



**SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**İşletme Ana Bilim Dalı**

**İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE  
YÖNELİK AVUKATLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Muhammed SÖNMEZ**

**Sivas**  
**Eylül 2019**

**SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**İşletme Ana Bilim Dalı**

**İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE  
YÖNELİK AVUKATLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Muhammed SÖNMEZ**

**Tez Danışmanı**  
**Prof. Dr. Hasan TAĞRAF**

**Sivas**  
**Eylül 2019**

KABUL VE ONAY

**Üniversite:** : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Ana Bilim Dalı** : İşletme Ana Bilim Dalı  
**Tezin Başlığı** : İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Avukatlar Üzerine Bir Araştırma  
**Savunma Tarihi** : 03.09.2019  
**Danışmanı** : Prof. Dr. Hasan TAĞRAF

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

**Jüri Başkanı** : Prof. Dr. M. Sadık ÖNCÜL

**Üye** : Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR

**Üye** : Prof. Dr. Hasan TAĞRAF

**Oy Birliği**

**Oy Çokluğu**

Muhammed SÖNMEZ tarafından hazırlanan İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Avukatlar Üzerine Bir Araştırma başlıklı tez, kabul edilmiştir. ..../..../.....

Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL  
Enstitü Müdürü

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

1. Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
2. Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
3. Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
4. Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

24/09/2019

Muhammed SÖNMEZ

# İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>i</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>5</b>
<b>İŞKOLİKLİK</b> .....	<b>5</b>
1.1. İşkoliklikle İlgili Kavramlar .....	7
1.1.1. İşkoliklik ve Kişilik .....	7
1.1.2. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık.....	8
1.1.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik .....	8
1.1.4. İşkoliklik ve Çok Çalışmak .....	9
1.1.5. İşkoliklik ve Alkoliklik.....	10
1.2. İşkolik Bireylerin Özellikleri.....	11
1.3. İşkolikliğin Nedenleri.....	14
1.3.1. Sosyal Nedenler .....	15
1.3.2. Finansal Nedenler .....	16
1.3.3. Teknik Nedenler .....	17
1.4. İşkoliklik Tipolojileri .....	18
1.4.1. Oates Tipolojisi.....	20
1.4.1.1. Gerçek İşkolikler.....	20
1.4.1.2. Durumsal İşkolikler .....	20
1.4.1.3. Sözde İşkolikler .....	20
1.4.1.4. Hayalperest İşkolikler .....	20
1.4.1.5. Dönüştürülmüş İşkolikler.....	20
1.4.2. Naughton Tipolojisi .....	21
1.4.2.1. İşe Bağımlı İşkolikler.....	21
1.4.2.2. Zorunlu İşkolikler .....	21
1.4.2.3. İşkolik Olmayanlar.....	21

1.4.2.4. Zorunlu İşkolik Olmayanlar .....	21
1.4.3. Robinson Tipolojisi.....	22
1.4.3.1. Bulimik İşkolikler .....	22
1.4.3.2. Durmak Bilmeyen İşkolikler.....	22
1.4.3.3. Dikkat Eksikliğine Sahip Olan İşkolikler .....	22
1.4.3.4. İşlerini Ağırdan Almaktan Hoşlanan İşkolikler .....	23
1.4.4. Fassel Tipolojisi .....	23
1.4.4.1. Zorunlu İşkolikler .....	23
1.4.4.2. Eğlence Arayan İşkolikler.....	23
1.4.4.3. Gizli İşkolikler .....	23
1.4.4.4. İştahsız İşkolikler .....	23
1.4.5. Scotti, Moore ve Miceli Tipolojisi.....	24
1.4.5.1. Zorlayıcı-Bağımlı İşkolikler .....	24
1.4.5.2. Mükemmelliyetçi İşkolikler.....	24
1.4.5.3. Başarı Odaklı İşkolikler .....	24
1.4.6. Vesnina Tipolojisi.....	24
1.4.6.1. Başkaları İçin İşkolik .....	24
1.4.6.2. Kendisi İçin İşkolik.....	25
1.4.6.3. Başarılı İşkolik .....	25
1.4.6.4. Başarısız İşkolik.....	25
1.4.6.5. Gizli İşkolik.....	25
1.4.7. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi.....	25
1.4.7.1. Hevesli İşkolikler .....	25
1.4.7.2. İşinden Zevk Alan İşkolikler.....	25
1.4.7.3. İşkolikler .....	25
1.4.7.4. İşle İlgisi Olmayanlar .....	26
1.4.8. Spence ve Robbins'in Tipolojisi.....	26
1.4.8.1. Hevesli Bağımlılar .....	27
1.4.8.2. Çalışma Heveslileri .....	27
1.4.8.3. Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler.....	27
1.4.8.4. İnancını Yitirmiş Çalışanlar .....	28
1.4.8.5. Rahatlamış Çalışanlar .....	28

1.4.8.6. Meşgul Olmayan Çalışanlar.....	28
1.5. İşkolikliğın Etkileri ve Sonuçları .....	28
1.5.1. Fizyolojik Sonuçlar.....	29
1.5.2. Psikolojik Sonuçlar.....	30
1.5.3. Sosyal Sonuçlar .....	30
1.5.4. Örgütsel Sonuçlar .....	31
1.6. İşkoliklikle Başa Çıkma Yöntemleri .....	31
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>39</b>
<b>TÜKENMİŞLİK.....</b>	<b>39</b>
2.1. Tükenmişliğin Belirtileri .....	40
2.1.1. Davranışsal Belirtiler .....	40
2.1.2. Duygusal (Psikolojik) Belirtileri .....	41
2.1.3. Fiziksel Belirtiler .....	41
2.2. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler .....	42
2.2.1. Bireysel Faktörler .....	43
2.2.1.1. Eğitim Düzeyi .....	43
2.2.1.2. Yaş .....	43
2.2.1.3. Medeni Durum .....	44
2.2.1.4. Cinsiyet .....	44
2.2.1.5. Kişilik Yapısı ve Beklentiler.....	45
2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	45
2.2.2.1. İş Yüğü ve Kişisel Nitelikler.....	45
2.2.2.2. Kontrol .....	46
2.2.2.3. Ödül.....	46
2.2.2.4. Aidiyet.....	46
2.2.2.5. Adalet.....	47
2.2.2.6. Değer.....	47
2.3. Tükenmişlik Modelleri .....	47
2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	47
2.3.2. Edelmich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli .....	48
2.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli.....	49
2.3.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli .....	50

2.3.5. Meier Tükenmişlik Modeli .....	51
2.3.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli .....	52
2.3.7. Maslach Tükenmişlik Modeli .....	52
2.4. Tükenmişliğin Sonuçları .....	54
2.4.1. Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları .....	54
2.4.2. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları .....	55
2.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri .....	55
2.5.1. Tükenmişlikle Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri .....	56
2.5.2. Tükenmişlikle Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri .....	56
2.6. Tükenmişlikle İlgili Yapılmış Alan Çalışmaları .....	57
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>63</b>
<b>İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE</b>	
<b>YÖNELİK AVUKATLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA .....</b>	<b>63</b>
3.1. Araştırmanın Amacı .....	63
3.2. Araştırmanın Önemi .....	63
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	64
3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	64
3.5. Araştırmanın Yöntemi .....	64
3.6. Araştırmanın Modeli .....	65
3.7. Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	65
3.8. Araştırmanın Hipotezleri .....	66
3.9. Araştırmada Verilerin Analizi .....	67
3.10. Bulgular ve Yorumlar.....	67
3.10.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bulguları .....	68
3.10.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri.....	69
3.10.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Puan Ortalamaları, Standart Sapma, Frekans ve Normallik Değerleri.....	70
3.10.4. Bazı Değişkenler Açısından Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına Yönelik Fark Analizleri .....	74
3.10.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar .....	74



3.10.4.2. Yaş Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar .....	75
3.10.4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar .....	77
3.10.4.4. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar .....	79
3.10.4.5. Gelir Durumu Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar .....	81
3.10.4.6. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar .....	82
3.10.5. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi .....	84
3.10.5.1. İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Ölçülmesi.....	84
3.10.5.2. İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Ölçülmesi.....	86
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>89</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>93</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>107</b>
Ek. Anket Formları.....	107
<b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>	<b>111</b>



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AÇ</b>	: Aşırı Çalışma
<b>D</b>	: Duyarsızlaşma
<b>DUWAS</b>	: Dutch Work Addiction Scale
<b>DT</b>	: Duygusal Tükenme
<b>H</b>	: Hipotez
<b>KB</b>	: Kişisel Başarı
<b>KÇ</b>	: Kompulsif Çalışma
<b>MBI</b>	: Maslach Burnout Inventory
<b>İZA</b>	: İşten Zevk Alma
<b>İG</b>	: İşe Güdülenme
<b>SS</b>	: Sayfa Sayısı
<b>VD</b>	: Ve Diğerleri
<b>Tİ</b>	: Toplam İşkoliklik
<b>TT</b>	: Toplam Tükenmişlik



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.1.</b> Çok Çalışanlar ile İşkolikler Arasındaki Farklılıklar .....	10
<b>Tablo 1.2.</b> İşkoliklik ve Alkolikliğin Karşılaştırılması.....	11
<b>Tablo 1.3.</b> İşkoliklik Tipojilerinin Özellikleri .....	19
<b>Tablo 1.4.</b> Spence ve Robbins İşkolik Tipolojisi .....	27
<b>Tablo 1.5.</b> İşkolikliğin Belirlenen Etkileri.....	29
<b>Tablo 2.1.</b> Tükenmişlikle İlgili Literatür Taraması.....	58
<b>Tablo 3.1.</b> Belli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri .....	64
<b>Tablo 3.2.</b> Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerinin Dağılımları.....	68
<b>Tablo 3.3.</b> İşkoliklik İç Tutarlılık Katsayıları.....	70
<b>Tablo 3.4.</b> Tükenmişlik İç Tutarlılık Katsayıları.....	70
<b>Tablo 3.5.</b> İşkoliklik Ölçeğindeki Maddelerin Puan Ortalamaları, Standart Sapma ve Frekans Değerleri .....	71
<b>Tablo 3.6.</b> İşkoliklik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri .....	71
<b>Tablo 3.7.</b> Tükenmişlik Ölçeğindeki Maddelerin Puan Ortalamaları, Standart Sapma ve Frekans Değerleri.....	72
<b>Tablo 3.8.</b> Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri .....	73
<b>Tablo 3.9.</b> Shapiro-Wilk Normallik Test Sonuçları .....	73
<b>Tablo 3.10.</b> İşkolikliğin Tükenmişliğe Etkisinin Olup Olmadığına İlişkin Normallik Testi Sonuçlarından Elde Edilen Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	74
<b>Tablo 3.11.</b> Cinsiyet Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar .....	74
<b>Tablo 3.12.</b> Cinsiyet Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi .....	75
<b>Tablo 3.13.</b> Yaş Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar .....	76
<b>Tablo 3.14.</b> Yaş Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları .....	76
<b>Tablo 3.15.</b> Yaş Değişkenine Göre Kompulsif Çalışma Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşmasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları.....	77

<b>Tablo 3.16.</b> Medeni Durum Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar .....	77
<b>Tablo 3.17.</b> Medeni Durum Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları .....	78
<b>Tablo 3.18.</b> Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşmasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları .....	78
<b>Tablo 3.19.</b> Hizmet Süresi Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar .....	79
<b>Tablo 3.20.</b> Hizmet Süresi Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları .....	80
<b>Tablo 3.21.</b> Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşmasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları .....	81
<b>Tablo 3.22.</b> Gelir Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar .....	81
<b>Tablo 3.23.</b> Gelir Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi .....	82
<b>Tablo 3.24.</b> Eğitim Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar .....	83
<b>Tablo 3.25.</b> Eğitim Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi .....	83
<b>Tablo 3.26.</b> İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi) .....	84
<b>Tablo 3.27.</b> İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki (Regresyon Analizi) .....	86

## ŞEKİL LİSTESİ

<b>Şekil 2.1.</b> Cherniss Tükenmişlik Modelinin Gelişim Süreci .....	48
<b>Şekil 2.2.</b> Pearlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli .....	50
<b>Şekil 2.3.</b> Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	53
<b>Şekil 3.1.</b> Araştırma Modeli.....	65





## ÖZET

Günümüzde işkoliklik ve tükenmişlik insan hayatını olumsuz yönde etkileyen kavramlar olarak ele alınmaktadır. Gerekli tedbirler alınmadığı takdirde kişilerin ruhsal ve fiziksel yönden zarar görmelerine neden olacak düzeyde önemli bir konudur. Bu araştırmada Sivas il merkezinde görev yapan avukatların bazı demografik değişkenlere göre işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek, işkolikliğin ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki farklılaşmaları da inceleyerek, işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmek amaçlanmıştır.

Araştırmaya Sivas Barosuna kayıtlı il merkezinde aktif görev yapan 220 avukat katılmış ve katılımcılara; Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve 1992 yılında Ergin tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiş Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan DUWAS işkoliklik ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik ve normallik analizi, frekans analizi, t-testi, Anova testi, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizlere göre işkoliklik ve tükenmişliğin bazı demografik değişkenler(cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, gelir durumu, eğitim durumu) açısından farklılaştığı, işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ve işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşkoliklik, Tükenmişlik, İşkoliklik ve Tükenmişlik, Avukat



## ABSTRACT

Nowadays, workaholic and burnout are considered concepts that negatively affect human life. It is an important issue that will cause mental and physical harm to individuals if necessary precautions are not taken. In this study, it is aimed to determine the level of workaholic and burnout of some lawyers working in Sivas province according to some demographic variables, and to examine the differences between the dimensions of workaholic and burnout, and to measure the relationship between workaholic and burnout.

220 lawyers who were active in the provincial center of Sivas Bar Association participated in the study. Maslach and Jackson (1981) developed in 1992 and adapted to Turkish by Ergin Maslach Burnout Scale and Schaufeli, Taris and Bakker (2006) developed by Dogan and Tel (2011) adapted DUWAS scale was applied to Turkish. The data were analyzed with SPSS 22 statistical program. Descriptive statistics, reliability and normality analysis, frequency analysis, t-test, Anova test, correlation and regression analysis were used to analyze the data.

According to the analyzes, it is concluded that workaholic and burnout differ in terms of some demographic variables (gender, age, marital status, length of service, income status, education level), there are significant relationships between workaholic and burnout sub-dimensions and there is a positive relationship between workaholic and burnout.

**Key Words:** Workaholic, Burnout, Workaholic and Burnout, Lawyer



## GİRİŞ

Son yıllarda teknolojiye ve ekonomide meydana gelen gelişmelere bağlı olarak yaşanan hızlı değişim sonucunda, insanlar yalnız kalmaya ve toplumdan uzaklaşmaya başlamışlardır. Diğer taraftan da insanlar günlük yaşamı sürdürmenin kaygısını yaşamaktadırlar. Yaşanılan kaygı ve stres, özellikle insanlarla birebir etkileşim halinde olan mesleklerde çalışan kişilerin iş şartlarına bağlı olarak artabilmektedir. İnsan hayatının sürdürülmesinde yer alan ve genelde insanların yetişkinlik döneminde temel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma eylemi, bireyin zihinsel ve fiziksel olarak herhangi bir şekilde emek harcaması ve bunun sonucunda ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel anlamda doyum sağlamasıdır. Bu süreç bireyin çalışma yaşamına atılmasıyla başlar ve bireyin yaşamının çoğunu geçireceği bir hal alır. Ayrıca çalışma ile kişi ekonomik anlamda kazanç sağlamasının yanı sıra yaptığı işten duyduğu haz, elde ettiği başarı ve doyum gibi durumlar ise manevi yönden kazanç elde etmesini sağlar (Akyüz 2012: 10).

Üretim faktörleri içinde, üretim sürecine dahil edilmediği takdirde telafisi olmayan emek faktörü, yani insan en önemli ve değerli olandır. Organizasyonel faaliyetlerin başarısı, insanların etkinliğine ve verimliliğine bağlıdır. Bilgi toplumu dediğimiz ve günümüz dünyasında çalışma ya da iş hayatına bağlı olarak oluşabilecek işkoliklik ile tükenmişlik sendromu, bireyleri olumsuz olarak etkileyebilmektedir. İşkoliklik ve tükenmişliğin bireylerdeki olumsuz etkileri sadece iş hayatında etkisini göstermekle kalmayıp, bireylerin aile ve yakın çevresiyle arasında sorunlar yaratarak sosyal hayatı dolayısıyla tüm toplumu etkileyebilmektedir (Başaran 2013: 1).

Günümüz iş hayatında artan küresel rekabet sonucunda çalışanların işsiz kalma korkusu işyerinde kendilerini kanıtlama isteklerini artırmaktadır. Yine teknoloji ve iletişim süreçlerinde yaşanan gelişmeler sonucunda bilginin güncellenmesi zorunluluğu, kişilerin performanslarını artırmaları, üretimi artırmaları ve çalıştıkları kurumun verimliliğine üst düzeyde katkı sağlamaları beklentisini artırmaktadır. Bu durum bireylerin zamanları ile enerjilerinin büyük bir kısmını iş hayatına ayırmalarına neden olmaktadır. Bireyin işyerinde uzun süre çalışması kısa vadede olumlu bir durum olarak değerlendirilirken, uzun vadede işe karşı bağımlılık

göstermesi, örgütün çalışma kalitesini düşürerek örgütsel verimliliği olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Akar 2015: 406).

İşkoliklik ilk kez 1971’de Oates tarafından sürekli çalışmaya yönelik hissettiği dürtüyü belirtmek için işkolikliği alkolikliğe benzetmiş ve sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla ilişkilerini bozacak derecede, sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç şeklinde tanımlamıştır (Akar 2015: 406).

İş odaklı bir hayat süren ve birçok nedenden ötürü çok fazla iş yükü altında kalan kişiler çoğu zaman tükenme hissiyle karşı karşıya kalmakta ve bazen yoğun bir şekilde hayatın çekilmez olduğu hissine kapılmaktadırlar. Bu durumu Freudenberg (1974) “Tükenmişlik Belirtisi” olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik belirtilerinin ortaya konulması çoğu zaman çok kolay olmamaktadır. Fakat tükenmişlik yaşamaya başladıkları andan itibaren kişiler, kendilerini ruhsal ve bedensel olarak baskı altında hissederek oluşan durumu kabullenir ve iyileşmek için gereken gücü kendilerinde bulamazlar. Yaşanan bu durum; kişinin sağlığına, sorunlarla başa çıkma yeteneğine ve hayat standartlarına zarar vererek çalışanın performansında ciddi şekilde bozulmalara neden olabilmektedir. Bu durumun sonucunda ortaya çıkan maliyet sadece tükenmişliği yaşayan bireyi değil, işyerindeki ve sosyal hayatındaki insanları da etkilemektedir (Demirkol 2006: 2).

Hukukçular, akademisyenler, hekimler, öğretmenler gibi profesyonel meslek gruplarının sosyoloji alanındaki araştırmaları son yıllarda hızla artmaktadır. Hukuk, kişinin meşru müdafaa hakkının kolektif organizasyonu, kişisel ve toplumsal hayatın en sağlam güvencesidir (Demirkol 2006: 4). Kuruluş gayesi kişisel ve toplumsal hayatı en faydalı şekilde işletmek olan devletin ve kurumlarının bu gayeyi gerçekleştirmede önde gelen gücü ve olanağı hukuktur. Bu işlevi üstlenen aktörlerden biri de avukatlardır.

Avukatlar yargının kurucu unsurlarından olan bağımsız savunmayı serbestçe temsil eder. Avukatlar hukuksal anlamda ortaya çıkan sorun ve anlaşmazlıkları yasalara ve hukuka uygun, adaletli ve hakkaniyetli bir şekilde çözüme kavuşturmak

ve uygulanmasını sağlamakla görevlidir. Bunun yanı sıra toplumda buldukları konum itibariyle entelektüel ve özgün bir kamusal role sahip olmaları gerekmektedir.

Hayatın her alanında hukuk vardır ve bundan dolayı her zaman bu mesleğe ihtiyaç duyulmaktadır. Son zamanlarda artan suç oranı ve dosya sayıları, avukatların birden çok dava türü ile ilgilenmelerine ve aynı günde birden fazla davaya katılarak yoğun bir tempoda çalışmalarına neden olmaktadır. Bu yoğun çalışma sistemi, avukatların iş-yaşam dengelerinin bozulmasına, çok çalışmak ile işkoliklik arasındaki sınırı çizememelerine neden olmakta ve zamanla tükenmişlik yaşamalarına yol açabilmektedir.

Bu çalışmada avukatların işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini demografik değişkenlere göre tespit etmek ve işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmek amaçlanmıştır. Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işkolikliğin tanımı, işkoliklik tipleri, işkoliklik nedenleri, etkileri ve sonuçları açıklanmıştır. İkinci bölümde tükenmişlik kavramı, tükenmişlik belirtileri, tükenmişliğe neden olan faktörler, tükenmişlik modelleri ve tükenmişliğin sonuçlarına ilişkin bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde ise Sivas il merkezinde avukatlık mesleğini icra eden kişilere uygulanan anket ile toplanan verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular tartışılmış ve yorumlanarak önerilerde bulunulmuştur.

İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmek için avukatlar üzerine yapılan bu çalışmada elden edilen bulgular kişilerin mevcut durumlarını öğrenmesine, gerekli önlemleri almasına ve gerekli iyileştirmeleri yapmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca bu konuda yapılacak olan çalışmalara katkı sağlaması ve kaynak oluşturması bakımından önemli olacağı düşünülmektedir.





## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞKOLİKLİK

Son yıllarda artan rekabet, teknolojik gelişmelerdeki hızlanma, çalışma şartlarını değiştirmekte ve bireyleri eskisinden daha çok çalışmaya zorlamaktadır (B.Gürel, Altunoğlu 2016: 1432). Özellikle teknolojik gelişmelerin getirmiş olduğu yenilikler kişisel hayat ile iş hayatı arasındaki sınırları kaldırarak, mekan ve zaman sınırı olmaksızın çalışma imkanı sunmaktadır (Günay vd. 2017: 88).

İngilizcede “Workaholic” kelimesi ile ifade edilen bu kavramın Türkçe karşılığı “işkolik” olarak ifade edilmekte olup Türk Dil Kurumunun tanımına göre “işine düşkün, iş sever” anlamına gelmektedir (<http://www.tdk.gov.tr> 21.12.2018 15:32).

İşkoliklik kavramı günden güne ilgi çeken bir kavram olup üzerine çok fazla araştırma yapılmış, ancak genel bir tanımı bulunmamaktadır. Bunun en önemli sebebi ise işkolikliğin ortaya çıkmasında farklı birçok faktörün bulunmasıdır (Günbeyi, Gündoğdu 2010: 57).

İşkolikliği ilk defa Amerikalı Psikolog Oates (1971) “Coffensions Of a Workaholic” (Bir İşkolinin İtirafı) isimli kitabında; “Devamlı çalışma isteğini ve bu isteğin içten gelen bir güdü olduğunu belirtmek için işkolikliği alkolikliğe benzetmiş ve kişinin sağlığını, mutluluğunu ve diğer insanlarla arasındaki ilişkiyi bozacak düzeyde devamlı çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemeyen bir ihtiyaçtır ” şeklinde tanımlamıştır (Naktiyok, Karabey 2005: 181).

Akademik çalışmalarda ise ilk kez kullanan Spence ve Robbins (1992), Oates (1971) gibi işkolikliği bağımlılığa benzetmekte, işine bağlılık düzeyi yüksek, içsel nedenlerden dolayı zorunlu olarak çalışma isteği duyan ve çalışmaktan düşük düzeyde zevk alan, fazla mükemmeliyetçi, stres düzeyi yüksek olan, bu nedenlerden ötürü sağlık problemleri yaşama ihtimali yüksek olan birey olarak tanımlamaktadır. West (2001) işkolikliği, diğer bağımlılıklarda olduğu gibi bağımlılığın davranış hali olarak değerlendirmekte ve başkalarının takdir ettiği tek hastalık olduğunu belirtmektedir (Ölçer 2005: 124).

Scott vd. (1997) işkolikliği, “Ekonomik ve örgütsel gerekliliğin ötesinde çok çalışma, boş zamanında dahi çalışmayı düşünme ve çalışma ile ilgili faaliyetlerde gönüllü olarak zaman geçirme” olarak tanımlamaktadır (İnce vd. 2015: 43). Griffiths işkolikliği, “Dikkat çeken, modu değişim olan, vazgeçme, çatışma ve kötü durumun tekrarlanması ile ilişkilendirilen bir bağımlılık” olarak tanımlamaktadır (Şencan 2016: 231). Broeck işkolikliği, uzun saatler çalışma ve bireyin çalışmayı zorunlu olarak görmesi şeklinde tanımlamaktadır. Snir ve Harpaz (2004) işkolikliği, bireyin vaktinin büyük kısmını düzenli olarak, işiyle ilgili düşünce ve aktiviteler için ayırması olarak tanımlamaktadır (Kasap, Canbaz 2017: 43).

Machlowitz (1980) işkolikliğin, bir erdem olduğunu öne sürmekte, kişilerin çalışmaktan hoşlandıklarını ve tatmin oldukları için vakitlerini sosyal aktivitelere ayırmak yerine çalışmaya ayırdıklarını ifade etmektedir (Yüksekbilgili, Akduman 2015: 419). Porter (2001) ise işkolikliği, hayatın diğer alanlarını ihmal eden, çalışmaya aşırı bağlı ve örgütün ihtiyaçlarından ziyade kişinin içsel güdülerinden kaynaklanan davranış yapılanması olarak tanımlamaktadır (Altınöz vd. 2017: 155).

Görüldüğü üzere işkoliklik kavramı ile ilgili yazarların iki farklı uçta tanımları bulunmaktadır. Bazı yazarlar işkolikliğe olumlu bir kavram olarak bakarken (Cantarow, Machlowitz, Snir ve Harpaz), bazıları (Kanai, Wakabayashi ve Fling, Killinger, Porter) olumsuz bir kavram olarak ele almaktadır (Gönülal Erdoğan 2013: 4). Kavramı olumlu olarak değerlendiren yazarlar işkolikliğin örgütsel başarıyı artırdığı görüşünü savunmakta ve hatta işkolik olmayı önermektedirler (Arslantaş vd. 2016: 13). İşkoliklik kavramını olumsuz olarak değerlendiren yazarlar ise işkolikliğin kısa vadede bireyin işine olan alakasını artırsa da uzun vadede fiziksel ve zihinsel sağlığın bozulması kaçınılmaz olmakla beraber performans düşüklüğü, iş tatminsizliği, ailevi ilişkilerin bozulması gibi sosyal problemlere yol açtığını savunurlar (Gülova vd. 2014: 27).

İşkoliklik kavramını olumsuz değerlendiren bazı yazarlar işkolikliğe bağımlılık olarak bakmakta ve alkoliklik ile bağdaştırmaktadırlar. Lakin hem işkoliklik hem de alkoliklikte bağımlılık söz konusu olmasına rağmen işkoliklik toplumda daha hoş görülen ve kabul edilebilir bir durumdur. Bu durumu güncel

hayatta da sıkça karşılaştığımız “Gecesini gündüzüne katmak, işiyle evli olmak” gibi deyimlerle de örneklendirmek mümkündür (Günbeyi, Gündoğdu 2010: 58).

Hem işkolikliğin tanımı, hem de işkolikliğin diğer kavramlarla ilgili bir ortak noktasının bulunmaması gibi algılardaki farklılık ve işkolikliğin ortaya çıkmasında birçok farklı faktörün bulunması konunun anlaşılmasını zorlaştırmaktadır (Serçeoğlu 2015: 5).

### **1.1. İşkoliklikle İlgili Kavramlar**

Literatürde işkoliklik kavramıyla birlikte kullanılan veya işkoliklik kavramıyla ilişkisi bulunan birçok kavram bulunmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde işkoliklik ve ilişkide bulunduğu kavramlara da yer vermenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

#### **1.1.1. İşkoliklik ve Kişilik**

Kişilik, “Bir insanın kendine özgü manevi ve ruhsal özelliklerinin bütünü”dür (www.tdk.gov.tr 28.01.2019 12:40). Kişilerin yaşamı boyunca gösterdikleri hareket ve davranışlarını şekillendiren bu kavram, daha birçok durum üzerinde de etkilidir. İşkoliklikte bu kavramlardan biri olup, bireyden bireye farklılık göstermektedir. Kişilik, insanların hareket ve davranışlarına yön veren bir olgu olmasından dolayı işkolik davranışları da yönlendirebileceği düşünülmüş ve aradaki ilişki birçok araştırmada incelenmiştir.

