

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA : SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Feyyaz AYDOĞAN

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi**

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Elvan OKUTAN

TEMMUZ 2014

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ




İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA : SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Feyyaz AYDOĞAN

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Bu tez 18.07/2014 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Adem UĞUR	Basarılı	
Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Basarılı	
Yrd. Doç. Dr. Elvan OKUTAN	Basarılı	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.



Feyyaz AYDOĞAN

18.07.2014

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde bana fikirleriyle destek veren ve katkılarını esirgemeyen değerli hocam, tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Elvan OKUTAN'a ve jüri başkanı hocam Prof. Dr. Adem UĞUR'a, anket aşamasında bana katılımlarıyla yardımcı olan Sakarya Üniversitesi öğretim üyelerine teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Yüksek lisans eğitimimi tamamlamada beni destekleyen ve önemli katkıları bulunduğunu düşündüğüm değerli meslektaşlarım Reşit ZARA, Ali BÜYÜKEREN, İsmail GÜLMEZ ve Sertan AKARLAR'a teşekkür etmeyi borç bilirim. Ayrıca bugünlere ulaşmamda bende çok büyük emekleri bulunan annem Fatma AYDOĞAN, babam Mustafa AYDOĞAN ve ablam Derya AYDOĞAN'a en derin sevgilerimi sunuyorum. Son olarak da bu tezin ortaya çıkması sürecinde benden hiçbir yardımını sakınmayan, her zaman yanımda olup bana destek veren biricik eşim Esra AYDOĞAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Feyyaz AYDOĞAN

18.07.2014

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	xi
SUMMARY	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1 : İŞKOLİKLİK	4
1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı	4
1.2. İşkolik Bireylerin Özellikleri	6
1.3. İşkoliklik Tipolojileri	10
1.3.1. Oates Tipolojisi	10
1.3.2. Naughton Tipolojisi	11
1.3.3. Robinson Tipolojisi	11
1.3.4. Fassel Tipolojisi	12
1.3.5. Spence ve Robbins Tipolojisi	13
1.3.6. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi	14
1.3.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	14
1.3.8. Vesnina Tipolojisi	15
1.4. İşkolikliğin Nedenleri.....	16
1.5. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları	17
1.5.1. Fizyolojik Etkiler	18
1.5.2. Psikolojik Etkiler.....	18
1.5.3. Sosyal Etkiler	19
1.5.4. Örgütsel Etkiler	19
1.6. İşkolikliğin Tedavisi	20
1.7. İşkolikliğin Ölçümü	20
1.7.1. İş Bağımlılığı Risk Testi-Work Addiction Risk Test Ölçeği (WART).....	21
1.7.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP-WORK).....	21
1.7.3. İşkoliklik Bataryası - Workaholism Battery (WorkBat).....	21
1.7.4. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) İşkoliklik Ölçeği	21

BÖLÜM 2 : TÜKENMİŞLİK	23
2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı	23
2.2. Tükenmişlik Modelleri.....	24
2.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	24
2.2.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	25
2.2.3. Pines Tükenmişlik Modeli	25
2.2.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	26
2.2.5. Meier Tükenmişlik Modeli	27
2.2.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli.....	27
2.2.7. Leither Tükenmişlik Modeli	28
2.2.8. Maslach Tükenmişlik Modeli	28
2.2.8.1. Duygusal Tükenme	28
2.2.8.2. Duyarsızlaşma	28
2.2.8.3. Kişisel Başarı	29
2.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	30
2.3.1. Davranışsal Belirtiler	31
2.3.2. Duygusal Belirtiler	31
2.3.3. Örgütsel Belirtiler.....	32
2.3.4. Sosyal Belirtiler.....	32
2.4. Tükenmişliğin Nedenleri.....	32
2.4.1. Tükenmişliğe Neden Olan Bireysel Faktörler	33
2.4.2. Tükenmişliğe Neden Olan Çevresel Faktörler.....	34
2.5. Tükenmişliğin Sonuçları	35
2.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Etkileri	35
2.5.2. Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri	36
2.5.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri	37
2.6. Tükenmişlikle Mücadele.....	38
2.6.1. Bireysel Mücadele Teknikleri	38
2.6.2. Örgütsel Mücadele Teknikleri.....	41
BÖLÜM 3 : İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA : SAKARYA ÜNİVER- SİTESİ ÖRNEĞİ.....	44
3.1. Araştırmanın Amacı	44

3.2. Araştırmanın Kısıtları.....	44
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	45
3.3.1. Ankette Yer Alan Ölçekler	46
3.3.1.1. İşkoliklik Ölçeği.....	46
3.3.1.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	47
3.3.1.3. Kişisel Bilgi Formu	49
3.3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	50
3.3.3. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri	50
3.4. Araştırmanın Bulguları.....	51
3.4.1. Güvenilirlik Analizi	52
3.4.2. Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler	53
3.4.3. Katılımcıların İşkoliklik Düzeylerinin Değerlendirilmesi	55
3.4.4. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi	58
3.4.5. İşkoliklik ile Tükenmişlik Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	60
3.4.6. Demografik Unsurlara Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi	65
3.4.6.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi	66
3.4.6.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi.....	68
3.4.6.3. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmiş- lik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi	72
3.4.6.4. Unvan Durumu Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi.....	75
3.4.6.5. Yaş Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi	81
3.4.6.6. Hizmet Süresi Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi.....	86
3.4.6.7. Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi.....	91
3.4.6.8. Çocuk Sayısı Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi.....	96

3.4.6.9. Herhangi Bir İdari Göreve Sahip Olma Durumu Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi	101
3.4.6.10.Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi.....	104
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	106
KAYNAKÇA	113
EKLER.....	122
ÖZGEÇMİŞ.....	126

KISALTMALAR

<i>f</i>	: Frekans
% geç	: Geçerli puanların yüzdesi
% yığ	: Geçerli puanların kümülatif (yığınlaştırılmış) yüzdesi
x	: Aritmetik ortalama değeri
ss	: Standart sapma değeri
Sh^x	: Aritmetik ortalamasının standart hata değeri
sd	: Serbestlik derecesi
N	: Dağılıma ait veri sayısı
p	: Anlamlılık katsayısı
KT	: Kareler Toplamı
KO	: Kareler Ortalaması
X²	: Chi-Square (Ki kare değeri)
X_{sıra}	: Sıralar ortalaması
F	: Birden fazla örneklem kümesinin karşılaştırılmasında, iki farklı kümenin varyansları oranı
t	: t-testi sonucu elde edilen değer

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. : Maslach Tükenmişlik Envanterinden Alınan Puanların Yorumlanması	49
Tablo 3.2. : Anket Sorularının Güvenilirlik Analizi	52
Tablo 3.3. : Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Veriler.....	53
Tablo 3.4. : İşkoliklik Ölçeği Maddelerinin Frekans ve Yüzde Değerleri	55
Tablo 3.5. : İşkoliklik Ölçeği ile Alt Boyutlarının Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	58
Tablo 3.6. : Tükenmişlik Ölçeği ile Alt Boyutlarının Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri	59
Tablo 3.7. : Maslach Tükenmişlik Envanteri Referans Puanları	59
Tablo 3.8. : Araştırmaya Katılanların Tükenmişlik Düzeyleri	60
Tablo 3.9. : İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyonlar.....	61
Tablo 3.10. : İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 3.11. : Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirmesi	64
Tablo 3.12. : Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	66
Tablo 3.13. : Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	66
Tablo 3.14. : Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	67
Tablo 3.15. : İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	68
Tablo 3.16. : Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine	

	Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	69
Tablo 3.17.	: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	69
Tablo 3.18.	: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	70
Tablo 3.19.	: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	71
Tablo 3.20.	: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	72
Tablo 3.21.	: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	73
Tablo 3.22.	: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	73
Tablo 3.23.	: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	74
Tablo 3.24.	: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	75
Tablo 3.25.	: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	76
Tablo 3.26.	: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan	

	Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	77
Tablo 3.27.	: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	78
Tablo 3.28.	: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	79
Tablo 3.29.	: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	80
Tablo 3.30.	: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	82
Tablo 3.31.	: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	82
Tablo 3.32.	: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	83
Tablo 3.33.	: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	84
Tablo 3.34.	: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	84
Tablo 3.35.	: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	85
Tablo 3.36.	: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	87

Tablo 3.37.	: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	88
Tablo 3.38.	: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	88
Tablo 3.39.	: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	89
Tablo 3.40.	: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	91
Tablo 3.41.	: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	92
Tablo 3.42.	: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	92
Tablo 3.43.	: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	93
Tablo 3.44.	: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	94
Tablo 3.45.	: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	95
Tablo 3.46.	: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine	

	Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	97
Tablo 3.47.	: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	97
Tablo 3.48.	: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	98
Tablo 3.49.	: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	99
Tablo 3.50.	: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	100
Tablo 3.51.	: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	101
Tablo 3.52.	: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	102
Tablo 3.53.	: Tükenmişlik Ölçeği Duyusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	102
Tablo 3.54.	: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	103
Tablo 3.55.	: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Meslek Seçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	104
Tablo 3.56.	: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Meslek Seçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	104

Tezin Başlığı: İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma : Sakarya Üniversitesi Örneği

Tezin Yazarı: Feyyaz AYDOĞAN **Danışman:** Yrd. Doç. Dr. Elvan OKUTAN

Kabul Tarihi: 18 Temmuz 2014 **Sayfa Sayısı:** xii (ön kısım)+121 (tez)+5 (ek)

Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi **Bilimdalı:** İnsan Kaynakları yönetimi ve Endüstri İlişkileri

Günümüzde artan rekabet ortamı, çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Sürekli çalışmaya karşı hissedilen bir dürtü olan işkoliklik ile kısaca bireyin duygusal enerjisinin azalması olarak nitelendirilebilecek tükenmişlik bu sorunlardan bazılarıdır.

Bu çalışmanın amacı; akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek, işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenme ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında bir ilişki olup olmadığını gözlemlemek, ayrıca işkolikliği ve tükenmişliği bazı demografik değişkenlere göre incelemektir.

Bu amaçla araştırmanın evreni olarak, Sakarya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyeleri seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini 306 akademik personel oluşturmaktadır. İşkoliklik ölçeği olarak Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen İşkoliklik Ölçeği (Workaholism Battery)'nin Kart (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan Türkçe Formu kullanılmıştır. Katılımcıların tükenmişlik düzeyini ölçmek için ise; Maslach (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye dönüştürülmüş hali kullanılmıştır.

Araştırma; işkoliklik ve tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkarmıştır. Araştırma sonucuna göre; İşkoliklik artıkça duyarsızlaşma da artarken, kişisel başarı alt boyutunun düzeyi ise azalmaktadır. Tükenmişlik düzeyi artıkça ise işten zevk alma düzeyi azalmakta, ancak işe güdülenme düzeyi artmaktadır.

Ayrıca araştırma sonucunda işkoliklik düzeyinin; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, toplam hizmet yılı, üniversitede herhangi bir idari görevin olup olmama durumu ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre değişmediği görülmüştür. Bunun yanında unvan, yaş, gelir düzeyi ve çocuk sayısı değişkenlerinin, işkoliklik düzeyini farklılaştırdığı gözlenmiştir. Tükenmişlik düzeyi ise mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeni dışındaki diğer tüm değişkenlerde anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Tükenmişlik, İşkoliklik ve Tükenmişlik.

Title of the Thesis: A Study to Determine the Relationship Between Workaholism and Burnout : Example of Sakarya University

Author: Feyyaz AYDOĞAN

Supervisor: Assist. Prof. Elvan OKUTAN

Date: 18 July 2014

Nu. of pages: xii (p.t.)+121 (m.b.)+5 (app.)

Department: Labour Economics
and Industrial Relations

Subfield: Human Resources Management

The competitive environment of today has brought about some problems effecting the professional work-life negatively. One of these problems is workaholism; a compulsion being felt towards working consistently and the other one is burnout; shortly known the decrease of someone's emotional energy.

Present study has been carried out to adjust workaholism and burnout levels of the academicians and to observe whether there is a relationship or not between workaholism and burnout with their underlying dimensions which are pleasure of working, motivation for working (workaholism) and emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment (burnout) and also to analyse workaholism and burnout in terms of some demographical datum.

For that, academicians at Sakarya University were selected as universe of the research. 306 academic personal constitute the sample of the research. For workaholism scale, the Turkish form of Workaholism Battery was used, which was originally developed by Spence & Robbins (1992) and translated into Turkish and also determined the reliability and validity by Kart (2005). For burnout scale, the Turkish form of Maslach Burnout Inventory was used, which was originally developed by Maslach&Jackson (1981) and translated into Turkish by Ergin (1992).

In the study some significant differences were discovered between workaholism, burnout and their underlying dimensions. According to the study; there is a linear relationship between workaholism and depersonalization. The other linear relationship is between burnout and motivation for working. Moreover, there is a meaningful negative correlation between workaholism and personal accomplishment also between burnout and pleasure of working.

The research also reveals the level of workaholism is meaningless in terms of gender, marital status, educational background, totally working year in job, level of income, having an administrative mission at university or not and chosing this job intentionally or not. On the other hand, some demographical variable like position, age, level of income and number of children change the level of workaholism. Besides that the level of burnout has meaningful differences except chosing this job intentionally or not.

Key Words: Workaholism, Burnout, Workaholism and Burnout.

GİRİŞ

Küreselleşmenin artırdığı tüketme olgusu rekabetçi iş çevreleri tarafından farkedilmiş, bu hızlı tüketime cevap verebilecek üretim fikirlerinin daha da geliştirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Modern dünyanın bu gerçeğine paralel olarak iş koşullarında da birtakım değişimler gerçekleşmiş, dinamik, araştırmacı ve yeni fikirler üretebilen çalışanlara olan talep ön plana çıkmıştır. Gelişen rekabet ortamında çalışanlardan beklentilerin artması ve onların bu beklentilere karşılık verebilme istekleri, işverenlerin daha yarışmacı ve kendini sürekli geliştirebilen çalışanlara sahip olma düşüncesi, iş hayatının yanında özel hayatını da yürütmeye çalışan kişilerde baskı oluşturabilmektedir. Bu durum kişilerin bazı davranış biçimleri geliştirmesine sebebiyet verebilmektedir. Bunlardan bazıları da işkoliklik davranış şekli ve tükenmişlik sendromudur.

Çalışmanın Amacı : Bu araştırmanın amacı; akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek, işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenme ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında bir ilişki olup olmadığını gözlemlemek, ayrıca işkolikliği ve tükenmişliği bazı demografik değişkenlere göre incelemektir.

Çalışmanın Önemi : Çalışmada işkoliklik ve tükenmişlik kavramları; tanımları, özellikleri, nedenleri ve sonuçlarıyla incelenmiştir. Öğretim üyeleri üzerinde yapılan araştırma ile de örnekleme yer alan öğretim üyelerinin bağımsız olarak yalnızca işkoliklik özelliği gösterip göstermedikleri, işkoliklikten bağımsız olarak yalnızca tükenmişlik özellikleri gösterip göstermedikleri ortaya konulmuştur. Daha sonra bu işkoliklik ile tükenmişlik davranışları kullanılan ölçekler dahilinde birlikte incelenerek, bu davranışlar arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada ayrıca işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri tüm alt boyutlarıyla beraber incelenerek birbirlerine olan etki düzeyleri de araştırılmıştır. Araştırma sonucunda ortaya, birbiriyle anlamlı ilişkiler barındıran birçok sonuç çıkmıştır. Araştırmanın, işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki düzeyini bulgularıyla birlikte ortaya koyabilmesi araştırmanın önemini teşkil etmektedir.

Çalışmanın Konusu : İşkolikleri; diğerlerine oranla daha yüksek çalışma ihtiyacı hisseden, yüksek iş güdüsü ve düşük iş zevki bulunan kişiler olarak tanımlayabiliriz. İşkoliklik bu tanıma göre; işten ayrılmak istemeksizin sonucunda her zaman ve her ortamda çalışabilme ya da sürekli işi düşünme eylemi olarak ifade edilebilir (Spence ve Robbins, 1992).

Tükenmişlik kavramını ortaya çıkaran Freudenberger (1974) ise tükenmişliği; “enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı isteklerde bulunma sonucunda yaşanan başarısızlık ve bitkinlik duygularının toplamı” şeklinde tanımlamıştır. Genel olarak yukarıdaki tanımlamalarla ifade edilen İşkoliklik ile Tükenmişlik kavramları arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaya çalışan bu çalışmanın birinci bölümünde işkoliklik kavramının tanımı, işkolik bireylerin özellikleri, işkoliklik tipleri, işkolikliğin nedenleri, işkolikliğin etkileri ve sonuçları, işkolikliğin tedavisi ve işkolikliğin ölçümü konuları ele alınmıştır. İkinci bölümde, tükenmişlik kavramının tanımı yapılmış, tükenmişlik modelleri detaylı olarak incelenmiş, tükenmişliğin belirtileri, tükenmişliğin nedenleri, tükenmişliğin sonuçları ve tükenmişlikle mücadele konularına değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise; araştırmanın amacına, araştırmanın kısıtlarına, araştırmanın yöntemi kapsamında ankette yer alan ölçeklere, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın sorularına ve hipotezlerine değinilmiştir. Daha sonra Sakarya Üniversitesi’ndeki öğretim üyeleri üzerinde yapılan bir uygulamanın SPSS programı ile analizleri sonucunda elde edilen bulgularına yer verilmiştir. Son kısımda ise; araştırmanın ne gibi sonuçları ortaya koyduğundan bahsedilmiş, uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Çalışmanın Yöntemi : Araştırmanın amacı doğrultusunda nicel yöntemler kullanılmıştır. Bu kapsamda; Bağımsız Grup T-testi, Kruskal Wallis-H testi, Mann Whitney-U testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson Momentler Çarpımı Analizi ve Çoklu Regresyon Analizi yöntemleriyle veriler analiz edilmiştir.

Araştırmanın örneklemini Sakarya Üniversitesi’nde görev yapan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Öğretim üyelerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini ölçerek, aralarında herhangi bir ilişki olup olmadığını göstermeyi amaçlayan bu çalışmada, Sakarya Üniversitesi’nde görev yapan toplam 1915 akademik personele internet üzerinden anket gönderilmiş, 320 geri dönüş sağlanmıştır. Anket cevapları incelendikten sonra eksik bırakılan ve boş gönderilen anketler değerlendirme dışı

tutulmuştur. Neticesinde 306 anket değerlendirmeye alınmıştır. 1915 kişilik bir evrende %5'lik belirlilik düzeyi için gerekli örneklem sayısının 320 olması gerekmektedir. Literatürde, sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda 30'dan büyük, 500'den küçük örneklem büyüklüğünün evreni temsil kapasitesinin yeterli olduğu varsayılmaktadır (Altunışık ve diğ., 2004 akt: Bardakçı, 2007: 77).

Bu çalışmada işkoliklik ölçüm aracı olarak, Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve "işe bağımlılık", "işten zevk alma" ile "işe güdülenme" alt boyutlarını içeren işkoliklik bataryası (Workaholism Battery) kullanılmıştır. Bu ölçek Ersoy-Kart (2005) tarafından yapılan bir çalışmada ise Türkçe formuna dönüştürülmüş ve yalnızca "işten zevk alma" ile "işe güdülenme" alt boyutlarının geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır. Araştırmada tükenmişlik ölçüm aracı olarak ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Ölçeğin; "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı" olmak üzere 3 alt boyutu bulunmaktadır. Ayrıca katılımcılara araştırmacı tarafından geliştirilen bir kişisel bilgi formu uygulanmıştır. Formda cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, unvan, yaş, meslekteki hizmet süresi, gelir düzeyi ve çocuk sayısı gibi demografik verilerin yer aldığı bilgiler ile üniversitede herhangi bir idari görevinin olup olmadığı ve mesleği isteyerek seçip seçmediği bilgilerinden oluşan toplam 10 adet soru bulunmaktadır. Bu araştırmanın analizi SPSS 15.00 programı ile yapılmıştır.

BÖLÜM : 1 İŞKOLİKLİK

1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı

İşkoliklik kavramı ilk defa 1968 yılında Amerikan din bilimci ve psikolog Wayne Edward Oates tarafından kullanılmıştır (McMillan ve diğ., 2001: 69). İşkoliklik (workaholism) sözcüğünü alkoliklik (alcoholism) sözcüğünden yola çıkarak türeten (Akın ve Oğuz, 2010: 312) Oates (1971), işkolikliği ara vermeksizin çalışmaya karşı duyulan iç baskı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç olarak niteleyerek kişinin sağlığını, mutluluğunu, sosyal aktivitelerini ve diğer kişiler ile ilişkilerini olumsuz etkilediğini vurgulamıştır (McMillan ve diğ., 2001: 69; Snir ve diğ.,2006: 369; Douglas ve Morris, 2006: 394).

İşkoliklik kavramının niteliği araştırmacılar arasında tartışmalı bir konu olmuştur. İşkolikliği olumlu olarak değerlendiren araştırmacılar olduğu gibi olumsuz bir durum olarak gören araştırmacılar da bulunmaktadır. Bu kavramı olumlu olarak değerlendiren Cantorow (1979) işkolikliği; işini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma duygusu olarak niteler. (Snir ve Harpaz, 2004: 522). Machlowitz (1980)'e göre ise işkoliklik; işte uzun süre çalışmaya karşı aşırı bir istek duymadır. Ona göre işkolikler çalışmaktan hoşlanırlar ve tatmin olurlar. Bu yüzden de zamanlarını başka şeylerle meşgul etmek yerine çalışarak değerlendirirler (Snir ve diğ., 2006: 369). Maslach (1986)'a göre işkolikler çalışmayla tatmin oldukları için, zamanlarını boş geçirmek yerine çalışarak kullanmayı tercih ederler. Korn ve diğerleri (1987) olumlu işkoliklik davranışlarının geliştirilebilir olduğunu savunur (Burke, 2000a: 351-353). Haas (1991: 4)'a göre işkoliklere destek verilirse görev ve sorumluluklarını daha etkin kullanabilirler. Sybold ve Salamone (1994)'a göre ise işkoliklik; işe bağlılığı, işte yaratıcılığı, verimliliği ve iş doyumunu artırmaktadır (Temel, 2006: 106).

İşkolikliği olumsuz bir özellik olarak ele alan araştırmacılardan Cherrington (1980), işkolikliği, aşırı derecede çalışmaya karşı oransız bir bağlılık olarak açıklamaktadır (Snir ve Harpaz, 2004: 522). Schwartz (1982) ise işine aşırı derecede bağlı olan çalışanların obsesif-kompulsif eğilimlerinin güçlü olacağını ileri sürmektedir. Ona göre işlerine aşırı bağlı çalışanlar, özel hayatlarında kendilerine rahatsızlık veren birtakım

olaylardan kaçabilmek için, işlerinde uzun zaman ve enerji harcamaktadırlar (Mudrack, 2004 akt. Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2009: 6). Shaef ve Fassel (1988), Killinger (1991), Porter (1996), işkolikliğin bir hastalık olduğunu belirtmektedirler (Snir ve Harpaz, 2004: 522). Spence ve Robbins (1992) işkolikleri, sürekli işi düşünmesi gerektiği konusunda kendi kendine içsel baskı oluşturan, uzun süre iş ile meşgul olan ve işinden az zevk alan kimse olarak tanımlarlar (Scott ve diğ., 1997: 289). Robinson ve Post (1997), samimiyet duygularından uzak olma ve işin şahsi değerlerin ve ilişkilerin önüne geçmesine müsaade etme durumu olarak tanımlamaktadırlar. Porter (2001) kişisel ilişkilerden fedakârlık ederek işten doyum elde etme hali olarak, Harpaz ve Snir (2003) mantıksız bir biçimde işe yönelik aşırı yüklenme olarak ele almaktadırlar (akt. Kart, 2005: 610).

İşkolik olan bireyler işi, geçimini sağlamak için bir araç, bir eylem olarak görmezler. Onlar için iş, hayatın bir parçası değil, hayatın anlamı olarak görülmektedir. İşkolikler işlerine karşı olan bağlılığı örgütün ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla değil kendi içlerinde hissettikleri bir içsel ihtiyacı karşılamak amacıyla geliştirirler. Ayrıca işkolikler obsesif özellikler gösteren, neşesiz, işlerinde verimli olamayan kişiler olmalarının yanında iş arkadaşlarını da negatif yönde etkileyen kişilerdir (Burke ve diğ., 2006: 1224).

Scott ve arkadaşları (1997), işkolikleri üç temel özellik altında açıklamaktadırlar. Onlara göre, işkolikler, fazla çalışmak gibi bir zorunlulukları bulunmamasına rağmen vakitlerinin çoğunu işiyle uğraşarak geçirir, sosyal faaliyetlere katılmaz, kendisine ve ailesine zaman ayırmayarak onları ihmal ederler. İşte bulunmadıklarında bile sürekli işi düşünürler ve kendisinden beklenenden daha fazla çalışmaktadırlar (Burke ve diğ., 2003: 301-308).

Günümüzde kabul gören en yaygın işkoliklik tanımı, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isimler olarak bilinen ve araştırmalarda en çok kullanılma özelliği taşıyan “Workaholism Battery (WorkBat) – İşkoliklik Ölçeği”ni geliştiren Spence ve Robbins’e aittir. Spence ve Robbins tarafından, diğerlerine oranla daha yüksek çalışma ihtiyacı hisseden, yüksek iş güdüsü ve düşük iş zevki bulunan kişiler olarak tanımlanan işkoliklik bu tanımda; işten ayrılmak istemeksizin her zaman

ve her ortamda çalışabilme ya da sürekli işi düşünme eylemi olarak ifade edilmiştir (Spence ve Robbins, 1992).

1.2. İşkolik Bireylerin Özellikleri

İşkolikliğin olumlu ya da olumsuz bir özellik olup olmadığı, bu konuyu araştıran araştırmacılar tarafından tartışılan bir konu olsa da işkoliklerin genelde olumsuz olarak nitelendirilebilecek davranışlar sergilediği görülmektedir.

Robinson işkolikliğin belirtilerini 10 kategoride toplamıştır. Robinson (2000a: 53-73)'a göre işkolikler;

- **Genellikle acelecidirler:** Adeta zamanla yarışarak birden fazla işi aynı anda yapmaya çalışırlar. Onlar için zaman işleri bitiremeyecek kadar yetersizdir. Yaptığı işleri bitirme odaklıdırlar ve işi bir an önce bitirerek zaman kazanmak isterler.
- **Kontrol etmeye fazlasıyla ihtiyaç duyarlar:** Her şeyi kontrol altında tutmak isterler. Bu yüzden iş bölümü yapmayı işleri kendi kontrolünde tek başına yapmayı tercih ederler. Onlara göre işi en iyi kendileri yapmaktadır. İş bölümü yapmadıkları ve çok çalışmak zorunda kaldıkları için ise yorulurlar.
- **Mükemmeliyetçidirler:** İşkolikler çok titiz olduklarından onlar için hiçbir şey mükemmel değildir. Onlara göre kimsenin hata yapma lüksü yoktur. En küçük hatalarda dahi kendilerini suçlama eğilimi gösterirler. İşkoliklerin yüksek standartları olmakla beraber diğer insanları da bu standartlara göre değerlendirirler.
- **İlişkilerinde güçlükler yaşarlar:** İşkolikler enerjilerinin tümünü işlerine harcadıklarından ev, aile ve sosyal yaşantılarında umursamaz ve isteksiz olabilirler. İş haricinde çok fazla bir şeyle meşgul olmadıklarından ve sosyal konulara karşı ilgisiz olmalarından ötürü, bir ortamda konuşulan konulara katılmazlar. Genel anlamda bilgi seviyeleri de yetersiz kalır.

