



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 42 Volume: 9 Issue: 42

Şubat 2016 February 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

İŞKOLİKLİK, İŞ STRESİ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: MUĞLA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA*

THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN WORKAHOLISM, JOB STRESS AND LIFE SATISFACTION: A RESEARCH IN MUĞLA CITY

Esra B. BULGURCU GÜREL**

A.Ender ALTUNOĞLU***

Öz

Bu çalışmada, günümüz iş yaşamının önemli sorunlarından biri haline gelen işkoliklik kavramı ele alınmaktadır. İşkoliklik bireyin çalışmaya karşı içten gelen güçlü bir dürtü hissetmesidir. Türkiye’de işkolikliğin sonuçları ve etkileri üzerine yapılan çalışmaların sayısının yetersiz olması konuyu çekici kılmaktadır. Çalışmanın amacı işkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modeli ile ortaya koymaktır. Aşırı iş yükü ve uzun çalışma saatlerinin serbest çalışanlar arasında yaygın olması nedeniyle serbest çalışanların, maaşlı çalışanlara göre daha yüksek bir işkoliklik riski altında olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle Muğla ilinde serbest olarak çalışan 275 avukat üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, işkoliklik ile yaşam doyumu ve iş stresi arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Yapılacak çalışmaların sayısının artmasının konuyu açıklığa kavuşturacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Aşırı Çalışma, Kompulsif Çalışma, İş Stresi, Yaşam Doyumu.

Abstract

This study focuses on one of the crucial issues named as workaholism becoming a great concern in contemporary work life. It is considered as a powerful intrinsic compulsion towards work. It is noteworthy to study workaholism since the number of studies concerning its results and effects are limited in Turkey. The aim of the study is to point out the relationship between workaholism, work stress and life satisfaction by applying structural equation model. As the excessive workload and long working hours exist in private sector, it is noted that employees work in private sector experience workaholism more than employees working in public sector. Therefore, the survey conducted on 275 lawyers run their own business in Muğla city. As a result a positive relationship between workaholism and life satisfaction was found, the same correlation between workaholism and work stress was also determined. It is considered that more research in these variables might unveil the relations more clearly.

Keywords: Workaholism, Excessive Work, Compulsive work, Job stress, Life Satisfaction.

1. GİRİŞ

Günümüz iş yaşamında, çalışanların ve örgütlerin karşılıklı olarak birbirlerinden beklentilerinin artması, çalışanlara birtakım imkânlar sunmanın yanı sıra bireyler üzerindeki baskıyı da arttırmaktadır. Bir taraftan, kişisel beklentilerini, diğer taraftan örgütün beklentilerini karşılayabilmek adına işine giderek daha fazla zaman ayırmaya başlayan birey için, aşırı çalışma bir süre sonra olağan hale gelmektedir. Aşırı çalışmanın bireyin yaşamına çeşitli etkileri söz konusudur. İşkoliklik, her şeyden önce birey üzerinde büyük bir baskı yaratarak bireyin iş stresi yaşamasına yol açmaktadır. Diğer taraftan işkoliklik, bireyin iş yaşamı ve özel yaşamı arasında denge kurmasını zorlaştırmakta, çeşitli alanlarda çatışmalar yaşamasına da neden olmaktadır. Bu durum bireyin yaşam doyumunu farklı şekillerde etkilemektedir. İşkoliklik, bireyin çalışmaya karşı içten gelen güçlü bir dürtü hissetmesidir. Bir işkolik çok uzun saatlerini işte geçirmekte ve çok çalışmaya karşı kontrol edemediği güçlü bir dürtü hissetmektedir. Gerçek bir işkolikliğin, kazanacağı ödüller için değil, karşı konulmaz bir çalışma arzusu nedeniyle kendisini tümüyle işine adanmış ifade edilmektedir. Günümüzde bireylerin yaptıkları işin, yaşamlarında önemli bir yer işgal etmesi dikkatleri işkoliklik kavramına çevirmektedir.

* Bu çalışma 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan bildiriden genişletilerek yapılmıştır.

** Yrd.Doç.Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İ.İ.B.F, Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü öğretim üyesi, burcu_bulgurcu@yahoo.com.

*** Doç.Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Fethiye İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü öğretim üyesi, aealtunoglu@mu.edu.tr.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşkoliklik Kavramı

