlara göre aşırı çalışma ortalamaları daha yüksek olduğu için onlardan daha çok çalıştıkları sonucuna varılmaktadır. Doktora eğitim düzeyindeki bireylerin lisans eğitim düzeyindeki bireylere göre örgüt içerisinde gerek sorumluluk bilinci olarak gerekse kariyer hedeflerine daha yakın olmaları bu duruma sebep olarak düşünülmektedir. Ayrıca buldukları konum itibariyle hem çalışma alanlarına hem de kişisel gelişimlerine daha fazla katkı sağlayabilme açısından çalışmaya ayırdıkları zaman ve çalışmaya odaklanma dereceleri bu iki grup arasındaki farkı ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

Bir diğer bulguda ise, örgüt içerisinde üst kademe çalışanların orta kademe çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde kompulsif çalışma ortalamaları daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Üst kademe çalışanların buldukları konum itibariyle yönetici kimliklerinin vermiş olduğu sorumluluk duygusuyla hareket etmeleri, iş hayatlarında sürekli rekabet ortamında kariyer hedeflerine ulaşma gayreti gibi nedenler daha alt sınıfları olan orta kademe çalışanlara göre daha kompulsif çalışma sergileyebilecekleri düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular ile daha önce yapılan bazı çalışmaların bulgularını kıyaslayacak olursak; Bonebright vd. (2000)' nin gerçekleştirdikleri çalışmada başarı odaklı işkoliklikle kişinin sağlığı, iş ve yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki tespit etmiştir. Bu doğrultuda, yapmış oldukları çalışmanın bulgularıyla bu çalışmanın bulgularının örtüşmediği sonucuna varılmaktadır. Piotrowski ve Vodanovich (2006)' in yapmış oldukları araştırmada, işkolikliğin yüksek seviyede yaşam tatminsizliği ve algılanan iş yaşam çatışması ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Yapılan bu

araştırmada ise, işkoliklik ile yaşam tatmini arasında ilişkiyi saptamaya yönelik analizlerde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İşkolikliğin toplam skoru ve işkolikliğin alt boyutlarından olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile yaşam tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda bu çalışma ile yapılan araştırma bulguları örtüşmemektedir. Son olarak, Akın ve arkadaşlarının iş yaşamında işkolikliğin yaşam tatmini ile ilişkisini incelemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada elde ettikleri bulgular ile işkoliklik ve işkolikliğin boyutlarından aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutu ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır sonucu elde etmişlerdir. Bu doğrultuda elde ettikleri bulgularla yapılan araştırma bulguları örtüşmektedir.

Araştırma Kısıtları: Araştırmada birkaç kısıttan söz edilebilir. İlk olarak yapılan çalışmada sadece kamu sektöründeki çalışanların değerlendirmeye alınmasıdır. Kamu sektörü ile birlikte özel sektör karşılaştırması yapılmış olsaydı daha farklı iş gruplarının değerlendirilip, işkoliklik ile yaşam tatmini düzeylerinin nasıl değişebileceği hakkında daha kapsamlı bir çalışma elde edilebilirdi. Son olarak yapılan çalışmada, sadece nicel araştırma yönteminden yararlanılmış ve anket formu ile veri toplanmış olmasıdır. Sadece anket yöntemi yerine karma yöntem tercih edilip, anketle birlikte mülakat yöntemi aracılığıyla araştırmanın test edilmesi konusunda daha kapsamlı veriler elde edilip, çalışma alanı genişletilebilirdi.