- **Kendilerini işlerine kaptırırlar:** Bir işe başlamışsa o işin tamamlanmasını belli bir sürece yaymak yerine o iş bitene kadar zaman mefhumu gözetmeksizin gece gündüz çalışırlar. Onlar için işin hemen bitirilmesi, başka işlere başlayabilmek adına onlara zaman kazandırır.
- **Rahatlamada ve eğlenmede güçlük çekerler:** İşkolikler tatillerde de rahat değildirler. İşten uzak kaldıkları için eğlenemezler. Onlar için eğlence, boşa geçen zamandır.
- **Yaşamlarını karartırlar:** İşkolikler, zihinlerinin içerisinde sürekli iş bulunmasından dolayı uzun konuşmalarda ya da yolculuklarda hafıza kaybı yaşarlar. Fiziken orada bulunsalar bile zihnen orada değildirler. Yaşadıkları ana odaklanmak yerine zihinleri bir işi tamamlama peşindedir. Yemek yerken veya araba kullanırken bile zihinleri bir işi tamamlamayla meşguldür ve o andan uzaklaşır. Robinson bu durumu karartma olarak nitelemiştir.
- **Sabırsız ve sinirlidirler:** İşkolikler için en önemli şey zamandır. Bekletilmekten hoşlanmazlar. Eğer birileri onu bekletmiş ise sinirlerine hakim olamazlar. Bazen de diğerlerinin geç kalacağını düşündüğü için onları beklememek adına bir yere bilerek geç kalırlar. Sabırsız olmaları düşüncesizce davranmalarına sebebiyet verir. Bu da başarısızlıklara yol açabilir.
- **Kendilerini yetersiz hissederler:** İşkolikler, zayıf özgüvene sahip olmaları ve yetersiz olma hislerinden dolayı üretkenliği fazlaca önemsemektedir. Onlar için önemli olan işin bitirme sürecindeki kazanımlar değil işin bitirilmesidir. Elde edilen başarıları yeterli bulmamaktadır. Bununla birlikte çalışmak işkoliklere geçici bir gurur ile özgüven duygusu verir.
- **Kendilerini ihmal ederler:** İşkolikler yüksek çalışma temposu altında çalıştıklarından kendilerini, ihtiyaçlarını ve sağlığını ihmal ederler. Kendini ihmal etme durumu ise bazı sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Sağlık sorunu olan bir işkolik, işi her şeyden önce geldiğinden bu durumu genellikle fark edemez, etse de önemsemez.

Garson (2005: 15)'a göre genel olarak işkoliklerin sahip olduğu özellikler şunlardır:

- Haftada 40 saatten fazla çalışırlar.
- Uyku ve eğlenmeyle geçen zaman, onlar için boşa harcanmış zamandır.
- Boş vakitlerinde işi düşünerek işle alakalı sorunları çözüme odaklı fikirler geliştirirler.
- Öğle aralarındaki boş zamanlarda ve yemek yedikleri anlarda dahi işleriyle alakalı konularla ilgilenirler.
- Araba kullandıkları zamanlarda, başkaları ile konuşma esnasında ve hatta dinlendikleri anlarda bile işleriyle ilgili konuları düşünürler.
- Geç saatlere kadar çalışmanın ve hafta sonlarında dahi çalışmanın bir gereklilik olduğunu düşünürler.
- Mükemmeliyetçi olduklarından ve işi en iyi kendilerinin yapabileceğini düşündüklerinden başkalarına yetki vermede güçlük çekerler, genelde yetki vermezler.
- Zamanlarının önemli bir kısmını ofiste geçirirler.
- Ofiste olmadıkları zamanlarda sürekli olarak ofisi arama eğilimindedirler.
- Evde buldukları vakitlerde evi iş yeri gibi kullanıp çalışırlar.
- Çok fazla çalışmanın aile içi sorunlara yol açabileceğinin farkında değildirler.
- İşler yolunda olsa bile onlar için sürekli bir endişeli durum söz konusudur.
- Başkaları tarafından kendisinden iş dışında bir durumla ilgilenmeleri istendiğinde kızarlar.
- İşte gayet dinamik ve enerjik olmalarının aksine evde aldırılmaz ve depresif bir tavır takınırlar.

Porter (2006: 440)'a göre ise işkolikler;

- Yüksek düzeyde işe bağlılık duyarlar.
- Mükemmeliyetçi davranırlar.
- Aşırı derecede çevrelerini kontrol etme ihtiyacı hissederler.
- Sürekli kriz durumundalarmış gibi davranırlar.
- Dikkatlerinin tamamını memnuniyet verici bir kaynak üzerinde toplarlar.

- İşkolikliğin problemleri bir davranış şekli olduğunu s¼rekli reddetme eğilimindedirler.

İşkolikliği olumsuz olarak niteleyen araştırmacılar olduğu gibi onun olumlu olduğunu savunan araştırmacılar da bulunmaktadır. Machlowitz onu olumlu olarak nitelendiren araştırmacılarından biridir. Machlowitz (1980) işkolik bireyin altı özelliğini belirtmektedir. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Dosaliyeva, 2009: 221).

- Dinamik, enerjik, rekabet etme yetisine sahip ve y¼netilebilen kişilerdir.
- Kendisi ile alakalı teredd¼tleri vardır.
- Dinlenmek yerine çalışmayı tercih eder.
- Mekan ve zaman farkı g¼zetmeksizin her yerde ve her zaman çalışabilirler.
- Zamanlarının çoğunda bir şeyle meşgul olurlar.
- İş ve zevk farkı g¼zetmezler.

Kukk da işkolikliği olumlu olarak değerlendirmektedir (Kukk, 2005 akt. Dosaliyeva, 2009: 221). Ona g¼re işkolikler;

- İş konusunda titiz olmasına, temizliği ve d¼zeni sevmesine, çok gayretli ve sabırlıdır. Orta d¼zey başarı elde ederler.
- Her şeyin kusursuz olmasını ister: kalitede, ahlak ve etik normlarda, başkalarının aynı şekilde olmalarını ister.
- Seçim sırasında g¼l¼k çekmektedir: davranışlarda, d¼ř¼ncelerde ve stratejilerde “doğru” olmaya çalışırken b¼t¼n olumlu ve olumsuz y¼nleri g¼z ¼n¼nde bulundurarak hareket eder.
- Detaylara dikkat eder.
- İnatçı ve amaca odaklıdır.
- Sistematiik d¼ř¼n¼r, ikinci planda olanlara aşırı ¼nem verir.
- İhtiyatlıdır, hata yapmaktan çekinir.

1.3. İşkoliklik Tipolojileri

İşkoliklik tipolojileri; Oates tipolojisi, Naughton tipolojisi, Robinson tipolojisi, Fassel tipolojisi, Spence ve Robbins tipolojisi, Scott, Moore ve Miceli tipolojisi, Kanai ve Wakabayashi tipolojisi, Vesnina tipolojisi olmak üzere farklı gruplar altında incelenirler.

1.3.1. Oates Tipolojisi

Oates, işkoliklerin birbirlerinden farklı özellikler gösterdiğini öne sürmüştü ve onları gerçek işkolik, dönüştürülmüş işkolik, durumsal işkolik, sözde işkolik ve hayalperest işkolik olmak üzere gruplandırmıştır (Robinson, 2000b: 34).

Gerçek İşkolikler : Bu grupta yer alan işkolikler mükemmeliyetçi işkoliklerdir. İş onlar için çok önemli bir konudur. Bir an önce yüksek kalitede işler ortaya koymayı hedeflerler. İşlerde yalnızca kendilerinin sorumlu olmasını isterler. Çünkü onlara göre işi en iyi kendisi yapar ve bu yüzden yetkilerini devretmek istemezler. Yüksek standartlara sahiptirler ve başkalarının da bu standartlara sahip olmasını isterler. Başkalarının yetersiz olmasına tahammül edemezler.

Dönüştürülmüş İşkolikler : Bu tip işkoliklerin gerçek işkoliklerden farkı, işi mesai mefhumu gözeterek icra etmeleridir. Belli saatler arasında çalışırlar. Fazla mesaiden ve ek işlerden sakınılmaktadırlar. Boş zamanlarını korurlar.

Durumsal İşkolikler : Bu gruptaki kişilerde işkoliklik bir kişilik özelliği değil, iş güvenliğini sağlamada bir araçtır. İşin gerektirdiği görevler ne ise onları yaparlar. Onlar için yükselmek ve prestij önemlidir.

Sözde İşkolikler : Bu grupta yer alan kişiler kendilerini dışarıya çalışmaya aşırı düşkün, ciddi bir çalışan olarak gösterirler. Kişilik özelliği olarak işkolik değildirler. Ancak görüntüde işkolikmiş gibi davranırlar. Onlar için örgütün başarıları değil, kendi başarıları önemlidir.

Hayalperest İşkolikler : Çalışmayı özel hayatlarından bir kaçış yolu olarak görmektedirler. Onlar için iş yerinde olmak eve gitmekten daha iyidir. Bu yüzden iş yerinde kendilerini daha mutlu hissetmektedirler.

1.3.2. Naughton Tipolojisi

Naughton işkolikleri; “işe bağımlı işkolikler”, “saplantılı işkolikler”, “işkolik olmayanlar” ve “zorunlu işkolik olmayanlar” olmak üzere dört gruba ayırmaktadır (Burke ve diğ, 2003: 301).

İşe Bağımlı İşkolikler : Bu grupta yer alan işkoliklerde iş yükümlülüğü yüksektir. İşine bağlılıkları saplantı düzeyinde değildir. Görevlerini yerine getirdiklerinde tatmin olurlar. Yüksek başarı hedeflemekle beraber iş dışındaki faaliyetlerle pek ilgilenmedikleri varsayılır.

Saplantılı İşkolikler : Bu tip işkoliklerde iş yükü fazla, saplantı oranları yüksektir. Yüksek hedefler peşinde koşarlar. Aşırı iş yükü üstlenmektedirler.

İşkolik Olmayanlar : Bu grupta yer alan kişilerin iş yükü de saplantı düzeyleri de düşüktür. Zamanlarının çoğunu iş dışındaki faaliyetlere harcarlar. Sosyal yaşamına iş yaşamından daha fazla önem verir.

Zorunlu İşkolik Olmayanlar : İş yaşamlarına oranla, iş dışındaki yaşamlarına zorunlu olarak daha fazla zaman ayırırlar. İş yükümlülüğü düşük kişilerdir.

1.3.3. Robinson Tipolojisi

Robinson işkolikliği, işe başlama ve işi tamamlama kriterlerine dayanarak tanımlamaktadır. İşkoliklikleri “blumik işkolikler”, “sürekli işkolikler”, “dikkat eksikliği olan işkolikler” ve “zevk alan işkolikler” olarak sınıflandırmaktadır (Robinson, 2000b: 34-48).

Blumik İşkolikler : Mükemmeliyetçi özelliklere sahip bireylerden oluşur. Mükemmeliyetçi olmalarından dolayı işlerini ertelerler ve bir türlü bitiremezler. İşe olması gerekenden daha geç başlarlar.

Sürekli İşkolikler : İşlerin erkenden bitirilmesine önem verirler. Düşünmeden hareket ederler. Detaylara önem vermeyerek işin bir an önce bitirilmesine yoğunlaşırlar. Üzerlerine çok iş almaktadırlar. Başkaları tarafından onaylanma ve kendini ispatlama kaygısı taşırlar. Bunun altında başkaları tarafından onaylanma ve kendi eşsiz yeteneklerini ispatlama isteği yatmaktadır. Bu yüzden kimlik karmaşasından sıkıntı çekmektedirler.

Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler : Bu grupta bulunan işkolikler yüksek iş yükü altına girme eğilimindedirler. Çalışmaya karşı aşırı motive olabilmektedirler. Bir projeye başlama konusunda sabırsızdırlar. Hatta birden fazla projeye aynı anda başlayabilmektedirler. Ancak aldıkları işe tam konsantre olamayıp bir süre sonra o işten sıkılırlar.

Zevk Alan İşkolikler : Tam mükemmeliyetçi işkoliklerdir. Onlar için önemli olan işin olabilecek en iyi şekilde sonuçlanabilmesidir. Çalışmaktan zevk alırlar ve sürekli çalışmak isterler. Bitmiş işlerde dahi yeni bir şeyler bularak onları yeniden değerlendirirler.

1.3.4. Fassel Tipolojisi

Fassel (1990) işkolikleri “zorunlu çalışan”, “eğlence arayan”, “gizli çalışan” ve “iştahsız çalışan” olmak üzere dört gruba ayırmıştır. Bu özellikler şu şekilde açıklanabilir (Robinson, 2000b: 34):

Zorunlu Çalışan : Aşırı derecede çalışmaya güdülenmiş, zamanlarının çoğunu çalışarak geçirebilen kişilerdir.

Eğlence Arayan : Bir proje dahilinde, o projenin bitirilmesine kadar olan süreçte görev alan çalışanlardır. Zamanlarının çoğunu çalışmaya harcamazlar. Yavaş ve ölçülü çalışmayı severek, çalışmaktan zevk duyarlar.

Gizli Çalışan : İş yaptığını çevresinden saklar. Sadece yalnız olduğu zamanlarda çalışırlar. Bu tip işkolikler işkolikliklerini gizlemek istemektedirler.

İştahsız Çalışan : İş yapmaktan sürekli kaçınırlar. Çalışmaya güdülenme hisleri oldukça düşüktür. Çalışmayı çok fazla sevmezler.

1.3.5. Spence ve Robbins Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992), işkoliklik davranışını 3 boyutta tanımlamaktadır. Bunlar; Çalışmaya Bağlılık (work involvement), İşe Güdülenme Hissi (feeling driven) ve İşten Zevk Alma (work enjoyment) boyutlarıdır. Spence ve Robbins, kişilerin bu özelliklere farklı düzeylerde (yüksek/düşük) değer vermesine bağlı olarak işkolik tiplerini Hevesli Bağımlılar, Çalışma Heveslileri, Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler, İnancını Yitirmiş Çalışanlar, Rahatlamış Çalışanlar, Meşgul Olmayan Çalışanlar olmak üzere altı grup altında açıklamaktadırlar (Temel, 2006: 116).

Hevesli Bağımlılar : Bu gruptaki işkolikler hırslıdırlar. Çoğunlukla erkektirler ve başarı odaklı yöneticilerdir. Başarı odaklı olduklarından iş ve yaşam doyumları yüksek düzeydedir.

Çalışma Heveslileri : Çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bu grup çalışanları, baskı ve gerginlik hisseden çalışanlardır. Alt pozisyonlarda yer aldıklarından düşük ücretlerle çalışırlar. İş ve özel yaşamları arasında çatışma yaşamaktadırlar.

Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler : Bu grupta yer alan kişiler çalışmayı sadece bir görev olarak algılamakta ve üzerlerinde organizasyon baskısı hissetmektedirler. Ücret ile güdülenmezler, eğer iş ortamındaki moral durumu yüksekse işte kalma eğilimi gösterirler, aksi takdirde işten ayrılmak isterler.

İnancını Yitirmiş Çalışanlar : Bu tip çalışanların kurum kültürüne bağlılıkları düşük seviyelerdedir. Yüksek düzeyde işten ayrılma isteği duyarlar. İşine ve iş arkadaşlarına karşı yabancılaşmışlardır ve iş doyumları yoktur. İnancını yitirmiş çalışanların genelde psikolojik rahatsızlıklar yaşadıkları görülmektedir.

Rahatlamış Çalışanlar: İş ve aile yaşamları arasında denge kurabilirler. İşte bulunmaktan ve çalışmaktan keyif almaktadırlar. Sosyal yaşamlarına gerekli zamanı ayırabilmektedirler.

Meşgul Olmayan Çalışanlar: Bu tip işkolikler işe karşı bağımlılık duymazlar. İşte meydana gelen değişikliklerden huzursuz olurlar. İş doyumları ve kurumdaki sorumlulukları düşük düzeydedir.

1.3.6. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi

Scott ve diğerleri (1997) işkolikleri “zorunlu bağımlı”, “mükemmeliyetçi” ve “başarı odaklı işkolikler” olmak üzere 3 gruba ayırmıştır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 228).

Zorunlu Bağımlı : Aşırı çalışma eğilimi göstermektedirler. Bunun farkında olmalarına rağmen bunu bir sorun olarak görmemektedirler. Kendilerini buna rağmen çalışmaktan alıkoymazlar. Hatta hasta olduklarında bile çalışmaya devam ederler.

Mükemmeliyetçi : İşine çok bağlıdırlar. İş dışındaki yaşantıları onlar için önemsizdir. Çalışırken her şeyin mükemmel olabilmesi adına katı ve inatçı tutumlar sergilerler. Kuralcıdırlar ve sürekli olarak kurallar ve detaylar ile uğraşmaktadırlar.

Başarı odaklı işkolikler: Uzun vadede başarılı olabilmeyi hedefleyip, rekabeti seven ve çevreleri tarafından pozitif olarak algılanan bireylerden oluşmaktadır.

1.3.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

Kanai ve Wakabayashi işkolikleri “hevesli çalışan”, “işinden zevk alan”, “işle ilgisi olmayan” ve “işkolikler” olmak üzere dört gruba ayırmıştır (Kanai ve diğ., 1996; Kanai ve Wakabayashi, 2001 akt. Bardakçı, 2007: 56).

Hevesli çalışan : Bu tip bireylerin çalışmaya güdülenme hissi yüksektir. Aynı zamanda bu bireyler çalışmaktan aşırı derecede hoşlanmaktadırlar.

İşinden zevk alan : Çalışmaya karşı güdülenme hisleri düşük olan fakat çalışmaktan zevk alan bireylerden oluşmaktadır.

İşle ilgisi olmayan : Bu grupta yer alan bireylerin hem işe güdülenme düzeyleri hem de çalışmaktan hoşlanma dereceleri düşüktür.

İşkolikler : İşe güdülenme düzeyleri yüksektir. Bunun yanında, çalışmaktan hiç hoşlanmazlar.

1.3.8. Vesnina Tipolojisi

Vesnina (2004) işkolikleri “Başkaları için işkolikler”, ”Kendisi için işkolikler”, ”Başarılı işkolikler”, “Başarısız işkolikler” ve “Gizli işkolikler” olacak şekilde sınıflandırmaktadır (www.psyfactor.org akt. Dosaliyeva, 2009: 27).

Başkaları için işkolikler : İşine aşırı derecede bağımlıdırlar. Bu durumdan da zevk almaktadırlar. Ancak ailesi rahatsızlık duymaktadır. Fakat bu tip bireylere bir türlü çözüm bulunamaz.

Kendisi için işkolikler : Aşırı iş yükü ile çalışıp bundan dolayı huzursuzluklar duyan ve işkolik davranış şeklini terk etmesi zor olmayan kişilerdir.

Başarılı işkolikler : Aşırı yük yüklenerek gerçekleştirmek istediği başarıları gerçekleştiren bireylerden oluşmaktadır.

Başarısız işkolikler: Sürekli gereksiz işlerle uğraşan bireylerden oluşmaktadır.

Gizli işkolikler : Çalıştıklarını iş çevresinden gizleme eğilimindedirler.

Literatüre bakıldığında işkoliklik ile ilgili yapılan tanımlamaların çeşitliliği görülmektedir. İşkolikliğin karmaşık ve çeşitli alt boyutları içeren bir kavram olması, ona farklı açılardan bakılmasını sağlamıştır. İşkolikliğe ilişkin yapılan açıklamaların çeşitli alt boyutlara dayanması da farklı sınıflandırmaları beraberinde getirmiştir. Yukarıda yer alan işkolik tipleri birbirleriyle tamamen örtüşmemekle beraber, aralarında bazı benzerlikler bulunmaktadır.

Oates'in tanımladığı ‘gerçek işkolikler‘ ile Robinson’un tanımladığı ‘blumik işkolikler’ ve Scott, Moore ve Miceli tarafından tanımlanan ‘mükemmeliyetçi işkolikler’ işlerin mükemmel ve kusursuz olarak tamamlanmasını istediklerinden dolayı birbirine

benzemektedirler. Naughton'un tanımladığı 'işe bağımlı işkolikler' ile Robinson'un tanımladığı 'sürekli işkolikler', sürekli olarak çalışmaya odaklıdır. Robbins ve Spence'in tanımladığı 'hevesli bağımlı işkolikler', Scott, Moore ve Miceli tarafından tanımlanan 'başarı odaklı işkolikler' ve Vesnina'nın tanımladığı 'başarılı işkolikler' ise; başarı peşinde koşmaları açısından birbirine benzemektedirler. Çalıştıklarını başkalarına göstermekten kaçınan işkolikler için Fassel'in tanımladığı 'gizli çalışan' ile Vesnina tarafından tanımlanan 'gizli işkolik' tipleri de birbirine benzeyen işkolik tanımlamaları arasında gösterilebilir.

Araştırmacılar tarafından tanımlanan bazı işkolik tipleri arasında ise farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin; Scott, Moore ve Miceli tarafından tanımlanan 'zorunlu bağımlı' işkolik tipinde işten alınan tatmin ve işte gösterilen performans düşük düzeyde iken, Robbins ve Spence'in tanımladığı 'hevesli bağımlılar' ve Naughton'un tanımladığı 'işe bağımlı' işkolik tiplerinde bu özellikler yüksek düzeyde görülmektedir. Ayrıca Robbins ve Spence'in tanımladığı 'hevesli bağımlılar' ve Scott, Moore ve Miceli tarafından tanımlanan 'başarı odaklı' işkolik tiplerinde işte gösterilen performans yüksek düzeyde iken; Naughton'un tanımladığı 'saplantılı işkolik' tipinde işte gösterilen performans yüksek düzeydedir.

1.4. İşkolikliğin Nedenleri

İşkolikliğin olumlu bir durum mu yoksa olumsuz bir durum mu sorusunda olduğu gibi, işkolikliğin nedenlerinin kişisel özelliklerden mi yoksa çevresel etkilerden mi kaynaklandığı da tartışmalı bir konudur. Bazı araştırmacılar işkolikliğin bir karakter özelliği olduğunu savunurken bazıları ise onun çevresel etkilerden kaynaklandığını belirtmişlerdir (Dosaliyeva, 2009: 236).

İşkolikliğin nedenini kişisel özelliklerde arayan araştırmacılardan Cantorow (1979) işkolikliği işini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma duygusu olarak niteler. (Snir ve Harpaz, 2004: 522). Machlowitz (1980)'e göre ise işkoliklik; işte uzun süre çalışmaya karşı aşırı bir istek duymadır (Snir ve diğ., 2006: 369). Ona göre işkolikler çalışmaktan hoşlanırlar ve tatmin olurlar. Bu yüzden de zamanlarını başka şeylerle meşgul etmek yerine çalışarak değerlendirirler. İşkolikliğin olumsuz bir özellik

olduğunu savunan Cherrington (1980), işkolikliği, aşırı derecede çalışmaya karşı oransız bir bağıllık olarak açıklayarak onun kişisel özelliklerden kaynaklandığını belirtmektedir (Snir ve Harpaz, 2004: 522). Maslach (1986)'a göre ise işkolikler çalışmayla tatmin oldukları için, zamanlarını boş geçirmek yerine çalışarak kullanmayı tercih ederler (Burke, 2000a: 351-353). Spence ve Robbins (1992)'e göre işkolikler, sürekli işi düşünmesi gerektiği konusunda kendi kendine içsel baskı oluşturan kişilerdir (Scott ve diğ., 1997: 289). Burke ve diğ. (2006: 1224) işkoliklerin, işkolik özelliklerini kendi içlerinde hissettikleri bir içsel ihtiyacı karşılamak amacıyla geliştirdiklerini savunur.

Bazı araştırmacılar ise işkolikliğin nedenlerinin çevresel, sonradan kazanılmış ve örgütsel faktörlerin ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkmış olduğunu değerlendirirler (Dosaliyeva, 2009: 237). Burke (2000b: 637)'e göre örgütler genelde işkoliklik davranışlarını ödüllendirirler. Uzun saatler çalışmanın idareciler tarafından hoş karşılandığını gören çalışanlar kendi çıkarlarını ve hedeflerini gerçekleştirebilmek amacıyla işkoliklik davranışları sergilerler. Kanai ve Wakabayashi; iş yeri ortamının ve iş yükünün işkolikliği artırdığını belirtmektedir (Kanai ve Wakabayashi, 2001 akt. Salihoğlu, 2014: 59).

Evde mutlu olamayan bazı bireyler yaşamlarındaki doyumunu işlerinde aramaktadırlar. Bu durum da bireyleri işkolikleştirmektedir. Bunun yanında çocukların başarıları ödüllendirilirken, başarısızlıkları cezalandırılıyorsa, bu kişilerin ileride işkolik olma eğilimleri artmaktadır (Temel, 2006 akt. Salihoğlu, 2014: 60).

İşkolik olma eğilimini artıran çevresel faktörlere; iş güvencesinin bulunmaması, aşırı iş yükü, sınırlı kariyer imkânları, örgütsel küçülme ve kontrol eksikliği örnek olarak gösterilebilir (Burke, 2002 akt. Dosaliyeva, 2009: 237).

1.5. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları

Aşırı çalışma ve işe/ çalışmaya karşı bağımlılık olarak tanımlanan işkolikliğin, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. İşkolik çalışanlar, organizasyonlarda çalışma arkadaşları ve üstleriyle problem yaşamaktadır. Bunun yanında işkolikler işe karşı aşırı bağımlı oldukları için aile

yaşamına gereken özeni göstermemekte ve ailelerini ihmal etmektedir (Temel, 2006: 104). Ayrıca işkolikliğin sonucunda bireylerde duygusal boşluk, empati ve iletişim güçlüğü, aile sorunlarını konuşmaktan kaçınma ve çalışma verimliliğinde azalmalar ortaya çıkmaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 238).

Kişilerin yaşamlarını ve bulunduğu organizasyonu olumsuzlaştıran işkolikliğin etkilerini fizyolojik etkiler, psikolojik etkiler, sosyal etkiler ve örgütsel etkiler olarak gruplandırabiliriz (Kart, 2005; Spence ve Robbins, 1992; Robinson ve Post, 1997; Porter, 2001; McMillan ve diğ., 2004 akt. Bardakçı, 2007: 52)

1.5.1. Fizyolojik Etkiler

İşkoliklik üzerine yapılan araştırmalarda işkolikliğin fizyolojik birtakım sonuçlar doğurduğu gözlenmiştir. Örneğin Kanai, Wakabayashi ve Filling (1996) Japonya'da yaptıkları araştırmaya sonucunda iş ortamındaki işkoliklik eğilimlerinin bireyin sağlığını negatif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır (Kanai ve diğ., 1996: 192). Kanai ve Wakabayashi (2001) bu etkileri daha da belirginleştirmiş ve işkolikliğin bireylerde tansiyon, depresyon, aşırı dalgınlık gibi fizyolojik etkilere sebep olacağını ortaya koymuştur (Bardakçı, 2007: 52). Kluft ve Kleiner (1971) işkolik çalışanların iş ortamında çok yoğun stres yaşadıklarını ve buna bağlı olarak sık sık kalp rahatsızlıkları geçirdiğini belirtmektedir (Temel, 2006: 119).