Günümüz dünyasının artan rekabet ve yüksek yenilikçilik hızı ile çalışma koşullarını kökten değiştirmesi bireyleri eskisinden çok daha fazla çalışmaya zorlamaktadır (Shumazuv.d, 2012:316). Çok çalışma ya da aşırı çalışma son yıllarda sıkça karşılaştığımız işkoliklik kavramını gündeme getirmektedir. İşkoliklik kavramını ilk kez kullanan Oates (1971) işkolikliği, bireylerin sağlığına, mutluluğuna, insanlarla ilişkilerine ve sosyal hayatlarına zarar verecek ölçüde işleriyle ilgilenme ihtiyacı duymaları olarak tanımlamaktadır (Brady,2008:242). İşkoliklikle ilgili genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. İşkoliklik çoğunlukla işte geçirilen uzun saatlerle eş anlamlı olarak kullanılsa da bundan daha fazlasını ifade etmektedir. McMillan (2002) işkolikliğin işte geçirilen uzun saatlerle eş anlamlı algılanmasının yanlış olduğunu ifade etmektedir (N.G. v.d., 2007, 115). İşkolikler, karşı koyamadıkları güçlü bir içsel dürtüyle yönlendirilmektedir. İlk olarak, bir işkolik işte çok fazla zaman geçirmekte ve işi için çok çaba harcamaktadır. İkinci olarak ise işte olmadığı zamanlarda bile devamlı olarak işi düşünmektedir. Yani işkolikler işlerine karşı saplantılıdır (Burkev.d., 2006:463). Schaufeli ve arkadaşları (2009) işkolikliği, aşırı çalışma ve saplantılı çalışma olmak üzere iki boyutlu olarak tanımlamaktadır (Shumazuv.d, 2011:400). Ng vd. (2007) işkolikliği; diğer tüm önemli yaşam rollerinin ötesinde çok çalışmak ve takıntılı içsel bir dürtü şeklinde ifade etmektedir (Schaufeli vd., 2009:157). Porter (1996) ise, işkoliklik ve fazla çalışmayı birbirinden ayırarak işkoliklerin herhangi bir görevi başarılı bir şekilde tamamlamak için gerekli olandan çok daha fazla işe bağlılık gösterdiklerinin altını çizmektedir (Brady vd., 2008:242). Snir ve Harpaz (2004), işkolikliği bireyin dıştan gelen bir gereklilik olmaksızın işiyle ilgili faaliyetlere ve düşüncelere büyük bir zaman dilimi ayırması olarak tanımlamaktadır (Ayesha ve Tasnuva, 2013:82). İşkolikler, kendilerine başarmak için daima ulaşılması güç hedefler koymakta ve gerektiğinden çok daha fazla çalışmaktadır. Bu nedenle kendilerine sınırlar koyamamakta ve hiçbir zaman yeterince çalıştıklarını, çaba harcadıklarını düşünmemektedir. Wijhe vd. (2011) işkoliklerin yeterince çaba harcadıklarını düşünmedikleri için kendilerini durduramadıklarını belirtmektedir (Wijhe vd., 2014:161). Bireyler, finansal sorunlar, kötü giden evlilikler, örgüt kültürü, yönetici baskısı, sosyal baskılar, kariyerlerinde ilerleme arzusu gibi birçok nedenden dolayı da çok fazla çalışabilir. Ancak bu nedenler tek başına bireyin işine bağımlı olduğunu göstermez. Çalışmaya bağımlı olan birisi bu sayılan dışsal faktörler dışında saplantılı ve karşı konulmaz bir içsel dürtü ile işine motive olmaktadır (Schaufli vd., 2009:156).

Bazı araştırmacılar işkolikliği olumlu olarak nitelendirirken, bazıları da bunu olumsuz bir olgu olarak ifade etmektedir. İşkoliklik hiç kuşkusuz bireyin yaşamdan aldığı hazı ve yaşam kalitesini çeşitli şekillerde etkilemektedir. İşkolikliğin bir erdem olduğunu savunan Maclowitz (1980), işkolikleri işlerine durumun talep ettiğinden daha fazla zaman ve düşünce harcayan bireyler olarak tanımlamaktadır. Maclowitz işkolikleri, işte geçirdikleri zaman bakımından değil, işe karşı tutumları bakımından diğer çalışanlardan ayırmaktadır. Maclowitz (1980) yaptığı araştırmada 100'den fazla işkolikliğini incelemiş ve onları şaşkıncı bir şekilde "mutlu" bulduğunu belirtmiştir. Bu durumu "çünkü sevdikleri şeyi yapıyorlar: çalışıyorlar" şeklinde açıklamaktadır (Burkev.d., 2004: 459). Benzer şekilde Snir ve Zohar da (2008) işkoliklerin, işkolik olmayanlarla kıyaslandığında, çalışırken boş zamanlarından çok daha olumlu duygular yaşadığını belirtmektedir (Snir ve Harpaz, 2012:232). Cantarow'a (1979) göre ise işkolikler işlerine karşı hissettikleri tutkulu bağlılıktan mutludur (Harpaz ve Snir, 2003:292).

Buna karşılık işkolikliği olumsuz olarak nitelendirenler yazarlar da bulunmaktadır. Schaufeli vd. (2011) işkoliklerin, işte olmadıkları zamanlarda bile işlerini düşündükleri ve aşırı çaba göstermekten kendilerini alıkoyamadıkları için duygusal tükenme yaşadıklarını bu nedenle fiziksel ve ruhsal sağlıklarının olumsuz etkilendiğini belirtmektedir. Aynı zamanda yapılan bazı çalışmalar işkolikliğin evlilikle ilgili sorunları ve iş-aile çatışmasını arttırdığını da göstermektedir (Harpaz ve Sinir, 2003:292; Shumazuv.d, 2011:400). Killinger (1991), işkolikliğin, uzun vadede bireye, ailesine, çalıştığı örgüte ve topluma zarar verebileceğini belirtmektedir (Yaniv, 2011:108). İşkolikliğin olumlu ya da olumsuz bir durum olarak algılanması bireyin algıladığı iş stresi düzeyini ve yaşam doyumunu farklı şekillerde etkilemektedir.

Diğer taraftan Scott ve arkadaşları (1997) bütün işkoliklerin çalışmaktan zevk almayan bireyler olmadığını, bazıları için bu durumun geçerli olduğunu ileri sürmektedir. Scott ve arkadaşları (1997) kompulsif bağımlı (compulsive-dependent), mükemmeliyetçi (perfectionist) ve başarı odaklı (achievement-oriented) olmak üzere üç tip işkoliklik tanımlamıştır. Yazarlar, kompulsif bağımlı ve mükemmeliyetçi işkolikliği olumsuz olarak nitelendirirken, başarı odaklı işkolikliği olumlu olarak nitelendirmektedir. Scott ve arkadaşları (1997) söz konusu çalışmada, kompulsif bağımlı işkolikliğin stres ve sağlık sorunlarıyla pozitif, iş ve yaşam doyumuyla negatif ilişkili olduğunu saptamıştır. Diğer taraftan mükemmeliyetçi işkolikliğin, stres ve sağlık sorunlarıyla pozitif, iş performansı, iş doyumunu ve işe devamsızlıkla negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Olumlu olarak değerlendirdikleri, başarı odaklı işkolikliğin ise, bireyin sağlığı, iş ve

yaşam doyumu ile pozitif ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Burke vd., 2004:460-464; Harpaz ve Snir, 2003:293).

