

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

**İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE
BİR ÇALIŞMA; KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN
TAŞERON İŞÇİLER**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Pınar VIZVIZ

İstanbul, 2019

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

**İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE
BİR ÇALIŞMA; KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN
TAŞERON İŞÇİLER**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Pınar VIZVIZ

Öğrenci No:

140744219

Danışman:

Prof. Dr. İlyas Sözen

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Çalışma; Kamu Sektöründe Çalışan Taşeron İşçiler ” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım
09.09.2019

Aday: Pınar VIZVIZ

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

09/09/2019

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *Yönetim Organizasyon* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **140744219** numaralı **Pınar VIZVİZ**'in "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Çalışma; Kamu Sektöründe Çalışan Taşeron İşçiler*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21/05/2019 tarih ve 2019/21 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (**69**) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Prof. Dr. İlyas SÖZEN
(İzmir Kavram MYO)

ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Sıtkı SÖNMEZER
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Doç. Dr. Volkan ÖNGEL
(Beykent Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Pınar VIZVIZ
Danışmanı : Prof. Dr. İlyas SÖZEN
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2019
Alanı : Yönetim Organizasyon
Anahtar Kelimeler : İşkoliklik, Tükenmişlik, Kamu Sektörü, Taşeron İşçi

ÖZ

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA; KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLER

Bu çalışmada, kamu sektöründe çalışan taşeron işçilerin tükenmişlikleri üzerinde işkolikliğin etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya yönelik tercih edilen model, betimsel ve ilişkisel olan tarama modelidir. Verilerin toplanması, İstanbul ilinde kamu kurumlarında sözleşmeli olarak çalışmakta olan 149 işçinin katılımı ile sağlanmıştır. Verilerin elde edilmesinde Kişisel Bilgi Formu, Tükenmişlik Ölçeği ve İşkoliklik Ölçeğinin toplanması sağlanmıştır. Analizlerin gerçekleştirilmesi ise Korelasyon Analizi, Bağımsız Örneklem T-Testi ve ANOVA testi aracılığıyla yapılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, çalışmakta olan taşeron işçilerin yaşadığı işkoliklik düzeyinin aile yanında yaşama durumuna, mesleğini isteyerek seçme durumuna, maaş dışında yardım alma durumuna göre farklılık göstermediğini, ancak cinsiyet, medeni durum, oturulan konut türü, eğitim, taşeron uygulamasının geleceği ile ilgili görüşlere, sendika üyeliğine göre farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Bulgulara göre taşeron olarak çalışan işçilerin yaşadığı tükenmişlik düzeyinin, aile yanında yaşama durumuna, maaş dışında yardım alma durumuna, sendika üyeliğine göre farklılık göstermezken cinsiyet, medeni durum, eğitim, oturulan konut türüne, mesleğini isteyerek seçme durumuna, taşeron uygulamasının geleceği ile ilgili görüşlere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Name and Surname : Pınar Vızvız
Supervisor : Prof. Dr. İlyas Sözen
Degree and Date : Master, 2019
Scope : Management Organization
Key Words : Occupationally, Burnout, Public Sector, Subcontractor

ABSTRACT

A STUDY ON WORKAHOLICITY AND BURNOUT SYNDROME; SUBCONTRACTORS WORKING IN THE PUBLIC SECTOR

In this study, the effect of workaholism was examined on the burnout of contract workers working in the public sector. The model preferred for his research is the demonstrative and relational survey model. The data collected by the participation of 149 contracted public sector workers in Istanbul. To obtain the data, Personal Information Form, the Burnout Scale and Workaholic Scale were adapted to measure the burnout of workers.. The analysis was carried out through Correlation Analysis, Independent Sampling T-Test and ANOVA test. The findings obtained from the results of analysis show that the level of workaholism of working contract workers does not differ according to cases of the family living status, residential type, occupational choice, vocational assistance, and sex ,marital status, educational status, subcontracting opinions about the future differ according to the trade union membership. According to findings, the level of burnout experienced by subcontracted workers is not related to, living with family, receiving assistance other than salary, difference in union membership, and sex, residence in residence, educational status, willingness to choose occupation,marital status the opinions of future possibilities of subcontract workers do effect on the burnout levels differently.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

1. İŞKOLİKLİK KAVRAMI.....	3
1.1. Tanımı	3
1.2. İşkoliklik Türleri	7
1.2.1. Zorlayıcı-Bağımlı İşkoliklik.....	7
1.2.2. Mükemmeliyetçi İşkoliklik.....	7
1.2.3. Başarı Yönelimli İşkoliklik.....	8
1.2.4. Pozitif ve Negatif İşkoliklik.....	8
1.3. İşkolikliğin Boyutları	9
1.3.1. Çalışma İlgisi.....	10
1.3.2. Çalışma Yöntemi.....	10
1.3.3. Çalışma Zevki.....	11
1.4. İşkoliklik Tipolojisinin İncelenmesi	11
1.5. İşkolikliğin Nedenleri	12
1.5.1. Örgütsel Bağlılık.....	13
1.5.2. Psikolojik Arkaplan.....	13
1.6. İşkolikliğin Sonuçları.....	14
1.6.1. İş-Aile Çatışması.....	15
1.6.2. Sağlık Sorunları.....	15
1.6.3. Örgütsel Verimliliğin Düşmesi.....	17

1.7. İşkoliklikle Başa Çıkma Yöntemleri.....	17
2. TÜKENMİŞLİK SENDROMU	22
2.1 Tanımı	22
2.2. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri	23
2.3. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları.....	25
2.3.1 Birey Açısından Sonuçları.....	26
2.3.2. Örgüt Açısından Sonuçları.....	28
2.4. Tükenmişlik Sendromu İle Başa Çıkma Yöntemleri	30

İKİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK İLE TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN BİR FAKTÖRÜ OLARAK İŞKOLİKLİK	40
2. İŞVE YAŞAM KALİTESİ OLARAK İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLİŞKİSİ.....	49
2.1. İş-Yaşam Kalitesi	50
2.2. İş-Yaşam Dengesi	57
3. TAŞERON SİSTEMİ	65
3.1. Taşeron Kavramı Ve Tanımı	65
4. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN (TAŞERON) İLİŞKİSİ.....	67
5. İŞÇİ	68
6. TÜRKİYE’DE TAŞERONLUK SİSTEMİ	68
7. TAŞERON İŞÇİLERİN SORUNLARI	70
8. 696 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME İLE TAŞERON DÜZENLEMESİ	71
9. TAŞERON İŞÇİ İLE KADROYA ALINAN İŞÇİ ARASINDAKİ FARK	75
10. 696 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME İLE KADRO DIŞINDA KALANLAR.....	76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	77
2. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU	77
3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	77
4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	78
5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	78
6. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	78
7. VERİLERİN ANALİZİ.....	79
7.1. İstatistiksel Yöntemler.....	79
8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZİ.....	79
9. İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ KAPSAMLI GELİŞTİRİLEN ÇALIŞMALAR.....	81

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

1. DEMOGRAFİK BULGULAR	86
2. ÇIKARIMSAL BULGULAR	90
2.1. Cinsiyet Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	90
2.2. Medeni Durum Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	92
2.3. Eğitim Durumu Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	93
2.4. Aile Yanında Yaşama Durumu Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	94
2.5. Oturulan Konut Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	95
2.6. Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	96
2.7. Maaş Dışında Yardım Durumu Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	97

2.8. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşler Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	98
2.9. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşler Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	99
2.10. Sendika Üyeliği Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	100
2.11. Cinsiyet Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	101
2.12. Medeni Durum Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular..	102
2.13. Eğitim Durumu Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular .	103
2.14. Aile Yanında Yaşama Durumu Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	104
2.15. Oturulan Konut Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular .	105
2.16. Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	106
2.17. Maaş Dışında Yardım Durumu Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	107
2.18. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşler Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	108
2.19. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşler Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	109
2.20. Sendika Üyeliği Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	110
SONUÇ	112
KAYNAKÇA	114
EKLER	122

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Taşeron İşçi İle Kadroya Alınan İşçi Arasındaki Fark	75
Tablo 2. Demografik Dağılım	86
Tablo 3. Demografik Bazı Sorular	87
Tablo 4. Çalışma Hayatı İle İlgili Bazı Bilgiler	88
Tablo 5. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Cinsiyet Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu	91
Tablo 6. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Medeni Durumlar Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu	93
Tablo 7. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Eğitim Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu	94
Tablo 8. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Ailenin Yanında Yaşama Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu.....	95
Tablo 9. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Oturulan Konut Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	96
Tablo 10. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Mesleği İsteyerek Seçme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu.....	97
Tablo 11. Maaş Dışında Yardım Durumunun İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları	98
Tablo 12. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşlerin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları	99
Tablo 13. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşlerin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları	100
Tablo 14. Sendika Üyeliğinin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin T-Testi Analizi Sonuçları.....	101
Tablo 15. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Cinsiyet Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu	102

Tablo 16. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Medeni Durumlar Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	103
Tablo 17. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Eğitim Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu	104
Tablo 18. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Ailenin Yanında Yaşama Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu	105
Tablo 19. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Oturulan Konut Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	106
Tablo 20. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Mesleği İsteyerek Seçme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu	107
Tablo 21. Maaş Dışında Yardım Durumunun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları	108
Tablo 22. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları	109
Tablo 23. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları	110
Tablo 24. Sendika Üyeliğinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin T-Testi Analizi Sonuçları.....	111
Tablo 25. Araştırma Hipotezleri	111

GİRİŞ

İşkoliklik, basit bir anlatımla ifade edildiğinde, gereğinden fazla çalışmak anlamına geldiği belirtilebilmektedir. Ancak bu tanım çoğu yerde tam olarak işkoliklik kavramını karşılamamaktadır. Bu bakımdan işkoliklik ile ilgili olarak birçok tanım mevcuttur. Tükenmişlik durumu ise bireyin çok çalışmasından kaynaklı olarak kişinin yıkım yaşaması anlamına gelmektedir. Bu durum ruhsal bakımdan ve fiziki olarak meydana gelebilmektedir. Bu bakımdan da işkoliklik ile tükenmişlik arasında kuvvetli bir ilişki mevcuttur.

İşkolikliğin bireyde oluşması halinde, çeşitli sorunların meydana gelmesi söz konusu olmaktadır. Buna dayalı olarak meydana gelen olumsuzluklar arasında, sağlığın kötüye gitmesi, bireyin kendisini mutsuz hissetmesi, sosyal faaliyetlerde azalmaların gerçekleşmesi ve hem aile hem de çevreye dayalı ilişkilerde azalmaların meydana gelmesi söz konusu olmaktadır. Bu durumun oluşmasında bireyin gereğinden fazla çalışması, ücretinin yeterli oranda olmaması ve kendi iş görevlerinden başka görevleri de yapması hususu etki oluşturmaktadır. Bireyin çeşitli kişisel özelliklerine göre bu durum değişmekle beraber farklı değişkenler de etkilidir. Belirtilen hususlar değerlendirildiğinde, bireyde tükenmişliğin oluşması gerçekleşebilmekte ve tükenmişlik sendromu bu bağlamda gözlemlenebilmektedir.

Çalışma kapsamında ifade edilen unsurlara dayalı olarak araştırmanın birinci bölümünde, işkoliklik kavramının pozitif ve negatif unsurları, işkolikliğin boyutları, nedenleri, sonuçlarının ifade edilmesi sağlanarak işkolikle başa çıkma yöntemlerinin belirtilmesi gerçekleştirilecektir. Daha sonraki aşamada işkoliklik ile ilişkili olan tükenmişlik kavramının irdelenmesi sağlanacaktır. Bu çerçevede tükenmişlik sendromunun incelenmesi gerçekleştirilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde işkoliklik ile tükenmişlik sendromuna ilişkin değerlendirmelerin yapılması sağlanmıştır. Buna dayalı olarak iş ve yaşam kalitesinin ilişkilendirilmesi sağlanarak işkoliklik ile tükenmişliğe dayalı gerçekleştirilen çalışmaların ifade edilmesi sağlanmaktadır. Çalışmanın birinci ve ikinci bölümünde ifade edilen literatür taraması ile beraber anket

alışmasının gerçekleştirilmesi sağlanacaktır. Bundan kaynaklı olarak öncelikle çalışmanın üçüncü bölümünde yönteme dayalı ifadelerin geliştirilmesi, dördüncü bölümünde ise bulgulara ilişkin değerlendirmeler sağlanacaktır. Bulgular değerlendirmesinde demografik ve çıkarımsal bulguların incelenmesi ifade edilecektir. Daha sonra ise işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi ile işkoliklik, tükenmişlik ve diğer değişkenlere dayalı ilişkinin irdelenmesi sağlanacaktır. Elde edilen bulgular ile literatür kapsamında değerlendirmelerin yapılması ile beraber sonuç bölümünde genel değerlendirmelerin yapılması gerçekleştirilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

1. İŞKOLİKLİK KAVRAMI

1.1.Tanımı

İşkoliklik kavramı herhangi bir şekilde bir işe odaklanmayı ifade etmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde kelime anlamı olarak “*işine düşkün, iş sever*” şeklinde tanımlanmaktadır. İşkoliklik genel olarak çok çalışma olarak tanımlanır fakat bu tanım kelimeyi tam olarak karşılamamaktadır. Bazı dönemlerde mecburi olarak çok çalışmak gerekebilir, işimizi tam ve eksiksiz yerine getirebilmek için ancak bunun işkoliklik ile ilgisi yoktur. İşkoliklik çalışmayı durduramamak ve işine düşkün olmak olarak tanımlanabilmektedir. Bu durumu yaşayan insanlara ise işkolik adı verilir. Aslen bir bağımlılık durumudur. Kimyevi olarak beyinde değişiklikler yaratılır ve bağımlılık süreci devam ederken beyin değişmeye başlar. Buna rağmen yanlış olduğu bilinen davranışları sürdürme süreci devam eder. Aslında çalışma isteğini durduramama kişinin değil; beynin yürüttüğü bir durum haline gelir¹.

İşkoliklik kavramı ilk olarak 1969 yılında Amerikalı Din Bilimcisi Qates tarafından ortaya atılmıştır². Qates sürekli çalışmanın yarattığı hissi alkol ile bağlantılı hale getirmiştir. Bu bakımdan da alkolik durumunda kişinin mutluluğu, diğer insanlar ile olan ilişkisi işkoliklikte de benzer durumu ortaya çıkarmaktadır. Aynı şekilde kişinin bağımlılık düzeyinde sürekli çalışması, aşırı ve kontrol edilemez düzeyde bir ihtiyaç gibi kendisini çalışmak zorunda hissetmesi olumsuz bir durum şeklindedir. Günümüzde ise birçok araştırmacı işkolikliği aşırı çalışmaya bağlamaktadırlar. Öte yandan aşırı çalışan bireyin sosyal hayatındaki diğer aktivitelerden uzaklaştığı belirtilmektedir. Diğer yandan

¹AtılhanNaktiyok, Canan Nur Karabey. İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, 2005, s. 181.

²Naktiyok ve Karabey, a.g.e, s. 181.

birey çalışsa da çalışmasa da zihinsel olarak devamlı olarak çalışma isteği duymaktadır. Buna bağlı olarak ise işkoliklik ile ilgili olarak üç boyut ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, işkoliklik çalışma ilgisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bireyin çalışma isteği onu her şart ve koşulda çalışmaya itmektedir. Yani birey normal iş dışında da bir şeyleri yapma gayreti içerisinde. İkincisi olarak çalışma yönelimidir. Zihinsel olarak birey kendisini çalışmak zorunda hissetmekte ve buna yönelik olarak bir eğilim içerisinde olmaktadır. Üçüncü olarak çalışma zevkidir. İlk iki işkoliklik boyutundan ayrı olarak çalışma zevki farklılık göstermektedir. Konunun ilerleyen bölümlerinde de detaylandırılacak olan bu durum işkoliklik açısından olumlu bir olaydır. Zira kişinin kendi işinden zevk alması ve çok çalışması olumlu bir yön olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan da işkoliklik açısından çalışma zevki bir boyut olarak karşımıza çıksa da pozitif yönü negatif yönüne göre daha ağır basmaktadır³.

Bununla birlikte konu ile bağlantılı olarak yapılan çalışmalarda işkolik bireyin çalışma ilgisinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Birey, kendi içsel baskıları nedeniyle kendisini çalışmak zorunda hissetmekte, bunu ise bir mecburiyet şeklinde algılamaktadır. Böyle olunca da işkoliklik psikolojik bir yön olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan da işkolikliğin temel bazı ayrımları belirginleşmektedir. Bu ayrımlar genel itibarıyla farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Çalışmaya çok yüksek derecede bağımlı olmak ile çalışmaya çok zaman ayırmak arasında farklılıklar vardır. İşe yüksek derecede bağlılık tamamen psikolojik bir durum olmaktadır. Bunun yanında işe çok zaman ayırma ise tamamen belirsiz bir durum olmaktadır. Bundan dolayı da işe bağımlılık ve işe zaman ayırma arasındaki ilişki ile ilgili olarak çok tartışma yapılmaktadır. Bunun yanında işkolik ile ilgili olarak birçok öngörü vardır. Bazı bireyler işkoliklik durumunu öngörü şeklinde görebilmektedirler. Yani, kişinin bir işe çok vakit ayırması durumu tamamen göreceli olmaktadır. Bir kişiye göre çok çalışmak işkoliklik olarak değerlendirilirken diğer bir kişiye göre bu durum tamamen işini sevmek ve çok çalışmanın faydalı olduğu anlamına gelebilmektedir. İşkoliklik durumu bağımlılık ve öğrenme şeklinde farklı şartlarda olabilmektedir. Bağımlılık, işkoliklik için belirgin olan

³Naktiyok ve Karabey, a.g.e, s.182.

bir olay olarak işkolikliği ortaya çıkaran bir göstergedir. Esas itibariyle de işkoliklik bağımlılık durumu şeklinde bir özellik olmaktadır. Bunun yanında öğrenme ise işkoliklik açısından farklı bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Birey ilk başlarda çok çalışarak öğrenme yolunu tercih edebilmektedir. Böyle olunca da çok çalışarak öğrenme durumu kişi için dezavantajlı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak çevre şartlarının işkolikliğe etkisi büyük olabilmektedir. Burada söz konusu olan içerisinde yaşanılan toplumun bireyde görmek istediği durumlardır. Bir kişinin toplumda bir statü sahibi olması çok çalışıp öğrenmesine bağlı olmaktadır. Bireyde kendisini bir statüye ulaştırmak için öğrenme yolu ile çok çalışmalıdır⁴.

İşkoliklik durumunda negatif bir yargı olarak bireyin sürekli olarak işle ilgili bir şeyler yapmak istemesidir. Böyle birey iş dışındaki normal vakitlerinde bile işle ilgili olarak bir şeyleri yapmak istemektedir. İşkolikler çalıştıklarında istekli ve arzulu bir yapıya sahiptirler. Onlar için iş çoğu zaman hayatın bir anlamı olarak da karşımıza çıkmaktadır. Kimi işkolikler ekonomik ve örgütsel anlamda bir hedef ölçüsünde çalışabilmektedir ancak işkoliklerin belirgin bir özelliği olarak ortaya çıkan durum onların ekonomik ihtiyaçlarının da ötesinde çalışıyor olmaları durumudur. İşkoliklerin bazen kendi örgütlerine olan yüksek derecedeki bağımlılığı onları çok çalışmaya yönelten bir unsurdur. Ancak yine belirtmekte fayda vardır; işkoliklik örgütsel bağlılıktan farklı bir boyutta ortaya çıkmaktadır. Kişinin aşırı iş ilgisi ve çalışmaya yönelik olan bağlılığı işkolikliğin en belirgin bir özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin örgütsel bağlılığı tamamen tutumsal ve duygusal bir anlam ifade etmektedir. Son dönemlerde işkoliklik ve örgütsel bağlılık noktaları ciddi araştırmaları ortaya çıkarmaktadır. Bireyin duygusal olarak örgüte olan bağlılığı bir tür işkoliklik durumu şeklinde algılanmamalıdır⁵.

Bunun yanında işkolikler örgütsel bağlılık anlamında işçi ve işveren arasındaki uyum olarak da karşımıza çıkmaktadır. Aynı şekilde işçinin tutum ve davranışları da

⁴ Özsoy, Filiz, Semiz, a.g.e, s.61.

⁵ Tayfun Doğan, Fatma Dilek Tel, Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi, AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 2011, s. 62-63.

örgütsel bağlılıkta değişen bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık ve işkoliklik durumu birbirine bağlı olsa temel olarak farklı durumları çağrıştırmaktadır. İşkoliklik her durumda çalışma şekli olan bir durumdur. Örgütsel bağlılık sadece çalışan yere karşı yürütülen bir konudur. Daha açık bir ifade ile işkoliklik her zaman için çalışma ile alakalıdır. Birey ister bir örgüt çatısı altında çalışsın isterse de kendi başına çalışsın her türlü çok çalışma durumu olarak ortaya çıkan bir nedendir. Yani işkolik olan birey her türlü çalışma ortamında kendi işini düşünmektedir. Bunun yanında işkoliklik durumu örgüt çatısı altında bir değer olarak ortaya çıkmaktadır. İşkoliklerin genel itibariyle örgütün hedefleri doğrultusundaki değişimlere uyum sağladıkları da görülmüştür. Buna bağlı olarak da işverenlerin işkoliklerin işten ayrılmaları durumunda ortaya çıkan maliyetleri hesapladıkları da görülmektedir. Bu bakımdan da işkoliklik bir örgüte aşırı bir bağlılık olarak karşımıza çıkmamaktadır. Aynı şekilde örgüt çatısı altında çalışan bir birey için işkoliklik çok çalışma ile de alakalı olmamaktadır⁶.

Öte yandan da işkoliklik davranışı bireyin her ihtiyacını karşılama şeklinde de karşımıza çıkmamaktadır. Bireyin bağımlılık düzeyi farklı şekillerde ve farklı durumlar çerçevesinde olabilmektedir. Diğer yandan da işkoliklik durumu belli bir iş ile ilgili olarak bireyin psikolojik yönden kendisini bir şeyleri yapmaya karşı hissettiği durum olarak durmaktadır. İşkoliklik durumuna yönelik olarak ortaya çıkan yanılgı da çok çalışmanın işkoliklik ile bağlantılanmak istenmesidir. Hâlbuki çok çalışmak işkolikliğin bir göstergesi olmadığı daha önce de belirtildi. Buna bağlı olarak işkoliklik aşırı iş ile ilgili olmaktan da çıkmaktadır. Bireyin çalışması inandığı değerler ölçüsünde de değerlendirilmektedir. Örneğin, iş hayatının gereklerini yerine getirmek inançlı bireyler açısından önemli bir noktadır. İşin ahlaki yönüne yönelen bu davranış ile birey her şartta işinin hakkını vermeye gayret göstermektedir. Bu bakımdan da bakıldığı zaman işkoliklik durumu farklı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Ancak inanç ve anlayış işkolikliğin bir tarafı olmamaktadır. Buna bağlı olarak genel bir anlamda işkoliklik şu

⁶ Özsoy, Filiz ve Semiz, a.g.e, s. 61.

şekilde bir tanıma sahip olmaktadır; İşkoliklik bir davranış şeklidir ve çalışma ile ilgili genel bir düşüncedir⁷.

Buna bağlı olarak da bazı uzmanlarca işkoliklik zorlayıcı-bağımlı bir durum olarak değerlendirilirken bazı uzmanlarca mükemmeliyetçi ve başarı yönelimli olma durumu olarak değerlendirilebilmektedir.⁸.

1.2. İşkoliklik Türleri

İşkoliklik çeşitli açılardan farklı alt kategorilerde incelenebilir.

1.2.1. Zorlayıcı-Bağımlı İşkoliklik

Zorlayıcı-bağımlı işkolikler ilk başlarda işe koyulduklarında amaçladıkları iş şartlarının dışına çıkmamayı hedeflemişlerdir. Ancak sonrasında gelişen durumlar onların daha çok çalışmasına neden olmuştur. Bu bakımdan da işe başlangıç durumları ile işin yapılmasının ileri safhalarındaki durumları farklılık göstermektedir. Aynı şekilde bu tarz işkolikler çok çalıştıklarının farkına varırlar ancak artık bu duruma müdahale etme noktasında yetersiz kalabilmektedirler. Öte yandan da zorlayıcı-bağımlı işkoliklik durumu sosyal problemlere ve sağlık sorunlarına rağmen çalışma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu tarz işkoliklik durumu kişinin belli bir süreden sonra ciddi rahatsızlıklar yaşamasına neden olabilmektedir.⁹

1.2.2.Mükemmeliyetçi İşkoliklik

Mükemmeliyetçi işkolikler ise daha çok kazanma ve daha fazla kontrol sağlamak için çok çalışma gereği duyarlar. Çünkü bu tarz bireyler için ne kadar çok kontrol varsa elde edilen kazanımlarda o yönde olacaktır. Bu bakımdan da çok çalışma

⁷Naktiyok ve Karabey, a.g.e, s. 183.

⁸ Emrah Özsoy, Burcu Filiz-Tarık Semiz, İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi Cilt: 5, Sayı: 2, 2013 s. 61.

⁹ Özsoy, Filiz, Semiz, a.g.e, s.61.

bir bakıma bireyin kedisini tatmin etme anlamına da gelmektedir. Kişinin bir şeyi çok isteme arzusu yaptığı işi sevip sevmemesine bağlı olarak değişmektedir. Aynı şekilde bu tarz bireyler her ne kadar çok çalışıyor imajı verseler de aslında tatmin derecelerine göre bu bakış belirgin olmaktadır.¹⁰

1.2.3. Başarı Yönelimli İşkoliklik

Başarı yönelimli işkolikler orta derece zorluktaki işleri başarmak için çabalarlar. Bu tarz kişiler rekabetle motive olurlar ve amaçlara odaklanabilme ve ödülleri erteleyebilme yeteneğine sahiptirler. İşkoliklikle ilgili bilgiler genel anlamda bağımlılık ve özellikleri bakımından farklılık göstermektedirler¹¹.