1.5.2. Psikolojik Etkiler

İşkoliklik bireylerde sinirlilik, anksiyete, depresyon, suçluluk hissi, insanların kendisine yardım etmediğini düşünme, sabırsızlık, kötümserlik, çevresini sürekli eleştirme ve savunma güdüsünün artması gibi psikolojik rahatsızlıklara sebep olmaktadır (Temel, 2006: 120). İşkoliklerin mutsuz, saplantılı, işlerini verimlilikle yerine getiremeyen ve organizasyondaki çalışma arkadaşlarını olumsuz yönde etkileyen kişiler oldukları öne sürülmektedir (Burke ve diğ., 2006 akt. Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 239). Bazı araştırmacılar ise işkoliklikle stres arasında bir ilişki kurmakta, bireyin ailesinden ve yaşadığı birtakım sosyal problemlerden kaçarak işkolikliğe yöneldiğini ifade etmektedir. Bu tarz bireyler hayatta kendisi için hangi değerlerin daha öncelikli

olduğunu saptamakta zorlanır ve karmaşa yaşarlar. Bireylerin yaşadıkları bu karmaşa ise; iş ortamında ciddi bir strese neden olmaktadır (McMillian ve diğ., 2004; Perrew ve Zellars, 1998 akt. Bardakçı, 2007: 53).

1.5.3. Sosyal Etkiler

İşkolik bireyler zamanının ve enerjilerinin büyük bir bölümünü işi için harcarlar. Aile yaşantısını ihmal ederek ona gereken özeni göstermezler. Topolnicki (1989) işkolik bireyin eşi ile olan ilişkilerinde isteksizleştiğini, arkadaşlarıyla olan bağlarınınza zayıfladığını ifade etmektedir (Bardakçı, 2007: 53).

Araştırmalar işkolikliğin arkadaşlarla birlikte olma ve eğlenme hislerini azalttığı, insani ilişkilerde duyarsızlaşmaya neden olduğu, yaşanan acı olaylara karşı bireyi umursamazlaştırdığı ve sosyal ilişkilerde bireyleri alıngan hale getirdiğini ortaya koymaktadır. Devam eden işkoliklik durumu bireyin ailesi ile olan bağlarını da ciddi bir biçimde zedeleyerek, boşanmalara bile neden olabilmektedir (McMillian ve diğ., 2004 akt. Bardakçı, 2007: 53). Bu da bize işkolikliğin bireysel bir problem olduğu kadar toplumsal bir problem de olduğunu ortaya koymaktadır.

1.5.4. Örgütsel Etkiler

İşkolikliği olumlu yönde değerlendiren ve ona pozitif bir örgütsel bakış açısıyla yaklaşan çalışmalar, işkoliklik davranışının iş performansı, düşük işten ayrılma niyeti gibi kavramları üzerinde durur. İşkolikliği olumsuz bakış açısıyla değerlendiren araştırmalar ise işkolikleri mutsuz, iş performansları yetersiz ve iş arkadaşlarına zorluk yaratan kişiler olarak tanımlayarak olumsuz örgütsel konulara odaklanmıştır (Galperin ve Burke, 2013 akt. Salihoğlu, 2014: 62).

Bununla birlikte işkolikliğin ortaya çıkardığı örgütsel sorunları “moral bozukluğu”, “ahensizlik”, “kişiler arası çatışma”, “düşük verim”, “işten kaçma”, “gecikme”, “iş güvensizliği”, “güvensizlik”, “yetersiz işbirliği”, “yaratıcılık kaybı”, “stres ve tükenme” şeklinde sıralandırabiliriz (Robinson, 2000a: 130).

1.6. İşkolikliğin Tedavisi

İşe karşı olan bağımlılıkla ilgili davranışsal bir rahatsızlığı ifade eden işkolikliğin önlenmesinde; organizasyonlarda kişisel danışmanlık, aile terapisi, işyeri engellemeleri. vb. uygulamalar geliştirilmiştir. Bu uygulamaları şu şekilde açıklayabiliriz (Gini, 1998 akt. Temel, 2006: 123).

Kişisel Danışmanlık: Bu yöntemde bireyin neden işkoliklik eğilimleri gösterdiğinin üzerine gidilip, bireyin hangi fikir ve düşüncelere sahip olduğu belirlenir. Bireyin işkolikliğin bağımlılık düzeyinin azaltılması amaçlanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda bireylerle yüz yüze görüşmeler yapılmaktadır. Onlara uğraşacağı yeni aktiviteler ve hobiler bulunarak bireyin psikolojik olarak rahatlanmasına yardımcı olunmaktadır.

Aile Terapisi: Bu yöntemde işkolik bireyin ailesindeki kişilerin davranışlarının ne olduğu belirlenmektedir. Bunun sonucunda birey ile aile fertlerinin birbirlerinden beklentilerinin ne olduğu, bu beklentilerin ne derece örtüşüp örtüşmediği görülerek, gerçekçi olmayan beklentilerin bulunması durumunda bunların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

İşyeri Politikaları ve Uygulamaları: Bu yöntemde çalışan birey, örgütün çalışanlarına yönelik düzenlemiş olduğu sosyal faaliyet, motivasyonu artırıcı aktiviteler ile işkolik bireylerin çok çalışmak yerine yaratıcılığa yönlendirilmesi sağlanmaktadır.

1.7. İşkolikliğin Ölçümü

Bir örneklem üzerinde araştırma yapıldığında, ortaya konan hipotezleri test edebilmek ve o araştırmanın sonuçlarını sağlıklı bir şekilde gözlemleyerek analiz edebilmek için o problem alanıyla ilgilenen ölçekler kullanmak gerekmektedir. İşkolikle ilgili çalışmalarda kullanılan belli başlı ölçekler; “İş Bağımlılığı Risk Testi - Work Addiction Risk Test Ölçeği (WART)”, “Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP-WORK)”, “İşkoliklik Bataryası - Workaholism Battery (WorkBat)” ve “DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) İşkoliklik Ölçeği”dir.

1.7.1. İş Bağımlılığı Risk Testi-Work Addiction Risk Test Ölçeği (WART)

En eski işkoliklik ölçeklerinden biri olan “İş Bağımlılığı Risk Testi- Work Addiction Risk Test Ölçeği (WART)” Robinson (1989) tarafından geliştirilmiş bir işkoliklik ölçeğidir. Ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek mükemmeliyetçi, yüksek kontrol etme güdüsüne sahip, her şeyin en iyisini kendisinin yapacağına inandığından yetkilerini başkalarına veremeyen işkolik tiplerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Robinson, 1996).

1.7.2. Uyum Sağlamayan Kişilik İşkoliklik Ölçeği (SNAP-WORK)

Bu işkoliklik ölçeği Clark (1993) tarafından geliştirilmiştir. Katılımcıların doğru – yanlış ifadelerini seçmelerini gerektiren 18 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, obsesif ve kompulsif (takıntılı ve saplantılı) kişilik seviyesini ölçmektedir (Clark ve diğ., 1993).

1.7.3. İşkoliklik Bataryası - Workaholism Battery (WorkBat)

İşkoliklik Bataryası (Workaholism Battery), Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve “işe bağımlılık”, “işten zevk alma” ile işe güdülenme” alt boyutlarını içeren bir işkoliklik ölçeğidir. Bu ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeleri değerlendirebilmek için “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerinden oluşan 5’li Likert ölçeği kullanılmaktadır. Ölçekte “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesi 5, “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesi 1 puan ile puanlanmaktadır. Araştırmada İşkoliklik Bataryası (Workaholism Battery) ölçeği kullanılmıştır.

1.7.4. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) İşkoliklik Ölçeği

DUWAS ölçeği; Robinson (1989) tarafından geliştirilen “İş Bağımlılığı Risk Testi-Work Addiction Risk Test Ölçeği (WART)” ile Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen “İşkoliklik Bataryası (Workaholism Battery) ölçeklerinin birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. DUWAS ölçeği iki alt boyuta dayanmaktadır. Bunlar WART ölçeğindeki kontrol eğilimine dayanan “Aşırı Çalışma-Working Excessively (WE)” ile

WorkBat ölçeğinde bulunan işe güdülenme alt boyutuna dayanan “Zorlayıcı Çalışma - Working Compulsively (WC) alt boyutlarıdır (Schaufeli ve Taris, 2004).

Bu bölümde; yukarıda da ifade edildiği üzere genel manada ‘aşırı çalışma ve işe karşı hissedilen bir bağımlılık’ olarak açıklanan işkoliklik ile ilgili tanımlara, işkolik bireylerin hangi özellikleri taşıdıklarına, işkoliklik literatüründe bulunan tipolojilere, işkolikliğin nedenleri, etkileri, sonuçları ile tedavisine ve işkolikliğin ölçümüne değinilmiş, işkoliklik kavramının ne olduğunun anlaşılabilmesi için genel bir çerçeve ortaya konması amaçlanmıştır.

İşkoliklik kavramının niteliği araştırmacılar arasında tartışma konusu olsa da genel eğilim işkolikliğin olumlu bir davranış şekli olmadığı yönündedir. Bunun yanında, aşırı çalışma davranışı gösteren çalışanlarının verimliliği arttırdığını düşünen örgütler olduğu gibi bunun aksini düşünen ve aşırı çalışanların çalışma eğilimlerini azaltmaya çalışan örgütler de bulunmaktadır. İşkolik çalışanlar genelde, kısa vadede organizasyon için bir kazanç, uzun vadede ise organizasyona olumsuz sonuçlar getiren bireyler olarak gözlenmektedir. İşkoliklik, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilemektedir. İş ve aile yaşamı arasında kurulması gerekli olan dengeyi kurmayı başaramayan işkolik çalışanlar, hem işte hem de aile yaşamında sorunlarla boğuşmaktadırlar. Bunun sonucunda işkoliklerin belirli bir süre sonra verimlilikleri olumsuz olarak etkilenmekte, işe geç gelme, işten ayrılma isteği gibi davranışlar da organizasyonu etkilemektedir. Bu bağlamda, işkolik davranış özelliği gösteren bireylerin örgütler tarafından belirlenmesi ve aşırı çalışmak yerine, verimli çalışmaya yönlendirilmesi gerekmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde detaylı bir şekilde incelenen işkoliklik kavramının, üçüncü bölümde yer alan örnek olay incelemesinin daha iyi anlaşılabilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM : 2 TÜKENMİŞLİK

2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı

Bu kavram ilk defa 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından yazılan bir makale ile literatüre girmiştir. Tükenmişliği “mesleki bir tehlike” olarak niteleyen Freudenberger (1974: 159) bu kavramı; “enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı isteklerde bulunma sonucunda yaşanan başarısızlık ve bitkinlik duygularının toplamı” şeklinde tanımlamıştır (Okutan ve Balaban, 2007: 456).

Tükenmişlik kavramını tanımlamada, genel çerçevede birbirine yakın, ancak ifade olarak birbirinden farklı bazı tanımlar bulunmaktadır. Freudenberger’den sonra, tükenmişlik hakkındaki çalışmalarının yanı sıra geliştirdiği ölçekle de tükenmişlik literatüründe çok önemli bir yeri bulunan Maslach’a (2003: 189) göre tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik iç kaynakların, tutku haline gelmiş bir başarıma arzusu yüzünden çok çalışarak bitirilip tükenmesidir.

Edelwich ve Brodsky (1980: 14) tükenmişliği: “Başkalarına yardım sağlayan işlerde görev yapan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görünen idealizm, enerji ve amaçta devamlı artmakta olan bir kayıp” şeklinde tanımlamıştır.

Pines ve Aranson (1988: 9)’a göre tükenmişlik; duygusal talepler gerektiren durumlara uzun süre maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır.

Kimi yazarlar tükenmişliği, stresle etkin şekilde başa çıkmadaki başarısızlığın bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Friesen ve Sarros, 1989; Torun, 1997; Kaçmaz, 2005; akt. Arı ve Bal, 2008: 132).

Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Freudenberger tükenmişliğin sadece duygusal tükenmişlik boyutunu tanımlarken, Maslach (1982: 3) literatürde tükenmişlik ile ilgili adı geçen üç boyutu ortaya koymuştur. Maslach, tükenmişliğin insanlarla ilgili işlerde çalışanlarda aşırı stres sonucu oluştuğunu ve ‘duygusal açıdan tükenme’, hizmet sunduğu insanlara karşı ‘duyarsızlaşma’ ve gitgide artan ‘kişisel başarısızlıkla’

sonuçlanan bir sendrom olduğunu ifade etmiştir. Kişisel kaynakların son bulmaya başlaması, normal günlük olaylara karşı olumsuz ve ümitsiz bir tavrın yer aldığı bir enerji tükenişi, mesleki bir kapanıklık, tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır.

2.2. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik literatüründe, araştırmacıların tükenmişliği ele alış biçimlerindeki çeşitlilikler nedeniyle farklı tükenmişlik modellerinin bulunduğu gözlenmektedir. Bu tükenmişlik modellerinden en sık rastlanılanları; Cherniss Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky'nin Tükenmişlik Modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli, Meier'in Tükenmişlik Modeli, Şuran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli ile Leither Tükenmişlik Modeli ve literatürde en çok kabul gören Maslach Tükenmişlik Modeli'dir.

2.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cary Cherniss, 1980 yılında tükenmişlik ile ilgili bir model öne sürmüştür. Tükenmişlik literatürüne önemli katkıları bulunan Cherniss bu modelde tükenmişliği, "İşle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç" olarak tanımlamıştır (Yıldırım, 1996: 7).

Taleplerin kaynakları aşması neticesinde strese giren birey öncelikle; stres kaynağını ortadan kaldırmaya çalışır. Eğer birey bunda başarılı olamazsa ikinci bir adım olarak egzersiz, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma yöntemlerine başvurarak kendisini bu şekilde rahatlatma yoluna gider. Bu adımdan da başarılı olamazsa birey duygusal yükünü azaltmak için işle psikolojik olarak ilişkisini kesmeye çalışır (Sürgevil, 2006: 26).

Kısacası Cherniss modelinde tükenmişlik; kontrol edilemeyen stres durumlarına karşı kişinin göstermiş olduğu bir başa çıkma tepkisidir (Okutan, 2010: 75).

2.2.2. Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelvich ve Brodsky (1980) tükenmişliğin birbirini takip eden ve tespit edilebilen aşamalardan geçtiğini ve bir süreç sonunda ortaya çıktığını öne sürmüşler ve "Tükenmişliğin Gelişim Süreci" denildiğinde akla gelen bu aşamaları "idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve apati (duygusuzlaşma)" şeklinde ifade etmişlerdir (Baysal, 1995 akt. Konakay, 2010: 93).

İdealist Coşku: Genelde mesleğe yeni başlayan bireylerde görülür. Mesleğin ilk yıllarına yüksek hevesle ve umutlarla başlayan bireyler ilerleyen zamanlarda umdukları karşılığı bulamayınca hayal kırıklıklarına uğrarlar. Bu modele göre bu durum bireyin meslekte durgunluk evresine geçişinin işaretidir.

Durgunluk: Bireyin işe yeni başladığı dönemde duyduğu heyecan azalmıştır. Bu evrede, bireyin yaşadığı hayal kırıklıkları neticesinde işine olan beklenti düzeyi azalmış ve birey iş dışı yaşamı ile alakalı yeni ilgi alanları arayışına girmiştir.

Engellenme: Çalışma hayatında yılları geçen birey, mesleğinde ulaşmak istediği hedeflere ulaşması aşamasında engellendiği düşünmeye başlar. Bireyin mesleğini sürdürüp sürdürmeyeceğini düşünmeye başladığı dönemdir.

Apati (Duygusuzlaşma): Bireyin mesleğine karşı ilgisizleştiği ve onu artık bir rutin olarak görmeye başladığı evredir. Birey artık işiyle ilgili değiştirmesi gereken şeylerin olmadığına ve bunlar için çok geç kaldığına inanır.

2.2.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines'ın geliştirdiği modele göre tükenmişlik; "Bireyleri duygusal anlamda sürekli tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu" olarak tanımlanmaktadır (Pines ve Aronson, 1988: 9). Bu modele göre tükenmişliğin üç boyutundan biri olan fiziksel bitkinlik; enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlük ile nitelendirilmektedir. Tükenmişliğin ikinci ögesi olan duygusal bitkinlik; çaresizlik, umutsuzluk, aldanmışlık ve hayal kırıklığı gibi duyguları içermektedir. Modelin üçüncü boyutu olan zihinsel bitkinlik durumunda ise birey

kendisine, icra ettiği işe, diğer insanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar sergilemektedir (Sürgevil, 2006 akt. Konakay, 2010: 95).

Pines'ın tükenmişlik modelinde motivasyon önemli bir yer tutar. İşine daha yüksek düzeyde motive olan bireyler, kendilerini duygusal bir baskı altında hissederler. Eğer iş yerinden alması gerekli olan motivasyonu alamazsa bu bireylerin tükenmişlik yaşama olasılıkları artmaktadır.

Tükenmişliği fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik olarak tarif eden Pines ve Aronson tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği, Maslach tükenmişlik envanterinden sonra araştırmalarda en sık kullanılan ölçek olma özelliği taşımaktadır (Okutan, 2010: 76).

2.2.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982) tükenmişlik modellerini oluştururken, kendilerine gelene kadar tükenmişlik ile ilgili yapılmış olan tüm araştırmalarda geçen tanımlamaları baz almışlardır. Bu tanımlamaların sentezini yaparak kendilerine ait tükenmişlik kavramını oluşturmuşlardır. Onlara göre tükenmişlik; "Kronik duygusal strese karşı verilen ve üç unsurdan oluşan bir yanıttır. Bu unsurlar duygusal ve/veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren reaksiyonlar"dan ibarettir.

Bu model, kişisel değişkenler ve kişinin çevresini yorumlayan algısal bir odağa sahiptir ve tükenmenin üç boyutu stresin üç temel semptomunu yansıtmaktadır (Okutan, 2010: 77). Bunlar:

- a) Fiziksel semptomların üzerine odaklaşan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme)
- b) Tutum ve duygular üzerine odaklaşan duygusal bilişsel boyut (duygusal tükenme)
- c) Semptomatik davranışlar üzerinde odaklaşan davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi).

Pearlman ve Hartman'ın tükenmişlik modelinde "Durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu" olmak üzere dört aşama bulunmaktadır.

2.2.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier (1984) göre tükenmişliği tekrarlayan iş hayatının bir sonucu olarak görür ve onun hem bireysel hem de çevresel etkiler neticesinde ortaya çıktığını savunur. Tekrarlayan iş hayatı Meier'e göre; "Bireyin; işe olan olumlu pekiştirme beklentilerinin çok düşük, ceza beklentilerinin çok yüksek olması, var olan pekiştiricileri kontrol edememe kaygısı ve onu kontrol etmek için yapılması gerekenleri yapmama şeklinde ortaya çıkar.

Meier'in (1983) tükenmişlik modelinde; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterlilik beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme (davranışları anlamlandırma süreci) olmak üzere dört öge bulunmaktadır. Bunlar:

Pekiştirme Beklentileri: Kişinin iş yaşantısı ile ilgili hedeflerinin karşılanıp karşılanmadığı ile ilgili beklentilerdir. Eğer kişi ulaşmak istediği hedefe ulaşamazsa işine karşı olan memnuniyetsizliği artmaya başlar ve bu da beraberinde tükenmişliği ortaya çıkarır.

Sonuç Beklentileri: Kişinin varmak istediği sonuçlara ulaşabilme yolunda yapması gereken davranışlar ile ilgili beklentilerdir.

Yeterlilik Beklentileri: Kişiyi elde etmek istediği sonuçlara götüren yolda, göstermesi gerekli davranışları yapmadaki yeterliliğidir.

Bağlamsal Bilgi İşleme Süreci: Meier'e göre insanların iş çevresine karşı neler hissettiği, neler düşündüğü ve nasıl davrandıkları ile bireylerin tükenmişlik yaşamasına neden olan öğrenme tarzları ve kişisel inanışları gibi bilişsel etkenlerin rolünün ne olduğu bu modelin ilgilendiği soruların başlıcalarıdır (Sürgevil, 2006 akt. Okutan, 2010: 78).

2.2.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan (1985)'in tükenmişlik modeli dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar:

- a) Rol belirginliği ve rol karmaşası aşaması (Identity versus role confusion),
- b) Yeterlilik ve yetersizlik aşaması (Competence versus inadequacy),

c) Verimlilik ve durgunluk aşaması (Productivity versus stagnation),

d)Yeniden oluşturma ve hayal kırıklığı aşaması (Rededication versus disillusionment)'dır.

2.2.7. Leither Tükenmişlik Modeli

Leither (1991) tarafından geliştirilen tükenmişlik modeli Maslach tükenmişlik modelini temel almaktadır. Bu modelin bileşenlerinden Duygusal Tükenme, diğer bileşenler Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Azalma'ya göre daha ön plandadır.

2.2.8. Maslach Tükenmişlik modeli

Maslach tükenmişliği üç boyutta ele almıştır. Bu boyutlar şöyle sıralanmıştır: 1) Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), 2) Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve 3) Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) (Maslach, 1982: 3).

2.2.8.1. Duygusal Tükenme

Maslach'a göre "Çalışanların fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini aşırı yorgun ve yıpranmış hissetmeleri, enerjisiz kalmaları" şeklinde tanımlanmaktadır. Duygusal tükenmişlik, çalışan bireylerde genel bir duygu, endişe ve güven kaybı olarak dışa vurmaktadır. Ayrıca, yorgunluk, tükenme, sinirlilik, hayal kırıklığı ve yıpranma duygularını da içermektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 100). Duygusal tükenme bileşeni tükenmişliğin stres boyutunu temsil etmektedir. Bir kişinin duygusal ve fiziksel kaynaklarının azalması hissiyle ilgilidir (Maslach ve diğ., 2001: 402). Duygusal tükenme boyutu fiziksel ve duygusal yorgunluk durumlarını ifade ettiğinden tükenmişliğin merkezinde yer alır ve onun ilk evresi olarak kabul edilmektedir (Gaines ve Jermier, 1983: 568).

2.2.8.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma boyutu, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmektedir. Bireyin işine karşı olan tepkisizleşmesi ve hizmet verdiği insanlara göstermiş olduğu negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Maslach, 1993: 21, Wright ve Douglas, 1997: 492).

Buna çoğunlukla sinirlilik ve işe ilişkin idealizm kaybı eşlik etmektedir (Çokluk, 2000: 112).

Duyarsızlaşma ile bireyin kendini hizmet verdiği kişilerden uzaklaştırması, duygusal tükenmişliğe yönelik bir tepkidir. Birey bir anlamda kendisini koruma stratejisi geliştirmiş olur. Fakat bireyin sergilediği bu tutum, insanın iyi haline ve verimli çalışabilme kapasitesine olumsuz olarak etki etmektedir (Maslach ve diğ., 2001: 403).

Kişi duyarsızlaşma boyutunda karşısındakini aşağılayarak kaba davranabilir, onlara gereken yardımı vermede yetersiz kalabilir (Izgar, 2001 akt. Okutan, 2010: 81). Bu tarz olumsuz davranışları sergileyen birey işine karşı duyarsızlaşabilmektedir.

2.2.8.3. Kişisel Başarı

Kişisel başarı; bir kişinin başarılı olduğu bir iş neticesinde kendisini o iş için yeterli bulması durumudur. Maslach'ın tükenmişlik modelinin bileşenlerinden biri olan 'Kişisel Başarı'nın az olması, kişinin kendisini o iş için yetersiz görmesi ve kendisi hakkında olumsuz değerlendirmelerde bulunmasıdır.

Yetersizlik ve başarısızlık duygusu, düşük moral, düşük verimlilik ve üretkenlik, kişiler arasında meydana gelen anlaşmazlıklar, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalma, kişinin kendisine olan saygısında azalma gibi belirtilerle nitelendirilen 'Kişisel Başarı'nın azalma duygusu; en yalın haliyle "kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması"nı ifade etmektedir (Sürgevil, 2006: 45, Maslach, 2003: 190).

Kişisel başarısında azalma hisseden birey kendisini yetersiz hissetmeye başlamaktadır. Motivasyon kaybı yaşayarak kendisi hakkında olumsuz değerlendirmelerde bulunur. İşte göstermiş olduğu çabanın boşa gittiğini düşünür (Singh ve diğ.,1994: 559; Çimen, 2000: 6).

Tükenmişlik düzeyi değerlendirilirken, yukarıda yer alan üç boyutun birlikte değerlendirilmesi esastır. Maslach'ın tükenmişlik modelindeki bileşenlerden 'duygusal tükenme' ile 'duyarsızlaşma' puanlarının yüksek olması tükenmişliği artırırken, bu durum 'kişisel başarı' boyutunda ters orantılı olarak değişiklik göstermektedir. Yani

kişisel başarı puanı ne kadar düşükse tükenmişlik düzeyi de o kadar düşük gerçekleşmektedir.

Yukarıda bahsedilen kuramlardan yola çıkarak, Maslach tükenmişliği, insanlara yardım hizmeti sunan bireylerin iş gereği karşılaştıkları, insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal anlamda kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarıları ile yeterli duygularının azalmasını içeren bir sendrom olarak tanımlarken, Perlman ve Hartman bireysel özelliklerin, sosyal çevre ile beraber kronik duygusal strese verilen fizyolojik, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan bir yanıt olarak tanımlamıştır. Perlman ve Hartman'a paralel olarak Pines da tükenmişliği; bireyleri duygusal anlamda sürekli tüketen ortamların bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumu olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Meier'a göre tükenmişlik, hem bireysel hem de çevresel etkilerin bir fonksiyonu ve tekrarlayan iş yaşantılarının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Cherniss'e göre ise, işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle olan psikolojik ilişkiyi kesmekle sona eren bir süreçtir. Edelwich ve Brodsky ise tükenmişliği iş koşullarının sonuçlarıyla birlikte idealizm, enerji ve amacın kaybolması olarak tanımlamaktadır. Suran ve Sheridan tükenmişliğin dört aşamadan oluştuğunu vurgularken, Leither ise; duygusal tükenmenin ön planda olduğu Maslach'ın tükenmişlik modelini temel almaktadır.

2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik; çeşitli belirtilerin bir araya gelmesiyle oluşan karmaşık bir kavramdır. Belirtilerin çeşitli olmasının yanında, bu çeşitlilik sinsi bir şekilde gelişmekte olan tükenmişlik sürecini ayrıntılı olarak açıklayan bir bütünlük göstermektedir. Fakat belirtilerin açık ve net olmayışı, bu durumun sıklıkla göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Neticede birey zamanla işten soğuma ve işe gitmek istememe, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve kendisine uygun olmayan davranışlarda bulunma gibi olumsuz belirtiler göstermektedir (Çam, 1992: 155).

Freudenberger ve Richelson'a (1994) göre tükenmişlik ani ortaya çıkmış gibi gözükse de, yavaş yavaş ortaya çıkan ve sürekli gelişen bir durumdur. Kişi haftalarca, aylarca hatta yıllarca belirlediği ideale ulaşmak için kendini zorlar. Bir gün, daha önce hiçbir

uyarıda bulunmadan aniden bir belirti, ona tükendiğini gösterebilir. Birey tükenmişlik yaşamadan önce, genelde bir baskı, aile üyelerinden birinin rahatsızlığı ya da peş peşe gelen üzücü olaylar, sınav gibi bazı çevresel nedenlere rastlanır. Bunun yanında bazen hiçbir olay olmadan birden bire ortaya çıktığı da olur (Jusuf, S. 2007: 41).

Tükenmiş bireyler dışarıdan bakıldıklarında sıcakkanlı kişiler değildir. Bu bireyler sert görümlü, kızgın, yorumlara kapalı ve başkalarını eleştirerek kendisinden uzaklaştıran tutumlar sergilerler. Tükenmiş bireylerin çoğu zamanında bir amaca ulaşmak için çabalayan kişiler oldukları gözlenmektedir (Freudenberger ve Richelson, 1981: 11-13).