Spence ve Robbins (1992) ise, işkolikliği, işe bağlılık (work-involvement), güdülenme (Driveness) ve işten zevk alma (work-enjoyment) olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Her bir boyutta edinilen puanlara göre işkolikleri sınıflandırmaktadır. Söz konusu yazarlar, bu sınıflandırmaya dayanarak, işkolikler, hevesli işkolikler ve çalışma heveslileri olmak üzere üç tip işkoliklik belirlemiştir. Spence ve Robbins e göre, işkolikler (workaholics) yüksek oranda işlerine bağlıdır, içten gelen güçlü bir baskı ve güdülenme hissetmektedir ve işten düşük oranda zevk almaktadır. Aynı zamanda işkolikler, çalışmadıkları zaman kendilerini, üzgün ve yıpranmış hissetmektedir ve işlerine karşı takıntılıdır. Çalışma heveslileri (work-enthusiasts) de, işkolikler gibi işlerine bağlıdır ancak onlardan farklı olarak işe güdülenmeleri düşüktür ve işlerinden zevk almaktadır. Hevesli işkoliklerin (enthusiastic-workaholics) ise, hem bağlılıkları, hem güdülenmeleri hem de işten zevk alma düzeyleri yüksektir (Harpaz ve Snir, 2003:293).Kanas vd. de (1996) Spence ve Robbins'in sınıflandırmasına benzer şekilde, işkolikleri, işkolikler ve hevesli işkolikler olmak üzere iki grupta incelemiştir. Yazarlara göre, işkolikler, işlerine karşı içten gelen güçlü bir güdülenme hissetmekte ancak işlerinden düşük oranda zevk almaktadır. Hevesli işkolikler ise, işlerine karşı güçlü bir güdülenme hissetmelerinin yanı sıra işlerinden yüksek derecede zevk almaktadır (Andreassen vd., 2007:614-616).

Naughton'un (1987) yaptığı sınıflandırmaya göre, işe bağımlı işkolikler (involvedworkaholics) ve saplantılı işkolikler (compulsiveworkaholics) olmak üzere temel olarak iki tip işkolik vardır. İşe bağlı işkolikler, yüksek derecede işlerine bağlı, düşük derecede saplantılı bireylerdir. İş gereklerini yerine getirirken başarılı bir performans sergilerler ve iş tatminleri yüksektir. İş dışındaki faaliyetlere daha az ilgi gösterirler. Saplantılı işkoliklerin ise, işe bağlılığı yüksek ve saplantılı davranışları fazla olmakla birlikte işteki performansları düşüktür (Harpaz ve Snir, 2003:293).

Tablo 1: İşkoliklikle ilgili temel görüşler

İşkoliklikle İlgili Olumlu Görüşler	İşkoliklikle İlgili Olumsuz görüşler	Farklı İşkoliklik Tipolojileri
İşkoliklik bir iş aşkıdır (Cantarow, 1979).	İşkoliklik aşırı çalışmaya karşı rasyonel olmayan bir bağlılıktır (Cherrington, 1980).	İşe bağımlı, saplantılı işkolikler (Naughton, 1987).
İşkoliklik uzun süreli ve çok çalışmaya karşı içten gelen güçlü bir dürtüdür (Machlowitz, 1980; Sprankle&Ebel, 1987).	İşkoliklik bir tür bağımlılık (Oates, 1971; SchaefandFassel, 1988; Killinger, 1991; Porter, 1996; Robinson, 1989, 1997).	İşkolikler, hevesli işkolikler, çalışma heveslileri (Spence ve Robbins, 1992)
		Kompulsif bağımlı, mükemmeliyetçi, başarı odaklı işkolikler (Scott vd., 1997)

Snir, R. & Harpaz, I., "Attitudinal and Demographic Antecedents of workaholism", Journal of Organizational Change Management, Vol. 17, No. 5, 522, 2004.

2.2. İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu İlişkisi

İşkoliklik kavramıyla birlikte anılan en önemli kavramlardan biri stres kavramıdır. İşstresinin, depresyon gibi ruhsal sağlık sorunlarıyla ilgili olduğu birçok çalışmada ortaya konulan bir bulgudur. Caplan vd. (1975) yaptıkları çalışmada, işe bağlı stresin yüksek derecede ankisiyete ve depresyonla ilişkili olduğunu saptamıştır. İş stresi bir taraftan sağlık sorunlarını ve sosyal sorunları arttırırken, diğer taraftan verimliliği düşürmektedir (Srivastava, 2012:97). İşe karşı yüksek düzeyde bağımlılık yaşayan çalışanların, zihinlerinin sürekli işle meşgul olmasından ve işle ilgili konularda endişe yaşamalarından dolayı, stres seviyelerinin de arttığı belirtilmektedir (McMillian vd., 2004:510). Konuyla ilgili yapılan çeşitli araştırmalar işkoliklerin, işkolik olamayanlara göre daha mükemmeliyetçi olduğunu, bu nedenle başkalarına karşı büyük bir güven sorunu yaşadıklarını ve işle ilgili sorumlulukları devrederken güçlük çektiklerini, sonuç olarak daha çok iş stresi ile karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir (Burke vd., 2004:253). Spence ve Robbins (1992:160) yaptıkları araştırmada işkoliklerin stres seviyelerinin hevesli işkoliklere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Diğer taraftan, Andreassen vd.'nin (2007) yaptıkları çalışmada, hevesli olmayan işkoliklerin (non-enthusiastic) iş stresi, tükenmişlik ve çeşitli sağlık sorunları ile karşı karşıya kaldıkları ortaya konulmaktadır. Ancak, hevesli işkoliklerde bu bulgulara rastlanmamıştır. Hevesli olmayan işkolikler işte çok uzun saatler geçirmekte ve çok çaba harcamaktadır ve bunun karşılığında her zaman bekledikleri ödüllere ulaşamamaktadır. Bu durumun hevesli olmayan işkoliklerde yüksek strese yol açarak, söz konusu çalışanları çeşitli sağlık sorunlarıyla karşı karşıya bırakabileceği belirtilmektedir. Hevesli işkoliklerin ise genel sağlık durumları iyi olarak nitelendirilmektedir. Hevesli işkoliklerin işte çözmeleri gereken bir sorunla ya da işle ilgili bir zorlukla karşılaştıklarında çok daha hızlı çözüm ürettiği ve daha kolay bir toparlanma süreci yaşadığı belirtilmektedir (Andreassen vd., 2007:614).