1.2.4. Pozitif ve Negatif İşkoliklik

Bireyin normal şartların dışında çok çalışması ve çalışmaya duyulan dürtü iki tür işkoliklik durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bunlar sırasıyla pozitif ve negatif işkolik şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere işkoliklik kimileri tarafından olumlu bir yön olarak ele alınırken kimileri tarafından olumsuz bir yön olarak ifade edildi. Buna yönelik olarak işkolikliğin bu iki yönü kendisini göstermektedir. Günümüz şartlarında, işkolik olmak pozitif bir karakteristik gibi gösterilip desteklense de yapılan birçok araştırmanın sonucu işkolik olmanın bireye ve topluma genel anlamda zarar verdiğini ortaya koymaktadır. Pozitif işkoliklik, yüksek stres (keyifli stres), iş ve hayat tatmini, yüksek performans, diğerleri için rol model konumunda olmak gibi unsurlarla ifade edilmektedir. Burada işten sağlanan mutluluk önemli bir faktördür. Zira pozitif işkoliğin altyapısını işten alınan mutluluk oluşturmaktadır. *“Hayatta önemli olan sağlıklı olmak, başarı kazanmak ve huzur duymak bileşenlerinden oluşan dengeli mutluluğa ulaşmaktır. Dengeli mutluluk insanın fiziksel, zihinsel ve ruhsal bütünlüğünü sağlayan ve belirtilen her bir kriterde asgari tatminini sağlayacak şekilde yaşamasıdır.*

¹⁰Özsoy, Filiz, Semiz, a.g.e, s.61.

¹¹ Özsoy, Filiz, Semiz, a.g.e, s.61.

İş yaşamında kişilerin başarı (üretkenlik ve sonuç alma) duygusunu bulduğu ve gerçekleştirdiği iş yerlerinde bulunması kendi mutluluklarına yapacakları en büyük katkıdır”. Buna bağlı olarak bireyin kendisini mutlu hissetmesi bir pozitif işkoliklik durumunun belirtisidir. Öte yandan pozitif işkoliklik şeklinde tanımlanan işe bağımlılık durumu, bireylerin normalin çok üstünde çalışma davranışı şeklindedir. İşe bağımlılık, işkoliklikten farklı olarak aşırı çalışmadan zevk almayı da içermektedir. Pozitif işkoliklik bilişsel ve duygusal bir durum olmaktadır¹².

Bunun yanında negatif işkoliklik durumu ise tamamen genel olumsuz bir durumu oluşturmaktadır. Her ne şekilde olursa olsun bireyin kendisini bulamadığı bir durumdur. Daha açık bir ifade ile genel işkolik tanımına bağlı olarak pozitif işkoliğin tersi bir durumdur. Birey normalin üstünde çok çalışmakta ve çalıştığı işten zevk alamamaktadır. Bireyin yaşadığı şartların zorlayıcı yönü bireyi çok çalışmaya itmekte ve bu yönde bireyin çaresizlik durumu ortaya çıkmaktadır. Böyle olunca da bireyin kendi yaptığı işe olan adanmışlığı, işe yoğunlaşması, iş heyecanı gibi durumlar karamsar bir tabloyu oluşturmaktadır. *“İşkoliklik ve iş düşkünlüğü üzerine yapılan çalışmalar, uzun çalışma saatleri bakımından aynı görünseler de, işkolikliğin iş düşkünlüğünden çevreye karşı negatif tepkiler, bozulmuş sosyal işlevsellik ve sağlıkta bozulmalarla ayrıldığını göstermiştir.”* Yapılan araştırmalar işkolikliğin psikolojik hastalık durumu ile bağlantılı yapmaktadır. Bu durumda da işkoliklik negatif bir çerçevede kendisini göstermektedir¹³.

1.3. İşkolikliğin Boyutları

İşkolikliğin boyutları kişinin işe olan bağlılığı ölçüsünde bir değere sahip olmaktadır. İşkoliklik genel itibarıyla bireye bağlı olan bir durumdur. Bu bakımdan da

¹² Zeki Yüksekbiçgili, Gülbeniz Akduman, Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi, KOSBED, Cilt: 31, 2016, s. 98.

¹³ Mustafa Zincirkıran, Mehmet Mete, İşkoliklik İş ve Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. Finans Politik &Ekonomik Yorumlar, Cilt: 51, s. 103-114.

işkoliliğin boyutları bu çerçevede ortaya çıkmaktadır. İşkolikliğin boyutları çalışma ilgisi, çalışma yönelimi ve çalışma zevki şeklinde üç tür olarak belirtilmektedir¹⁴.

1.3.1. Çalışma İlgisi

Çalışma ilgisi, işe yapılan kişisel yatırım ve kişinin kendisini işe ne kadar vermekte olduğunu ifade etmektedir. İşkoliklik durumunun da yüksek seviyede çalışma ilgisi ile ilişkilendirildiği söylenebilir. Aşırı çalışma birçok kişide belirgin bir durum olabilmektedir. Buna bağlı olarak çalışma ilgisi kişinin kendisini tatmin etmesi ile de alakalıdır. Bu durum da bir davranış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey kendisini çoğu kez tatmin etmek için tek çaresinin çok çalışmak olduğuna inanır. Bu bakımdan da bireyin çalışma ilgisi belirgin olabilmektedir. Netice itibariyle de bireyin her geçen gün artarak devam eden çalışma istediği belli bir süreden sonra bireyin normal hayatından kopararak farklı bir yere çekmektedir. Birey sosyal hayatındaki diğer aktivitelerden de uzaklaşmaktadır. Bununla birlikte çalışma ilgisi kişinin kendi karakteri ile de ilgili bir durumdur. Aynı şekilde çalışma ilgisinde ortaya çıkan durum bireyin sorumluluk sahibi olması ile alakalı olmuştur. Sorumluluk sahibi olmaya az oranda mükemmeliyetçilik de eşlik etmektedir. Bununla birlikte, duygusal olarak daha az dengeli olan insanların duygusal olarak daha dengeli insanlara göre işyerinde daha fazla çalıştıkları da bilinen bir gerçek olmaktadır. Yine, özgüveni yüksek ve çevreyi kontrol altında tutma ihtiyacı duyan bireylerde de çalışmaya olan ilgi daha fazla olmaktadır¹⁵.

1.3.2. Çalışma Yöntemi

Çalışma yönelimi, kişinin çalışmaya yönelik içten gelen bir motivasyona sahip olmasıdır. Bu durum işkoliklikte biraz daha pozitif bir eğilim göstermektedir. Burada kişinin kendisini güdülemesi ayrı bir nokta olarak durmaktadır. Literatürde çalışma yönelimi başarı odaklı işkolizm ya da güdülenme hissi gibi birçok adla tanımlanmaktadır. Çalışma yönelimi yüksek bireyler, bulundukları konumda yükselmek

¹⁴ Zincirkıran ve Mete, a.g.e, s. 103-114.

¹⁵ Zincirkıran ve Mete, a.g.e, s. 103-114.

ve başarılı olmak için beklenenden çok daha fazla çalışma güdüsü duyarlar. Bir önceki bölünme tanımlanan iş düşkünlüğünde kişiler içten içe bunu keyifli buldukları için çalışmaya yönelirken, işkoliklik durumunda kişiler çalışmaya yönelir çünkü keyif almıyor dahi olsalar, öyle yapmaları gerektiğini hissederler¹⁶.

1.3.3. Çalışma Zevki

Çalışma zevki, kişinin çalışmaktan aldığı duygusal tatmin durumudur. İşkoliklik tanımında işkolik, çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi yüksek fakat çalışma zevki düşük olan bireydir. Bu tanıma göre, kişi çalışmaya karşı yoğun bir zorunluluk hissetse ve bunun sonucunda normalin çok üstünde çalışma saatleri geçirirse de bu durumdan keyif alıyor değildir¹⁷.

1.4. İşkoliklik Tipolojisinin İncelenmesi

İşkoliklik tipolojisi farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bireylerin çalışma ilgisi, çalışma zevki ve diğer koşullara göre tipolojiyi sınıflandırmak mümkündür. Aşağıda da çeşitli işkoliklik tipolojileri gösterilmektedir. Bu bakımdan da işkoliklik durumlarının seviyelerine göre incelenmesi ortaya çıkmaktadır¹⁸. Bu seviyeler aşağıda maddeler halinde ifade edildikleri üzeredir¹⁹;

- *Hevesli bağımlılar (enhhusiasticaddicts)*: Bu gruptaki bireyler yüksek çalışma ilgisi, yüksek çalışma yönelimi ve yüksek çalışma zevki ile hayatlarını iş odaklı yaşayan ve ancak bundan keyif almayanlardır. Spencer ve Robbins'in gerçek işkolik tanımına sahip bireyler bu grupta yer alır.

¹⁶ Asena Altın Gülova, Deniz İspirli, İnan Eryılmaz, İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 19, 2014, s. 28.

¹⁷AbdurahimEmhan, Mehmet Mete, Ali Emhan, Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Dicle Tıp Dergisi, Cilt: 39, Sayı:1, 2012, s. 76.

¹⁸ Ayşen Temel, Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, 2006, s. 117.

¹⁹ Temel, a.g.e, s. 118.

- *Çalışma heveslileri (workenthusiasts)*: bu gruptaki bireyler iş tutkunu olarak tanımlanır; çalışma yönelimi duymadıklarından baskı altında hissederler, ancak çalışmaktan da keyif alırlar.
- *İsteksiz çalışanlar (reluctant hard worker)*: Bu gruptaki bireyler için çalışmak yalnızca bir görevdir; çalışma ortamında çok fazla zaman geçirseler de çalışma güdüsünden yoksundurlar ve yaptıkları işten keyif almamaktadırlar.
- *İnancını yitirmiş çalışanlar*: Bu gruptaki bireyler, yalnızca çalışma gerekliliği duydukları için çalışmaktadırlar. Bunun dışında çalışma yönelimi anlamında kuruma bağlılıkları ve çalışma zevki anlamında iş tatminleri yoktur.
- *Rahatlamış çalışanlar (relaxedworkers)*: Rahatlamış çalışanlar, işkolik tanımında belirtilen uzun çalışma saatleri ve yüksek çalışma yönelimi yaşamadıkları gibi çalışmaktan da keyif almaktadırlar. Spencer ve Robbins'ın tipolojisindeki en dengeli gruptur. Bu gruba daha çok genç ve nitelikli çalışanlar dâhil olur.
- *Meşgul olmayan çalışanlar (unengagedworkers)*: Bu grup, işle ilgisiz, işe bağlılık duymayan, çalışma güdüsü hissetmeyen çalışanları kapsar. Boş veya serbest çalışanlar bu gruba dâhil edilir.

1.5. İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik, pozitif bir durum olarak yansıtılırken, kişiyi çalışmak üzere harekete geçiren güdülerin finansal kazanımlar ve üretken olma çabası olduğu vurgulansa da araştırmalar işkoliklik ile dış kaynaklı nedenlerin bağlantısı olmadığını gösteriyor. Birçok işkolik birey, bu durumun çeşitli açılardan kendilerine iyi gelmediğini bildikleri halde çok çalışmaya devam ediyor. Araştırmacılar bu durumu açıklamak için Becker'ın 'Zaman Yönetimi Teorisi'ni kullanmışlardır. Teoriye göre kişiler çok çalıştıkça daha çok kazanıyor ancak kazandıklarını harcamaya daha az zaman buluyorlar. Bununla birlikte, kazanılan para arttıkça kişilerin çalışma eğilimi de yükselmektedir. Buna bağlı olarak çalışılmayan vakitlerde ise boşa zaman geçiyor algısı yaşanmaya başlamaktadır. Bunun

sonucunda da, bireyler durumun negatif sonuçlarının farkında olsalar dahi, işkolikliği bırakmanın sonuçlarının daha büyük olduğunu düşündüklerinden çok çalışmaya devam etme eğilimleri sürekli olarak yükselmektedir. Öte yandan, işkolikliğin başlangıcı farklı araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık, belirli kişilik özellikleri ve çevre algısı ile ilişkilendiriliyor²⁰.

1.5.1. Örgütsel Bağlılık

İşkolikliğin çalışanların örgütsel bağlılığı ile orantılı olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt türlerinden olan afektif bağlılık, çalışanın kurum ile duygusal bağ kurması ve kendini çalıştığı kurum ile özdeşleştirmesi sonucu oluşturduğu bağlılık olarak tanımlanıyor. Çalışmaya göre kişinin afektif bağlılığı işkolik olma durumuna zemin hazırlıyor. Ancak konu üzerine diğer çalışmalar afektif bağlılık ile işkolik olma arasındaki farkın altını çiziyor. Afektif bağlılık, kişinin çalıştığı kurumdaki pozitif deneyimlerine bağlı olarak değişme gösterirken, işkoliklerin sahip olduğu zorunluluk hissettiren çalışma güdüsü, nerede ve hangi koşullarda çalışmakta olduklarından bağımsız olarak devam ediyor. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın işkolik olma durumuna doğrudan etki etmediği ancak dolaylı olarak diğer koşullarla birleştiğinde dolaylı olarak zemin hazırlıyor olduğu çıkarımı yapılabilir²¹.

1.5.2. Psikolojik Arkaplan

McMillan ve O'Driscoll'un çalışması işkolikliğin kendilik ve dünya algısının çarpıtılmasından kaynaklandığını ve bu algının da geçmiş deneyimler ve kişinin hayatında önem teşkil eden insanlarla paylaşılmış yaşantılardan oluştuğunu ortaya koyuyor. Çalışmalar işkolik insanların çevreye karşı sürekli kendilerini kanıtlama ihtiyacı içinde olduğunu, ikinci en iyi olmanın hiçbir işe yaramayacağı gibi düşüncelere sahip olduklarını, hatta sıklıkla özgüvenlerini performanslarına bağlı olarak

²⁰ Mustafa Kemal Topçu, Hamdullah Nejat Basım, Örgütsel Özdeşleşmenin Bir Öncülü Olarak Psikolojik Sözleşme Algısı: Kobi'lerde Bir Araştırma. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2013.

²¹ Mustafa Kesen, Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 4, 2015, s. 56.

kazandıklarını gösteriyor. Bununla birlikte, işkolik bireylerin hayatlarındaki en büyük duygusal tatminlerin çalışma aracılığıyla elde edildiği, onları hayatta işten daha mutlu eden bir faktörün var olmadığı bu yüzden de bu mutluluklarını kaybetmek endişesi ve başarısız olmak korkusu ile işlerine sarıldıkları düşünülmektedir. Bu endişe ve korku halinin, mükemmeliyetçilik, kendini çevreden izole ve sıklıkla yorgunluk hali ile sonuçlandığı söylenebilir²².

Öte yandan, beş büyük faktör kuramı olarak dünyaca kabul edilmiş beş kişilik özelliğinin (dışa dönüklük, sorumluluk duygusu, uyumluluk, yeniliğe açıklık, duygusal denge) işkoliklik ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Genel olarak, dışa dönüklük, sorumluluk duygusu, yeniliğe açıklık ve duygusal denge işkoliklik ile pozitif ilişki içindeyken, uyumluluk negatif ilişki içinde olarak değerlendiriliyor. Tüm bu kişilik özellikleri işkoliklik ile düşük de olsa ilişki içinde görülüyorken, işkoliklikle en büyük ilişki içinde olan kişilik özellikleri mükemmeliyetçilik ve Tip A kişilik olarak biliniyor. 1960'larda Friedman ve Rosenman tarafından ortaya koyulan A tipi kişilik modelindeki bireyler, rekabetçi ve hırslı, dakik, güçlü ve etkileyici kişilik yapısındadırlar. Aynı anda birkaç iş yapmayı severler, çabuk sinirlenir ve beklemekten hoşlanmazlar. Başarıya önem verir, boşa zaman geçirmeyi sevmezler ve kendilerini sürekli rekabetin baskısı altında hissederler. Bunun yanında narsisizm işkoliklik ile pozitif bir ilişki içerisinde bulunmaktadır²³.

1.6. İşkolikliğin Sonuçları

İşkolikliğin bireyde gözlemlenmesi ile beraber çeşitli sonuçların gözlemlenmesi söz konusu olmaktadır. Bu çerçevede genel olarak iş ile aile çatışmaları yaşandığı belirtilebilmektedir. Bu durumun meydana gelmesinde en birincil etmen, bireyin işine

²² Temel, a.g.e, s. 120.

²³ Abdullah Soysal, "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması", Çimento İşverenlerDergisi, Ocak 2008, Sayı 1,Cilt 22

gereğinden fazla ilgi göstermesi ve aileye fazlaca zaman ayırmamasından kaynaklanmaktadır²⁴.

1.6.1. İş-Aile Çatışması

İşkolikliğin muhtemelen en kalıcı ve en önemli neticesi kişiler arası ilişkilerde bozulmalardır. Bozulma özellikle de iş-aile ilişkilerinde kendini göstermektedir. İşteki rol'ün gereklilikleri ile oluşan baskının karşısında aileyle vakit geçirme konusunda oluşan iç baskı, kişilerin işe ayırdıkları zamanı aileden almalarına ve bunun sonucunda da iş-aile çatışmaları yaşamalarına neden olmaktadır. Yapılan çalışmalar, iki eşinde çalıştığı ailelerde işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Eşlerini işkolik olarak tanımlayan kadınların, evlilikte yabancılaşmayı daha çok yaşadıkları, eşlerine karşı daha az pozitif duygu besledikleri ve olanları kontrol etme gücünü daha az hissetmektedirler. Eşlerini işkolik olarak tanımlayan erkeklerde de aynı durum görülmüştür²⁵.

1.6.2. Sağlık Sorunları

İşkoliklik birey üzerinde sürekli olarak, endişe, kaygı ve stres duygularının yaşanmasına neden olmaktadır. Mütemediyen, çalışma güdüsü ile itilen ve kendini ister istemez uzun çalışma saatlerinin içinde bulan birey, sonunda psikolojik açıdan önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Gitgide daha fazla çalışma gerekliliği neticesinde, çalışma saatlerini arttırmak için gündelik yaşamındaki aktivitelerden feragat eden birey, zamanla sosyal çevresinden izole olmaktadır. Birey, yalnızca iş yaşamından oluşan illüzyon bir dünyada yaşamaya başlamaktadır. Psikolojik açıdan işkolikliği diğer bağımlılık türleri ile karşılaştıran araştırmalar, beyinde benzer etkileri yarattığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Diğer bağımlılık tiplerinde de olduğu gibi, işkolik birey gitgide çalışmaya ayırdığı zamanı arttırmakta, her aşamada biraz daha fazlası için çaba

²⁴ Temel, a.g.e, s.125.

²⁵ Temel, a.g.e, s. 125.

göstermektedir. Birey, bu durumdan mutsuz olmasına rağmen, başarısızlık korkusu işkolik olmayı terk etmenin önüne geçen önemli bir neden olarak görülmektedir²⁶.

Toplumsal açıdan bakıldığında, işkoliklik birey için değer görme aracı haline dönüşebilir. Geçmiş yaşamda değer görme duygusu yeterince hissedilmediğinde, birey yaşamında yeni değer görme araçları arayabilir; geçmişten gelen bu eğilime eşlik eden çok çalışma ile ilgili toplumsal onay durumu işkolikliği ortaya çıkarabilir. Ancak, iş düşkünlüğünün tersine kontrol edilemez durumda olan işkoliklik bireyi zamanla yalnız kalmaya ve sürekli endişe ile sinirlilik hissi sonucunda anksiyete ve kaygı bozukluklarına iter. İşkoliklikte önemli bir tema da strese bağlı sinirlilik durumu yaşama konusunda daha fazla risk altında olunmasıdır. Spence ve Robbins'ın çalışması, işkolik bireylerin işkolik olmayanlara göre strese bağlı sinirlilik seviyelerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Öte yandan, hayat tatmini iyi olma halinin genel ölçüsüdür ve kişinin hayat kalitesinin belirlenmesinde büyük role sahiptir. Hayat tatmini, duygusal iyi olma halini yansıtan pozitif ve negatif durumların aksine iyi olma halinin rasyonel ölçümü olarak değerlendirilir. Literatür çalışmalarına göre, psikolojik problemlerin bir parçası olarak, hayat tatmini de işkoliklik çerçevesinde etkilenen durumlardandır. Çalışmalara göre işkoliklerin hayat tatminleri işkolik olmayanlara göre daha düşük seviyede kalmaktadır²⁷.

İşkoliklik yarattığı psikolojik etkilerin yanında, kişide geniş anlamda fiziksel sonuçlar da yaratmaktadır. Ölçer'in iş adamları üzerine yaptığı işkoliklik araştırması, aşırı çalışmaya başladıktan sonra %22'sinde yorgunluk, %14'ünde sinirlilik, %13'ünde stres başta olmak üzere, uykusuzluk, dalgınlık, sigara, alkol gibi kötü alışkanlıklara başlama, baş ağrıları, aşırı yeme, mide ağrıları, tansiyon, şeker gibi birçok fiziksel ciddi hastalığın ortaya çıktığını göstermiştir²⁸.

²⁶Yüksekbilgili ve Akduman, a.g.e, s. 100.

²⁷ Abdullah Karakaya, Ozan Büyükyılmaz ve Ferda Alper Ay, İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir A.Ş.'de Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 13 Sayı: 3, 2015, s. 81-82.

²⁸ Ferit Ölçer, İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, s. 123-144.

1.6.3. Örgütsel Verimliliğin Düşmesi

İşkoliklik kişide yarattığı ciddi bireysel etkilerin yanında, örgütsel performans üzerinde de etkilere sahiptir. Bireysel etkilerle birlikte kişide oluşan psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları kişinin çalışma saatleri artıyor dahi olsa iş verimliliğinin azalmasına dolayısıyla örgütsel verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Bunun yanında iş-aile çatışmalarının da yarattığı gerilimle birlikte, kişide zaman içinde işe geç gelme, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyetleri ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, bireysel etkiler kişinin yaratıcılığının azalmasına ve hata yapma oranının artmasına neden olmaktadır. Literatür çalışmaları, işkolik insanlarda iş tatminlerinin işkolik olmayanlara göre daha düşük ve iş bırakma niyetlerinin de daha yüksek olduğunu göstermiştir. Öte yandan, sürekli olarak hissedilen baskı ve strese bağlı gerginlik hali ile işkolik bireylerin grup çalışmaları yapmaları veya çalışma arkadaşlarıyla birlik halinde çalışmaları zor olmaktadır. Bu durum, örgüt içinde birlik halinde olmayı zorlaştırarak örgütün çalışma verimini düşürmektedir. Bu bağlamda, işkoliklik hem bireysel hem de örgütsel açıdan problemler yaratan bir durumdur²⁹.

1.7. İşkoliklikle Başa Çıkma Yöntemleri

İşkolikle başa çıkmanın yolları arasında insan kaynağının planlı bir şekilde düzenlenmesi önemli bir noktadır. Bir organizasyonun hedeflerini hayata geçirebilmesi için öncelikli olarak elverişli özellikleri taşıyan, gerekli bilgi ve donanımına sahip, uygun tutum ve karakterlere sahip yeterli sayıda yönetici, eleman ve diğer bireylere ihtiyaç vardır. İhtiyaç duyulan insanların sayılarının ve niteliklerinin önceden belirlenmesine ve bu ihtiyacın nasıl ve ne düzeyde karşılanabileceğinin saptanmasına ilişkin faaliyetlerin tümü insan kaynakları planlamasının içinde yer alır³⁰. Bu bağlamda işkolinin ortadan kaldırılması için insan kaynaklarının planlaması örgütlerde uygun nitelikte çalışanı

²⁹ Serkan Bayraktaroğlu, Sevdije Ersoy Yılmaz, Emine Çetinel, İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Üzerine Bir Değerlendirme. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 15, Yıl: 15, Sayı: 3, 2015, 107-129.

³⁰ Esin Karacan, Özlem Nazan Erdoğan, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011, s. 111.

doğru mekân ve zamanda sağlama hedefine yönelik ileriye görebilme çalışmaları şeklinde nitelendirilmektedir.³¹ Bu bakımdan da işkolikte insan kaynakları planlamasının başarılı olma durumu işletme eylemlerinin durmadan yürütülmesi için optimum çalışan sayısının ortaya çıkması yönelik olacaktır. Uzun dönemli iş yapmayı gerektiren işler işkoluğu güçlendirici etkenler arasındadır. Bu bakımdan da işkoluğu azaltmanın önemli bir kriteri işin süresinin mümkün mertebe kısaltılmasıdır. Doğal olarak birey belli bir iş kolunda çok uzun süre çalışmadığı için o işe yönelik olarak da bir bağımlılık durumu yaşamayacaktır. Böyle olunca da o işe yönelik bir mesafe koyacaktır. Öte yandan da aşırı iş yükü de işkoluğu artırıcı bir neden şeklinde ortaya çıkmaktadır. Aşırı iş yükü işletmedeki yöneticileri ve çalışanları bu işe yönelik olarak bağımlı hale getirir. Sürekli aynı işi yapmak ve bu işin tüm detaylarına sahip olmak aşırı iş yükü neticesinde olmaktadır. Örgüt çalışanı işin yoğunluğundan dolayı kendisine yüklenen işe yönelik olarak çok yönlü bir inceleme işine girer. Böyle olunca da iş hakkında iyi ve kötü tüm yönler ortaya çıkacaktır. Bu işin iyi yönleri kötü yönlerinden fazla ise bu işe olan eğilim sürekli olarak artmaktadır. Böyle olunca da bu işe yönelik bir bağımlılık oluşacaktır. Benzer şekilde bu durumdan kurtulmanın yolu ise aşırı iş yükünün azaltılmasıdır. Yine fazla çalışma saatleri ve kişilerin uygun istihdam edilmesi meselesi de önemli noktalardır. İnsan kaynakları bakımından işkoluğu ortadan kaldırmanın nedenleri bu şekilde ortaya çıkmaktadır. Öte yandan insan kaynağının seçimi ve insan kaynağının belli kriterlere göre örgüt içerisinde bir pozisyona getirilmesi meselesi önemli olmaktadır. Bir işletmeye yön veren ve bu işletmeyi geleceğe taşıyan en önemli unsur olarak insan olduğu bir gerçektir. İnsan kaynağının iyi kullanılmadığı yerlerde gereksiz maliyet unsurları ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan da en iyi insan kaynağının seçimi ve onun belli kriterlere göre örgüt şemasında bir yere taşınması meselesi önemli olmaktadır³². Buna bağlı olarak insan kaynağının seçme ve seçilme süreci işkoluğu azaltıcı ve ortadan kaldırıcı bir nedendir. Zira bireyin profesyonelce bir tutum içerisine girmesi konusu önemli bir kriter şeklindedir. Bunun yanında insan kaynağının asli hedef çerçevesinde seçilme sürecinin içerisine alınması da önemli bir meseledir. Söz konusu

³¹ Mehmet Lutfi Arslan, İnsan Kaynakları Gereksinime Süreç Yaklaşımı: Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması. Öneri Dergisi, 2012, s. 89.

³²Zeyyat Sabuncuoğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000, s. 72.

durumda çalışanların belli aşamaları geçmesi de önemlidir. Buna yönelik olarak işe alım sürecinde yaşanan durumlarda kayda değerdir³³.