Tükenmişliğin belirtilerini davranışsal belirtiler, duygusal belirtiler, örgütsel belirtiler ve sosyal belirtiler olmak üzere dört grupta toplamak mümkündür (Okutan, 2010: 87).

2.3.1. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler, dışarıdan başkaları tarafından kolay gözlenebilen tükenmişlik belirtileridir. Bu belirtiler kişinin davranışlarına yansıyan unutkanlık, başarısız olma hissi, alınganlık, yalnız kalma isteği, içe kapanıklık, aile içerisinde yaşanan çatışmalar, özgüvenin ve öz saygının azalması, konsantrasyon kaybı, çabuk sinirlenme, öfkelenme, sık oluşan ağlama nöbetleri ve takdir edilmediğini düşünme şeklinde sıralanabilir (Freudenberger ve Richelson, 1981: 14; Maslach ve Leiter, 1997: 19).

2.3.2. Duygusal Belirtiler

Duygusal belirtiler, tükenmişlik yaşayan kişilerde diğer belirtilere oranla dışarıdan daha az görülebilecek belirtilerdir. Anksiyete, depresyon, can sıkıntısı, şüphe, yalıtılmışlık duygusu, kötümserlik, yalnızlık ve umutsuzluk, kafa karışıklığı, tahammülsüzlük, mutsuzluk, çaresizlik, kendi kendine zihinsel uğraş içinde olması, rol çatışması, kendisinden kötü biri olarak söz etmesi, psikolojik incinmeye açıklık, nedeni bilinmeyen huzursuzluk ve tedirginlik duygusu, suçluluk, asılsız şüpheler ve paranoya, depresyon, amaçlara ulaşmada yaşanan sürekli başarısızlık ve engellenmişlik hissi ve engellenmenin yol açtığı karmaşa (Baysal, 1995; Izgar, 2000; Perlman ve Hartman, 1982; Tümkeya, 1996 akt. Jusuf, 2007: 42).

2.3.3. Örgütsel Belirtiler

Tükenmişliğin örgütsel belirtileri bireylerde; işe geç gitme, işe hiç gitmeme, işi yavaşlatma, işten uzaklaşma, işine karşı gittikçe büyüyen hoşnutsuzluk, iş tatminsizliği, yeni bir meslek eğitimi alma eğilimi, hırsızlık eğilimleri, hizmetin niteliğinde meydana gelen bozulma, hizmet verilen kişilere karşı yapılan yanlış müdahaleler ve hizmet verilen kişilerin şikayet sayılarındaki artış, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, düşük iş performansı, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, örgütsel bağlılıkta azalma, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış, işten ayrılma ve başka iş alanlarına transfer olma isteği şeklinde kendini göstermektedir (Freudenberger ve Richelson 1981; Perlman ve Hartman, 1982; Leiter ve Maslach, 1988; Çam, 1992; Potter, 1998 akt. Ardıç ve Polatçı, 2008: 74).

2.3.4. Sosyal Belirtiler

Tükenmişliğin sosyal belirtileri ise kişinin çevresine karşı negatif duygu ve tavır takınması ve her şeyi olumsuz değerlendirmesi, insanlara karşı ilgisiz, alaycı ve suçlayıcı davranışlarda bulunması, sürekli gergin ve huzursuz olma ve bu durumu çevresindeki kişilere yansıtması, çevresine karşı ağır davranışlar sergilemesi, günlük yapılacak işleri sürekli aksatma eğiliminde olması, belli olmayan nedenlerle evde bulunmaması, aile üyeleri tarafından dışlanmışlık hissi yaşamaması, aile içi sorunlarının artması, eşini ve çocuklarını suistimal etmesi, evlilikte boşanmaya kadar varabilecek çatışma yaşamaması, aile ve arkadaşlarından uzaklaşması ve diğer insanları eleştirmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Okutan, 2010: 87).

2.4. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğe neden olan pek çok faktörün bulunduğunu belirten araştırmacılar genel olarak bu faktörleri iki başlık altında tapalamaktadır. Bunlar bireysel etmenler ve çevresel etmenlerdir.

2.4.1. Tükenmişliğe Neden Olan Bireysel Faktörler

Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda tükenmişliğe neden olan faktörlerden bir kısmının kişinin kendisinden kaynaklanan bireysel faktörler olduğu görülmektedir. Kişiden kaynaklı olan bireysel faktörler; demografik özellikler, işe karşı aşırı ilgi, kişinin beklenti düzeyi, kişilik özellikleri, kişisel duyguların analizi ve paylaşımı şeklinde gruplandırılabilir.

Tükenmişliğe neden olan bireysel faktörlerden demografik özellikler; yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte çalışma süresi ve eğitim düzeyi gibi özellikleri kapsamaktadır. Yapılan araştırmalar bu değişkenlerdeki farklılıkların, bireylerde farklı tükenmişlik seviyelerini ortaya çıkardığını göstermektedir. Örneğin tükenmişlik, gençlerde ve ileri yaştaki çalışanlarda farklı düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda genç çalışanların, mesleğin ilk yıllarında beklentilerinin de yüksek seviyede olması nedeniyle daha fazla tükenmişlik hissettikleri ortaya konulmuştur (Cordes ve Dougherty,1993: 633-636; Ergin, 1993: 147; Ergin, 1995: 42-43; Çimen, 2000: 11; Maslach ve diğ., 2001: 409).

Tükenmişlik düzeyleri bireylerin cinsiyetine göre de farklılıklar göstermektedir. Aynı meslekteki kadın ve erkek çalışanlar tükenmişliği farklı düzeylerde yaşayabilmektedir. Yapılan araştırmaların genelinde kadınlar erkeklere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır (Maslach ve Jackson,1981:111; Cordes ve Dougherty, 1993.632; Ergin,1993: 147; Ergin; 1995:42; Çimen, 2000:12, Maslach ve diğ.2001:410).

Bunun yanında medeni durum değişkeni açısından bekarların evlilere göre, meslekteki çalışma süresinin birkaç yıl olanların çok daha fazla çalışmış olanlara göre daha yüksek tükenmişlik yaşadığı görülen bir durumdur (Okutan, 2010: 92).

Bireylerin almış oldukları eğitimin de tükenmişlik düzeylerini etkilediklerini söyleyebiliriz. Bu konu hakkındaki literatür incelendiğinde çelişkili sonuçların ortaya konulduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda genelde eğitim arttıkça tükenmişlikle mücadelede başarının artacağı savunulur. Araştırmalar eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında ters bir ilişki olacağı varsayımında bulunmaktadır. Ancak sonuçlara bakıldığında eğitim arttıkça tükenmişliğin de arttığı gözlenmektedir. Bu sonuç eğitim

arttıkça stres yaratan durum ve sorumluluklarla karşılaşma olasılığının artması ile de açıklanabilir (Çimen, 2000: 12; Maslach ve diğ., 2001: 410). Eğitim arttıkça bireylerin geleceğe yönelik kariyer beklentilerinin artması da bir stres kaynağı olarak görülebilir.

2.4.2. Tükenmişliğe Neden Olan Çevresel Faktörler

Kişinin iş çevresinden kaynaklanan faktörler, iş yükü, meslektaş ve yöneticilerle ilişkiler, müşterilerle ilişkiler, özerklik ve kararlara katılma, iş çevresinin desteği ve sosyal destek, rol belirsizliği ve rol çatışması, yeterlilik ve mücadelede etkinlik, ödül ve ceza, adalet, değerler, kontrol, iş ortamının fiziksel koşulları, geri bildirim eksikliği ve çalışanların sürekli kontrol edilmesi şeklinde gruplandırılmaktadır (Okutan, 2010: 95).

Tükenmişliğe neden olan çevresel faktörlerin en başını aşırı iş yükü çekmektedir. Çalışanlara belli bir zaman dilimi içinde yapabileceğinden daha fazla iş sorumluluğu yüklenmesi, yapılan işin niteliğini de düşürmektedir. Kısacası kişinin başa çıkamayacağı aşırı iş yükü bireylerin tükenmişlik yaşamalarına yol açan durumlardan biridir.

Pines (1993: 388) yapmış olduğu tükenmişlik tanımında özellikle çevresel nedenleri vurgulamıştır. Ona göre tükenmişlik; hizmet veren kişiden beklenen taleplerin yoğun olduğu mesleklerde uzun dönem çalışma sonucu meydana gelebilecek fiziksel yıpranma, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, çaresizlik, olumsuz benlik girişimi ile işe, iş yerine ve yaşama karşı olumsuz tutumların eşlik ettiği bir durumdur. Gününün çoğunu iş yerinde çalışarak geçiren bireyin gerek meslektaşları ve yöneticileri gerekse müşterileri ile olan ilişkilerinin bozulması bireyi tükenmişliğe sürükleyebilir.

2.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Yapılan araştırmalar tükenmişliğin çok ciddi sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmacılar açısından tükenmişliğin en temel sonucu, sunulan hizmetlerin niteliğinde bozulma olmasıdır. Tükenmişlik, bireylerde fiziksel ve zihinsel sorunlara neden olmaktadır. Bunun sonucunda bireyler psikolojik nedenli fiziksel rahatsızlıklar, işten ayrılmalar, iş doyumsuzluğu, evlilik ve aile yaşamında sorunlar, uykusuzluk, alkol ve

ilaç kullanımında artış yaşayabilir (Çokluk, 2000: 109-133). Tükenmişlik zaman zaman duygusal çöküşlere ve intihar düşüncelerine yol açabilmekte, bireylerde işine ve hayata karşı tatminsizlik duygusu oluşmakta, bireyin alçaklık ve yetersizlik hissine kapılmasına yol açmaktadır.

Tükenmişlik geniş bir sosyo-ekonomik etkiye sahiptir. Yapılan son araştırmalar tükenmişliğin düşünüldüğünden çok daha ciddi bir problem olduğunu ortaya koymuştur. Bu sendroma yakalanan şahıslar sağlık problemleri, psikolojik sorunlar, kendine güvensizlik ve işlerine karşı gittikçe büyüyen bir hoşnutsuzlukla iç içedirler.

Tükenmişlik yaşayan insanlar çok karmaşık duygular yaşar ve bunun sonucu olarak birçok davranış bozukluğu gösterebilir. Bunlardan biri, kişinin iş hayatında gözlenen etkilerdir. Bireyin motivasyonu düşer, sinirliliği artar ve itici davranışlar ortaya çıkar. Bu durumda sunulan hizmet kötüleşir. Her şeyi kendine dert ve iç mücadele şeklinde kendini gösteren kararsızlık da tükenmişliğin bir sonucudur. Bireyler işlerini sürekli ertelerler ve kendilerini yetersiz hissederler. Ayrıca yorgunluk hissi de tükenmişliğin bir sonucudur. Bireylerde sıkıntı, ilgisizlik ve kaygıya sebep olur. Son olarak davranış bozuklukları tükenmişliğin sonuçlarındandır. Başkalarının arkasından olumsuz şekilde konuşmak, insanlarla alay etmek, onları beğenmemek, saldırganlık, vurdumduymazlık, çevre ile ilişkileri kesmek gibi çeşitli davranış bozuklukları örnek olarak gösterilebilir (Izgar, 2001: 7-9).

2.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Etkileri

Tükenmişliğin en önemli sonuçlarından biri kişinin enerjisinde meydana gelen azalmadır. Bu enerjinin azalması bireyde fiziksel yorgunlukların yanı sıra birtakım sağlık problemlerini de beraberinde getirmektedir.

Tükenmişlik yaşayan bireyler kendilerini yorgun ve bitkin hissetmektedirler. Bu yorgunluk ve bitkinliklerin sürekliliği neticesinde bireyler grip ve soğuk algınlığı, baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, boyun ve sırt ağrıları gibi olumsuz belirtilerle karşılaşmaktadırlar. Kişiler bu sorunlarla başa çıkabilmek için uyku ilaçları, sakinleştiriciler ve alkol kullanma gibi davranışlara yönelebilmektedirler (Maslach, 1982: 73-74). Bununla birlikte tükenmişlik yaşayan bireylerde görülen diğer

rahatsızlıklar ise; baş dönmesi, mide bulantısı, alerji, nefes darlığı, cilt problemleri, kas ve boğaz ağrıları, enfeksiyon, baş ağrısı, sindirim sistemi bozukluğudur (Brock ve Grady, 2000 akt. Okutan, 2010: 111).

Tükenmişliğin beden sağlığı sonucunun yanında psikolojik sağlık ile ilgili sonuçları da bulunmaktadır. Bireyin; kişisel başarı duygusunda azalma, kendisi ve işi hakkındaki olumsuz düşünceleri ve bunların bireyin işini kötü yapmasına neden olması, kendini suçlaması, kolay sinirlenmesi, diğer insanlara karşı olumsuz hisleri kişinin psikolojik sağlığına örnek olarak gösterilebilir (Maslach, 1982: 75-76). Bazı araştırma bulgularına göre, tükenmişlik başlı başına ruhsal bir hastalıktır. Bunun yanında tükenmişliğin ruhsal çöküntüye neden olabileceği nispeten kabul edilebilir bir yargıdır (Maslach ve diğ., 2001:405).

Tükenmişlik yaşayan bireyler bazı olumsuz duyguları bir arada yaşamaktadırlar. Örneğin uzun zamanlı stres içinde bulunmak, tükenmişliğin oluşumunda büyük bir etkidir. Tükenmişliğin artmasıyla kişinin stres durumu da artmaktadır. Dolayısıyla tükenmişlik ve stres birbirini tetikleyen durumlardır (Okutan, 2010: 112).

2.5.2. Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri

Tükenmişliğin iş hayatına olan etkisi; düşük iş performansı, düşük iş doyumunu, hizmet verilenlere yetersiz ilgi, işi bırakma, işe devamsızlık, işgücü devri devir hızı, iş değiştirme isteği ve dikkat noksanlığı şeklinde sıralanabilir (Okutan, 2010: 112).

Tükenmişlik bireyin işteki performansını olumsuz olarak etkilemektedir. Tükenmiş kişiler daha kötü iş yapmaktadırlar. Motivasyonu düşük, engellenme hisleri yüksektir. Yaptıkları işi umursamazlar. İşin sonucunu önemsemezler. Dolayısıyla daha üretken ve başarılı olmayı da önemsemezler. Bu bireyler çoğu zaman herhangi bir çaba göstermezler (Maslach, 1982: 77). Bu durum bireyin başarısını azaltmaktadır. Düşük performansla çalışan bireyler de dolaylı olarak örgüt başarısını etkilemektedirler.

Tükenmişliğin olumsuz etkilerinden bir diğeri ise, hizmet verilen kişilere karşı ilgisizlik ya da yeteri kadar ilgili olmama durumudur. Kişiler ile az iletişim kuran hizmet sunan kişiler, fiziksel olarak yerindedir, fakat yanında sanki kimse yokmuş gibi hareket ederler. Göz göze gelmekten çekinirler, soruları mırıltı ile cevaplar, fiziksel temastan

kaçınırlar. Bu kişiler genelde insanlarla doğrudan ilişkili olmayan görevleri tercih ederler. Psikolojik olarak işten uzak durma, bir süre sonra fiziksel olarak da işten uzak durmaya yol açmaktadır (Maslach, 1982: 77).

Freudenberger (1974)'e göre ise tükenmişlik, kendisini hayal kırıklığı ve işi bırakma sonucu gösteren bir sendromdur. Tükenmişliğin etkileri işi bırakma, devamsızlık ve işgücü devir hızı gibi değişik yönlerde sonuçlanmaktadır. Böyle durumlarda kişi işine devam etse bile, işe katmış olduğu verimlilik ve etkinlik azalacaktır. Bu kişilerin örgüte ve işe karşı bağlılığının azalması ve daha az iş tatmini bu yüzdendir. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar bireysel çatışmalar yaratırlar ve işlerin yapılmasını engellerler. Bu durum kişinin çalışma arkadaşları üzerinde de olumsuz etkiler yaratır. Buna istinaden tükenmişliğin, bulaşıcı bir hastalık olduğu söylenebilir (Maslach ve diğ., 2001: 406).

Tükenmişliğin beraberinde getirdiği bir diğer sorun da, dikkat noksanlığıdır. Dikkat noksanlığı ve konsantrasyon zayıflığı önemli tükenmişlik belirtilerindendir. Bu durumu yaşayan bireyler kendilerini çalıştığı konuya veremezler. Hal böyle olunca da birçok faktörü gözden kaçırırlar. Bu kişilerin aldıkları kararlarda hatalar yapılması kaçınılmaz olmaktadır.

2.5.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri

Tükenmişlik, kişinin kendi hayatını ve iş hayatını etkilediği kadar aile hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan kişi duygusal ve fiziksel yönden yaşamış oldukları bitkinliği, ailesine de yansıtmaktadırlar. Bu kişiler evlerine gergin, rahatsız ve fiziksel olarak yorgun gelmektedir. Evlerinde geçirmiş oldukları zamanın büyük bir bölümünü iş ile olan sıkıntıları hakkında söylenerek ve şikâyetlerde bulunarak geçirmektedirler. Bu durum ailenin bireyden beklediği yeterli zaman ve ilginin azalmasına neden olmaktadır (Maslach, 1982: 81-82). Bunun sonucunda artan kavgalar ve rahatsızlıklar aile krizlerine, tükenmişlik yaşayan kişinin ailesi ile ciddi sorunlar yaşamasına sebep olabilmektedir.

Bazı durumlarda da kişi evine geldiğinde işiyle ilgili hiçbir şey konuşmak istemez. Bu durum da aile içinde huzursuzluğa sebebiyet verebilmektedir. Bu durum kişinin ailesini

korumak amacıyla yapılmış olsa dahi bu tutum evli çiftler arasında açık ve güvenilir bir ilişkiyi engellemektedir (Maslach, 1982: 82-83).

Tükenmişliğin yaşanması ciddi sonuçlarla yol açmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişiler bir anlamda toplumda sağlıksız kişilerin olmasına sebebiyet vermektedir. Toplumsal açıdan tükenme sosyal, ekonomik, hukuksal ve kültürel birçok sorunu da beraberinde getirmektedir.

2.6. Tükenmişlikle Mücadele

Bireylerin kendisini, ailelerini, çalışma hayatını ve tüm sosyal çevresini olumsuz yönde etkileyen tükenmişliğin ortadan kaldırılması son derece önemlidir. Tükenmişliğin ortadan kaldırılabilmesi onun arkasında yatan nedenleri ortaya çıkarabilmekle mümkündür. Tükenmeyi azaltmakta gerekli olacak iki temel ilkedden birincisi, bireyin yaşadığı stres ve tükenmenin farkında olması, ikincisi, değişimi gerçekleştirebilecek, etkili başa çıkma yöntemlerini izlemede çaba göstermesidir (Özgüven, 2003: 244).

Tükenmişlikle mücadele etmede için birçok farklı stratejiler önerilmiştir. Bu baş etme stratejileri, kişisel, sosyal ve örgütsel gibi farklı düzeylerde ortaya çıkabilir. Tükenmişlik yaşayan bireylerin ya da tükenmişlik yaşama riski taşıyan bireylerin bu riske yakalanmaması amacıyla bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ayrı kısımda tükenmişlikle mücadele teknikleri incelenecektir.

2.6.1. Bireysel Mücadele Teknikleri

Tükenmişlik sendromu ile baş edebilmek için bireysel kontrol sağlama çok önemlidir. Çünkü tükenmişlik bireylerin tutumları ile oldukça ilgili olduğu için bireysel bir yaşantıdır.

Kaçmaz (2005: 31-32)'a göre bireysel düzeyde yapılması gerekenler şunlardır;

- Tükenmişlik seviyesine gelmiş olan bireyin en önemli ihtiyacı güç ve inançtır. Bu aşamadan çıkış için bakış açılarının, düşünce sisteminin, değerler sıralamasının değiştirilmesi ve geliştirilmesi gerekir. “Her şey benim kontrolümde olsun, mükemmel olursam kontrolü ele alabilirim, başkalarını

memnun etmek zorundayım, insanları incitmemem gerekir, herkes beni sevsin” gibi mantıksız inançların, otomatik düşüncelerin, olumsuz algıların fark edilmesi ve düşüncelerin yeniden yapılandırılması gerekir.

- İşe başlamadan önce kişi yaptığı işin zorluklarını ve risklerini öğrenmelidir.
- Tükenmenin ne olduğunun ve belirtilerinin bilinmesi kişinin kendindeki durumu erkenden tanımasını ve çözüm aramaya yönelmesini sağlayacaktır.
- Kişiler duygularını ve zorluklarını paylaşmaları gerektiğinde yardım istemeleri konusunda teşvik edilmelidirler.
- Kişinin insan olarak sınırlılıkları olan bir birey olduğunu ve sorumluluklarının sınırlarını bilmesi, gereksiz ve kaldıramayacağı yüklerin altına girmesini önleyebilir. Kişi hizmet sunduğu kişilere ancak kendi sorumluluk sınırları içinde yardım edebileceğini, kurumun sınırlılıklarını kendisinin aşamayacağını, aşmasının da gerekmediğini, tüm sistemin sorunlarından değil ancak kendi yaptıklarından sorumlu olduğunu bilmelidir.
- Kişi yaşamının iş dışındaki alanlarını geliştirmesi için teşvik edilmelidir. Hobileri olan, sosyal ilişkileri zengin kişiler tükenmeye karşı daha donanımlıdırlar.
- Kişi tatil ve dinlenme olanaklarını mutlaka kullanmalıdır. Örneğin öğle tatilini çalışarak geçirmek, işlerini bitiremediği için izin kullanmamak doğru değildir.
- İşyerindeki rutin alışkanlıklarını bırakmak, monotonluğu azaltmak, örneğin her öğle tatilini aynı kişilerle aynı yerde geçirmek yerine değişik öğle tatili planları yapmak yararlı olabilir.
- İş çıkışı rahatlatıcı aktivitelerde bulunmak son derece yararlıdır. Özellikle fiziksel boşalım sağlayan spor aktiviteleri yararlıdır.
- Rahatlamak aslında bazen iyi anıları anımsamak kadar basittir.

- Nefes alma, gevşeme teknikleri, meditasyon yapılabilir.
- Hayatınızda nükteye, mizah dergilerine yer verebilir, evinizde sakinleşip dinlenebileceğiniz rahatlama köşesi oluşturabilirsiniz.

Kaçmaz (2005: 32)'a göre iş arkadaşları ve aile düzeyinde yapılması gerekenler şunlardır;

- Aynı yerde çalışan kişilerin zaman zaman iş dışı konularda konuşmaları ve birlikte hoşça vakit geçirmeleri, aralarında daha sıcak ve yakın bir ilişki kurulmasını sağlayarak birbirlerine olan desteklerini artırır.
- Birlikte çalışanların uyumlu bir ekip çalışması içinde olmaları, aralarında adil bir görev paylaşımının olması, hem hizmetin kalitesini artırır, hem de ilişki sorunlarını önler.
- Birlikte çalışmadan doğan sorunların zamanında, sorun kronikleşmeden çözülmesi gereklidir.
- İşte karşılaşılan sorunların ve duygusal zorlukların paylaşılabilceği destekleyici grupların oluşturulması da yararlıdır.
- Daha kıdemli iş arkadaşları, ise yeni başlayan kişilere gerçekçi rol modelleri olabilmelidirler.
- İş yerinde destekleyici bir ortam içinde olmak kritik bir öneme sahiptir.
- İş dışındaki yaşamda ailenin ve diğer yakın kişilerin desteği vazgeçilmezdir, ayrıca bu yolla kişi, işi dışında var olduğu ve takdir edildiği bir alan bulmuş olacaktır.

Tükenmişlikle mücadele için yapılması gerekenlerden bazıları ise; gerçekçi hedefler belirlemek, işin yapılış tarzını değiştirmek, işe ara vermek, olayları kişisel algılamamak, olumlu yanları görmek, kendini tanımak, dinlenme ve rahatlama, iş

hayatından özel hayata geçiş yapmak, kendi kendine diyalog kurmak ve iş değiştirmektir (Maslach, 1982: 90-107).

Tükenmişliği önlemede Johnstone (1999)'un geliştirmiş olduğu stratejiler ise; tükenmişliği fark etmek, bireyin kendi kendini denetlemesi, stres faktörlerini tanımlamak, beklenti ve zorunlulukları gözden geçirmek, ısrarcılık ve müzakerecilik yetilerinin geliştirilmesi, bireyleri ruhen besleyen ve eksilten şeylerin saptanması, bireylerin işindeki başarılı kriterleri görmesi, yardım ve destek ağlarının gözden geçirilmesidir (Okutan, 2010: 121).

2.6.2. Örgütsel Mücadele Teknikleri

Tükenmişliğin çalışan bireyler üzerinde yarattığı olumsuz ve zararlı etkileri ortadan kaldırmaya yönelik geliştirilen mücadele yöntemlerinden biri de örgütsel mücadele yöntemleridir. Örgüt düzeyinde alınacak bazı önlemler ve stratejiler kişilerin tükenmişliğe girmesini önlemekte ya da en azından tükenmişliğin süresini veya derinliğini azaltabilmektedir.

Kaçmaz (2005: 31) tükenmişliği önlemede örgütsel olarak yapılması gerekenleri şu şekilde belirtmektedir: Görev tanımlarının açık ve net olması, işe yeni başlayan kişinin oryantasyon programına katılımı ve süpervizyon sağlanması, iş ile çalışan arasında uyumu sağlamak için işin modifiye edilmesi, bölümlerin özelliklerine göre etkin personel planının yapılması, düzenli ekip içi toplantıları ile öneri ve eleştirilerin alınması, sorun çözümede kalıcı mekanizmaların oluşturulması, sorunların ilk ortaya çıkış anında ele alınması, yöneticilerin çalışanı destekledikleri, sıkıntılı bir durumda kendilerinden yardım alabilecekleri, elemanların gereksinim duyduğu sürekli eğitim olanaklarının sağlanması, sistemdeki ödül kaynaklarının çoğaltılması, çalışanların bireysel ihtiyaçlarının karşılanmasına önem verilmesi ve kolaylaştırılması, alınan kararlara katılımın sağlanması gereklidir. Hoşgörülü, esnek, adaletli, katılımcı bir yönetim anlayışı ve dinleyen, değer veren bir yönetici, tükenmenin önlenmesi ve giderilmesinde son derece önemlidir.

Tükenmişlikte mücadelede örgütsel bağlamda önemli bir rol oynayan faktörlerden biri de kurum içi çalışanlar arası sosyal destek sağlamadır. Sosyal destek, insanların

birbirlerine birtakım yönlerden yardım ve rahatlık sağlamasına dayalı ilişkilerdir. Eğer kişiyi önemseyen ve kişiye yardımcı olabilen ya da olmak isteyen bireyler varsa; kişi, stresle daha etkili bir biçimde başa çıkabilir. İş arkadaşları, öğle yemeğinde sohbet etmek ya da işten sonra sosyal etkinliklerde bulunma gibi informal buluşmalar yoluyla sosyal destek sağlayabilirler. Ayrıca, iş toplantıları, konferanslar, rahat ve güvenli ortama çekilme gibi formal işle bağlantılı mekanizmalar da bulunmaktadır.

Örgütsel anlamda tükenmişlikle mücadele tekniklerinin birisine de iş monotonluğunu önleme çalışmalarını örnek olarak gösterebiliriz. Monotonluğun giderilmesi için alınabilecek önlemlerden birisi işi genişletmedir. İş genişletme işin başlamasından bitişine kadar olan süreçleri artırarak psikolojik tepkiyi azaltma amacını taşır. Monotonluğun bir dereceye kadar azaltılabilmesi için işgörenlerin değişik işlerde çalıştırılması uygulamasına gidilmesi gerekmektedir. Örgütte monotonluğun giderilmesi ve önlenmesinde iş süratinin değiştirilmesi çeşitli işlere ve bu işleri yapan kişilere göre özellikler göstermektedir. Kişiler sabahleyin işe süratli başlarlar ve akşama sürati yavaşlatırlar, süratteki bu değişiklik iste monotonluk ve yorgunluğu azaltıcı bir faktördür.