Çalışmada ele alınan diğer kavram, yaşam doyumu kavramıdır. Bireyin refahıyla ilgili olan yaşam doyumu kavramı genel olarak bireyin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. Rice (1984) yaşam doyumunu, bireyin yaşamının tüm alanlarında (bir çalışan, eş, ebeveyn ya da arkadaş olarak) kendi istekleri ve ihtiyaçları doğrultusunda, fiziksel ve psikolojik olarak tatmin olması olarak açıklamaktadır (Demeroti, 2000:456). Diener (1999) yaşam doyumunu, bireyin yaşamını evrensel olarak kabul görmüş ifadelerle olumlu olarak değerlendirmesi şeklinde tanımlamaktadır (Senter v.d.2010:191). Yaşam doyumu; bireyin, mutluluk, moral ve günlük aktiviteler neticesinde sahip olduğu olumlu hislerinin, olumsuz hislerinden baskın olması gibi farklı açılardan iyi olma halini ifade eden, bireyin refahıyla ve mutluluğuyla ilgili bir kavramdır (Avşaroğlu v.d.2006:118).

Diener (2000) yaşam doyumunun genel mutluluğun önemli bir belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Yaşam doyumu, bireyin kişisel amaçlarını başarma derecesiyle ilişkilidir ve genel olarak yaşamını kendi kriterlerine göre olumlu olarak değerlendirmesi olarak belirtilebilir (Serin, Aydınoglu, 2013:346). Bireyin kişisel başarılarının artmasının yaşam doyumunu da arttırabileceği ifade edilebilir. Yaşam doyumunu etkileyen çok sayıda faktör söz konusudur. İşte edinilen tecrübeler ve çalışma alışkanlıkları bireyin yaşamının önemli bir parçasıdır ve yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Alan yazında işkoliklik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Cantarow (1979), Maclowitz (1980), Snir ve zohar gibi bazı yazarlar, işkoliklerin işlerine duydukları bağlıktan mutlu olduklarını ve işkolikliğin bireyin yaşamdan aldığı hazzı arttırdığını belirtmektedir (Harpaz ve Snir, 2003:292).

Diğer taraftan bazı yazarlar işkoliklik kavramına olumsuz yaklaşarak (Oates, 1971; SchaefandFassel, 1988; Killinger, 1991;Porter, 1996; Robinson, 1989,1997), işkolikliğin bireyin yaşamdan aldığı hazzı ve yaşam doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Schimazu ve Schaufeli (2009) 776 Japon işçi üzerinde yaptıkları çalışmada, işkolikliğin bireyin yaşam doyumunu, sağlığını ve iş performansını olumsuz olarak etkilediğini bulmuştur (Shimazu ve Schaufeli, 2009:499).

Buna karşılık, farklı işkoliklik tiplerinin bireyin yaşamdan aldığı hazzı farklı şekillerde etkileyeceğine dair görüşler de söz konusudur. Scott ve arkadaşları (1997) kompulsif bağımlı işkolikliğin, iş ve yaşam doyumuyla negatif, başarı odaklı işkolikliğin ise, bireyin sağlığı, iş ve yaşam doyumu ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur (Burke vd., 2004:460-464; Harpaz ve Snir, 2003:293). Bonebright vd. (2000) farklı işkoliklik tiplerinin farklı seviyelerde yaşam doyumuna sahip olduğunu ifade etmektedir. Yaptıkları çalışmada, başarı odaklı işkolikliğin bireyin sağlığıyla, iş ve yaşam doyumuyla pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Buelens ve Polemans, 2004:453-454).

3. ARAŞTIRMANIN AMACI ve YÖNTEMİ

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, günümüz iş yaşamında çalışanların ve örgütlerin karşılıklı beklentilerinin artmasıyla sıkça karşımıza çıkan işkoliklik kavramı ile iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.2.Araştırmanın Yöntemi

3.2.1.Örneklem Seçimi

Aşırı iş yükü ve uzun çalışma saatlerinin serbest çalışanlar arasında yaygın olması nedeniyle serbest çalışanların, maaşlı çalışanlara göre daha yüksek bir işkoliklik riski altında olduğu ifade edilmektedir (Gorgievskia vd., 2010:85). Bu nedenle çalışmanın serbest olarak çalışan avukatlar üzerinde gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

Araştırmaya başlanmadan önce Muğla ilinde çalışan 10 avukat üzerinde bir pilot araştırma yapılmış, daha sonra yapılan eleştiriler dikkate alınarak anket formuna son şekli verilmiştir. Muğla ilinde çalışan 400 avukat tesadüfi örneklem yoluyla seçilmiş ve anketler dağıtılmıştır. Geri dönen 292 anketten 275 tanesideğerlendirmeye alınmıştır.

3.2.2.Araştırmanın Metodu

İşkolikliği ölçmek için, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve 17 maddeden oluşan DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır.Duwas İşkoliklik Ölçeği, aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Doğan ve Tel ölçeğin bütünü içinchronbah alfa değerini 0,85 olarak hesaplamış ve ölçeğiondört maddeye indirilmiştir (Doğan ve Tel, 2011:61). Bu çalışmada da Doğan ve Tel'in kullandığı şekilde ölçek ondört maddeli olarak kullanılmış ve cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır.Çalışmada işkoliklik ölçeğinin aşırı çalışma boyutunda Cronbach'salpha katsayısı 0,79 ve kompulsif çalışma boyutunda0,72 olarak hesaplanmıştır. İşkoliklik ölçeğinin toplam madde sayısı üzerinden yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach'salpha katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır.