İşe alımda ilanların net bir şekilde kişiyi ortaya koyması, işletme içerisinde çalışanın alacağı pozisyona da etki etmektedir. Birey belli kriterlere göre alınmalı ve iş yükü ya da yoğun tempo durumu göz önüne alınmalıdır. Daha açık bir ifade ile bireyi ihtiyaca göre işe alım konusu önemlidir³⁴. Ancak işletmelerin içerisine düştükleri bu durumun uzun vadede ve kısa vadede etkilerinin tespiti noktası dikkate alınmalıdır. İşkolik durumunun ortaya çıkmaması için kişilerin işe alınması ve onların işkolik eğilimleri çok iyi test edilmelidir. İşkolik olgusunun ortaya çıkma ihtimali ortaya çıkması durumunda buna ilk başlarda müdahale edilmelidir. Tabi ki burada işe alım pozisyonunda bulunan kişiye büyük bir rol düşmektedir. İşe alınan kişinin tüm özelliklerinin tespitinin yapılması önemlidir. Aksi takdirde işkolik eğilimi taşıyan bireylerin işe alınması belli bir süreden sonra örgüt içerisindeki rotasyonları ciddi sıkıntıları doğuracaktır. Birey yeni girdiği ortama ayak uyduramayabilir ya da yeni işinde istediği performansı gösteremeyebilir. Bu bakımdan işe alımdaki hassasiyet ileriki dönemlerde belli avantajları sağlamaktadır. Bu bakımdan da performans değerlendirmesi yapmakta işkolikliğin ortadan kaldırıcı bir neden şeklinde ortaya çıkacaktır. Bu bakımdan da performans değerlendirmesi için ücret düzenlemesi, terfi ettirme, çalışanları eğitime tabi tutma gibi durumlar performans değerini ortaya çıkardığı gibi işkolikliği de azaltıcı bir etkiye sahiptir. Öte yandan ücretlendirme konusu da işkolikliği azaltıcı etkenler arasında sayılmaktadır. Ücretin uygun olması bireyi motive edici bir unsurdur. Aynı şekilde ücretin makul bir düzeyde olması da bireyin fazla iş yüküne girmesine de engel teşkil eden bir durumdur. Zira yukarıda da ifade edildiği üzere iş yükü işkolikliğe neden olan bir unsurdur. Bu bakımdan da ücretlendirmenin makul ve ölçülü olması durumu önemli olmaktadır. Aksi takdirde kişinin daha çok para kazanmak için kendisini her türlü işe vermesi arzulanan bir durum değildir. Daha çok para kazanmak daha çok çalışmayı gerektirecektir ve bu durum işkolik olma durumunu ortaya çıkaracaktır. Buna bağlı

³³ Rana Özen Kutanis, Emine Çetinel, Örgütsel Yapılanmadaki Gizli Bileşen: Cinsiyet. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Kütahya, 2013, s. 289.

³⁴ Özen Kutanis ve Çetinel, a.g.e, s. 289.

olarak ücretlendirmenin bireyin performansına göre bir düzene koyulması işkoluği ortadan kaldırmacı bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır³⁵.

İşkoluği ortadan kaldırmak için birçok unsur mevcuttur. Bunlardan birisi de kariyer yapma ve geliştirme imkânlarının işletme içerisinde olmasıdır. İşletme içerisinde çalışanlar belli kriterleri taşıdıkları zaman bir kariyer sahibi olabiliyorlarsa, bu durum işkoluği ortadan kaldırmacı bir nedendir. Kariyer hedefi doğrultusunda birey örgüt içerisinde yükselmesi bir motivasyon aracı da olmaktadır. Birey bu motivasyon ile birlikte kendi işinde ölçülü olabilmektedir. Bu bakımdan da iş tatmini, motivasyon ve verimlilikte her geçen gün artacaktır. Böyle olunca da işletme çalışanları belli bir başarı kriterini yakalayacak, işletme ciddi getiri sağlayacağı gibi kendisi açısından da belli bir hak edişi elde edecektir³⁶. Bununla birlikte kariyer geliştirme programları çalışanlar üzerinde işkoluğ etkisi de yaratabilmektedir. İşletmeye düşen görev bu durumun ortaya çıkmasına engel olmaktır. Buna bağlı olarak işkoluği ortaya çıkaran politika ve uygulamaların kariyer geliştirme uygulaması çerçevesinde bir şekilde koyulmaları da önemlidir. Bu bakımdan terfi işlemleri yapılırken durum değerlendirmelerinin yapılması konusu üzerinde durulması gereken bir durumdur. Bu bakımdan işkoluğün ortadan kaldırılması için örgüt içerisinde yönetim pozisyonunda bulunan kişilerin örnek tavır sergilemeleri de önemli bir noktadır. Zira çalışan birey kendi kariyerini düşünürken çoğu kez işletmenin hedefleri doğrultusunda hareket etmemektedir. Birey için öncelikli olan kendi kariyer basamaklarını aşmaktır. Dolayısıyla bireyin çok çalışması bazı durumlarda örgüte katkı sağlamayacaktır. Önemli olan bireyin örgütün hedefleri doğrultusunda bir iş yüküne katlanmasıdır. Bu yapıldığı takdirde hem kişinin işkoluğ durumu ortadan kalkmış olur hem de örgütün amaçları şirketleri hedefleri doğrultusunda gerçekleşmiş olur³⁷.

Diğer yandan kişinin saplantılı ruh hali, başarılı bir birey olma arzusu, her zaman bir numara olma arzusu, başarısızlıktan korkması, mükemmeliyetçi davranış sergilemesi

³⁵ Serkan Bayraktaroğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi. 2. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2006, s. 103.

³⁶ Polat Tunçer, Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2012, s. 216.

³⁷ Salih Bardakçı, Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoluğ Etkileri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tokat, 2007, s. 68.

gibi durumlar işkolik durumunu ortaya çıkarmaktadır. Böyle durumların ortaya çıkış şekillerinin tespit edilmesi bir açıdan da onları ortadan kaldıracı bir yön olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira birey ruhsal bakımdan doyumsuz bir yapıda olmaktadır. Sürekli olarak bir şeyleri arzulaması da ciddi bir noktadır. Bu doğrultuda çalışanların kendi koydukları kariyer geliştirme hedefleri için çalışmaları da normal bir durumdur. Buna yönelik olarak böyle kişilerin işe alımında dikkatli olunması ya da kişinin hangi pozisyonunda bu durumları yaşamaması için önlem alınmalıdır³⁸.

Bununla birlikte yapılan çalışmalarda işkolik ile baş edebilmenin stratejilerinin kısa vadede fark yarattığını ancak uzun vadede sorunu çözmediğini göstermiştir. İşkolikliğin fiziksel, psikolojik ve çevresel etkilerinin işkolikliğe devam edilerek giderilmesi oldukça zor görünmektedir. Zira aynı anda, hem çok çalışmak hem stres altında olmamak, hem çevreye karşı aynı sosyallikte kalabilmek neredeyse imkânsız bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Buna bağlı olarak işkolikle başa çıkmanın aktif yönü üzerinde durmak önemli olmaktadır. İşkolikle aktif başa çıkma stratejileri, kişiyi sorunun kaynağıyla yüzleşmek durumunda bırakmaktadır. Her ne kadar sorunla yüzleşme zorlu bir süreç olsa da, sorunun çözümüne yönelik atılacak en doğru adım olarak görülmektedir. Bu doğrultuda atılacak adımlarda işkoluği zaman içerisinde azaltıcı bir durumu sokacaktır. Kalıcı çözümler için ise bireyin sürekli oranda eğitilmesidir. Birey aldığı eğitimler doğrultusunda neyi niçin istediğini bileceğinden dolayı, yaptığı işi de o oranda önemseyecektir. Bu bakımdan da işkolikle mücadele ya da onu ortadan kaldırmak için örgüt içerisinde eğitim ağının iyi kurulması gerekmektedir. Aynı şekilde eğitim işinin profesyonelce yapılması durumu da önemli bir noktadır. Bu bakımdan örgüt yöneticilerine büyük görevler düşmektedir³⁹.

³⁸ Özcan Dinç ve Behram Kartaltepe, A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Eğilimi Üzerine Etkisi: Başarı İçin Çabalama ve Tahammülsüzlük/Asabiyet Boyutları Açısından Bir Değerlendirme. Sakarya İktisat Dergisi Cilt: 2, 2013, s. 89.

³⁹ Dinç ve Kartaltepe, a.g.e, s. 89.

2. TÜKENMİŞLİK SENDROMU

2.1 Tanımı

Günümüz dünyasında yaşanan büyük koşuşturmalar ve yoğun işlerden dolayı insanlarda bir tükenmişlik durumu ortaya çıkmaktadır. Stresli ve yoğun iş temposunda ayakta kalabilmekte zorlaşmaktadır. Birçok kişi yoğun iş temposunda ya da farklı nedenlerden dolayı birtakım zorlukları yaşamaktadırlar. Buna bağlı olarak da bireylerde değişik yaş gruplarında tükenmişlik sendromu durumu ortaya çıkmaktadır. Çoğu birey genç yaşlarda hızlı kariyer hedeflemekte ve çok yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar. Böyle olunca da çok erken yaşlarda bile bir tükenmişlik sendromu olayı karşımıza dikilmektedir. American Psychological Assosiation (APA) ya da Türkçe adıyla Amerikan Psikoloji Derneği'ne göre tükenmişlik sendromu şu şekilde tanımlanmaktadır: *“Geniş bir zaman diliminde kişinin bitkin düşmesi, etrafındaki olaylara ve gelişmelere olan ilgisinin azalması ve bunlara bağlı olarak performans düşüklüğü yaşaması.”* şeklinde ortaya çıkmaktadır⁴⁰.

Bunun yanında tükenme kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından kullanılmıştır. İnsanlar çok çalıştıklarından dolayı psikolojik olarak kendilerini yorgun hissetmektedirler. Doğal olarak çok çalışan bireyler ileriki zamanlarda yapmaları gerekenleri yapamadıkları zaman bir tükenme durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Böyle bir durumda tükenmişlik sendromu dediğimiz kavram yeniden karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan da sosyal hayatın içerisinde bulunan bir birey de çoğu durumda ruhsal bakımdan kendisini bitkin hissetmektedir. Birey iş hayatı ve aile hayatında çoğu kez birden fazla zorluk ile karşılaşmaktadır. Özellikle kadınlarda bu durum çok sık görülmektedir. Aynı şekilde aktif olarak çalışan kadınlar erkeklere göre daha çok tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalmaktadır. Çünkü iş hayatında çalışan bir kadın işten sonra evine ve çocuklarına da ayrı vakit ayırdığı zaman bunun altında kalabilmektedir. Ev ve iş hayatı arasında geçen zaman kadının kendisine vakit

⁴⁰Tükenmişlik Sendromu Belirtileri ve Çözüm Yolları, <http://www.kigem.com/tukenmislik-sendromu-belirtileri-ve-cozum-yollari.html> (Erişim tarihi:23.11.2016).

ayırmasına bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Böyle olunca da kadının erkeğe göre yıpranması daha çabuk olabilmektedir. Öte yandan da erkek ve kadın arasında farklılıklar da vardır. Ancak genel bir çerçeveden de bakıldığı zaman kadın ve erkeğin tükenmişlik sendromuna yakalanmaları birbirine yakın olmaktadır. Bu bakımdan da tükenmişlik sendromunun nedenlerinin bilinmesi önemli olmaktadır⁴¹.

2.2. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

Tükenmişlik sendromu birkaç başlık altında ifade edilmektedir. Bunlar sırasıyla⁴²;

- *Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması,*
- *Müşterilerin gereksinimlerinin finansal, bürokratik ve idari nedenlerden dolayı karşılanmaması,*
- *Önderlerin yetersizliği, denetim yetersizliği ya da her ikisi,*
- *Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme,*
- *Yaptığı işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olma,*
- *Çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması,*
- *Aşırı zor ve yoğun iş ortamı,*
- *Yerinde sosyal desteğin ve motivasyonun yetersizliği.*

Tükenmişlik sendromu durumu aşırı iş yükünden kaynaklanmaktadır. Bunun yanında çalışan bireyin iş yükünden dolayı dinlenmek için az bir zamanının olması ise bireyi zor şartlara alıştırmaktadır. Özellikle işletmeler çoğu kez müşterilerinin talepleri doğrultusunda zorluklar yaşamaktadırlar. Finansal, bürokratik ve idari konulardaki nedenler çoğu kez çalışanlar üzerinde büyük bir psikolojik etki yaratmaktadır. Öte yandan da müşterilerin beklentilerinin kısa süreli olması, çalışanları zor durumda bırakmaktadır. Böyle olunca da çalışan birey ruhsal bakımdan bir çöküntü durumu

⁴¹ Mustafa Koyuncu, Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Organizasyondan Ayrılma Niyetine Etkisi, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, 2001, s. 349.

⁴²Naktiyok ve Karabey, a.g.e, s. 183.

yaşamaktadır. Liderlerin aldığı kararlar çalışanlar üzerinde ciddi etki yapmaktadırlar. Liderin çalışanlara yönelik empati kuramaması da bir sorunsal nedendir. Ayrıca liderin denetim noktasında eksikliği de çalışanlara büyük bir sorun olarak dönmektedir. Bir örgütte yeterli uzman yoksa işlerin yapılma süresi uzamaktadır. Bireyler yeterli eğitimi alamadıklarından dolayı çoğu kez iş bitirme konusunda yetersiz kalmaktadırlar. Doğal olarak da bireyin ruhsal bakımdan kendini yetersiz hissetmesi tükenmişlik sendromuna neden olmaktadır. Örgüt çatısı altındaki her birey için iş takibi önemlidir. İş takibi beraberinde kontrolü getirmektedir. İş takibi ve kontrolü yapılmadığı durumlarda ise çalışanı sıkıntıya sokan durumlar ortaya çıkmaktadır. Bir çalışan için ya da herhangi bir fert için bulunduğu yerde yakın çevresinden destek alamaması bazı sorunları ortaya çıkarmaktadır. Sosyal çevresindeki insanların duyarsız halleri kişiyi bitme noktasına getirebilmektedir. Bu bakımdan da kişinin sosyal çevresinden destek alamaması bir sorundur⁴³.

Tükenmişlik sendromun da aşırı zor ve yoğun iş ortamı kişiyi bitme noktasına getiren nedenler arasında önemli bir yeri işgal etmektedir. Sürekli çalışan bir birey yakın çevresinden kopmaktadır ve kişiliğinde belirgin kopmalar olmaktadır. Diğer yandan iş ortamında bireyi motive edici unsurların azlığı tükenmişlik sendromuna kapı aralamaktadır. Belirtilen unsurlara ek olarak son zamanlarda tükenmişlik sendromuna bağlı olarak üç esas daha sıralanmıştır. Bu esaslar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda veya beceride azalma şeklinde olmaktadır⁴⁴. Duygusal bakımdan tükenen insanlar ruhen yıpranma duygusu yaşamaktadırlar. Esas itibariyle tükenmişlik sendromunda bu durum diğer durumlara göre daha olumsuz olmaktadır. aynı şekilde kişinin duyarsız olması da iş hayatında olsun başka yerlerde olsun diğer insanlara karşı kayıtsız olması durumudur. Bu bakımdan böyle kişiler tükenmişlik sendromunun ürettiği ortamda kendileri rahatsız hissederler. Böyle bireylerde fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır⁴⁵. Fiziksel tükenmişlik

⁴³ Mustafa Tepeci, Kemal Birdir, Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, 2003, s. 963.

⁴⁴ Yaşar Barut, Melek Kalkan, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyinin Ölçülmesi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, 2002.

⁴⁵ Tepeci, Birdir, a.g.e, s. 959.

belirtileri; kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma, bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları gibi farklı sorun ve yakınmaları içermektedir. Duygusal tükenmişlik bulguları ise depresif duygulanım, güvensiz hissetme, ümitsizlik, gerilim ve tartışma artışı, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygulanımlarda artı, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma içermektedir. Zihinsel tükenmişlik bulguları ise doyumsuzluk negatif durumları kapsamaktadır. Bununla birlikte sıkça iletişim gerektiren meslek gruplarında çalışan kişiler üzerinde bu tarz eğilimler çok olmaktadır. Yoğun iletişimin olması kişiyi kendi iç dünyasına çekilmesine neden olmaktadır. Böyle bir durumdaki bir birey çevresine de oldukça negatif bir enerji vermektedir⁴⁶.

2.3. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Tükenmişlik sendromu hem bireyler açısından hem de örgütler açısından birtakım sonuçları doğurmaktadır. Bu bakımdan da tükenmişlik sendromunun önemli sonuçları vardır. Bireyler çoğu kez ruhsal bakımdan yaşadıkları olaylardan dolayı iç dünyalarında bazı rahatsızlıkları yaşamaktadırlar. Bazı belirtiler ve durumlar belli bir süreden sonra aile ve iş hayatına da yansımaktadır. Böylelikle tükenmişlik sendromuna kapılmış bir birey ailesine karşı negatif bir eğilime girdiği gibi iş hayatında belli sorunları yaşamaktadır. Bunun yanında tükenmişlik sendromuna yakalanmış bireyler ilk olarak yakın çevresine etki etmektedirler. Kişinin en yakın çevresi ailesi olmaktadır. Ondan sonra ise çalıştığı yerdir. İnsan ilişkileri tükenmişlik sendromunda en çok etkilenen durumlardır. Aile içerisinde her bir fert aile bireyleri içerisinde birinin tükenmişliği karşısında olumsuz yönde etkilenmektedir. Bir annenin ya da babanın bu durumda olması çocukları üzerinde negatif bir etki yapmaktadır. Bir yerde çalışan bir insanda müşterilerine karşı hoşnutsuz durumları ortaya çıkaracaktır. İşyerinde müşteriler ya da hizmet verilen bireylere yönelik olarak olumsuz tutum ortaya koyma, insanlarla ilişkilerde bozulma ve aktiflik durumunun azalması gibi nedenler tükenmişlik sendromunun sonuçları arasında olmaktadır. Zira birey ikili ilişkilerinde geri çekilme

⁴⁶ Tepeci ve Birdir, s. 959.

yaşamaktadır. Sosyal ortamlardan uzaklaşma tükenmişlik sendromunun belirtileri arasındadır. Bu bakımdan da tükenmişlik sendromunun bireysel düzeyde ortaya koyulması önemli bir noktadır⁴⁷.

2.3.1 Birey Açısından Sonuçları

Tükenmişlik sendromu birey açısından çeşitli sonuçları doğurmaktadır. Öncelikle bireyin tükenmiş sendromuna girmiş olması onun farklı bir kişiliğe girmesine neden olmaktadır. Birey alışılmışın dışında farklı ve değişik durumda hareket etmektedir. Sürekli bir hoşnutsuzluk durumu da bireyin kendisine yakın olan insanların ondan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Çünkü insanlar çoğu kez negatif düşünceleri olan insanlara karşı mesafeli durmak istemektedirler. Kişi kendi mutluluğunu da düşündüğünden dolayı negatif düşüncelerin yayıldığı ortamları tercih etmemektedir. Bu bakımdan da kişinin tükenmişlik sendromu yaşaması ona olan yaklaşıma etki etmektedir. Bunun yanında tükenmişlik sendromuna yakalanmış kişilerde hata yapmalar çok olmaktadır. İşine ya da yapması gereken durumlara karşı konsantrasyon eksikliği günden güne artmakta, hata yapmalar artış göstermektedir. Aynı şekilde yaratıcılık kaybı, işte doyumsuzluk durumunun yaşanması, düşük performans ve mesleki yeterliliğin azalması, işte idealistlik azalması, işe zamanında gelmeme devamsızlık durumu, yapılan işleri erteleme ya da sürüncemede bırakma gibi durumlar tükenmişlik sendromuna yakalan kişilerin belirgin özellikleri arasında sayılmaktadır. Değiştirme isteği tükenmişliğin örgütler açısından sonuçları olarak belirlenebilmektedir.

Tükenmişlik sendromunda bireysel olarak kişinin duygusal yıkım yaşaması iş performansı ile olumsuz bir ilişkiyi oluşturmaktadır. Belli bir zamandan sonra bireysel olarak kişinin duygularına hâkim olmaması durumu ortaya çıkmaktadır. Bireyin beklentilerinin karşılanmaması, bireyde hasarlı duygusal yıkımlar oluşturmaktadır. Bu bakımdan bireylerin duygusal yönden tükenmişlik sendromu diğer sorunlara da ön ayak olmaktadır. Bireyin tükenmişlik sendromu ile alakalı diğer sorunlarının temelinde de

⁴⁷ Nazmiye Kaçmaz, Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 68, Sayı: 1, 2005, s. 31.

tükenmişlik sendromu vardır. Öyle olunca da bireyin sosyal varlık olan yönü ciddi zarar görmektedir. Esas itibariyle bireyin toplumdaki konumu tükenmişlik sendromuna yakalanmasına bir sonuç olarak yansımaktadır. İyiliksever bir insanın devamlı olarak her kesimden insanın yardımına koşması ve ağır sorumlulukların altına girmesi neticesinde bazı sorunlar yaşaması mümkündür. Örneğin sosyal sorumluluk projesi altında hayır faaliyetinde bulunmak bir ağır sorumluluktur. Bu sorumluluğa karşı diğer bireylerde destek gelmemesi belli bir süreden sonra kişi üzerinde negatif etki yaratabilmektedir. Böyle bir durumda ise sorumluluk altına giren bireyin güven krizi yaşaması durumu ortaya çıkabilmektedir. Çevresine yönelik beklentilerin yerine gelmemesi bireyde özgüven dâhil olmak üzere yakın çevresine ilgiyi azaltmaktadır. Daha önce iyiliksever olarak bilinen birey çevresinden alamadığı destekten dolayı yıkım yaşamakta ve bu yönde olumsuz bir duruma girmektedir. Burada söz konusu olan bireyin sosyal hayatının değişecek olmasıdır. Farklı bir bakış açısına eğilimde bulunacak durumun ortaya çıkacak olmasıdır. Böyle olunca da bireyin tükenmişliği daha sancılı olmaktadır. Buna bağlı olarak tükenmişlik sendromunun bir sonucu olarak aşırı derecede sorumluluk almak bir risk olmaktadır. Bireyin ölçülü hareket etmesi tükenmişlik sendromuna yakalanması riskini azaltmaktadır. Çünkü toplumsal sorunlar ve içerisinde bulunduğumuz kültürel çevrede birtakım değişmelerin olması her zaman içim mümkündür. Toplumda yaşanan değişimlere karşı hazırlıklı olmak ve sorumluluğun birlikte paylaşılması durumları tükenmişliğe karşı olumlu bir sonuç olmaktadır. Aksi tüm durumlarda kişinin bireysel bağlamda negatif seçimleri yapmak zorunda kalma durumu ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda bireyin duygusal yönden bir çöküşü söz konusu olacaktır⁴⁸.

Tükenmişlik sendromunun bireysel bir sonucu ise strestir. Esas itibariyle stresli ortam tükenmişlik sendromuna ön ayak olmaktadır. Bunun yanında tükenmişlik sendromu sonrası dönem ise daha stresli ve panik atak durumları ortaya çıkarmaktadır. Yani streslik durumu ve tükenmişlik sendromu birbirleri arasında bir bağlantı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan da bireyin toplumdaki rolünün kısılması durumu beraberinde stresli bir ortamı oluşturmaktadır. Genel olarak bir çerçeve oturtulması

⁴⁸ Mehmet Güven, Davranış Düzlemi Sosyal Statü ve Roller, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler İçinde, Editör: Mehmet Tikici, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005, s. 64.

açısından tükenmişlik sendromu bireysel anlamda kişiyi ruhsal olarak zorlayan bir sonuçtur. Kişinin maruz kaldığı duygusal yıkılmışlık hali sonrasında bir yığın problemi meydana getirmektedir. Tükenmişlik sendromuna yakalanan birey sürekli olarak kendisini rahatsız hisseder ve enerjisinin tükendiğine kanaat getirir. Öte yandan bireyde meydana gelen huzursuzluk hali onu sürekli olarak bulunduğu çevreden ayırmaya doğru itmektedir. Benzer şekilde bireyin üzerinde baskı hissetmesi durumunda ise hiçbir şey yapamaz istediğini doğurmaktadır. Diğer yandan da bireyin içinde bulunduğu durum ağır olmaktadır. Normal zamanlarda sorumluluk yüklendiği sorumluluklar sanki yeni sorumluluklar yüklenmiş gibi bir durumu meydana getirmektedir. Oysaki, yapılan iş veya eylem ya da sorumluluk aynı olmaktadır. Tükenmişlik durumu normal zaman yapılan eylemleri ağır bir yükümü gibi göstermektedir. Aynı şekilde tükenmişlik sendromu normal bir yük şeklinde açıklanamaz. Duygusal yönden tükenmişlik hiçbir kimseye bir şey veremeyecek bir durumu ortaya koymaktadır. Bireyin gergin hali ve olumsuz bakışı onun karşıt eylemleri yapmasını netice vermektedir. Çünkü çevresinde meydana gelen her olay birey açısından sıkıcı durumlar olmaktadır. Bu bağlamda da birey değişimlere karşı tepkili olur ve çoğu olaya karşı engelleyici bir role girer. Aynı şekilde bireysel olarak kişi dikkatini toplamakta güçlük çekmektedir⁴⁹.

2.3.2. Örgüt Açısından Sonuçları

Tükenmişlik sendromu örgütsel açıdan da birtakım sonuçları beraberinde getirmektedir. Bireylerin örgütün birer parçası olduğu gerçeği, bireysel anlamdaki bir sorunu örgütün de sorunu haline getirmektedir. Zira bir işletmeyi ya da örgütü bir organizasyon haline dönüştüren bireydir. Bireyin tükenmişlik hali örgütünde çalışma işleyişine etki etmektedir. Kuşkusuz bir bireyin tamamen örgüte etki etmesi söz konusu değildir ancak yönetim pozisyonunda bulunan bir bireyin örgütün işleyişine etki etme derecesi diğer çalışanlara nazaran daha yüksek olabilmektedir. Bu bakımdan tükenmişlik sendromunun örgütsel sonuçlarının sağlıklı bir zeminde buluşması için bunu gerektiren

⁴⁹ Canan Ergin, Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1995,s. 42.

olayların incelenmesi de önemli olmaktadır. Bununla birlikte tükenmişliğe etki eden durumları karşımıza bir sonuç olarak çıkmaktadır. Örneğin örgüt içerisinde bir çatışma ortamının olması örgüt açısından tükenmişliği doğuracak bir sonuçtur. Zira örgüt içerisinde çatışma ortamının olması örgütün rakiplerine karşı zayıflatıcı bir neden olmaktadır. Tükenmişlik sendromunun örgütsel sonuçları bakımından kararlara katılmama durumu bireylerin örgüte olan bağlılığına etki etmektedir. Birey kendisini örgüte bağlı hissetmediği zaman örgütün günden güne çözülmesi bir netice olarak karşımıza çıkar. Kişinin örgüt için yaptığı olumlu her durum örgütün sağlıklı işleyişi açısından önemlidir. Netice de örgüt bir canlı varlık değildir. Bu bakımdan da kişinin veya kişilerin yaşadıkları tükenmişlik sendromunun sonuçları örgütün durumunu ortaya çıkaracaktır⁵⁰.