Burke ve arkadaşlarının (2006) büyük bir kısmı hemşirelerden oluşan 496 Norveçli sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada işkolikliğin kişilik ile olan bağlantısı incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, kişilik boyutlarından olan öz yeterlilik boyutunun bütün işkoliklik boyutları ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu görülmektedir (Şencan 2016: 233). Yine Yalçın’ın Türkiye’de 449 sağlık çalışanı üzerinde yapmış olduğu araştırmada kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerine olan etkisi araştırılmış; dışadönüklük, özdenetim, yumuşak başlılık ve gelişime açıklık ile işe güdülenme ve işten zevk alma boyutları arasında pozitif yönlü, duygusal dengelilik ile negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yalçın 2016: 149)

Görüldüğü üzere işkoliklik ve kişilik özellikleri ile ilgili yapılmış olan araştırmalarda genel olarak kişilik özellikleri ve işkoliklik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

### **1.1.2. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık**

Kişilerin içinde buldukları organizasyona karşı olan bağlılık duygularına örgütsel bağlılık denilmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, çalışanların örgüte bağlı olmasının temelinde, işten ayrılmanın işgören açısından maliyetli olması ve işgörenin manevi yükümlülüklerinin örgüte bağlı kalması hususunda baskı oluşturması esas olarak ele alınmaktadır (Yalçınsoy, Aksoy 2019: 366).

İşkoliklik ile örgütsel bağlılık kavramları ilk etapta birbirlerini pozitif yönde etkileyen kavramlar olarak görülse de zaman içerisinde işkoliklikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönde ilerleme olasılığı oldukça yüksektir (Dosaliyeva 2009: 98). Naktiyok ve Karabey'e göre işkoliklik örgüte karşı aşırı bir bağlılık hissetme durumu değildir (Naktiyok, Karabey 2005: 182). Scott ve arkadaşlarına göre örgütsel bağlılık, işkolikliğin bir sonucu olarak ortaya çıkabilir. Yine banka çalışanları üzerinde yapılmış olan bir araştırmaya göre, işkoliklik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif korelasyon olduğu gözlemlenmiştir (Kesen 2015: 58).

İşkolik bireyler çalıştıkları örgüte hem fiziksel hem de duygusal manada bağlıdırlar. Örgütüne bağlı olan bir çalışanda olması gerektiği gibi işkolik birey işine ve örgütüne bağlılığı bir görev ve sorumluluk olarak görmektedir. Bu yönüyle örgütsel bağlılık ve işkolikliğin birbirine benzer kavramlar olduğu söylenebilir (Zincirkıran 2013: 32).

### **1.1.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik**

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberg tarafından tanımlanmış ve yapılan birçok araştırma sonucu yeni tanımlar geliştirilmiştir. Literatürde en çok kullanılan ve kabul gören Christina Maslach'ın tanımıdır. Maslach'a göre tükenmişlik, *“İşinden dolayı çok fazla duygusal taleplere maruz kalan ve devamlı diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan bireylerde görülen bedensel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk*

*duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan sendrom” dur (Gülova vd. 2014: 28).*

Arslantaş ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırmada Diyarbakır’da avukatlık meslek mensuplarının işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirilmiş olup, işkoliklik ve tükenmişlik ilişkisi pozitif yönde ve zayıf olarak tespit edilmiştir (Arslantaş vd. 2016: 16). Akın ve Oğuz’un öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini ölçmeye yönelik yapmış olduğu araştırmada ise, öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akın, Oğuz 2010: 322). Naktiyok ve Karabey’in Atatürk Üniversitesi öğretim üyelerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapmış oldukları araştırmada ise sonuç, işkolikliğin bireysel tükenmeyi artırdığı yönündedir (Naktiyok, Karabey 2005: 195).

Görüldüğü üzere yapılan araştırmalar sonucu işkoliklik ve tükenmişlik çalışanların aile ve sosyal hayatını olumsuz etkilemekle beraber psikolojik ve fizyolojik birçok hastalığın oluşumuna zemin hazırlamaktadır.

#### **1.1.4. İşkoliklik ve Çok Çalışmak**

İşkoliklik kavramı ile çok çalışma kavramı genel olarak aynı manada kullanılmaktadır. Şu gerçek bilinmelidir ki; işkoliklik ve çok çalışma aynı anlama gelmemektedir. Çok çalışan kişiler çalışmayı maddi ve manevi zorunluluklardan ötürü seçmekte, bunu yaparken de ailesine, sosyal hayatlarına ve kendilerine yeterince zaman ayırmaktadırlar. İşkolik bireylerde ise sürekli, hatta zorunda olmamalarına rağmen çalışma isteği görülmektedir (Temel 2006: 108). Tablo 1.4’te işkoliklik ile çok çalışanlar arasındaki farklılıklar belirtilmektedir.

**Tablo 1.1.** Çok Çalışanlar ile İşkolikler Arasındaki Farklılıklar

<b>Çok Çalışanlar</b>	<b>İşkolikler</b>
İşleri ile ilgili başarılarının keyfini çıkarırlar.	Başarının keyfini çıkarmadan kendilerine yeni hedefler belirlerler.
İşleri ile hayatları arasında bir denge kurabilirler.	İşleri ve hayatları arasında bir denge olmadığından sürekli çatışma halindedirler.
İş dışında kaliteli zaman geçirirler.	Hayatları işten ibaret olduğu için iş dışında kaliteli zaman geçirmeleri mümkün değildir.
İşi sadece işyerlerinde düşünürler.	İşten arta kalan zamanlarda dahi iş ile ilgili şeyleri düşünürler.
Genel manada iş, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak ve başarılı olmak anlamını taşır.	Genel manada iş, başarısızlık korkusu, aile ve sosyal hayatta yaşanan problemlerden bir kaçış ve imkansız gerçekleştirme istediğini ifade eder.
İş dışında farklı ilgi alanları vardır.	Tek ilgi alanı iştir.
İşlerine ve örgütlerine karşı sorumluluk hissederler.	İşlerine ve örgütlerine karşı aşırı bağımlılık hissederler.
Çalışmadıkları zamanları etkinlikle değerlendirebilirler.	Çalışmadıkları zamanlarda kendilerini mutsuz ve depresif hissederler.

**Kaynak :** Dosaliyeva, Dzhemilya. İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya. 2009:30

### **1.1.5. İşkoliklik ve Alkoliklik**

İşkoliklik kavramının ortaya çıkışının temelinde bağımlılık faktörü etkindir. Oates 1971 yılında ilk kez işkolikliğin tanımını yaparken işkolikliğin bir tür bağımlılık olduğunu, hatta alkoliklik ile benzer yönlerinin olduğunu belirtmiştir. Buradan yola çıkarak işkoliklik, alkoliklikte olduğu gibi bireyin yaşamış olduğu olumsuz birçok durum ile başarısızlıkların bir sonucudur ve bu sorunlardan bir kaçış yoludur. Tablo 1.5'te işkolik ve alkolik kişilerin benzerlikleri ve her iki bağımlılık davranışının sonuçları açıklanmaktadır.

**Tablo 1.2.** İşkoliklik ve Alkolikliğin Karşılaştırılması

Özellikler	Alkolikler	İşkolikler
Aşırı derecede işe bağımlı olmayı seçmek ve diğer alanları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek
Kimlik konuları, kendine güven, kendini kavrama, kendinin farkında olma konuları	Alkol aldığı/alındığı zaman kendisinin aktif olduğunu hissetmek ve başarabileceğine inanmak; duygularından kaçmak ve uyuşmak için içmek	Kendisini daha iyi hissetmek için çalışmaya gayret etmek; duygularından kaçmak ve hissetmemek için çalışmak
Düşünmeye karşı sert bir tavır	Kendinden ve diğerlerinden sebepsiz beklentiler, engelleme ya da üstesinden gelmek için içmeyi kullanmak	İş detaylarına karşı mükemmeliyetçi olma, yüksek düzeyde kontrol ihtiyacı duyma, takım üyesi olma ve yetki devrini güç gerçekleştirmek
Bırakıldığında geri çekilme davranışı	Alkolsüz olduğunda endişeli ve fiziksel olarak geri çekilme	İşle ilgili olunmadığında endişeli ve fiziksel olarak geri çekilme
Koşullara tolerans göstermenin artması	Alkol alındığı zaman diğer duyguları bastırılmakta, artan bir şekilde daha yaratıcı ve iyi duygular hissetmek	İş ile ilgili olduğunda diğer duygular bastırılmakta, memnuniyet ve güven hissetmek
Problemi inkar etmek	Problemlerle yüz yüze kalındığında kabul etmemek ve rahatsız olduğunu göstermek	Diğerlerinin iş ile ya da sosyal konularla ilgili açıklamalarını kabul etmemek

**Kaynak :** Temel Ayşen.“ Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 8/2: 2006:110.

### 1.2.İşkolik Bireylerin Özellikleri

İşkolikler, işi hayatın temel taşı olarak görürler ve başarılı olmayı kendilerine amaç edinmiş kişilerdir (Çetinoğlu, Kaya 2016: 25). İşkolikliğin birey için olumlu bir davranış mı yoksa olumsuz bir davranış mı olduğu, araştırmacılar tarafından

tartışılan bir durum olsa da genel olarak olumsuz bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Aydoğan 2014: 6).

Tabassum ve Rahman'a (2013) göre işkolikler obsesif bireylerdir. Mesai bitiminde huzursuz ve donuk olurlar. Ayrıca boş zamanlarında bile işlerini düşünüp konuşurlar (Altınöz vd. 2017: 155).

Seybold ve Salomone (1994), işkolik bireylerin özellikleri için genel bir tanım ortaya koymuşlar. Bu tanıma göre;

- İşkoliklik kontrol edilmesi zor bir bağımlılıktır.
- İşkolik bireyler diğer şahsi sorumluluklardan uzaklaşmak için işe sığınurlar.
- İşkolik bireylerde rekabet özelliği oldukça fazladır. Lakin kendilerine olan güvenleri oldukça azdır (Gürsu 2016: 394).

Garson'a (2005) göre işkoliklerin sahip olduğu özellikler şunlardır;

- Haftalık çalışma süreleri 40 saatin üzerindedir.
- Uyku ve eğlenmeyle geçen zaman, onlar için boşa harcanmış zamandır.
- Boş vakitlerinde işi düşünerek işle alakalı sorunları çözme odaklı fikirler geliştirirler.
- Öğle aralarında, hatta yemek yedikleri zamanlarda dahi iş ile ilgili aktivitelere zaman harcarlar.
- Araç kullandıkları zamanlarda, başkalarıyla görüşürken ve hatta dinlenme zamanlarında bile iş ile ilgili konuları konuşurlar.
- Mesai saatleri dışında çalışmayı bir gereklilik olarak görürler.
- Yapılan işi kendisinden başkasının en iyi şekilde yapamayacağını düşündüğü için görev ve yetki vermekten çekinirler.
- Zamanının büyük bir bölümünü işyerinde geçirir ya da devamlı işyeri ile iletişim halinde olurlar.
- Evlerini home office olarak kullanıp çalışırlar.



- Vakitlerinin çoğunu işlerine ayırdıklarından aile ilişkilerine zarar geldiğinin farkına bile varmazlar.
- İşler yolunda olsa dahi sürekli endişeli olurlar.
- Çalışma esnasında rahatsız edilmekten hoşlanmazlar.
- İşte enerjisi yüksek olmasına rağmen evde ilgisiz ve depresif tavır takınırlar (Aydoğan 2014: 8).

Spence ve Robinson'a (1992) göre işkoliklik özellikleri;

- Genelde aceleci bir yapıya sahiptirler.
- Her şeyin kontrolleri altında olmasını isterler.
- Yaptıkları işin mükemmel olmasına özen gösterirler.
- İkili ilişkilerde zorluk çekerler.
- Kendilerini işlerine kaptırırlar.
- Rahatlamada ve eğlenmede zorlanırlar.
- Hayatlarını mahvederler.
- Sabırlı olmayan ve ani sinirlenen bir yapıya sahiptirler.
- Kendilerini birçok konuda yetersiz görürler.
- Kendilerine zaman ayırmazlar (Özdemir 2013: 8-9).

Porter'a (2001) göre kişisel problemleri olan bireylerdir. Çünkü kendilerini iyi hissetmek için işlerine aşırı derecede bağlanmışlardır. Fikirlerini değiştirmekten hoşlanmazlar. Etrafını sürekli kontrol etmeye çalışan, mükemmeliyetçi kişilerdir. Sürekli kriz durumundadırlar. Dikkatlerini mükemmeliyete odaklarlar, ortada bir problem olabileceği düşüncesi onları çıldırtır. İşkolikliğin bir problem olduğunu sürekli reddederler (Özdemir 2013: 9-10).

İşkolikliği olumsuz bir kavram olarak ele alan yazarlar olduğu gibi işkoliklik kavramının olumlu olduğunu savunan yazarlarda vardır. Machlowitz ve Kukk'da bu yazarlardandır. Machlowitz'e (1980) göre işkolik bireyin özellikleri;

- Enerjisi yüksek, rekabetçi ve yönlendirilebilen bireylerdir.
- Kendisine olan inancı zayıftır.
- Dinlenerek geçirecekleri zamanları, çalışmaya tercih ederler.

- Mekan ve zaman farkı gözetmeksizin çalışabilirler.
- Zamanlarının büyük bir kısmını bir şeyle meşgul olarak geçirirler.
- İş ve zevk arasında ayırım yapamazlar (Zincirkıran 2013: 14-15).

Kukk (1980) işkolik bireylerin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır;

- İş ile ilgili konularda titizce hareket etmesine, hayatında temizliğin ve düzenin önemli bir yerinin olmasına ve sabırla çok fazla çaba göstermesine rağmen genelde başarı seviyesi orta düzeydedir.
- Yaptıkları işi kusursuz bir şekilde yapmaya çalışırlar. Kalitede, ahlak ve etik ilkelerde, diğer insanların da kendileri gibi olmasını beklerler.
- Kararsız bir yapıya sahiptirler. Davranışlarında, düşüncelerinde ve stratejilerinde doğru olanı bulmaya çalışırken bütün olumlu ve olumsuz durumları değerlendirdikten sonra harekete geçerler.
- Yaptıkları işi en ince ayrıntısına kadar düşünürler.
- İstikrarlı, kararlı ve amaç odaklıdır.
- Sistemik düşünce yapısına sahiptirler ve başkalarının ikinci plana attığı durumlar onlar için daha önemlidir.
- İhtiyatlıdır, hata yapmamaya özen gösterirler.
- Hassas ve stresli bir yapıya sahiptirler (Zincirkıran 2013: 14-15).

### **1.3. İşkolikliğin Nedenleri**

Spence ve Robbins (1992) işkolikliğin oluşması için, bireylerin çalışmaya aşırı derecede düşkün olmaları ve zamanlarının çoğunu iş ile ilgili konulara vakit ayırarak geçirmeleri gerektiğini belirtir (Salihoğlu 2014: 59).

Alan yazında yapılan birçok araştırmada gerek işkolikliğin tanımında gerek işkolikliğe etki eden nedenlerde herhangi bir uzlaşma olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmacılara göre işkoliklik kişiliğin bir özelliğidir. Cantorow (1979) işkolikliğin, bir nevi işine aşık olma ve işinde vakit geçiriyor olmaktan dolayı mutlu olma gibi duygulardan ortaya çıktığını savunmaktadır. Bazı araştırmacılar ise, işkolikliğin çevresel faktörlerden oluşan bir bağımlılık olarak görmektedirler. Maslach, çevresel baskıların işkolik bireylere en iyi ve başarılı olma istediğini aştığını savunmaktadır (Özdemir 2013: 19).

Seybold ve Salomone (1994) işkolikliğin farklı tanımlarının bulunduğunu ve buna bağlı olarak işkolikliğin farklı nedenlerinin olduğunu belirtmişlerdir. İşkoliklik işine aşırı düşkün olmayı ifade eden, hayatın diğer alanlarını ihmal eden bir durum olarak karşımıza çıkan kontrol edilemeyen bir bağımlılıktır (Macit 2015: 33).

İşkolikliğin nedenleri arasında; Bireyin içsel güdüsünün kontrol edilememesi, işine obsesif (saplantılı) bir bağlılık geliştirmesi, obsesif-kompulsif (saplantılı-zorunlu) davranış bozukluğunu yansıtan A tipi kişilik özelliklerine sahip olması, başarısız olmaktan korkma duygusu, sosyal baskı, ailevi ilişkilerde tatminsizlik ve örnek aldığı kişilerin işkolik olması gibi nedenler sıralanabilir (Gürsu 2016: 394).

Aydın'ın (2006) Dr. Randall Hansen'in yaptığı çalışmasından aktardığı bilgiye göre; işkoliklik üç temel nedenden kaynaklanmaktadır. Bunlar sosyal, finansal ve teknik nedenlerdir (<https://www.capital.com.tr> 30.12.2018 20:30).

### **1.3.1. Sosyal Nedenler**

Zamanla çok fazla çalışmayı gerektiren çalışma sistemi ve bu sisteme uyum sağlayan organizasyonlar yüzünden sistemin gerektirdiği çalışma sistemine uymazlarsa diğer çalışanlardan daha az çalıştığı düşüncesiyle hareket edecek olan işkoliklerin bu tutumu işkolikliğin sosyal nedenini oluşturmaktadır (<https://www.capital.com.tr> 30.12.2018 20:35).

İşkolik bireylerin kendilerinin çok çalışma isteklerinin dışında organizasyonlar da bireylerin işkolik davranışlar kazanmasına sebep olabilmektedirler. İşkoliklik ile ilgili araştırma yapan araştırmacılara göre kişileri işkolik davranışlar sergilemeye iten en önemli nedenlerden biri örgüt iklimidir. Örgütün çalışanlardan beklediği yüksek performansların yol açtığı baskılar, çalışanların işe daha fazla zaman ayırmasına neden olmaktadır. Bununla beraber birçok örgüt bu fazla çalışmayı desteklemekte ve ödüllendirmektedir (Balkaya vd. 2016: 35-36).

Örgütlerde fazla çalışmanın olumlu bir davranış olduğunun değerlendirildiğini gören bireyler yöneticilerin dikkatini çekmek, ödül almak ve kariyerlerini ilerletme şansına sahip olabilmek için işkolik davranışlar sergilemeye ve

bunun sonucunda işkolik olmaya başlarlar. Bununla beraber örgütün kontrol sistemi ve her şeyin sürekli denetlenmesi işkolikliğin alt yapısını oluşturan sosyal nedenlerdendir (Erkmen 2013: 23).

Kanai ve Wakabayashi (2001) Japonya’da otomotiv sektöründe çalışan 4621 kişi üzerinde Spence ve Robbins İşkoliklik Envanteri’ni uygulayarak yaptıkları araştırmada işkolikliği nedenleri ile değerlendirmiş, çalışma ortamının ve iş yükünün, iş stresi ile işe olan bağımlılığı artırarak, işkolikliğe neden olduğunu belirtmişlerdir (Bardakçı, Baloğlu 2012: 49). Yine işyerinde çalışanlardan birkaçının işkolik olması, diğer çalışanları etkileyebileceği gibi organizasyondaki örgüt iklimi gereği böyle bir ortamın yaratılmak istenildiği durumlar da görülmektedir (Temel 2006: 112).

Günümüzde örgütlerin küçülme politikası, çalışanları işsiz kalma korkusundan ötürü yüksek düzeyde performans göstermeleri için zorlamakta ve çalışan bireylerin devamlı iş ile alakalı şeyler yapmalarına neden olmaktadır. Bu durumu Burke (2001), çalışmayı alışkanlığa dönüştürmek anlamına gelen “hızlandırma sendromu” olarak adlandırmaktadır. İşkolik olan kişiler hayatlarına devam edebilmek için çok fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Temel 2006: 112).

İşkolikliğe neden olan davranışların oluşumuna örgüt ikliminin yanı sıra bireylerin aile yapısı ya da ailedeki kişilerle olan ilişkisi ve kişilik özellikleri de etki etmektedir. Evde mutluluğu yakalayamayan bireyler kendilerini işlerine adanarak işkolikleşirler. Robinson (1999), işkolikliğin aile dinamikleri yolu ile sonraki kuşaklara geçebileceğini savunmaktadır. İşkolik ebeveynlerin çocuklarının da kendileri gibi kaygı dolu, stresli ve kontrollü yaşama odaklı bireyler olacağını savunmuştur. Pekdemir ve Kocaoğlu (2014) ise, iş-yaşam dengesinin işkoliklik arttıkça bozulacağını öne sürmüştür (İnce vd. 2015: 44).

### **1.3.2. Finansal Nedenler**

İşkoliklikte finansal nedenler daha çok çalışma hayatındaki başarının maddi ve ekonomik kazançlarla değerlendirilmesidir (<https://www.capital.com.tr> 30.12.2018 21:00). Çalışanların çok çalışma istekleri çok para kazanma ve kariyer yapma arzusundan kaynaklanabilir. Günümüzde artan rekabet, örgütlerin küçülmeye gitmek istemesi sonucu işsiz kalma korkusu gibi durumlar göz önünde

bulundurulduğunda işkolikliğin finansal olaylardan dolayı ortaya çıkabileceği söylenebilmektedir. Spence ve Robbins, Burke ve Mcmillan gibi araştırmacılarda işkolikliğe neden olan davranışların temelinde iş ortamı ve sosyal çevrenin yanı sıra finansal şartların da çok önemli bir yeri olduğu konusunda hem fikirlerdir (Zincirkıran 2013: 67).

Birey kendisi ve ailesi için çalışmak ve para kazanmak zorundadır. Buradan anlaşılacağı üzere “İnsanlar ekonomik nedenlerden dolayı çalışmak zorundadırlar” anlayışı işkolikliğe neden olabilir (Başaran 2013: 12).

### **1.3.3. Teknik Nedenler**

Küreselleşmenin ve rekabetin hat safhada olduğu son zamanlarda; işyerlerinde hızla yayılan dijitalleşme ve teknoloji kullanımının etkisi iş yaşamı üstünde fazlaca görülüyor ve gözlemleniyor. Dünyada yaşanan bu hızlı değişim, iletişim ve bilgi teknolojilerinin güncellenmesi zorunluluğunu getirmektedir. Gelişen teknolojik imkanların ileri teknolojik cihazlarını (cep telefonu, sosyal medya, e-posta) kullanan kişiler sürekli ulaşılabilir pozisyonda olmakta bu da mesai kavramına son vermektedir. Yine aynı teknolojik imkanlar çalışanların işlerini tablet, mobil dizüstü bilgisayarlar sayesinde artık bir çok mekanda yapmasına olanak sağlayarak ofis, büro gibi mekan belirten kavramların değişmesine neden olmaktadır. Bu yaşanan gelişmeler neticesinde çalışanlar, işleri ve hayatları arasında dengeyi sağlayamayarak işlerine daha çok önem vermektedirler.

Unify’ın küresel bazda bir çok araştırma yapan Censuswide firması ile ortak yaptığı 9000 çalışan üzerindeki ankete göre, birçok ilginç veri ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların %65’i yaptıkları işin üç-beş yıl içerisinde gelişen teknolojik imkanlar ile tamamen değişeceğini bununla beraber mesai kavramının da değişeceğini düşünüyor. Katılımcıların %69’u bulunduğu ortamda İnternet ve bilgisayar bulunması halinde işlerini işyeri dışından da halledebileceğini düşünüyor. Katılımcıların %7’si ise çalışma sürelerinin %75 ile %100’ünü işyerinde geçirmek istemektedirler (<http://www.brandlifemag.com> 16.01.2019 21:50).

Görüldüğü üzere yapılan bu çalışmada çalışanların gelişen teknolojik imkanlar ile işleri ve hayatları arasındaki dengeyi koruyamayarak işlerine daha fazla

önem vermelerine ve zaman ayırmalarına bunun sonucunda da işkolik olmalarına neden olmaktadır.

#### **1.4. İşkoliklik Tipolojileri**

İşkoliklik kavramının ortaya atılmasından bu yana araştırmacılar işkolikliğe ilişkin çeşitli sınıflandırmalar ortaya koymuşlardır. İşkolikliğin, karmaşık ve çeşitli alt boyutları içeren bir kavram olması farklı açılardan bakılmasına neden olmuştur. Bu durum işkoliklik kavramı ile ilgili yapılan tanımlamaların ve tipolojilerin çeşitliliğini açıklamaktadır.

İşkoliklik ile ilgili tipojiler şunlardır; Oates Tipolojisi, Robinson Tipolojisi, Fassel Tipolojisi, Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi, Spence ve Robbins Tipolojisi, Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi, Naughton Tipolojisi, Vesnina Tipolojisi'dir. Bu tipolojilerin özellikleri Tablo1.1'de gösterilmektedir.

Tablo1.1'in ilk sütununda işkolik tipolojileri bulunmaktadır. Satırlarında ise işkolik tipolojilerinin özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler negatif yönlü ise (↓), pozitif yönlü ise (↑) şeklinde gösterilmektedir.

**Tablo 1.3. İşkoliklik Tipojilerinin Özellikleri**

		Mükemmelliyeçi	Yüksek Standart	Çalışma Bir Kaçış	Sürekli Çalışma	Yeni İşe Başlama	İş Tamamlama	İş Yüklümlülüğü	Performans	Kendini İspatlama	Saplantı-Zorunlu	İş Tatmini	İş Devri Devamsızlık	Sosyal Faaliyetler	Çalıştığını Saklamak	Başarı Odaklı	Çalışmaktan Hoşlanma	İşe Gütülenme Hissi
Oates	Gerçek	+	+															
	Hayalperest			+														
Naughton	İşe Bağımlı				+			+		+	+	↓		↓				
	Saplantılı							+		↓		↓		+				
Robinson	Blumik	+				↓	↓											
	Sürekli				+	+	+		+									
	Dikkat Eksikliği Olan																	
	Zevk Alan																	
Fassel	Zorunlu				+													
	Eğlence Arayan																	
	Gizli Çalışan														+			
	Anorexic																	
Robbins ve Spence	Hevesli Bağımlılar										↓	+	+			+		
	Çalışma Heveslileri											↑	↑					
	Gönülsüz Sıkı Çalış.																	
Scott, Moore ve Miceli	Zorunlu Bağımlı				+				+	↓	+							
	Mükemmelli yetçi	+			+							↓	+	↓				
	Başarı Odaklı									+	+	↓	↓			+		
Kanai ve Wakabayashi	Hevesli Çalışan															+	↑	↑
	İşten Zevk Alan																↓	+
	İşkolikler																↓	+
Vesnina	Başkaları İçin İşkolik																+	↑
	Kendisi İçin İşkolik				+											+		
	Başarılı İşkolik				+											+		
	Başarısız İşkolik			+														
	Gizli işkolik															+		

Kaynak: Salihoğlu 2014: 49

### **1.4.1. Oates Tipolojisi**

İşkolik kavramını ilk kez kullanan Oates (1971), işkoliklik davranışının kişiden kişiye değiştiğini ve farklı tutumlar sergilediklerini ifade etmiş ve davranış şekillerini göz önünde bulundurarak sözde işkolik, gerçek işkolik, dönüştürülmüş işkolik, durumsal işkolik ve hayalperest işkolik olmak üzere beş farklı tip de gruplandırmıştır (Temel 2006: 114).

#### **1.4.1.1. Gerçek İşkolikler**

Bu gruptaki işkolikler mükemmeliyete odaklanmış işkoliklerdir. Yaptıkları iş onlar için oldukça önem arz etmekte ve az zamanda yüksek kalitede iş yapmayı hedeflemektedirler. İşleri en iyi kendilerinin yapabileceğini düşünür, diğerlerini yetersiz görür ve bu yüzden yetkilerini başkalarına veremezler (Temel 2006: 114).