Izgar (2001: 29- 42) ise örgüt ile ilgili olarak adil ve planlı bir şekilde düzenlenen yükselme olanakları sağlamak, örgüt ortamında değişiklikler yapmak, yetki devrinin yaygınlaştırılması, çatışma yönetimi, çalışanları makul hedeflere yönlendirmek, kurum ve çevre ilişkilerine önem vermek gibi faktörlerin tükenmişlikle başa çıkmak için; gerekli olduğunu belirtmiştir.

Bu bölümde, yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi genel manada 'enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı isteklerde bulunma sonucunda yaşanan başarısızlık ve bitkinlik duygularının toplamı' şeklinde açıklanan tükenmişlik sendromu ile ilgili tanımlara, tükenmişlik modellerine, tükenmişliğin belirtileri, nedenleri ve sonuçları ile tükenmişlikle mücadeleye değinilmiştir. Bununla tükenmişlik kavramının ne olduğunun anlaşılabilmesi için genel bir çerçeve ortaya konmuştur.

Tükenmişlik genel olarak insanlarla ilgili işlerde çalışanlarda aşırı stres sonucu oluşur. Tükenmişlik; 'duygusal açıdan tükenme', hizmet sunulan insanlara karşı

‘duyarsızlaşma’ ve gitgide artan ‘kişisel başarısızlıkla’ sonuçlanan bir sendromdur. Kişisel kaynakların son bulmaya başlaması, normal günlük olaylara karşı olumsuz ve ümitsiz bir tavrın yer aldığı bir enerji tükenişi, mesleki bir kapanıklık, tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde detaylı bir şekilde incelenen tükenmişlik kavramının, üçüncü bölümde yer alan saha araştırmasının daha iyi anlaşılabilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM:3 İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın kısıtları, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın soruları ve hipotezleri, veri toplama araçları ile veri analizi ve bulgular yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek, işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenme ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında bir ilişki olup olmadığını gözlemlemek, ayrıca işkolikliği ve tükenmişliği bazı demografik değişkenlere göre incelemektir.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın kısıtları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Bu çalışma Sakarya Üniversitesi'nde görev yapan 306 akademik personel ile sınırlıdır:

Hedef kitle olarak belirlenen evrende 1915 akademik personel bulunmakla beraber araştırma kapsamında değerlendirilen anket sayısı 306'dır.

2. Araştırma bulguları, araştırmada kullanılan İşkoliklik Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri ile araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilerle sınırlıdır:

Araştırmada katılımcılar, ankette yer alan İşkoliklik Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri soruları ile Kişisel Bilgi Formu'nda yer alan 10 adet soruyu cevaplandırmışlardır. Araştırma kapsamında yalnızca bu ölçeklerde ve kişisel bilgi formunda yer alan sorulara verilen cevapların analizleri yapılmıştır.

3. Bu araştırmaya katılanların gerçek görüş, düşünce ve algılarını samimi olarak ifade ettikleri kabul edilmektedir:

Araştırma kapsamında katılımcılara gönderilen anketlere verilen cevapların, katılımcıların gerçek ve samimi düşüncelerini yansıttığı varsayılmaktadır. Bahse konu anketler ise yeterli güvenilirlik düzeyindedir.

4. Bu araştırmanın genelleme kaygısı bulunmamaktadır:

Araştırma kapsamında ortaya çıkan bulgular, yalnızca bu araştırmaya ilişkin sonuçları ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırmanın genelleyici bir niteliği bulunmamaktadır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik durumlarını betimleyen bu araştırma betimleyici (tanımlayıcı) araştırma modellerinden genel tarama ve ilişkisel tarama yöntemleri bir arada kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Genel tarama modelinde; çok sayıda elemandan oluşan bir evren hakkında belli bir olay, olgu ya da duruma ilişkin genel bir kanıya ulaşmak amacıyla evreni temsil eden bir örnekleme üzerinde çeşitli taramalar düzenlenerek olgu ya da durum çeşitli yönleriyle tanımlanabilmektedir. İlişkisel tarama modelinde ise; iki ya da daha çok sayıdaki değişken veya durum arasındaki ilişkinin olup olmadığı ve ilişki varsa ne derecede olduğu irdelenmekte, böylece farklı bulgular üzerinden evrene ilişkin yeni bilgiler geliştirilebilmektedir (Bardakçı, 2007: 75).

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla araştırmada betimsel yöntemler kapsamında ilişkisel bir tarama modeli tercih edilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, geçerlilikleri ve güvenilirlikleri kanıtlanmış İşkoliklik leği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)'nden yararlanılmış, ayrıca katılımcılara ait demografik verileri tespit etmeye yönelik araştırmacının kendi hazırlamış olduğu kişisel bilgi formunu içeren anket kullanılmıştır (Anket formu Ek 1 de yer almaktadır).

3.3.1. Ankette Yer Alan Ölçekler

3.3.1.1. İşkoliklik Ölçeği

Bu çalışmada işkoliklik ölçüm aracı olarak, Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen İşkoliklik Ölçeği (Workaholism Battery) kullanılmıştır. Bireylerin işkoliklik eğilimlerini üç alt kategoride belirlemeyi amaçlayan bir ölçme aracıdır. Ölçekte; İşten zevk alma, İşe güdülenme ve İşe bağımlılık olmak üzere 3 alt boyut bulunmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde öğrenciler, çeşitli alan uzmanları ve akademisyenlerden oluşan örneklemelere uygulanarak ölçeğin güvenilirliği sırasıyla İşe bağımlılık kategorisi için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,67, İşten Zevk Alma kategorisi için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,88, İşe güdülenme kategorisi için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,80 ölçeğin tüm kategoriler için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0,84 olarak bulunmuştur (Bardakçı, 2007: 84).

İşkoliklik ölçeği Ersoy-Kart (2005) tarafından yapılan bir çalışmada Türkçe formuna dönüştürülmüş ve yalnızca “işten zevk alma” ile “işe güdülenme” alt boyutlarının geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik analizinde İşten zevk alma Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,81 İşe güdülenme Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı da 0,81 olarak bulunmuştur (Ersoy-Kart, 2005: 614)

Esasen 25 madde olan işkoliklik ölçeği Türkçe uyarlamasında 20 maddedir. “İşten zevk alma” alt boyutunda 9 soru, “işe güdülenme” alt boyutunda ise 11 soru bulunmaktadır. Ölçekteki maddeleri değerlendirebilmek için “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerinden oluşan 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesi 5, “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesi 1 puan ile puanlanmaktadır. “İşten zevk alma” alt boyutunda bulunan ve olumsuz ifadeler içeren 5. ve 8. sorular ters puanlanmıştır.

İşten zevk alma alt ölçeği dokuz maddeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 14 ve 18. maddeler işkolikliğin işten zevk alma alt boyutunu ölçmeye yönelik maddelerdir.

İşe güdülenme alt ölçeği ise on bir maddeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan 2, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19 ve 20. maddeler ise işkolikliğin işe güdülenme alt boyutunu ölçmeye yönelik maddelerdir.

Yukarıda yer alan bulgular doğrultusunda İşkoliklik ölçeğinin geçerliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve işkoliklik ile tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılabileceği söylenebilir.

3.3.1.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Araştırmada tükenmişlik ölçüm aracı olarak ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Ölçeğin; “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” olmak üzere 3 alt boyutu bulunmaktadır. Bu ölçek “duygusal tükenme” alt boyutunda 9, “duyarsızlaşma” alt boyutunda 5 ve “kişisel başarı” alt boyutunda 8 madde olmak üzere toplam 22 maddeden oluşmaktadır.

Bu ölçeğin amacı bireylerin duygusal anlamda kendilerini hangi oranda tükenmiş hissettikleri, işlerinde karşılaştıkları insanlara karşı ne derece duyarsızlaştıkları ve kendilerinin işteki kişisel başarılarını nasıl değerlendirdiklerine ilişkin bilgiler elde etmektir.

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) (DT) alt ölçeği dokuz maddeden oluşmaktadır. İş hayatında bireyden istenen aşırı talepler ve bireyin bu talepler karşısında enerjisinin kalmaması, yorgunluk ve duygusal yönden yıpranmış olma durumunu ifade etmektedir. Ölçekte bulunan 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddeler duygusal tükenme boyutunu ölçmeye yönelik maddelerdir.

Duyarsızlaşma (Depersonalization) (DU) alt ölçeği beş maddeden oluşmaktadır. Çalışan bireylerin hizmet verdikleri kişilere karşı duygusuz kalma durumu, hizmet verdiklerine karşı tepkisizlik olarak tanımlanmaktadır. Ölçekte bulunan 5, 10, 11, 15 ve 22. maddeler duyarsızlaşma boyutunu ölçmeye yönelik maddelerdir.

Kişisel başarı (Personal Accomplishment) alt ölçeği sekiz maddeden oluşmaktadır. İnsanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde kişinin kendisini işinde yeterli ve başarılı

hissetmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. Kişinin kendisini işinde yeterli ve başarılı hissetmemesi ise kişisel başarısızlıktır. Ölçekte bulunan 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddeler kişisel başarı boyutunu ölçmeye yönelik maddelerdir. Bu alt boyutun soruları ölçekte ters puanlanmıştır.

Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Türkçe formu kullanılmıştır. Bu formu Ergin (1992) Türkçe'ye uyarlamıştır. Ergin, altı farklı meslek grubu üzerinde yaptığı çalışmada Maslach'ın ölçekteki maddeleri değerlendirmede kullandığı 7 dereceli "hiçbir zaman", "yılda birkaç kere", "ayda bir", "ayda birkaç kere", "haftada bir", "haftada birkaç kere" ve "her gün" ifadelerini "hiçbir zaman", "çok nadir", "bazen", "çoğu zaman" ve "her zaman" olmak üzere 5 dereceli olarak tekrar düzenlemiştir.

Ergin'in bu çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel Başarı" alt ölçekleri için sırasıyla 0,83, 0,65 ve 0,72 bulunmuş, çalışmada hesaplanan test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla 0,83, 0,72 ve 0,67 olarak bulunmuştur (Türker, 2007: 69).

Çapri (2006) çeşitli meslek gruplarında çalışmakta olan bir örneklem grubu ile yaptığı çalışmada, ölçeğin yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda, orijinal ölçeğe benzer sonuçlar elde etmiş, ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını $\alpha=0,93$ olarak bulmuş, test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise tekstil atölyesi grubu için 0,85, öğretmen grubu için 0,83 olarak bulunmuştur (Çapri, 2006: 62).

Yukarıda yer alan bulgular doğrultusunda Maslach Tükenmişlik Envanterinin geçerliliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılabileceği söylenebilir.

Puanlamada; duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya ilişkin maddelere verilen cevaplardan hiçbir zaman=0, çok nadir=1, bazen=2, çoğu zaman=3 ve her zaman=4 olarak puanlanmıştır. Kişisel başarı alt boyutuna ilişkin maddelere verilen cevapları puanlamada ise; hiçbir zaman=4, çok nadir=3, bazen=2, çoğu zaman=1 ve her zaman=0 olarak puanlanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadan alınan yüksek puanlar yüksek derecede tükenmişliği göstermektedir. Kişisel başarı alt

boyutunda ise puanlama ters yapıldığından, yüksek puan alanlar düşük kişisel başarıya dolayısıyla yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olmaktadır.

Tablo 3.1 : Maslach Tükenmişlik Envanterinden Alınan Puanların Yorumlanması

TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ		YÜKSEK	ORTA	DÜŞÜK
Duygusal Tükenme	DT	27 ve üzeri	17-26	0-16
Duyarsızlaşma	DU	13 ve üzeri	7-12	0-6
Kişisel Başarı	KB	0-31	32-38	39 ve üzeri

Kaynak: Izgar (2001: 90).

Yukarıdaki tabloda tükenmişlik ölçeği puanlamasına göre alt boyutlar açısından tükenmişlik düzeyleri yer almaktadır.

Duygusal tükenme alt ölçeğinde 27 ve üzeri puanlar yüksek tükenmişlik düzeyi kabul edilmekte, elde edilen puanlar 17–26 arasında değişiyorsa normal, 0–16 arasında ise düşük düzeyde kabul edilmektedir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinde ise, 13 ve üzeri puanlar yüksek tükenmişlik düzeyi kabul edilmekte, 7–12 arasındaki puanlar normal, 0–6 arasındaki puanlar ise düşük düzeyde kabul edilmektedir.

Kişisel başarı alt ölçeğinde ise 31'e kadar olan puanlar yüksek tükenmişlik düzeyi olarak kabul edilmekte, 32–38 arasında değişen puanlar normal, 39 ve üzeri puanlar ise düşük düzeyde tükenmişliği ifade etmektedir.

3.3.1.3. Kişisel Bilgi Formu

Ayrıca katılımcılara araştırmacı tarafından geliştirilen bir kişisel bilgi formu uygulanmıştır. Formda cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, unvan, yaş, meslekteki hizmet süresi, gelir düzeyi ve çocuk sayısı gibi demografik verilerin yer aldığı bilgiler ile üniversitede herhangi bir idari görevinin olup olmadığı ve mesleği isteyerek seçip seçmediği bilgilerinden oluşan toplam 10 adet soru bulunmaktadır.

3.3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Öğretim üyelerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini ölçerek, aralarında herhangi bir ilişki olup olmadığını göstermeyi amaçlayan bu araştırma, Sakarya Üniversitesi'nde görev yapan profesör doktor, doçent doktor, yardımcı doçent doktor, araştırma görevlisi, uzman, okutman ve öğretim görevlileri üzerinde uygulanmıştır.

Sakarya Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığı'ndan alınan bilgilere göre Sakarya Üniversitesi'nde 215 profesör doktor, 203 doçent doktor, 532 yardımcı doçent doktor, 553 araştırma görevlisi, 49 uzman, 99 okutman, 263 öğretim görevlisi ve 1 eğitim öğretim planlamacısı olmak üzere 1915 akademik personel görev yapmaktadır.

Bu evren içerisinde bir örneklem oluşturmak için; çalışmanın amacını, ölçekleri ve araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgileri içeren anket formu, doğruluğu Sakarya Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı tarafından teyit edilen katılımcı elektronik posta hesaplarına gönderilmiştir.

Araştırmanın örnekleme bu evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulmuştur. Kolayda örnekleme; olasılığa dayalı olmayan, belirlenen evren içerisinde ulaşılabilen tüm katılımcıların dâhil edilmesiyle örneklem oluşturmayı öngören ve günümüzde internet üzerinden gerçekleştirilen ölçme çalışmalarında yaygınlıkla kullanılan bir örneklem oluşturma yöntemidir (Bardakçı, 2007: 76-77).

Katılımcılar tarafından araştırmacıya geri gönderilen anket sayısı 320'dir. Boş gönderilen anketler çıkarıldığında değerlendirmeye alınan anket sayısı ise 306'dır. Ankete katılım oranı % 16.71, değerlendirmeye alınan anketlerin oranı ise % 15,97'dir. 1915 kişilik bir evrende %5'lik belirlilik düzeyi için gerekli örneklem sayısının 320 olması gerekmektedir. Literatürde, sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda 30'dan büyük, 500'den küçük örneklem büyüklüğünün evreni temsil etmede yeterli olduğu varsayılmaktadır (Altunışık ve diğ., 2004 akt. Bardakçı, 2007: 77).

3.3.3. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri

Araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Öğretim üyelerinin işkoliklik düzeyleri işten zevk alma ve işe güdülenme boyutlarında nasıldır?
2. Öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında nasıldır?
3. Öğretim üyelerinin işkoliklik düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
4. Öğretim üyelerinin işkoliklik düzeyleri işten zevk alma ve işe güdülenme boyutlarında demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?

Daha önceki kuramsal açıklamalara dayanarak oluşturulan araştırmaya ilişkin hipotezler aşağıdaki kısımda yer almaktadır.

H1a : İşten zevk alma, duygusal tükenme ile negatif ilişkilidir.

H1b : İşten zevk alma, duyarsızlaşma ile negatif ilişkilidir.

H1c : İşten zevk alma, kişisel başarı ile pozitif ilişkilidir.

H2a : İşe güdülenme, duygusal tükenme ile pozitif ilişkilidir.

H2b : İşe güdülenme, duyarsızlaşma ile pozitif ilişkilidir.

H2c : İşe güdülenme, kişisel başarı ile negatif ilişkilidir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Bu kısımda analiz sonuçları ve bulgulara ait değerlendirmeler bulunmaktadır. Bu araştırmanın analizi SPSS 15.00 programı ile yapılmıştır.

Çalışma kapsamında öncelikle işkoliklik ve tükenmişlik ölçekleri ve bunların alt ölçeklerine yönelik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra toplanan verilerle örneklem grubunu oluşturanların demografik özelliklerinin (cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim durumu, unvanı, yaşı, toplam hizmet süresi, gelir düzeyi, çocuk sayısı, idari

görevinin olup olmadığı, meslek seçimi) frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış ve yorumlanmıştır.

İşkoliklik ve Tükenmişlik ölçeklerinden alınan puanların; cinsiyete ve herhangi bir idari görev bulunma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Bağımsız Grup T-Testi, medeni duruma, öğrenim durumuna, göreve, yaşa, toplam hizmet süresine ve çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H Testi analizi yapılmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek üzere Mann Whitney-U testi, gelir düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve mesleği isteyerek seçme durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann Whitney-U testi yapılmıştır.

Ölçeklerin toplam puanları arasındaki ilişkiler, İşkoliklik Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiler, Pearson Momentler Çarpımı analizi uygulanarak incelenmiştir. Ayrıca ölçeklere ilişkin korelasyon ve çoklu regresyon analizi de yapılmıştır.

3.4.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan işkoliklik ve tükenmişlik ölçeklerine ilişkin güvenilirlik testi yapılarak analiz sonuçları Tablo 3.2’de gösterilmiştir. Anket soruları ise Ek-1’de bulunmaktadır.

Tablo 3.2 : Anket Sorularının Güvenilirlik Analizi

ANKETLER	MADDE SAYISI	Cronbach’s Alpha
İşkoliklik Ölçeği	20 (1-20. Maddeler)	,822
İşten Zevk Alma Faktörü	9 (Maddeleri: 1,3,4,5,6, 7,8,14 ve 18)	,812
İşe Güdülenme Faktörü	11 (Maddeleri: 2,9,10,11,12,13, 15,16,17,19 ve 20)	,749

Tablo 3.2 (Devamı) : Anket Sorularının Güvenilirlik Analizi

ANKETLER	MADDE SAYISI	Cronbach's Alpha
MaslachTükenmişlik Ölçeği	22 (1-22. Maddeler)	,878
Duygusal Tükenme Faktörü	9 (Maddeleri: 1,2,3,6,8,13, 14,16 ve 20)	,868
Duyarsızlaşma Faktörü	5 (Maddeleri: 5,10,11,15 ve 22)	,751
Kişisel Başarı Faktörü	8 (Maddeleri: 4,7,9,12,17, 18,19 ve 21)	,723

Ölçeklerin güvenilir olabilmesi için Cronbach's Alpha değerinin 0,5'in üzerinde olması gerekmektedir (Altunışık ve diğ., 2004 akt. Okutan,2010: 150). Araştırmada hesaplanan Cronbach's Alpha değerlerine göre ölçekler güvenilirirdir.

3.4.2. Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler

Tablo 3.3 : Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Veriler.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	138	45,1
Erkek	168	54,9
Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	188	61,4
Bekar	114	37,3
Dul	4	1,3
Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Lisans	28	9,2
Yüksek Lisans	102	33,3
Doktora	176	57,5
Unvan	Frekans	Yüzde (%)
Araş. Gör.	135	44,1
Yard.Doç.Dr.	86	28,1
Doç.Dr.	26	8,5
Prof.Dr.	14	4,6
Diğer	45	14,7

Tablo 3.3 (Devamı) : Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Veriler.

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
21-30 yaş	122	39,9
31- 40 yaş	116	37,9
41-50 yaş	54	17,6
51 ve üstü	14	4,6
Toplam Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde (%)
1-5 yıl	158	51,6
6-10 yıl	38	12,4
11-15 yıl	56	18,3
16-20 yıl	12	3,9
21 yıl ve üstü	42	13,8
Gelir Durumu	Frekans	Yüzde (%)
2500TL. ve altı	126	41,2
2500- 4500TL	140	45,8
4500TL. ve üstü	40	13,0
Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
Yok	164	53,6
1	56	18,3
2	72	23,5
3	12	3,9
4 ve daha fazla	2	,7
İdari Görev Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Var	88	28,8
Yok	218	71,2
Meslek Seçimi	Frekans	Yüzde (%)
Evet (İsteyerek)	300	98,0
Hayır (İstemedi)	6	2,0

Araştırmanın örneklemine ilişkin demografik veriler Tablo 3.3'te sunulmuştur. Buna göre tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundakilerin 138'i (%45,1) kadın, 168'i (%54,9) erkektir. Medeni durum açısından katılımcılar değerlendirildiğinde ise örneklem grubundakilerin 188'i (%61,4) evli, 114'ü (%37,3) bekar ve 4'ü (%1,3) duldu. Öğrenim durumu değişkeni açısından örneklem grubundakilerin 28'i (%9,2) Lisans, 102'si (%33,3) Yüksek Lisans ve 176'sı (%57,5) Doktora mezundur. Katılımcıları unvan değişkeni yönünden incelediğimizde 135 (%44,1) katılımcı ile araştırma görevlilerinin örneklemin en büyük kısmını oluşturduğunu görebiliriz. Yine 86 (%28,1) katılımcı ile unvanı yardımcı doçent doktor olanlar, örneklemin önemli bir kısmını oluşturmaktadırlar. bu oranlar evrendeki oransal değerlerle de örtüşmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarını incelediğimizde 21-30 yaş arası %39,9'luk bir oran ve

31-40 yaş arası %37,9'luk oranlar dikkat çekmektedir. Örneklem grubunu toplam hizmet süresi açısından incelediğimizde %51,6 ile 1-5 yıl arası çalışanların yoğunlukta olduğunu görürüz. Araştırmadaki katılımcıların %45,8'i orta düzey gelirli olarak nitelendirilebilecek 2500-4500 TL gelir grubunda, %41,2'si düşük düzey gelirli olarak nitelendirilebilecek 2500 TL'nin altında bulunan gelir grubunda yer almaktadır. Çocuk sahibi olma açısından katılımcıların %53,6'sının çocuğunun olmadığı görülmektedir. Katılımcıların %71,2'si gibi önemli bir kısmı, üniversitede herhangi bir idari görevi bulunmadığını belirtmiştir. Mesleği isteyerek seçen 300 (%98), istemeyerek seçen 6 (%2) kişinin bulunduğu görülmektedir.

3.4.3. Katılımcıların İşkoliklik Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Bu kısımda katılımcıların işkoliklik düzeyleri; işten zevk alma ve işe güdülenme alt boyutlarına göre değerlendirilmiş, tablo 3.4'te işkoliklik ölçeği maddelerinin frekans ve yüzde değerleri, tablo 3.5'te ise işkoliklik ölçeği ile alt boyutlarından alınan puanların ortalama değerleri ve standart sapmalarına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.4: İşkoliklik Ölçeği Maddelerinin Frekans ve Yüzde Değerleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1. Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.	-	-	14	4,6	46	15,0	128	41,8	118	38,6	4,14
2. İşten kaydığımında kendim suçlu hissedirim.	4	1,3	18	5,9	46	15,0	120	39,2	118	38,6	4,08
3. Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.	14	4,6	44	14,4	106	34,6	116	37,9	26	8,5	3,31
4. İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	12	3,9	44	14,4	110	35,9	110	35,9	30	9,8	3,33
5. Gerçekten hafta sonlarımı iple çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!	12	3,9	54	17,6	80	26,1	108	35,3	52	17,0	3,44

Tablo 3.4 (Devamı): İşkoliklik Ölçeği Maddelerinin Frekans ve Yüzde Değerleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum		Ort.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
6. İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	4	1,3	38	12,4	110	35,9	118	38,6	36	11,8	3,47
7. İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.	2	,7	20	6,5	64	20,9	174	56,9	46	15,0	3,79
8. İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	112	36,6	148	48,4	20	6,5	18	5,9	8	2,6	1,90
9. Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	86	28,1	114	37,2	54	17,6	30	9,8	22	7,2	2,31
10. Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.	4	1,3	18	5,9	92	30,1	124	40,5	68	22,2	3,76
11. Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	2	,7	22	7,2	70	22,9	114	37,3	98	32,0	3,93
12. Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	42	13,7	82	26,8	94	30,7	64	20,9	24	7,8	2,82
13. Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.	32	10,5	70	22,9	60	19,6	92	30,1	52	17,0	3,20

Tablo 3.4 (Devamı): İşkoliklik Ölçeği Maddelerinin Frekans ve Yüzde Değerleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
14. İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	-	-	6	2,0	24	7,8	160	52,3	116	37,9	4,26
15. Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.	10	3,3	48	15,7	68	22,2	116	37,9	64	20,9	3,58
16. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.	34	11,1	74	24,2	64	20,9	88	28,8	46	15,0	3,12
17. Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim.	8	2,6	62	20,3	68	22,2	124	40,5	44	14,4	3,44
18. Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	32	10,5	80	26,1	56	18,3	112	36,6	26	8,5	3,07
19. Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkır ve huzursuz eder.	60	19,6	56	18,3	50	16,3	94	30,7	46	15,0	3,03
20. Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	36	11,8	48	15,7	96	31,4	100	32,7	26	8,5	3,10

Tablo 3.5 : İşkoliklik Ölçeği ile Alt Boyutlarının Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$
İşkoliklik Ölçeği	306	3,31	0,44	,025
İşten zevk alma	306	3,31	0,41	,024
İşe Güdülenme	306	3,31	0,60	,034

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturanların İşkoliklik Ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=3,31$; standart sapması $ss=,44$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,025$ olarak hesaplanmıştır.

İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=3,31$; standart sapması $ss=0,41$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,024$ ve İşe Güdülenme alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=3,31$; standart sapması $ss=0,60$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,034$ olarak hesaplanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan akademisyenlerin İşkoliklik ile İşten Zevk Alma Alt Boyutu ve İşe Güdülenme Alt Boyutlarının ortalama değerleri 3,31 olarak bulunmuştur. Bu değerler tesadüfi olarak birbirlerine eşit çıkmıştır. Buna göre araştırmaya katılan akademisyenler işkoliklik, işten zevk alma ve işe güdülenme boyutlarından, Kararsızım=3 ile Katılıyorum=4 arasında kalan ve “Kararsızım” seçeneğine daha yakın olan orta derecede puanlar almışlardır. Yani araştırmaya katılan akademisyenler orta düzeyde işkolik olarak nitelendirilebilirler. Aynı şekilde akademisyenlerin işten zevk alma ve işe güdülenme düzeyleri de orta derecede bulunmuştur.

3.4.4. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Bu kısımda katılımcıların tükenmişlik düzeyleri; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına göre değerlendirilmiş, tablo 3.6’da tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından alınan puanların ortalama değerleri ve standart sapmalarına ilişkin

analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu puanlar Izgar (2001)'de verilen (tablo 3.7) referans puanlara göre değerlendirilmektedir.