Örgütün tükenmişlik sendromuna yönelik olarak ortaya çıkan sonuçlarından birisi çalışma saatlerinin uzunluğu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çok çalışan bireyler belli bir süreden sonra yorgunluk hissi yaşarlar. Böyle bir durumda ise iş verimliliği düşmektedir. İş verimliliği düştüğü takdirde ise örgütün ileriye dönük planları aksamaya başlamaktadır. Böyle bir durum ortaya çıktığı zamanda örgütün geleceği tehlikeye girer. Daha açık olması açısından örgütün çok sipariş alması örgütün kapasitesinin üstüne çıkması demektir. Kapasitesinin üstüne çıkan bir işletme ise taleplere gerektiği gibi cevap veremeyecektir. Böyle olduğunda da örgütün tükenmişliği ortaya çıkmaktadır. Buna bağlı olarak çok mesai çalışanları yıpratmaktadır, böyle bir durumda verim düşmektedir. Bu durumda da örgütün zayıflaması durumu söz konusu olmaktadır. Yine çalışanların iletişim noktasında eksiklikleri zaman içerisinde örgütün tıkanmasına neden olmaktadır. Bireyler arasında diyalog eksikliği ortak projelerde işlerin aksamasına neden olmaktadır. İster istemez bu tarz durumlar örgütün çalışmasına engel olucu bir sonuçtur⁵¹.

⁵⁰ Dilek Aslan, Türkiye’de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Türkiye Tabip Odaları Birliği Yayınları, 2005.

⁵¹ Kadir Ardiç, Sema Polatçı, Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2008, s. 72-73.

Tükenmişlik durumu ister istemez birey üzerinden örgüte yansıyan bir durum olmaktadır. Tükenmişliğin düşük ya da yüksek olması ise örgütün performansına o oranda yansımaktadır. Tükenmişlik durumu seviyesi yüksek ise örgütün performansı da o oranda düşük olmakta ve tükenmişlik sendromu yüksek ise örgütün performansı da o derece yüksek olmaktadır. Bunun yanında bireye bağlı olarak örgüt motivasyonu da önemli bir konudur. Yüksek motivasyon, yüksek algılama, yüksek enerji gibi durumlar çoğu kez örgütün gidişatına etki eden unsurlardır. Buna bağlı olarak örgütün yüksek performans sergilemesi bireyin de performansına etki ederek, bireyin davranışlarına da olumlu yönde yansıyor, bunda önemli bir rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar yüksek düzeyde tükenmişlik bireyin iş doyumunda aksi yönde sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında örgüt içerisindeki bireylerin rol çatışması ve rolleri hakkındaki belirsizlikler, iş doyumunu ve fiziki şartlarına etki etmektedir. Ancak burada söz konusu olan iş doyumunu işten tatmin olma durumu değildir. İşin mahiyetinin belirsizliği ve kimin ne iş yapacağını belli olmaması bireylerde olumsuz bir algı oluşturmaktadır. Böyle bir durumda da bireyin isteksiz hali ortaya çıkmakta ve işe olan eğilimi çok zayıf olmaktadır. Dolayısıyla örgütün kişilere sağlayamadığı uygun çalışma koşulları bireyin huzursuz etmektedir. Huzursuz olan birey örgüte istediklerini verememekte ve örgütün de tam kapasite çalışmasına engelleyici bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu durumda da örgütte tıpkı birey gibi gelişim gösteremez kendi iş kolunda belli bir seviyeyi yakalayamama durumu ile karşılaşır. Pazarın beklentilerinin karşılanamaması gibi durumlar da örgütün tükenmişliğine işaret etmektedir. Bu bakımdan da örgütün birey gibi düşünülmesi bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır⁵².

2.4. Tükenmişlik Sendromu İle Başa Çıkma Yöntemleri

Sağlıklı bir yaşam için birey her türlü yolu denemektedir. Gergin ortamlardan kaçmak ve daha enerjik ortamlar tercih edilmektedir. İnsan çoğu kez ise istemediği bir ortamda kendisini yorgun hissetmektedir. Bireyin beklentilerinin karşılanamaması ise bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü stres kaynağı olan her şey belli bir süreden

⁵² Ardiç ve Polatçı, a.g.e, s. 72-73.

sonra kişinin içi dünyasında büyük bir ruhsal bozukluğu ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında stres ise tükenmişlik sendromunda güçlü bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak stresten uzak durmakta bazı durumlarda güç bir mesele olmaktadır. Ayrıca streste bazen olumlu bir gelişme şeklinde de olabilmektedir. Stresin olumsuz etkileri saymakla bitmez ancak stresin kazandırdığı dinamizm ise başarılı sonuçları doğurmaktadır. Böyle olunca da dinamik ve enerjik olma durumu ortaya çıkmaktadır. Buda stresten ve tükenmişlik sendromuyla başa çıkmayı öğretmektedir. Bireydeki keskin algılama bakışı, sakinlik durumu, yüksek oranda güdülenmesi ve seri kanlılık durumu gibi nedenler bireysel olarak kişinin yüksek performans göstermesi için nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır⁵³. Buna bağlı olarak kişinin tükenmişlik sendromuna yönelik olarak karşı koyabilmesi belli stratejilerin var olması önemli bir konu olmaktadır. Aynı şekilde bireyin karşılaştığı sorunlara karşı uygun bir ortamı seçmesi durumu da tükenmişlik ile baş edebilme yollarından birisi olmaktadır. Aksi yönde ise ortam değişikliğinin olmaması, kişinin gergin ortamdan kaynaklı olarak da daha sorunsal bir durumu kabul etmesi anlamına gelmektedir. Birey bazı durumlarda bulunduğu ortamı terk etmeyebilir ancak bu durumda farklı yöntemler ile bu durumu hafifletebilir. Bunun için fiziksel hareketler ciddi oranda gereksiz enerjinin atılmasına olanak sağlamaktadır. Bunun yanında gergin ortamda bulunma durumunda önlem olarak ele alınması gereken bir durum olarak meditasyon, biyolojik geri besleme, zaman yönetimi, çatışma yönetimi, düzenli uyku ve dengeli beslenme gibi durumlar bireysel düzeyde kişinin tükenmişliğe karşı mücadele metodu olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁴. Bununla birlikte tükenmişlik ile başa çıkma yollarından bazıları da daha farklı şekillerde olmaktadır. Herhangi bir karar verildiği karar verme sürecinde bulunma kişiye bir aidiyet duygusu kazandırmaktadır. Özellikle şirket çatısı altında örgütün işleyişi hakkında bir çalışanın da fikrinin alınması o kişiyi örgüte bağlı kılmakta ve bu kişinin kendi işindeki performansı da artmaktadır. Böylelikle kişi kendisine de değer verildiğini

⁵³ Gülşay Budak-Olcay Sürgevil, Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 2, 2005, s. 96.

⁵⁴ Ümmühan Avcı, Süleyman Sadi Seferoğlu, Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler, Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sayı: 9, 2011, s.17.

hissetmekte ve ona göre bir pozisyon alabilmektedir. Bunun yanında çalışan birey için bulunduğu ortamda değerli olmak güzel bir duygudur. Başka türlü kişinin sadece çalışan olarak görülmesi ve kişiden beklenenin sadece iş yapması gerektiği durumu kişiyi iş ve ev arasında bir bölgeye hapseder ve kişinin de aidiyet duygusuna zarar verilmiş olmaktadır. Başka türlü kişinin karar sürecinde kendisinin de dâhil edilmesi kendi işine de önem vermesine katkı sunacaktır. Kendi işini daha özverili yapacak ve şirkete daha büyük katkılar sağlamak için çaba gösterecektir. Böyle olunca da her gün işine geldiğinde mutluluk hissi duyacak ve olası olumsuz durumlara karşı da duygusal anlamda da engel olunacaktır⁵⁵.

Diğer yandan kişinin ne zaman nerede ne iş yapacak olması kişinin motivasyonuna ciddi oranda etki edeceği gibi zaman planlaması bakımında da önemli bir göstergedir. Zaten tükenmişlik sendromunda çalışan bireylerin en çok karşılaştıkları sorun işin mahiyetinin belirsizliği durumudur. Bu bakımdan da rollerin net bir şekilde belirtilmesi durumu tükenmişlik sendromuyla mücadele ciddi bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü rollerin belirlenmesi demek kişinin ne yapması gerektiğine kararın verildiğini göstermekte, istekler de ona şekillenmiştir. Böylelikle birey açısından olması gereken durum daha sağlıklı bir zemine çekilmiş olmaktadır. Buna bağlı olarak da tükenmişlik sendromunun çıkmadan sona ermesi anlamına gelir. Bununla birlikte tükenmişlik sendromuyla başa çıkmanın yöntemleri arasında sosyal desteğin sağlanmış olması önemli bir konu başlığı olmaktadır. Bireyler çoğu zaman farklı nedenlerden dolayı bunalıma girmektedirler. Bu durum aile ortamında doğabilir veya başka şekillerde de ortaya çıkabilmektedir. İnsan doğası gereği de belli zamanlarda destek ihtiyacı arzu etmektedir. Bu destek manevi yönden olabildiği gibi maddi yönden de olabilmektedir. Böyle bir durumda kişinin kendisine en yakın hissettiği kişilerin ona yönelik olan yardımı önemli bir olaydır. Bir kişiyi çoğu durumda sıkıntıya sokan durum olayın baş göstermiş olması değil aynı zamanda olay karşısında kendi yakınlarının ona desteğinin az olmasıdır. Aynı şekilde manevi destek konusu tükenmişlik sendromunda

⁵⁵ Koyuncu, a.g.e, s.352.

önemli bir değerdir. Bunun yanında maddi destek çoğu kişi önemli bir konudur. Kişinin yaşadığı çevre ve durumlara yönelik bakış açısı farklılık göstermektedir. Bir insan çok zengin olabilir ancak manevi destekçisi az olduğundan hayattan küsmeye tehlikesi yaşayarak tükenmişlik sendromuna yakalanabilir. Burada yapılması gereken maddi amaçlı yapılan faaliyetlerinin çerçevesini insan temelli yapmaktır. Varlıklı bir insanın yapacağı en güzel şey insanlık adına faydalı işlerin yapılmasıdır. Bu bir bakıma kişiye mutluluk verecek ve doğal manevi desteği sağlayacaktır. Öte yandan maddi yönden sıkıntı yaşayan bir insan ise maddi koşullarının düzelmemesi durumunda umutsuz olabilmekte ve çevresine çöküntü içerisinde imajı verebilmektedir. Bu bakımdan da ister manevi olsun ister maddi olsun her insanın ihtiyaç duyduğu desteğin sağlanması bireyi tükenmişlik sendromuna karşı dayanıklı birer birey yapmaktadır⁵⁶.

Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkması aynı şekilde ona karşı mücadeleyi de getirmektedir. Yine tükenmişlik sendromunda birden fazla faktör kişinin iç dünyasında yıkımlara neden olabilmektedir. Ancak bu durumlara karşı makul çerçevede adım atılması buna yönelik olarak olumlu sonuçları netice vermektedir. Bu bakımdan kişinin sürekli olarak etkili bir iletişim ağı içerisinde olması önemli bir odak noktası olmalıdır. Etkili iletişim kişinin derdini ve sıkıntılarını her ortamda dile getirmesidir. Bunun yanında etkili iletişim ile kastedilen durum herkesle her koşulda iletişim kurmak değildir. Birey sosyal bir varlık olarak iletişime eğilim gösterebilmektedir ancak bu durum kişinin herkesle iletişim kurmalı algısını yaratmaktan uzak olmalıdır. Etkili iletişim denilen olay; kişinin kendisine en yakın hissettiği kişiye karşı sıkıntılarını doğrudan anlatması durumudur. Başka türlü bireyin sorunlarına çözüm merci olan yere başvurulması daha büyük sorunları doğurabilir ve daha büyük yıkımları beraberinde getirebilmektedir. Dolayısıyla tükenmiş sendromundan başa çıkmak için destekleyici bir ögenin varlığı önemli olmaktadır⁵⁷.

Tükenmişlik sendromu kişiden kişiye değişen bir durumdur. Aynı durum kişinin kadın veya erkek olması ile de alakalıdır. Yine, cinsiyet ayrımı yapılmadan kişilerin

⁵⁶ Avcı ve Seferoğlu, a.g.e, s.19.

⁵⁷ Budak ve Sürgevil, a.g.e, s. 97.

bulunduğu konuma göre olaylara karşı duruşu farklılık göstermektedir. Ancak bazı durumlar vardır ki her kesimden insan bunu yaptığı zaman tükenmişlik sendromuna yönelik olarak daha güçlü bir pozisyonda olur. Fiziksel ve bedeni olarak yapılan hareketler kişileri stresin etkisinden kurtarmakta ayrıca da tükenmiş bakımından kişiye kuvvet verir. Öte yandan da bireyin bedeninin psikolojik ve fizyolojik olarak bir rahatlama kavuşması da kişiye avantajlı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan da bedenin fiziksel bakımdan bir doyuma ulaşması doğal bir savunma mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır. Kas hareketleri bedenin terlemesine yardımcı olmaktadır. Beden terlediği zaman vücudun içerisine yerleşmiş fazla toksitler teri yoluyla dışarıya atılmaktadır. Böyle bir durum bireyde rahatlama etkisi yapmaktadır. Öte yandan bu durum iç organlarında da dayanıklılığını artırmaktadır. Yine psikosomatik hastalıklara yönelik olarak bireyin direnci daha sağlam olmaktadır. Böylelikle tükenmişlik sendromu ile başa çıkmanın yollarından birisi kas hareketlerinin aktif bir şekilde çalıştırılmasıdır. Bunun özel olarak spor salonlarına gitmeye gerek yoktur. Bulunduğunuz her ortamda hafif kas hareketleri vücuttan terleme yolu ile toksitler atılabilmektedir. Gerçektende spor yapan bireylerde psikolojik olarak bir rahatlama sezilmektedir. Bu durum hayatın her anında doğrudan ortaya çıkacak bir durumdur. İspatı kolay olan bu durum günlük hayatta spor yapan bireylerde göze çarpmaktadır⁵⁸.

Meditasyon, sistematik bir gevşeme türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak meditasyon her bireyin uygulayacağı bir durum değildir. Toplumsal değerler ve kültür düzeyi bireyi meditasyon yapmaya sürükleyici bir durum olmayabilir ancak tükenmişlik sendromunda bireye fayda sağlayan önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında meditasyon sayesinde kişinin belli bir süreliğine dünyadaki her şeyden kendisi ayıklamasıdır⁵⁹. Gerçekten meditasyon aracılığı ile kişinin beş duyu organı belli bir zaman düşünce dünyasından ayrılmakta, herhangi bir anlamı olmayan ancak kulağa ve bedene hoş gelen bir kelimenin sürekli olarak ifade edilmesi ile bireydeki kas ve

⁵⁸ Budak ve Sürgevil, a.g.e, s. 97.

⁵⁹ Erik J. Coats-Robert S. Feldman, Zihniniz Bedeninizi İyileştirebilir mi? (Çeviren: Arş. Gör. Nuran Erdoğan Korkmaz), Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Erişim Tarihi: 09.12.2016.

zihnin rahatlaması sağlanmaktadır. İnsanlar çoğu kez istemedikleri durumlara alkol ve benzeri şeyler kullanarak yaşadıkları acıları, kederleri, üzüntüleri gibi durumları hafifletmeye çalışmaktadırlar. Alkol ve benzeri şeyler ile yapılan işlemlerde acının ve hüznün hafiflemesi konusu pek mümkün olmamakta tam aksine bireyde ilerde de daha sorun olacak kronik hastalıklar baş göstermektedir. Zira bireyin tükenmişlik hali çoğu kez ruhsal ve bedeni bir yorgunluktur. Bu durumdan çıkmanın yolu da bu yönde atılacak adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Beden ve ruhun beslenme seviyesi ne kadar yüksek olursa o derece de tükenmiş sendromundan çıkış yolu güçlü olur. Bu bakımdan da bunun altı çizilmelidir. Bu noktada meditasyon tam olarak kişinin iç dünyasındaki yıkıma çare olan yöntemlerden birisi olmaktadır. Farklı düşünmek, en azından çevresinde olup bitenlere karşı kısa bir süreliğine de olsa kişinin kendisini ayrı tutması önemli bir konudur. Diğer yandan meditasyonda en belirgin ve etkili bir yön ise tükenmişlik durumunda bireye sorunlara karşı başa çıkmayı öğretmesidir⁶⁰. Yapılan araştırmalarda bu tekniği kullanan bireylerin uyku ile elde edilen dinlenmeden daha etkili enerjiyi kazandıkları ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak meditasyonun birincil faydası, stres ve tükenmişlik durumuna karşı bireyi güçlü yapmaktır. Aynı şekilde meditasyon sayesinde kişinin var olan olumsuz ve negatif düşünceleri kırılmaktadır. Düşüncelerde açıklık ve şeffaflık oluşmakta, bu da kişinin direncini artırmaktadır. Birey meditasyon yardımı ile ruhsal ve bedensel bakımdan iç dünyasının kontrolünü eline almaktadır. Doğal bir sonuç olarak kişinin kendisini daha tanıması sağlanır ve bundan sonraki olumsuz durumlara karşı kendisini korumaya alır. Tükenmişlik sendromu bireyi bulunduğu ortamda kendi içerisine hapsetme şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bireyin kendisini bir şeye karşı aşırı sorumlu hissetmesi durumu da ona yönelik sakıncalı bir durumdur. Zaman ve mekân sınırlaması olduğunda bireyin iç dünyasında karmaşık bir durum ortaya çıkmaktadır. Böyle olunca da kişinin olaylara bakışı sığ olmakta ve yoğun bir zihinsel yorgunluk hissetmektedir. Çoğu kez bu durumda bireyde yalnız kaldığı düşüncesi hâkim olmaktadır. Herhangi birinden bir desteğin gelmemesi durumu da kişide yıkılmışlık hissini daha güçlendirir. Bu durumdan kurtulmanın en etkili yolu bulunulan ortamın terk edilmesidir. Bunun yanında kısa süreliğine farklı bir uğraşın yapılması da tükenmişlik

⁶⁰Coatsve Feldman, a.g.e, s. 41.

sendromunun etkisi çoğalmadan yapılması gereken bir durumdur. Aksi takdirde tükenmişlik sendromunun yarattığı travmatik durum günden güne daha ağır sonuçları doğurabilir ve istenmeyen şeyler baş gösterebilmektedir. Bununla birlikte spor alışkanlığı edinme veya kas hareketlerinin düzenli yapılması da günlük hayatın vazgeçilmezleri arasında olmalıdır⁶¹.

Öte yandan da zaman yönetimi konusu tükenmişlik sendromunda öne çıkan önemli bir kriterdir. Kişinin kendisine göre zaman planlaması yapması, onun kendisini sıkacak durumlara karşı nefes alabilecek bir ortamı kendisinin yaratabileceğini göstermektedir. Çünkü kişinin doğuştan kazandığı en büyük gücü kendi zamanıdır. İş hayatındaki çok ağır çalışma koşulları ve günlük hayatta karşılaşılan çoğu sorun, bireyin zamanını azaltan durumlardır. Zaman yönetimi tamamen kişinin kontrolünde ise sabah kalkıldığında ilk başta yapılacakların listesinin hazırlanmasıdır. Böyle olunca bireyin kendi zamanını yönettiği ortaya çıkar. Herhangi negatif bir durum olduğunda bile gün içerisinde yönettiği zamanında değişimlere giderek zamanın boşa geçmesine engel olur. Böylece kişinin bir disiplin içerisinde yaşayarak neyi ne zaman yapacağını bilecektir. Bu durumda ister istemez tükenmişlik sendromuna yakalanma riskini azaltan bir nedendir⁶².

Kişilerin bulundukları ortamlar çoğu kez stresli ve gergin ortamlardır. Her bireyin farklı sorunları ve değişik düzeyde problemleri vardır. Kişiler kendisini bu sorun ve problemlerle çoğu kez yaşamak zorunda hissetmektedir. Ancak bu durum her zaman için kişi açısından avantajlı bir durum olmamaktadır. Birey farkına varmadan içten içe sorunların içerisine girmekte, bunda da çoğu durumda başarı göstermemektedir. Bu bakımdan bu tarz durumların en aza indirilmesi için günlük hayattaki yöntemlerini değiştirmelidir. Örneğin patron olan bir kişi tek başına karar vermek yerine aktif katılımı sağlayabilir. Bu durum hem kendisi için sorumluluğu paylaşması adına önemli hem de işletme çalışanları için motive edici bir durum olmaktadır. Bununla birlikte herhangi bir kararda olumsuz sayılabilecek bir durum ortaya çıktığında sorumluluktan kısmi olarak kaçınması söz konusu olabilecektir. Bu da kişiye olası strese girme durumlarını azaltıcı

⁶¹Ardıçve Polatçı, a.g.e, s. 76.

⁶²Ardıçve Polatçı, a.g.e, s. 76-77.

bir etken olacaktır. Aynı şekilde günlük hayatta her şeyi kontrol etme duygusu kişiyi yıpratıcı bir etken olabilmektedir. Çünkü insan doğası gereği her şeye talip olma güdüsü ile hareket etmek istese de, esasında elde edebileceği şeyler kısıtlıdır. Bu bakımdan her şeyi kontrol edebilme güdüsü kişi için en riskli konulardan birisi olmaktadır. Zira istediği bir şeyi elde edemediği zamanlarda strese girecek ve yüksek stresli durumlarda da tükenmişlik sendromu baş gösterecektir. Bu bakımdan da kişi iç dünyasında ve zihninde her şeyi elde etme güdüsünü bir şekilde kontrol altına almalıdır. Özellikle bu tarz durumlar yönetici pozisyonunda bulunan kişilerde ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde bu durum toplum kültüründe de ortaya çıkan bir konudur. Her şeye müdahil olma ve her şeyi kontrol etme ihtiyacı kişiyi farkında olmadan bir felaketin içerisine savurmaktadır. Bu durum kişiyi belli bir süreden sonra tükenmişlik durumu ile baş başa bırakacaktır. Aksi durumda ise tersi olaylar gerçekleşecektir. Her ortamda aktif katılım tüm fertler için olumlu bir durumdur⁶³.

Herhangi bir toplumda olgu olarak tükenmişlik yaşamın tüm alanlarına tesir edebilecek bir kabiliyete sahip olmaktadır. Bu bakımdan da bu yeteri düzeyde benimsenmesi, anlaşılması, olumsuz yönlerinin ortaya çıkartılması ve önlenmesi için birtakım eylemlerin hayata geçirilmesi ise dikkate değer bir konudur. Yaşadığımız çağın bilgi toplumu olması bireyin bazı durumlara karşı mücadelesi etmesi gerektiği konusunda tüm imkânları sağlamaktadır. İş yaşamında ve hayatın diğer alanlarında bireylerin tükenmişlik belirtilerinin bütün boyutları ile iyi tanımlaması ve gerekli tedbirlerin alınması ayrıca önem taşımaktadır. Bunun yanında tükenmişlik durumunda sadece birey aktif olarak çaba göstermemelidir. Tükenmişliği ortaya çıkaran örgüt yapıları da değişmek zorundadır. Günün şartlarına göre kendisini yenilemeyen işletme ve örgütler çalışanlarını daha çok yorabilmektedir⁶⁴.

Bununla birlikte örgüt ve çalışanlar arasında geribildirimler yapılarak her bireyin çeşitli olanaklar elde edilmesi sağlanmaktadır. Çünkü bir bakıma örgüt ve çalışanlar

⁶³ Ardıçve Polatçı, s. 76-77.