İş stresini ölçmek üzere House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği (jobstressscale)kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve

psikosomatik semptomları ölçmektedir (Efeoğlu, 2006:70). Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Efeoğlu (2006) iş stresi ölçeğinin cronbach alfa değerini 0,83 olarak hesaplamıştır. Yedi sorudan oluşan ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. Bu çalışmada iş stresi ölçeği için Cronbach'salpa katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır.

Bireyin refahıyla ilgili olan Yaşam Doyumunu ölçmek için Deiner v.d.'nin (2005) geliştirdiği "Yaşam Doyumu Ölçeği" (Life Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Anket formunda cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Köker ölçeğin bütünü için cronbach alfa değerini 0,76 olarak hesaplamıştır (Eryılmaz, 2010:81). Bu çalışmada yaşam doyumu ölçeği için Cronbach'salpa katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır.

3.2.3. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların %46'sı kadınlardan, %54'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %60'ı evli iken %35'i bekardır, %5'i ise medeni durum sorusunu boş bırakmıştır. Cevaplayanların %7'si 20-25 yaş, %30'u 26-30 yaş, %28'i 31-35 yaş, %9'u 36-40 yaş, %8'i 41-45 yaş, %5'i 46-50 yaş ve %11'i 50 ve üzeri yaş aralığındadır, katılımcıların %2'si bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Araştırmaya katılanların %57'si eve iş götürdüğünü belirtirken, %41'i eve iş götürmediğini ifade etmiş, %2'si ise soruyu cevapsız bırakmıştır. Anketi cevaplayanların %36'sı 1-5 yıl, %33'ü 6-10 yıl, %10'u 11-15 yıl, %8'i 16-20 yıl, %5'i 21-25 yıl, %4'ü 26-30 yıl, %2'si ise 30 yıldan daha fazla mesleki tecrübesi bulunduğunu belirtmiş, %2'si soruyu boş bırakmıştır. Cevaplayıcıların %18'si 9-17, %21'i 9-18, %29'u 9-19, %20'si 9-20 saatleri arasında çalıştığını, %12'si ise bırakılan boşluğa çok daha uzun saatlerini ve hafta sonlarını işte geçirdiğini belirtmiştir. Dolayısıyla örneklemin haftalık çalışma saatlerine bakıldığında %61'inin haftada 50 saat ve üzerinde çalıştığı saptanmıştır.

3.2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın amacı, işkolik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri ortaya koyan modelin test edilmesidir. Bu doğrultuda geliştirilen aşağıdaki hipotezler sorgulanmaktadır.

H1: işkolik ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: işkolik ile yaşam doyumu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: iş stresi ile yaşam doyumu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

3.2.5. İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilere Ait Yapısal Denklem Modeli

Bu çalışmada çalışanların işkoliklik düzeyi, iş stresi düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri göstermek için yapısal denklem modellemesinden (YEM) yararlanılmıştır. Teorik alt yapı ile oluşturulan nedensel ilişkiler, yol diyagramları aracılığıyla yapısal modeli oluşturan bir dizi yapısal denkleme dönüştürülmüştür. Araştırmada ölçüm modelinin anlamlılığı saptandıktan sonra kurulan hipotezler doğrultusunda oluşturulan model test edilmiştir.

Modellerin yorumlanmasındaki önemli bir ölçüt her bir gözlenen değişken için açıklanan varyans ifade eden, gözlenen değişkenin gizil değişkendeki değişimin ne kadarını açıklayabildiğini ortaya koyan R² değeridir (Şimşek, 2007: 86).

Yapısal eşitlik modelinde gizil değişkenleri gözlenen değişkenlere bağlayan standardize edilmiş değerler λ_x (Lambda-x) olarak adlandırılmakta ve ilgili gözlenen değişkenin gizil değişken açısından önemini ortaya koymaktadır (Şimşek, 2007: 85). Bu değerler incelendiğinde tüm gözlenen değişkenlerin gizil değişkenin ölçümüne olumlu yönde katkı sağladığı görülmektedir. Elde edilen *t* değerleri ise her bir gözlenen değişkenin gizil değişken tarafından ne derece anlamlı yordandığını ortaya koymaktadır. .05 anlamlılık düzeyi için eşik *t* değeri 1.96, .01 anlamlılık düzeyi için ise 2.576'dır (Şimşek, 2007: 86). Yapısal modeldeki ölçeklerin gözlenen değişkenleri ve birbirleriyle aralarındaki ilişkinin anlamlılığı ise "*t*" değerleri ile gösterilmiştir. Modele ilişkin *t* değerleri incelendiğinde tüm gözlenen değişkenlerin gizil değişken tarafından .01'lik anlamlılık düzeyinde yordanabildiği görülmektedir.

Yapısal denklem çalışmalarında modele ilişkin tüm ilişkiler, beklentiler doğrultusunda çıksa bile, modele ilişkin son değerlendirmeyi yapabilmek için uyum iyiliği istatistikleri (Goodness of Fit Indices) olarak adlandırılan bazı bağımsız değerlendirme ölçütlerine bakmak gerekmektedir. Bu değerler, her bir modelin bir bütün olarak data tarafından kabul edilebilir bir düzeyde desteklenip desteklenmediğine ilişkin yargıya ulaşmamıza olanak tanımaktadır (Şimşek, 2007:13). Uyum iyiliği istatistikleri, modelin kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin bir takım kabul edilebilir sınır değerler kullanılarak yorumlanmaktadır. Yani analizler sonucunda üretilen uyum istatistiklerinin belli değerlerin üzerinde veya altında olması istenmektedir. Bu noktada iş stresi, işkoliklik ve yaşam doyumu değişkenlerine ait uyum endeksleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Araştırma Modeli Uyum İndeksleri

	χ^2	Df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	TLI(NNFI)	NFI
Model	154,46	72	2,14	0,075	0,93	0,89	0,97	0,97	0,95