Gelecek Araştırma Önerileri: Bu çalışmada olduğu gibi birçok literatür araştırmasında da çokça karşımıza çıkan işkolikliğin, olumlu mu olumsuz mu olduğu tartışmalarına son verecek nitelikte daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu gözlemlenmiştir. Bundan ötürü bu ikilemin ortadan kaldırılması ve işkolikliğin sonuçlarının iyi gözlemlenmesinin yanında işe ve örgüte yönelik tutumlarla ilişkisinin incelenebileceği daha çok araştırma gerçekleştirilebilir. Bu yaklaşım ile işkolikliğin farklı değişkenlerle olan ilişkisinin ortaya konması, gelecek çalışmalara katkı sunması beklenmektedir. Bu katkı ile birlikte, çalışmaların sadece nicel araştırma yöntemlerine başvurulmadan nitel araştırmaların da alana katkı sağlayabileceği düşüncesidir.

İşkoliklik ile ilgili yapılan çalışmaların hangi sektör, işkolu, ya da meslek gruplarında yaygın olduğuna dair gerek ulusal gerekse uluslararası alanda gerçekleştirilen çalışmaların yeterli olmadığı düşünülmektedir. Bu kapsamda, çalışanların işkolik

davranışlarının hangi sektörde daha yüksek ya da düşük olduğunun mukayesesi yapılabilir.

İşkolikliğin ölçümüne ilişkin Türk kültüründe geliştirilmiş ölçeklerin olmayışı ile bu tarz ölçeklerin geliştirilmesi sonraki çalışmalara fayda sağlaması açısından önemlidir. İşkolikliğe neden olan faktörlerin özellikle hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin işkolik olma eğilimi daha fazladır sorusuna yanıt aranabilir. Ayrıca çalışma konumuzu da ilgilendiren bir boyut olan, bireylerin sosyal yaşamı, aile yaşamı veya evlilik tatmin ya da tatminsizliğinin işkolikliğe etki edip edemeyeceği konularında yeterli çalışmanın olmadığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak; belirlenen örneklem ve birçok kısıt çerçevesinde gerçekleştirilmeye çalışılan bu araştırmada işkolikliğin yaşam tatmini ile ilişkisinin negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde birçok araştırmada işkolikliğin gerek bireyler açısından gerekse örgütler açısından olumlu yönleri öne çıkarılsa da bu çalışmada bu görüş desteklenmemiştir. Aksine elde edilen bulgulardan yola çıkarak işkolikliğin esasen bireylerin hem iş yaşamlarında hem de sosyal yaşamlarında olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olduğu ve yaşam tatminlerinin düşmesine zemin oluşturduğu desteklenmiştir.

Ancak işkolikliğin sonuçlarının daha iyi anlaşılması ve işkolikliğin olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğunun daha belirgin hale gelmesi için, özellikle Türkiye örneğinde daha çok ampirik araştırmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Bayraktaroğlu, S., ve Mustafayeva, L. (2008). *Organizasyonların Karanlık Yönlere ve Verimlilik Azaltıcı Davranışları*, (Ed.), Özdevecioğlu, M., ve Karadal, H., *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ankara: İlke Yayınları.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Dosaliyeva, D., ve Bayraktaroğlu, S. (2010). *İşkoliklik*, (Ed.), Özler, E.,D., *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Fassel, D. (1990). *Working Ourselves To Death: The High Costs Of Workaholism, The Rewards Of Recovery*. San Francisco: Harper Collins
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics*. Addison-Wesley Pub. Co.
- Oates, W. (1971). *Confessions Of A Workaholic*. New York, World.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*. 1.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Sürekli Yayınlar

- Akın, A., ve Yalnız, A. (2014). Yaşam Memnuniyeti Ölçeği (Ymö) Türkçe Formu: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(54), 95-102.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi., *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 206.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:14, 116-129.
- Bardakçı, S., ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri, *Eğitim ve Bilim Dergisi*,37(164), 46-56.
- Bayraktaroğlu, S., Ersoy Yılmaz, S., ve Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129.
- Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R., ve Dosaliyeva, D. (2009). İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü Dergisi*, 553-557.
- Buelens, M., ve Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbin's typology of workaholism, Demographic, motivational and organizational correlates, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 449.
- Bulgurcu Gürel, E., ve Altunoğlu, E. A. (2016). İşkoliklik, İş Stresi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (42), 1437.
- Burke, R. j. (2001). Editorial: Workaholism in organizations, *International Journal of Stress Management*, 8, 65-68.