⁶⁴ Müge Maraşlı, Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2005, s. 29.

arasında sosyal bir ilişki doğmaktadır. Böyle olunca örgüt içinde de çalışanlar arasında sosyal yönden ilişkiler gelişir. İş ortamında bireylerin birbirlerine yönelik olarak destekleri artar, yardımlaşma ve dayanışma ruhları ortaya çıkacaktır. Bunun yanında çalışanların birbirlerine kendi sorunlarını anlatması ve arkadaşlarından gelecek yardımlar ile çözüm önerileri tam bir güven ortamını oluşturacaktır. Çünkü tükenmişlik sendromunda dikkat çeken en önemli noktalardan birisi kişilerin yaşadıkları sıkıntıları kendi içlerine atmaları ve sonrasında ise bunun ile baş edememeleridir. Bu bakımdan da örgüt içi iletişim ve güven ortamının olması bireyleri rahat bir şekilde sorunlarını anlatmasına olanak sağlamaktadır. Bu durumda tükenmiş sendromunu engelleyici bir durum olarak ortaya çıkacaktır. Öte yandan da örgüt içerisinde tükenmişlik durumunun azaltılması için gerçekçi ve ulaşılır hedeflerin belirtilmesi gerekmektedir. Gerçeğe dayalı olmayan hedeflerin belirtilmesi bireyleri psikolojik bakımdan çökertebilmektedir. Bu yönde de örgüt içerisinde formel ve informal kabul edilebilir sınırların oluşturulması önemli bir kriterdir. Ayrıca örgüt içerisinde oluşturulan güven ortamı sayesinde çalışanlar arasındaki diyalogun bir neticesi olarak diğer kişilerin benzer durumlarda karşılaştıkları sorunlara karşı nasıl mücadele ettiklerinin bilinmesi ve deneyimlerin paylaşılması da destek kaynaklarından birisi olmaktadır. Mesele öğretmenlik mesleği tükenmişliğin çok kolay olduğu bir meslek grubudur. Bu meslekte tükenmişlik kurumsal düzeyde olabildiği gibi öğretmen-öğrenci ilişkisinden de kaynaklanabilmektedir. Bunun yanında günümüz şartlarında insanların biraz daha birbirinden bağımsız yaşamaları durumu da dikkate alınmalıdır. Her ne kadar örgütsel düzeyde bazı çalışmalar yapılmak istense de insanların yüz yüze sorunlarını başka birisine anlatmaları zor olmaktadır. Hatta bazen bireyler kendi sorunlarını en yakınlarına bile anlatmakta güçlük çekmektedir. Bu bakımdan da günümüz teknolojik imkânları kullanılarak bazı çözümler ortaya konulabilir. Bunun için daha güvenilir e-öğrenme ya da sanal chat yöntemleri geliştirilebilir. Böyle ortamlarda kişiler mekân ve zaman sınırlaması ile karşılaşmadan diledikleri vakitlerde sorunlarını karşı tarafa aktarabilirler. Hatta kişisel veriler ortaya konulmadan da bu durumun üstesinden gelmekte mümkündür. Yine bazı durumlarda bireyler dertlerine yabancı birilerine anlatmayı daha uygun görürler. Çünkü yakın çevresinden gelen tepkileri tam hesap edemediklerinden dolayı, dışarıya sorunlarını

anlatmak daha gerçekçi olmaktadır. Öte yandan öğretmenlerin tükenmişlik noktasında yaşadıkları sorunların ortadan kalkmaları için yüz yüze paylaşımın mümkün olmadığı bir ortamda tükenmişlik duygusunun yok edilmesi durumu faydalı araçlardan birisi olabilir. Sanal ortamın etkin bir şekilde kullanılması çözüm noktasında da önemli bir kriter olabilmektedir. Bununla birlikte bireylerin etkili iletişim ortamında besledikleri duygular onların deşarj olmasına katkı sunacaktır. Herhangi bir faydalı bir bilgi ortaya çıkmasa da insanların kendilerini ifade etmeleri her zaman için faydalıdır. Birey kendisini ifade ettiği sürece üzerinden büyük bir yük kalkmış olacaktır. Diğer yandan öğretmenlerin tükenmişlik noktasında en zorlandıkları noktalardan birisi dersler ile ilgili karşılaştıkları sorunlardır. Kişilerin özel hayatları geri plana atıldığında, iş hayatındaki zorluklar genel itibariyle kişileri yıkıcı etkiye sahiptir. Bu durum doğal olarak öğretmenlik mesleğinde göze çarpmaktadır. Bu bakımdan da sanal ortamda oluşturulacak bir konuşma ağı ile öğretmenlerin birbiri ile sürekli temas halinde olmaları sağlanabilir. Böylelikle herhangi bir sorun ile karşılaşıldığında o anda çözüm bulunabilecektir. Başka türlü yaşanan herhangi bir sorunun ertelenmesi ciddi sorun olabilmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin de müdahil olduğu bazı projeler hayata geçirilebilir. Özellikle de öğretmen-öğrenci diyalogunu artırıcı çalışmalar önemli olmaktadır. Genel itibariyle tükenmişlik sendromu tüm meslek gruplarında ortaya çıkabilecek durumlardır. Aynı şekilde birey ister iş hayatında olsun ister özel hayatında olsun tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Asıl amaç tükenmişliğe neden olacak durumlara karşı temkinli olmaktır. Bunun için birçok yöntem vardır. Bu yöntemlerin kullanılması ise kişiden kişiye bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu bağlamda da tükenmişlikten kurtulmada kişilerin kendi öz yapılarına bağlıdır⁶⁵.

⁶⁵ Dilek Doğan, Öğrenme Ortamlarında Toplumsal Buradalığın Artırılması İçin Kullanılabilecek İletişim Araçları. XIII. Akademik Bilişim Konferansı (AB11), 2-4 Şubat, İnönü Üniversitesi, Malatya,2011.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK İLE TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN BİR FAKTÖRÜ OLARAK İŞKOLİKLİK

Tükenmişlik genel itibariyle yüz yüze iletişim gerektiren ve yoğun çalışma gerektiren meslek dallarında ortaya çıkmaktadır. Çünkü birey birden fazla kişi ile muhatap olmakta ve bu durumda kişinin her yönden kişiliğın farklı şekillere everilmesine neden olmaktadır. Bunun yanında bireyin çok çalışması ya da çok çalışmasını gerektiren mesleklerde kişide tükenmişlik durumunu yaratmada önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma performansının ne düzeyde kullanıldığı ve kişinin tüm enerjisini nereye harcadığı konusu da tükenmişliğin önemli bir konusudur. Bunun yanında tükenmişliğe birçok neden etki etmektedir. Daha öncede denildiği gibi bireysel ve örgüt faktörler şeklinde iki temel başlık vardır. Bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, medeni durumu, kişilik ve beklentileri bireysel tükenmişliğe etki eden konu başlıkları olmaktadır. Örgütsel faktörler arasında ise iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet ve değerlerdir⁶⁶.

Tükenmişlik durumu farklı meslek gruplarında farklı şekillerde ortaya çıkan bir durumdur. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda farklı meslek ve uğraş alanlarında kişilerin tükenmişlik durumlarının farklı düzeylerde olduğu saptanmıştır. Öte yandan da bazı mesleklerde uğraşların tükenmişlik durumunu daha da tetiklediği gözlemlenmiştir. Bununda önemli bir göstergesi olarak farklı nedenler ileri sürülmüştür. Benzer durum işkolik açısından da geçerli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan da tükenmişlik ve işkolik seviyesinin saptanması açısından farklı meslek grupları arasında yönelik olarak birçok çalışma baş göstermektedir. Bunun yanında bazı meslek gruplarında ise çalışmalar daha az olmaktadır. Tükenmiş daha çok eğitim alanında çalışan kişilerde görülmektedir. Eğitimcilerin aynı gün içerisinde çok sayıda insan ile

⁶⁶Naktiyok ve Karabey, a.g.e, s. 183.

muhatap olmaları çok çalışmayı gerektirme ve eğitimcilerde kişisel yorgunlukların doğmasına neden olmaktadır. Öyle olunca da tükenmişlik ve çok çalışma arasında sıkı bir bağ ortaya çıkmaktadır. Çünkü işkolik ve tükenmişlik arasında sıkı bir bağ vardır. Öte yandan da bazı durumlarda tükenmişlik başka nedenlerden dolayı olabilmektedir. İşkolik denilince kişinin sadece normal üretim ve hizmet yapılan bir yerde çalışması anlamına gelmektedir. Gerçekten de bu genel bir yargı olarak karşımıza çıkmaktadır. Hâlbuki işkolik durumu ev ortamında da doğabilir. Bir ev hanımı ailesine çok vakit ayırıp, çok çalışabilmektedir. Ev işleri, yemek, çocukların bakımı, alış-veriş vs. gibi durumlar algısal olarak basit gibi görünse de esas itibariyle çok ciddi uğraş gerektiren şeyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında kişinin ne işle meşgul olduğu durumu da önemlidir. Kişinin kendi meslek grubunda çalışması ve kendi alanında kendisini iyi hissetmesi kişiyi çoğu kez yıpratıcı olmamaktadır. Tükenmişlik durumu biraz da kişinin sevmediği bir işte çalıştığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Çok çalışmak ve ne şarta olursa olsun çalışma isteği duymak bir hastalık gibi kişiyi bir meslek grubuna ait hissettirmez. Bu bakımdan da kişinin tükenmişliği durumu daha belirgin bir düzeye gelebilmektedir. İşkolik seviyesi ve tükenmişlik seviyelerinin nasıl bir ilişki içerisinde olduğu konusu ise hem işkolinin hem de tükenmişliğin daha iyi anlaşılmasına olanak sağlamaktadır. Bu bakımdan da bu ilişkinin belli çerçevede ortaya çıkarılması da önem kazanmaktadır. Bazı durumlarda bu ilişki bir meslek grubuna bağlı olarak ortaya çıkarılacak bazı durumlarda da genel bilimsel nitelik taşıması açısından da incelenecektir. Öte yandan da işkolik ve tükenmişlik kavramların genel bir çerçeveden de ele alınması önemli bir olay karşımıza çıkmaktadır⁶⁷.

Tükenmişlik, farklı zaman, mekân ve durumlara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak işkolinin ortaya çıkması ise bireyin bir çalışma hayatının olması lazım. Çalışma hayatında işkolik durumu daha baskın bir şekilde belirginleşmektedir. Bunun yanında göz ardı edilen bir konu işkolinin iş hayatından sonra da devam edebildiği durumudur. Örneğin uzun yıllar çalışan bir birey emekli olduktan sonra tekrar çalışma isteği duyabilmektedir. Çünkü yıllarca eylemde bulunmak bireye kişiye bir çalışma alışkanlığı

⁶⁷Naktiyok ve Karabey, a.g.e, s. 184.

kazandırmıştır. Birey çalışmadığı zaman kendisini rahatsız etmekte ve ona göre de bir boşluğa girebilmektedir. Ancak bu durumun tükenmişlik ile ilişkilendirilmesi söz konusu olmamaktadır⁶⁸. Burada söz konusu olan bireyin sevdiği işi yapmak istediği durumudur ya da alışkanlıklarını terk etmeme durumudur. Buna bağlı olarak işkolik gibi görünün bir durum, tükenmişliğe yönelik bir eğilimi doğurmamaktadır. Öte yandan işkolik ve tükenmişlik arasında kurulacak bir ilişki, kişinin sevmediği bir işte aktif olarak çalışması ve çalışma koşullarının bireyin tercihlerinden uzak olması şeklindedir. Bu bakımdan da bireyin iş hayatında herhangi bir durumda gösterdiği yoğun çalışma arzusu farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bu manada da işkoliklik durumu, bireyin iş hayatına aşırı derecede bağlanması durumu şeklinde mi algılanmalı, şeklinde bir soruyu ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunun bir karşılık bulması için kişinin içerisinde bulunduğu çalışma koşullarının bilinmesi önemli olmaktadır. Aşırı ve yoğun iş yükü çoğu kez de işkolik olarak değerlendirilmemektedir. Bununla birlikte bir mesleğin ilk dönemlerinde kişiler daha çok çalışma isteği duyabilmektedirler. Arzu edilen işte çalışmak bu durumu doğuran bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan işkolik ile tükenmişlik ilişkisinin ortaya çıkması şu şekilde de olabilir; kişi iş dışındaki eylemlerden zevk almıyorsa, eve iş götürüyorsa, sürekli iş odaklı bir eylem içerisinde ise, günlük hayattaki tüm eylemlerde iş seziliyorsa işkolik durumu çok belirgin olmakta ve kişi tükenmişlik durumunu da yaşamaktadır⁶⁹. Öte yandan işkoliğin farklı durumları hakkında açıklamalar yapıldıktan sonra daha bilimsel bir nitelik alması açısından bilim adamlarının yaptıkları çalışmalar önemli olmaktadır. Bazı bilim adamları hem birey için hem de örgüt için işkolik durumunu olumlu bir davranış biçimi olarak görmektedir. Bunun aksi yönde ise bazı bilim adamları işkolik durumunu psikolojik bir hastalık şeklinde görmektedir⁷⁰. İşkoliği meydana gelmesinde; bireyin kendisini iş hayatında tatmin etme girişimi, başarılı olmak arzusu, daha fazla para kazanması hırsı gibi

⁶⁸Engin Üngören, Hulusi Doğan, Mehmet Özmen, Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi.Yaşar Üniversitesi Dergisi, 17, 5, 2010, s. 2925.

⁶⁹ Ayşen Temel, Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 2, 2006, s. 110.

⁷⁰ Müzeyyen Arslantaş, İrem Soybaş, Ayhan Yalçınsoy, İşkolik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. International Journal of InnovativeStrategicalSocialResearch, Volume: 1, Issue: 1, 2016 s. 12.

nedenler vardır. Bu bakımdan da kişinin asosyal olma durumu ortaya çıkmaktadır. Her durumda iş odaklı eylemler göze çarpmaktadır. Bu bakımdan da işkolik durumu birçok sektörde ortaya çıkmaktadır. Öte yandan işkolik durumun faydalı gibi görünen yönü üzerinde durmak gerekmektedir. Ancak bu faydalı durumlar aşırıya kaçıldığında istenmeyen bir sonuç olan tükenmişliğe neden olabilmektedir⁷¹.

Bireyin çoğu durumda kendisini tatmin etme girişimi istenmeyen sonuçları doğurabilmektedir. Çevresinden gelen tepkileri ortadan kaldırmak için kişiler iş hayatında başarılı olmak isterler. Esas itibariyle bu durum tamamen çevrenin kişiden istediği ve beklediği bir durumdur. Bireyden beklenen istek ve beklentiler aile içerisinde olabileceği gibi yakın çevresinden de gelebilmektedir. Böyle olunca da kişi kendisini ispat etme gereği duymaktadır. Bu durumda kişide bir tatmini getirmekte ancak bunun için aşırı ve yoğun bir şekilde çalışma kişiye ruhsal ve bedenen birtakım sorunları getirebilmektedir. Buna bağlı olarak işkolik durumu ortaya çıkmakta ve kişinin belli bir süreden sonra tükenmişlik durumu ortaya çıkmaktadır. Öte yandan da kişinin beklentilere cevap verememesi ve tatmin olmaması durumunda da kötü bir sonuç olarak tükenmişlik belirgin olmaktadır⁷².

İş hayatında tatmin olma başarmak şeklinde algılanmaktadır. Zira kişinin bir meslekte doyuma ulaşması demek başarılı olduğu anlamına gelmektedir. Bu bakımdan bu meselenin altı çizilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, başarılı olmak için çok çalışmak işkolik durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Yoğun bir şekilde çalışmak başarıyı getirebilir ancak başarı olmadığı durumda da tükenmişlik sendromu da bir gerçek olarak baş gösterecektir. Zira Başarılı olma arzusu iki nedenden dolayı sakıncalı olmaktadır. Birincisi, eğer kişi başarılı olduktan sonra yoğun iş temposuna devam ederse işkoliklik durumu ortaya çıkmakta, ikincisi ise başarılı olmaması durumunda da tükenmiş doğrudan devreye girebilmektedir. İki nedenden ilkinde belli bir süreden sonra

⁷¹Arslandaş, Soybaş, Yalçınsoy, a.g.e, s. 12.

⁷²Üngören ve diğ., a.g.e, s. 2925.

hem işkolik hem de tükenmişlik durumu bir arada olabilmektedir. Buna bağlı olarak her durumda da sakıncalı durumlar mevcut olmaktadır⁷³.

Para kazanma hırsı işkolik ve tükenmişlik sendromunun en belirgin özellikleri arasında sayılmaktadır. Çünkü hırs yapıldığı zaman bir şeyi aşırı derecede isteme duygusu ortaya çıkmaktadır. Aşırılık her zaman için sakıncalı ve uzak durulması gereken bir durumdur. İşkoliklik durumu da iş hayatında aşırılığın bir göstergesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan aşırı para kazanma arzusu çok çalışmayı ön plana çıkarmaktadır. Birey para kazandıkça daha çok kazanmak istemekte ve daha çok çalışmaktadır. Böyle olunca da işkoliklik doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde çok çalışmaktan dolayı çok para kazanıldığında birey maddi açıdan bir doyum noktası ulaşmaktadır. Bu durumda dinlenme ihtiyacı bir gereklilik olarak belirgin olmaktadır ancak kişinin bu durumu kabullenip yaptığı işlerden kendisini geri alması bir sorun olabilmektedir. İşkoliklik burada belirgin olabileceği gibi çok çalışmaktan da dolayı da tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir⁷⁴.

İşkolik durumunun ne belirgin olduğu yer özel sektör olabilmektedir. Özellikle prim usulü çalışanlarda bu durumun ortaya çıkması ise doğaldır. Birey ne kadar çok çalışırsa o kadar çok kazanç elde edecektir. Devlet memurluğu özel sektöre göre bu konuda geri planda kalmaktadır. Diğer yandan iş hayatında işkolinin ortaya çıkması her zaman olasılık dâhilindedir. Tükenmişlik ise genel itibariyle önlenabilir bir durumdur. Günümüz teknolojik imkânları sayesinde çok çalışma yapılmadan büyük kazançlar elde edilebilmekte ancak bu durumlarda bireyi ruhsal olarak yalnızlığa itmektedir. Aynı şekilde günümüzde teknolojinin gelişimi ile birlikte insanlar evlerinden de para kazanabilmekte ancak sosyal yönden iletişim eksikliği yaşamaktadırlar. Sosyal çevre ile kurulamayan diyalog kişiyi kendi iç dünyasına çekmekte ve belli bir süreden sonra ise duygusal bağlamda huzurluk oluşmaktadır⁷⁵.

⁷³Üngören ve diğ., a.g.e, s. 2926.

⁷⁴ Özsoy ve Semiz, a.g.e, s. 62.

⁷⁵Arsantaş ve diğ., a.g.e, s. 13.

Bununla birlikte günümüzün çalışma hayatı, iş görenleri eskisine nazaran daha iyi imkânlarda çalışma olanağı sağlarken, olumsuz yönde etkileri var olmaktadır. Çalışma şartları ne kadar iyi olsa çalışanların daha çok üretmesi istenmekte, daha yoğun çalışmaları talep edilmekte ve şirketin verimliliğine daha çok katkı sağlamaları arzu edilmektedir. Bunun içinde üst seviyede bir baskı söz konusu olmaktadır. Doğal olarak bu baskı işkolik ve tükenmişlik durumunu ortaya çıkarmaktadır. İşletmelerin bitmek bilmeyen taleplerine yönelik olarak çalışanın işveren ile uyumlu bir şekilde çalışması işkoluğu ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında artan düzeydeki talep ise kişiyi fiziksel olarak yıpratma eğilimi taşımaktadır. Netice itibariyle de kişinin tükenmişlik durumu ortaya çıkmaktadır. Özel sektör olması açısından eğitim sektöründe bu durum çokça yaşanabilmektedir. Devlet okullarında bu durum çok belirgin olmasa da özel eğitim veren okullarda işveren-iş gören arasındaki ilişkide bu durumun ortaya çıkması yüksek olmaktadır⁷⁶. Böyle bir durum ise belli bir süreden sonra çalışanın ya da meslek erbabı olan kişinin kendi mesleğine yönelik olarak kötü bir davranış içerisinde girmesine neden olmaktadır. Bu bakımdan da hem işkoliklik durumu ve hem de tükenmişlik durum bir arada ortaya çıkmaktadır. Yine yapılan araştırmalar da özellikle tükenmişlik durumunun kişinin asıl mesleğine olan bağlılığına olumsuz etki ettiği yönündedir⁷⁷. Dolayısıyla da işkoliklik ve tükenmişlik birey verimliliğini ve eğer birey bir organizasyon çatısı altında çalışıyorsa da organizasyonun etkinliğine negatif anlamda etki edebileceği iddia edilebilmektedir. Özellikle de bu durumun birçok meslek grubunda ele alınması ve incelenmesi önemli olmaktadır⁷⁸.

Çalışma koşulları genel itibariyle çalışılan yerdeki üst yönetimin tutumu ile de çok alakalı olmaktadır. Aynı şekilde işletmenin sahibi de üst yönetimden benzer talepleri isteyebilmektedir. Buna bağlı olarak böyle yerlerde çalışanların yemek araları ve diğer molalar çok kısa tutulmaktadır. Hatta bazı durumlarda yemek için ciddi zaman bile

⁷⁶Ugur Akın, Ebru Oğuz, Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], Cilt: 16, Volume: 3, 2010, s. 316.

⁷⁷Arsantaş ve diğ., a.g.e, s. 13.

⁷⁸ Akın ve Oğuz, a.g.e, s. 317.

ayrılmamakta yemek araları atıştırma yapılarak geçiştirilmektedir. Bunun yanında mesai uzamaları da söz konusu olmaktadır. Günümüzde bazı iş ilanlarına bakıldığında bile “yoğun iş temposuna ayak uyduracak” veya “esnek çalışma saatleri” ifadeleri yer almaktadır. Bu bakımdan da çalışan işe başvurduğu zaman bunu göze alarak geldiğinden dolayı, işveren bu yönde çalışana muamelede bulunmaktadır. Doğal olarak ortaya çıkan bu durumda kişinin birtakım kısıtlamaları da yaşaması normal bir durum olmaktadır. Çalışan genelde çok çalışmaktan dolayı işkolik durumuna yakalanmamakta daha çok tükenmişlik durumuna yakalanmaktadır. Özellikle arzu edilmeyen bir işte çalışma ve mecburi bir durum söz konusu ise çalışan için bu durum daha güç olmaktadır.

Öte yandan işkoliklik durumu tükenmişliğin ötesinde olduğu gibi eşdeğer bir statüde de olmaktadır. Zaten işkoliklik kelime kökenine bakıldığında alkolikten geldiği durumu ortaya çıkmaktadır. İşkolik birey bütünüyle olmasa da kısmi duygu körelmesi yaşamaktadır. Duygusal manada kendisini her şeye mecbur hissetmekte, psikolojik olarak çalışma zorunluluğu hissetmektedir. Bu durum duygusal manada bir zorunluluk olmaktadır. Hatta birey böyle bir duruma karşı kendisini savunmasız hissetmekte, alternatif iş imkânlarının da kendisi için bir fayda sağlamayacağını düşünmektedir. Bir bakıma birey kendi çalıştığı yere bağımlı bir birey olmaktadır. Böyle bir birey çok çalışmadan dolayı, çalıştığı yer dışında başka bir yerde çalışmayı düşünmemekte ve çalışma dışında da bir şey göremez haldedir. İşkoliklik işe bağımlılık, işe yönelik güdülenme ve işten zevk alma şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşe yönelik bağlılık ve işe yönelik güdülenmede tükenmişlik durumu belirgin bir durum olmaktadır. İşten zevk alma ise sadece işkoliklik çerçevesinde değerlendirilebilir⁷⁹.

Tükenmişlik ve işkoliklik arasındaki ilişkiye etki eden önemli bir göstergede teknoloji ve rekabet koşullarının artmasıdır. Teknolojik gelişmeler ve artan rekabet koşulları bireyleri yeni durumlara karşı zorlayıcı bir neden şeklinde ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde iş hayatındaki yenilikler kişileri zorlayıcı unsurlar olmaktadır. Tükenmişlik, birey ve bireyin işi arasındaki ilişkilerden kaynaklı olarak ortaya

⁷⁹ Akın ve Oğuz,a.g.e, s. 317.

çıkılmaktadır. Bireyin alışkın olduğu düzen birdenbire bir değişikliğe maruz kalıyorsa kişi için yeni iş yükünün ortaya çıkması demek olmaktadır. Çünkü birey değişen iş koşullarında başarısız olma durumunu yaşayabilmektedir. Tükenmişlikte belirgin göstergelerden birisi de kişinin işinde başarısız olması durumudur. Örneğin; eski yöntemlerle belli bir işi yapan birey uzun yıllar çalışmış ve emekliliğine çok az bir süre kalırken, işyerinde daha modern yöntemlerin kullanılması kararı alınmıştır. Yeni gelen makineler son teknoloji ile donatılmış ve bireyin bu makineleri öğrenmesi zaman almaktadır. Zaten makineleri tam olarak öğrenmeye başladığı anda emekli olması ise dezavantaj olacaktır. Çünkü geçen süre diliminde yaşadığı durum sıkıntılar ona bir yorgunluk hissi vermiş ve az da olsa bir tükenmişlik durumunu ortaya çıkarmıştır. Böyle bir durumda kişi eskiden işine bağlı olsa da tükenmişlik durumu onu kendi işine yönelik olarak olumsuz bir yöne evirmiştir. İşkoliklik ilk başlarda kişiyi arzu edilebilir seviyelere ulaştırmaktadır. Öte yandan da işkoliklik belirtilerinin dikkate alınmaması durumunda ise işkolikliğin daha fazla artması sağlanmakta ve müdahale edilemez bir durumu gelmektedir. Sebep-sonuç ilişkisi bakımından ise değerlendirildiğinde tükenmişlik işkolikliğin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşkoliklik bir sebep olduğu ve bunun sonucunda kişinin tükenmişlik durumu ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan da işkolikliği ortaya çıkaran sebepler tespit edildiğinde tükenmişlik sorununun da çözümü kolay olabilmektedir. Aksi takdirde tekrarlayan belirtilerin nereye varacağı da kestirilemeyecek düzeyde olmaktadır⁸⁰.

İster işkoliklik olsun isterse de tükenmişlik durumu olsun ikisi arasındaki bağlantı birey ve örgütler için önemli bir konudur. Daha önce de belirtildiği üzere tükenmişlik kişiden kişiye değişen bir durum olmaktadır. Bu bakımdan tükenmişlik ile ilgili bir yargıya varmakta zor olmaktadır. Böyle olunca da işkoliklik ile tükenmişlik arasında bir ilişkinin ortaya konulması da zor olmaktadır. Bireylerin ilk başlarda içsel olarak yaşadıkları durum, belli bir süreden sonra iş hayatı ve aile hayatına da yansımaktadır. Tükenmenin olmaması ve onunla mücadele edilmesi önemli bir kriterdir.

⁸⁰ Kadir Ardic, Sema Polatçı, Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 32, 2009, s. 32.

Yapılan birçok araştırmada işkoliklik ve tükenmişliğin çalışanların aile yaşantısına ciddi tesirlerinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca yaşanan durum stres ve diğer birçok hastalığı ortaya çıkarmaktadır. Öte yandan da başarı beklentisi yüksek kişiler ne kadar işkolik olurlarsa olsunlar bireysel manada da tükenmişliğe karşı güçlü karakterli olmaktadır. Sadece böyle bireylerin yaptıkları bir girişim örgüt baskısı ile karşı karşıya kaldığı zaman tükenmişlik durumu ortaya çıkmaktadır. Birey hem kendi başarısı için hem de örgüt çıkarlarına yönelik olarak işkolik olduğu zaman bir pres ile karşı karşıya kaldığında engellenmişlik, yorgunluk ve çaresizlik durumunu yaşayacaktır. Sonuç olarak fiziki ve zihinsel yorgunluk baş göstermiş olacaktır. Dolayısıyla iş hayatında sürekli bir şekilde başarıyı arzu eden işkolikler, örgüt içerisinde tükenmeye daha da eğilimli olmaktadır. Çünkü birey hem kendisini sürekli olarak çalışmak zorunda hissetmekte hem de girişimlerine engel konulduğunda geri çekilme yaşamakta, bu da psikolojisine etki etmektedir⁸¹.