Tablo 3.6 : Tükenmişlik Ölçeği ile Alt Boyutlarının Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$
Tükenmişlik	306	1,21	0,53	,030
Duygusal Tükenmişlik	306	1,26	0,73	,042
Duyarsızlaşma	306	1,04	0,77	,044
Kişisel Başarı	306	1,26	0,51	,029

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturanların Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=1,21$; standart sapması $ss=0,53$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,030$ olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=1,26$; standart sapması $ss=0,73$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,042$; Duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=1,04$; standart sapması $ss=0,77$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,044$ olarak ve Kişisel Başarı alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=1,26$; standart sapması $ss=0,51$; standart hata değeri $Sh_{\bar{x}}=,029$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.7 : Maslach Tükenmişlik Envanteri Referans Puanları

TÜKENMİŞLİK ALT BOYUTLARI	YÜKSEK	ORTA	DÜŞÜK
Duygusal Tükenme	27 ve üzeri	17-26	0-16
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7-12	0-6
Kişisel Başarı	0-31	32-38	39 ve üzeri

Kaynak: Izgar (2001: 90).

Bu bilgiler ışığında aritmetik ortalamaları yukarıda verilen katılımcıların tükenmişlik düzeyleri tablo 3.8’de sunulmuştur.

Tablo 3.8 : Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri

TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ	f	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenme	306	11,34	6,57
Duyarsızlaşma	306	5,2	3,85
Kişisel Başarı	306	10,08	4,08

Katılımcılara ilişkin yukarıdaki tabloda belirtilen değerlere göre; duygusal tükenme alt boyutunda alınan puan 11,34’tür. Yani katılımcılar düşük duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Katılımcılar duyarsızlaşma alt boyutundan 5,2 ortalama puan almışlardır. Bu durum katılımcıların duyarsızlaşma boyutunda düşük düzeyde yer aldıklarını göstermektedir. Buna göre, katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Kişisel başarı alt boyutunda alınan ortalama puan ise 10,08’dir. Bu durum katılımcıların yüksek kişisel başarı düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadan alınan düşük puanlar katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutunda ise puanlama ters yapıldığından alınan düşük puan yüksek kişisel başarıyı, dolayısıyla tükenmişlik düzeylerinin düşüklüğünü gösterir.

3.4.5. İşkoliklik ile Tükenmişlik Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu kısımda işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenme ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon ve regresyon analizleri ile bu bulguların değerlendirilmesine yer verilmiştir. Tablo 3.9’da işkoliklik ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 3.9: İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyonlar

DEĞİŞKENLER	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
İşten Zevk Alma	-,212**	-,077*	,365**
İşe Güdülenme	,224**	,196**	-,210**

** Korelasyonlar ,01 seviyesinde anlamlıdır.

* Korelasyonlar ,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı alt boyutu, kişisel başarı olarak olumlu ifade ile ele alınmıştır.

Tablo 3.9'daki bulgulara göre işkolikliğin işten zevk alma alt boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü ($r = -,212$; $p <,01$) bir ilişki olduğu, duyarsızlaşma alt boyutu arasında da negatif yönlü ($r = -,077$; $p >,05$) bir ilişki olduğu ve kişisel başarı alt boyutu arasında ise pozitif yönlü ($r = ,365$; $p <,01$) bir ilişki olduğu bulunmuştur.

İşkolikliğin bir diğer alt boyutu olan işe güdülenme ile tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu arasında pozitif yönlü ($r = ,224$; $p <,01$) bir ilişki olduğu, duyarsızlaşma alt boyutu arasında da pozitif yönlü ($r = ,196$; $p >,01$) bir ilişki olduğu ve kişisel başarı alt boyutu arasında ise negatif yönlü ($r = -,210$; $p <,01$) anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir.

Bu bilgilere göre Duygusal Tükenme; işten zevk alma ile negatif ilişkili, işe güdülenme ile pozitif ilişkilidir. Duyarsızlaşma; işten zevk alma ile negatif ilişkili, işe güdülenme ile pozitif ilişkili, Kişisel Başarı; işten zevk alma ile pozitif ve işe güdülenme boyutları ile negatif yönlü ilişkili çıkmıştır.

Tablo 3.10'da İşkolikliğin alt boyutlarından işten zevk alma ve işe güdülenme ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.10: İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
İşten Zevk Alma F=20,149 p=,000	Faktörler	,167		
	Duygusal Tükenme		-,230	,001
	Duyarsızlaşma		-,195	,006
	Kişisel Başarı		,363	,000
İşe Güdülenme F=18,024 p=,000	Faktörler	,152		
	Duygusal Tükenme		,212	,002
	Duyarsızlaşma		,174	,014
	Kişisel Başarı		-,333	,000

Tabloya göre İşkolikliğin alt boyutu İşten Zevk Alma ile Tükenmişlik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (F=20,149, p=,000). Tükenmişlikteki değişim işten zevk almadaki değişimin %16,7'sini açıklamaktadır.

Başka bir deyişle “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” değişkenleri bağımlı değişken olan “İşten Zevk Alma” ya ait varyansı %16,7 oranında açıklamaktadır.

Tablo 3.10’a göre İşten Zevk Alma ile Tükenmişliğin tüm değişkenleri arasındaki ilişki $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır. İşten Zevk Alma alt boyutu ile Tükenmişlik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma, İşten Zevk Alma ile negatif yönlüdür. Kişisel Başarı ise İşten Zevk Alma ile pozitif yönlü ilişkilidir. Bunun anlamı Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma özelliklerinin arttıkça İşten Zevk Almanın azalacağı, Kişisel Başarı özelliklerinin arttıkça ise İşten Zevk Almanın artacağıdır. Ayrıca İşten Zevk Alma üzerinde Tükenmişlik özelliklerinden Kişisel Başarının görece en yüksek etkiye sahip olduğu (beta=,363), bunu sırasıyla Duygusal Tükenme (beta=-,230) ve Duyarsızlaşma (beta=-,195) değişkenlerinin izlediği görülmektedir. Böylece; İşten Zevk Alma üzerinde Tükenmişlik özelliklerinden Kişisel Başarının görece en yüksek etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.10'a göre İşkolikliğin alt boyutu İşe Güdülenme ile Tükenmişlik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=18,024$, $p=,000$). Tükenmişlikteki değişim İşe Gdlenmedeki değişimin %15,2'sini açıklamaktadır.

Başka bir deyişle "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel Başarı" değişkenleri bağımlı değişken olan "İşe Güdülenme" ye ait varyansı %15,2 oranında açıklamaktadır.

Tablo 3.10'a göre İşe Güdülenme ile tükenmişliğin Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı değişkenleri arasındaki ilişki $p<0,01$ düzeyinde, Duyarsızlaşma değişkeni ile arasındaki ilişki $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır. İşe Güdülenme alt boyutu ile tükenmişlik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma değişkenleri İşe Gdlenmeyi pozitif, Kişisel Başarı değişkenini de negatif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma zellikleri artıkça İşe Güdülenmenin de artacağı, Kişisel Başarı zellikleri artıkça ise İşe Güdülenmenin azalacağıdır. Ayrıca İşe Güdülenme zerinde Tükenmişlik zelliklerinden Kişisel Başarının görece en yüksek etkiye sahip olduğu ($\beta = -,333$), bunu sırasıyla Duygusal Tükenme ($\beta=,212$) ve Duyarsızlaşma ($\beta=,174$) değişkenlerinin izlediği görülmektedir. Böylece; İşe Güdülenme zerinde Tükenmişlik zelliklerinden Kişisel Başarının görece en yüksek etkiye sahip olduğu görülmektedir.

İşkolikliğin alt boyutlarından olan "İşten Zevk Alma" ve "İşe Güdülenme" ile tükenmişliğin alt boyutlarından "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel Başarı" arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon ve çoklu regresyon analizi bulguları doğrultusunda araştırma hipotezleri değerlendirildiğinde çıkan sonuçlar Tablo 3.11'de yer almaktadır.

Tablo 3.11: Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ	KABUL	RED
H1a : İşten zevk alma, duygusal tükenme ile negatif ilişkilidir.	x	
H1b : İşten zevk alma, duyarsızlaşma ile negatif ilişkilidir.	x	
H1c : İşten zevk alma, kişisel başarı ile pozitif ilişkilidir.	x	
H2a : İşe güdülenme, duygusal tükenme ile pozitif ilişkilidir.	x	
H2b : İşe güdülenme, duyarsızlaşma ile pozitif ilişkilidir.	x	
H2c : İşe güdülenme, kişisel başarı ile negatif ilişkilidir.	x	

H1a : İşten zevk alma, duygusal tükenme ile negatif ilişkilidir.

Araştırma bulguları işten zevk almanın duygusal tükenme ile negatif (ters) yönlü ($r = -.212$, $\beta = -.230$) ilişkisi olduğunu göstermektedir. Yani işten zevk alma arttıkça duygusal tükenme azalacak, işten zevk alma azaldıkça duygusal tükenme artacaktır. Bu bağlamda H1a hipotezi kabul edilmiştir.

H1b : İşten zevk alma, duyarsızlaşma ile negatif ilişkilidir.

Araştırma bulguları işten zevk almanın duyarsızlaşma ile negatif (ters) yönlü ($r = -.077$, $\beta = -.195$) ilişkisi olduğunu göstermektedir. Yani işten zevk alma arttıkça duyarsızlaşma azalacak, işten zevk alma azaldıkça duyarsızlaşma artacaktır. Bu bağlamda H1b hipotezi kabul edilmiştir.

H1c : İşten zevk alma, kişisel başarı ile pozitif ilişkilidir.

Araştırma bulguları işten zevk almanın kişisel başarı ile pozitif yönlü ($r = .365$, $\beta = .363$) ilişkisi olduğunu göstermektedir. Yani işten zevk alma arttıkça kişisel başarı artacak, işten zevk alma azaldıkça ise kişisel başarı da azalacaktır. Bu bağlamda H1c hipotezi kabul edilmiştir.

H2a : İşe güdülenme, duygusal tükenme ile pozitif ilişkilidir.

Araştırma bulguları işe güdülenmenin duygusal tükenme ile pozitif yönlü ($r = ,224$, $\beta = ,212$) ilişkisi olduğunu göstermektedir. Yani işe güdülenme arttıkça duygusal tükenme artacak, işe güdülenme azaldıkça duygusal tükenme azalacaktır. Bu bağlamda H2a hipotezi kabul edilmiştir.

H2b : İşe güdülenme, duyarsızlaşma ile pozitif ilişkilidir.

Araştırma bulguları işe güdülenmenin duyarsızlaşma ile pozitif yönlü ($r = ,196$, $\beta = ,174$) ilişkisi olduğunu göstermektedir. Yani işe güdülenme arttıkça duyarsızlaşma artacak, işe güdülenme azaldıkça duyarsızlaşma azalacaktır. Bu bağlamda H2b hipotezi kabul edilmiştir.

H2c : İşe güdülenme, kişisel başarı ile negatif ilişkilidir.

Araştırma bulguları işe güdülenmenin kişisel başarı ile negatif yönlü ($r = -,210$, $\beta = -,333$) ilişkisi olduğunu göstermektedir. Yani işe güdülenme arttıkça kişisel başarı azalacak, işe güdülenme azaldıkça kişisel başarı artacaktır. Bu bağlamda H2c hipotezi kabul edilmiştir.

3.4.6. Demografik Unsurlara Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

Araştırmanın bu kısmında örnekleme oluşturanların İşkoliklik ve Tükenmişlik ölçeklerinden aldıkları puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği, farklılık varsa hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonuçlarına yer verilmiştir.

Bu bağlamda İşkoliklik ve Tükenmişlik ölçeklerinden alınan puanların; cinsiyete ve idari göreve göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Bağımsız Grup T testi*, medeni duruma, öğrenim durumuna, göreve, yaşa, toplam hizmet süresine ve çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Kruskal Wallis-H Testi analizi*, hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek üzere *Mann Whitney-U testi*, gelir düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)* ve Meslek Seçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığını

belirlemek için *Mann Whitney U* testi yapılmıştır. Analizler araştırmanın amacına uygun bir şekilde aşağıda tablolarla verilmiştir.

3.4.6.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

İşkoliklik Ölçeğinin toplam puanında, İşten Zevk Alma Alt Boyutu puanlarında ve İşe Güdülenme Alt Boyutu puanlarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonuçlarına göre cinsiyet değişkeni anlamlı sonuçlar göstermemiştir. Tükenmişlik ölçeğinde ise tüm boyutlarda anlamlı farklılaşma gerçekleşmiştir.

Tablo 3.12: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	138	1,39	,78	,066	2,81	304	,005
	Erkek	168	1,15	,68	,052			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,81$; $p<,01$). Kadınların daha fazla Duygusal Tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir.

Tablo 3.13: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duyarsızlaşma	Kadın	138	1,15	,78	,066	2,16	304	,032
	Erkek	168	,96	,76	,059			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,16$; $p<,05$). Kadınların daha fazla Duyarsızlaşma yaşadıkları gözlenmiştir.

Tablo 3.14: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Kadın	138	1,34	,487	,041	2,22	304	,027
	Erkek	168	1,21	,525	,041			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,22$; $p<,05$). Kadınların Kişisel Başarı hissini erkeklerle oranla daha düşük olduğu kişisel başarı boyutundan aldıkları puana bakarak (kişisel başarı ortalama puanı yükseldikçe kişisel başarı hissi düşmektedir) (Bknz. Tablo 3.7) söylenebilir.

Yukarıdaki tablolara göre araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırma bulgularına göre İşkoliklik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre İşten Zevk Alma düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre İşe Güdülenme düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre değişmektedir. Kadınlar erkeklerle göre daha yüksek Tükenmişlik yaşamaktadır.

- Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre değişmektedir. Kadınlar erkeklere göre daha yüksek Duygusal Tükenmişlik yaşamaktadır.
- Araştırma bulgularına göre Duyarsızlaşma düzeyi cinsiyete göre değişmektedir. Kadınlar erkeklere göre daha yüksek Duyarsızlaşma yaşamaktadır.
- Araştırma bulgularına göre Kişisel Başarı düzeyi cinsiyete göre değişmektedir. Kadınlar erkeklere göre daha düşük Kişisel Başarı algısı yaşamaktadır.

3.4.6.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

İşkoliklik Ölçeği, yalnızca İşten Zevk Alma alt boyutunda anlamlı sonuçlar göstermiştir. Tükenmişlik ölçeği ise; tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Tablo 3.15: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İşten Zevk Alma	Evli	188	164,74	7,94	2	,019
	Bekar	114	135,54			
	Dul	4	137,00			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=7,94$; $p<,05$). İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın evli olanlarla bekar olanlar arasında evli olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.16: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik	Evli	188	137,68	17,00	2	,000
	Bekar	114	176,90			
	Dul	4	230,00			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=17,00$; $p<,01$).

Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Medeni Durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın evli olanlarla bekar olanlar arasında bekar olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde, evli olanlarla dul olanlar arasında dul olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.17: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenmişlik	Evli	188	145,05	7,14	2	,028
	Bekar	114	164,46			
	Dul	4	238,00			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları

arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=7,14$; $p<,05$). Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın bekar olanlarla dul olanlar arasında dul olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.18: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	Evli	188	139,40	12,47	2	,002
	Bekar	114	175,82			
	Dul	4	180,00			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=12,47$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın evli olanlarla bekar olanlar arasında bekar olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.19: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kişisel Başarı	Evli	188	134,18	24,00	2	,000
	Bekar	114	183,08			
	Dul	4	218,50			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=2,65$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Medeni Durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın evli olanlarla bekar olanlar arasında bekar olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde, evli olanlarla dul olanlar arasında dul olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Yukarıdaki tablolara göre araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırma bulgularına göre İşkoliklik düzeyi medeni duruma göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre İşten Zevk Alma düzeyi medeni duruma göre değişmektedir. Evliler bekarlara göre daha yüksek İşten Zevk Alma duygusu yaşamaktadırlar.
- Araştırma bulgularına göre İşe Güdülenme düzeyi medeni duruma göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Tükenmişlik düzeyi medeni duruma göre değişmektedir. Dul ve bekar olanlar evli olanlara göre daha yüksek Tükenmişlik yaşamaktadır.

- Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenmişlik düzeyi medeni duruma göre değişmektedir. Dul olanlar bekar olanlara göre daha yüksek Duygusal Tükenmişlik yaşamaktadır.
- Araştırma bulgularına göre Duyarsızlaşma düzeyi medeni duruma göre değişmektedir. Bekar olanlar evli olanlara göre daha yüksek Duyarsızlaşma yaşamaktadır.
- Araştırma bulgularına göre Kişisel Başarı düzeyi medeni duruma göre değişmektedir. Dul ve bekar olanlar evli olanlara göre daha düşük Kişisel Başarı algısı yaşamaktadır.

3.4.6.3. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

İşkoliklik ölçeğinde yalnızca işten zevk alma boyutunda anlamlı bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinde ise; duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı boyutunda anlamlıdır.

Tablo 3.20: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İşten Zevk Alma	Lisans	28	155,21	17,99	2	,000
	Yüksek Lisans	102	123,89			
	Doktora	176	170,39			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=17,99$; $p<,01$). İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Yüksek Lisans mezunu olanlarla Doktora mezunu olanlar arasında Doktora

mezunu olanlar lehine $p < ,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 3.21: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik	Lisans	28	183,29	20,83	2	,000
	Yüksek Lisans	102	179,50			
	Doktora	176	133,69			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=20,83$; $p < ,01$). Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olanlarla Doktora Mezunu olanlar arasında Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olanlar lehine $p < ,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 3.22: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenmişlik	Lisans	28	183,50	18,58	2	,000
	Yüksek Lisans	102	177,44			
	Doktora	176	134,85			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek

üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=18,58$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olanlarla Doktora Mezunu olanlar arasında Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.23: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	P
Kişisel Başarı	Lisans	28	183,43	18,81	2	,000
	Yüksek Lisans	102	177,64			
	Doktora	176	134,75			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=18,81$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Öğrenim Durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olanlarla Doktora Mezunu olanlar arasında Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Yukarıdaki tablolara göre araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırma bulgularına göre İşkoliklik düzeyi öğrenim durumuna göre değişmemektedir.

- Araştırma bulgularına göre İşten Zevk Alma düzeyi öğrenim durumuna göre değişmektedir. Doktora mezunu olanlar Yüksek lisans mezunu olanlara göre daha yüksek İşten Zevk Alma duygusu yaşamaktadırlar.
- Araştırma bulgularına göre İşe Güdülenme düzeyi öğrenim durumuna göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Tükenmişlik düzeyi öğrenim durumuna göre değişmektedir. Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olanlar Doktora mezunu olanlara göre daha yüksek Tükenmişlik yaşamaktadır.
- Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenmişlik düzeyi öğrenim durumuna göre değişmektedir. Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olanlar Doktora mezunu olanlara göre daha yüksek Duygusal Tükenmişlik yaşamaktadır.
- Araştırma bulgularına göre Duyarsızlaşma düzeyi öğrenim durumuna göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Kişisel Başarı düzeyi öğrenim durumuna göre değişmektedir. Lisans ve Yüksek Lisans mezunu olanlar Doktora mezunu olanlara göre daha düşük Kişisel Başarı algısı yaşamaktadır.

3.4.6.4. Unvan Durumu Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

İşkoliklik ölçeği; toplam puanda ve işten zevk alma alt boyutunda anlamlı farklılıklar göstermiştir. Tükenmişlik ölçeği ise tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı sonuçlar doğurmaktadır.

Tablo 3.24: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İşkoliklik	Araş.Gör.	135	139,89	13,86	4	,008
	Yrd.Doç.Dr.	86	150,01			
	Doç.Dr.	26	204,73			
	Prof.Dr.	14	180,07			
	Diğer	45	163,12			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=13,86$; $p<,05$)

İşkoliklik Ölçeği Toplam puanlarının Görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Araştırma Görevlileri ile Yardımcı Doçent Doktor ve Doçent Doktor olanlar arasında Yardımcı Doçent Doktor ve Doçent Doktor olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; Araştırma Görevlileri ile Diğer olanlar arasında Diğer olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; Yardımcı Doçent Doktor olanlarla Doçent Doktor olanlar arasında Doçent Doktor olanlar lehine $p<,01$ ve Doçent Doktor olanlarla Profesör Doktor olanlar arasında Doçent Doktor olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.25: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
İşten Zevk Alma	Araş.Gör.	135	129,51	36,77	4	,000
	Yrd.Doç.Dr.	86	158,92			
	Doç.Dr.	26	228,81			
	Prof.Dr.	14	217,64			
	Diğer	45	151,63			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=36,77$; $p<,01$). İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu puanlarının Görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Araştırma Görevlileri ile Yardımcı Doçent Doktor olanlar arasında Yardımcı Doçent Doktorlar

lehine $p < ,05$ düzeyinde; Araştırma Görevlileri ile Doçent Doktor ve Profesör Doktor olanlar arasında Doçent Doktor ve Profesör Doktor olanlar lehine $p < ,01$ düzeyinde; Yardımcı Doçent Doktor olanlarla Doçent Doktor olanlar arasında Doçent Doktor olanlar lehine $p < ,01$ düzeyinde; Yardımcı Doçent Doktor olanlarla Profesör Doktor olanlar arasında Doçent Doktor olanlar lehine $p < ,05$ düzeyinde; Doçent Doktor olanlarla Diğer olanlar arasında Doçent Doktor olanlar lehine $p < ,01$ düzeyinde ve Profesör Doktor olanlarla Diğer olanlar arasında Profesör Doktor olanlar lehine $p < ,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 3.26: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Tükenmişlik	Araş.Gör.	135	181,87	34,34	4	,000
	Yrd.Doç.Dr.	86	141,71			
	Doç.Dr.	26	83,50			
	Prof.Dr.	14	122,50			
	Diğer	45	141,01			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=34,34$; $p < ,01$).

Tükenmişlik Ölçeği Toplam puanlarının Görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Araştırma Görevlileri ile Yardımcı Doçent Doktor ve Diğer olanlar arasında Araştırma Görevlileri lehine $p < ,01$ düzeyinde; Araştırma Görevlileri ile Yardımcı Doçent Doktor ve Profesör Doktor olanlar arasında Araştırma Görevlileri lehine $p < ,05$ düzeyinde; Yardımcı Doçent Doktor olanlarla Doçent Doktor olanlar arasında Yardımcı Doçent Doktor olanlar lehine $p < ,01$ düzeyinde; Doçent Doktor olanlarla Diğer olanlar

arasında Diğer olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.27: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenmişlik	Araş.Gör.	135	166,91	19,13	4	,001
	Yrd.Doç.Dr.	86	149,27			
	Doç.Dr.	26	88,50			
	Prof.Dr.	14	131,50			
	Diğer	45	165,77			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=19,13$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Araştırma Görevlileri ile Doçent Doktor olanlar arasında Araştırma Görevlileri lehine $p<,01$ düzeyinde; Yardımcı Doçent Doktor olanlar ile Doçent Doktor olanlar arasında Yardımcı Doçent Doktor olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; Doçent Doktor olanlarla Profesör Doktor olanlar arasında Profesör Doktor olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; Doçent Doktor olanlarla Diğer olanlar arasında Diğer olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.28: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	Araş.Gör.	135	179,30	23,60	4	,000
	Yrd.Doç.Dr.	86	142,48			
	Doç.Dr.	26	126,04			
	Prof.Dr.	14	102,79			
	Diğer	45	128,81			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=23,60$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Araştırma Görevlileri ile Yardımcı Doçent Doktor, Profesör Doktor ve Diğer olanlar arasında Araştırma Görevlileri lehine $p<,01$ düzeyinde; Araştırma Görevlileri ile Doçent Doktor olanlar arasında Araştırma Görevlileri lehine $p<,05$ düzeyinde; Yardımcı Doçent Doktor olanlar ile Profesör Doktor olanlar arasında Yardımcı Doçent Doktor olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.29: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Unvan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kişisel Başarı	Araş.Gör.	135	188,89	50,81	4	,000
	Yrd.Doç.Dr.	86	138,52			
	Doç.Dr.	26	76,27			
	Prof.Dr.	14	156,79			
	Diğer	45	119,54			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=18,81$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Araştırma görevlisi olanlarla Yardımcı Doçent Doktor, Doçent Doktor ve Diğer olanlar arasında Araştırma Görevlisi olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde, Yardımcı Doçent Doktor olanlarla Doçent Doktor olanlar arasında Yardımcı Doçent Doktor olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde, Doçent Doktor olanlarla Profesör Doktor olanlar arasında Profesör Doktor olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Yukarıdaki tablolara göre araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırma bulgularına göre İşkoliklik düzeyi unvana göre değişmektedir. Yardımcı Doçent Doktorların İşkoliklik düzeyi Araştırma görevlilerinin İşkoliklik düzeyine göre; Doçent Doktorların İşkoliklik düzeyi Araştırma görevlileri, Yardımcı Doçent Doktorlar ve Profesör Doktorların İşkoliklik düzeyine göre; Diğer görevlilerin İşkoliklik düzeyi Araştırma Görevlilerinin İşkoliklik düzeyine göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre İşten Zevk Alma düzeyi unvana göre değişmektedir. Araştırma Görevlilerinin İşten Zevk Alma düzeyi Yardımcı Doçent Doktorların, Doçent

Doktorların ve Profesörlerin İşten Zevk Alma düzeyine göre daha düşüktür; Doçent Doktorların İşten Zevk Alma düzeyi Yardımcı Doçent Doktorların, Profesörlerin ve Diğer görevlilerin İşten Zevk Alma düzeyine göre daha yüksektir, Profesör Doktorların İşten Zevk Alma düzeyi Diğer görevlilerin İşten Zevk Alma düzeyine göre daha yüksektir.

- Araştırma bulgularına göre İşe Güdülenme düzeyi unvana göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Tükenmişlik düzeyi unvana göre değişmektedir. Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik düzeyi Yardımcı Doçent Doktorların, Doçent Doktorların, Profesörlerin ve Diğer Görevlilerin Tükenmişlik düzeyine göre daha yüksektir; Yardımcı Doçent Doktorların ve Diğer Görevlilerin Tükenmişlik Düzeyi Doçent Doktorlara göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenmişlik düzeyi unvana göre değişmektedir. Araştırma Görevlilerinin, Yardımcı Doçent Doktorların, Profesör Doktorların ve Diğer Görevlilerin Duygusal Tükenmişlik düzeyi Doçent Doktorların Duygusal Tükenmişlik düzeyine göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Duyarsızlaşma düzeyi unvana göre değişmektedir. Araştırma Görevlilerinin Duyarsızlaşma düzeyi Yardımcı Doçent Doktorların, Doçent Doktorların, Profesör Doktorların ve Diğer Görevlilerin Duyarsızlaşma düzeyine göre daha yüksektir; Yardımcı Doçent Doktorların Duyarsızlaşma düzeyi Profesör Doktorların Duyarsızlaşma düzeyine göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Kişisel Başarıda düzeyi unvana göre değişmektedir. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Başarı düzeyi Yardımcı Doçent Doktorların, Doçent Doktorların ve Diğer Görevlilerin Kişisel Başarı düzeyine göre daha düşüktür; Yardımcı Doçent Doktorların Kişisel Başarı düzeyi Doçent Doktorların Kişisel Başarı düzeyine göre daha düşüktür; Profesör Doktorların Kişisel Başarı düzeyi Doçent Doktorların Kişisel Başarı düzeyine göre daha düşüktür.