- Çelik, M., ve Tümkaya, S. (2012). *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(1), 223-238.
- Dağıl, A., ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Diener, E., Emmons, RA, Larsen, RJ ve Griffin, S. (1985). Yaşam Ölçeği ile Memnuniyet. *Kişilik Değerlendirme Dergisi*, 49 (1), 71-75
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 50(3-4) , 115-140.
- Doğan, T., ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1) .
- Douglas, J. E., ve Morrisn, J. R. (2006). Workaholic or Just Hard Worker, *Career Development International*, 11(5) , 394-417.
- Garson, B. (2005). Work Addiction in the Age of Information Technology An Analysis, *IIMB Management Review*,17(1) , 11.
- Gini, A. (1998). Women in the Workplace. *Business and Society Review* _99(1), 13-17
- Günbeyi, M., ve Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (1) , 56-63.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees?, *Harvard Business Review*, 2 (23).
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 77-96.
- Libano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., ve Wilmar, S. (2010). Validity of a Brief Workaholism Scale, *Psicothema*, 22(1) , 143-150.

- Müller, W., ve Schotter, A. (2010). Workaholics and Dropouts in Organizations. *Journal of the European Economic Association*, (4), 717–743.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek Ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (1) , 209-233.
- Özdevecioğlu, M., ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yasam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:33, Temmuz-Aralık, 2009, ss.69-99
- Özsoy, E. (2018). Comparing The Workaholism Level Of Managers And Non-Managers, *Business & Management Studies, An International Journal*, 6(4), 806-821.
- Özsoy, E., Filiz, B., ve Semiz, T. (2013). İşkolliklik Ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68
- Pekdemir, I., ve Koçoğlu, M. (2014). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1) , 309-337.
- Robinson, B. E. (2000). A Typology of workaholics with implications for counselors, *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1) , 34-48
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W.ve Bakker, A.B. (2006). Dr. Jekyll And Mr. Hyde: On The Differences Between Work Engagement And Workaholism. In R.J. Burke (Ed.), *Research Companion To Working Time And Work Addiction*. Northampton: Edward Elgar, 193-217.
- Schwarz, N., & Clore, G. L. (1983). Mood, misattribution, and judgments of well-being: Informative and directive functions of affective states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(3), 513-523.

- Scott, K.S., Moore, K.S. and Miceli, M.P. (1997) An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Snir, R., ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17 , 520-536.
- Spence J., T., Ann S. Robbins, (1992), “Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results”, *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-168
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, *İş, Güç -Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8, 106.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., ve Deniz, M. E. (2011). İş Ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması, *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 3.
- Yıldırım, A., Demirel, E. T. (2015). Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var Mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (2): 133-154.
- Yıldız, D., Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 14-28.
- Zincirkıran, M., ve Mete, M. (2014). İşkoliklik İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 51 (590), 103-114.

Diğer Yayınlar

- Ağbektaş, A. (2016). *Yaşam Memnuniyeti Araştırmasında İstatistiksel Tekniklerin Kullanılması Sivas İl Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, A., Ulukök, E., ve Öncül, M. S. (2016). *İş Yaşamında İşkolikliğin Yaşam Tatmini İle İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi, (s. 884), 26-28 Mayıs 2016, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, SBE, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sbe.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Kayseri Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Canbay, H. (2010). *Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri İle Sosyal Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çakmak Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş Ve Yaşam Tatmininin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dal, E. (2015). *Kadınlardaki Duygusalzekâ Düzeyi İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğu G., A. (2013). *İşkoliklik Ve İş Özel Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelemesine Yönelik Bir Araştırma*.Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkmen, B. (2013). *İşkoliklik İle Esenlik Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*, Doktora tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- İlhan, T. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Benlik Uyumu Modeli: Yaşam Amaçları, Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ve Öznel İyi Oluş*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Köker, S. (1991). *Normal Ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kubilay Ö, N. (2015). *İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ögel, K. (2015, Haziran 14). *İşkolizm Nedir? Belirtileri Nelerdir?* Ocak 21, 2019 tarihinde <http://www.aktuelpsikoloji.com>. adresinden alındı.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,, (s. 90-97). Afyon.