İşkoliklik ile tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda iki kavramın arasındaki ilişki sıkı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Özellikle avukatlık mesleğinde çok çalışan işkoliklerin tükenmişliğe daha eğilimli oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca böyle bireylerde tükenmişliğe bağlı olarak yapılan araştırmalarda duygusal bıkkınlığın işlerinde belirgin olduğu görülmüştür. Bunun yanında herhangi bir başarıları olduğu durumda da bir memnuniyetsizlik hali görülmektedir. Bu bakımdan da işkoliklik ve tükenmişlik arasında farklı bir ilişki söz konusu olmaktadır. Aynı şekilde serbest çalışan avukatlar daha başarılı olmaktadır. İşkoliklik ise belirgin olmaktadır. Bireysel olarak başarılı insanlar tükenmişliğin üstesinden gelinebildiği belirtilse de avukatlık mesleğinde bu durumun kısmi olarak tersi yönde geliştiği görülmektedir⁸². Aynı şekilde yapılan çalışmalarda işkolikliğin tükenmişliğe iyi geleceği beklentisi ortaya çıkarılmaya çalışılmış ancak yapılan çalışmalar işkolikliğin rol çatışmasına ve rol çatışmasının da tükenmişliğe neden olduğu saptanmıştır. Yine banka çalışanları üzerine yapılan bir

⁸¹Arsantaş ve diğ., a.g.e, s. 14-15.

⁸²Arsantaş ve diğ., a.g.e, s. 14-15.

çalışmada işkolikliğin sağlık üzerine etkisi araştırılmış, ortaya çıkan sonuca göre işkolikliğin tükenmişliğe bağlı olarak birçok boyutunun olduğu tespit edilmiştir⁸³.

Netice itibariyle, iş gereklerindeki artışlar ve iş kaynaklarındaki azalışlar işkoliklik ile birlikte tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır. İşkolikliği ortaya çıkaran sebepler tam analiz edildiğinde, tükenmişlik durumuna yönelik olarak da belli bir ivme kazanılmış olacaktır.

2. İŞVE YAŞAM KALİTESİ OLARAK İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLİŞKİSİ

İşkoliklik ve tükenmişlik durumu dünyanın birçok yerinde yaygın olarak ortaya çıkmaktadır. Geri kalmış ülkeler haricinde gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede bu durum belirgin olarak kendisini araştırmaların konusu yapmaktadır. Özellikle dünyanın refah düzeyi yüksek olan ülkelerinde işkoliklik oranları yüksek olmaktadır. Yapılan çalışmalarda Norveç'te işgücündeki işkoliklik oranı %8,3, Kanada'da ise bu oran %27 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında İspanya'da işkoliklik oranı ise %11,5 olarak ölçülmüştür⁸⁴. Batı toplumlarının genelinde ise bu oran %10 olarak ölçülmüştür. İşkoliklerin en belirgin özelliği ve hayattaki tek motive edici yönleri işlerine olan bağlılıkları ve başarıyı da buna bağlamalarıdır. Bunun içinde hayattaki hayat kalitesi de buna bağlı olarak bir yön bulmaktadır. Öte yandan işkolikler için zorunlu çalışma koşulları, onlara zaman ve çaba gibi bazı kaynakları yaratmalarına yöneltmektedir. Çünkü işkoliklere göre daha çok çalışmak için zaman ve çaba gerekmektedir. Bunun içinde sürekli olarak bir arayış içerisinde olmak gerekmektedir. Böyle bir durum ise çoğu zaman iş dışındaki yaşamlarına ters yönde etki etmektedir. İşkolikler ailesine daha az zaman ayırmakta ve belli bir süreden sonra yalnız kalabilmektedirler. Neticede de

⁸³ Arslantaş ve diğ., a.g.e, s. 14.

⁸⁴ Mehmet İnce, Hasan Gül, Ercan Oktay-H. Candan, "İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 13, 2015, s. 42.

daha iyi bir yaşam ve hayat kalitesi amacı taşımak işkolikleri tükenmişliğe götürmektedir⁸⁵.

2.1. İş-Yaşam Kalitesi

İşkolikler çoğu kez ailelerin ihmal etmektedirler. Özellikle çok çalışmak için zamana ihtiyaç duyduklarında ailelerine karşı pek cömert olmamaktadırlar. Hâlbuki bireyler genel itibariyle daha iyi bir yaşamı ve kaliteli hayatı kendi sevdikleri için istemektedirler. Ancak aileden kısıtlanan zaman davranışlarına ters yönde gelişmektedir. İnsanın kendi yaşamını sadece işten ibaret görmesi ve işin hayatın diğer rollerine göre daha baskın olması insan yaşam dengesine ciddi manada etki etmektedir. Bu bağlamda da zihinsel ve fiziksel sağlığın kaçınılmaz olarak olumsuz etkilenmesi de bir gerçektir. Öyle olunca da tükenmişlik durumu da belirti olarak karşımıza çıkmaktadır. İşkolik ve tükenmişlik sosyal ilişkileri zayıflatmaktadır. Buna bağlı olarak işkolikler bilinçli ya da bilinçsiz hem kendilerine zarar vermektedirler hem de yakın çevresinde yer alan aile ve yakın dostlarına zarar vermektedirler. Özellikle iş ve yaşam kalitesinin düşmesine engel olan en büyük nedenler arasında işkoliklik ve tükenmişlik vardır⁸⁶.

İşkoliklik ve tükenmişlik kişinin gerçek hayattaki rolünü çalmaktadır. Yapılan araştırmalar bu rolün nasıl çalındığını göstermektedir. Bunun yanında yapılan çalışmalar bireylerin iş yaşamında ve sosyal hayatında ne gibi sorunları yaşadıklarını da göstermektedir. Bireylerin hayatını etkileyen koşullar ise iş, ücretler, kazançlar, çalışma ortamı, işlerin yönetimi ve organizasyonu, kullanılan teknoloji, çalışanın tatmini, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi konulardır. Bu sayılan faktörler bireyin iş ve yaşam kalitesine ciddi etkilemekle beraber, işkoliklik belirtilerini doğurabilmektedirler. Örneğin ücretler ve

⁸⁵ İnce ve diğ., a.g.e, s. 43.

⁸⁶Abdullah Can, “Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi, I. Verimlilik Kongresi”, Ankara: MPM Yayınları, (27- 29 Kasım), 1991,s. 92.

kazançlar konusu kişinin motivasyonu açısından önemli bir konudur. Kişinin ücret tatmini sağlayamaması durumunda daha çok çalışma gereği duyacaktır⁸⁷.

Bireyler günlük hayatlarında birçok faktöre bağlı olarak yaşamlarını devam ettirmektedirler. Günlük hayattaki herhangi bir durum bir diğer durumu ortadan kaldırmamaktadır. Hayat kalitesinin belli bir seviyeye taşınması ise bir ihtiyaç olarak önemli olmaktadır. İnsanların kendilerini aralıksız olarak çalışmak zorunda hissetmeleri ihtiyaçların çokluğuna da bağlıdır. Çoklu ihtiyaçlar bireyleri eldeki kazanımlarının da ötesinde yeni uğraşlar edinmesine neden olmaktadır. Bu bakımdan da kişinin çalışma eğilimlerinde durma diye bir şey söz konusu olamıyor. Diğer bir ifade ile yukarıda farklı açıklamalar ile işkoliklik ve tükenmişlik üzerine açıklayıcı görüşler belirtildi. Söz konusu açıklamalarda öne çıkan en önemli unsur bireyin beklentilerinin ne şekilde bir karşılık bulduğudur. Birey çoğu kez alışkanlıkları çerçevesinde iş ve yaşam kalitesinden ödün vermek istememektedir. Örneğin bireyin iyi bir evde oturması ve güzel bir arabasının olması, onu bunlardan vazgeçirecek çok zaruri bir durum ortaya çıkmadığı sürece onun bunlardan vazgeçmesi söz konusu değildir. Buna bağlı olarak iş hayatında yaşadığı sorunlar ya da gelirindeki bir azalma biraz önce ifade edilen duruma bir tehdit şeklinde ortaya çıkacaksa, alternatif çözümler bularak buna yönelik adım atacaktır. Zira özel yaşantısında vazgeçmek gibi bir durumu göze almak istememektedir. İşte burada ortaya çıkan olgu işkoliklik ve tükenmişlik ile bağlatılabilir. Birey daha önce normal şartlarda sürdürdüğü yaşamında hayatını belli bir programa göre yapmıştır. Bu programın aksamaması için denge arayışına girmektedir. Bunu yaparken de çok çalışmak zorunda kalabilmektedir. Böyle olunca da işkoliklik durumu ortaya çıkabilecektir. Diğer taraftan beklentilerin karşılanamaması durumunda da bireyin tükenmesi baş gösterecektir. Bu anlamda da bireyin daha önce yapamadığı yüksek düzeyde işe bağımlılık olayı da kendini gösterebilmektedir. Bazı araştırmacılar 50 veya 60 saat gibi normalin üstünde çalışmayı işkoliklik olarak değerlendirmeyi gerçekçi bulmamaktadırlar. Bu araştırmacıların iddiasına göre, örgütlerdeki çalışma alışkanlıklarının var olması veya bazı görevlerin sona ermesinin gerekliliği çok

⁸⁷ Can, a.g.e, s. 92.

çalışmayı gerektirebilmektedir. Böyle olunca da normal şartların üzerinde bir çalışma söz konusu olabilmektedir. Netice itibariyle de normal çalışmanın dışında, iş düşünmeyen bir bireyin iş başında iken çok çalışması ve işin bitmesi içinde azami çaba göstermesi işkoliklik olarak değerlendirilmemektedir. Burada söz konusu olan durum iş başında iken işin üzerine yoğunlaşmaktadır. İş haricinden ise normal hayatın devamına yönelik girişimlerin aksamamasıdır. İşkolik bireylerin tipik özelliklerinden birisi iş dışındaki hayatlarında da iş eksenli düşünmeleridir. Aileleri ile yaptıkları bir sosyal aktiviteyi bile bazı durumlarda yarım bırakabilmektedirler. Bu durum yaşam kalitesinde de bazı sınırlamaları getirmektedir. Aynı şekilde yüksek düzeyde işe bağımlı olma, yüksek düzeyde iş odaklı olma çok çalışmak ile ilişkili olmamaktadır. Günümüz teknolojik imkânları sayesinde çok kısa sürelerde birçok sorun çözülebilmekte ve aynı şekilde iş yapılabilir. Bu durumda da özel hayat için daha çok vakit kalabilmektedir. Bu noktada da işe yönelik bir eğilim taşıma kişinin kendi özel hayatından kendi isteği ile vazgeçmesi anlamına gelir⁸⁸.

Öte yandan da iş-yaşam kalitesine etki eden bir unsur olarak çalışmaya yönelim veya çalışma zorunluluğu hissi kişi üzerinde en büyük psikolojik etkiyi yapmaktadır. Kişi çalışmadığı zamanlarda bile suçluluk psikoloji ile boğuşmak zorunda kalmaktadır. Bu durum kişinin içsel hayatında bir baskı oluşturmaktadır. Böyle bir durumda normal hayatında bir şeylerin eksik olduğu düşüncesi ortaya çıkmaktadır. Netice de beklenen bir durum olarak özel hayatından zevk almama durumu ve bunun iş hayatında etkisinin belirgin olması durumudur. İşkoliklik, iş-yaşam kalitesinde kişinin tutum ve davranışlarını göstermektedir. Yapılan çalışmalarda sürekli olarak işkolikliğin olumsuz yönleri ön plana çıkmaktadır. Sonrasında ise yapılan araştırmalarda işkolikliğin iyi yönleri de ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Ancak işkolikliğin anlam bakımından doğurduğu olumsuz imaj ağırlıklı bir görüş olarak durmaktadır. İşkolikler aile hayatlarında çatışma hali yaşayan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. İşkolik bireylerin çoğu karamsar, takıntılı, performansın azalması ve iş arkadaşlarının işlerini zorlaştıran kişiler olduğu iddia edilmektedir. Bunun yanında iş hayatının dışında

⁸⁸ İnce ve diğ., a.g.e, s. 42.

olumsuz yöndeki davranışları yakın çevrelerinde bulunan insanlara da tesir etmektedir. Örneğin, sürekli çalışmak zorunda kalan bir babanın içerisinde bulunduğu ruh hali ailesine yansımaktadır. Böyle bir durumda işkolikler, düşük aile tatminine, diğer aile bireyleriyle olan ilişkilerinde düşük kaliteye ve yüksek iş-aile çatışmasına sahip kişiler olarak gösterilebilmesi mümkün olmaktadır⁸⁹. Ayrıca işkoliklik, psikolojik stres ve fiziksel şikâyetler ile pozitif yönde ilişkili iken yaşam tatmini ve iş performansı ile negatif ilişkilidir. Öte yandan da işkoliklik ile bozuk sağlık durumu arasında ortak bir ilişki ve yaşam tatmini ile de azalan bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bu bakımdan da işkoliklik, iş görenlerin refah düzeylerini negatif yöne doğru yöneltmektedir. Buna bağlı olarak işkoliklik, ruhsal sağlığın bozulması, mükemmeliyetçilik ve iş arkadaşlarının itimsizliği gibi olumsuz bilişsel sonuçlar üreten bir durum olarak da karşımıza çıkmaktadır. İşkoliklik durumunun fazla olduğu bireylerde uyku problemleri, yorgunluk, halsizlik gibi sorunlar günlük hayata da olumsuz etki etmektedir. Bu bağlamda da işkolikliğin kişinin yaşam kalitesinde tükenmişlik ile aynı yönlü bir ilişkisinin olduğu araştırmacıların hemfikir oldukları bir konudur⁹⁰.

İş-yaşam kalitesinde yaş, cinsiyet, medeni durum gibi kişisel ve demografik faktörlerin işkoliklik üzerindeki etkisi incelenen konular olmaktadır. Yaşam kalitesinde cinsiyet ve işkoliklik arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma sonuçları da farklı sonuçlar göstermektedir. Araştırmalar cinsiyet ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi anlamlı bir yöne çekmemektedirler. İşkoliklik durumu erkeklerde daha baskın olarak görülmektedir. Erkeğin kendisini sürekli olarak çalışmak zorunda hissetmesi, onu güçsüz yapmaktadır. Aynı şekilde evli ve erkek ile bekâr bir erkeğin işkoliklik durumları arasında da ciddi farklılıklar tespit edilmektedir. Evli erkekler ailelerine karşı sorumlu olduklarından dolayı daha fazla çalışmakta ve daha çok para kazanmak gerektiğini düşünmektedirler. Buna bağlı olarak bekâr erkeklerle göre kendi yaşam kalitelerinin daha fazla ödün vermektedirler. Bekâr erkeklerde ise işkoliklik durumu duruma bağlı olarak

⁸⁹Mustafa Zincirkıran, “İşkoliklik ile İş-Aile Çatışmasının Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, 2013, s. 46.

⁹⁰ Akın ve Oğuz, a.g.e,s. 315.

değişmektedir. Bireysel yaşam ya da hayattan az beklentinin olması işe yönelik olarak ciddi bir çalışma istediği doğmamaktadır. Bekâr bireyler daha çok günlük ihtiyaçlarının karşılanmasını önemsemekte, hayat kalitelerinin düşmesine izin vermemektedirler. Bunun yanında işkolik erkeklerin eşlerine yönelik yapılan bir araştırmada işkolikliğin bireylerin aile hayatına negatif yönde etki ettiği ileri sürülmektedir. Çünkü işkolik erkeklerin eşleri ilgisiz olduklarını, ihmal edildiklerini, yalnız bırakıldıklarını ve eşleri tarafından yönlendirildikleri yani manipüle edildikleri duygusu taşıdıklarını ifade etmişlerdir. Bu eşler, evlilik konusunda bütün yükü taşıdıklarını iddia etmekte ve bu durumunda onlarda usanç doğurduğunu söylemektedirler. Doğal olarak da bu durum eşleri birbirinden uzaklaştıran bir durum olmuştur. Diğer yandan eşleri işkolik olan kadınlar eşleri uğruna kendi kariyerlerinden vazgeçtiklerini söylemektedirler. Kendi işinde çalışan bireylerde ise işkoliklik durumu daha yüksek seviyelerde olmaktadır. Aynı şekilde kişinin iş gören olarak yüksek bir pozisyonda çalışması ile kendi işinde çalışması arasında benzerlik vardır. Her iki durumda da bireyin ailesine ayırdığı vakit sınırlıdır. Buna bağlı olarak çok para kazanma hırsı bireyde işkolik eğilimi artırıcı bir etken olmaktadır. Bunun yanında işkolik bireylerin eşleri dışında yetişkin çocuklarında kaygılı, stresli ve kontrol odağı yüksek bireyler oldukları görülmektedir. Bu bakımdan da işkoliklik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran araştırmalarda işkolik bireylerin yüksek düzeyde çalışma eğilimleri yaşam kalitesinde aşağı yönlü bir eğilimi doğurduğudur⁹¹.

Günümüzde iş hayatı modern toplumların vazgeçilmez ve en temel faaliyetlerinden birisi olmaktadır. Bireyler için çalışmak kadar çalışmamakta stresli bir durumdur. Bireylerin iş hayatlarında yaşadıkları deneyimler, aynı şekilde iş dışı alanlarda da kendisini göstermektedir. Bireyin işteki tatmin durumu, yakın çevresine pozitif anlamda sonuçları vermektedir. Çalışma ile çalışan ortamı arasındaki ilişkinin sağlıklı olması önemli ve dikkate değer bir unsurdur. Bu bakımdan da kişinin iş hayatındaki en olumlu ya da olumsuz durum kişinin iş yaşam kalitesine etki edecektir.

⁹¹ Işıl Pekdemir, Merve Koçoğlu, “İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1, 2014, s. 314.

Daha önce iş hayatına atılmamış bir bireyin, iş hayatına atıldıktan sonraki sürede yaşadığı tecrübeler ve deneyimler onun yeni hayatında bir kaliteyi göstermektedir. İş hayatındaki başarı yaşam kalitesinde de bir karşılık bulacaktır. Bu bakımdan da işkoliklik durumunun azaltılması ve bireyin hak ettiğini elde etmesi önemlidir. Bireyin ödül, iş güvenliği ve gelişme fırsatlarının sağlanması ile teşvik edildiği ve desteklendiği işyeri ortamı ve uygun çalışma koşulları bireyim yaşam kalitesinde belirgin öğelerdir. Bu öğelerin işveren tarafından devamlı olarak sağlanması neticesinde de kişiye olumlu yönde psikolojik destek olarak yansımaktadır. İş hayatındaki koşulların daha da iyileştirilmesi adına 1960'lı yıllarda İsveç hükümetinin çabaları önemsenmektedir. İsveç hükümetinin iş hayatının iyileştirilmesi adına yaptığı bu girişim, kısa sürede Batı Avrupa'da yaygınlık kazanmıştır. Bunun yanında "iş yaşam kalitesi" teriminin kullanılması ise 1972 yılında New York'ta yapılan bir konferansta konu edilmiştir. "İşin Demokratikleştirilmesi" adlı bu konferansta iki durum göze çarpmaktadır. İlk olarak, Batı Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan "*endüstriyel demokrasi*" adlı politik bir harekettir⁹². İkincisi ise, Amerika'da "*işyerinin insancillaştırılması*" üzerine birçok sosyal bilimler kuramının ortaya çıkışıyla oluşan bir harekettir⁹³. Buna bağlı olarak iş yaşam kalitesinin bir tanım etrafında ortaya çıkması sağlanmıştır. Böylelikle, iş yaşam kalitesi, bireyin kendi çalıştığı yerdeki rolünü anlamlandırması ve bu rolün diğer kişileri de etkilemesidir. Kişilerin işe, iş arkadaşlarına ve çalıştığı örgüte karşı olumlu hislerin olması bir kalitenin göstergesi olmuştur. Aynı şekilde bireylerin işlere aktif katılımının bir sonucu olarak kaynak, aktivite ve çıktılar yoluyla çeşitli ihtiyaçların karşılanması noktasında iş gören doyumu sağlanmaktadır. Bunun yanında genel anlamdaki *iş yaşam kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen, iş (yapısı, organizasyonu), ücretler, kazançlar, çalışma ortamı ve şartları, işlerin yönetim ve organizasyonu, işte kullanılan teknoloji, çalışan tatmini ve motivasyonu, endüstriyel ilişkiler, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi faktörleri bütünleştiren bir kavramdır*⁹⁴. Bunun yanında iş yaşam kalitesi ile ilgili olarak

⁹² İnce ve diğ., a.g.e, s. 46.

⁹³ İlknur Aydın, Yusuf Çelik, Özgür Uğurluoğlu, Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği, Toplum ve Sosyal Hizmet, 2011, s. 83.

⁹⁴ Can, a.g.e, s. 92.

iki yaklaşım var olmaktadır. Bu yaklaşımlar ihtiyaçların giderilmesi ve yayılma teorisidir⁹⁵. İş yaşam kalitesinde ihtiyaçların giderilmesi yaklaşımında bireylerin ihtiyaçlarını çalıştıkları yer üzerinden karşıladıkları görülmektedir. Bunun etik olması durumu ise tartışmalıdır. Çünkü bir birey kendi kişisel harcamaları için işyerinin imkânlarından faydalanması pek kabul görülen bir durum değildir. Zaten hali hazırda birey yaptığı iş kadar ücret almaktadır. Diğer yandan yayılma yaklaşımında iş tatmininin diğer yaşam alanları olan aile, boş zaman, sosyal, sağlık ve finansal konulardaki tatmini de sağlayacağı anlamı taşımaktadır. Yayılma teorisinde yatay ve dikey yayılma şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Yatay yönlü yayılma, iş tatmininin aile yaşam tatminini etkileyebilmesi durumudur. Dikey yönlü yayılma ise, genel yaşam tatmininin hiyerarşik olarak daha alt boyutlardaki aile, boş zaman, sağlık, finansal ve diğer alanlardaki memnuniyet düzeyini kapsadığını ve etkilediğini ileri sürmektedir. Buna bağlı olarak iş yaşam kalitesi sadece iş tatminini etkilememekte, aynı şekilde sağlık, aile yaşamı, iş dışındaki boş zamanlar, kültürel ve sosyal yaşam, ekonomik durum, eğitim, arkadaşlık ilişkileri, komşuluk ilişkileri, maneviyat gibi hayatın diğer konularını da etkileyebilme kapasitesine sahip olmaktadır. Zira iş yaşam kalitesinin yayılma etkisi gösterebilmesi vesilesi ile bir yaşam boyutundaki tatminin sağlanması diğer yaşam boyutunun tatminine etki edebilmektedir.⁹⁶ İş yaşam kalitesi, işin demokratikleştirilmesi, endüstriyel demokrasi, işin insancıllaştırılması, işyeri demokrasisi ve katılımcı iş gibi konularla alakalı olmaktadır. Örgüte yönelik bağlılık, örgüt güveni, işte kalma arzusu gibi durumlarda aynı şekilde iş yaşam kalitesinin yan unsurları olmaktadır. Bunun yanında bireyin iş yükünün azlığı iş yaşam kalitesinin düşüklüğü anlamına gelmektedir. Ayrıca uzun çalışma gerektiren işlerde çalışan bireylerin daha düşük iş yaşam kalitesine sahip oldukları ve bu tarz bireylerin hayattan beklentileri de daha kısıtlıdır. Bu bakımdan da işkoliklik durumu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki incelendiğinde bireyin işten aldığı tatminde önemli olmaktadır. Eğer birey yaptığı işten zevk alıyor ya da buna yönelik olarak bir mutluluk hissediyorsa o zaman işkoliklik durumu geri planda kalabilmektedir. Bunun yanında birey çok çalışmasına rağmen iş dışındaki vakitleri

⁹⁵ İnce ve diğ., a.g.e, s. 46.

⁹⁶ Aydın ve diğ., a.g.e, s. 83.

normal diğerk hayatı için harcıyorsa da bu durumda işkoliklik durumundan bahsetmek gerçekçi olmamaktadır. Bu bakımdan da iş yaşam kalitesinin amaçları ortaya çıkmaktadır. İş yaşam kalitesinin amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz⁹⁷;

- *İnsanın sosyal ihtiyaçları ile işi arasında denge kurulması,*
- *Çalışma yaşamında yönetime katılması, fikirlerine ve önerilerine değerk verilmesi, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvencesi, motivasyonlarını arttırıcı ödüllerin olması, iş kazalarını en aza indiren çalışma ortamının oluşturulması,*
- *Bireysel yeteneklerden maksimum düzeyde faydalanmak için işlerin örgütsel süreçlerin ve yönetsel işlemlerin planlanması,*
- *Çalışanların, ücretlerinin iyileştirilmesi, verimliliklerinin artırılması ve işten kaçmalarının azaltılması.*

Bununla birlikte bireyler için iş yaşam kalitesi yaşamsal bir durumdur. Aynı şekilde örgüt için bu durum çoğuk kez yaşamsal olmamaktadır. Ancak iş görenin iş yaşam kalitesinde yakaladığı başarı örgüt için azami derecede önemlidir. Bireyin işkolik olması ve iş tatmininin eksik olması kısa ve uzun vadede işletme karlılığına etki edecektir. Zira bireyin işten zevk almaması ve bu yönde bir davranış ortaya koyması örgütün lehine olan bir durum olmaktadır.

2.2. İş-Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi, genel itibariyle çatışma kavramına yönelik olmaktadır. Türk Dil Kurumu çatışma kelimesini “*aynı anda ortaya çıkan ve birbirine karşıt veya eşit seviyelerde çekiciliği olan dilek ve arzuların birey üzerinde yarattığı ruhsal durum*” olarak ifade etmektedir. Bu bakımdan da bir dengenin olabilmesi karşılıklı olarak bazı şeylerin birbirini oranlaması lazımdır. Bu durum karşılıklı güçlerin birbirini dengelemesi şeklinde olabildiği gibi farklı şekillerde de olabilmektedir. Bu yönde de İş yaşam

⁹⁷ Aydın ve diğ., a.g.e, s. 83.

dengesinin içerisinde rollerin karşılıklı olarak birbirini dengelemesi söz konusudur. Böyle olunca da iş yaşam dengesi ve çatışma kavramı arasında rol çatışması ön plana çıkmaktadır. Rol çatışması ise çalışanın birbirinin zıttı olan istek ve arzularının karşılaşması neticesinde kendisini göstermektedir. Rol çatışması, *kişinin yaşamı boyunca üstlenmiş olduğu roller bulunmaktadır. Bu rollerden iki veya daha fazla unsurun aynı anda ortaya çıkması ve bu durumda kişinin rollerinden birini yerine getirememesi durumudur yani çeşitli sebeplerle rollerinden birisini ihmal etmektedir*⁹⁸.