#### **1.4.1.2. Durumsal İşkolikler**

Bu gruptaki işkoliklerde, işkoliklik bir kişilik özelliği değil, iş güvencesi için bir araçtır. İşin gereğini başarılı bir şekilde yaparak buldukları konumu yükseltmek onlar için önemlidir (Temel 2006: 114).

#### **1.4.1.3. Sözde İşkolikler**

Bu gruptaki işkolikler dışarıya işini çok seven ve çok çalışan izlenimi vermektedir. Kişilik özelliği olarak işkolik değildirler. Örgüte katkı sağlamaktan çok kişisel çıkarlarına önem vermektedirler (Temel 2006: 114).

#### **1.4.1.4. Hayalperest İşkolikler**

Bu gruptaki işkolikler çalışmayı sosyal aktivitelere, evlerine ve aile hayatlarına tercih etmektedirler. Çalışmak onlar için evdeki ve sosyal hayattaki sorunlardan ve sorumluluklardan bir kaçış yoludur. Böylece işyerlerinde daha mutlu olduklarını hissetmektedirler (Temel 2006: 114).

#### **1.4.1.5. Dönüştürülmüş İşkolikler**

Bu gruptaki işkolikler belirli bir saat aralığında çalışır ve bu çalışma saatleri dışında çalışmaktan kaçınırlar. Boş vakitlerini kendilerine ayırırlar (Temel 2006: 114).



Oates'in işkolik yaklaşımına bakışı kişisel özelliklerin birbirinden farklı olmasından dolayı ortaya çıkmaktadır.

#### **1.4.2. Naughton Tipolojisi**

Naughton (1987) işkolikliği, bireyin işine olan yüksek katılım düzeyi ile obsesif-kompulsif(saplantılı-zorunlu) boyutları temel alarak gruplandırmıştır (Burke vd. 2008: 31).

##### **1.4.2.1. İşe Bağımlı İşkolikler**

Bu gruptaki işkolikler aşırı derecede işine bağlı, düşük derecede saplantılı bireylerdir. Sorumluluklarını yerine getirirken iş dışındaki faaliyetlere daha az ilgi gösterirler. Üst düzey bir performans sergilerler ve yüksek iş tatminine sahiptirler (B.Gürel, Altunoğlu 2016: 1433).

##### **1.4.2.2. Zorunlu İşkolikler**

Bu gruptaki işkoliklerin işlerine bağlılıkları yüksek ve obsesif davranışları fazladır. Sabırsızlıkları ve tekrarlayan çalışma alışkanlıkları yüzünden performansları düşüktür (B.Gürel, Altunoğlu 2016: 1433).

##### **1.4.2.3. İşkolik Olmayanlar**

Bu gruptaki bireylerin iş yükümlülükleri ile obsesif-kompulsif düzeylerinin düşük seviyede olduğu gözlenmektedir. Zamanlarının çoğunu iş dışı aktivitelere ayırmaktadırlar (Zincirkıran 2013: 45).

##### **1.4.2.4. Zorunlu İşkolik Olmayanlar**

Bu gruptaki işkoliklerin iş yükümlülüğünün düşük seviyede, obsesif-kompulsif boyutunun yüksek seviyede olduğu gözlenmektedir. Zamanlarını zorunlu olarak iş haricindeki aktivitelere ayırmaktadırlar (Zincirkıran 2013: 45).

Naughton'un işkolikliğe bakış açısı iş ile ortaya çıkan farklılıklardan meydana gelmektedir.

### **1.4.3. Robnson Tipolojisi**

Robnson (1989) işkolikliği, bireyin işine olan ilgisine ve işi bitirme isteğine göre dört grupta incelemektedir (Temel 2006: 115).

#### **1.4.3.1. Bulimik İşkolikler**

Bu gruptaki işkoliklerin sloganı “Ya mkemmел şekilde yaparım ya da hiç yapmam”. Bulimik işkolikler genellikle işe bir türlü başlayamazlar, daha sonra işi bitirme sürecine kısa bir süre kala işi yetiştirmek için yoğun bir şekilde çalışırlar. İşlerine bir türlü başlayamamalarının nedeni takıntılı bir şekilde mükemmeliyetçi olmaları ve hataya karşı hoşgörüsüz olmalarıdır. İşleri hakkında devamlı endişeli olmakla beraber, işlerini yapamadıkları zaman kendilerini suçlu hissetmektedirler (<https://www.healthyplace.com> 20.01.2019 23:45).

#### **1.4.3.2. Durmak Bilmeyen İşkolikler**

Bu gruptaki işkoliklerin sloganı “Dn bitmesi gerekiyordu” olarak nitelendirilebilir. Bu grupta yer alan bireyleri kendilerine tanınan zaman aralığı heyecanlandırmakta ve bu yüzden geç kalma, işi bitirememe dürtüsünden dolayı bir an evvel işe başlamaktadırlar. Düşünmeden hareket ederler ve hayır deme özellikleri yoktur. Detaycı değildirler, dikkatsiz ve çok hızlı çalışırlar. Bu bireylerin gönüllerinde yatan Őey kendi eşsiz yeteneklerini ispatlama isteğidir. Ayrıca başkaları tarafından onaylanma arzuları bulunmaktadır (<https://www.healthyplace.com> 20.01.2019 23:50).

#### **1.4.3.3. Dikkat Eksikliğine Sahip Olan İşkolikler**

Bu gruptaki işkolikler aşırı iş yükünün heyecanını bir odaklanma aracı olarak kullanmaktadırlar. Bu bireyler kaosu eşiğinde yaşar ve yeni projeleri hayata geçirmek için sabırsızlanırlar. Hayatları asla bitiremeyecekleri heyecan dolu projelerle doludur. Sabırsız, telaşlı olmanın yanında son derecede kararsızdırlar. Bir projeye başlayamayan ve her Şeyi mkemmел yapmak isteyen bulimik işkoliklerin aksine, bu bireyler birden çok projeye başlayabilirler ancak dikkatlerini işlerine veremezler ve işten çabuk sıkılırlar (<https://www.healthyplace.com> 20.01.2019 23:55).

#### **1.4.3.4. İşlerini Ağırdan Almaktan Hoşlanan İşkolikler**

Bu gruptaki işkolikler yavaş, planlı ve aşırı titizdirler. Bu tür işkolikler, bir türlü işin bittiğinden emin olamazlar. Aşırı derecede mükemmeliyetçidirler. Projenin yeterince iyi olmadığı hususunda korku yaşarlar. İşleri gereksiz yere uzatır, kendilerine ek işler çıkarır ve daha sonra işi bitirmek için gerekli zaman konusunda sıkıntı yaşarlar. Bu şekilde davranmalarının sebebi kendilerinin eksik olduğunu hissetmeleridir. Bu işkolikler eski projelerini tamamlamakta ve yeni projelere başlamakta zorluk çekerler (<https://www.healthyplace.com> 21.01.2019 00:10).

Robinson'un işkoliklik yaklaşımı hem kişisel hem işe göre farklılaşan yaklaşımlara göre oluşmaktadır.

#### **1.4.4. Fassel Tipolojisi**

Fassel'in (1990) işkoliklik yaklaşımları işin şekline göre değişmektedir. Buna göre de dört gruba ayırmıştır (Zincirkıran 2013: 47).

##### **1.4.4.1. Zorunlu İşkolikler**

Zamanının tümünü çalışmaya güdülenmiş olarak geçiren işkoliklerdir. İşkolik bireylere ait özelliklerin çoğu görülmektedir (Zincirkıran 2013: 47).

##### **1.4.4.2. Eğlence Arayan İşkolikler**

Zorunlu işkoliklerin özelliklerini taşımaktadır. Zamanlarının çoğunu çalışmaya harcamazlar. Projenin bitimine kadar çalışmaya eğilim göstermektedirler (Zincirkıran 2013: 47).

##### **1.4.4.3. Gizli İşkolikler**

İş yaptığını çevresinden saklar. Yanında başkaları olduğu zamanlar çalıştığını gizler, bundan dolayı kimse onun işkolik olduğunu anlamaz (Zincirkıran 2013: 47).

##### **1.4.4.4. İştahsız İşkolikler**

Sürekli çalışmaktan kaçınan, çalışmayı çok fazla sevmeyen kişilerdir. İşkolik tanımına uymayan bir çalışan türüdür (Zincirkıran 2013: 47).

Fassel'e göre işkoliklik yaklaşımları hem işe bağlı nedenlerden hem de kişisel nedenlerden dolayı değişiklik göstermektedir.

#### **1.4.5. Scotti, Moore ve Miceli Tipolojisi**

Scott ve arkadaşları (1997) işkolik yaklaşımını üç gruba ayırmıştır (Dinç Özcan, Kartaltepe Behram 2013: 91).

##### **1.4.5.1. Zorlayıcı-Bağımlı İşkolikler**

Çalışmaya odaklanan, aşırı çalıştığı farkında olduğu halde kontrol edemeyen işkolikleri ifade etmektedir. Bu gruptaki işkolikler, çok çalışma arzularının fiziksel ve ruhsal sağlıklarında, sosyal hayatlarında sıkıntılar doğuracağını anlasalar bile, uzun saatler çalışmaktan kendilerini alamazlar. Hatta bu işkolikler çalışmadıkları zaman huzursuz olmaktadır (Dinç Özcan, Kartaltepe Behram 2013: 91).

##### **1.4.5.2. Mükemmeliyetçi İşkolikler**

Sosyal yaşantılarının ve iş hayatlarının sürekli kontrolleri altında olmasını isterler. Bu istek sonucunda iş hayatında daha katı, detaycı ve kuralcı olma eğilimi gösterirler (Dinç Özcan, Kartaltepe Behram 2013: 91).

##### **1.4.5.3. Başarı Odaklı İşkolikler**

Başarı odaklı, rekabet duygusu yüksek olan işkoliklerdir. Hayatlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirirler (Dinç Özcan, Kartaltepe Behram 2013: 91).

#### **1.4.6. Vesnina Tipolojisi**

Vesnina (2004) işkolikliği, geleceğe yönelik tahminlere ve bağımlılığın düzeltilebilirliğine dayandırarak beş gruba ayırmıştır (Dosaliyeva 2009: 26-27).

##### **1.4.6.1. Başkaları İçin İşkolik**

Çalışmaya aşırı derecede zaman harcayan ve bundan zevk alan işkoliklerdir. Ailesi bu durumdan rahatsızdır, fakat bir çözüm yolu bulamamaktadır (Dosaliyeva 2009: 26-27).

#### **1.4.6.2. Kendisi İçin İşkolik**

Yoğun bir çalışma hayatı olan ve kendi ile çelişen kararlar alan biridir. Kendisi için işkolik olan bireylerin tutarsız davranışlar gösterme olasılığı yüksektir (Dosaliyeva 2009: 26-27).

#### **1.4.6.3. Başarılı İşkolik**

Hedefini yüksek tutan ve yoğun bir şekilde çalışarak yüksek mesleki başarılar elde eden işkoliklerdir (Dosaliyeva 2009: 26-27).

#### **1.4.6.4. Başarısız İşkolik**

Sürekli gereksiz işlerle uğraşan bireylerden oluşmaktadır. Hayatındaki boşlukları doldurmak için işi kullanan bireylerdir (Dosaliyeva 2009: 26-27).

#### **1.4.6.5. Gizli İşkolik**

Çevresindekilere sürekli çalışmayı sevmediğine inandırmaya çalışan, bununla beraber bütün enerjisini çalışmaya adanmış işkoliklerdir (Dosaliyeva 2009: 26-27).

#### **1.4.7. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi**

Kanai ve Wakabayashi işkolikliği, bu konu üzerine yaptıkları araştırma sonucunda dört gruba ayırmıştır (Zincirkıran 2013: 55).

##### **1.4.7.1. Hevesli İşkolikler**

Çalışmaktan yüksek düzeyde mutluluk duyan ve çalışmaya güdülenme hissi yüksek olan bireylerdir (Zincirkıran 2013: 55).

##### **1.4.7.2. İşinden Zevk Alan İşkolikler**

İşini yapmaktan zevk alan ancak çalışmaya karşı güdülenme hissi düşük olan bireylerdir (Zincirkıran 2013: 55).

##### **1.4.7.3. İşkolikler**

Çalışmaya karşı güdülenme hissi yüksek ancak işten zevk alma düzeyi düşük olan bireylerdir (Zincirkıran 2013: 55).

#### **1.4.7.4. İşle İlgisi Olmayanlar**

Çalışmaktan hoşlanmayan ve çalışmaya karşı güdülenme hissi düşük olan bireylerdir (Zincirkıran 2013: 55).

Kanai ve Wakabayashi'nin Japonya'da yapmış oldukları araştırmaya göre işkolik eğilimleri bireyin sağlığı ile sosyal ilişkilerini negatif yönde etkilemektedir (Altınöz ve ark. 2017: 155).

#### **1.4.8. Spence ve Robbins'in Tipolojisi**

İşkoliklikle ilgili yapılmış olan araştırmalara baktığımızda genelde Spence ve Robbins'in ortaya koyduğu işkoliklik türlerinin benimsendiği görülmektedir. Spence ve Robbins, işkolik davranışı tanımlamayı sağlayan üç boyutun olduğunu ileri sürmektedir. Bu boyutlar “Çalışmaya Bağlılık” (Work Involvement), “Çalışmaktan Hoşlanma” (Work Enjoyment), “Güdülenme Hissi” (Feeling Driven)'dir. Bu yaklaşımda bireylerin bu boyutlara yüksek ve düşük değer vermesine bağlı olarak üç işkolik tipi ve üç işkolik olmayan tipi oluşmaktadır (Burke, Mattheisen 2008: 18-19).

Spence ve Robbins çalışmaya bağlılık, çalışmaktan hoşlanma, güdülenme hissi boyutlarını göz önünde bulundurarak aşağıdaki tabloda bulunan işkoliklik tipolojisini oluşturmuşlardır (Temel 2006: 116).

**Tablo 1.4.** Spence ve Robbins İşkolik Tipolojisi

<b>İşkolik Tipi</b>	<b>Çalışmaya Bağlılık</b>	<b>Güdülenme Hissi</b>	<b>Çalışmaktan Hoşlanma</b>
<b>Hevesli Bağımlılar</b>	Yüksek	Yüksek	Yüksek
<b>Çalışma Heveslileri</b>	Yüksek	Düşük	Yüksek
<b>Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler</b>	Yüksek	Düşük	Düşük
<b>İnancını Yitirmiş Çalışanlar</b>	Düşük	Yüksek	Düşük
<b>Rahatlamış Çalışanlar</b>	Düşük	Düşük	Yüksek
<b>Meşgul Olmayan Çalışanlar</b>	Düşük	Düşük	Düşük

**Kaynak:** Temel Ayşen.“ Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 8/2: 2006:116.

#### **1.4.8.1. Hevesli Bağımlılar**

İş tatminleri ile hayat standartları yüksek seviyede olan, çoğunlukla erkek ve yönetici pozisyonunda olan bu bireyler oldukça başarılıdırlar. İş gücü devir oranları düşüktür (Temel 2006: 116).

#### **1.4.8.2. Çalışma Heveslileri**

Kendini baskı altında hisseden ve gergin çalışan tiplerdir. Genelde düşük ücretle çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Alt pozisyonlarda çalışırlar ve yoğun stres altında yaşamlarını sürdürmektedirler (Temel 2006: 116).

#### **1.4.8.3. Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler**

Az çalışmak isterler, fakat organizasyonun baskısından dolayı çok çalışırlar. Bu çalışanlar; çalışma ortamlarında pozitif bir ortam varsa işte kalmak isterler, böyle bir ortamın yokluğunda ise işten ayrılma eğilimi gösterirler. Dolgun ücretle motive

olmayan, çalışmanın bir görev olduğu bilincinde olmayan bireylerdir (Temel 2006: 116).

#### **1.4.8.4. İnançını Yitirmiş Çalışanlar**

İşlerine ve iş arkadaşlarına tamamen yabancılaşmışlardır. İş tatmini ve işine olan bağlılıkları düşük olan ve işten ayrılma istekleri yüksek olan çalışanlardır (Temel 2006: 116).

#### **1.4.8.5. Rahatlamış Çalışanlar**

Dengeli ve istikrarlı çalışan tiplerdir. İş tatminleri yüksek olan bu çalışanların sosyal hayatlarında yüksek tatmin düzeylerinin olduğu görülmektedir. Çalıştığı ortamda herhangi bir baskı hissetmeyen bu çalışanlar işte olmaktan ve çalışmaktan mutlu olmakta, işe karşı bir bağımlılık hissetmemektedirler. Sosyal hayatlarına gerekli zamanı ayırabilmektedirler. Bu çalışanlar genelde genç, profesyonel ve kalifiye elemandırlar (Temel 2006: 116).

#### **1.4.8.6. Meşgul Olmayan Çalışanlar**

İşlerine yabancılaşmış, ücret ile motive olmayan, yüksek düzeyde işten ayrılma isteği duyan, iş doyumları ve kurumdaki sorumlulukları düşük düzeyde olan çalışanlardır (Temel 2006: 116).

### **1.5. İşkolikliğin Etkileri ve Sonuçları**

İşkoliklik ile ilgili son yıllarda çok fazla araştırma yapılmış olmasına rağmen işkolikliği ve işkolik çalışanları içine alan kapsamlı bir bilimsel tanımın ve bölümlendirmenin yapılmamış olması işkoliklik kavramı ile ilgili araştırma yapan yazarların ortak bir noktada buluşmasına engel olmaktadır. Bu durumun tek sebebi ise işkolikliğin altında yatan birden fazla nedenin bulunmasıdır. Bazı çalışanlar bireysel nedenlerden işkolikleşirken, bazı çalışanlar ise örgütsel nedenlerden dolayı işkolik bir birey haline gelmektedir (Arslantaş vd. 2016: 12-13).

Aşırı çalışmanın sonucu olarak, işkolikliğin bireye bir takım etkileri olmaktadır. Bunlar; fizyolojik, psikolojik, örgütsel ve sosyal etkilerdir. Bu etkiler Tablo 1.5'te açıklanmaktadır.



**Tablo 1.5.** İşkolikliğin Belirlenen Etkileri

<b>Boyutlar</b>	<b>Etkileri</b>
<b>Fizyolojik Etkiler</b>	Tansiyon, bağışıklık sisteminin zayıflaması, fiziksel yorgunluğun artması, aşırı dalgınlık, cinsel istekte azalma, kalp rahatsızlıkları, ilaç bağımlılıkları, mide rahatsızlıkları, soğuk algınlıklarında artış
<b>Psikolojik Etkiler</b>	Depresyon, stres, sinirlilik, suçluluk hissi, sabırsızlık, sürekli endişeli olma hali, karamsarlık, savunma güdüsünün ön plana çıkması, işi kendi kendine zorlaştırma
<b>Sosyal Etkiler</b>	İnsanların kendisine yardım etmediğini düşünme, arkadaşlarla birlikte olma ve eğlenme isteğinin azalması, çevreye karşı duyarsızlaşma ve tahammülsüzlük, çevresini sürekli eleştirme hali, aile bağlarının zayıflaması, aile bireylerine ve arkadaşlarına karşı ilgisizlik
<b>Örgütsel Etkiler</b>	İşe gelmeme, işten erken ayrılma, iş performansının azalması, işle ilgili konuları unutma, iş arkadaşlarına karşı güvensizlik

**Kaynak:** Bardakçı Salih ve Baloğlu Mustafa. “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri”. Eğitim ve Bilim Derneği. 37/164: 2012: 48.

İşkolikliğin sonuçları açısından araştırma bulguları da tutarlı değildir. Araştırmacıların bir kısmı işkolikliği pozitif bir durum olarak değerlendirirken, bir kısmı ise negatif bir durum olarak değerlendirmektedir. Machlowitz yaptığı nitel çalışmada 100’den fazla işkolik çalışanı incelemiş; onların durumlarından oldukça memnun ve verim düzeyleri yüksek çalışanlar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna karşılık işkolikliği negatif bir durum olarak değerlendirenler işkolik çalışanları; çalışma ortamında huzursuzluk çıkaran, işini düzgün yapmayan, mutsuz ve obsesif kişiler olarak görmektedirler (Kasap, Canbaz: 44).

İşkoliklik, bireylerde farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Bu sonuçlar; psikolojik, fizyolojik, sosyal ve örgütsel sonuçlardır.

### **1.5.1. Fizyolojik Sonuçlar**

Bireyin iş ortamındaki işkolik eğilimleri ile sağlık problemleri arasında yapılan araştırmalarda pozitif ilişki bulunmuştur (Naktiyok, N.Karabey 2005: 184).

McMillan vd.'ne göre işe karşı yüksek düzeyde bağımlılık yaşayan bireyler daha fazla sağlık sorunları yaşayabilmektedirler. Bu bireyler, işlerine yoğunlaşmak için küçük sağlık sorunlarını önemsemeler ve bunun sonucunda daha önemli sağlık sorunları ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Balkaya vd. 2016: 37).

Klaft ve Kleiner işkolik olan bireylerin çok fazla stres altında yaşadıklarını ve bundan dolayı bu bireylerin devamlı kalp rahatsızlıkları yaşadıklarını belirtmektedir. Becker ve Murphy işkolik bireylerin aşırı çalışmalarından dolayı miyop (myopic) olduğunu belirtmektedir (Temel 2006: 119-120).

İşkolik davranışlar sonucunda ortaya çıkan sağlık problemleri kültürlere ve ülkelere göre de farklılık göstermektedir. Amerika'nın kuzeyinde bulunan işkolik bireylerin sağlıkla ilgili problemlerinin daha fazla olduğu görülürken, Japonya'daki işkolik bireylerin sağlıkla ilgili problemlerinin çok daha az olduğu görülmektedir (Temel 2006: 118).

### **1.5.2. Psikolojik Sonuçlar**

İşkolik bireyler işte olmadıkları zamanlarda dahi iş ile ilgili konuları düşünmekte ve gereğinden fazla çaba göstermeye kendilerini mecbur hissetmektedirler. Bu durum, bireyin psikolojik stres ve duygusal tükenme yaşamasına neden olarak ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilemektedir (B. Gürel, Altunoğlu 2016: 1433).

Duygusal tükenme aşamasında olan işkolik bireyler, iş ve sosyal yaşamındaki insanların problemlerini çözmede kendini yetersiz hissetmekte, bunun sonucunda birey sosyal ilişkilerini en aza indirerek asosyal olma yolunda ilerlemektedir. Öte yandan yoğun stres altında yaşayan bazı işkolik bireyler ise, hayatlarında stresin önemli bir yerinin olduğunu, olması gerektiğini ve motive edici bir unsur olduğunu düşünmektedirler (Temel 2006: 119-120).

### **1.5.3. Sosyal Sonuçlar**

İşkolik bireylerin zamanının ve enerjisinin büyük bir bölümünü işlerine ayırmaları ailevi ve sosyal ilişkilerinin zayıflamasına neden olmaktadır (Yüksekbilgili, Akduman 2014: 422). Son yıllarda yapılan bilimsel araştırmalara

bakıldığında işkoliklik aile hayatını daha kırılgan hale getirmekte, eşlerin yanı sıra çocukları da olumsuz olarak etkilemektedir (Günbeyi, Gündoğdu 2010: 60). İşkolik olan ebeveynlerin çocukları daha fazla depresyon ve endişeyle dolu bir hayat yaşamaktadırlar. Yine işkolik olan bireylerin, işkolik olmayanlara göre boşanma oranları daha fazla ve evlilikle ilgili olumlu düşünceleri daha azdır (Kesen 2015: 55).

İşkolikliğin bireyin aile ve sosyal hayatını olumsuz yönde etkilemesinin nedenlerinden biri ise; zamanla kişilik özellikleri değişen ve daha egoist bir hale gelen işkolik bireyin, işyerinde çalışma arkadaşlarıyla yaşadıkları sıkıntıları aile ortamına taşıyarak hane bireyelerine karşı da egoistçe davranışlar sergilemeye başlamasıdır (Günbeyi, Gündoğdu 2010: 60).

Bu gibi nedenlerden ötürü işkolik bireylerin iş-yaşam dengesi kurmakta zorluk çektikleri ve kendileri ile birlikte yaşadığı insanları mutsuz ettikleri görülmektedir (Altun Dilek, Yılmaz 2016: 38).

#### **1.5.4. Örgütsel Sonuçlar**

İşkoliklik bireylere etki etmenin yanında, örgüt açısından da önemli sonuçlara neden olmaktadır. Bazı araştırmacılar işkolikliğin örgütsel açıdan olumlu sonuçlar doğurduğunu, bunun sonucunda da işkolik bireylerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğunu savunmaktadırlar. Bazı araştırmacılar ise, işkolikliğin olumsuz sonuçlarının olduğunu savunmakta, işkolikliği düşük iş tatmini ile sonuçlanan bir bağımlılık olarak tanımlamaktadırlar (Ölçer 2005: 125).

İşkolik bireyin kendini işine adanması aile, sosyal ve iş hayatındaki insanlardan uzaklaşmasına ve yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda işkolik bireyler aşırı stres altında yaşamakta ve bununla beraber tükenme belirtileri göstermektedirler. İşkolik bireylerin bu gibi problemler yaşaması örgüt içindeki performansının azalmasına, sağlıkla ilgili problemlerinin ve işyerinde meydana gelen iş kazalarının artmasına neden olmaktadır (Akar 2015: 407).

#### **1.6. İşkoliklikle Başa Çıkma Yöntemleri**

Yapılan araştırmalarda yüksek düzeyde ve uzun süreli bir işkoliklik durumunun çalışan üzerindeki olumsuz etkileri değerlendirildiğinde, bireye vereceği

zararlardan dolayı uzun vadede çevreleri ve kurumları için dezavantaja dönüşebilmektedir (Uğurlu, Şahin 2018: 1869).

İşkoliklik bir tür bağımlılık olarak değerlendirildiğinden dolayı bireyler zamanla daha çok işkolik davranış gösterirler. Bunun sonucu olarak da işkolik bireyler fizyolojik ve psikolojik sağlık sorunlarından dolayı sağlık kuruluşlarına başvurumaktadırlar. Yapılan araştırmalarda işkoliklikle başa çıkmaya yönelik farklı birçok çözüm ortaya konulmuştur.

Fassel ve Shaef (1989) işkolik davranışların azaltılmasına veya önlenmesine yönelik yöneticilere düşen görevleri tartışmışlardır. Bunlar:

- İşkoliklik ödüllendirilmemeli
- İşkolik bireylerin fazla çalışmalarının önüne geçmek için tatile çıkmaları teşvik edilmeli
- İş güvenliği ile ilgili eğitimler verilmeli ve gerekli tedbirler alınmalı
- Bireylerin aşırı iş yükü azaltılmalı (Erkmen 2013: 24).

Haas (1991), yöneticilerin yönlendirmeleri ile işkolik bireylerin davranışlarının değişebileceğinden bahsetmektedir. İşkolik bireylerin çok çalışma isteklerini, yeni bir çalışma sistemi geliştirerek düzenli bir hale getirerek işkoliklikle mücadele sağlanabilir. Yöneticiler, kısa ve uzun süreli görevler belirleyerek işkolik bireylerin çalışma davranışlarını ve sürelerini kontrol altına alabilirler. Aynı zamanda işkolik bireylerin yetki verme ve takım çalışması yapma gibi davranışlar göstermesine yardımcı olabilmektedir. Yöneticiler özellikle işkolik bireylerle her günün sonunda toplantı yaparak ertesi gün yapılacak olan çalışmaların planlarını yapabilirler. Ayrıca yöneticiler iş çıkış saatlerini düzenleyerek, işkolik bireylerin zamanında işten ayrılmalarını teşvik etmelidirler. Bununla birlikte yöneticiler, işkolik bireyin ailesinin de bulunduğu organizasyonlar düzenleyerek, bireyin hem ailesine vakit ayırmasına hem de iş dışında sosyal aktivitelerde bulunmasına yardımcı olmalıdırlar (Temel 2006: 123-124).

En başta Amerika ve başka birçok ülkede işkoliklik yaygın ve önemli bir problem olarak görülmektedir. Japonya'da 60-70 saat çalışan bireylerin %10'unun fazla çalışmadan hayatını kaybettiği (Karashi) ve yılda 10.000 civarında çalışanın ise aşırı çalışmadan dolayı intihar ettiği (Karojisatsu) belirtilmektedir. Bununla birlikte

birçok batılı ülkenin artık işkolik bireylerle çalışmak istemedikleri görülmekte ve işkoliklik artık işten çıkarılma sebebi olarak sayılmaktadır. Bunun üzerine bazı Avrupa ülkelerinde işkoliklikle mücadele etmek ve işkolik bireylerin tedavilerini sağlamak için birçok dernek kurulmuştur (Ölçer 2005: 138).