Modelin uyum iyiliği endeksleri incelendiğinde, X^2/df değerinin 2,14 düzeyinde olduğu görülmektedir. Alan yazında bu değer 2 ile 5 arasında olduğu modeller kabul edilebilir modeller olarak nitelendirilmektedir (Şimşek, 2007: 14; Sümer, 2000:59-60; Çankaya ve Ekinci, 2010:85). Öte yandan model uyumunun önemli bir göstergesi olan ve kabul edilebilir bir model için .90 seviyesinde değer göstermesi beklenen (Hair ve diğerleri, 1998:657) GFI değeri .93 olarak bulunmuştur. Bulunan GFI değerinin, eşik değerin üzerinde olması modelin kabulünü önerir ve bu da verinin modele uyumunun genel derecesini göstermektedir (Kline, 2005:145). Modelin AGFI ve NFI değerleri uygunluk için beklenen düzey olan .90 ve üzeri olma, RMSEA değerinin ise .08'in altında olma (Hair ve diğerleri, 1998: 660) koşullarını sağlamaktadır. Elde edilen bu değerler araştırma hipotezlerinin aşağıdaki şekilde yorumlanmasına olanak tanımaktadır:

H1: İşkolik ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yol diyagramında elde edilen değer 0.63'tür. H1 hipotezi kabul edilmektedir.

H2: İşkolik ile yaşam doyumu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yol diyagramında elde edilen değer 0.20'dir. H2 hipotezi reddedilmektedir.

H3: İş stresi ile yaşam doyumu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yol diyagramında elde edilen değer -0.47'dir. H3 hipotezi kabul edilmektedir.

Yapısal eşitlik modeli analizlerinde, model ile veri uygunluğu test edildikten sonra, değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu incelemede bir değişkenin, başka değişken veya değişkenler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri araştırılmaktadır. Değişkenler arasında var olan bu ilişkileri ortaya koymak için regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi ile bir veya birden fazla bağımsız değişkenin bağımlı bir değişkeni ne oranda etkilediği incelenmektedir. Analiz ile bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren bir denklem elde edilmiştir. Araştırma modeli için LISREL paket programı yardımıyla iki ayrı denklem ortaya konulmuştur.

1. denklem: iş stresi = 0.63 * işkoliklik Hata varyansı = 0.60 $R^2 = 0.40$

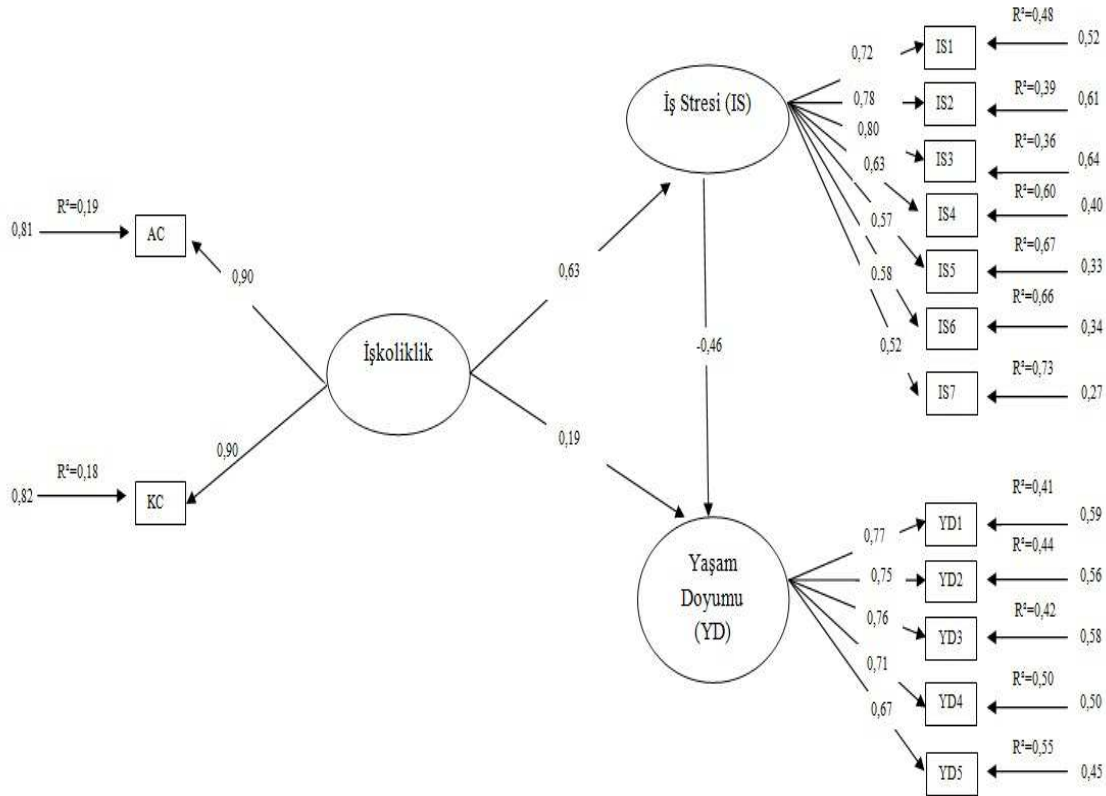
2. denklem: yaşam doyumu = -0.47 * iş stresi + 0.20 * işkoliklik Hata varyansı = 0.85 $R^2 = 0.14$

Elde edilen ilk denklemde, iş stresi değeri bağımlı değişken olarak ele alınırken, işkoliklik bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Elde edilen regresyon katsayısının anlamlı bulunabilmesi için t değerinin 1.96'dan büyük olması beklenir (Schumacker ve Lomax, 2004). Analizde T değeri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. R^2 değeri işkolikliğin iş stresini %40 oranında açıkladığını göstermektedir. Standardize edilmiş yol katsayıları $\beta=0.63$ olarak bulunmuş ve iki değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\beta=0.63$, $t=8,74$, $p<0.10$). Bu değer işkoliklikteki bir puanlık artışın, iş stresi üzerinde 0.63 puanlık bir artışa neden olacağını ifade etmektedir.