İş yaşam dengesi, bireylerin işleri ile insan olmasından kaynaklı sosyal hayatının etkin bir şekilde kullanımıdır. Aynı şekilde iş yaşam dengesi, kişilerin işleri ile aile, seyahat, hobi, sanat gibi sosyal yaşam içindeki faaliyetler arasında kurduğu dengeyi bağımsız bir şekilde sağlayabilmesidir⁹⁹. Diğer ifade ile iş yaşam dengesi, kişilerin iş hayatları ile normal sosyal hayatlarını bağımsızca ve kimseye bağlı kalmadan kontrol edebilmeleridir. Aynı zamanda da iş yaşam kalitesi, objektif ve subjektif şeklinde iki değişik anlamı da içermektedir. İş ve sosyal hayattaki memnuniyet durumu subjektif iş yaşamı dengesini ortaya çıkarırken, sağlık, kariyer ve özel hayattaki başarı durumu da objektif iş yaşam dengesi şeklinde açıklanmaktadır¹⁰⁰. İş yaşam dengesi, iş-yaşam ve yaşam-iş şeklinde iki yönlü olmaktadır. İş yaşam dengesi, bireylerin iş ve norma yaşamları arasında tatmininin bir sonucu olmaktadır. Normal yaşam ile kastedilen, aile ve arkadaş çevresi ile ilişkilerin gelişimine yönelik faaliyetlerdir. Birey yakın çevresi ile geliştirdiği ilişkiler sayesinde hayatının bir anlamı olduğunun farkına varmaktadır. İş ve yaşam arasında bir dengenin olması eşitliği ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir deyişle, iki farklı anlamı olan kavramın eşitlenmesi durumudur. İş yaşam dengesinin özüne bakıldığında iş hayatındaki başarının sosyal hayata karşılık bulması şeklinde ortaya çıkan durumdur. Çünkü iş hayatında bir başarı söz konusu olduğu zaman sosyal hayatta da bir mutluluk ve refah ortaya çıkacaktır. Aksi takdirde iş hayatında olumsuz bir durum

⁹⁸ İlker Hüseyin Çarıkçı, Özlem Çetinkaya Bozkurt, İş ve Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2009, s. 155.

⁹⁹ Pekdemir ve Koçoğlu, a.g.e, s. 314.

¹⁰⁰ Burcu Şefika Doğrul, Seda Tekeli, İş ve Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, s.12.

sosyal hayatta da negatif sonuçları doğurmaktadır. Öte yandan da sosyal hayattaki başarısızlıklarda iş hayatına etki etmektedir. Yukarda da ifade edildiği üzere, iş yaşam dengesinde iki yönlü bir ilişkinin söz konusu olması burada geçerli olmaktadır. Buna bağlı olarak iş yaşam dengesinin devamlı olabilmesi için iş ve sosyal yaşam arasında pozitif bir paralellik durumunun olması gerekmektedir. Bunun yanında iş hayatı ve sosyal yaşamın beklentileri birbirinden farklıdır. Bu farklılıklar çoğu kez bireylere iş ve yaşam arasında dengeyi kurmakta zorlanmalarına neden olmaktadır. Bu bakımdan da bireyin iş hayatını ve sosyal hayatını birbirine uyum sağlamaları noktasında güçlendirici nedenleri bulmalıdır. İş yaşam dengesinin kurulması demek, bireylerin işlerinden zevk aldıkları ve başarılı olduklarını göstermektedir. Ayrıca özel ve sosyal yaşamlarında da daha mutlu bireyler olmalarına olanak sağlamaktadır¹⁰¹.

Bireyler çoğu durumda uzun süreler çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Bu durum ister istemez iş yaşam dengesine olumsuz yönde etki eden bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum bir sorun olarak bireyin sosyal hayatına da etkimektedir. Bireyin iş yaşam dengesinde yaşadığı ana sorun ise kişilerin işlerine yönelik bağlılıkları sosyal hayatlarında iyi vakit geçirme isteklerini engellemesidir. Böylelikle iş yaşam dengesinde bir bozukluk meydana gelmektedir. Bu bozukluk, iş ve aile arasında taleplerin karşılanmamasından dolayı çatışma ortamını doğurmaktadır. Bireyler hem iş hayatlarında hem de aile hayatlarında tatmin olmak istemektedirler. Özellikle de iş hayatında kendilerine zaman ayırmayı daha da önemsemektedirler. Aile hayatında ise bazı durumlarda zamanın kullanımına önem verilmemektedir. Ancak bu durum sağlıklı sonuçları doğurmamaktadır. Asıl olan iş yaşamındaki gösterilen olumlu davranışların aile hayatında gösterilmesidir. Örneğin, iş yerinde nezaketli ve güler yüzlü davranmak nasıl bir erdem ise aile bireylerine karşı da aynı şekilde davranmak bir erdem olmaktadır. Bu dengenin kurulması bireyin iş yaşam dengesine ne derece de önem verdiğini göstermektedir. Bu bakımdan da iş yaşam dengesinin kurulabilmesinin ön şartı olarak bireylerin gerek iş gerekse normal hayatlarında aynı oranda vakit ayırmaları

¹⁰¹ Pekdemir ve Koçoğlu, a.g.e, s. 315.

gerektiğini bilmeleridir¹⁰². Doğaldır ki, iş yaşam dengesinde en önemli öge olarak zaman ve zamanı iyi değerlendirmedir. İhtiyaç duyulan zamanın yerli yerinde kullanılması ve buna yönelik olarak bir çabanın ortaya konulması da bir bakıma iş yaşam dengesinin kurulması niyetini ortaya koymaktadır. Bu bakımdan da bireyin hayatının işine engel olmaması, işinin de hayatına engel olmaması ve bireyin bu dengeyi ortaya koyabilmesi önemli bir meseledir. Bundan dolayı da iş yaşam dengesi günümüzde önemli bir konu başlığıdır. Bu anlamda da iş yaşam dengesine etki eden önemli bir unsur olan işkoliklik de iş yaşam dengesinin bir parçası olmaktadır. Bireyin işten ayrılmak istemesi, örgüt performansı, iş hayatı kalitesi, iş tatmini, örgüte yönelik bağlılığı gibi durumlarda iş yaşam dengesine etki eden diğer konulardır¹⁰³.

İş yaşam denge kişiden kişiye göre değiştiği gibi kuşaklar arasında da farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Her kuşağın iş hayatına bakışı ve iş-yaşam arasındaki dengeyi kurabilmesi farklı olmaktadır. Buna bağlı olarak da her kuşağın temel ve ayırt edici özellikleri var olmaktadır. Bireyin çalışma değerleri ve çalışma ahlakı iş yaşam dengesinin kurulmasına etki etmektedir. Bu durumda kuşaklar arası işe yönelik tutumlara bağlı olmaktadır. Bireylerin çalışma değerlerini ve çalışma ahlakını ortaya çıkaran birkaç önemli değer vardır. Bunlar¹⁰⁴;

- Rasyonel ve akılcı olmak,
- Bireycilik,
- Çok çalışmak ve tasarruftur.
- Kişinin akıl ve mantık çerçevesinde işlerini halletmesidir.

Birey mümkün mertebe her işini kendi gayreti ve çabasıyla ile halletmelidir. İş saatleri içerisinde sadece işi ile ilgili görüşmeler yapmak, vaktin boş konuşma ile harcanmaması iş ahlakının da bir gereğidir. Bu bakımdan da bireylerin kimi zaman iş

¹⁰²Fusun Akdağ, Müberra Yüksel. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2010, s. 49.

¹⁰³ Pekdemir ve Koçoğlu, a.g.e, s. 315.

¹⁰⁴ Musa Gelici, Protestan İş Ahlakı ile Ahilik İş Ahlakının Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s. 26.

yaşam dengesinden esnek olmaları durumu da ortaya çıkmaktadır. Esas itibariyle, kişinin iş ahlakına ve iş değerlerine olan saygısı onun esnek bir yapıda olduğunu da göstermektedir. Bu bakımdan da iş yaşam dengesinde esneklik önemli olmaktadır. Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, ekonomideki konjonktürel değişimler, iç ve dış piyasalardaki rekabet artışı işletmelerin yaşanan değişimlere uyumunu zorunlu hale getirdiği gibi bireylerin de bu yönde hareket etmesini sağlamaktadır. Yukarda sayılan değişimler nedeniyle, iş yaşamında, istihdam yapısında, üretim biçimi ve süresinde, üretim yerinin değişimi gibi noktalarda bazı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bunun bir neticesi olarak bireylerin klasik iş çalışma şekilleri değişmiş ve bireyler iş hayatında daha aktif olmaya çalışmaktadırlar. Çünkü bireyin hayatındaki beklentileri artmakta ve ona yönelik olarak da girişimleri olmaktadır. Eskiden bireylerin daha çok çalıştıkları görülmekte ve iş yaşam dengelerinde bazı aksaklıklar olmaktadır. Ancak günümüze baktığımız zaman ise üretim ve tüketimde ciddi yükselişler vardır. Teknolojinin her geçen gün maksimum düzeylerde kullanılması birey hayatında ciddi kolaylıklar sağlamaktadır. İnsanlar yakın geçmişine oranla bugün ve yarın için daha kaliteli bir yaşamı elde etmeyi arzu etmektedirler. Bu bağlamda da iş yaşam dengelerini korumayı da daha çok önemsemektedirler. Günümüzde daha çok para kazanmak işkoliklik şeklinde değerlendirilmemekte tam tersine daha özgür olmak için bir çaba şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Birey iş dışında sosyal hayatının da olması için bu yönde sürekli girişim içerisinde. Bu bakımdan da bireyler için işyerinde esnek çalışmaya geçilmesi iş yaşam dengenin kurulabilmesi açısından önemli ve gerekli bir unsur olmaktadır. Ekonomik ve sosyal anlamda refah düzeyine yükselmiş gelişmiş ülkelerde iş yaşamındaki esneklik, istihdamın yükselmesini ve çalışanların iş yaşamları ile özel yaşamları arasındaki dengeyi kurmalarına olanak sağlayan olumlu bir öge şeklinde kabul görmektedir¹⁰⁵.

İş yaşamında esneklik ile birlikte, süreklilik ve kalite işletmelerde yeni örgütsel anlayışlarını oluşturan bir durum olmuştur. Böylelikle, klasik olarak bilinen örgüt yapısı yerini uzmanlığı ve mobilitesi daha yüksek olan örgüt yapılarına terk etmiştir. Bunun

¹⁰⁵ Hüsamettin Kavi, Küreselleşme ve Esnek Çalışma, MESS Mercek Dergisi, 1999, s. 50-52.

neticesinde müşteri odaklı, kademe sayısı düşürülmüş daha sade örgütler ortaya çıkmıştır¹⁰⁶. Buna bağlı olarak iş yaşamında esneklik, işletme açısından iş görenin örgüt çatısı altında ihtiyaç duyduğu zamanı kullanılmasını ifade etmektedir. Öte yandan iş yaşamındaki esneklik çalışan için çalışılan zamanın, kendisinin ve işyerinin mutabakata varması neticesinde çalışanın koşullarına göre elverişli hale getirilmesidir. İş yaşamında esneklik beş boyutta ortaya çıkmaktadır. Bu boyutlar¹⁰⁷;

- Sayısal esneklik,
- Zamana göre esneklik,
- Fonksiyonel esneklik,
- Ücret esnekliği,
- Ulaştırma stratejileridir.

İş yaşamında esneklik uygulamaları ile işgücünün değişik şekillerde kullanılması bireyin işine azami derecede vakit harcamasını gerektirmemektedir. Böyle bir durumda birey işinden zevk almakta ve işkoliklik durumu da ortaya çıkmayacaktır. Bu bakımdan da esnek çalışma modelleri kendisini göstermektedir. Çünkü bireyin özel hayatında yaşayabileceği bazı sıkıntılar olabilmektedir. Bu sıkıntılar iş hayatını etkilediği zaman bireyin iş yaşam arasındaki dengeyi kurabilmesi zorlaşmaktadır. Buna yönelik olarak esnek iş modellerinin ortaya konulması önemlidir. Öte yandan esnek çalışma modelleri sayesinde bireyin kısmi çalışma imkânı da doğmaktadır. Böylelikle çalışanlar işyerinde tam zamanlı ve part-time çalışma yapabilmektedirler. Aynı zamanda bireyin iş yaşam arasındaki dengeyi kurabilmesi için esnek çalışma modelleri arasında evde çalışma, tele çalışma, esnek vardiya uygulamaları ve ödünç iş ilişkisi vb. uygulamaları bir bir sıralamak mümkün olabilmektedir. Böyle çalışma imkânlarının doğması ile birlikte özellikle bayan çalışanların kendi ailelerine daha çok vakit ayırdıkları görülmekte ve iş yaşam dengelerini kurabildikleri görülmektedir. Böyle olunca da esnek çalışma sayesinde bireyin iş ve yaşam arasındaki dengeyi kurabildiği görülmekte, işyerine

¹⁰⁶Süleyman Eryiğit, Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, Erişim Tarihi:30.12.2016.

¹⁰⁷ Doğrul ve Tekeli, a.g.e, s. 13.

bağlılığı artmaktadır. Keza, bireyin verimliliği maksimum düzeylerde ölçülmekte ve işe gitmede devamsızlık en asgari seviyeler inmektedir¹⁰⁸.

İş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için bireyin yaşamı boyunca yerine getirmesi gereken birçok rol vardır. Bunun yanında birden fazla rolün bir arada yerine getirilmesi de iş yaşam dengesinde çatışmayı ortaya çıkarabilmektedir. Kişilerin yerine getirmek zorunda kaldıkları roller cinsiyete göre çeşitlilik gösterebilmektedir. Bildiğimiz toplum yapısında kadın aile, ev ve çocuk bakımından sorumluyken; erkek “ekmek parası kazanan”, “aile reisi” sınıflamasında kendisine yer bulmaktadır. Öte yandan kadınların iş yaşamına girmesiyle de evde ya da dışarıda yerine getirilmesi gereken rol sorumlulukları da farklılıklar göstermeye başlamıştır. Kadının toplumsal rolü hem iş hayatında ortaya çıkmakta hem de ev ortamında ortaya çıkmaktadır. Her iki durumda roller birbiri ile çatışabilmektedir. Çünkü kadının iş hayatında harcadığı zaman ile evde harcayacağı zaman arasında bir dengenin kurulması zorlaşmaktadır. Bu da kadın bireylerin iş yaşamında çatışma yaşamasını netice vermekte, ayrıca da çatışmanın negatif sonuçlar doğurmaması adına da bir denge oluşturmayı gerektirmektedir¹⁰⁹. Bu dengenin oluşturulması sadece kadın bireyler için değil aynı zamanda erkek bireyler içinde önemli bir noktadır. İş yaşam dengesine yönelik yapılan araştırmalarda iş-aile çatışması yaşayan kişilerin iş yerinde diğer bireylere göre daha düşük performans ortaya koydukları yönünde olmuştur. Bunun yanında kadın bireylerin iş ve normal yaşamlarında birden fazla rolü yerine getirme zorunluluğu onlara gereksiz bir stresi yaratmakta ve böyle bireylerin işe devamsızlık durumları artış göstermektedir. Ortaya çıkan durum sadece iş hayatını etkilemekle kalmayıp kişinin aile hayatında olumsuz ve mutsuz bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan da iş yaşam dengesinin ne kadar önemli olduğu durumu kendini göstermektedir. Buna bağlı olarak kişinin üstlenmeye çalıştığı birden fazla rolde iş yaşam dengesinde krizleri meydana getirmektedir. Bu

¹⁰⁸ Doğrul ve Tekeli, a.g.e, s. 13.

¹⁰⁹ Dilek Altun ve Kürşad Yılmaz, Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri, s. 36. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/180121>, 04.04.2017.

bağlamda da bireylerin özellikle de kadınların iş yaşam dengesinin yakalayabilmeleri için çeşitli faaliyetlerin yapılması önemli ve zaruri olmaktadır¹¹⁰.

Aynı şekilde daha önce de belirtildiği üzere iş yaşam dengesinde büyük rol sadece çalışanlara düşmemektedir. İşverenler, sendika ve devletin de bireylerin iş yaşam dengesini sağlayabilmeleri için gerekli önlemleri almaları önemlidir. İşveren, işyerinde çalışanların ne zaman ve nerede çalışacaklarına yönelik olarak daha fazla esneklik göstermelidir. Bunun yanında herhangi bir işyerinde tek başına iş yaşam dengesinin kurulması yeterli olmamaktadır. Daha önemlisi esnek çalışma ortamında çalışanları destekleyici politikaların faal olarak ortaya konulabilmesidir. Bu da ancak onları uygulanacak politikalar hakkında daha fazla bilgilendirmekle mümkündür. Buna bağlı olarak da işyerlerinde “insan yönetimi” uygulamalarını sağlamaya yönelik olarak daha güçlü kaynaklarının kullanılması önem kazanmaktadır. Bu bağlamda da iş yaşam dengesi açısından önemli bir faktör olan ücret ve kesinti uygulamasının makul düzeylerde yapılmasıdır. Özellikle kadın bireylerin çocuk ve yetişkin bakımı gibi özel sebeplerden dolayı devamsızlık durumunun ortaya çıkmasına yönelik ücret kesintilerinin daha makul seviyelerde olması dikkate alınmalı, buna bağlı olarak da maddi kaybın en aza indirilmesi sağlanmalıdır. Öte yandan da çalışan bireylerin belirli zamanlarda tam zamanlı çalışmadan part-time çalışmaya geçmelerine olanak sağlanmalıdır. Böylelikle çalışan birey çatışma ortamı olduğu anda part-time çalışma imkânı bularak devamsızlık ve verimlilik kaybı yaşamayacaktır¹¹¹. Ayrıca işyerinde işverenlerin yapması gereken görevler arasında işyerinde çalışanlara yönelik stresle başa çıkma eğitimlerinin verilmesidir. Böyle bir durumda kişinin iş yaşam dengesinde ciddi hasarların oluşması engellenmiş olacaktır¹¹².

İşverenler çoğu durumda maliyeti yüksek olabilir düşüncesi ile iş görenlere yönelik çalışmaları göz ardı edebilmektedir. Bu bakımdan da çalışanların haklarının

¹¹⁰ Doğrul ve Tekeli, a.g.e, s. 13.

¹¹¹ Altun ve Yılmaz, a.g.e, s. 37.

¹¹² Nezih Metin Özmutaf, Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 2. 2007, s. 48.

savunulması bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Buna bağılı olarak işçilerin haklarının daha savunulması için sendikalara daha büyük görevler düşmektedir. Sendikalar, iş yaşam dengesinde toplumun farkındalığını yükseltici çalışmalara ön ayak olarak bu konuda çalışanları savunmaktadırlar. Bundan dolayı da sendikalara düşen bir diğerv görev çalışanlarında iş yaşam dengesinin iyi sağlanması konusunda da girişimlerde bulunmalarıdır. Buna bağılı olarak sendikaların iş yaşam dengesi hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları ve bu yönde de devamlı olarak destekleyici çalışmaların yapılması önemlidir. Öte yandan hükümetin de iş yaşam dengesinin sağlanması noktasında işveren ve sendikaların yaptıkları çalışmalara destek vermesi önemli bir konudur. Özellikle işveren ve sendikaların uygulamaya koymaya çalıştığı programların uygulamada avantajlı durumlar oluşturabilmeleri için kolaylaştırıcı politikalar üretmesi önemlidir. Buna bağılı olarak hükümetin her türlü yasal düzenleme ile iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikaları önemlidir. Hükümetlerin, özellikle kadın çalışanlarda iş-yaşam çatışması nedeni olan çocuk ve yaşlı bakımında ulusal düzeyde programlar uygulayarak katkıda bulunmaları ayrıca dikkate değerdir¹¹³.

3. TAŞERON SİSTEMİ

3.1. Taşeron Kavramı Ve Tanımı

Taşeron kelimesi, Fransızca kökenli bir kelimedir. Fransızcada “*tache*” sözcüğü “*birine yükletilen veya birinin yüklendiğı iş görev*” anlamlarına gelmektedir.¹¹⁴ Literatürde ise “*outsourcing*” ya da “*co-sourcing*” yani Dış Kaynak Kullanımı olarak kullanılmıştır. Dünyada hızla değışen teknoloji ve ekonomi alanlarındaki gelişmeler işletmelerin rekabet stratejilerini değıştirerek yapısal özelliklerini değıştirmeye zorlamıştır. İşletmelerin dış kaynak kullanmalarını asıl nedeni pazarda daha etkin bir biçimde rekabet edebilmeleridir. İşletmeler açısından dış kaynak kullanımının faydaları maliyetlerin azaltılması, küçölmeye giderek asıl faaliyet alanında müşteri isteklerini ve

¹¹³ Doğrul ve Tekeli, a.g.e, s. 15.

¹¹⁴ Gazanfer Kaya, Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Güz 2015, Cilt 14, Sayı 55, s 258

beklentilerini daha hızlı yerine getirebilmeleri, kaliteyi arttırmalarını,¹¹⁵ insan kaynakları alanında personel ücreti, iş kazaları ve hastalık gibi yasal zorunluluklar, işe alım süreci ve eğitim ve gelişim süreçleri gibi konularda hem zamandan tasarruf etmek hem de maliyetleri düşürerek, işletmelerin kendi faaliyet alanlarında yeni projeler üretmelerine olanak sağlamaktadır.¹¹⁶Dış Kaynak Kullanımının tanımı ise *İşletmelerin kendi yapılarındaki bazı faaliyetlerini uzman başka bir işletmeye devretmesidir.*¹¹⁷

Ülkemizde taşeron sistemi iş hukuku alanına 1936 yılında 3008 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle olmuştur. Taşeron kelimesi 3008 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeyle “*aynı iş veya teferruatında iş alan” bu kişiler “aracı” olarak tanımlanıyor.*¹¹⁸506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda da “aracı”, “alt müteahhit” ve “tali işveren” kelimeleri kullanılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunun’ da “alt işveren”, “müteahhit” ve “taşeron” kelimesinin kullanıldığı görülmektedir.4857 sayılı İş Kanunun’ da “taşeron” kelimesi “alt işveren” olarak düzenlenmiştir.¹¹⁹

4857 sayılı İş Kanunun ikinci maddesinin birinci fıkrasında; “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren,*” tanımlaması yapılmıştır.¹²⁰4857 sayılı İş Kanununda alt işveren tanımı yapılmamakla beraber ikinci maddesinin altıncı fıkrasında asıl işveren- alt işveren ilişkisi tanımlanmıştır. Kanuna göre; “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi*

¹¹⁵Kubilay Ecerkale, Ahmet Kovancı, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, Temmuz 2005 Cilt 2 Sayı 2, ss 71-73

¹¹⁶Mustafa Tanyeri, Aytekin Fırat, Rekabet Değişkeni Olarak Dış Kaynak Kullanımı, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, 2005, ss 268-275

¹¹⁷ Atilla Karahan, Dış Kaynak Kullanımının Verimlilik Üzerine Etkisi (Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma)

¹¹⁸ Can Şafak, 4857 Sayılı İş Kanunun Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi, TBB Dergisi, Sayı 51, 2004, ss.111-113

¹¹⁹ Ercan Yerebakan, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2015, s.5

¹²⁰Resmî Gazete, 10.06.2003, Sayı 25134

denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur”.¹²¹

4. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN (TAŞERON) İLİŞKİSİ

Alt İşverenlik Yönetmeliği, 4857 sayılı İş Kanunu’na göre daha kapsamlı olarak 2008 yılında Çalışma ve Sosyal Bakanlığı tarafından çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğe göre alt işveren (taşeron) asıl işveren kelimeleri daha detaylı olarak tanımlanmıştır.¹²² Alt İşverenlik yönetmeliğinin 3/a maddesine göre; Alt işveren “Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” ve Asıl İşvereni “İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,” olarak tanımlamaktadır.¹²³

Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4. Maddesine göre asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin şartları belirlenmiştir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

- *Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.*
- *Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.*

¹²¹Can Şafak, a.g.e, s.114

¹²²Ender Demir, Asıl İşveren Alt İşveren İş İlişkisinde Tarafların Dayanışmalı Sorumluluğu, İstanbul Kültür Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013, ss.4-6

¹²³ Resmî Gazete, 27.09.2008, Sayı 27010

- *Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.*
- *Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.*
- *Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.¹²⁴*

5. İŞÇİ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinin 1.fikrasında işçi tanımı; “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir.”¹²⁵ Kişinin işçi sayılabilmemesinin şartları şunlardır;¹²⁶

- İş Kanuna tabi bir iş yerinde çalışmalıdır,
- İşçi gerçek kişi olmalıdır,
- Yapılacak iş işverenle yaptığı iş sözleşmesine dayanmalıdır,
- İşçi işini yaparken emek sarf etmelidir,
- İşçi işini ücret karşılığı yapmalıdır,

6. TÜRKİYE’DE TAŞERONLUK SİSTEMİ

1980’li yıllardan sonra küreselleşmeyle birlikte değişen ekonomik ve teknolojik şartlar, artan rekabet, işletme yönetiminde yaşanan değişiklikler taşeron sisteminin hızla

¹²⁴Resmî Gazete, 27.09.2008, Sayı 27010

¹²⁵Resmî Gazete, 10.06.2003, Sayı 25134

¹²⁶ Merve Vatansever, Taşeron ve Kadrolu Olarak Çalışmanın Motive Edici Faktörler, Çalışan Memnuniyeti ve İşten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkiler, Bahçeşehir Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s.4

yaygınlaşmasını sağlamıştır.¹²⁷Taşeronlaşmanın temel nedeni Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası'nın (Tes-İş) 2008 yılında yayınladığı dergide İşletmelerin Taşeron kullanma sebepleri, daha ucuz maliyet, taşeronun teknik üstünlüğü, kapasite yetersizliği ve üretimin değişik kaynaklardan tedariki olarak görülmektedir. İşletmelerin Taşeron firmalardan sağladığı yararlar, maliyet düşüklüğü, siparişlerin daha çabuk karşılanması, sevk ve idare kolaylığı, kendi makinelerinin ekonomik kullanımı ve üretim çeşitlerinde değişiklik göstermesidir.¹²⁸Taşeronlaşmanın diğer bir sebebi, işletmelerin ya da işverenin işyeri maliyetlerinin azalmasında, ucuz işçilikte, fazla mesai ödemelerinde, yıllık ücretli izinlerde ya da ücretsiz izne çıkarılmasında, sosyal haklarda işverene esneklik sağlamasıdır.