Sonuç olarak işkoliklikle başa çıkma konusunda bireye, aileye ve örgüte çeşitli roller düşmektedir. Burada önemli olan bireyin işkolik olduğunun farkına varması ve gerek psikolojik gerekse fizyolojik yardım almayı kabul etmesi gerekmektedir.

### 1.7. İşkoliklik İle İlgili Yapılmış Alan Çalışmaları

Aşağıdaki tabloda işkoliklik ile ilgili yapılmış olan alan araştırmaları yer almakta ve araştırmaların yazarı, yayın yılı, örnek kütlesi ve içerikleri ile ilgili bilgiler verilmektedir.

**Tablo 1.6.** İşkoliklik İle İlgili Yapılmış Alan Çalışmaları

Yazar	Yayın Yılı	Örnek Kütle	İÇERİK
Machlowitz	1980	100 İşkolik Çalışan	Yapılan araştırmada çalışanların iş tatminlerinin ve verimliliklerinin yüksek olduğunu sonucuna varılmıştır.
Spence Robbins	1992	291 Çalışan	Yapılan araştırmada işkolikliğin alt boyutları ve sonuçları test edilmiş olup; katılımcıların mükemmeliyetçi bir yapıda oldukları, çok fazla iş stresi yaşadıkları bununla beraberde sağlık şikayetlerinin de arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır.
Robinson, Post	1994	50 Yeni Mezun Öğrenci	İş bağımlılığı risk testinin geçerliliği incelenmiş olup; işkolik öğrencileri beş boyutta sınıflandırılabilceği sonucu ortaya konulmuştur.
Kanai ve arkadaşları	1996	962 Japon İşadami	Spence ve Robbins'in üç boyutundan sadece İG ile İZA boyutlarının geçerli olduğunu, işe bağlılık boyutunun geçerli olmadığını ve kişilerin sağlık şikayetleri olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.
Robinson, Post	1997	107 İşkolik Çalışan	İşkoliklik ve iş-aile ilişkisini incelemek üzere yapılan çalışmada işkoliklerin ailevi problemleri çözme yeteneklerinin, aile bireyleri ile olan iletişimlerinin, ailedeki sorumlulukları konusundaki yaklaşımlarının negatif yönlü olduğu sonucuna varılmıştır.

Burke	1999	530 Yüksek Lisans Mezunu	İşkoliklikte cinsiyet farklılıklarının incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada işkolikliğin alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişki görülmemiştir.
Robinson	1999	363 Lisans Öğrenci	Yapılan çalışmada iş bağımlılığı risk testinin geçerliliği incelenmiş sonuç olarak katılımcılarda kaygı (anksiyete) bozukluğu ve A tipi davranış özellikleri görülmüştür.
Robinson, Carrol	1999	207 Lisans Öğrenci	İşkoliklik tarama ölçeğinin çocuklarda geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiş, yapılan çalışmada ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Bonebright ve arkadaşları	2000	171 İleri Teknoloji Çalışanı	İşkolikliğin sonuçlarının incelenmesine yönelik yapılan çalışmada işkolik bireylerin işleri ile sosyal hayatları arasında bir çatışması olduğu, yaşam tatminleri ve amaçları hususunda ise pozitif veriler elde etmişlerdir.
Burke	2000a	530 Yüksek Lisans Mezunu	İşkoliklikle medeni durum arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada, evli olan kişiler ile boşanmış olan kişiler arasında herhangi bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir.
Burke	2001a	530 Yüksek Lisans Mezunu	İşkolikliğin sonuçlarının incelenmesine yönelik yapmış olduğu çalışmada katılım sağlayan bireylerin işinden tatmin olmadığı, işkolik davranışlara sahip olmadığı ve işten ayrılma düşüncesinin olmadığı görülmüştür. Diğer yandan ücret artışı ve ekstra ücretler ile işinde yükselme beklentisinin pozitif yönde olduğu şeklinde veriler elde edilmiştir.
Burke	2001b	67 Yönetici	Spence ve Robbins işkoliklik ölçeğinin tekrar testlerinin geçerliliğinin değerlendirilmesi için yapılan bu çalışmada katılım sağlayan bireylerin iki buçuk ay arayla ölçülen işkolikliğin alt boyutları ile olan ilişkisinin birbirine benzer özelliklere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Peiperl, Jones	2001	174 Yüksek Lisans Öğrenci	Çok çalışma ile işkoliklik arasındaki ilişkinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan çalışmada, işkolikler ile çok çalışanlar karşılaştırıldığında hem tazminat hem de kariyer açısından işkoliklerin daha memnun oldukları görülmüştür.
Kanai, Wakabayashi	2001	4621 Japon Çalışan	Bu çalışmada Workbat ölçeğinin Japonlara uyarlanmış versiyonu kullanılmış olup iş stresi unsurları ile işkoliklik eğilimleri arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca mavi yakalı çalışanların diğer meslek türlerine göre daha az işkoliklik eğilimi gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Burke, Köksal	2002	60 Türk Yönetici ve Uzman	İşkolikliğin geçmişini ve sonuçlarını incelemeye yönelik yapılan bu çalışmada Workbat ölçeğinin geçerliliği kabul edilmemiş iki boyutlu olan ölçek kullanılmıştır. Bu iki boyuta göre değişen işe katılım sağlama, işte zaman geçirme, mükemmeliyetçi yapı, inanç, değer ve korku gibi kavramlarla ilgili anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.
Burke ve arkadaşları	2002	870 Norveçli Yönetici	Workbat ölçeğinin psikometrik özellikler ile faktör yapısının analizinin yapıldığı bu çalışmada, işkolikliğin alt boyutlarının kabul edilebilir güvenilirlik değerleri ile desteklenebileceği sonucuna ulaşılmıştır.
Flowers, Robinson	2002	107 Gönüllü İşkolik ve 107 Gönüllü Çalışan	İş bağımlılığı risk testinin geçerliliğinin incelenmesine yönelik yapılan bu çalışmada testin alt boyutları desteklenmemiş olup onun yerine kullanılan Workbat ölçeğinden daha sağlıklı sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan analizde workbat ölçeğinin kişilerin işkoliklik durumlarını %89 daha doğru ölçtüğü ortaya çıkmıştır.
McMillan ve diğerleri	2002	320 Farklı Sektörde Çalışan	Workbat işkoliklik ölçeğinin geçerlilik analizi yapılan bu çalışmada ölçekten güvenilir sonuçlar elde edilememiştir. Bu yüzden çalışmada iki boyut kullanılmıştır. Bu iki boyut arasında farklı etkilerinin olduğu gözlenmiş iş doyumu, motive olma, iş katılımı oranı ve çalışma süreleri ile anlamlı ilişkilerinin olduğu görülmüştür.
McKay	2004	Okul Yöneticisi	Yapılan bu çalışmada okullarda yöneticilik yapan bireylerin %43'ünün işkolik olduğu görülmüş ve bu bireylerin birçoğunun işten arta kalan zamanlarında işle alakalı olduğu tespit edilmiştir.
Burke	2004	145 İşletme Lisans Öğrencisi	Para kazanma arzusu, kişinin kendine olan saygısı ve işkoliklik arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, işkoliklik ile para kazanma arzusu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, kişinin kendine olan saygısı ile de negatif yönde ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir.
Burke, Mathiesen	2004	211 Norveçli Gazeteci	İşkolikliğin geçmişi ve sonuçlarının incelenmesine yönelik yapılan bu çalışmada işkolikliğin olumlu ve olumsuz etkileri olduğu gibi bitkinlik ve alay edilme gibi sonuçlarının olduğu da gözlenmiştir.
Burke ve diğerleri	2004b	171 Üst Düzey Yönetici	İşkolikliğin ilişkili olduğu yeni unsurların incelenmesine yönelik yapılan bu çalışmada işkolikliğin A tipi davranış özellikleri ile anlamlı ilişkileri olduğu görülmüş ve ayrıca elde edilen veriler daha önceki çalışmaları kısmen desteklemektedir.
Kart	2005	175 Çalışan	WORKBAT ölçeğinin Türk versiyonunun faktör yapısı, geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapıldığı bu çalışmada ölçeğin iki boyutunun kullanıldığı Spence ve Robbins'in işkoliklik ölçeğinin üç boyutunu desteklemediği ve A tipi kişilik özellikleri ile benzer özellikler taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Naktiyok ve Karabey	2005	182 Öğretim Üyesi	İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada bu iki kavram arasında %99 oranında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Aziz ve Zickar	2006	174 Tecrübeli Çalışan	İşkoliklik ile yaşam tatmini ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada işkolik bireylerin yaşam tatminsizliği olduğu ve yüksek seviyede iş-yaşam dengesizliği yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.
Bardakçı	2007	203 Okul Yöneticisi	Araştırma sonucunda eğitim yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ile internet tutumları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumları cinsiyet ve görev değişkenlerine göre değişmezken branş, yaş, kıdem yılı, çalıştığı kurum, öğrenim ve medeni durumu, günlük internet ve bilgisayar kullanma süresi ve internet kullanım amaçlarının çokluğu değişkenlerine göre değişiklikler göstermektedir.
Dewilde vd.	2007	2759 Belçikalı İşçi	İşkolikliği bireysel ve örgütsel açıdan inceleyen bu çalışmada işkolikliğin bireylerin ve örgütlerin performansları üzerinde etkili olduğu gözlenmiştir.
Dosaliyeva	2009	319 Banka Personeli	İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisinin belirlenmesine yönelik yapılan bu çalışmada bu iki kavramın alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.
Huang vd.	2010	1235 Tayvanlı İşçi	İşkoliklik ölçeğinin Çin versiyonunun psikometrik özelliklerine yönelik yapılan bu çalışmada, daha önce yapılmış olan çalışmaları destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir.
Akın ve Oğuz	2010	227 Öğretmen	İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada işkoliklik cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık göstermezken yaşa göre farklılık gösterdiği görülmüştür.
Bashan	2012	348 İdari Personel	İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik otomotiv sektöründe yapılan çalışmada bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişki görülmüş olup, işkolikliğin tükenmişliğe etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
Akyüz	2012	59 Üniversite Personeli 76 Avukat	İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için yapılan bu çalışmada, iki kavramın birbirleriyle güçlü bir ilişkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.
Özdemir	2013	352 Sınıf Öğretmeni	İşkoliklik eğilimlerini incelemeye yönelik yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca yaşı genç olan öğretmenlerin işten zevk alma, işe güdülenme eğilimlerinin yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.



Erkmen	2013	205 Banka Personeli	İşkoliklik ile esenlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada esenlik alt boyutlarının tamamı ile anlamlı bir ilişki ve pozitif yönde katkısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Kulaklıkaya	2013	215 Akademik Personel	İşkoliklik, tükenmişlik sendromu ve iş yükü algısını incelemeye yönelik yapılan çalışmada, DT, D ve KB düzeylerinin düşük, sosyal beceri düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca akademisyenlerde işkoliklik eğiliminin de bireysel iş yükü algısının da orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.
Başaran	2013	213 Akademik Personel	İşkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan bu çalışmada; yaş, medeni durum, idari göreve sahip olma, akademisyenlikte çalışma süresi ve başka üniversitede çalışma isteği ile her iki ölçeğin bazı alt boyutları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bunun yanında işkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkisi tespit edilmiştir. İşten zevk alma alt boyutunun toplam tükenmişliği negatif etkilediği, işe güdülenme hissini ise pozitif etkilediği görülmektedir. İşkolik olan akademisyenlerin, sürekli çalışma eğilimi ve yaptığı işi eğlenceli bulmama durumu tükenmişliği artırma yönünde etkilemektedir. Akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik boyutlarının cinsiyet değişkeni yönünden farklılaşmadığı görülmektedir.
Salihoğlu	2014	357 Banka Çalışanı	İşkolik bireylerin kariyer hayatlarını incelemeye yönelik bankacılık sektöründe yapılan çalışmada, bireylerin kariyer anlamında hem kendilerine hem de çalıştıkları örgüte faydalı olacak kararlar aldığı görülmüştür.
Sönmez	2014	202 Hastane Personeli	İşkoliklik ile sağlıklı yaşam biçimi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine yönelik yapılan çalışmada katılım sağlayan bireylerin işkoliklik envanteri toplam puanı ve işten zevk alma alt boyutu toplam puanı yüksek bulunmuştur. İşkoliklik envanteri toplam puanı ile sağlıklı yaşam biçimi davranış ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.
Aydoğan	2014	1915 Akademik Personel	İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan bu çalışmada, çalışmaya katılanların işkoliklik düzeyleri değerlendirildiğinde İZA ve İG seviyelerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların orta derecede işkolik olduğu söylenebilir.
Serçeoğlu	2014	317 Otel Personeli	Konaklama işletmelerinde görev yapan personelin işkoliklik eğilimleri ve hizmet odaklılık ilişkisi belirlenmeye çalışılan bu çalışmada çalışmaya katılım sağlayan bireylerin işkoliklik ve hizmet odaklılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yalçın	2016	449 Sağlık Personeli	Sağlık çalışanlarında kişilik tiplerinin işkoliklik üzerine etkisinin incelenmesine yönelik yapılan bu araştırmada, kişiliğin beş alt boyutu olan dışadönüklük, özdenetim, yumuşak başlılık, gelişime açıklık ve duygusal dengelilik ile işkoliklik genel puanlarının arasındaki açıklayıcılık gücünün güçlü olduğu tespit edilmiştir.
Kurt	2018	222 Avukat	İşkolikliğin iş-aile çatışmasına etkisi üzerine yapılmış olan bu çalışma sonucuna göre avukatların kendilerini işkolik ve iş-aile çatışması yaşayan bireyler olarak tanımlamadıkları görülmektedir. Bununla birlikte çalışılan yer, eğitim düzeyi gibi değişkenlere bağlı olarak işkoliklik ve iş-aile çatışması yaşayabildikleri görülmektedir.
Enki	2019	220 Aile Sağlığı Merkezi Çalışanları	Duygusal emek ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan bu araştırma sonuçlarına göre katılımcıların mesleki tecrübeleri, çalışma yılı açısından yapılan incelemelerde çalışma yılı duygusal emeği etkilememektedir.

**Kaynak:** Yalçın, Begüm. Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tiplerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Isparta.2016:87-91.(Tablonun bir bölümü Yalçın'ın çalışmasından esinlenerek yapılmış geriye kalan kısmı ise sonradan eklenmiştir).

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik kavramı, dilimize Avrupa dillerinden geçmiştir. Tükenmişlik kavramının kökeni Fransızcadaki, “abbaissement”, Almandadaki “erschöpfung” ve İngilizcedeki “burnout” sözcüklerine dayanır. İlk olarak Freudenberger (1974) tarafından “...başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlanan tükenmişlik kavramı, sonraki yıllarda birçok araştırmacı tarafından farklı açılardan ele alınarak çeşitli tanımları yapılmıştır (Kulaklıkaya 2013: 18).

Tükenmişlik ile ilgili literatürde en fazla kullanılan tanım, konuyla ilgili birçok çalışma yapmış ve Tükenmişlik Envanterini geliştirmiş olan Maslach’a aittir. Maslach (1981) tükenmişliği, insanlarda ortaya çıkan bedensel bitkinlik, kronik yorgunluk, özsaygının yitirilmesi, çaresizlik ve umutsuzluk gibi duyguları ortaya çıkaran; kişinin yaptığı işe, sosyal ve örgütsel hayata karşı gösterdiği olumsuz davranışları kapsayan fiziksel ve ruhsal boyutlu bir sendrom olarak tanımlamıştır (Taysı 2012: 4).

Farklı bir tanıma göre: Tükenmişliğin, kişilerin hem iş hem de hayatlarındaki doyum düzeylerini azaltacağı belirtilmiş ve tükenmişlik yaşayan çalışanın işine karşı olan ilgisinin zamanla azalacağını, bir süre sonra kendinden ve yeteneklerinden şüphelenmeye başlayarak beklenmedik davranışlar göstermeye başlayacağı söylenmiştir (Kutanis, Karakiraz 2013: 14).

Cherniss (1980) ise tükenmeyi, çok fazla stres altında çalışmak durumunda kalan bireyin yaşamış olduğu iş doyumsuzluğu neticesinde, yaptığı işten soğuması ve ruhsal yönden yıpranması olarak tanımlar. Cherniss (1980) tükenmişliğin beklentiler ile kaynaklar arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bir süreç olduğunu belirtmektedir. Tükenmişlik, bu dengesizlik sonucunda bireyin yaşamış olduğu endişe, bıkkınlık ve yorgunluk gibi hislere karşı bir tepki olarak da ortaya çıkabilmektedir (Demir 2015: 6).

Genel bir tanım yapacak olursak: Tükenmişlik, bireylerin yaptıkları işlere karşı duyarsızlaşması, duygusal ve fiziksel yönden kendini yetersiz hissetmesi olarak tanımlanabilir.

## **2.1. Tükenmişliğin Belirtileri**

Tükenmişliğin yapılan tanımlarına bakıldığında, tükenmişliğin farklı yönlerine odaklanıldığı görülmektedir. Tükenmişlik, yaşanan stres sonucunda oluşan sürece ve strese karşı geliştirilen çeşitli davranışların bir araya gelmesi ile ortaya çıkan karmaşık bir durum olarak ele alınmaktadır. Tükenmişlik, çok sayıda ve karmaşık bozukluk belirtilerini içermektedir. Tükenmişliğin çok fazla belirtisinin olması sinsice ve yavaşça ortaya çıkması, yaşanan süreçlerin bireyden bireye farklılık göstermesi tükenmişliği karmaşık hale getiren en önemli etkidir. Tükenmişliğin belirtileri davranışsal belirtiler, duygusal (psikolojik) belirtiler ve fiziksel belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Yıldırım 2010: 62).

### **2.1.1. Davranışsal Belirtiler**

Bu belirtiler, diğer belirtilere göre çevredeki insanlar tarafından daha kolay gözlenebilen belirtilerdir. Bu belirtiler; başarısız olma, işini zamanında yapmama ve erteleme, işe geç kalma, mazeretsiz işe gelmeme, işten ayrılma ve transfer olma çabası, verilen hizmetin kalitesinde bozulma, iş ve sosyal çevresindeki ilişkilerde bozulma, iş kazalarında artış, çalışma arkadaşlarına ve hizmet verilen bireylere karşı alaycı tavırlar sergileme, işe olan ilgide azalma, kuruma olan bağlılıkta azalma şeklindedir (Kaçmaz 2005: 30).

Tükenmişliğin diğer davranışsal belirtileri şu şekilde sıralanabilir:

- Öfke kontrolü eksikliği ve ani parlamalar
- Yaptığı işten ruhen ve bedenen uzaklaşma hatta nefret etme
- Birçok konuya şüpheyile yaklaşma
- Alıngan olma ve başarılarının görmezden gelindiğini düşünme
- İş tatminsizliği ve iş yavaşlatma
- Alkol ve sakinleştirici ilaç kullanımının artması
- Kendine olan saygısını ve güvenini kaybetme
- Dikkatsizlik, unutkanlık, dalgınlık

- Kendisini soyutlama isteği, yalnız kalma arzusu
- Çalışma hevesinin kırılması ve konsantrasyon eksikliği
- İş ile ilgilenmek yerine başka uğraşlar içinde olma
- İş yerinde düzensizlik ve karışıklık (Doğuyurt 2013: 43-44).

### **2.1.2. Duygusal (Psikolojik) Belirtileri**

Tükenmişliğin duygusal belirtisi diğer belirtilere göre anlaşılması daha zor belirtidir. Bireyden bireye farklılık göstermekle birlikte yaygın olarak görülen belirtiler; duygusal bıkkınlık, uzun süren sinirlilik hali, kırılgnalık, anksiyete, huzursuzluk, sabırsızlık, özgüven eksikliği, kendini değerli görmeme, eleştiriye kapalı olma, kararsızlık, tatminsizlik, kapana sıkışmış hissi, ağlama atakları, işte ve insanlarla vakit geçirmekten zevk alamamak, ümitsizlik ve cesaretsizlik duygularını hissetmek şeklinde sıralanabilir (Güler 2016: 14).

Tükenmişliğin diğer duygusal belirtileri şu şekilde sıralanabilir:

- Ailevi sorunlar
- Uyku düzeninde bozukluk
- Depresyon hali
- Ruhsal hastalıklar
- Engellenmiş ve suçluluk hissileri
- Yabancılaşma
- Bunalım
- Paranoid düşüncelere kapılma
- Gereğinden fazla olaylara karşı hassasiyet gösterme
- Kaba ve nezaket dışı davranış gösterme
- Aniden gelişen duygu ve davranış bozuklukları (Doğuyurt 2013: 44).

### **2.1.3. Fiziksel Belirtiler**

Freudenberger ve Richelson'a (1981) göre tükenmişlik sendromu görülen çalışanlar çoğunlukla; iş yaşantılarının ilk dönemlerinde becerikli, özgüvenli, enerjik, iş için hevesli, fazla mesai yapan, uykusuz kalsa dahi yüksek performans sergileyen kişilerdir. Zamanla çeşitli sebeplerle bu kişilerin metabolizmalarının çalışma düzeni

bozulmakta, böylelikle enerji tükenmesi ortaya çıkmaktadır. Kişilerin işe ve yakınlarına yansıttıkları enerjinin tükenmesi, fiziksel problemlerin ortaya çıkmasına da sebep olabilmektedir. Tükenmişlik, bedensel yönde ilk olarak ufak belirtilerle kendini göstermektedir. Bu belirtiler baş ağrısı, uyku problemleri, yorgunluk, bitkinlik, uyuşukluk gibi durumlardır (Çığışar 2018: 24).

Tükenmişliğin diğer fiziksel belirtileri şu şekilde sıralanabilir:

- Dikkat dağınıklığı yaşanması
- Migren atakları yaşanması
- Cinsel isteksizlik ve iktidarsızlık yaşanması
- Solunum yetersizliği ve astım belirtileri görülmesi
- Deri hastalıklarının görülmesi
- Aşırı kilo kaybı yaşamak
- Kronik kas ağrıları yaşamak
- Yüksek kolesterol ve şeker hastalığının görülmesi
- Kalp rahatsızlıkları ve hipertansiyonun görülmesi
- Sürekli yaşanan soğuk algınlığı ve gripler
- Sindirim sisteminde meydana gelen rahatsızlıklar
- Vücudun enfeksiyonlara karşı direncini yitirmesi
- Unutkanlık (Doğuyurt 2013: 42-43).

## **2.2.Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler**

Günümüzde yoğun çalışma şartlarından ötürü bireylerin hayatlarında sıklıkla görülebilen bir kavram olan tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları bireylerin kendilerinden kaynaklanan kişisel faktörler olarak karşımıza çıkarken, bazıları ise bireyin içinde bulunduğu çevreden dolayı ortaya çıkan örgütsel faktörlerdir.

Çalışma hayatının en önemli faktörlerinden biri olan tükenmişliğe neden olan faktörlerin öğrenilmesi, tükenmişliğin daha iyi tanımlanmasını ve bu sayede tükenmişlik ile mücadele edilmesini kolaylaştırması açısından oldukça önemlidir. Tükenmişliğe neden olan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında açıklanmaktadır.

### **2.2.1. Bireysel Faktörler**

Tükenmişliğe neden olan bireysel faktörler, bireylerin sahip olduğu özellikler bazı durumlarda tükenmişliğe zemin hazırlayan, tükenmişliği artırabilen faktörler olarak karşımıza çıksa da bazı durumlarda tükenmişliği ve tükenmişliğin etkilerini azaltıcı faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişliğe etki eden bu faktörler; eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, kişilik yapısı ve beklentiler ile medeni durumdur (Temelli, Şendurur 2018: 383). Aşağıda tükenmişliğe etki eden faktörler sıralanmıştır.

#### **2.2.1.1. Eğitim Düzeyi**

Bireylerin eğitim düzeyleri ile tükenmişlik arasındaki ilişki karmaşık bir yapıya sahiptir. Bazı araştırma sonuçlarına göre bireyin eğitim düzeyi arttıkça tükenmişliğin alt boyutları ile mücadelede daha başarılı olduğu gözlemlenmiştir. Bazı araştırma sonuçlarına göre ise, bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça mesleklerine olan beklentileri daha da artmakta ve bu beklentilerin karşılanmama durumu ise tükenmişliğin yaşanma olasılığını artırmaktadır. Ayrıca, üniversite eğitimi almamış bireylerin daha az tükenme yaşadığı sonucuna da ulaşılmıştır (Başaran 2013: 31).

#### **2.2.1.2. Yaş**

Yapılan birçok araştırmaya göre yaş ile tükenmişlik arasında olan ilişki oldukça açıktır. Tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik mesleğin ilk yıllarında ortaya çıkmaktadır. Yani, genç yaştaki çalışanların mesleğe ilk başladıkları dönemlerdeki beklentilerinin daha yüksek olması daha çok tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır. İş hayatına yeni başlayan bireylerde görülen bu tükenmişlik çalışanları işten ayrılmaya zorlamaktadır. Friedman ve Lotan (1985), tükenmişliğin yaş ve tecrübe ile artmakta olduğunu; özellikle 40'lı yaşlardan sonra tekrar gerilediğini belirtmektedirler. Yaş ilerledikçe ve tecrübe kazandıkça tükenmişlikle mücadele etme becerileri kazanan çalışanların yaşadığı tükenmişlik de azalmaktadır (Gürboyoğlu 2009: 73).

### 2.2.1.3. Medeni Durum

Bireylerin medeni durumları da tükenmişliği etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Yapılan araştırmalara göre bekarlar ve boşanmış kişiler ile çocuk sahibi olmayan ailelerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Başaran 2013: 31). Evlilerin daha az tükenme yaşama sebepleri şu şekilde sıralanabilir;

- Evli kişilerin dengeli, istikrarlı ve ruhsal yönden olgun bir yapıya sahip olmaları
- Eşlerin ve çocukların bireyi sorumluluk sahibi biri yapması
- Aile üyelerinin sevgisinin ve desteğinin bireyin işi ile ilgili sorunlarla başa çıkmasında yardımcı olması
- Evli olan bireylerin ücret, kariyer ve iş güvenliği gibi kavramlara daha realist ve ciddi yaklaşması
- Bireyin ailenin takdirini ve beğenisini kazanmış olması, iş çevresinden beklediği talepleri azaltmaktadır (Gürboyoğlu 2009: 74).

### 2.2.1.4. Cinsiyet

Yapılan araştırmalarda cinsiyetin tükenmişliğe olan etkisinde farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bazı araştırmacılar tükenmişliğin erkekler arasında daha yaygın olduğu görüşünü savunurken, bazı araştırmacılar kadınlarda daha yüksek oranda tükenmişliğin olduğu görüşünü savunmaktadırlar. Yapılan araştırmalardaki çıkan bu farklı sonuçların nedeni, kadın ve erkeklerin biyolojik farklılıklarından ziyade; psikolojik farklılıklarının tükenmişlik üzerinde daha fazla etkili olmasıdır (Güler 2016: 17).

Aynı çalışma ortamında bulunan kadın ve erkek çalışanlar arasında ileri düzeyde rekabet olduğu durumlarda, kadınlarda ortaya çıkan tükenmişlik algısı erkeklere oranla daha fazladır. Buna neden olan ise; bazı kadın yöneticilerin erkekler kadar başarılı görünmek istemeleri, güçsüzlüğü ve başarısızlığı gururlarına yedirememeleridir (Gürboyoğlu 2009: 73).