Elde edilen ikinci denklemde ise, yaşam doyumu bağımlı değişken olarak ele alınırken, iş stresi ve işkoliklik bağımsız değişkenler olarak incelenmektedir. Analizde R^2 değeri yaşam doyumunun %14'ünü işkoliklik ve iş stresinin birlikte açıkladığını göstermektedir. Standardize edilmiş yol katsayıları $\beta=-0.47$ olarak bulunmuş ve işkoliklik ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\beta=-0.472$, $t=2,08$, $p<0.10$). Bu değer, işkoliklikteki bir puanlık artışın yaşam doyumu üzerinde -0,47 puanlık bir azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Denklem diğer kısmında, standardize edilmiş yol katsayıları $\beta=0.20$ olarak bulunmuş ve iş stresi ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkinin yine anlamlı olduğu saptanmıştır ($\beta=0.20$, $t=-4.64$, $p<0.10$). Bu değer iş stresindeki bir puanlık artışın, yaşam doyumu üzerinde 0,20 puanlık bir artışa neden olacağını ifade etmektedir.

Modelde iş stresi, yaşam doyumu ve işkoliklik arasındaki ilişki test edilmiştir. Söz konusu modelde işkoliklik dışsal değişken, yaşam doyumu ve iş stresi içsel değişken olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda model doğrulanmıştır.

Şekil 1: İşkoliklik, İş Stresi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki Modeline İlişkin Standardize Edilmiş Değerlerin Diyagram Gösterimi



SONUÇ

İşinde takdir edilmek ve kişisel beklentilerini karşılamak isteyen birey giderek zamanının daha büyük bir kısmını işine ayırmakta ve yaşamını işinin etrafında şekillendirmektedir. Günümüz iş yaşamı, örgütlerin beklentilerinin sürekli olarak artması ve aşırı iş yükü gibi nedenlerle başarı hedeflerini gerçekleştirmek ve çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak isteyen bireylerin daha çok çalışmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan iş yaşamından kaynaklanan talepler ve baskılar nedeniyle birey rol çatışması yaşamakta, iş ve özel yaşamı arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Aşırı çalışmaya bağlı olarak, bireyin yaşadığı baskı ve stres çeşitli sağlık sorunları yaşamasına da neden olmakta ve yaşam doyumunu çeşitli şekillerde etkilemektedir. Bu çalışmada varsayıldığı gibi işkoliklik ve iş stresi arasında pozitif ve iş stresi ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır. Ancak varsayılanın aksine, işkoliklik ve yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Çalışmanın örneklemini olarak seçilen avukatların, serbest çalışanlar olmasının bu duruma yol açabileceği düşünülmektedir. Serbest çalışanlar, maaşlı olarak çalışanların aksine kendi işlerinin sahibi oldukları için çok daha uzun saatlerini işte geçirmekte ve aşırı çalışmaya daha fazla eğilimli olmaktadır. Gorgievski, Bakker, and Schaufeli (2010:85) yaptıkları çalışmada, maaşlı çalışanlarla kıyaslandığında serbest çalışanların, işe gönülden adanma düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve aşırı düzeyde çalıştıklarını saptamıştır. Yaptıkları çalışmada, serbest çalışanların kişilik özelliklerinin işkoliklik davranışının belirleyicisi olduğunda ortaya konulmaktadır. Yazarlar, serbest çalışanların başarı odaklı kişilik özelliklerinin, serbest çalışanları işkoliklik riski ile karşı karşıya bıraktığını belirtmektedir. Molino (2012:20), serbest çalışanların diğer çalışanlarla kıyaslandığında daha çok işkoliklik davranışı sergilediğini saptamıştır. Diğer taraftan yazında farklı işkoliklik tiplerinin farklı seviyelerde yaşam doyumuna sahip olabileceği belirtilmektedir. Scot vd. (1997) ve Bonebright vd. (2000) yaptıkları çalışmada başarı odaklı işkoliklik ile bireyin sağlığı, iş ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. Belirtilen bu nedenlerden dolayı çalışmada, işkoliklik ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki ortaya çıktığı düşünülmektedir. Bu konuda farklı ölçekler ve örneklemeler kullanılarak yapılacak daha çok çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

- AKDAĞ, F., Yüksel, M. (2010), "İnsan Kaynakları Yönetimi açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü", Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 1, 47-55, ISSN: 1309 -8039.
- ANDREASSEN, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007), "The Relationship Between Strong Motivation To Work, "Workaholism" and Health" Psychology & Health, 22, 615-629.
- AVŞAROĞLU, Deniz, Kahraman, "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", 2006, <http://web.firat.edu.tr/sosyalbil/dergi/arsiv/cilt17/sayil/115-130>.