- Özsoy, T. (2018). *İşkoliklik ile İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Öztırak, M. (2017). *Kurumsal Eğitim Veren Eğitimcilerde Girişimci Kişilik İle İşkoliklik İlişkisi*.Yüksek Lisans Tezi,İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Salihoğlu, G. H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Serçeoğlu, N. (2015). *Konaklama işletmelerinde çalışan personelin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisi: TRAI bölgesinde bir araştırma. Doktora Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , 9-20.
- Şahin, G. N. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Kendini Açma, Öznel İyi Oluş Ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu*. Doktora tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi:Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zülfikar, Y. F. (2007). *Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaşayan Türk Ve Amerika'lı Çalışanların* (Bardakçı & Baloğlu, İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul, 2012) (Bardakçı & Baloğlu, İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul, 2012) *İşe Yönelik Değerlerinin*

Karşılaştırılması. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

EKLER

EK 1: İşkoliklik Ölçeği Formu

1.Hiç uygun değil 2.Uygun değil 3.Biraz uygun 4.Uygun 5.Tamamen uygun	1	2	3	4	5
1. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	1	2	3	4	5
2. İş arkadaşlarımla işten ayrılmalarımdan sonra kendimi işe devam ederken buluyorum.	1	2	3	4	5
3. Yaptığım işten hoşlanmadığım zamanlarda bile çok çalışmak benim için önemli.	1	2	3	4	5
4. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
5. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	1	2	3	4	5
6. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	1	2	3	4	5
8. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	1	2	3	4	5
10. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
11. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	1	2	3	4	5
12. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	1	2	3	4	5
13. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
14. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5

EK 2: Yaşam Tatmini Ölçeği Formu

1.Hiç uygun değil 2.Uygun değil 3.Biraz uygun değil 4.Biraz uygun 5.Uygun 6.Tamamen uygun	1	2	3	4	5	6
1. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5	6
2. Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5	6
3. Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5	6
4. Şu ana kadar hayattan, istediğim şeyleri elde edebildim.	1	2	3	4	5	6
5. Tekrar dünyaya gelsem, yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5	6

EK 3: Demografik Sorular

34.Cinsiyetiniz: a) Erkek b) Kadın

35. Medeni haliniz: a) Evli b) Bekâr

36. Yaşınız (Lütfen belirtiniz):

37. Mesleğiniz (işletme işindeki pozisyonunuz):

38.Aylık geliriniz:

39. Pozisyonunuz: a) Alt kademe çalışanı b) Orta kademe çalışanı c) Üst kademe

40. En son mezun olduğunuz eğitim düzeyi: a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Ön lisans e) Lisans f) Yüksek lisans g) Doktora

41 Kaç yıldır çalışma hayatındasınız:

42.Bu işletmedeki çalışma süreniz:

43Çalışan kategoriniz: a) Mavi yakalı personel b) Beyaz yakalı personel

44. Bu kurumda yönetici pozisyonunda çalışmaktayım: a) Evet b) Hayır

45. Çalıştığınız sektör: a) Kamu sektörü b) Özel sektör

ÖZGEÇMİŞ

Zeynel ERBAŞARAN, 1989 yılında Trabzon'un Akçaabat ilçesinde doğdu. 2006 yılında Akçaabat Lisesinden mezun oldu. Lisans eğitimini, 2013 yılında Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Bölümünde tamamladı. 2016 yılında Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon bilim dalında lisansüstü eğitimine başladı. Yüksek Lisans eğitimine halen devam etmektedir.