### **2.2.1.5. Kişilik Yapısı ve Beklentiler**

Kişilik, “Bir insanın kendine özgü manevi ve ruhsal özelliklerinin bütünü”dür (<http://www.tdk.gov.tr> 27.02.2019 16:45). İnsanları birbirinden ayıran en önemli özellik kişiliktir. Kişiliği oluşturan bütün özellikler tükenmişliği yönlendiren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Aciz ve analitik düşünme yeteneği olmayan kişilerin karşılaştığı problemlere getireceği çözüm önerileri ve kontrol şekilleri sınırlı olacağından sorunlarla birlikte sürüklenme olasılığı daha yüksek olmaktadır. Bu kişilerin tükenmişlik yaşama olasılığı çoğu zaman daha fazla görülmektedir. Sabırsız, hoşgörüsüz, kendine güveni olmayan, amaçsız ve kararsız gibi kişilik özellikleri bulunan bireylerin tükenmişlik yaşamaya daha yatkın oldukları görülmektedir (Alizada, Özarı 2017: 59). Ancak sadece bu özellikleri bulunan bireylerin tükenmişlik yaşayacağını söylemek doğru olmaz. Her kişi belirli ölçüde tükenmişlik tehdidi altındadır.

Bireylerin yaptıkları iş, çalıştıkları organizasyon ve kişisel yeterlilikleri ile ilgili reel olmayan, dolayısıyla karşılanması çok zor olan beklentileri tükenmişliğin artmasında önemli bir etkidir. Yapılan araştırmalarda, genç ve deneyimsiz çalışanların, yaşlı ve deneyimli çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Ortaya çıkan bu durum çalışanların özellikleri ile beklenti düzeylerinin farklılığı ile açıklanmaktadır (Yıldırım 2010: 65-66).

### **2.2.2. Örgütsel Faktörler**

Bireysel faktörlerde olduğu gibi örgütsel birçok faktörde tükenmişlik düzeyini etkilemektedir. Çalışanların işyerlerinden beklentileri ile işyerlerinin çalışanlara sunduğu imkanlar arasındaki yaşanan uyumsuzluklar sonucu ortaya çıkan faktörlerdir. Maslach, Shaufeli ve Leiter’e (2001) göre, iş yükü, ödül, adalet, kontrol, aidiyet ve değer gibi kavramlar örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Başaran 2013: 38).

#### **2.2.2.1. İş Yükü ve Kişisel Nitelikler**

İş yükü, “Belirli bir sürede, belirli kalitede yapılması gereken iş miktarı”dır (Budak, Sürgevil 2005: 97). İş yükü örgüt açısından, verimliliği ifade ederken; kişi açısından, işi yapmak için harcanan zaman ve kullanılan enerjiyi ifade etmektedir

(Yıldırım 2010: 66). İş yükü, işin gerekleri ve kişinin enerjisi arasındaki dengenin bozulması sebebiyle tükenmişliğe yol açmaktadır.

İş yükü kavramı, sadece çalışanların üzerlerine düşen işin fazlalığı ya da kısa zamanda o işi yetiştirmesi gerektiği olarak algılanmamalıdır. Çalışanların o işi yapacak niteliğe sahip olmadıkları zaman veya işin standartlarının çok yüksek olduğu durumlarda da iş yükü yaşanmaktadır. Tüm bu faktörler göz önüne alındığında çalışan için kısa sürede stres faktörü olarak ortaya çıkarken, uzun vade de tükenmişlik durumuna dönüşmektedir (Dolgun 2010: 292).

#### **2.2.2.2. Kontrol**

Kontrol “Sahip olunan seçim yapma, karar verme ya da sorun çözme sorumluluklarının tamamı” dır. Örgütlerin kontrol düzeylerinin dengeli olması çok önemli bir durumdur. Bireyin iş üzerinde kontrol sağlayamaması veya aşırı düzeyde kontrol altında tutma isteği tükenmişliğe yol açmaktadır (Tanrıverdi, Sarıhan 2013: 213).

#### **2.2.2.3. Ödül**

Ödül “Kişinin çalıştığı kuruma yapmış olduğu katkılardan dolayı maddi ve manevi yönden takdir edilmesi” dir (Budak, Sürgevil 2005: 97). Kazandıkları ödül ile gösterdikleri çaba arasında uyumsuzluk olduğunu düşünen çalışanlarda tükenmişlik meydana gelmekte ve kişisel başarı azalmaktadır.

#### **2.2.2.4. Aidiyet**

İnsanlar sosyal varlıklar olduklarından iş hayatlarında da bireysel olarak hareket etmek yerine, bir örgütün parçası olarak diğer çalışanlarla iletişim halinde daha başarılı olabilmektedirler (Şad 2017: 45). Birlik duygusu anlamına da gelen aidiyet kavramı örgütün sosyal çevresinin bir özelliğini ifade etmektedir (Budak, Sürgevil 2005: 97).

Aidiyet duygusu içerisinde olan çalışanların tükenmişlik yaşama riskleri diğer çalışanlarla yaşadıkları olumlu ilişkiler sayesinde azalabileceği gibi; tükenmişlik yaşayan çalışanlarında tükenmişlikle mücadele etme konusunda çevresinden aldığı destekle daha başarılı olabileceği görülmektedir (Beşyaprak 2012: 85).

### **2.2.2.5. Adalet**

Adalet, örgüt kararlarının çalışanlar için eşit ve tutarlı olarak uygulanmasını ifade etmektedir (Budak, Sürgevil 2005: 97). Örgütsel başarı ve koşullarının herkes için eşit olmaması ya da motive edici unsurların yetersizliği gibi etkenler, bireylerin çalışma ortamlarından kopmalarına ve tükenmişlikle sonuçlanacak durumlara neden olmaktadır (Dolgun 2010: 294).

### **2.2.2.6. Değer**

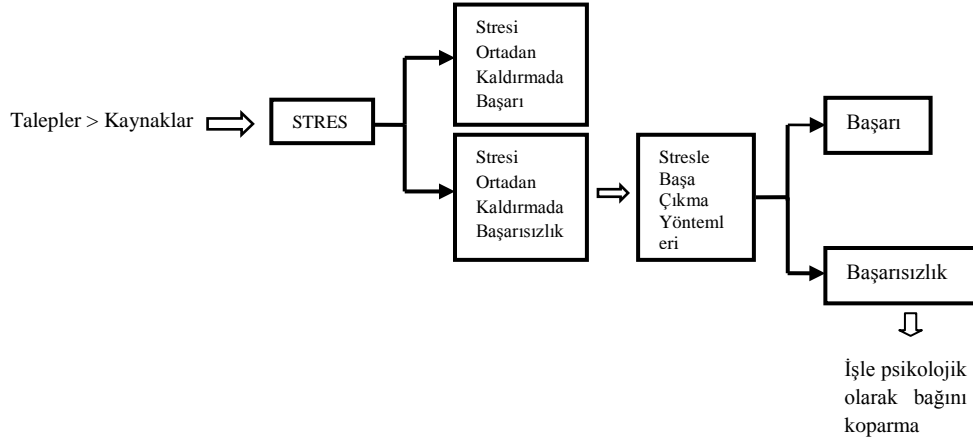
Değer en yalın haliyle “Neyin iyi, neyin kötü olduğuna dair sahip olunan inanç” tır (Budak, Sürgevil 2005: 97). Örgütsel değerler ise, yönetimin ve çalışanların ortak düşüncelerini ve davranışlarını yansıtan ölçütlerdir (Başaran 2013: 41). Çalışanlar tarafından benimsenen bu değerler, örgüt kültürü sayesinde ortaya çıkmaktadır. Örgüt değerleri ile çalışan bireylerin beklentileri arasında çıkan uyumsuzluk tükenmişliğin üç boyutunu da etkilemektedir.

## **2.3. Tükenmişlik Modelleri**

Tükenmişliğe neden olan faktörleri ve ortaya çıkma sürecini açıklamak amacı ile çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu bölümde söz konusu modeller incelenmektedir.

### **2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli**

Tükenmişlik araştırmaları konusunda önemli birçok çalışmaya imza atan Cary Cherniss 1980 yılında kişisel, kültürel, örgütsel faktörleri içeren ve kendi ismini taşıyan Cherniss Tükenmişlik Modelini öne sürmüştür. Konunun karışıklığına dikkat çeken Cherniss, rol belirsizliği, aşırı iş yükü ve insanlarla çalışan yöneticilerin karşılaştığı tükenmişliğe neden olan etmenler ile potansiyel stres kaynakları arasındaki kompleksliği vurgulamaktadır (Gürsoy 2013: 49). Bu modelde tükenmişlik bir evre olarak ele alınmış ve işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışları içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç olarak tanımlanmıştır. Modele ilişkin bu süreç Şekil 2.1'deki gibi şematize edilebilir.



**Şekil 2.1.** Cherniss Tükenmişlik Modelinin Gelişim Süreci

**Kaynak:** Beşyaprak, Serkan. Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İzmir. 2012: 51.

Cherniss tükenmişlik modelindeki bu süreç sonunda bazı belirtiler meydana gelir. Bu belirtiler; yöneticilere, mesai arkadaşlarına ve müşterilere yönelik olumsuz tutumlar ve davranışlar, düşük motivasyon, meslek hayatındaki hedeflerin düşmesi ve iş tatminindeki azalmadır (Kecelioğlu 2016: 8).

### 2.3.2. Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Araştırmacıların yaptıkları gözlem, görüşme ve kazandıkları tecrübelerle dayanarak; tükenmişliğin birbirini takip eden, belirlenebilir aşamalardan oluşan bir süreç sonunda ortaya çıktığı sonucuna ulaşmışlardır (Gürsoy 2013: 51). Bu aşamalar:

1. **İdealist Coşku:** Mesleğe yeni başlamış bireylerde görülür. Genelde ilk yıllarda bireyde enerji, umut ve beklenti düzeyi yüksektir. Zamanla umduğunu bulamayan bireyde hayal kırıklığı oluşur ve bu durum durgunluk sürecinin başlamasına neden olur.
2. **Durgunluk:** Bu dönemde bireyin ilk dönemlerdeki enerjisi düşmeye başlar. Bununla birlikte motivasyonda azalma görülür. Sonuç olarak birey işinden soğumaya başlar, işten çok parayı düşünür hale gelir.

3. **Engellenme:** Bu dönemde birey yaptığı işi ve kendi değerlerini sorgulamaya başlar. Birey mesleğinde ulaşmak istediği hedeflere ulaşma aşamasında kendinin engellendiğini düşünmeye başlar. Mesleğini sürdürüp sürdüremeyeceğini düşünmeye başlar.
4. **Apati (Duygusuzlaşma):** Engellenmeye karşı ortaya çıkan doğal bir savunma sistemidir. Mesleğe karşı ilgisizlik artar. Bireyde her şeyden vazgeçmiş, teslim olmuş bir hava gözlenmektedir (Gürsoy 2013: 51).

### 2.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines'in (2002) tükenmişlik modeli daha kapsamlı ve diğer tüm meslek gruplarını da içine alan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre tükenmişlik, uzun vade de kişileri duygusal manada sürekli olarak yıpratın, bulunduğu ortamların sebep olduğu duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumudur. Üç boyutu bulunan Pines'in bu modeline göre fiziksel yorgunluk; bireyin enerji seviyesindeki düşüş ve güçsüzlük, duygusal yorgunluk; adanmış olma hissi, hayal kırıklığı, umutsuzluk ve çaresizlik, zihinsel yorgunluk ise; suçluluk hissi, değersizlik, işe yaramama ile kendine karşı olumsuz davranışlar içerisinde olma gibi duygularını içermektedir (Kecelioğlu 2016: 11).

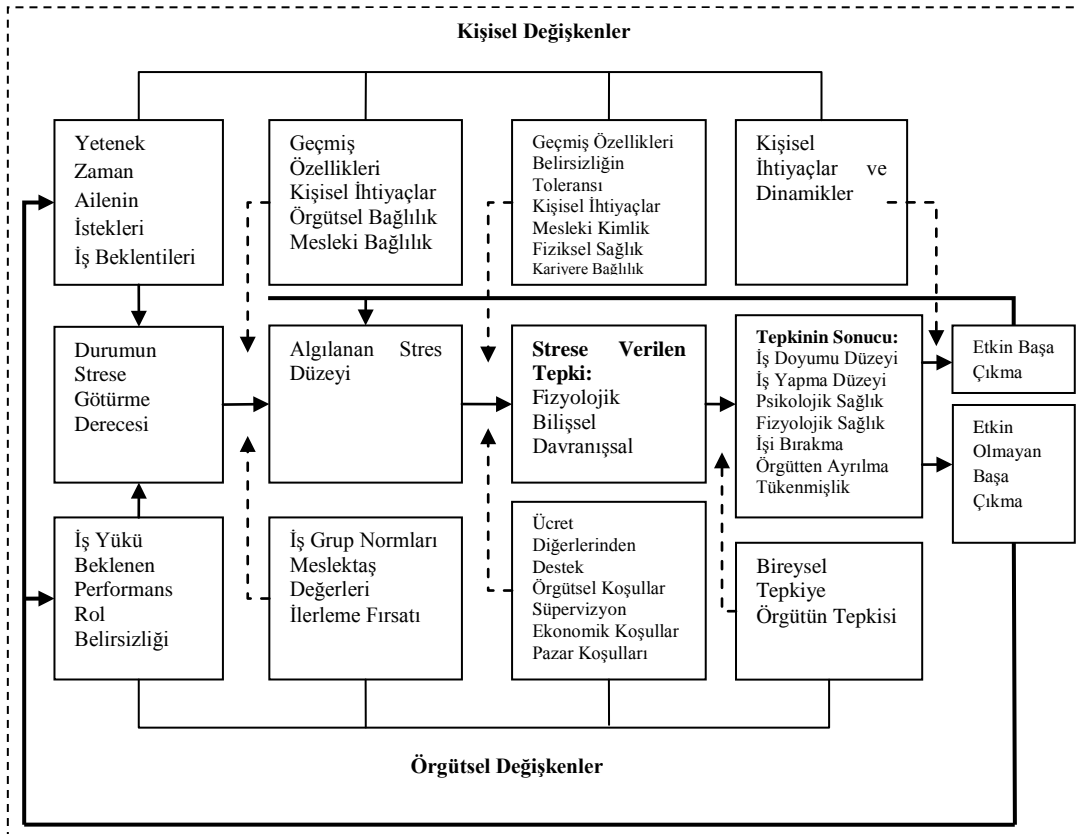
Pines bu yaklaşımda gerçekte hiçbir örgütün çalışanı, tamamen engelleyici veya tamamen destekleyici davranışlar sergilemediğini vurgulayarak, tükenmişliğin ortaya çıkmasında örgütün engelleyici ve destekleyici unsurlar arasında bir denge kurulup kurulmamasına göre değişiklik göstereceğini ifade etmektedir. Öte yandan çalışanın başarısına ve başarısızlığına, çevredekilerin destekleyici ya da engelleyici olmasına ilişkin algılar, bireyden bireye değişebilen öznel durumlardır. Bu yüzden aynı örgütte çalışan bireylerden, bazıları tükenmişlik belirtileri gösterirken, bazılarının göstermemesi mümkündür (Kulaklıkaya 2013: 23).

Bu yaklaşımda motivasyon önemli bir yere sahiptir. İşine karşı motivasyonu tam olan çalışanlar, kendilerini duygusal bir baskı altında hissederler. Eğer çalışan birey bu motivasyonu kendinde bulamazsa, örgüt bu motivasyon için gerekli olan şartları çalışana sağlayamazsa, çalışan bireylerde tükenmişlik olasılığı buna nispeten artar (Aydoğan 2014: 26).

### 2.3.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982) tükenmişlik ile ilgili yapılmış olan çalışmalarını inceleyerek kendilerine özgü bir tükenmişlik modeli geliştirmişlerdir. Tükenmişliği, strese ve baskıya maruz kalan çalışanların duygusal ve fiziksel yönden tükenmesi, verimliliklerinde meydana gelen düşüş ve karşısındaki kişilere karşı duyarsızlaşma olarak tanımlamaktadırlar. Perlman ve Hartman daha çok kişisel ve çevresel etkenler üzerinde durmuşlardır. Bu modele göre tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel belirtisini yansıtmaktadır. Bunlar :

1. **Fiziksel Tükenme:** Fiziksel belirtiler üzerinde odaklanır
2. **Duyuşsal/Bilişsel Tükenme:** Tutum ve duygular üzerinde odaklanır.
3. **Davranışsal Tükenme:** Duyarsızlaşma ve düşük iş verimi gibi davranışlara odaklanır (Güven, Sezici 2016: 114).



Şekil 2.2. Pearlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

**Kaynak:** Baysal, Asuman. Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Doktora Tezi. İzmir. 1995: 31.

Şekil 2.2'den de görüldüğü gibi, Perlman ve Hartman'ın tükenmişlik modelinde dört aşama bulunmaktadır. Bunlar:

- 1. Durumun Strese Götürme Derecesi:** İlk aşamadır nelerin strese sebep olduğunu göstermektedir. Stresin derecesini, birey ile örgüt değişkenleri arasındaki dengesizliğin derecesi tayin etmektedir.
- 2. Algılanan Stres Düzeyi:** İkinci aşamadır bireyin algıladığı stres düzeyini içerir. Strese neden olan birçok durum olabilir. İlk aşamadan ikinci aşamaya geçiş; sadece strese bağlı bir durum olmamakla beraber, örgütsel değişkenlere ve bireylerin kişisel özellikleri ile geçmiş özelliklerine de bağlıdır.
- 3. Strese Verilen Tepki:** Üçüncü aşamada strese cevap olarak verilen davranışsal, fizyolojik ve duyuşsal olmak üzere üç ana tepki kategorisini içermektedir. Bu tepkilerden hangisinin ortaya çıkacağı bireysel ve örgütsel değişkenlere bağlıdır.
- 4. Strese Verilen Tepkinin Sonucu:** Dördüncü aşamada ise iş tatminsizliği veya iş verimliliği düzeylerinde farklılaşmalar olabilir. Bireyin fizyolojik ve psikolojik sağlık durumunda bozulmalar yaşanabilir. Kişi bu aşamada işi bırakabilir veya işten çıkarılabilir. Tükenmişlik yaşayabilir (Beşyaprak 2012: 56-57).

### **2.3.5. Meier Tükenmişlik Modeli**

Meier (1983) tükenmişlik modelinin temelinde ödül ceza sistemi bulunmaktadır. Meier, Bandura'nın çalışmasından esinlenerek tükenmişlik kavramında değişik boyutlar içeren yeni bir model ortaya koymaktadır (EğİN 2015: 89). Bandura'ya (1977) göre, beklentisi düşük olan bireylerde sürekli korku ve anksiyete gibi psikolojik sorunlar görülür. Bundan dolayı bireylerin iş tatminsizliği artar ve verimliliklerinde düşüş yaşanır (Kulaklıkaya 2013: 29). Bu modele göre tükenmişlik; işle ilgili yaşanmış tecrübelerin tekrarıyla öğrenilen bir durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır. Bunlar:

- 1. Düşük ödül ceza beklentisinin yüksek olması**
- 2. Kontrol edilebilir yaşantı beklentisinin az olması**
- 3. Kişisel yeterlilik duygusunun az olması** (Sarıkaya 2007: 37).

### **2.3.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli**

Suran ve Sheridan'ın tükenmişlik modelinin temelinde gözlem ile deneyim bulunmaktadır. Bu modelde; bireylerin tükenmişlik durumları elli yaşına kadar olan gelişim süreci ile açıklanmakta ve bu yaşa kadar yaşanmış olan olaylarla tükenmişliğin görülme ilişkisi ile birlikte bağlanmaktadır (Yıldız 2018: 31).

Bu model dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamaların her biri tükenmişliği atlatabilmek için bireylere farklı yaşam tarzları sunmaktadır. Tükenmişliğin belirlenebilmesi için her aşamada meydana gelen olayların tam olarak ve tatmin edici bir şekilde çözümlenmesi gerekmektedir (Kecelioğlu 2016: 14). Modeldeki aşamalar şunlardır:

- 1. Rol Belirginliği ve Rol Karmaşası**
- 2. Yeterlilik ve Yetersizlik**
- 3. Verimlilik ve Durgunluk**
- 4. Yeniden Oluşturma ve Hayal Kırıklığı**

### **2.3.7. Maslach Tükenmişlik Modeli**

Yaşadığımız hayat sadece işten ibaret bir süreç değildir, sosyal bir varlık olan bireyin sosyal yaşamını da içerir. Günümüzde tükenmişlikle ilgili yapılmış araştırmaların en önemli öncülerinden biri sayılan ve tükenmişliğin en çok kullanılan ve kabul gören tanımını yapan Christina Maslach; tükenmişliğin yalnızca yorgunluk, yıpranma, iş tatminsizliğinden kaynaklandığını; olumsuz kişilik algılaması, çaresizlik ve ümitsizlik, işe, aileye ve çevreye karşı olumsuz tutumlar içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel bir sendrom olduğunu bildirmektedir (Sarıkaya 2007: 33)

Maslach tükenmişliğin insanlarla sık sık ve yüz yüze iletişim halinde olunmasını gerektiren meslek gruplarında işe bağlı tutum ve davranışlardaki değişiklikler ile kendini gösteren, fiziksel, ruhsal ve duygusal yorgunluk olarak ortaya çıkan ve bunun sonucunda kişisel başarı ile yeterlilik duygularının azalmasına yol açan bir durum olduğunu belirtmektedir (Tanrıverdi, Sarıhan 2013: 211).



+ Duygusal Tükenme → + Duyarsızlaşma → —Kişisel başarı

### Şekil 2.3. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

**Kaynak:** Beşyaprak, Serkan. Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İzmir. 2012: 72

Maslach tükenmişlik modelinin Şekil 2.3'te görüldüğü üzere duygusal tükenme, kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır.

- 1. Duygusal Tükenme:** Bireyin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesiyle başlayan devamında bireyde yorgunluk, enerji kaybı ile duygusal ve psikolojik yönden kendini yıpranmış hissetmesi gibi durumlar görülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin başlangıcı, merkezi ve en önemli boyutudur. Bu boyut tükenmişliğin bireysel stres boyutunu ifade eder (Bakan vd. 2018: 160). Bireyin fiziksel ve ruhsal kaynaklarının azalması sonucunda işe gitmeme, işe geç kalma, hiçbir işe yaramadıkları düşüncesi, performansın ve motivasyonun düşmesi ve işten ayrılma gibi hem kendileri açısından hem de organizasyon açısından olumsuz birçok davranış ve tutum ortaya çıkmaktadır (Yıldız 2012: 44).
- 2. Duyarsızlaşma:** Duyarsızlaşma, duygusal tükenmeye verilen ilk tepkidir. Bu boyutta bireyler, hem işlerine hem de hizmet verdiği bireylere karşı ilgisiz, soğuk ve katı davranışlar sergilerler. Bir yandan karşılarındaki kişilerin istek ve arzularını görmezden gelirken, diğer yandan bu kişileri hakir görürler (Dolgun 2010: 288). Aslında bu davranışların arkasında yabancılaşma duygusu ve bireyin kendini koruma arzusu yatar. Duyarsızlaşma tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve en problemlili boyut olarak görülmektedir (Kırıcı, Özkoç 2017: 23).
- 3. Kişisel Başarı Hissi:** Kişisel başarı, bireyin başarılı olduğu bir iş neticesinde kendisini o iş için yeterli bulması durumudur. Maslach'ın tükenmişlik modelinin boyutlarından biri olan kişisel başarının düşük olması ise, bireyin kendini yetersiz görmesi ve kendisi hakkında olumsuz değerlendirmelerde

bulunmasıdır (Akkoç, Tunç 2015: 6). Bireyin duyduğu yetersizlik ve başarısızlık duygusu işinden tatmin olmamaya başlamasına neden olur, işinde gerilediği düşüncesine kapılır ve bir işe yaramadığı hissi oluşur. Yaşamış olduğu bu duygular sonucunda normal şartlar altında gerçekleştirebileceği ve başarabileceği işleri dahi yapamaz hale gelir. Kendisini işyerinden soyutlayarak etkisizleştirir ve başarısızlığa sürüklenir (Tanrıverdi, Sarıhan 2013: 212).

## **2.4. Tükenmişliğin Sonuçları**

Tükenmişlik, işiyle bütünleşmiş, işinde başarılı olmuş çalışanların performanslarını olumsuz bir şekilde etkileyen, çalışanların mesleklerine olan ilgilerini azaltan bir kavramdır. Bu kavramın bireyler ve örgütler açısından çok önemli sonuçları bulunmaktadır. Tükenmişliğin etkilerinin bireyden bireye değişmesinden dolayı tükenmişliğin sonuçları hakkında da belirli standartlardan bahsetmek mümkün değildir. Bireylerin başlangıçta yaşamış oldukları tükenmişlik ile ilgili bazı belirti ve durumlar zamanla iş ve aile hayatına da yansımaktadır (Arslantaş vd. 2016: 13-14).

Tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen unsurların aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları olarak da değerlendirildiği gözlenmektedir. Tükenmişliğin sonuçları bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

### **2.4.1. Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları**

Günümüzde bireyler, iş hayatının ortaya çıkarmış olduğu sorunlara ek olarak, özel hayatlarında yaşamış olduğu birtakım sorunlar nedeniyle yoğun stres altında yaşamaktadırlar. Bireyin yaşadığı bu stres zamanla bireyin yıpranmasına ve tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Sonuç olarak bireyde psikolojik ve fizyolojik birçok olumsuz sonuç ortaya çıkmaktadır (Dolgun 2010: 294).

Bireyin yaşamış olduğu psikolojik sonuçlara; depresyon, kişisel başarı duygusunda azalma, bireyin benlik saygısında azalma, dikkat dağınıklığı, karamsarlık, asosyal olma hali, alınganlık, empati yapamama, sakinleştirici ilaç ve alkol alımında artış, saldırgan olma hali, cinsel isteksizlik ve iktidarsızlık gibi

durumlar sayılabilir. Fizyolojik sonuçlar ise; baş ağrısı, kas ağrıları, mide rahatsızlıkları, uyku düzeninde bozulma, uzun süre iyileşmeyen gribal enfeksiyonlar gibi durumlar sayılabilir (Yılmaz 2018: 77).

#### **2.4.2. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları**

Tükenmişlik öncelikle örgütsel düzeyde görülmekte ve uzun vadede çalışanlarda performans kaybına neden olarak örgüt başarısını da düşürebilmektedir (Balkaya vd. 2016: 58). Goppelt ve Maslach'ın yapmış olduğu araştırmada çalışanların iş performanslarının düşmesinin, tükenmişliğin meydana getirdiği sonuçlardan biri olduğu görülmektedir (Alızada, Özarı 2017: 60).

Çalışanlarda meydana gelen tükenmişlik sonucunda; müşterilere verilen hizmetlerde kalitenin düşmesi, çalışan devrinin yükselmesi, iş tatminsizliği, mesleğe ve örgüte bağlılığın azalması, işe geç gelme ve disiplinsizliğin artması, iş ortamındaki ilişkileri etkileyerek gerilimin artması, evlilik ve aile yaşamındaki olumsuzluklar gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Bozacı vd. 2018: 211).

#### **2.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri**

Günümüz iş yaşamının en önemli ve yaygın problemlerinden biri olan tükenmişlik, yavaş ve sinsi gelişen bir sendrom olması nedeniyle aniden ortaya çıkan bir durum değildir. Tükenmişlik, örgütlerin en önemli üretim faktörü olan insanların hem iş hayatını hem de sosyal hayatını olumsuz olarak etkilemektedir. Dolayısıyla tükenmişlik sadece bireyi değil, içinde bulunduğu örgütü, örgütün hizmet ettiği kişileri, bireyin aile ve sosyal çevresini de birçok yönden etkilemektedir (Yılmaz 2018: 76).