- AYESHA, T.,Tasnuva, R. (2013), "GainingTheInsight of Workaholism, Its Nature andItsOutcome: A LiteratureReview", International Journal of ResearchStudiesInPsychology, vol. 2, no. 2, 81-92.
- BRADY, R.,Vodanovich S.J., Rotunda, R. (2008), "TheImpact of Workaholism on Work-FamilyConflict, JobSatisfaction, andPerception of LeisureActivities", ThePsychologist Manager Journal, 11, 241-263.
- BUELENS, M.,Poelmans, S.A.Y. (2004), "EnrichingtheSpenceandRobbins' typology of workaholism -Demographic, motivationalandorganizationalCorrelates", Journal of OrganizationalChange Management, Vol. 17 No. 5,440-458.
- BURKE, R.J.,Richardson, A.M., Mortinussen, M. (2004), "WorkaholismAmongNorwegianManagersWorkandWell-beingOutcomes", Journal of OrganizationalChange Management, Vol. 17, No. 5, 459-470.
- BURKE, R.J.,Richardson, A.M., Mortinussen, M. (2006), "Workaholism, Organizational Life andWell-being of NorwegianNursingStaff", Career Development International, Vol. 11 No. 5, 463-477.
- ÇANKAYA, İ. Ve İkinci, A. (2010), "Öğretmen Adaylarının Görüşleri Açısından Sosyal Odaklılığın Takım Çalışması Aracılığı İle Yaşam Doyumuna Etkisi", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(20):83-99.
- DEMEROUTİ, E.,Bakker, A., Nachreiner, F., Schaufeli, W., "A Model of Burnoutand Life SatisfactionAmongstNurses", 2000, 32(2), 454-464.
- DOĞAN, T. ve Tel F.D. (2011), "Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik Ve Güvenirliliğinin İncelenmesi", AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 11 (1), s.61-69.
- EFEÖĞLU, E. (2006), "İş-AileYaşamÇatışmasınınİşStresi, İşDoyumuVeÖrgütselBağlılıkÜzerindekiEtkileri: İlaçSektöründeBirAraştırma", YayınlanmamışDoktoraTezi, Adana.
- ERYILMAZ, A. (2010), "ErgenlerinÖznelİyiOluşuArttırmaStratejileriÖzelliklerininGeliştirilmesi", TürkPsikolojikDanışmaVeRehberlikDergisi, 4(33), s.81-88.
- GORGIEVSKİ, M.J.,Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2010), "Workengagementandworkaholism: comparingthe self-employedandsalariedemployees", TheJournal of PositivePsychology, Vol. 5, No. 1, 83-96.
- HAIR, J., Anderson, R.E., Tahtam, R.L. ve Black, W.C. (1998), Multivariate Data Analysis (5.Baskı), Prentice Hall Inc, New Jersey, U.S.A.
- HARPAZ, I.,Snir, R. (2005), "Workaholism: Its Definition and Nature" Human Relations, 56(3), 291-319.
- KLINE, R. B. (2005), Principles and Practice of Structural Equation Modeling (2.Baskı), The Guilford Press, New York.
- McMillian, L. H.W. - O'Driscoll M. P. (2004); "WorkaholismandHealth, ImplicationsforOrganization", Journal of OrganizationalChange, Vol.17, No.5, s.509-519.
- MOLINA, M. (2012), Workaholism: Definitions, measures, and Dynamics, UniversitàDegliStudiDi Torino, Phd. Thesis.
- N.G., T., Sorensen, K.L., Feldman, D.C. (2007), "Dimensions, Antecedents, andConsequences of Workaholism: a Conceptual Integration andExtension", Journal of OrganizationalBehavior, 28, 111-136.
- NAKTİYOK, A., Karabey, C. (2005), "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 19, s. 2, 179-198, Eylül.
- SCHAUFELİ, W. B.,Bakker, A. B., Heijden, F., Prins, J. T. (2009), "Workaholism, Burn-outandWell-beingAmongJuniorDoctors: TheMediating Role of Role Conflict", Work&Stres, Vol. 23, No. 2, 155-172.
- SCHAUFELİ, W.,Taris, T.W., Rhenen, W.V. (2008), "Workaholism, Burnout, andWorkEngagement: Three of a Kindor Three DifferentKinds of EmployeeWell-being?", AppliedPsychology, Vol. 57, No. 2, 173-203.
- SCHUMACKER, R. E., ve Lomax, G. R. (2004), Beginner's guide to structural equation modeling,Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- SENER, A., Morgan, R.D.,Serna, Mc.Donald, C., Bewley, M. (2010), "CorrectionalPsychologistBurnout, JobSatisfactionand Life Satisfaction", AmericanPsychologicalAssociation, vol. 7, no. 3, 190-201.
- SERİN, N., B., Aydınoglu, N. (2013), "Investigation of Life SatisfactionPredictors of School Counsellors", EurasianJournal of EducationalResearch, Issue 53/A, 345-360.
- SHİMAZU, A.,Demerouti, E., Bakker, A.B., Shimada, K., Kawakami, N. (2011), "WorkaholismandWell-beingAmongJapanese Dual-earnerCouples: A Spillover-crossoverPerspective", SocialScience&Medicine, Vol. 73, No. 3, 399-409.
- SHİMAZU, A.,Schaufeli, W.B. (2009), "Is WorkaholismGoodorBadforEmployeeWell-being? TheDistinctiveness of WorkaholismandWorkEngagementamongJapaneseEmployees", IndustrialHealth, 47, 495-502.
- SHİMAZU, A.,Schaufeli, W.B., Kubota, K., Kawakami, N. (2012), "Do WorkaholismandWorkEngagementPredictEmployeeWell-beingandPerformance in OppositeDirections?", IndustrialHealthVol. 50, No. 4, 316-321.
- SNİR, R.,Harpaz, I. (2004), "Attitudinalanddemographicantecedents of workaholism", Journal of OrganizationalChange Management, Vol. 17 No. 5, 520-536.
- SNİR, R.,Harpaz, I. (2012), "Beyond workaholism: Towards a General Model of HeavyWorkInvestment", Human Resource Management, Vol. 22, No. 3, 232-243.
- SRİVASTAVA, M. (2012), "Stress, WorkaholismandJobDemands: A study of Executives in Mumbai", ISSN: 0971-1023 NMIMS Management Review Volume 22, 94-116, Ağust.
- SÜMER, N. (2000), "Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar", Türk Psikoloji Yazıları, 3(6):49-74.
- ŞİMŞEK, Ö. F. (2007),Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları, Ekinoks Yayıncılık, Ankara.
- WİJHE, C.,Peters, M., Schaufeli, W. B. (2014), "Enough Is Enough: CognitiveAntecedents of WorkaholismandItsAftermath", Human Resource Management, Vol. 53, No. 1, 157-177.
- YANİV, G. (2011), "WorkaholismandMaritalEstrangement: A Rational-ChoicePerspective", Mathematical SocialSciences, 61, 104-108.