3.4.6.5. Yaş Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

İşkoliklik ölçeği toplam puanda ve işten zevk alma alt boyutunda anlamlıdır. Tükenmişlik ölçeği ise tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Tablo 3.30: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İşkoliklik	21-30 yaş	122	136,32	11,04	3	,011
	31- 40 yaş	116	159,59			
	41-50 yaş	54	165,76			
	51 yaş ve üzeri	14	205,50			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=11,04$; $p<,05$).

İşkoliklik Ölçeği Toplam puanlarının Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın 21-30 yaş olanlarla 31- 40 yaş ve 41-50 yaş olanlar arasında 31- 40 yaş ve 41-50 yaş olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; 21-30 yaş olanlarla 51 yaş ve üzeri olanlar arasında 51 yaş ve üzeri olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; 31- 40 yaş olanlarla 51 yaş ve üzeri olanlar arasında 51 yaş ve üzeri olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.31: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İşten Zevk Alma	21-30 yaş	122	126,93	27,86	3	,000
	31- 40 yaş	116	157,98			
	41-50 yaş	54	185,06			
	51 yaş ve üzeri	14	226,21			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=27,86$; $p<,01$). İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın 21-30 yaş olanlarla 31- 40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş üzeri olanlar arasında 31- 40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş üzeri olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; 31- 40 yaş olanlarla 41-50 yaş olanlar arasında 41-50 yaş olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; 41-50 yaş olanlarla 51 yaş ve üzeri olanlar arasında 51 yaş ve üzeri olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.32: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik	21-30 yaş	122	190,39	36,40	3	,000
	31- 40 yaş	116	134,19			
	41-50 yaş	54	121,39			
	51 yaş ve üzeri	14	115,93			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=36,40$; $p<,01$).

Tükenmişlik Ölçeği Toplam puanlarının Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın 21-30 yaş olanlarla 31- 40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş üzeri olanlar arasında 21- 30 yaş, olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.33: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenmişlik	21-30 yaş	122	174,30	12,46	3	,006
	31- 40 yaş	116	143,48			
	41-50 yaş	54	128,94			
	51 yaş ve üzeri	14	149,93			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=12,46$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın 21-30 yaş olanlarla 31- 40 yaş ve 41-50 yaş olanlar arasında 21-30 yaş olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.34: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	21-30 yaş	122	185,27	27,11	3	,000
	31- 40 yaş	116	136,76			
	41-50 yaş	54	125,31			
	51 yaş ve üzeri	14	124,07			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal

Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=27,11$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın 21-30 yaş olanlarla 31- 40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş üzeri olanlar arasında 21-30 yaş, olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.35: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Kişisel Başarı	21-30 yaş	122	195,24	45,96	3	,000
	31- 40 yaş	116	128,86			
	41-50 yaş	54	122,94			
	51 yaş ve üzeri	14	111,79			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=45,96$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın 21-30 yaş olanlarla 31- 40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş üzeri olanlar arasında 21-30 yaş, olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Yukarıdaki tablolara göre araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırma bulgularına göre İşkoliklik düzeyi yaşa göre değişmektedir. 21-30 yaş aralığındakilerin İşkoliklik düzeyi 31- 40, 41-50 ve 51 ve üzeri yaştakilerin İşkoliklik

düzeyine göre daha düşüktür; 31- 40 yaş aralığındakilerin İşkoliklik düzeyi 51 ve üzeri yaştakilerin İşkoliklik düzeyine göre daha düşüktür

- Araştırma bulgularına göre İşten Zevk Alma düzeyi yaşa göre değişmektedir. 21-30 yaş aralığındakilerin İşten Zevk Alma düzeyi 31- 40, 41-50 ve 51 ve üzeri yaştakilerin İşten Zevk Alma düzeyine göre daha düşüktür; 31- 40 yaş aralığındakilerin İşten Zevk Alma düzeyi 41-50 yaş aralığındakilerin İşten Zevk Alma düzeyine göre düşük ve 41-50 yaş aralığındakilerin İşten Zevk Alma düzeyi ise 51 ve üzeri yaştakilerin İşten Zevk Alma düzeyine göre daha düşüktür.
- Araştırma bulgularına göre İşe Güdülenme düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Tükenmişlik düzeyi yaşa göre değişmektedir. 21-30 yaş aralığındakilerin Tükenmişlik düzeyi 31- 40, 41-50 ve 51 ve üzeri yaştakilerin Tükenmişlik düzeyine göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenmişlik düzeyi yaşa göre değişmektedir. 21-30 yaş aralığındakilerin Tükenmişlik düzeyi 31- 40 ve 41-50 yaş aralığındakilerin Duygusal Tükenmişlik düzeyine göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Duyarsızlaşma düzeyi yaşa göre değişmektedir. 21-30 yaş aralığındakilerin Duyarsızlaşma düzeyi 31- 40, 41-50 ve 51 ve üzeri yaştakilerin Duyarsızlaşma düzeyine göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Kişisel Başarı düzeyi yaşa göre değişmektedir. 21-30 yaş aralığındakilerin Kişisel Başarı algısı düzeyi 31- 40, 41-50 ve 51 ve üzeri yaştakilerin Kişisel Başarı algısı düzeyine göre daha düşüktür.

3.4.6.6. Hizmet Süresi Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

İşkoliklik ölçeği bu değişkende yalnızca işten zevk alma alt boyutunda anlamlı farklılıklar göstermiştir. Tükenmişlik ölçeğinin toplam puanlarında anlamlılık göstermesinin yanında, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından da anlamlı farklılıklar ortaya çıkarmıştır.

Tablo 3.36: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İşten Zevk Alma	1-5 yıl	158	142,37	15,34	4	,004
	6-10 yıl	38	136,13			
	11-15 yıl	56	158,18			
	16-20 yıl	12	200,33			
	21 yıl ve üzeri	42	191,45			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Toplam Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=15,34$; $p<,01$). İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu puanlarının Toplam Hizmet Süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Toplam Hizmet Süresi 1-5 yıl olanlarla 16-20 yıl olanlar arasında 16-20 yıl olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; Toplam Hizmet Süresi 1-5 yıl olanlarla 21 yıl ve üzeri olanlar arasında 21 yıl ve üzeri olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; Toplam Hizmet Süresi 6-10 yıl olanlarla 16-20 yıl olanlar arasında 16-20 yıl olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; Toplam Hizmet Süresi 6-10 yıl olanlarla 21 yıl ve üzeri olanlar arasında 21 yıl ve üzeri olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde ve Toplam Hizmet Süresi 11-15 yıl olanlarla 21 yıl ve üzeri olanlar arasında 21 yıl ve üzeri olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.37: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik	1-5 yıl	158	176,69	24,84	4	,000
	6-10 yıl	38	140,45			
	11-15 yıl	56	124,25			
	16-20 yıl	12	97,83			
	21 yıl ve üzeri	42	132,98			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Toplam Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=24,84$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Toplam puanlarının Toplam Hizmet Süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Toplam Hizmet Süresi 1-5 yıl olanlarla 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanlar arasında 1-5 yıl olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.38: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	158	178,61	36,85	4	,000
	6-10 yıl	38	153,55			
	11-15 yıl	56	98,29			
	16-20 yıl	12	126,67			
	21 yıl ve üzeri	42	140,26			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Toplam Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=36,85$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Toplam Hizmet Süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Toplam Hizmet Süresi 1-5 yıl olanlarla 11-15 yıl olanlar ve 21 yıl ve üzeri olanlar arasında 1-5 yıl olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; Toplam Hizmet Süresi 6-10 yıl olanlarla 11-15 yıl olanlar arasında 6-10 yıl olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; 11-15 yıl olanlarla 21 yıl ve üzeri olanlar arasında 21 yıl ve üzeri olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.39: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kişisel Başarı	1-5 yıl	158	177,60	29,68	4	,000
	6-10 yıl	38	120,97			
	11-15 yıl	56	144,75			
	16-20 yıl	12	84,33			
	21 yıl ve üzeri	42	123,69			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Toplam Hizmet Süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=29,68$; $p<,01$). Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Toplam Hizmet Süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Toplam Hizmet Süresi 1-5 yıl olanlarla 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanlar arasında 1-5 yıl olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; Toplam Hizmet Süresi 11-15

yıl olanlarla 16-20 yıl olanlar arasında 16-20 yıl olanlar lehine $p < ,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Yukarıdaki tablolara göre araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırma bulgularına göre İşkoliklik düzeyi toplam hizmet süresine göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre İşten Zevk Alma düzeyi toplam hizmet süresine göre değişmektedir. Toplam hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olanların İşten Zevk Alma düzeyi toplam hizmet süresi 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanların İşten Zevk Alma düzeyine göre daha yüksektir; toplam hizmet süresi 16-20 yıl olanların İşten Zevk Alma düzeyi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olanların İşten Zevk Alma düzeyine göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre İşe Güdülenme düzeyi toplam hizmet süresine göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Tükenmişlik düzeyi toplam hizmet süresine göre değişmektedir. Toplam hizmet süresi 1-5 yıl olanların Tükenmişlik düzeyi toplam hizmet süresi 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl üzeri olanların Tükenmişlik düzeyine göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenmişlik düzeyi toplam hizmet süresine göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Duyarsızlaşma düzeyi toplam hizmet süresine göre değişmektedir. Toplam hizmet süresi 11-15 yıl olanların Duyarsızlaşma düzeyi toplam hizmet süresi 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanların Duyarsızlaşma düzeyine göre daha düşüktür; toplam hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olanların Duyarsızlaşma düzeyi toplam hizmet süresi 1-5 yıl olanların Duyarsızlaşma düzeyine göre daha düşüktür.
- Araştırma bulgularına göre Kişisel Başarı düzeyi toplam hizmet süresine göre değişmektedir. Toplam hizmet süresi 1-5 yıl olanların Kişisel Başarı düzeyi toplam hizmet süresi 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanların Kişisel Başarı düzeyine göre daha düşüktür; toplam hizmet süresi 16-20 yıl olanların Kişisel Başarı düzeyi toplam hizmet süresi 11-15 yıl olanların Kişisel Başarı düzeyine göre daha düşüktür.

3.4.6.7. Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

İşkoliklik ölçeği gelir düzeyi açısından toplam puanda ve işten zevk alma alt boyutunda anlamlı sonuçlar göstermektedir. Tükenmişlik ölçeği açısından bakacak olursak; ölçek, tüm alt boyutlarıyla birlikte anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Tablo 3.40: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İşkoliklik	2500 TL. ve altı	126	3,23	,439	G.Arası	1,28	2	,64		
	2500- 4500TL	140	3,37	,425	G.İçi	58,17	303	,19		
	4500TL. ve üstü	40	3,35	,482	Toplam	59,45	305		3,33	,037
	Toplam	306	3,31	,441						

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanının Gelir Düzeyi Değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=3,33$; $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Scheffe analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tabloda görüldüğü üzere, İşkoliklik Ölçeği toplam puanının Gelir Düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın gelir düzeyi 2500TL. ve altı olanlarla 2500TL. - 4500TL. olanlar arasında 2500TL. - 4500TL. olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.41 İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

f , \bar{x} ve ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İşkoliklik	2500 TL. ve altı	126	3,17	,441	G.Arası	4,85	2	2,43		
	2500- 4500TL	140	3,39	,386	G.İçi	48,19	303	,16		
	4500TL. ve üstü	40	3,49	,285	Toplam	53,04	305		15,25,000	
	Toplam	306	3,31	,417						

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=15,25$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Scheffe analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere, İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın gelir düzeyi 2500TL. ve altı olanlarla 2500TL. - 4500TL. olanlar arasında 2500TL. - 4500TL. olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; 2500TL. - 4500TL. olanlarla 4500TL. ve üstü olanlar arasında 4500TL. ve üstü olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.42: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

f , \bar{x} ve ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tükenmişlik	2500 TL. ve altı	126	1,40	,550	G.Arası	8,40	2	4,20		
	2500- 4500TL	140	1,11	,488	G.İçi	76,73	303	,25		
	4500TL. ve üstü	40	,96	,387	Toplam	85,13	305		16,59,000	
	Toplam	306	1,21	,528						

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=16,59$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Scheffe analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın gelir düzeyi 2500TL. ve altı olanlarla 2500TL. - 4500TL. olanlar ve 4500TL. ve üstü olanlar arasında 2500TL ve altı. olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.43: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

f , \bar{x} ve ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Tükenmişlik	2500 TL. ve altı	126	1,39	,782	G.Arası	5,55	2	2,78		
	2500- 4500TL	140	1,22	,710	G.İçi	158,89303	,52		6,30	,005
	4500TL. ve üstü	40	,98	,564	Toplam	164,44305				
	Toplam	306	1,26	,734						

Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=5,30$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Scheffe analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tabloda görüldüğü üzere, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın gelir düzeyi

2500TL. ve altı olanlarla 4500TL. ve üstü olanlar arasında 2500TL ve altı. olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.44: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

f , \bar{x} ve ss Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Tükenmişlik	2500 TL. ve altı	126	1,28	,772	G.Arası	15,921	2	7,961		
	2500- 4500TL	140	,96	,759	G.İçi	166,469	303	,549		
	4500TL. ve üstü	40	,60	,555	Toplam	182,391	305		14,49,000	
	Toplam	306	1,04	,773						

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=14,49$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Scheffe analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın gelir düzeyi 2500TL. ve altı olanlarla 2500TL. - 4500TL. olanlar ve 4500TL. ve üstü olanlar arasında 2500TL ve altı. olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; gelir düzeyi 2500TL. - 4500TL. olanlarla 4500TL. ve üstü olanlar arasında 4500TL. ve üstü olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; gerçekleştiği saptanmıştır.

Tablo 3.45: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri		ANOVA Sonuçları								
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik	2500 TL. ve altı	126	1,49	,490	G.Arası	10,63	2	5,31		
	2500- 4500TL	140	1,10	,446	G.İçi	69,15	303	,23		
	4500TL. ve üstü	40	1,15	,545	Toplam	79,78	305		23,29,000	
	Toplam	306	1,26	,511						

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=23,29$; $p<,01$). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Scheffe analizi yapılmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Gelir Düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın gelir düzeyi 2500TL. ve altı olanlarla 2500TL. - 4500TL. olanlar ve 4500TL. ve üstü olanlar arasında 2500TL ve altı. olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Yukarıdaki tablolara göre araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırma bulgularına göre İşkoliklik düzeyi gelir düzeyine göre değişmektedir. Gelir düzeyi 2500TL. - 4500TL. arasında olanların İşkoliklik düzeyi gelir düzeyi 2500TL. ve altında olanlara göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre İşten Zevk Alma düzeyi gelir düzeyine göre değişmektedir. Gelir düzeyi 2500TL. - 4500TL. arasında olanların İşten zevk alma düzeyi 2000TL ve altındakilerden, 4500TL. ve üzerinde olanların İşten zevk alma düzeyi gelir düzeyi 2500TL.-4500TL. arasında olanlara göre daha yüksektir.

- Araştırma bulgularına göre İşe Güdülenme düzeyi gelir düzeyine göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Tükenmişlik düzeyi gelir düzeyine göre değişmektedir. Gelir düzeyi 2500TL. - 4500TL. arasında olanların ve 4500TL. ve üzerinde olanların Tükenmişlik düzeyi gelir düzeyi 2500TL. ve altında olanlara göre daha düşüktür.
- Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenmişlik düzeyi gelir düzeyine göre değişmektedir. Gelir düzeyi 2500TL. ve altında olanların Duygusal Tükenmişlik düzeyleri 4500TL. ve üzerinde olanların Duygusal Tükenmişlik düzeylerine göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Duyarsızlaşma düzeyi gelir düzeyine göre değişmektedir. Gelir düzeyi 2500TL. ve altında olanların Duyarsızlaşma düzeyleri 2500TL- 4500TL. aralığında olanlarla ve 4500TL. ve üzerinde olanların Duyarsızlaşma düzeylerine göre daha yüksektir. Gelir düzeyi 4500TL. ve üzerinde olanların Duyarsızlaşma düzeyleri 2500TL- 4500TL. aralığında olanların Duyarsızlaşma düzeyine göre yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Kişisel Başarı düzeyi gelir düzeyine göre değişmektedir. Gelir düzeyi 2500TL. ve altında olanların Kişisel Başarı Düzeyi gelir düzeyleri 2500TL- 4500TL. aralığında olanlarla ve 4500TL. ve üzerinde olanların Kişisel Başarı düzeylerine göre daha düşüktür.

3.4.6.8. Çocuk Sayısı Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

İşkoliklik ölçeği toplam puanda ve işten zevk alma boyutunda çocuk sayısı demografik değişkeni açısından anlamlı farklılıklar göstermektedir. Tükenmişlik ölçeğinde ise; toplam puanlama, duyarsızlaşma ile kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı sonuçlar göstermiştir.

Tablo 3.46: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi

Sonuçları						
Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İşkoliklik	Yok	164	139,71	13,97	4	,007
	1 çocuklu	56	150,54			
	2 çocuklu	72	177,61			
	3 çocuklu	12	198,83			
	4 ve üstü çocuklu	2	227,50			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=13,97$; $p<,01$).

İşkoliklik Ölçeği Toplam puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Çocuğu olmayanlarla 2 çocuklu olanlar arasında 2 çocuklu olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; Çocuğu olmayanlarla 3 çocuklu olanlar arasında 3 çocuklu olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.47: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İşten Zevk Alma	Yok	164	137,89	22,46	4	,000
	1 çocuklu	56	146,36			
	2 çocuklu	72	179,75			
	3 çocuklu	12	231,33			
	4 ve üstü çocuklu	2	221,50			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=22,46$; $p<,01$).

İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Çocuğu olmayanlarla 2 ve 3 çocuklu olanlar arasında 2 ve 3 çocuklu olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; 1 Çocuklu olanlarla 2 çocuklu olanlar arasında 2 çocuklu olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; 1 Çocuklu olanlarla 3 çocuklu olanlar arasında 3 çocuklu olanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; 2 çocuklu olanlarla 3 çocuklu olanlar arasında 3 çocuklu olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.48: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik	Yok	164	173,55	23,30	4	,000
	1 çocuklu	56	143,79			
	2 çocuklu	72	127,56			
	3 çocuklu	12	100,50			
	4 ve üstü çocuklu	2	33,50			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=23,30$; $p<,01$).

Tükenmişlik Ölçeği Toplam puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Çocuğu olmayanlarla 1 çocuklu ve 4 ve üzeri çocuklu olanlar arasında Çocuğu olmayanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; Çocuğu olmayanlarla 2 çocuklu

ve 3 çocuklu olanlar arasında Çocuğu olmayanlar lehine $p<,01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.49: Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duyarsızlaşma	Yok	164	174,77	24,77	4	,000
	1 çocuklu	56	132,93			
	2 çocuklu	72	132,53			
	3 çocuklu	12	107,50			
	4 ve üstü çocuklu	2	16,50			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=24,77$; $p<,01$).

Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Çocuğu olmayanlarla 1 ve 2 çocuklu olanlar arasında Çocuğu olmayanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; Çocuğu olmayanlarla 3 ile 4 ve üstü çocuklu olanlar arasında Çocuğu olmayanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; 1 çocuklu olanlarla 4 ve üstü çocuklu olanlar arasında 1 çocuklu olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; 2 çocuklu olanlarla 4 ve üstü çocuklu olanlar arasında 2 çocuklu olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde; 3 çocuklu olanlarla 4 ve üstü çocuklu olanlar arasında 3 çocuklu olanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.50: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Kişisel Başarı	Yok	164	174,05	20,13	4	,000
	1 çocuklu	56	137,32			
	2 çocuklu	72	127,00			
	3 çocuklu	12	112,50			
	4 ve üstü çocuklu	2	121,50			
	Toplam	306				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=20,13$; $p<,01$).

Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Çocuğu olmayanlarla 1 ve 2 çocuklu olanlar arasında Çocuğu olmayanlar lehine $p<,01$ düzeyinde; Çocuğu olmayanlarla 3 çocuklu olanlar arasında Çocuğu olmayanlar lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Yukarıdaki tablolara göre araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırma bulgularına göre İşkoliklik düzeyi çocuk sayısına göre değişmektedir. Çocuğu olmayanların İşkoliklik düzeyi 2 ve 3 çocuklu olanlara göre daha düşüktür.
- Araştırma bulgularına göre İşten Zevk Alma düzeyi çocuk sayısına göre değişmektedir. 2 çocuğu olanların işten zevk alma düzeyi 1 çocuğu olanlara ve çocuğu olmayanlara göre daha yüksektir. 3 çocuğu olanların işten zevk alma düzeyi çocuğu olmayanlara, 1 ve 2 çocuğu olanlara göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre İşe Güdülenme düzeyi çocuk sayısına göre değişmemektedir.

- Araştırma bulgularına göre Tükenmişlik düzeyi çocuk sayısına göre değişmektedir. Çocuğu olmayanların tükenmişlik düzeyi 1, 2, 3 ve 4 e üstü çocuğu olanlara göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenmişlik düzeyi çocuk sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Duyarsızlaşma düzeyi çocuk sayısına göre değişmektedir. 4 ve üstü çocuğu olanların duyarsızlaşma düzeyi çocuğu olmayanlara ve 1, 2 ve 3 çocuğu olanlara göre daha düşüktür; Çocuğu olmayanların duyarsızlaşma düzeyi 1, 2, 3 ve 4 ve üstü çocuğu olanlara göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre Kişisel Başarı düzeyi çocuk sayısına göre değişmektedir. Çocuğu olmayanların Kişisel Başarı düzeyi 1, 2 ve 3 çocuğu olanlara göre daha düşüktür.

3.4.6.9. İdari Görev Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

İşkoliklik ölçeği üniversitede herhangi bir idari göreve sahip olup olmama durumuna göre işten zevk alma alt boyutunda, tükenmişlik ölçeği ise toplam puanlamada ve duygusal tükenme ile kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Tablo 3.51: İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
İşten Zevk Alma	Var	88	3,41	,40	,042	2,52	304	,012
	Yok	218	3,28	,42	,028			

Tabloda görüldüğü gibi İşkoliklik Ölçeği İşten Zevk Alma Alt Boyutu puanlarının İdari Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,52; p<,05$). Farklılık İdari Görevi bulunanlar lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 3.52: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik	Var	88	1,10	,50	,053	-2,45	304	,015
	Yok	218	1,26	,53	,036			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının İdari Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,45$; $p<,05$). Farklılık İdari Görevi bulunmayanlar lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 3.53: Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Tükenmişlik	Var	88	1,13	,70	,074	-1,99	304	,047
	Yok	218	1,31	,74	,050			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının İdari Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-1,99$; $p<,05$). Farklılık idari görevi bulunmayanlar lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 3.54: Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan

Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Var	88	,97	,70	,074	-2,70	304	,007
	Yok	218	1,07	,80	,054			

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının İdari Görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,70$; $p<,01$). Farklılık idari görevi bulunmayanlar lehine gerçekleşmiştir.

Yukarıdaki tablolara göre araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırma bulgularına göre İşkoliklik düzeyi idari görev durumuna göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre İşten Zevk Alma düzeyi idari görev durumuna göre değişmektedir. İdari görevi bulunanların İşten zevk Alma düzeyi idari görevi bulunmayanlara göre daha yüksektir.
- Araştırma bulgularına göre İşe Güdülenme düzeyi idari görev durumuna göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre Tükenmişlik düzeyi idari görev durumuna göre değişmektedir. İdari görevi bulunanların Tükenmişlik düzeyi idari görevi bulunmayanlara göre daha düşüktür.
- Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenmişlik düzeyi idari görev durumuna göre değişmektedir. İdari görevi bulunanların Duygusal Tükenmişlik düzeyi idari görevi bulunmayanlara göre daha düşüktür.
- Araştırma bulgularına göre Duyarsızlaşma düzeyi idari görev durumuna göre değişmemektedir.

- Araştırma bulgularına göre Kişisel Başarı düzeyi idari görev durumuna göre değişmektedir. İdari görevi bulunanların Kişisel Başarı düzeyi idari görevi bulunmayanlara göre daha yüksektir.

3.4.6.10. Meslek Seçimi Değişkeni Açısından İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

Mesleği isteyerek seçip seçmeme kriteri açısından işkoliklik ve tükenmişlik ölçekleri toplam puanlarda ve işten zevk alma, işe güdülenme, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı da dahil olmak üzere tüm alt boyutlarda herhangi bir anlamlı fark göstermemektedir.

Tablo 3.55: İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Meslek Seçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

Sonuçları						
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}_{sira}	\sum_{sira}	<i>z</i>	<i>P</i>
İşkoliklik	Evet	300	154,60	46380,00	-1,54	,124
	Hayır	6	98,50	591,00		

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubundakilerin İşkoliklik Ölçeği Toplam Puanlarının Meslek Seçimi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U Testi sonucunda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$).

Tablo 3.56: Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Meslek Seçimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U

Testi Sonuçları						
Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}_{sira}	\sum_{sira}	<i>z</i>	<i>P</i>
Tükenmişlik	Evet	300	152,57	45772,00	-1,30	,195
	Hayır	6	199,83	1199,00		

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubundakilerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Meslek Seçimi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U Testi sonucunda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>.05$).

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İşkoliklik; bireylerin içsel ve dışsal baskılardan dolayı ara vermeksizin çalışma ihtiyacı hissetmesi ve bu ihtiyacı kontrol edememesi, fazla çalışmak gibi bir zorunlulukları bulunmamasına rağmen vakitlerinin çoğunu işleriyle uğraşarak geçirmesi, aşırı derecede iş yükü yüklenerek işten ayrılmak istemeksizin her zaman, her ortamda çalışabilmesi ve aşırı derece işe bağlanması, iş yerinde bulunmadıklarında dahi zihinlerinin işle meşgul olması, bireyin hasta olmasına rağmen işe gitmesi, ailesine ve kendisine ayırması gereken zamanı işine ayırması, kısaca bireylerin yaşamı sadece işten ibaret olarak görmelerinin bir sonucudur. Tükenmişlik ise; daha çok insanlarla yüz yüze hizmet gerektiren sektörlerde çalışan bireylerin kendini bitkin hissetmesi, kişisel kaynaklarının son bulmaya başlaması, enerji tükenişi sonucu normal günlük olaylara karşı olumsuz ve ümitsiz bir tavır takınması, kısaca bireyin zihinsel ve fiziksel tükenmişliğinin bir sonucudur. İşkolik bireylerin kendi yaşamlarını sadece işten ibaret görmeleri, ailelerine ayırmaları gereken zamanı işlerine ayırdıkları ve ailelerine yeterli ilgiyi göstermedikleri için aile kurumlarının dağılma tehlikesiyle karşı karşıya kalması, sosyal faaliyetlere ve yakın çevrelere yeterli vakit ayıramadığından insanların işkolik bireylerden uzaklaşmaya başlamaları, işleri mükemmel bir sonuçla bitirmek istemelerinden dolayı işi sürekli uzatmaları, başkalarına güvenmeyip işi kendi kontrolü altında tutmak istemelerinden kaynaklanan aşırı iş yüklenmeleri, kurumların aşırı çalışan bireyleri ödüllendirme eğiliminde olmalarının bireyleri işkolikliğe itmesi, bütün bunların neticesinde işkolik bireylerin işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri, iş bıkkınlığı yaşamaları, artan fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları sonucunda işkolik bireylerde artmaya başlayan insanlara karşı duyarsızlaşma, duygusal açıdan tükenmişlik ve de kişisel başarılarının düşmesi sonucunda tükenmişlik yaşadıkları bir gerçektir. Bireylerin işkoliklik düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirleyici olabileceği düşüncesinden hareketle bu araştırmayla, işkoliklik özelliklerinin, birey, örgüt ve toplum üzerinde önemli bir tehdit unsuru oluşturabilecek ve “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilebilecek “tükenmişliğe” olan etkisi incelenmek istenmiş ve bu ilişkiye yönelik olarak bir örnek olay incelemesi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, İşkoliklik Ölçeğinden faydalanarak işkoliklik özellikleri “işten zevk alma” ve “işe güdülenme” alt boyutlarına göre değerlendirilmiştir. Tükenmişlik ise Maslach Tükenmişlik Modelinden faydalanarak “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” alt boyutlarına göre değerlendirilmiştir. Katılımcıların işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinde demografik değişkenlere göre farklılaşma olup olmadığı sorusu da araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik hipotezler geliştirilerek, bu hipotezler araştırma bulguları kapsamında değerlendirilmiştir. Değerlendirmenin yapılabilmesi için, Kruskal Wallis-H testi, Mann Whitney-U testi, bağımsız grup t-testi ile one-way ANOVA, korelasyon, regresyon ve Pearson momentler çarpımı analizlerinden faydalanılmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların işkoliklik düzeyleri değerlendirildiğinde işten zevk alma ve işe güdülenme düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların orta derecede işkolik olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılanların tükenmişlik düzeyleri değerlendirildiğinde ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların düşük tükenmişlik düzeyinde olduğu söylenebilir.