Bu nedenle tükenmişlikle başa çıkabilmek için öncelikle tükenmenin bir problem olduğunun farkında olmak ve bunu kabul etmek gerekir. Daha sonra tükenmenin altında yatan nedenler belirlenerek, tükenmenin önlenmesi ve tükenme ile başa çıkma yöntemlerinin belirlenerek uygulanması oldukça önemlidir. Tükenmişlikle başa çıkma, bireysel ve örgütsel başa çıkma yöntemleri olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

### **2.5.1. Tükenmişlikle Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri**

Çalışanın tükenmişlikle başa çıkabilmesi için bireysel kontrol sağlaması oldukça önemlidir. Bireyin yapacağı işin risklerini ve zorluklarını öğrenmesi ve tükenmenin belirtilerinin neler olduğunu bilmesi, ilerde kendisinde oluşabilecek durumu erken tanınmasını ve bu konuda çözüm yolları bulmasını kolaylaştıracaktır. Bireysel olarak tükenmişlikle başa çıkabilmek için alınması gereken önlemler şunlardır;

- Birey kendini iyi tanımalı ve ihtiyaçlarını ona göre belirlemelidir.
- İşle ilgili beklenti ve hedeflerinde gerçekçi olmalıdır.
- Bireyin tükenmenin ne anlama geldiğini, belirtilerinin ne olduğunu iyi bilmesi çözüm arayışı açısından oldukça önemlidir.
- Birey sürekli çalışmamalı, aralıklı tatil ve dinlenme imkanlarını kullanmalıdır.
- Özel hayatlarında iş ile ilgili aktivitelerden uzaklaşmalı, iş çıkışı rahatlatıcı hobiler edinmeli ve sosyal aktiviteler içerisinde bulunmalıdır.
- Pozitif bir hayat görüşüne sahip olmalıdır.
- Düzenli spor ve egzersizler yapmalıdır.
- Gerektiği zamanlarda hem işle ilgili hem de özel hayatları ile ilgili destek almalıdırlar.
- Birey insan olarak sınırlarını bilmeli ve kabullenmeli, gereğinden fazla yüklerin altına girmemelidir (Dolgun 2010: 296-297).

### **2.5.2. Tükenmişlikle Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri**

Tükenmişlikle başa çıkmada örgütlerin almış olduğu önlemler ve uyguladığı yöntemler bireysel önlem ve yöntemlere göre daha etkili ve kalıcıdır. Ayrıca tükenmişliğin örgüt için ne kadar önemli bir sorun olduğunun farkına varılmasında ve çözüm yollarının geliştirilmesinde yaygın bir etkiye sahiptir. Tükenmişlikle örgütsel olarak başa çıkmak için alınabilecek önlemler şunlardır;

- Yoğun iş dönemlerinde ek personel ve donanım sağlanmalıdır.
- Örgüt içerisinde bireylerin özgür bir şekilde karar verme imkanları olmalı ve alınan kararlara katılımları artırılmalıdır.
- Adaletli bir ödül sistemi geliştirilmelidir.
- Takım çalışmaları desteklenerek, örgütsel bağlılık ve değişim artırılmalıdır.
- İş yükü adil bir şekilde dağıtılmalıdır.
- Örgütsel gelişim için düzenli, işleyen bir çalışma yönetim sistemi kurulmalıdır.
- Çalışanların görev tanımları açık ve net bir şekilde belirlenmelidir.
- İş ortamı uygun hale getirilmelidir.
- Adil ve planlı bir şekilde düzenlenen yükselme imkanları sağlanmalıdır.
- Çalışanların bireysel ihtiyaçlarına önem verilmeli gerektiğinde danışmalık hizmeti sağlanmalıdır.
- Örgüt içerisinde iletişim kalitesini artırıcı önlemler alınmalıdır.
- İşe yeni başlayan çalışanlara oryantasyon programları sağlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim geliştirilmelidir.
- Uzun çalışma saatleri kısaltılmalıdır.
- İşe alınacak bireylerin seçimi dikkatli bir şekilde yapılmalıdır.
- Tatil ve sosyal aktiviteler artırılmalıdır.
- Üst yönetimin desteği sağlanmalıdır.
- Astlara sorumluluklar verilerek yaptıkları iş konusunda yönetsel anlamda tecrübe kazanmaları sağlanmalıdır.
- Sürekli pozitif geri dönüş sağlanmalıdır (Gürboyoğlu 2009: 86-87)

## **2.6. Tükenmişlikle İlgili Yapılmış Alan Çalışmaları**

Aşağıdaki tabloda tükenmişlik ile ilgili yapılmış olan alan araştırmaları yer almakta ve araştırmaların yazarı, yayın yılı, örnek kütlesi ve içerikleri ile ilgili bilgiler verilmektedir.

**Tablo 2.1. Tükenmişlikle İlgili Literatür Taraması**

<b>Yazar</b>	<b>Yayın Yılı</b>	<b>Örnek Kütle</b>	<b>İçerik</b>
Christina Maslach ve Susan Jackson	1981	420 Kişi (Avukat, Hemşire, Öğretmen, Polis)	Yapılan bu araştırmada kamu hizmeti veren çalışanlarda tükenmişlik düzeyleri incelenmiş olup; kadın ve bekar çalışanlarda duygusal tükenme, genç çalışanlarda duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ve yüksek okul mezunlarında duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır.
Hock	1988	939 Öğretmen	Yapılan bu araştırmada iş stresi, iş doyum ve tükenmişlik araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örnek kütlelerin %41'inin farklı düzeylerde tükenmişlik yaşadığını, iş tatminsizliği ve stres ile tükenmişlik arasında anlamlı, demografik değişkenler ile anlamlı olmayan bir ilişki görülmüştür.
Ergin	1992	297 Hemşire 255 Doktor	Yapılan bu araştırmada tükenmişlik değişkenler açısından incelenmiş olup; cinsiyetin tükenmişlik açısından önemli bir etken olduğunu, erkeklerin duygusal tükenmeyi ve kişisel başarıda azalmayı kadınlardan daha az yaşadığı, cinsiyetin duyarsızlaşma boyutu açısından anlamlı bir sonucunun olmadığı görülmüştür.
Çam	1992	276 Hemşire	Yapılan araştırmaya göre çeşitli değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş olup; eğitim durumu, medeni durum, görev yeri tükenmişlik düzeylerine etki etmemekte, buna rağmen hizmet süresi, görev yeri, yaş, çalışma koşulları gibi değişkenler tükenmişlik düzeyini etkilemektedir sonucuna ulaşılmıştır.
Örmen	1993	113 Banka Yöneticisi	Yapılan araştırmada çeşitli değişkenler üzerinden tükenmişlik düzeyleri incelenmiş olup; deneyimsiz, aile ilişkileri zayıf ve amacı olmayan kişilerde tükenmişlik yaşanma olasılığının daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca tükenmişlik görülen kişilerde fizyolojik ve ruhsal birçok rahatsızlığın ortaya çıktığı, olumsuz çalışma şartlarının tükenmişliği artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır.
Küçükaslan	1994	Telefon Operatörleri	Yapılan araştırma bireylerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiş olup; olumsuz çalışma koşullarından dolayı yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüş ve çok fazla sağlık şikayetleri ortaya çıktığı saptanmıştır.

Girgin	1995	401 Öğretmen	Yapılan araştırmada tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenler incelenmiş olup; yaş, mesleğin kendine uygunluğu, meslekte geleceğe bakış, çalışma ortamı memnuniyeti gibi değişkenler ile tükenmişliğin üç alt boyutu arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Medeni durum ve ocuk sayısı gibi değişkenlerle tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir.
Murat	2000	2401 Sınıf Öğretmeni	Yapılan bu araştırmada 10 yıllık meslek hayatında tükenmişliğin gelişimi, mesleki yeterlilik ve öğrencilerle iletişim kurma gibi değişkenler incelenmiş olup; tükenmişlik boyutlarının dört yıldan itibaren ortaya çıktığı, sekiz yıldan sonra tümünde azalma olduğu görülmüştür. Bayan öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlıktan erkek öğretmenlerden, takdir gören öğretmenlerin görmeyenlere oranla kişisel başarısızlık Őeklindeki tükenmişlikleri daha fazla çıktığı saptanmıştır.
Koustelios	2001	100 Öğretmen	Yapılan araştırmada tükenmişliği etkileyen organizasyonel faktörler incelenmiş olup; iş doyumunun duyarsızlaşma ve duygusal tükenmeyi, iş tatmini ve terfi imkanının birlikte kişisel başarı puanlarını anlamlı bir Şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Goloris ve İhrke	2001	138 Kamu Yöneticisi	Yapılan araştırmada iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş olup; sonuç olarak bu iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki görülmektedir.
Evers, Brouwers ve Tomic	2002	490 Öğretmen	Yapılan araştırmada tükenmişlik ile öz-yetkinlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak öz yetkinlik inancıyla duyarsızlaşma ve tükenme arasında negatif, kişisel başarı ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.
Ok	2004	999 Banka alışanı	Yapılan araştırmada tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu- rol atışması, rol benzerliği gibi etkenler incelenmiş olup; cinsiyet ve hizmet süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler görülmüştür.
Proctor ve Steadman	2003	63 Psikolog	Yapılan araştırmada iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş olup; demografik etkenlerin (yaş, cinsiyet) iş doyumunu ve tükenmişlik üzerinde herhangi bir etkiye sahip değilken, iş doyum düzeyleri yüksek olan bireylerin tükenmişlik düzeyleri düşüktür bulgusuna ulaşılmıştır.

Pines ve Kainen	2004	1182 Polis	Yapılan araştırmada tükenmişliğin stresle olan ilişkisi incelenmiş olup; belirli stres etmenleri ile genel zorlama düzeyi arasında yüksek bir ilişki bulunmasına rağmen tükenme ile stres etmenleri arasında daha düşük bir katsayı bulunmuştur.
Alimoğlu ve Dönmez	2005	141 Hemşire	Yapılan araştırmada tükenmişlik ile gün işığına maruz kalma süresi ile diğer risk faktörleri arasındaki ilişki incelenmiş olup; bağlı gerginlik iş doyumunu, kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile negatif yönlü ilişki görölmektedir.
Garcia, Munoz ve Ortiz	2005	99 Öğretmen	Yapılan bu araştırmada tükenmişlik ile kişilik arasındaki ilişki incelenmiş olup; demografik değişkenlerin tükenme üzerinde etkisinin olduğu, ayrıca çalışma koşullarının da tükenmeyle anlamlı ilişkilerinin olduğu saptanmıştır.
Çiper	2006	174 Çağrı Merkezi Çalışanı	Yapılan bu araştırmada tükenmişlik düzeyleri incelenmiş olup; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri yüksektir. Ayrıca demografik değişkenler ağıısından tükenmişlikle anlamlı bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Ramazanoğlu	2007	168 Spor İşletmeleri Çalışanı	Yapılan bu araştırmada örnek kütleinin cinsiyeti ve medeni durumu göz önünde bulundurularak tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve anlamlı bir ilişkinin olmadığı görölmüştür. Ancak alınan ortalamalar sonucunda erkek çalışanların bayan çalışanlara göre daha az tükenmişlik yaşadığı görölmüştür.
Özel	2009	Akademisyen	Yapılan bu araştırmada örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş olup; bu iki kavram arasında ters yönlü bir ilişki görölmektedir. Örnek kütleinin örgütsel bağlılığı orta seviyede, tükenmişliği ise düşük seviyededir. Ayrıca demografik değişkenler ve çalışma şartlarına göre de örgütsel bağlılığın ve tükenmişliğin farklılaştığı sonuçlarına ulaşılmıştır.
Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis	2009	329 İdari Personel	Yapılan araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görölmektedir.



Gezer, Yenel ve Şahan	2009	365 Öğretim Elemanı	Yapılan araştırmada sosyo-demografik özellikler ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş olup; coğrafi değişkenlere göre duygusal tükenmişlik düzeyinde anlamlı farklılaşmalar olduğu, kişisel başarı düzeyinin iş, yaş, yönetsel görev, kariyer ve coğrafi bölge değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, duyarsızlaşma düzeyinin ise kişisel ve mesleki özelliklere göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır
Meydan, Şeşen ve Basım	2011	116 Kamu Yöneticisi	Yapılan araştırmada tükenmişliğin ve adalet algısının, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiş, adalet algısı ile tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki görülmüştür.
Derin ve Demirel	2012	288 Hemşire	Yapılan araştırmaya göre örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş olup; tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Güner, Çiçek ve Can	2014	159 Banka Personeli	Yapılan araştırmada tükenmişlik ile mesleki stres ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş olup; bu kavramlar arasında negatif etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Çığşar	2018	330 Avukat	Yapılan araştırmaya göre mesleki tükenmişlik düzeyi demografik özelliklere ve bazı mesleki değişkenlere göre incelenmiş olup; demografik değişkenler ve mesleki değişkenler ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.

**Kaynak:** Yapılan araştırma sonucu literatürdeki çalışmalardan derlenmiştir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK AVUKATLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde Sivas il merkezinde avukatlık mesleğini icra eden kişilerin demografik değişkenlere göre işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri ile işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, örnekleme, sınırlılıkları, hipotezleri, yöntemi, modeli, veri analizleri, veri toplama araçları ve bulgular yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Günümüzde avukatlık, yasalara ve hukukun gereklerine bağlı şekilde sorun çözme mesleği olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle bu meslek grubundaki kişiler hayatın vazgeçilmez bir parçası olmaktadır. Son zamanlarda günlük yaşamda artan işlem çeşitliliği sonucunda yaşanan hukuki sorunların karmaşık bir hal alması, yine bunun sonucu olarak artan iş yoğunluğu avukatların çalışma süresinin artmasına sebep olmaktadır. Mesai kavramı olmadan, teknolojinin getirmiş olduğu yeniliklerinde katkısıyla günün büyük bir kısmını çalışmaya ayırmaları araştırmanın işkoliklik ve tükenmişlik üzerinde odaklanmasını sağlamıştır. Araştırmanın amacı avukatların işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini demografik değişkenlere göre tespit etmek ve işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmektir.

#### 3.2. Araştırmanın Önemi

Tükenmişlik sendromu işgörenleri pek çok yönden olumsuz şekilde etkilemektedir. İşkoliklik tükenmişliğe neden olan bir etmen olarak düşünülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, katılımcıların işkolikliği doğru bir şekilde anlamasını sağlayacak ve tükenmişliğin önüne geçmede uygulanacak çözüm yöntemlerine yol gösterici nitelikte olacaktır.

### 3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Sivas il merkezinde avukatlık mesleğini icra eden kişiler ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada bir diğer kısıt ise avukatların serbest olarak çalışmaları, sabit bir büro içerisinde durmayan, sürekli hareket halinde çalışan kişiler olması onlara ulaşmayı zorlaştırmaktadır.

### 3.4. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Sivas Barosuna kayıtlı merkez ilçesinde aktif olarak çalışan 350 avukat araştırmamızın evrenini oluşturmaktadır.

**Tablo 3.1.** Belli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri

<b>Evren Büyüklüğü</b>	100	200	250	<b>500</b>	750	1200	5000	1000000
<b>Örneklem Sayısı</b>	80	132	152	<b>217</b>	254	291	357	384

**Kaynak:** Bozkulak, Gamze. Örgüt Kültürünün Kriz Yönetimine Etkisi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Sivas. 2019: 92

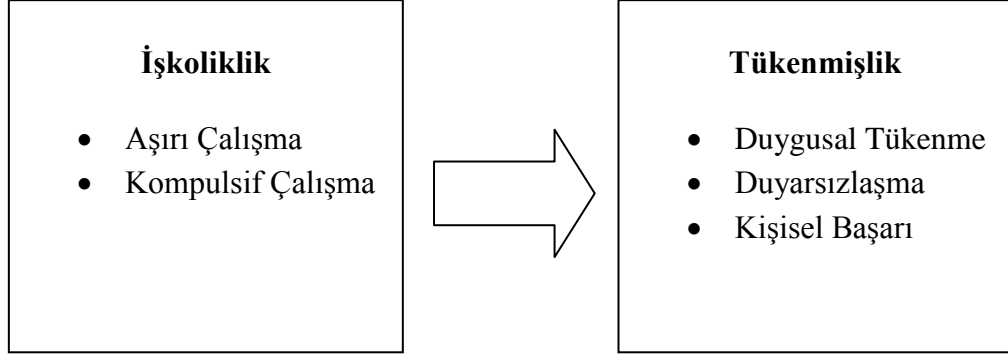
Evrenden % 95’lik güvenilirlik sınırı baz alınarak % 5’lik hata payı göz önünde bulundurularak örneklem büyüklüğünün kabul edilebilir olması yapılan bu çalışma için yeterli olacaktır. Çalışmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış, ancak 350 avukattan 250’sine ulaşılmış ve anket formu verilmiştir. Dağıtılan 250 anket formundan 220 adeti uygun bir şekilde doldurulmuştur. Evren büyüklüğüne göre örneklem sayısının kabul edilebilir düzeyde olduğu Tablo 3.1.’de görülmektedir.

### 3.5. Araştırmanın Yöntemi

Avukatlar üzerinde yapılan bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Bu araştırmada verilerin toplanması için anket uygulaması yapılmıştır.

### 3.6. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde verilmektedir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

### 3.7. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada, avukatların işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek için demografik bilgi formuyla birlikte işkoliklik ölçeği ile tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır.

#### ✓ Demografik Bilgi Formu

Araştırmaya katılan avukatların demografik özellikleri ile ilgili bilgi sahibi olmak için araştırmacı tarafından oluşturulan bir formdur. Demografik bilgi formunda; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir ve toplam hizmet süresi soruları bulunmaktadır.

#### ✓ İşkoliklik Ölçeği

Schaufeli, Bakker ve Taris'in geliştirmiş oldukları bu ölçek 17 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek kompulsif çalışma ve aşırı çalışma olmak üzere iki alt boyuttan meydana gelmektedir. Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan araştırma ile Türk Kültürüne uyarlanmış, geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Doğan ve Tel'in (2011) uyarlama çalışmaları sonucunda ölçekten üç madde çıkarılmış ve bunun sonucunda ölçeğin Türkçeye uyarlanan versiyonun psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir olduğu ve ölçeğin 14 maddelik halinin geçerli ve güvenilir olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. “Aşırı alışma” boyutu kişinin çalışmaya daha fazla, hayatındaki diğer aktivitelere daha az zaman ayırmasını ifade eden sekiz maddeden oluşmaktadır. “Kompulsif alışma” boyutu ise kişinin içten gelen bir zorlama ve zorunluluk hissiyle kendisini çalışmak zorunda hissetmesine neden olan altı maddeden oluşmaktadır. Doğan ve Tel yaptıkları çalışmada iç tutarlılık katsayısını ölçeğin tamamı için 0.85, aşırı çalışma alt boyutu için 0.76, kompulsif çalışma boyutu için ise 0.74 olarak bulmuşlardır (Doğan, Tel 2011: 63-64). Ölçek bu çalışmada 5’li Likert formatında uygulanmıştır.

### ✓ Tükenmişlik leği

Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen ve 1992 yılında Ergin tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek araştırmada tükenmişlik düzeyini ölçmek için kullanılmıştır.

Toplam 22 maddeden oluşan bu ölçeğin üç alt boyutu bulunmaktadır. Duygusal tükenme boyutu dokuz maddeden, duyarsızlaşma boyutu beş maddeden, kişisel başarı boyutu ise sekiz maddeden oluşmaktadır. Tükenmişlik tek bir puanla değil, her bir alt ölçekten alınan üç ayrı puanla değerlendirilir ve duygusal tükenme ile duyarsızlaşma puanının yüksek, kişisel başarı puanının düşük olması tükenmeyi gösterir. Maslach tükenmişlik leğini Türkçeye uyarlayan Ergin (1992) leğin iç tutarlılık katsayılarını şu şekilde bulmuştur: Duygusal tükenme 0.83, duyarsızlaşma 0.72, kişisel başarı 0.67’dir (Başaran 2013: 66-67). Ölçek bu çalışmada 5’li Likert formatında uygulanmıştır.

### 3.8. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmaya ilişkin hipotezler aşağıda verilmiştir:

H<sub>1</sub>: Aşırı alışma ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Kompulsif alışma ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: İşkoliklik ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: İşkoliklik ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>5</sub>: İşkoliklik ile kişisel başarı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>6</sub>: İşkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **3.9. Araştırmada Verilerin Analizi**

Araştırmada elde edilen verilerin önce frekans dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuştur. Daha sonra demografik değişkenler baz alınarak t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova-Tukey) uygulanmıştır. İşkoliklik ve tükenmişlik ile alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizler SPSS 22 istatistik programı ile yapılmıştır.

### **3.10. Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan verilerin analiz edilmesiyle ortaya çıkan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

### 3.10.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bulguları

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerinin Dağılımları

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		SAYI (FREKANS)	YÜZDE (%)
Cinsiyet	Erkek	144	65,5
	Kadın	76	34,5
	<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
Yaş	18 – 25	23	10,5
	26 – 35	76	34,5
	36 – 45	57	25,9
	46 – 55	41	18,6
	56 ve üstü	23	10,5
	<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
Medeni Durum	Evli	139	63,2
	Bekar	69	31,4
	Boşanmış	12	5,4
	<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
Eğitim Durumu	Lisans	195	88,6
	Yüksek Lisans	25	11,4
	<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
Gelir Durumu	2500 – 4500 TL	87	39,5
	4500 TL üstü	133	60,5
	<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
Toplam Hizmet Süresi	1 yıldan az	11	5,0
	1 – 5 yıl	60	27,3
	6 – 10 yıl	49	22,3
	11 – 15 yıl	29	13,2
	16 – 20 yıl	26	11,8
	20 yıldan fazla	45	20,4
	<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100</b>

Tablo 3.2.'de araştırmaya katılan avukatların demografik özelliklerine göre dağılımı verilmiştir. Bu dağılıma göre; araştırmaya katılan avukatların % 65,5'inin



erkek, %34,5'inin kadın olduğu görülmektedir. Burada da görüldüğü üzere Sivas'ta her 10 avukattan 6'sı erkek'tir. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde % 10,5'inin 18-25 yaş arasında, %34,5'inin 26-35 yaş arasında, %25,9'unun 36-45 yaş arasında, %18,6'sının 46-55 yaş arasında, %10,5'ininde 56 ve üstü yaşta olduğu görülmektedir. Sivas'ta avukatlık mesleğini icra eden bireylerin %50'den fazlasını 26-45 yaş arasındaki bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde %63,2'sinin evli olduğu, %31,4'ünün bekar olduğu ve %5,4'ünün boşanmış olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde %88,6'sının lisans mezunu, %11,4'ünün yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumlarına göre dağılımı incelendiğinde %39,5'inin 2500-4500 TL arası, %60,5'inin ise 4500 TL ve üstü gelir elde ettiği görülmektedir. Katılımcıların toplam hizmet sürelerine göre dağılımı incelendiğinde ise %5'inin 1 yıldan az, %27,3'ünün 1-5 yıl arası, %22,3'ünün 6-10 yıl arası, %13,2'sinin 11-15 yıl arası, %11,8'inin 16-20 yıl arası, %20,5'inin 20 yıldan fazla hizmet sürelerinin olduğu görülmektedir. Buradan da görüldüğü üzere araştırmaya katılan avukatların toplam hizmet sürelerine bakıldığında yarısına yakınının 1-10 yıl arası tecrübeye sahip olduğu görülmektedir.

### **3.10.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri**

Araştırmada kullanılan ölçekler (DUWAS VE MBI) ile alt boyutlarının güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık (Cronbach Alpha) katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. İç tutarlılık katsayılarının değer aralığına bağlı olarak belirlenen güvenilirlikleri aşağıdaki gibidir:

0.00 <  $\alpha$  < 0.40 ölçek güvenilir değildir

0.41 <  $\alpha$  < 0.60 ölçek düşük güvenirliliktir

0.61 <  $\alpha$  < 0.80 ölçek orta güvenirliliktir

0.81 <  $\alpha$  < 1.00 ölçek yüksek güvenirliliktir (Kılıç 2016: 48).

Araştırmada kullanılan İşkoliklik Ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları Tablo 3.3.'te verilmektedir.

**Tablo 3.3.** İşkoliklik İç Tutarlılık Katsayıları

	<b>Madde Sayısı</b>	<b>İç Tutarlılık Katsayısı</b>
<b>Aşırı Çalışma</b>	8	0,80
<b>Kompulsif Çalışma</b>	6	0,72
<b>Toplam İşkoliklik</b>	14	0,87

Tablo 3.3.'te görüldüğü üzere toplam işkoliklik iç tutarlılık katsayısı: 0.87; aşırı çalışma boyutu iç tutarlılık katsayısı: 0.80; kompulsif çalışma boyutu iç tutarlılık katsayısı: 0.72 olarak tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen iç tutarlılık katsayı verileri bu araştırmada yapılan işkoliklik ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları tablo 3.4.'te verilmektedir.

**Tablo 3.4.** Tükenmişlik İç Tutarlılık Katsayıları

	<b>Madde sayısı</b>	<b>İç Tutarlılık Katsayısı</b>
<b>Duygusal Tükenme (DT)</b>	9	0,89
<b>Duyarsızlaşma (D)</b>	5	0,67
<b>Kişisel Başarı (KB)</b>	8	0,77
<b>Toplam Tükenme (TT)</b>	22	0,76

Tablo 3.4.'te görüldüğü üzere toplam tükenmişlik iç tutarlılık katsayısı: 0,76; duygusal tükenme boyutu iç tutarlılık katsayısı: 0,89; duyarsızlaşma boyutu iç tutarlılık katsayısı: 0,67; kişisel başarı boyutu iç tutarlılık katsayısı: 0,77 olarak tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen iç tutarlılık katsayı verileri tükenmişlik ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

### **3.10.3. İşkoliklik ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Puan Ortalamaları, Standart Sapma, Frekans ve Normallik Değerleri**

Araştırmaya katılan avukatları işkoliklik ölçeğindeki maddelere verdikleri puan ortalamaları, standart sapma ve frekans değerlerine ilişkin veriler Tablo 3.5.'te, işkoliklik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları ve standart sapma değerlerine ilişkin veriler ise Tablo 3.6.'da; tükenmişlik ölçeğindeki maddelere verdikleri puan

ortalamları, standart sapma ve frekans değerleri Tablo 3.7.'de, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları ve standart sapma değerlerine ilişkin veriler ise Tablo 3.8.'de, işkoliklik ve tükenmişlik ölçeklerinin normallik değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 3.9. ve Tablo 3.10'da görülmektedir.

**Tablo 3.5.** İşkoliklik Ölçeğindeki Maddelerin Puan Ortalamaları, Standart Sapma ve Frekans Değerleri

İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum	$\bar{X}$	Ss.
	N	N	N	N	N		
<b>Madde 1</b>	15	40	31	102	32	3,44	1,147
<b>Madde 2</b>	6	38	43	99	34	3,53	1,035
<b>Madde 3</b>	3	22	34	107	54	3,85	,951
<b>Madde 4</b>	5	20	37	97	61	3,86	,999
<b>Madde 5</b>	7	36	49	99	29	3,49	1,018
<b>Madde 6</b>	4	23	39	107	47	3,77	,962
<b>Madde 7</b>	9	45	40	82	44	3,49	1,145
<b>Madde 8</b>	10	28	50	97	35	3,54	1,048
<b>Madde 9</b>	14	32	42	87	45	3,53	1,156
<b>Madde 10</b>	24	27	44	94	31	3,37	1,192
<b>Madde 11</b>	6	31	49	93	41	3,60	1,031
<b>Madde 12</b>	18	33	45	73	51	3,48	1,229
<b>Madde 13</b>	45	43	57	56	19	2,82	1,261
<b>Madde 14</b>	39	46	51	57	27	2,94	1,293

İşkoliklik ölçeğinde bulunan maddelerin ortalama değerlerine bakıldığında en yüksek ortalama puanın 4. maddede (Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.) ( $\bar{X}$ : 3,86) ve en düşük puanın 13. maddede (İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.) ( $\bar{X}$ : 2,82) olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.6.** İşkoliklik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

İşkoliklik Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
<b>Aşırı Çalışma</b>	3,408	0,755
<b>Kompulsif Çalışma</b>	3,574	0,680
<b>İşkoliklik</b>	3,479	0,682

Araştırmaya katılan avukatların aşırı çalışma ortalamaları ( $\bar{X}$ : 3,408), kompulsif çalışma ortalamaları ( $\bar{X}$ : 3,574) işkoliklik ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları ( $\bar{X}$ : 3,479)'dur. İşkoliklik ölçeğinin 5'li Likert formatında uygulanan bir ölçek olduğunu göz önünde bulunduracak olursak katılım gösteren avukatların işkolik diyebileceğimiz 3,5 ortalamasına yakın oldukları da görülmektedir.

**Tablo 3.7.** Tükenmişlik Ölçeğindeki Maddelerin Puan Ortalamaları, Standart Sapma ve Frekans Değerleri

MASLACH TÜKENMİŞLİK ANKETİ	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman	$\bar{X}$	Ss.
	N	N	N	N	N		
<b>Madde 1</b>	37	42	90	33	18	2,79	1,141
<b>Madde 2</b>	23	38	79	60	20	3,07	1,108
<b>Madde 3</b>	55	59	61	32	13	2,50	1,184
<b>Madde 4</b>	5	7	42	124	42	3,87	,836
<b>Madde 5</b>	101	41	45	27	6	2,07	1,184
<b>Madde 6</b>	20	29	78	71	22	3,21	1,086
<b>Madde 7</b>	3	10	32	104	71	4,05	,880
<b>Madde 8</b>	35	46	79	31	29	2,88	1,227
<b>Madde 9</b>	3	12	50	90	65	3,92	,928
<b>Madde 10</b>	38	51	71	46	14	2,76	1,155
<b>Madde 11</b>	43	49	66	48	14	2,73	1,188
<b>Madde 12</b>	9	14	49	93	55	3,78	1,025
<b>Madde 13</b>	36	40	74	47	23	2,91	1,211
<b>Madde 14</b>	12	24	70	67	47	3,51	1,108
<b>Madde 15</b>	128	28	43	14	7	1,84	1,139
<b>Madde 16</b>	16	41	86	53	24	3,13	1,069
<b>Madde 17</b>	4	8	65	86	57	3,84	,917
<b>Madde 18</b>	9	29	86	65	31	3,36	1,013
<b>Madde 19</b>	5	10	57	94	54	3,83	,930
<b>Madde 20</b>	99	35	50	26	10	2,15	1,242
<b>Madde 21</b>	7	18	59	84	52	3,71	1,019
<b>Madde 22</b>	23	33	85	53	26	3,12	1,129

Tükenmişlik ölçeğinde bulunan maddelerin ortalama değerlerine bakıldığında en yüksek ortalama puanın 7. maddede (İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.) ( $\bar{X}$ : 4,05) ve en düşük puanın 15. maddede (İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.) ( $\bar{X}$ : 1,84) olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.8.** Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

<b>Tükenmişlik Alt Boyutları</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>Duygusal Tükenme</b>	2,905	0,842
<b>Duyarsızlaşma</b>	2,503	0,762
<b>Kişisel Başarı</b>	3,793	0,592
<b>Tükenmişlik</b>	3,136	0,447

Araştırmaya katılan avukatların duygusal tükenme ortalamaları ( $\bar{X}$ : 2,905), duyarsızlaşma ortalamaları ( $\bar{X}$ : 2,503), kişisel başarı ortalamaları ( $\bar{X}$ : 3,793), tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları ( $\bar{X}$ : 3,136)'dır. Buradan da görüldüğü üzere avukatların duygusal tükenme ve duyarsızlık düzeylerinin fazla olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.9.** Shapiro-Wilk Normallik Test Sonuçları

	<b>Shapiro-Wilk</b>		
	<b>İstatistik</b>	<b>Frekans</b>	<b>Sig. (p)</b>
<b>İşkoliklik</b>	,979	220	,002
<b>Tükenmişlik</b>	,989	220	,084

Shapiro-Wilk Testine göre işkolikliğin tükenmişliğe etkisinin olup olmadığını ölçmek için oluşturulan ölçeğin normallik testi puanları tükenmişlik için normal dağılsa da işkoliklik için normal dağılım göstermemiştir ( $p > 0,05$ ). Ancak özellikle likert ölçek üzerinden elde edilmiş olan değişkenlerin normallik sınaması için literatürde kabul gören bir diğer kriter çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.5 ile 1.5 aralığında olmasıdır (Tabachnick, Fidell 2013). Buna göre geliştirilen ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerleri göz önüne alındığında bu değişkenin normal dağılım gösterdiği kabul edilir.

**Tablo 3.10.** İşkolikliğin Tükenmişliğe Etkisinin Olup Olmadığına İlişkin Normallik Testi Sonuçlarından Elde Edilen Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

	<b>Skewness (Çarpıklık)</b>	<b>Kurtosis (Basıklık)</b>
<b>İşkoliklik</b>	-,478	,164
<b>Tükenmişlik</b>	,213	,690

Bu durumda işkolikliğin tükenmişliğe etkisinin olup olmadığını incelemek amacıyla geliştirilmiş ölçek puanlarının demografik değişkenler için farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesinde parametrik istatistiksel teknikler uygulanacaktır.

#### **3.10.4. Bazı Değişkenler Açısından Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına Yönelik Fark Analizleri**

Veri özelliklerine göre sınıflandırma yaparken parametrik analiz teknikleri ve parametrik olmayan (non-parametrik) analiz teknikleri kullanılmaktadır. Avukatlar üzerine yapmış olduğumuz bu araştırmada parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıkları belirlemek için t-testi (independent sample test) ve varyans analizi (One-Way Anova test) kullanılmıştır. Varyans analizleri (One-Way Anova) sonucunda farkın hangi değişkenler arasında olduğunu belirlemek için ise çoklu karşılaştırma (Tukey) testi kullanılmıştır.

##### **3.10.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar**

Cinsiyet değişkenine göre işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları açısından yapılan analizlerde, ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar hesaplanarak Tablo 3.11.'de verilmiştir.

**Tablo 3.11.** Cinsiyet Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar

<b>Alt Boyutlar</b>		<b>AÇ</b>		<b>KÇ</b>		<b>DT</b>		<b>D</b>		<b>KB</b>	
<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.
Kadın	76	3,42	0,73	3,46	0,69	3,00	0,81	2,69	0,79	3,79	0,58
Erkek	144	3,39	0,77	3,63	0,66	2,85	0,85	2,40	0,72	3,78	0,59

Tablo 3.11. incelendiğinde işkolikliğin alt boyutları açısından bakıldığında aşırı çalışmada kadınların daha yüksek puan aldıkları görülürken, erkeklerin kompulsif çalışma alt boyutunda daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları bakımından incelendiğinde ise kadınların tükenmişlik ortalama puanlarının tüm alt boyutlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak yapılan bu analiz ile iki değişkenin işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak mümkün değildir. Bu yüzden istatistiksel analizler de yapılarak farkın anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmaya katılan avukatların cinsiyet değişkenine göre ortaya çıkan farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için t-testi (independent sample test) yapılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testine ilişkin veriler Tablo 3.12.'de görülmektedir.

**Tablo 3.12.** Cinsiyet Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi

Alt B.	AÇ		KÇ		DT		D		KB	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p
Cinsiyet	,304	,762	-1,704	,090	1,310	,191	2,667	<b>,009</b>	,112	,911

p < 0.05

Tablo 3.12.'de görüldüğü gibi, cinsiyet değişkenine göre yapılmış olan t-testinin sonuçları bakımından p < 0,05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet değişkeninin sadece tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma açısından anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Yani avukatların işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri bakımından cinsiyetlerinin sadece tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma bakımından etkili olduğu söylenebilir.

#### **3.10.4.2. Yaş Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar**

Yaş değişkenine göre işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları açısından yapılan analizlerde, ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar hesaplanarak Tablo 3.13.'te verilmiştir.

**Tablo 3.13.** Yaş Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar

Alt Boyutlar		AÇ		KÇ		DT		D		KB	
Yaş	N	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.
18 – 25	23	3,40	0,72	3,68	0,68	2,76	0,78	2,37	0,83	3,63	0,63
26 – 35	76	3,50	0,70	3,64	0,62	2,77	0,90	2,50	0,64	3,73	0,61
36 – 45	57	3,32	0,80	3,58	0,66	2,88	0,83	2,49	0,80	3,89	0,56
46 – 55	41	3,25	0,78	3,27	0,77	3,17	0,73	2,60	0,76	3,72	0,53
56 ve üstü	23	3,54	0,74	3,75	0,59	3,06	0,82	2,46	0,94	4,02	0,57

Tablo 3.13.’teki verilere bakıldığında avukatların yaş değişkeni açısından elden edilen ortalama ve standart sapma puanlarına bakıldığında bazı farklılıklar görülmektedir. Ortaya çıkan bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için varyans analizi (One-Way Anova) uygulanmıştır.

Yaş değişkenine göre yapılan Anova testine ilişkin veriler Tablo 3.14.’te görülmektedir.

**Tablo 3.14.** Yaş Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Alt B.	AÇ		KÇ		DT		D		KB	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Yaş	1,128	,344	2,848	<b>,025</b>	2,013	,094	,376	,826	2,111	,081

$p < 0,05$

Tablo 3.14.’teki verilere bakıldığında avukatların yaş değişkenine göre sadece işkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışmada (F: 2,848 – p: **0,025**)  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Diğer alt boyutlarda herhangi bir anlamlılık görülmemektedir.

Anova testi sonuçlarına bakıldığında elde edilen anlamlı farkın hangi yaş aralıkları arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma (Tukey) testi yapılmıştır.

Tukey testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 3.15.’te görülmektedir.



**Tablo 3.15.** Yaş Değişkenine Göre Kompulsif Çalışma Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşmasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Yaş (Tukey Test)		Ortalama Fark	P	95 % Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
<b>Kompulsif Çalışma</b>	(26-35) – (46-55)	0,37019*	<b>0,38</b>	0,0135	0,7269
	(46-55) – (56 ve üstü)	-0,48127*	<b>0,49</b>	-0,9808	-0,0018

Tablo 3.15.'teki verilere bakıldığında 26-35 yaş aralığında bulunan avukatların 46-55 yaş aralığında bulunanlara, 56 ve üstü yaş aralığında bulunanların ise 46-55 yaş aralığında bulunanlara göre kompulsif çalışma boyutu pozitif yönde ve daha yüksek düzeydedir. Bu verilere bakılarak avukatların 46-55 yaş aralığında daha az işkolik olduğu görülmektedir.

#### 3.10.4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar

Medeni durum değişkenine göre işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları açısından yapılan analizlerde, ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar hesaplanarak Tablo 3.16.'da verilmiştir.

**Tablo 3.16.** Medeni Durum Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar

Alt Boyutlar		AÇ		KÇ		DT		D		KB	
Medeni D	N	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.
Evli	139	3,34	0,78	3,56	0,70	2,84	0,81	2,36	0,72	3,86	0,56
Bekar	69	3,51	0,63	3,61	0,59	2,89	0,85	2,63	0,72	3,65	0,61
Boşanmış	12	3,54	1,01	3,51	0,91	3,63	0,86	3,40	0,64	3,81	0,65

Tablo 3.16.'daki verilere bakıldığında avukatların medeni durum değişkenine göre ortalama ve standart sapma puanları değerlendirildiğinde bekar avukatların aşırı çalışma, kompulsif çalışma, duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarından evli avukatlara göre daha yüksek ortalama puanlara sahip oldukları görülmektedir. Sadece kişisel başarı alt boyutunda evli avukatların daha yüksek ortalama puana sahip oldukları görülmektedir. Boşanmış avukatların ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki verilere bakıldığında evli ve bekar avukatlara göre daha yüksek puanlar aldıkları görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere işkoliklik

ve tükenmişlik alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında bazı farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkları istatistiksel anlamda analiz edebilmek için varyans analizi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan avukatların medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmıştır.

Medeni durum değişkenine göre yapılan Anova testine ilişkin veriler Tablo 3.17.'de görülmektedir.

**Tablo 3.17.** Medeni Durum Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Alt B. Medeni Durum	AÇ		KÇ		DT		D		KB	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
	1,385	,253	,192	,826	5,076	,007	12,896	,000	3,013	,51

p < 0.05

Tablo 3.17.'deki verilere bakıldığında avukatların medeni durum değişkenine göre tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme (F: 5,076 – p: **0,007**) ve duyarsızlaşmanın (F: 12,896 – p: **0,000**) p < 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Diğer alt boyutlarda herhangi bir anlamlılık görülmemektedir.

Anova testi sonuçlarına bakıldığında elde edilen anlamlı farkın hangi medeni durum arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma (Tukey) testi yapılmıştır.

Tukey testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 3.18.'de görülmektedir.

**Tablo 3.18.** Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşmasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Medeni Durum (Tukey Test)		Ortalama Fark	p	95 % Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
Duygusal Tükenme	Evli – Boşanmış	-0,79237*	<b>0,005</b>	-1,3797	-0,2051
	Bekar – Boşanmış	-0,74356*	<b>0,012</b>	-1,3541	-0,1331
Duyarsızlaşma	Evli – Bekar	-0,26929*	<b>0,033</b>	-0,5211	-0,0175
	Evli – Boşanmış	-1,03741*	<b>0,000</b>	-1,5519	-0,5229
	Bekar – Boşanmış	-0,76812*	<b>0,002</b>	-1,3030	-0,2333

Tablo 3.18.'deki verilere bakıldığında evli avukatların bekar ve boşanmış avukatlardan, bekar avukatların da boşanmış avukatlardan daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutundan etkilendikleri görülmektedir. Bu verilere bakılarak aile hayatının avukatlarda tükenmişliği azalttığı söylenebilir.

#### 3.10.4.4. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar

Hizmet süresi değişkenine göre işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin yapılan analizlerde, ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar hesaplanarak Tablo 3.19.'da verilmiştir.

**Tablo 3.19.** Hizmet Süresi Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar

Alt Boyutlar		AÇ		KÇ		DT		D		KB	
Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.
1 yıldan az	11	3,50	0,63	3,95	0,72	2,17	0,78	2,14	0,78	3,87	0,85
1 – 5 yıl	60	3,46	0,70	3,62	0,61	2,77	0,93	2,44	0,74	3,63	0,61
6 – 10 yıl	49	3,44	0,72	3,53	0,62	2,90	0,61	2,68	0,62	3,68	0,53
11 – 15 yıl	29	3,41	0,70	3,58	0,48	2,96	0,74	2,64	0,68	3,77	0,60
16 – 20 yıl	26	3,11	0,94	3,33	0,84	3,03	0,84	2,45	0,92	3,99	0,51
20 yıldan fazla	45	3,43	0,80	3,58	0,78	3,14	0,90	2,42	0,84	3,99	0,52

Tablo 3.19.'daki verilere bakıldığında avukatların hizmet süresi değişkenine göre ortalama ve standart sapma puanları değerlendirilmiştir. İşkoliklik alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmada hizmet süresi 1 yıldan az olan avukatlardan, hizmet süresi 20 yıldan fazla olan avukatlara doğru alınan puanlarda düşüş görülmektedir ve 20 yıldan fazla hizmet süresi olan avukatlarda tekrar yükselmektedir. Bu da demek oluyor ki mesleğe yeni başlamış avukatlar kendini ispat etmek için çok çalışmakta, mesleği uzun yıllar devam ettirmiş avukatlar ise tecrübeli olduklarından dolayı çok fazla iş gelmekte ve bu yüzden işkoliklik daha fazla görülmektedir. Hizmet süresi değişkenine göre tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin verilere bakıldığında duygusal tükenme alt boyutunun avukatların mesleğe başlangıç tarihlerinden sonraki dönemlerde giderek artan puanlar aldığı görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu verilerine bakıldığında avukatların mesleğin başlangıcından ortası denebilecek süreye kadar alınan puanların arttığını

daha sonraki dönemlerde ise zamanla azaldığını söyleyebiliriz. Kişisel başarı boyutunda ise bazı farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkları istatistiksel anlamda analiz edebilmek için varyans analizi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan avukatların hizmet süresi değişkenine göre ortaya çıkan farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için Anova testi yapılmıştır.

Hizmet Süresi değişkenine göre yapılan Anova testine ilişkin veriler Tablo 3.20.'de görülmektedir.

**Tablo 3.20.** Hizmet Süresi Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	AÇ		KÇ		DT		D		KB	
	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p
Hizmet Süresi	,917	,471	1,454	,206	2,981	<b>,013</b>	1,429	,215	2,960	<b>,013</b>

p< 0.05

Tablo 3.20.'deki verilere bakıldığında avukatların hizmet süresi değişkenine göre tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme (F: 2,981 – p: **0,013**) ve kişisel başarının (F: 2,960 – p: **0,013**) p< 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Diğer alt boyutlarda herhangi bir anlamlılık görülmemektedir.

Anova testi sonuçlarına bakıldığında elde edilen anlamlı farkın hangi hizmet süresi arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma (Tukey) testi yapılmıştır.

Tukey testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 3.21.'de görülmektedir.

**Tablo 3.21.** Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Alt Boyutundan Alınan Puanların Farklılaşmasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Hizmet Süresi (Tukey Test)		Ortalama Fark	p	95 % Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
Duygusal Tükenme	(1 yıldan az) — (16-20 yıl)	-0,86674*	<b>0,044</b>	-1,7190	-0,0145
	(1 yıldan az) — (20 yıldan fazla)	-0,97396*	<b>0,007</b>	-1,7709	-0,1770
Kişisel Başarı	(1-5 yıl) — (20 yıldan fazla)	-0,35486*	<b>0,026</b>	-0,6836	-0,0261

Tablo 3.21.'deki verilere bakıldığında 1 yıldan az hizmet süresi olan avukatların 16-20 yıl ve 20 yıldan fazla hizmet süresi olan avukatlardan daha az duygusal tükenme alt boyutundan etkilendiği görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutuna ilişkin verilere bakıldığında ise 20 yıldan fazla hizmet süresi olan avukatların 1-5 yıl hizmet süresi olan avukatlara göre daha fazla kişisel başarı elde ettikleri görülmektedir. Bu verilere bakılarak meslek hayatlarının ilerleyen dönemlerinde avukatların daha fazla duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir. İşe yeni başlayan avukatların ise daha tecrübeli avukatlar olan meslekte 20 yıldan fazla çalışan avukatlara göre daha az başarı elde ettikleri görülmektedir.

#### 3.10.4.5. Gelir Durumu Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar

Gelir durumu değişkenine göre işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları açısından yapılan analizlerde, ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar hesaplanarak Tablo 3.22.'de verilmiştir.

**Tablo 3.22.** Gelir Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar

Alt Boyutlar		AÇ		KÇ		DT		D		KB	
Gelir Durumu	N	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.
2500 – 4500 TL	87	3,39	0,72	3,57	0,66	2,93	0,83	2,48	0,75	3,67	0,48
4500 TL üstü	133	3,41	0,77	3,57	0,69	2,88	0,85	2,51	0,77	3,86	0,64

Tablo 3.22. incelendiğinde işkolikliğin alt boyutları açısından bakıldığında aşırı çalışmada gelir durumunun artmasıyla alınan puanların arttığı, kompulsif çalışma alt boyutunda ise gelir durumunun alınan puanlarda herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Tükenmişlik alt boyutları bakımından incelendiğinde ise duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda gelir durumunun artmasıyla alınan puanlar artmış, duygusal tükenme alt boyutunda ise alınan puanlar azalmıştır. Ancak yapılan bu analiz ile iki değişkenin işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak mümkün değildir. Bu yüzden istatistiksel analiz yapılarak farkın anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmaya katılan avukatların gelir durumu değişkenine göre ortaya çıkan farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için t-testi (independent sample test) yapılmıştır.

Gelir durumu değişkenine göre yapılan t-testine ilişkin veriler Tablo 3.23.'te görülmektedir.

**Tablo 3.23.** Gelir Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi

Alt B.	AÇ		KÇ		DT		D		KB	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p
Gelir Dur.	-,158	,875	,042	,967	,442	,659	-,292	,771	-2,465	<b>0,014</b>

p < 0.05

Tablo 3.23.'te görüldüğü gibi, gelir durumu değişkenine göre yapılmış olan t-testinin sonuçları bakımından p < 0,05 anlamlılık düzeyinde gelir durumu değişkeninin sadece tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı açısından anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Yani avukatların gelir durumlarının artması kişisel başarı alt boyutunda pozitif yönlü bir etki oluşturduğu söylenebilir.

#### **3.10.4.6. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Avukatların İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Farklar**

Eğitim durumu değişkenine göre işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları açısından yapılan analizlerde, ortalama ve standart sapmalara ilişkin puanlar hesaplanarak Tablo 3.24.'te verilmiştir.

**Tablo 3.24.** Eğitim Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Ortalama Puanlar ve Standart Sapmalar

Alt Boyutlar		AÇ		KÇ		DT		D		KB	
Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.	$\bar{X}$	s.s.
Lisans	195	3,39	0,76	3,56	0,67	2,88	0,84	2,46	0,77	3,80	0,58
Yüksek Lisans	25	3,52	0,66	3,66	0,71	3,03	0,80	2,81	0,62	3,66	0,67

Tablo 3.24. incelendiğinde işkolikliğin alt boyutları açısından bakıldığında aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında eğitim seviyesinin artması ile alınan puanların arttığı görülmektedir. Tükenmişlik açısından bakıldığında ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında eğitim seviyesinin artması ile alınan puanların arttığı, kişisel başarı boyutunda ise alınan puanların azaldığı görülmektedir. Ancak yapılan bu analiz ile iki değişkenin işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını anlamak mümkün değildir. Bu yüzden istatistiksel analizlerde yapılarak farkın anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmaya katılan avukatların eğitim durumu değişkenine göre ortaya çıkan farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için t-testi (independent sample test) yapılmıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre yapılan t-testine ilişkin veriler Tablo 3.25.'te görülmektedir.

**Tablo 3.25.** Eğitim Durumu Değişkenine Göre İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi

Alt B.	AÇ		KÇ		DT		D		KB	
	t	p	t	p	t	p	t	p	t	p
Eğitim Durumu	-,822	,412	-,669	,504	-,822	,412	-2,193	<b>,029</b>	1,150	,252

$p < 0.05$

Tablo 3.25. incelendiğinde yapılan testlerin  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde avukatların eğitim durumları ile tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma ile anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre yüksek lisans mezunu avukatların lisans mezunu avukatlara göre duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

### 3.10.5. İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

İşkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak test edilmiştir. Daha sonra işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmek için regresyon analizi uygulanmıştır.

#### 3.10.5.1. İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Ölçülmesi

Korelasyon analizi sonucunda hesaplanmış olan korelasyon katsayısı “r” ile gösterilir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arası değerler alabilmektedir. Katsayın +1 değerini alması iki değişken arasında yüksek düzeyde bir doğrusal ilişkinin olduğunu gösterirken, katsayın -1 değerini alması ise değişkenler arasında yüksek düzeyde ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Katsayının sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı anlamı ortaya çıkmaktadır. Korelasyon katsayısı (r), herhangi bir neden ve mantıklı bir durum aramaksızın, iki değişken arasında ilgi olup olmadığını gösterir (Başaran 2013: 92-93).

İşkoliklik ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi uygulanmış ve ilgili veriler Tablo 3.26.’da gösterilmiştir.

**Tablo 3.26.** İşkoliklik ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

	<b>AÇ</b>	<b>KÇ</b>	<b>DT</b>	<b>D</b>	<b>KB</b>	<b>Tİ</b>	<b>TT</b>
<b>Aşırı Çalışma (AÇ)</b>	1						
<b>Kompulsif Çalışma (KÇ)</b>	,775**	1					
<b>Duygusal Tükenme (DT)</b>	,393**	,253**	1				
<b>Duyarsızlaşma(D)</b>	,223**	,131	,628**	1			
<b>Kişisel Başarı (KB)</b>	-,088	,053	-,271**	-,393**	1		
<b>Toplam İşkoliklik (Tİ)</b>	,963**	,917**	,356**	,197**	-,033	1	
<b>Toplam Tükenmişlik (TT)</b>	,346**	,271**	,882**	,681**	,120	,335**	1

\*\*p< 0.01

Tablo 3.26.’daki veriler incelendiğinde işkoliklik ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki pozitif yönde en güçlü ilişkinin aşırı çalışma ve işkoliklik



arasında olduğu görülmektedir (r: 0,963). Negatif yönde en güçlü ilişki ise duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu arasındadır (r: -0,393).

Aşırı çalışma alt boyutu; kompulsif çalışma (r: 0,775), duygusal tükenme (r: 0,393) ve duyarsızlaşma (r: 0,223) alt boyutları ile tükenmişlik (r: 0,346) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Kişisel başarı boyutuyla herhangi bir ilişki görülmemiştir. Aşırı çalışma alt boyutu ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin pozitif olması H<sub>1</sub> hipotezini doğrular niteliktedir.

Kompulsif çalışma alt boyutu; duygusal tükenme alt boyutu (r: 0,253), işkoliklik (r: 0,917) ve tükenmişlik (r: 0,271) arasında pozitif yönde bir ilişki görülmektedir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla herhangi bir ilişki görülmemiştir. Kompulsif çalışma alt boyutu ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin pozitif yönde olması H<sub>2</sub> hipotezini doğrular niteliktedir.

Duygusal tükenme alt boyutu; duyarsızlaşma alt boyutu (r: 0,628), işkoliklik (r: 0,356) ve tükenmişlik (r: 0,882) arasında pozitif yönde bir ilişki görülmektedir. Kişisel başarı (r: -0,271) alt boyutuyla arasında negatif yönde bir ilişki görülmektedir. Duygusal tükenme alt boyutu ile işkoliklik arasındaki ilişkinin pozitif yönde olması H<sub>3</sub> hipotezini doğrular niteliktedir.

Duyarsızlaşma alt boyutu; tükenmişlik (r: 0,681) ve işkoliklik (r: 0,197) arasında pozitif yönde bir ilişki görülürken, kişisel başarı (r: -0,393) alt boyutuyla arasında negatif yönde bir ilişki görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu ile işkoliklik arasındaki ilişkinin pozitif yönde olması H<sub>4</sub> hipotezini doğrular niteliktedir.

Kişisel başarı alt boyutuyla işkoliklik ve tükenmişlik arasında herhangi bir ilişki görülmemektedir. Bundan dolayı H<sub>5</sub> hipotezi kabul edilmemiştir.

İşkoliklik (r: 0,335) ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkmıştır. Fakat korelasyon analizi işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin birbirini etkileyip etkilemediğini anlatmakta yeterli olamaz. Bu

yüzden işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmek için regresyon analizi uygulanmıştır.

### 3.10.5.2. İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Ölçülmesi

Regresyon analizi, değerlendirmeye alınan bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir analizdir. Matematiksel olarak formülize edilecek olursa eğer:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z$$

Formülde X ve Z bağımsız, Y ise bağımlı değişkendir (Başaran 2013: 94).

Avukatlar üzerine yapmış olduğumuz bu çalışmada işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan regresyon analizinde; işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma (AÇ) ve kompulsif çalışma (KÇ) bağımsız değişken, tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve toplam tükenmişlik ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.27.'de gösterilmektedir.

**Tablo 3.27.** İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki (Regresyon Analizi)

	Bağımlı Değişkenler											
	Duygusal Tükenme			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı			Toplam Tükenme		
	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
<b>AÇ</b>	,493	5,01	,000**	,304	2,9	,004**	-,322	3,0	,002**	,342	3,3	,001**
<b>KÇ</b>	-,129	-1,3	,191	-,104	-,995	,321	,303	2,8	,004**	,006	,06	,952
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>,161</b>			<b>,054</b>			<b>,044</b>			<b>,120</b>		
<b>D.R<sup>2</sup></b>	<b>,153</b>			<b>,045</b>			<b>,036</b>			<b>,112</b>		
<b>F</b>	<b>20,828</b>			<b>6,210</b>			<b>5,033</b>			<b>14,806</b>		
<b>P</b>	<b>,000**</b>			<b>0,002**</b>			<b>0,007**</b>			<b>0,000**</b>		

\* p< 0.05 \*\* p< 0.01

Tablo 3.27.'deki veriler incelendiğinde, işkoliklik ve tükenmişlik arasında ilişki görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere araştırmanın hipotezlerinden olan H<sub>6</sub> hipotezi kabul edilmiştir. İşkolikliğe ilişkin faktörler bütün tükenmişliğin toplam varyansının % 12'sini açıklamaktadır ve model anlamlıdır (F: 14,806 p< 0.000). Bu çerçevede aşırı çalışma alt boyutunun toplam tükenmişliğe pozitif yönde ( $\beta$ : 0,342 p< 0.001) etkisi görülmektedir. Kompulsif çalışma alt boyutunun bir etkisi

görülmemiştir. Buna göre; aşırı çalışma alt boyutunun tükenmişliği artırdığı, kompulsif çalışma alt boyutunun ise etkisinin olmadığı görülmektedir.

Aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutları duygusal tükenmenin toplam varyansının % 16,1'ini açıklamakta ve model anlamlılık göstermektedir ( $F: 20,828 - p < 0.000$ ). Ayrıca aşırı çalışma alt boyutunun duygusal tükenmeyi pozitif yönde etkilediği görülmektedir ( $\beta: 0,493 p < 0.000$ ). Bu duruma göre; aşırı çalışma boyutu yükseldikçe çalışanlarda duygusal tükenme düzeyi artacak veya aşırı çalışma düzeyi azaldıkça duygusal tükenmede azalacaktır. Kompulsif çalışma boyutu ile duygusal tükenme boyutu arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

İşkolikliğin alt boyutları, duyarsızlaşmanın toplam varyansının % 5,4'ünü açıklamakta ve model anlamlılık göstermektedir ( $F: 6,210 - p < 0.002$ ). Aşırı çalışma alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde; aşırı çalışma ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır ( $\beta: 0,304 p < 0.004$ ). Yani aşırı çalışma arttıkça duyarsızlaşmada artacaktır. Kompulsif çalışma boyutu ile duyarsızlaşma boyutu arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

İşkolikliğin alt boyutları, kişisel başarı alt boyunun toplam varyansının %4,4'ünü açıklamaktadır ( $F: 5,033 - p < 0.007$ ). Ayrıca aşırı çalışma alt boyutu ile kişisel başarı boyutu arasında negatif yönde bir ilişki görülürken ( $\beta: -0,322 p < 0.002$ ), kompulsif çalışma boyutu ile kişisel başarı boyutu arasında pozitif bir ilişki görülmektedir ( $\beta: 0,303 p < 0.004$ ). Yani aşırı çalışma arttıkça kişisel başarı azalacak ya da azaldıkça artacak, kompulsif çalışma arttıkça kişisel başarı artacak ya da azaldıkça azalacaktır.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanların yaşam standartlarını etkilemesi nedeniyle dikkat çeken bir konu olan işkoliklik ve tükenmişlik konusunun önemi nedeni ile konu ile ilgili sürekli çalışmalar yapılmaktadır. Ülkemizde bu konuya ışık tutan çalışmaların önemine göre yetersiz olması bu çalışmanın yapılmasında etkili olmuştur. Ayrıca ülkemizde 80'den fazla hukuk fakültesinin bulunması 100.000'in üzerinde meslek mensubunun olması ise örnek kütlenin avukatlar olmasında etkili olmuştur.

13. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan avukatlık mesleği toplumun en önemli temel taşlarından biri olan adaletin sağlanmasında önemli bir rolü bulunan, insanlık tarihinin eski ve saygın mesleklerinden biridir. Günümüz yaşam koşulları dikkate alındığında ise önemi daha da artmaktadır. Gerek bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde gerekse devletle olan ilişkilerinde ortaya çıkan anlaşmazlıkların çözümünde hukuka ve avukatlara duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Bunun yanı sıra hukukun dinamik bir kavram olması ve hayatın birçok noktası ile ilişkili olması her türlü değişim ve gelişimden etkilenen bir yapıda olmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı avukatların yoğun bir çalışma sistemi ve karmaşık hukuksal sorunlarla karşılaşması söz konusu olmaktadır.

Tüm bu durumlar ve bunlara ek olarak her yıl oldukça artan meslek mensubu sayısı göz önünde bulundurulduğunda bu mesleği yapan kişilerin kabul görmek, onaylanmak ve saygın bir avukat olmak için sektörde uzmanlaşmasının yanı sıra çok çalışkan olmaları gerekmektedir. Ayrıca günden güne artmakta olan iş yükleri, işlerine daha fazla zaman harcamalarına, daha çok rekabet etmelerine ve bunların sonucu olarak da işkolik davranışlar sergilemelerine ve tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir.

Demografik değişkenlerin baz alınarak, avukatların işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri ile işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma sonucuna göre; yaş, medeni durum, eğitim durumu, cinsiyet, hizmet süresi ve gelir durumu gibi değişkenler ile işkoliklik ve tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Ayrıca işkoliklik ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Aşırı çalışma alt boyutu ile toplam tükenmişlik

arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülürken, kompulsif çalışma alt boyutu ile toplam tükenmişlik arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Buradan anlaşılacağı üzere aşırı çalışma isteği ile tükenmişlik arasında doğrusal bir durum ortaya çıkmaktadır.

Yapılan bu araştırmada cinsiyet değişkeninin işkoliklik ile tükenmişlik alt boyutları arasında sadece tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma ile farklılaştığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeni ile işkoliklik arasında herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılan avukatlar yaş değişkenine göre incelendiğinde, yaşın sadece işkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ile farklılaştığı görülmektedir. 26-35 yaş aralığında bulunan avukatların 46-55 yaş aralığında bulunanlara göre, 56 ve üstü yaş aralığında bulunanların ise 46-55 yaş aralığında bulunanlara göre zorunlu çalışma isteklerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni ile tükenmişlik arasında herhangi bir farklılaşma görülmemiştir.

Araştırmaya katılan avukatlar medeni durum değişkenine göre incelendiğinde, medeni durumun tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile farklılaştığı görülmektedir. Boşanmış avukatların bekar ve evli avukatlardan, bekar avukatlarında evli avukatlardan daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin olduğu tespit edilmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere aile hayatının ve bu hayatın vermiş olduğu düzenli yaşamın araştırmaya katılan evli avukatların daha az tükenmişlik yaşamalarına neden olduğu görülmektedir. Boşanmış avukatların ise aile hayatından birden uzaklaşmalarından ve hayatlarında ki düzeni kaybetmelerinden ötürü çok daha fazla tükenme yaşadıkları görülmektedir. Medeni duruma göre avukatların işkoliklik düzeylerinde herhangi bir farklılaşma görülmemiştir.

Araştırmaya katılan avukatların mesleklerindeki toplam hizmet süreleri göz önüne alınarak yapılan inceleme sonucunda, değişen hizmet süreleri ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve kişisel başarı arasında farklılaşmalar ortaya çıkmıştır. Mesleğe yeni başlamış avukatların meslekte 16 yıldan fazla hizmet süresi olan avukatlara göre daha az tükenme yaşadığı ortaya

çıkmiştir. Ayrıca kişisel başarının mesleğin ilerleyen dönemlerinde daha da arttığı görülmüştür. Hizmet süresi değişkenine göre işkoliklik düzeyinde herhangi bir farklılaşma görülmemiştir.

Araştırmaya katılan avukatların gelir durumları göz önüne alınarak yapılan inceleme sonucunda, gelir durumuna göre sadece tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarının farklılaştığı görülmüştür. Gelir arttıkça kişisel başarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık gelir durumu değişkenine göre işkoliklik düzeyinde herhangi bir farklılaşma görülmemiştir.

Araştırmaya katılan avukatların eğitim durumları göz önüne alınarak yapılan inceleme sonucunda, eğitim durumuna göre tükenmişliğin alt boyutlarından sadece duyarsızlaşmanın farklılaştığı görülmüştür. Eğitim durumu değişkenine göre işkoliklik durumunda herhangi bir farklılaşma görülmemiştir.

Yapılan bu araştırmada işkoliklik ve tükenmişlik ile alt boyutları arasında pozitif yönde en güçlü ilişki aşırı çalışma boyutu ile toplam işkoliklik arasında görülmüştür. Negatif yönde ilişkinin en yüksek olduğu boyutlar ise duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutu olmuştur.

İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelediği bu araştırmada işkoliklik ve tükenmişlik arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İşkolikliğin alt boyutlarından biri olan aşırı çalışma boyutu; duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı pozitif yönde, kişisel başarıyı negatif yönde etkilemektedir. Toplam tükenmeyi ise pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre; aşırı çalışma durumu arttığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma artmıştır, kişisel başarı da azalmıştır. Diğer bir ifadeyle aşırı çalışma boyutunun tükenmeyi artırıcı bir etkisi olduğu söylenebilir.

Kompulsif çalışma alt boyutunun ise toplam tükenmişlik üzerinde herhangi bir etkisi görülmemiştir. Sadece kişisel başarı alt boyutunu pozitif yönde etkilemiştir. Bu duruma göre, içten gelen zorunlu çalışma isteği arttıkça kişisel başarı da artış göstermiştir.

Avukatlar üzerine yapılan bu araştırma sonucuna göre işkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ayrıca araştırmaya katılan

avukatların işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri demografik özelliklere göre değişiklik göstermektedir. Avukatlar üzerinde yapılmış olan bu çalışma sonucuna göre; avukatlara verilebilecek seminerler ile bireysel özelliklerinin gelişimi ile çalışma hayatına doğru bir bakış sağlanarak insanların hayatlarını olumsuz şekilde etkileyen işkoliklik ve tükenmişlik ile mücadele edilebilir.

İşkoliklik, kişisel özelliklerden dolayı ortaya çıkabileceği gibi örgütlerin kültürel özelliklerinden dolayı da ortaya çıkabilmektedir. İşkoliklik ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında kişileri işkolik davranışlar sergilemeye iten en önemli nedenlerden biri örgüt iklimidir. Örgütün çalışanlardan beklediği yüksek performansların yol açtığı baskılar, çalışanların işe daha fazla zaman ayırmalarına neden olmakta ve kişilerin işkolik olmalarına ve sonuç olarak da tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır. Bu yüzden örgütsel yönden alınan önlemler işkoliklik ve tükenmişliği önleme hususunda daha etkili ve kalıcı olabilir. Meslek mensuplarının kayıt olduğu ve etrafında toplandığı baro kuruluşlarının avukatların haklarını korumak, ihtiyaçlarını karşılamak, mesleğin saygınlığını artırarak gelişimine katkıda bulunmak gibi görevleri bulunmaktadır. Bu görevlerinin yanı sıra son zamanlarda avukatlık yapan kişilerin sıkça karşılaştıkları bir durum olan işkoliklik ve tükenmişlik konusunda konferanslar düzenleyerek konu hakkında meslek mensuplarının bilgilendirilmeleri ve bilinçlendirilmeleri gerekmektedir. Ayrıca çalışma koşullarının iyileşmesi için düzenleyici tedbirler alınması, stajyer avukatların sağlıklı ve düzenli bir şekilde eğitim alarak mesleğe başlamalarının sağlanması ve sosyal aktiviteler düzenlenerek meslek mensuplarının sosyalleşmelerinin sağlanması işkoliklik ve tükenmişlik ile mücadelede daha etkili olabilir.



## KAYNAKÇA

- Akar, Hüseyin (2015). “Öğretim Elemanlarının İşkolik Eğilimleri İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki”. *Inesjournal Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5/2: 405-417.
- Akın Uğur ve Oğuz Ebru (2010). “ Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi(Educational Administration: Theory and Practice)*. 16/3: 309-327.
- Akkoç İrfan ve Tunç Hüseyin (2015). “Örgüt Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması: Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18/34: 1-21.
- Akyüz, Zekeriya (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması*, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Alızada Sona Khanım ve Özarı Çiğdem (2017). “Akademik Personelin Tükenmişlik Açısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. *Göller Bölgesi Aylık Hakemli Ekonomi ve Kültür Dergisi*. 53: 58-65.
- Alimoğlu M.K. ve Dönmez L. (2005). Daylight Exposure and Other Predictors Of Burnout Among Nurses İn A University Hospital. *International Journal Of Nursing Studies*. 42/5: 549-550.
- Altın Gülova Asena, İspirli Deniz ve Eryılmaz İnan (2014). “İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19: 25-39.
- Altınöz Mehmet, Çöp Serdar ve Bosa N. İtır (2017). “Nevrotik Yöneticilerin İşkolik Davranışları Üzerine Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 38: 154-165.

- Altun Dilek Sevgi ve Yılmaz Kürşad (2016). “ Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş – Yaşam Dengeleri”. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 3/1: 36-55.
- Arslantaş Müzeyyen, Soybaş İrem ve Yalçınsoy Ayhan (2016). “İşkoliklik İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma”. *International Journal of Innovative Strategical Social Research*. 1/1: 11-18.
- Atabay, İsmail (2016). “Muhasebe Meslek Mensuplarında İşkoliklik Düzeyinin Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 16: 729-742.
- Aydoğan, Feyyaz (2014). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- Bakan İsmail, Doğan İnci Fatma, Oğuz Makbule ve Koçdemir Mehtap (2018). “ Presenteism ile Algılanan Sosyal Destek, Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir Alan Araştırması”. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*. 4/6: 155-173.
- Balkaya Şengül, Yorulmaz Yılmaz İlker, Çolak İbrahim ve Altinkurt Yahya (Ed.Kadir Beycioğlu, Niyazi Özer, Didem Koşar, İdris Şahin). *Farklı Çalışan Tipindeki Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ve Tükenmişlik Düzeyleri: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği*. Eğitim Yönetimi Araştırmaları-3. Pegem Akademi Yayınları. Ankara.2016. 34-48.
- Bardakçı Salih ve Baloğlu Mustafa (2012). “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri”. *Eğitim ve Bilim Derneği*. 37/164: 45-56.
- Başaran, Murat (2013). *İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Giresun Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Tokat.

- Baysal, Asuman (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Doktora Tezi. İzmir.
- Beşyaprak, Serkan (2012). *Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Bozacı İbrahim, Çiftçi Gamze Ebru ve Gürer Alper (2018). “Algılanan Yönetici Kibrinin, Satış Elemanlarının Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11/1: 205-226.
- Bozkulak, Gamze (2019). *Örgüt Kültürünün Kriz Yönetimine Etkisi*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Sivas.
- Budak Gülay ve Sürgevil Olca. (2005). “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20/2: 95-108.
- Bulgurcu Gürel Esra B. ve Altunoğlu A.Ender (2016). “İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9/42: 1431-1438.
- Burke Ronald J., Mattheisen Stig B. and Pallesen S. (2006). “Personality Correlates Of Workaholism”. *Personality and Individual Differences*. 40: 1223-1233.
- Burke Ronald J., Davis Richard A. ve Flett Gordan L. (2008). “Workaholism Types, Perfectionism And Work Outcomes”. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.10/4: 30-40.
- Burke Ronald J. and Mattheisen Stig Berge (2008). “How Do Workaholics Experience Working”. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10/2: 17-26.
- Cantarow, E. (1979) “Women workaholics”. *Mother Jones*. 6: 56.

- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. 155-166. Ankara.
- Çetinoğlu Handan ve Kaya Mehmet (2016). “Özel ve Kamu Sektör Çalışanlarının İş Bağımlılığı ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”. 5. *Sakarya’da Eğitim Araştırmaları Kongresi*. Sakarya Üniversitesi Yayınları.24-32.
- Çığşar, Veysel Alper (2018). *Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklere Ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesi (Adana İli Örneği)* Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Mersin.
- Çiper, Ayşe. (2006). *Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi ve Çağrı Merkezi Uygulaması*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Demir, Gülsüm (2015). *Kültürel Zekâ Ve Tükenmişlik İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir.
- Demirkol, İlknur (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Derin Neslihan ve Demirel Erkan T. (2012). “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkezde Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*. 17/2.
- Dinç Özcan Esra ve Kartaltepe Behram Nihal (2013). “A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Eğilimi Üzerine Etkisi: Başarı İçin Çabalama ve Tahammülsüzlük-Asabiyet Boyutları Açısından Bir Değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi*. 2/4: 85-110.
- Doğan Tayfun ve Tel Fatma D. (2011). “Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas-TR) Geçerlilik ve Güvenirliğinin İncelenmesi”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11/1: 61-69.

- Doğuyurt, Mehmet Fatih (2013). *Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimde. Yüksek Lisans Tezi. Tokat.
- Dolgun, Uğur (2012). “Tükenmişlik Sendromu”. *Örgütsel Davranışta Güncel Konular Dergisi*. 287-312.
- Dosaliyeva, Dzhemilya (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- EğİN, Ayşe (2015). *Çalışma Hayatında İş Stresi Ve Tükenmişlik*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. 143–154.
- Erkmen, Beril (2013). *İşkoliklik ile Esenlik Arasındaki İlişki*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Evers W.J., Brouwers A. And Tomic W. (2002). Burnout and Self – Efficacy: A Study On Teachers’ Beliefs When Implementing An İnnovative Educational System İn the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*. 72/2: 227-244.
- Fassel, D. (1990). “Working Ourselves to Death: The High Costs of Workaholism, The Rewards of Recovery”. *S.F.: Harper Collins*.
- Freudenberger, H. J. (1974). “Staff Burnout”. *Journal of Social Issues*. 30: 159 – 165.
- Garson, Bonnie. (2005). “Work Addiction İn The Age Of Information Technology An Analysis”. *IIMB Management Review Article By Bonnie Garson*. March, 17/1.

- Garcia C. F. J., Padilla-Munoz E. M. and Carrasco-Ortiz M. A. (2005). “Personality and Contextual Variables In Teacher Burnout”. *Personality and Individual Differences*. 38: 929–940.
- Gezer E., Yenel F. ve Şahan H. (2009). “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Sosyodemografik Değişkenler Arasındaki İlişki”. *Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2/6.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. İzmir.
- Goloris G.T. ve İhrke D.M. (2001). “Does Performance Appraised Contribute to Heightened Levels of Employee Burnout”. *Public Personnel Management*. 30.
- Gönülal Erdoğan, Aslıhan (2013). *İşkoliklik ve İş-Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Güler, Kaplan Beyhan (2016). *Avukatlarda Bazı Demografik Değişkenlerin Tükenmişlik, Denetim Odağı ve İş Doyumu Üzerine Etkisi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Güner Feriştah, Çiçek Hüseyin ve Can Ali (2014). “Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 6/3: 59-76.
- Güneş İlkay, Baraktaroğlu Serkan ve Kutanis R.Ö. (2009). “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14/3: 481-497.
- Günbeyi Murat ve Gündoğdu Tarkan (2010). “Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 11/1: 56-63.

- Gürboyoğlu, Jalan (2009). *Lider – Üye Etkileşiminin Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir.
- Gürsoy, Nihan (2013). *Hastane Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarının Aile Yaşamına Etkisi: Kurum Ev İdaresi Personeli Üzerine Bir Uygulama*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Gürsu, Orhan (2016). “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin İşe Bağımlılık Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi”. *Ekev Akademi Dergisi* 65:393-404.
- Güven Ömer Zafer ve Sezici Emre (2016). “Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 14/2:111-132.
- Hock, R. (1988). “Professional Burnout Among Public School Teachers”. *Public Personnel Management*. 17/2: 12-16.
- İnce Mehmet, Gül Hasan, Oktay Ercan ve Candan Hakan (2015). “İşkolik Davranışların İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 13: 40-59.
- Ölçer, Ferit (2005). “İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 9: 123-144.
- Örmen, Uğur (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Marmara Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Özdemir, Hatice (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İşkolik Eğilimlerinin İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Kaçmaz, Nazmiye (2005). “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*. 68/1: 29-32.
- Kanai A. ve Wakabayashi M. (2001). “Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees”. *International Journal of Stres Management*. 8/2: 129–145.

- Kasap Beste Burcu ve Canbaz Serdar (2017). “Kırklareli İlinde Eğitim ve Sağlık Sektöründe İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma”. *Pesa Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3/4: 42-58.
- Keçelioğlu, Ayşe (2016). *Muhasebecilerin Tükenmişlik ve Yaşam Kalitesinin Meslekten ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Kesen, Mustafa (2015). “ Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma”. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8/4: 53-68.
- Kılıç, Selim (2016). “Cronbach’ın Alpha Güvenirlik Katsayısı”. *Journal of Mood Disorders*. 6/1:47-48.
- Kırıcı Ezgi ve Özkoç Aziz Gökhan (2016). “ Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi”. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*. 14/1: 20-32.
- Koustelios, A.D. (2001). “Personal Characteristics and Job Satisfaction Of Grek Teachers”. *The International Journal Of Educational Management*. 15/7: 354.
- Kukk, Vello. (2008). Trudogolizm: Trud Kak Narkotik Tiraniya Dolga. <http://www.dr.kukk.wrk.ru>. 10.11.2008.
- Kulaklıkaya, Kübra (2013). *İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu Ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Kutanis Rana Özen ve Karakiraz Ahmet (2013). “Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri İle Ölçülmesi: Bir Devlet Üniversitesi Araştırması. *İşletme Bilimi Dergisi*. 1/2: 13-30.
- Küçükaslan, A. (1994). *İstanbul Telefon Başmüdürlüğü’nde Çalışan Telefon Operatörlerinin Stres – İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul



- Machlowitz, M. (1980). “*Workaholics: Living with Them, Working with Them*”. Addison. Wesley. MA.
- Macit, Mustafa (2015). *İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Tokat.
- Maslach C. ve Jackson S. E. (1981). “The Measurement of Experienced Burnout”. *Journal of Occupational Behavior*. 2: 99-113.
- Mert Şencan Merve Nur (2016). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 5/3: 229-246.
- Meydan C.H., Şeşen Harun Ve Basım Nejat (2011). “Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncüllük Rolü”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13/2: 41-62.
- Murat, M. (2000). *Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi. Doktora Tezi. Trabzon.
- Naktiyok Atılhan ve Karabey Canan Nur (2005). “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*. 19/2: 179-198.
- Naughton, T.J. (1987). “A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research”. *The Career Development Quarterly*. 14/5: 180-187.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World.
- Ok, Sibel. (2004). “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 3/21: 57-68.

- Özel, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyi: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenlere Yönelik Bir Alan Araştırması*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Pines A. M. ve Keinan G. (2004). "Stress and Burnout: The Significant Difference". *Personality and Individual Differences*. 39: 625- 635.
- Porter G. (1996). "Organizational Impact of Workaholism: Suggettions for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work". *Journal of Occupational Health Psychology*. 1: 70-84.
- Porter, G. (2001). "Workaholic Tendencies and The High Potential For Stres Among 150 Co – Workers". *International Journal Of Stres Management*. 8/2: 147-164.
- Proctor B. E. and Steadman T. (2003). "Job Satisfaction, Burnout, and Perceived Effectiveness Of "In - House" Versus Traditional School Psychologists". *Psychology in the Schools*. 40: 237-243.
- Ramazanoğlu, M.O. (2007). *Spor İşletmelerinde Çalışan Personelin Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Salihoğlu, Güneş Han (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Çorum.
- Sarıkaya, Pınar (2007). *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Serçeoğlu, Neslihan (2015). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri İle Hizmet Odaklılık İlişkisi: Tra1 Bölgesinde Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Erzurum.
- Seybold K.C. ve Salomone P.R. (1994). "Understanding Workaholism: A View of Causes and Counseling Approaches". *Journal of Counseling and Development*. 73: 4-9.

- Schaufeli W.B., Taris T.W. ve Bakker A. (2006). *Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the Differences Between Work Engagement and Workaholism*. (In R. Burke Ed: Research Companion to Working Time and Work Addiction). Edward Elgar: Northampton, MA. 193-217.
- Scott K., S. Moore ve M.P. Miceli (1997). "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism". *Human Relations*. 50/3: 287-314.
- Snir R. ve Harpaz I. (2004). "Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism". *Journal of Organizational Change Management*. 17/5: 2004.
- Spence J. T. ve Robbins A. S. (1992). "Workaholism: Definition, measurement and preliminary results". *Journal of personality assessment*. 58/1: 160-178.
- Şad, Berna (2017). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşam Doyumuna Etkisi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir.
- Tabachnick B.G. ve Fidell L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson. Boston.
- Tabassum A. ve Rahman T. (2013). "Gaining the Insight Of Workaholism, Its Nature and Its Outcome: A Literature Review". *International Journal of Research Studies in Psychology*. 2/2: 81-92.
- Tanrıverdi Haluk ve Sarıhan Mucize (2013). "İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve Depresyon Düzeyleri Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*. 1/2: 206-228.
- Taysı, Kemal (2012). *Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Edirne.
- Temel, Ayşen (2006). "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8/2: 104-127.
- Temelli Fatma ve Şendurur Utku (2018). "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: TRA1 ve TRA2 Bölgelerinde Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22/1: 375-406.

- Uğurlu Aylin ve Şahin Mustafa Yaşar (2018). “ Antrenörlerde İşkoliklik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”. *International Journal of Human Sciences*. 15/4: 1863-1873.
- Yalçın, Begüm (2016). *Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tiplerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Isparta.
- Yalçınsoy Ayhan ve Aksoy Cenk (2019). “Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşkoliklik Arasındaki İlişki”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 6/1:365-375.
- Yıldırım, Yunus (2010). *Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Doktora Tezi. Samsun.
- Yıldız, Şahin (2018). *Konaklama İşletmelerinin Yiyecek İçecek Bölümlerinde Çalışan İşgörenlerin Tükenmişlik Durumları: Bodrum Örneği*. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Yıldız, Ebru (2012). “Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2/33: 37-61.
- Yılmaz, Semra (2018). “Günelikçi Olarak Çalışan Kadınların İş ve Aile Yaşamında Tükenmişliği: Fatsa Örneği”. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*. 2/17:70-90.
- Yumuk Günay Gülsevrim, Demiralay Tülay ve Gürkan Güney Ç. (2017). “Örgütsel İklimin İşkoliklik Üzerindeki Etkileri: Türk Zincir Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 33:87-104
- Yüksekbilgili Zeki ve Akduman Gülbeniz (2015). “Kuşaklara Göre İşkoliklik”. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19: 415-440.

Zincirkıran, Mustafa (2013). *İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Diyarbakır.

West R. (2001). "Theories of Addiction". *Addiction*. 96: 3-13.

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c8cd8c0dc74d2.81294397](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c8cd8c0dc74d2.81294397) E.T. 21.12.2018 15:32

<https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/en-unlu-iskolikler> E.T. 30.12.2018 20:30

<http://www.brandlifemag.com/teknoloji-is-hayatini-nasil-etkileyecek/> E.T.16.01.2019 21:50

<https://www.healthyplace.com/addictions/work-addiction/workaholic-definition-the-meaning-of-workaholic> E.T. 20.01.2019 23:45



## EKLER

### Ek. Anket Formları

ARAŞTIRMA ANKET FORMU	
<b>İŞKOLİKLİĞİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE OLAN ETKİSİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE ANKET ÇALIŞMASI</b>	
<b>Değerli katılımcı;</b> Bu anket çalışması, yüksek lisans yaptığım Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi için hazırlanmıştır. Bu araştırma tamamen bilimsel bir amaca yönelik olarak hazırlanmış olup, kimliğinizle ilgili herhangi bir bilgi yazmanıza gerek yoktur. İfadeleri kendi mesleğinizdeki durumu göz önünde bulundurarak içten ve samimi bir şekilde boş bırakılmadan yanıtlamanız araştırmanın başarısı açısından oldukça önemlidir. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla	
Prof. Dr. Hasan TAĞRAF Tez Danışmanı htagraf@cumhuriyet.edu.tr	Muhammed SÖNMEZ Yüksek Lisans Öğrencisi m.sonmez.1987@hotmail.com
DEMOGRAFİK BİLGİLER	
<b>Cinsiyetiniz</b>	: ( ) Kadın ( ) Erkek
<b>Yaşınız</b>	: ( ) 18 - 25 ( ) 26 - 35 ( ) 36 - 45 ( ) 46 - 55 ( ) 56 ve üstü
<b>Eğitim Durumunuz</b>	: ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
<b>Medeni Durumunuz</b>	: ( ) Evli ( ) Bekar ( ) Boşanmış
<b>Aylık Geliriniz</b>	: ( ) 2500-4500 TL ( ) 4500 TL üstü
<b>Meslekteki Toplam Hizmet Süreniz</b>	: ( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 Yıl ( ) 6-10 Yıl ( ) 11-15 Yıl ( ) 16-20 Yıl ( ) 20 Yılden fazla

<b>MASLACH TÜKENMİŞLİK ANKETİ</b>		<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Çok Nadir</b>	<b>Bazen</b>	<b>Çoğu Zaman</b>	<b>Her Zaman</b>
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 işi 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 umrumda 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 hissederim.					
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.					



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



## ÖZ GEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Muhammed Sönmez  
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti  
Doğum Tarihi ve Yeri: 1987 / YILDIZELİ  
E – posta : m.sonmez.1987@hotmail.com

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Anadolu Üniversitesi	2012
Yüksek Lisans	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	2019

### İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2013	T.C. Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü	Memur

### YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı KPDS ( ) ÜDS ( ) TOEFL ( ) EILTS ( )