Araştırmada demografik özelliklere göre işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği de tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma bulgularından kadınların tükenmişlik düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılırken, cinsiyetin işkoliklik üzerinde herhangi bir etkisi gözlenmemiştir. Literatürde cinsiyetin tükenmişliğe etkisi ile ilgili net bir sonuç bulunmamaktadır. Bununla birlikte tükenmişliği daha çok kadınların yaşadığını öne süren görüşler olsa da cinsiyet tükenmişlik için güçlü bir etken olarak görülmemektedir. Bunun nedeni yapılan bazı çalışmalarda kadınların, bazı çalışmalarda erkeklerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığının bulunması, araştırmaların bir kısmında ise kadınlarla erkekler arasında tükenmişlik düzeyinde bir fark bulunmamasıdır.

Araştırmada bekarların evlilere göre daha fazla duyarsızlaştıkları, kişisel başarı hislerinin daha düşük olduğu ve daha az işten zevk aldıkları bulunmuştur. Konu ile ilgili

yapılan araştırmalar incelendiğinde medeni durum değişkenine göre farklı sonuçlar bulunmuştur. Bekarların evlilere göre daha fazla tükenme yaşadığının görüldüğü araştırmalar bulunduğu gibi, bekarların dullara nazaran daha fazla tükenmişlik yaşadığı araştırmalar da vardır (Maslach ve diğ., 2001:410). Çalışmanın bulguları genel literatürde yer alan sonuçları destekleyici niteliktedir.

Araştırmada unvan durumuna ve öğrenim durumuna göre bulgular değerlendirildiğinde daha st unvana sahip olanların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu ve işlerinden daha çok zevk aldıkları, daha düşük unvana sahip olanların tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca hizmet süresine göre değerlendirmede, çalışma yılı düşük olanların daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı ve işten daha az zevk aldığı söylenebilir. Bunun sebebi kariyerinin ileri aşamasında olanların sağlamış oldukları kişisel başarı ve mesleki tatmin ile tükenmeye karşı daha dirençli olmasıdır. Ayrıca mesleğe yeni başlayan akademisyenler tecrübe eksikliğine sahip olmalarından ve diğerlerine göre daha dayanıksız olduğundan mesleğin ilk yıllarında tükenme olasılıklarının yüksek olabileceği söylenebilir. Araştırma neticesinde literatür ile uyumlu sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya göre daha ileri yaş gruplarının daha genç yaş gruplarına göre kişisel başarı hisleri ve işten zevk alma düzeylerinin daha yüksek olduğu ve daha az duyarsızlaştıkları görülmüştür. Yapılan araştırmalarda tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkeni açısından eğilimin genelde yaşa göre negatif ilişkili olduğu yönündedir. Yani genç olanların tükenme düzeyi daha yüksek bulunmaktadır. Yaşı artan bireylerin belli doyuma ve dengeye erişmesinin, onların tükenmişliğe karşı daha dayanıklı bireyler olmasında büyük katkısı vardır. Bunun yanında daha genç ve tecrübesiz bireylerin ise işe ilişkin beklentilerinin daha fazla olması ve daha dayanıksız oldukları için mesleğin ilk yıllarında tükenme olasılıklarının yüksek olacağı söylenebilir.

Araştırmada gelir seviyesinin arttıa işten zevk alma düzeyinin arttığı, tükenmişliğin azaldığı sonucuna varılmıştır. Ekonomik olarak kendini düşük düzeyde hisseden bireyler daha fazla tükenme yaşarlar. Bu bağlamda ekonomik olarak rahatlama kişilerin tükenmeye karşı daha dirençli olacağını göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre çocuk sahibi olmayanların daha fazla duyarsızlaştıkları ve kişisel başarıyı daha az hissetmekte oldukları söylenebilir. Çocuk sayısının artmasıyla ise işten zevk alma düzeylerinin arttığı görülmektedir. Bu durum medeni durum değişkeni ile benzerlik göstermektedir. Buradan yola çıkarak evli ve çocuklu olmanın kişilere sağlamış olacağı sorumluluklardan ötürü tükenmeye karşı daha dirençli olmaya iteceği sonucuna varılabilir. Yapılan diğer araştırmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Çocuk sahibi olmak bireyleri yoğun iş stresinden uzaklaştırır ve bireylerin duygusal ihtiyaçlarını karşılar. Onları işlerinden zevk alan ve daha az tükenme eğilimi gösteren bireyler haline getirir.

Araştırmada herhangi bir idari görevi bulunanların bulunmayanlara göre daha fazla işten zevk aldığı, kişisel başarısının daha yüksek olduğu ve daha düşük duygusal tükenme yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun, öğrenim durumu ile benzer şekilde idari görev sayesinde artan gelir ya da yöneticilik gibi görevlerde bulunmanın verdiği mesleki tatminden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmaya katılanların akademisyenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri farklılık göstermemektedir.

Araştırmanın asıl amacı olan işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişki belirlenirken, alt boyutları ile birlikte değerlendirilmiş, önemli ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırma bulguları işten zevk almanın duygusal tükenme ile negatif (ters) yönlü ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar işten zevk alma düzeyi yüksek olan bireylerin duygusal tükenmişliğe daha az maruz kaldığını belirtmektedir. İşkolikliğini azaltan ve bireyin kendini çalışmaya karşı zorunlu hissetmeyip yalnızca zevk aldığı için çalışmasını ifade eden işten zevk alma boyutunun, duygusal tükenmeyi azalttığı görülmektedir. Duygusal açıdan tükenme yaşayan bireylerin başarılı olabilmesi zordur. Başarının yakalanabilmesi için bireylerin çalışmayı bir içsel baskı unsuru olarak değil, zevk alınan bir uğraş olarak görmeleri gerekmektedir.

Araştırma bulguları işten zevk almanın duyarsızlaşma ile negatif (ters) yönlü ilişkisi olduğunu göstermektedir. Yani işten zevk alma arttıkça duyarsızlaşma azalacak, işten zevk alma azaldıkça duyarsızlaşma artacaktır. İşten zevk alma düzeyi yüksek olan bireyler çalışmayı içsel bir baskı unsuru olarak değil, eğlenerek ve zevk alarak yaptığı

bir uğraşı olarak görmektedirler. Bu bireylerin işlerinden tatmin olma düzeyleri de yüksektir. Diğer insanlara karşı olan davranışlarında da olumlu ve yapıcıdır. İşini zevk alarak yaptıklarından karşısındaki insanlara karşı duyarsız kalmak bir yana, onlarla iletişim yollarını ararlar. Bu yüzden duyarsızlaşma ve işten zevk alma alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki çıkması beklenen bir durumdur.

Araştırmada işten zevk almanın kişisel başarı ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Yani işten zevk alma arttıkça kişisel başarı artacak, işten zevk alma azaldıkça ise kişisel başarı azalacaktır. İş doyumları yüksek olan ve işinden zevk alan bireylerin kendilerine olan güvenleri kişisel başarı artışını sağlamaktadır. İşinden zevk alan birey etkileşim içinde bulunduğu kişilerle ilişkilerinde başarılıdır. İşinden zevk aldıklarından, kişilerle aralarındaki iletişim kanalları açıktır. Onlara insancıl yaklaşımlarda bulunur. İşinden zevk alan bireylerin aynı zamanda kendilerine güvenmeleri, iş doyumlarının yüksek olması ve işlerini severek yapmaları, bireylerin kişisel başarı algısını yüksek düzeyde hissetmesini sağlamaktadır.

Araştırma bulgularına göre işe güdülenme ile duygusal tükenme arasında pozitif bir ilişki vardır. Yani işe güdülenme arttıkça duygusal tükenme artacak, işe güdülenme azaldıkça duygusal tükenme azalacaktır. Bireyler içsel baskı ile hedeflemiş oldukları yüksek başarıya ulaşabilmek adına, işe karşı aşırı motivasyon sağlarlar. İşine karşı aşırı güdülenen bireyler bir süre sonra işlerin bitmemesi, işlerin istenilen mükemmellik düzeyine ulaşamaması ya da başarının düşme ihtimaline karşı stres yaşayabilir. Bu durum işine karşı aşırı güdülenen bireylerin duygusal tükenme yaşayabilmesine sebep olmaktadır.

Araştırma bulguları işe güdülenmenin duyarsızlaşma ile pozitif yönlü ilişkisi olduğunu göstermektedir. Yani işe güdülenme arttıkça duyarsızlaşma artacak, işe güdülenme azaldıkça duyarsızlaşma azalacaktır. Yüksek motivasyon duygusuyla işin tamamlanmasına odaklı bireyler, insanlarla etkileşim yaşadıkları yerlerde sıkıntı yaşamaktadırlar. Yüksek iş güdülerine ve tamamen sonuca odaklı düşünce yapılarına sahip olmaları, zamanla bireyleri diğer insanlara karşı duyarsızlaşmaya itebilir. İşten zevk almanın aksine içsel baskıdan kaynaklanan güdülenme hissi, bireyde işi daha kısa sürede bitirme, bazı durumlarda destek almaksızın sonuca ulaşma dürtülerine yol

açmaktadır. Neticesinde de bireyin etkileşim içinde olduğu diğer insanlara karşı duyarsızlaşması kaçınılmaz olmaktadır.

Araştırma bulgularına göre işe güdülenmenin kişisel başarı ile negatif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Yani işe güdülenme arttıkça kişisel başarı azalacak, işe güdülenme azaldıkça kişisel başarı artacaktır. İşe karşı aşırı motivasyona sahip bireyler, iş yaşamlarında daha kolay ümitsizliklere kapıldıkları için kişisel başarılarının düşük olacağını düşünülmektedir. Kişisel başarı hissi düşük olan bireyler genellikle ümitsizlik, çaresizlik gibi duygular beslemektedirler. Bu bağlamda işin kısa sürede, istenilen düzeyde bitmesi için uğraş veren, işe güdülenme düzeyi yüksek olan bireyler, işin istenilen seviyede bitmeyeceği düşüncesine kapılırlar. Bu düşünce ile de kendilerine olan güvensizliği artan bireyler, kişisel başarı hislerini düşük olarak algırlarlar.

Bu araştırmanın bulgularına göre işe güdülenme hissini işten zevk alma hissine göre tükenmişlik üzerinde daha belirleyici olduğu görülmektedir. Bireylerin işe güdülenme özelliği göstermeleri ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaları doğru orantılıdır. Kişisel başarı hissi yüksek olan bireylerin ise daha az işe güdülenme özelliği gösterdikleri söylenebilir. Bu bağlamda işe güdülenme hissini yüksek olmasının tükenmişliği artırıcı olduğu ifade edilebilir.

Araştırma bulgularına göre kişisel başarı hissi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya göre işkoliklik üzerinde daha belirleyicidir. Bireylerin kişisel başarı hisleri ile işten zevk almaları doğru orantılı, işe güdülenmeleri ise ters orantılıdır. Kendini başarılı hisseden bireyler işten zevk alan, işini seven ve işe güdülenme düzeyi düşük olan bireylerdir.

Birbirinden çok farklı özelliklere sahip öğrencilerle etkileşim içinde bulunan akademisyenlerin işini bir içsel baskı unsuru olarak görmemesi, işini sevmesi, işine karşı heyecan duyması tükenmişlik yaşama olasılıklarını düşürür. Bu bağlamda kişisel başarısı düşük olan bireyin tükenmişliğe düşmesi kaçınılmaz bir sonuçtur. İşlerine değer veren, öğrencileriyle işbirliği yapmaktan mutluluk duyan ve davranışlarında pozitif olan akademisyenlerin tükenmişliğe düşme ihtimalleri çok daha düşük olacaktır.

Özetlenecek olursa, mesleki tükenmişliğin oluşumunda işkolikliğin yeri önemli bir yer tutmaktadır. Stres kaynaklarıyla baş edemeyen bireylerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaları oldukça olasıdır. Bu araştırmaya katılanların tükenmişlik

düzeylerinin düşük çıkmasıyla, katılımcıların özellikle işlerinden zevk alan ve kişisel başarılarını yüksek hisseden bireylerden oluşmasının birbiriyle ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir.

Öneriler

Bu araştırmaya göre akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri hem alt boyutlar, hem de demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklar göstermiştir. Özellikle mesleğe yeni başlayan genç ve bekar bireylerin tükenmişliğe daha yatkın oldukları gözlemlendiğinden, çalışanların amaçları ve beklentileri ile çalışacağı şartlar arasında uyum çalışmaları yapılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra düşük ücretlendirmenin tükenmişliği yükselttiği ve işten zevk almayı azalttığı dikkate alındığında, akademisyenlere tatmin edici ücretlendirmeler sunulması önerilir.

Ayrıca işkoliklik ve tükenmişlikle başa çıkabilmek için önce bu kavramın, örgütsel ve bireysel düzeyde ne denli önemli olduğunun bilinmesi, neyi ifade ettiğinin anlaşılması, bu kavrama nelerin sebep olduğu ve sonuçlarının neler olabileceği, örgütsel ve bireysel anlamda hangi önlemlerin alınabileceği, nasıl bir strateji izleneceği ciddiyetle ele alınmalıdır. İnsana verilmesi gereken önemin farkında olunmalı, insanın en önemli kaynak olduğu akıldan çıkarılmamalıdır.

Bireylerin işkoliklik ve tükenmişlik ile baş edebilmeleri için bu kavramlara yönelik olarak başa çıkma eğitim programları geliştirilmelidir. Geliştirilecek bu programlarda, bireylerin kendilerini fark etmeleri ve diğer insanlarla olan ilişkilerini düzenlemesi konularına yer verilmesi gerekir. Sonuç olarak üniversite gibi karmaşık sayılabilecek bir örgüt yapısında, işkoliklik ve tükenmişliğin bireysel ve örgütsel nedenlerinin tanınması, anlaşılması ve yönetilmesi sağlanabilir. Böylece kişiler arası iletişim daha sağlıklı kurulacak, daha etkili ve verimli çalışma koşulları oluşturulması için uygun ortamlar sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın, U., ve Oğuz, E. (2010). *Öğretmenlerin İşkoliklik veTükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 16(3), 309-327.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arındaki İlişki: Hukukcular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altay M. (2007). *Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). *Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)* Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 2 (2008). 69-96.
- Arı, G. S., ve Bal., E. Ç. (2008). *Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi*. Yönetim ve Ekonomi, 15(1).
- Aslan, N. (2009). *Kars İli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*, Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Aydemir, H. (2013). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri enstitüsü, Bolu.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu M. (2012). *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri*, Eğitim ve Bilim, Cilt 37, Sayı 64.

- Bashan, E. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.*
- Burke, R.J. (2000a). *Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions*, International Journal of Management Reviews, March 1, Vol.2, Issue 1, 2000, s. 351-353.
- Burke, R.J. (2000b), “*Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values*”, Personel Review, Vol. 30, No. 6, s. 637–645.
- Burke, R.J., Z. Burgess ve F. Oberklaid (2003). “*Predictors of Workaholic Behaviors among Australian Psychologists*”, *Career Development International*, Vol. 8, No. 6, s. 301–308.
- Burke, R. J., S. B. Mattiesen ve S. Pallesen, (2006). “*Personality correlates of workaholism*”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, s. 1223–1233.
- Büyüközkan, A.S. (2012). *Öğretmenlerin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Clark, L. A. (1993). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Clark, L. A., McEwen, J. L., Collard, L. M., & Hickok, L. G. (1993). *Symptoms and traits of personality disorder: Two new methods in their assessment*. Psychological Assessment, 5, 81-91.
- Cordes, Cynthia L. ve Dougherty, Thomas W. (1993). “*A Review and in Integration of Research on Job Burnout*”, *Academy of Management Review*, Vol.18, No.4, 621-656.
- Çalış, H. (2012). *Öğretmen Motivasyonunda Yönetici Yaklaşımlarının İncelenmesi (Kocaeli ili Gölcük İlçesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çam, O. (1992). “*Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Arastırılması*”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992 s.155-160.
- Çapri, B. (2006). *Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, Haziran 2006, ss. 62-77.
- Çimen, M. (2000). “*Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı.
- Çokluk, Ö. (2000). “*Örgütlerde Tükenmişlik*”, Elma CEVAT, Demir KAMİLE (Ed.), Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Anı Yay., Ankara, 109-133
- Douglas, J. Evan ve Robyn J. Morris (2006). “*Workaholic or Just Hard Worker?*”, Career Development International, Vol. 11, No. 5, s. 394–417.
- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dosaliyeva, D. ve Serkan Bayraktaroğlu, (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ed. Derya Ergun Özler, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Edelwich, J, Brodsky S. (1980) *Burn-out Stages of Disillusionment in the Helping Professions*, Human Sciences Pres, New York.
- Erdoğan, A. G. (2013). *İşkoliklik ile İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 143–154.

- Ergin, C. (1995).“*Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi*”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 12 (1-2), 37-50.
- Ersoy-Kart, M. (2005). *Reliability and validity of the Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish form*. Social Behavior & Personality: An International Journal, 33(6), 609-618.
- Freudenberger, H. J. (1974). “*Staff Burnout*”, Journal of Social Issues, Vol. 30, pp. 159 – 165.
- Freudenberger, H. J. ve G. Richelson (1981). *Burnout: How to Beat the High Cost of Success*, Bantam Book, New York.
- G. J. ve J. M. Jermier (1983). “*Emotional Exhaustion in a High Stress Organization*”, Academy of Management Journal, Vol. 26, No. 4, s.567-586.
- Garson, B. (2005). “*Work Addiction In The Age of Information Technology: An Analysis*”, IIMB Management Review, Vol.17, No.1, 2005, s.15.
- Gündüz, B. (2005). *İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1), 152-156.
- Haas, R. (1991). *Strategies to cope with a cultural phenomenon*, Workaholism. Business and Health, 36, 1991, s.4
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Basa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nabel Yayın Dağıtım.
- Jusuf, S. (2007). *Yetiştirme yurtlarında ve çocuk yuvalarında görev yapan personelin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Eğitimde Psikolojik Hizmetleri Bilim Dalı.

- Kaçmaz, N (2005). “*Tükenmişlik (Burnout) Sendromu*”, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68, 1, s.29-32.
- Kanai, A., Wakabayashi, M. ve Fillin, S., (1996). “*Workaholism Among Employees in Japanese Corporations: An Examination Based on The Japanese-Version Workaholism Scales*”, *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192-203
- Konakay, G. (2010). *Duygusal Zekânın Akademisyenlerde Tükenmişlik ile İlişkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Leither, M. P. (1991). “*Coping Patterns as Predictors of Burnout: The Function of Control and Escapist Coping Patterns*”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, No. 2, s. 123-144.
- Machlowitz, M. (1980). “*Workaholics: Living with Them, Working with Them*”, Addison-Wesley, MA.
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C. (1982). *Burnout, The Cost of Caring*, Englewood Cliffs, Prentice Hall. N.J..
- Maslach C. (1986). *Stress, Burnout and Workaholism, Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology*, Editörler: Kilburg Thoreson ve Nathan, DC, American Psychological Association, Washington, s. 53–75.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Reviews Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C. (2003). *Job Burnout: New Directions in Research and Intervention*, *Current Directions in Psychological Science*, 12(5). 189-192.
- McMillan, L.H.W., E.C. Brady, M.P. O’Driscoll ve N.V. Marsh. (2001), “*Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and*

Future Design Strategies”, International Journal of Stress Management, Vol. 8, No. 2, s. 69–91.

McMillan, L.H.W., O’driscoll, M.P., & Brady, E. C. (2004). “*The Impact of Workaholicism on Personal Relationships*”, British Journal of Guidance & Counselling, 32 (2), 171- 186.

Meier Scott T. (1984). “*The Construct Validity of Burnout*”, Journal of Occupational Psychology, 57, ss.211-219.

Naktiyok, A., ve Karabey, C. N. (2005). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu*. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi/Journal of Economics and Administrative Sciences, 19(2).

Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World.

Okutan, E., ve Ö. Balaban, (2007). “*Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: SAÜ. İİBF Örneği*”, VI.Anadolu İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 31 Mayıs – 2 Haziran 2007, Kırıkkale, s. 455-463.

Okutan, E. (2010). *Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*, Pdr Yayınları, Ankara.

Perlman, B. ve Hartman, A. (1982). “*Burnout: Summary and Future Research*”, Human Relation, Vol. 3, s.283-305.

Pines, A.M., Aranson, E. (1988). *Career Burnout. Causes and Cures*, The Free Press, New York.

Pines, A.M., (1993). “*Burnout*”, *Handbook of Stress, Theoretical and Clinical Aspects*, New York:The Free Press, 386-402)

- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gazi Osmanpaşa Üniversitesi Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz)*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Porter, G. (2001). “*Workaholic Tendencies and The High Potential for Stres Among 150 Co-workers*”, *International Journal of Stres Management*, 8(2), 147-164
- Porter, G. (2006). *Profiles of Workaholism Among High-Tech Managers*, *Career Development International*, Vol. 11, No. 5, 2006, s. 440.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction: Hidden legacies of adult children*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B.E (1996). “*Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test a Measure of Workaholism*”, *Psychological Reports*, 79, s.1313-1314.
- Robinson, B. E., ve Post, P. (1997). “*Risk of Addiction to Work and Family Functioning*”, *Psychological Reports*, 81, 91-95
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*, New York: University Press.
- Robinson, B.E., (2000a). *Ben işkolik değilim. Bence öylesin*, Türkçesi Yanıl Betül, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- Robinson, B. E. (2000b). “*A Typology of Workaholics With Implications for Counselors*” *Journal of Addictions & Offender Counseling*, Vol. 21, No. 1 s.34-48
- Salihoğlu, G.H., (2014). “*Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*”, Hitit Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Schaufeli, W.B, T. Taris ve W. Van Rhenen (2008). “*Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well-*

Being”, Unpublished Manuscript, Department of Work and Organizational Psychology, University of Utrecht, Utrecht.

Schaufeli, W. ve Taris, T. (2004). *The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*.

Scott K., S. Moore, ve M.P. Miceli, (1997). “*An exploration of the meaning and consequences of workaholism*”, *Human Relations*, Vol. 50 No. 3, s. 287–314.

Singh, J. G., Jerry R., ve Gary R. Rhoads. (1994). “*Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives*”, *Journal of Marketing Research*, Vol.XXXI, November, 558-569.

Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). “*Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism*”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, No.5, 2004

Snir, R., Harpaz I. ve Burke R. (2006). “*Workaholism in Organizations: New Research Directions*”, *Career Development International*, Vol. 11, No. 5, s. 369– 373.

Spence, J. T., ve Robbins, A. S. (1992). *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.

Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu. N. (1996). *Özürülü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirmesi*. *Türk Psikoloji Dergisi*. 10:36.

Suran, B. G. ve Sheridan, E. P.(1985). “*Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives*”, *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 16, No. 6, s.741-752.

Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Temel, A. (2006). “*Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar*”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c:8, s:2, 104–127.

- Türker P.; (2007). “İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı.
- Wright, T.A. and Douglas G. B.(1997). "The Contribution of Burnout to Work Performance", Journal of Organizational Behavior, Volume. 18, ss.491-499., s.492.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, F. (1996). “Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki”, (Basılmış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), s.7.

EKLER

EK 1: Katılımcılara Gönderilen Kişisel Bilgi Formu ve Anket Soruları

Değerli katılımcı,

Bu çalışmanın amacı işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Elinizdeki form üç bölümden oluşmaktadır. Lütfen ilk bölümde bulunan soruları dikkatle okuyarak cevaplayınız. Ardından 2. ve 3. bölümde bulunan soruları okuyarak verilen şablonda size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Tüm işaretlemelerinizi **(X)** şeklinde yapınız. Vereceğiniz yanıtlar sadece yüksek lisans çalışmamız için kullanılacaktır. Çalışma, vereceğiniz samimi yanıtlara dayalıdır ve gönüllülük esastır. İsim yazmanıza gerek yoktur. Çalışma hakkında merak ettiğiniz tüm hususlar için lütfen araştırmacıya başvurunuz.

fyyzaydogan@hotmail.com
feyyaz.aydogan@ogr.sakarya.edu.tr

Feyyaz AYDOĞAN
Çal. Eko. ve End. İliş. Ana Bilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

a. Demografik Veriler:

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Medeni durumunuz:

Evli Bekar Dul

3. Yaşınız:

21-30 arası 31-40 arası 41-50 arası 51 ve üzeri

4. Unvanınız:

Arş.Gör. Yrd.Doç.Dr. Doç.Dr. Prof.Dr. Diğer

5. Eğitim durumunuz:

Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

6. Toplam hizmet süreniz:

1-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 yıl arası 16-20 yıl arası 20 yıldan fazla

7. Gelir Düzeyiniz:

2500 TL altı 2500-4500 TL 4500 TL üstü

8. Çocuk Sayınız:

0 1 2 3 ve üzeri

9. Yöneticilik Görevinizin Olup Olmadığı

Evet Hayır

10. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

Evet Hayır

b. İşkoliklik Ölçeği:

Soruları okuduktan sonra, her sorunun karşısında bulunan seçeneklerden **sizce en uygun olan sadece bir tanesini** işaretleyiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.					
2. İşten kaydattığımda kendim suçlu hissederim.					
3. Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.					
4. İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.					
5. Gerçekten hafta sonlarını iple çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!					
6. İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.					
7. İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.					
8. İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.					
9. Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.					
10. Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.					
11. Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.					
12. Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.					
13. Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.					
14. İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.					
15. Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.					
16. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.					
17. Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim.					
18. Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.					
19. Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkır ve huzursuz eder.					
20. Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.					

c. Tükenmişlik Ölçeği:

Elinizdeki ankette, insanların işle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, her bir ifade ile belirten durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için, her ifadenin yanında “Hiçbir Zaman”, “Çok Nadir”, “Bazen”, “Çoğu Zaman”, ve “Her Zaman” gibi 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. **Sizin o ifade ile ilgili yaşantınız hangi cevap basamağına daha uygun ise o basamağın yanında bulunan kutuya bir çarpı (x) işareti koyunuz.** Katkılarınız için çok teşekkür ederim.

İFADELER	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında İstanbul'da doğdu. İlköğretimi ve liseyi İstanbul'da tamamladı. 2009 yılında Endüstri Mühendisliği bölümünde lisans eğitimini tamamlayarak kamu görevine atandı. 2012 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda yüksek lisansa başladı.