1980'li yılların sonlarında başlayan kamuda özelleştirme devletin küçülmesine ve devlette çalışan işçi sayının ciddi oranda azalmasına yol açmıştır. Ayrıca taşeron sisteminin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Türkiye'de taşeronlaşma özel sektörde inşaat alanında başlamasına rağmen kamuda taşeronlaşma belediyelerde temizlik işlerinde sonrasında sağlık alanında, eğitim ve birçok alanda başlamıştır.¹²⁹

Kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerin hizmet alanına göre kişi sayısına göre sıralaması,¹³⁰

- Temizlik hizmetleri
- Güvenlik hizmetleri
- Veri girişi hizmetleri
- Hasta yönlendirme hizmetleri
- Bahçe bakım hizmetleri
- Atık toplama hizmetleri
- Sağlık hizmetleri

¹²⁷ Servet Akbulut, Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Alt İşveren (Taşeron), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Master Tezi, Ankara, 2014, s.1

¹²⁸ Kenan Ören, Hakan Acar, Hamza Kandemir, Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 5, Sayı 12, 2016, s.163

¹²⁹ Gazanfer Kaya, a.g.e, ss.259-261

¹³⁰ Kenan Ören ve ark., a.g.e, s.165

- Dağıtım hizmetleri

Olduğu görülmektedir.

7. TAŞERON İŞÇİLERİN SORUNLARI

Türkiye gündeminden düşmeyen kamuda çalıştırılan taşeron işçilerinin birçok sorunu ortaya çıkmıştır. Kaya (2015) kamudaki taşeron işçiler üzerine yaptığı araştırmada, Kadronun (iş güvencesinin) olmaması, ücretlerin düşüklüğü, ayrımcılık dışlanma, maaşların geç ödenmesi ve eksik verilmesi, fazla çalıştırılma, yıllık izin kullanmama, başka işlerin yaptırılması, çalışma şartlarının ağırlığı en önemli sorunları olarak belirtmiştir. Ören ve arkadaşları (2016) refah devleti paradoksu olarak kamuda taşeron çalışma sistemi üzerine yaptıkları araştırmada, iş güvencesi ve kadroya geçiş olduğu, Kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerin aynı işyerinde birlikte aynı işi yaptıkları kadrolu işçilerinden çok daha düşük ücretlerle çalıştığı görülmüş, düşük maaşlarını bile zamanında alamadığı, taşeron işçilerin fazla mesai, pirim gibi haklarından yararlanamadıklarını, iş güvenliği ve sağlığında tam bir koruma olmadığı, kötü çalışma şartları, işçilerin sendikası ve örgütsüz çalışmaya yönlendirilmesi, taşeron işçilerin çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa ve eşitsizliğe tabii tutulmaları en önemli sorun olarak görmüşlerdir. Bayrakçı (2018) Yerel yönetimlerde emeğin taşeronlaştırılması üzerine yaptığı araştırmasında, maaşların azlığı, yaptığı araştırmada kişilerin %65'nin maaşlarının zamanında yattığını belirttikleri, %35'nin ise maaşlarının zamanında yatmadığını ifade ettiklerini bunun sebebinin ise sektörde çok fazla taşeron firmanın olmasına bağlamıştır. Taşeron çalışanların çoğunlukla yasa dışı olarak asıl işte çalıştırıldıklarını, diğer taraftan hukuki haklarının yoksunluğundan dolayı işlerinin dışında ekstra işlerde çalıştıklarından dolayı bir alanda uzmanlaşmalarına bu durumun engel olduğu görülmektedir.

8. 696 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME İLE TAŞERON DÜZENLEMESİ

Kamuda çalışan kadrolu işçiler ile kamuda çalışan taşeron işçileri arasında aynı işi yapmalarına rağmen aralarında maaş farklarının olması, çalışma saatlerinin uzunluğu, temel sosyal haklarından mahrum olmaları, geçici statüsünde oldukları için kuruma ait hissedememe ve güven ortamının oluşmaması taşeron işçilerinin taleplerinin artması ile yasal düzenleme yapılma ihtiyacı doğmuştur.¹³¹

2018 Genel Seçim öncesi Hükümet tarafından taşeronda çalışan işçilere kadro sözü verilmiştir. 27.12.2017 tarihinde 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 17. ve 18. maddesine 657 sayılı Kanuna geçici maddeler eklenmiştir.

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 18. maddesinin 657 sayılı Kanunun "Geçici Madde 43'e göre incelediğimizde;¹³²

- Bu madde incelendiğinde kısmi zamanlı çalışanlar, proje bazlı çalışanlar ile saat ücreti çalışan işçiler sözleşmeli personel olarak istihdam edilmeyeceklerdir yani kapsam dışında bırakılmışlardır. Bu kapsam dahilinde olanlar 90 gün içinde geçiş süreçleri tamamlanmış olacaktır.
- Sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilenlere iş sonu tazminatı ödenmeyecek ancak taşeron işçilerin iş sonu tazminatına esas olan süreleri sözleşmeli personel olarak çalıştıkları iş sonu tazminatında ve yıllık izin hesabına eklenerek hesaplanacaktır
- Taşeron işçilerinin sözleşmeli personel geçiş sürecinde 4.12.2017 tarihi itibarıyla doğum ve askerde ya da askere gitmek zorunda kalan işçiler, askerlik görevi dönüşünde ve doğum izni bitişinde sözleşmeli personel süreci başlayacaktır. 4.12.2017 tarihinden önce hizmet sözleşmesi herhangi bir sebeple feshedilen ya da işten ayrılanlar bu kapsam dışında kalacaktır.

¹³¹ Gazanfer Kaya, a.g.e, ss.262-265

¹³² Remi Gazete, 24.12.2017, Sayı 30280

- Taşeron işçileri 4.12.2017 tarihinde askerlik, doğum nedeniyle görevleri başında olmayanlar ile ilgili kararına göre raporlu olanlar ya da başka sebeplerden dolayı bu haklarını kaybetmemiş olanlarda bu fıkra da belirtilen süre dâhilinde yeniden hizmete alındıkları tarihten itibaren başlar.
- Devlet Personel Başkanlığına bildirilen ve atama sürecinde olanlar veya atamaları yapılan kişilerde bu haktan yararlanabileceklerdir.
- Bu maddeye göre emeklilik ya da malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihe kadar istihdam edileceklerdir.

Kamuda çalışan taşeron işçiler 657 sayılı kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının D bendine göre yani 4/D kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçirilecektir. Taşeron işçiler özel sözleşmeli personel olarak istihdam edileceklerdir. Memur olmayacaklar fakat kadrolu sayılacaklar. Kadro sözleşmeleri 3'er yıllık olup, taşeron işçilerin hakları geçiş süreci tamamlandıktan sonra toplu iş sözleşmesiyle belirlenecektir. Taşeron düzenlemesinin kapsamı, işçilerin kadroya geçirilme süreci, işçilerin nasıl geçirileceği, başvuruda istenen belgeler, başvuru şekli ve tespit ve itiraz komisyonları Çalışma ve Sosyal Bakanlığının 01.01.2018 tarihinde 30288 sayılı Resmi Gazete Yayımlanan Tebliğinde belirlenmiştir.¹³³ 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde ile tanınan sürekli işçi kadrolarına geçirilme hakkından yararlanılabilmesi için personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesinin anılan maddenin onuncu fıkrasında tanımlanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi olması gerekir.

Bir sözleşmenin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için;

a) 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlenmiş olması,

¹³³ Remi Gazete, 01.01.2018, Sayı 30288

- b) Bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanılması,*
- c) Yaklaşık maliyetin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluşması,*
- ç) Yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımı niteliğinde olması,*

Şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.¹³⁴

Hak sahipliği açısından kapsamın belirlenmesi;

- *Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında 4.12.2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak gerekir.*
- *657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48'inci maddesinin (A) bendinin eğitim ve yaş sınırı hariç aranılan şartları taşımaları gerekmektedir.*

1. Türk Vatandaşı olmak

4. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

5. Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak,

6. Askerlik durumu itibarıyla;

a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

¹³⁴Remi Gazete, 01.01.2018, Sayı 30288

c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

7. 53'üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak

8. (Ek: 3.10.2016 KHK-676/74 md.) Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak.¹³⁵

- *Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,*
- *Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak idarelere karşı açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair idareye yazılı beyanda bulunmak, taşeron işçileri daha önce çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarla olan yasal süreçlerden yazılı beyanda bulunarak vazgeçmiş olacaklardır.*
- *En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23'üncü madde ile tanınan haklar karşılığında idarelerden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini idareye yazılı olarak beyan etmek. Sınavda başarılı olan sözleşmeli personel olmaya hak kazanan işçilerin kadroya geçebilmeleri için sulh sözleşmesi imzalaması gerekmektedir. Bu sözleşmeyi imzalamayanlar kadroya geçirilmeyecektir. Bu sözleşmeyle daha önce çalışmış oldukları kamu kurum ve kuruluşlardan iş sözleşmesinden doğan hak ve alacaklarını talep etmeyeceklerini ve dava açmayacaklarına dair tüm haklarından vazgeçmiş oldukları yazılı bir beyandır. Bu durum geriye dönük olarak iş sözleşmesinden doğan fazla mesai, yıllık izin, gibi yasal haklarını talep edemeyeceklerini ve dava açamayacaklarını göstermektedir.*
- *65 yaşını doldurmamış olmak*

¹³⁵Remi Gazete, 23.07.1965, Sayı 12056

- *Yapılacak olan yazılı ve sözlü sınavda başarılı olanlar*

*Şartlarını taşıyanlar özel sözleşmeli personel olarak istihdam edileceklerdir.*¹³⁶

9. TAŞERON İŞÇİ İLE KADROYA ALINAN İŞÇİ ARASINDAKİ FARK

Taşeron işçilerin 4857 sayılı Kanuna göre yasal hakları belirlenmiş olsa da; yapılan araştırmalarda görülüyor ki bu yasal haklarından mahrum bırakılıyorlar. Zamanında ödenmeyen maaşları, maaşlarının azlığı, izin kullanma haklarının kısıtlanması, işten çıkarılma korkusu, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi, kıdem ve ihbar tazminatlarının verilmemesi gibi birçok sorunla başa çıkmaktadırlar. Halen ülkemizde taşeron uygulaması devam etmekte olup, bu sorun çözülememiştir.¹³⁷ 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kadroya geçirilmiş olan taşeron işçilerine sosyal hakları verilmiş olsa da 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici madde ile daha önceki hak ve alacağından feragat etmeleri ilerideki zamanlarda taşeron işçileri için dezavantaj olacaktır. 3 yıl da bir yenilenecek olan iş sözleşmesiyle kendilerini güvende hissetmelerine olanak sağlamıştır. Bunun yanında çalıştıkları kurumlarda işveren tarafından çalışmandan memnum değilim denilerek sözleşme sonunda işten çıkarılmalarında söz konusudur.¹³⁸

Tablo 1. Taşeron İşçi İle Kadroya Alınan İşçi Arasındaki Fark

TAŞERON İŞÇİ	KADROYA ALINAN İŞÇİ
1605 TL Asgari Ücret (Net)	1850 TL (Net) (yemek+yol)
Kısmi zamanlı	3 Sene sözleşmeli
İkramiye yok	5'er günlük İkramiye(Senede 2 kez)
Genelde yıllık izin yok	Yıllık izin (1-5 yıl arası 16 gün)
Genelde Bayram yardımı yok	Ramazan ve Kurban Bayramı'nda 75 TL
Senede bir kez belirlenir	Senede 4+4 zam
Sosyal Yardımlar yok	Sosyal Yardımlar var

Kaynak: Gazanfer Kaya, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Güz 2015 ve Resmî Gazete, 01.01.2018, Sayı 30288'den derlenmiştir.

¹³⁶Resmi Gazete, 01.01.2018, Sayı 30288

¹³⁷Gazanfer Kaya, a,g,e, ss.259-261

¹³⁸Resmi Gazete, 01.01.2018, Sayı30288

10. 696 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME İLE KADRO DIŞINDA KALANLAR

696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kamu İktisadi Teşebbüsleri, özel bütçeli kuruluşlar, sosyal tesisler, danışmanlık, çağrı merkezi, hastane bilgi yönetim sistemi ihalelerinde çalıştırılan taşeron işçileri tamamen kapsam dışında bırakıldı. Sosyal tesislerde çalışan taşeron işçilerinin hizmet alımları sosyal tesislerin gelirlerinden finanse edildiğinden ve Okullarda çalışan taşeron işçileri, okul aile birliğinin topladığı bağışlarla finanse edildiğinden kadroya geçişten yararlanamadılar. İŞKUR aracılığı ile Toplum yararına çalışan işçilerde, hizmet alım sözleşmesi ile istihdam sağlanmadığından bu kapsama dahil değillerdir.

Kapsama dahil olan kuruluşlara “Hizmet alımı koşulu” getirildi. Her Hizmet alımı ihalesi bu kapsama alınmadı. Bu koşul çerçevesinde ihalesi tam yıl süren ve yaklaşık maliyetin yüzde 70’nin işçilik giderinden oluşanlar kadroya geçerken araçlı, malzemeli ve cihazlı çalışan işçilerin büyük bir kısmı araç, malzeme ve cihaz maliyetlerinin yüksek olmasından dolayı yüzde 70 barajının altına düşmesi sebebi ile kadro dışında kalmışlardır.04.12.2017 tarihinden önce işten çıkarılmış veya ihalesi bitmiş olanlar ya da izinli olanlar kadro dışında bırakıldı. Ayrıca taşeronda çalışırken açtığı dava ve kesinleşmiş alacaklarından feragat etmeyenlerde kapsam dışında kaldı.¹³⁹

¹³⁹ Onur Bakır, Kanun Hükmünde Kadrosuzluk,TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni 2017/5http://www.emo.org.tr/ekler/5fd179be9404fd2_ek.pdf?dergi, Erişim Tarihi: 24.02.2019

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bugüne kadar birçok meslek dallarında tükenmişlik ve işkoliklik düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmış olsa da taşeron işçilerine yönelik bir çalışma yapılmadığı görülmektedir. Günümüzde kamuda çalışan taşeron işçi istihdamının fazla olması sonucunda, taşeron işçilerinin yaşadıkları birçok sorunu ortaya çıkarmıştır. İstanbul’da kamu sektöründe çalışan taşeron işçilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu araştırmada betimsel araştırma yöntemi kullanılması tercih edilmiştir. Verileri toplama öncesi bağımlı değişkeni etkileyebilecek ara değişkenlerin dışlanması sağlanmıştır. Araştırmada betimsel ve çıkarımsal istatistikler kullanılarak taşeron işçilerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU

Araştırma İstanbul ili Şişli ilçesinde Milli Eğitime bağlı bulunan kamu kuruluşlarında çalışan taşeron işçiler oluşturmaktadır. 149 taşeron işçisine uygulanmış olup çalışmaya 58 kadın ve 91 erkek katkı sağlamıştır.

3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın genel olarak sınırlılığını taşeron işçiler oluşturmaktadır. Diğer yandan araştırma kapsamında hem kadın hem de erkek çalışanların bulunmasına özen gösterilmiş ve kamuda çalışan bireylerden yararlanılması sağlanmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Katılımcıların kendilerine yöneltilen sorulara verecekleri cevapların, samimi bir şekilde yanıtlayacakları ön görülmüştür. Diğer yandan araştırma grubunun seçilen grubu temsil ettiği varsayılmaktadır.

5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, betimsel araştırma yöntemine dayanan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Üç bölümden oluşan anket kamuda çalışan taşeron işçilerine uygulanmıştır.

Anketin birinci bölümünde, taşeron işçilerin demografik özelliklerini belirlemeye ve taşeron işçilerine yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümünde, Maslach ve Jackson (1981) yılında geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Tükenmişlik Ölçeği 22 maddeden oluşmaktadır ve 5’ Likert tipi sorulardan oluşan ölçekte seçenekler; ‘hiçbir zaman’, ‘çok az’, ‘bazen’, ‘çoğu zaman’, ‘her zaman’ şeklinde sınıflandırılmıştır. Üçüncü bölümünde ise, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen 14 maddelik “ DUWAS İşkoliklik Ölçeği” kullanılmıştır. DUWAS 5’li Likert tipi sorulardan oluşan ölçekte seçenekler, ‘hiç uygun değil’, ‘uygun değil’, ‘biraz uygun’, ‘uygun’ ve ‘tamamen uygun’ şeklinde sınıflandırılmıştır.

Çalışmada görüşmelerin yüz yüze yapılması sağlanarak, gerekli zaman diliminin oluşturulabilmesi açısından ortalama 15 dakika sürmesine özen gösterilmiştir. Buna dayalı olarak elde edilen bulguların yazılı şekle dönüştürülmesi ve onayların alınması sağlanmıştır.

6. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışmanın gerçekleştirilmesi sırasında anket formlarının hazırlanması ve 58 kadına ve 91 erkeğe uygulanması sağlanarak 149 kişinin kamu sektöründe taşeron

işçilerin görüşlerini değerlendirilmesi sağlanmıştır. Buna dayalı olarak bilgilerin sistemli bir şekilde toplanması ve ulaştırılması sağlanmıştır.

7. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 21 paket programı aracılığıyla istatistiki test ve analizler uygulanarak çözümlenmiştir. Çözümlenen veriler söz konusu istatistiksel test ve analizlerin bilimsel gerektirileri doğrultusunda değerlendirilerek raporlanmıştır. Araştırmada incelenen işkoliklik ve tükenmişliğin cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan kurum, çalışma süresi ve yaşa bağlı olarak değişimini ortaya çıkaracak bir desen içinde ele alınmıştır.

7.1. İstatistiksel Yöntemler

Bağımsız Örnekler T-Testi: İki aritmetik ortalama arasındaki farkın manidarlığını test etmede kullanılan parametrik bir analizdir.

Tek Yönlü Varyans Analizi: İki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili önermeyi test etmek amacıyla kullanılan parametrik bir testtir.

Korelasyon Analizi: İki değişken arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir.

8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZİ

Hipotez 1: Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir

Hipotez 2: Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi aile yanında yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi oturulan konut türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi maaş dışında yardım alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi taşeron uygulamasının geleceği ile ilgili görüşlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 9: Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi sendika üyeliğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 10: Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 11: Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 12: Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi aile yanında yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 13: Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi oturulan konut türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 14: Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi mesleğini isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 15: Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi maaş dışında yardım alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 16: Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 17: Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi taşeron uygulamasının geleceği ile ilgili görüşlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 18: Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi sendika üyeliğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

9. İŞKOLIKLIK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ KAPSAMLI GELİŞTİRİLEN ÇALIŞMALAR

Günümüz temelinde değerlendirildiğinde, işkoliklik ile tükenmişlik ile ilişkili olan çok sayıda çalışmanın gerçekleştirildiği literatür kapsamında görülmektedir. Bu bağlamda insanlarda çalışmaya dayalı tükenmişlik unsurlarında bireyin yalnızca kendi durumu etken olmamakta çeşitli faktörlere dayalı olarak etkiler görebilmektedir. Buna dayalı olarak geliştirilen çalışmaların sonuçları genelde, işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin olduğu yönünde bir etki göstermektedir.

Bashan tarafından Bursa'da otomotiv işletmesinde 348 idari personelin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Spence ve Robbins tarafından geliştirilen İşkoliklik Envanterini ve katılımcıların tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanmıştır. Çalışmanın sonucunda İşkoliklik ve Tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve tükenmişliğin işkoliklikten etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutunun cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, faktörlerinden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Duyarsızlaşma boyutunun

cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, faktörlerinden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır ¹⁴⁰

Akyüz tarafından işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik saha araştırmasında 15' i öğretim üyesi, 23'ü öğretim görevlisi, 21'i araştırma görevlisi, 76'sı avukatlardan olmak üzere toplam 136 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Spence ve Robbins tarafından geliştirilen İşkoliklik Ölçeği ve katılımcıların tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, işkoliklik ile tükenmişlik arasında doğrusal ilişkinin olduğu, erkeklerin kadınlara oranla daha fazla işkolik eğiliminde oldukları, Bekârların evlilere oranla daha fazla işkolik eğilimde oldukları, kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. ¹⁴¹

Gölova, İspirli ve Eryılmaz tarafından 2014 yılında Türkiye'de beyaz yakalıları yönelik olarak işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi çerçeveli gerçekleştirilen bir çalışmada, WAQ İşkoliklik Analizi Anketi (Aziz vd. 2013) işkoliklik üzerine geliştirilmiş yeni bir ölçüm aracı ve Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanmıştır. Ulaşılan sonuçlar, işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonucunda işkolikliğin olumsuz etkilerinin bilinen bir unsur olmasına karşın, örgütlerin çalışanları bu duruma sürüklenme durumları olduğu belirlenmiştir. Böyle bir durumda çalışanlar, kısa sürede işlerden usanma ve devamlılığını getirememe pozisyonu yaşamaktadırlar ¹⁴².

Aydoğan'ın işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik araştırmasında Sakarya Üniversitesinde 306 akademik personelin işkoliklik ve

¹⁴⁰ Emel Bashan, İşkoliklik ve Tükenmişlik arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2012, ss.116-143

¹⁴¹ Zekeriya Akyüz, İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki; Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012, ss. 24-58

¹⁴² Gölova, İspirli ve Eryılmaz, a.g.e, ss. 25-30

tükenmişlik düzeylerini belirlemek için İşkoliklik Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Bulgulara göre, katılımcıların orta derecede işkolik olduğu, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada kadınların duygusal tükenmişliği erkeklere kıyasla daha çok yaşadığı görülmüştür. Cinsiyetin ise işkoliklik üzerinde bir etkisi görülmemiştir.¹⁴³

İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik Arslantaş, Soybaş ve Yalçınsoy tarafından 2016 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada ise, örneklem grubunu Diyarbakır Barosu avukatları oluşturmaktadır. Çalışma grubu avukatlarının, mesleki tükenmişlik ve işkoliklik düzeyleri arasındaki analiz sonuçları pozitif yönde bir etkinin olduğunu göstermektedir. Araştırma çoğunluğunu oluşturan erkekler ve bu erkeklerden evli bireyler, daha fazla çalışma durumuna maruz kalmalarında, tek başına bir karar verme durumundan çok yaşantılarının bir sonucu olarak bu tür bir girişimde bulunduklarını ve çalışmalar gösterdiklerini ifade etmektedirler. Aynı zamanda tecrübenin az olması da bu duruma etki eden diğer faktörler arasındadır. İş ortamında kendini gösterebilme ve etkin bir nitelik oluşturmada avukatlar, fazlaca çalışma göstermek durumunda kalmakta ve bu durum da tükenmişliğin oluşmasına etki eden diğer bir faktör olmaktadır¹⁴⁴.

Ölçer tarafından 2005 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada ise işkoliklik üzerine değerlendirmenin yapılması amaçlı iş adamları üzerinde bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Analizin gerçekleştirilmesinde demografik özellikler, davranış biçimleri ve iş alışkanlıkları ölçümleri belirlenmiştir. Buna dayalı olarak işkolikliğin fazlaca bir etki göstermesi halinde, tükenmişlik durumuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. İşkolikliğin etkilerinin azaltılması yönünde ifadelerin geliştirilmesi ve gerekli olan unsurların araştırma kapsamında irdelenmesi sağlanmıştır. Bu bağlamda

¹⁴³Feyyaz Aydoğan, İşkoliklik Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma : Sakarya Üniversitesi Örneği, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2014, ss. 44-70

¹⁴⁴Arslantaş ve diğ., a.g.e, s. 11.

araştırma sonucunda, işkolikliğe dayalı çeşitli risk faktörlerinin olduğu ve bunlardan birisinin de tükenmişlik olduğu duruma yönelik etkiler belirlenmiştir¹⁴⁵.

Naktiyok ve Karabey tarafından 2005 yılında işkoliklik ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik geliştirilen bir çalışmada, tükenmişlik etkisinin fiziksel, duygusal ve zihinsel etkileri arasındaki ilişkinin belirlenmesi sağlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu ise Atatürk Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim üyeleri oluşturmuş ve anket yöntemine göre bulguların elde edilmesi sağlanmıştır. Diğer yandan araştırma kapsamında yönetim görevleri açısından da işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişki belirlenmesi sağlanmıştır. Bu bağlamda araştırma sonucunda, Yardımcı Doçent unvanına sahip olan yönetim görevlilerinin daha yaşlı olan kesimlerinde işkolikliğin zihinsel, fiziksel ve duygusal açıdan daha fazla tükenmişlik etkisi meydana getirdiği belirlenmiştir¹⁴⁶. Öğretim elemanlarına yönelik olarak çalışmalardan birisi de Akar tarafından, 2015 yılında işkoliklik ile iş yaşamında yalnızlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik olarak geliştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları oluşturmuştur. Veri analizinde İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmış ve öğretim elemanlarının işkoliklik düzeylerinin oldukça fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun sebepleri arasında ise görevde yükselmenin sağlanması, ekonomik açıdan gelirin artırılması ve kamu hizmetini yerine getirme gibi durumlar etkili olmaktadır. Ancak araştırmanın genel merkezini oluşturan işkoliklik ile iş yaşamında belirgin bir ilişkinin olduğu tespit edilememiştir. Bu durumun örgüt bünyesi ile ilişkili olduğu ve çalışanlar ile ilişkilerinin ne derecede olduğu yönü etkili bir durum olmuştur. Buna dayalı olarak işkolikliğin olumsuz etkilerinin azaltılmasının sağlanmasında, örgütlere önemli derecede sorumluluklar düştüğü belirtilebilmektedir¹⁴⁷.

İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik olarak geliştirilen çalışmalardan birisi ise Akın ve Oğuz tarafından 2010 yılında gerçekleştirilen

¹⁴⁵Ölçer, a.g.e, s. 123.

¹⁴⁶Naktiyok ve Karabey, a.g.e, s. 179.

¹⁴⁷Hüseyin Akar, Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 5, 2015, s. 405.

bir çalışmadır. Bu araştırmanın çalışma grubunu, Ankara ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu çerçevede öğretmenlerin işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin bağımsız değişkenler aracılığıyla öğrenilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda işkoliklik ile tükenmişlik arasında var olan ilişkinin değerlendirilmesi sonucunda, cinsiyet ve öğrenim durumlarına yönelik olarak tükenmişliğin farklılaşmadığı, yaş değişkenine yönelik olarak ise fark oluşturduğu belirlenmiştir. Diğer yandan işkoliklik ile tükenmişlik düzeyleri arasında da genel olarak negatif ve anlamlı bir ilişkinin belirlenmesi söz konusu olmuştur. Bu şekilde bir sonucun elde edilmesine neden olan faktörlerin, çalışmanın değişkenlerinin belirli bir sınırdaki tutulması ve farklı değişkenleri kapsayan araştırmaları içermemesi, bu tür bir sonucun elde edilmesine etki oluşturan bir durumdur¹⁴⁸.

¹⁴⁸Akın ve Oğuz, a.g.e, s. 309.

DÖRDÜNCÜBÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

1. DEMOGRAFİK BULGULAR

Araştırmaya katılan taşeron çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 2, demografik bazı sorulara ilişkin dağılım Tablo 3 ve çalışma hayatı ile ilişkili bazı bilgiler ise Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 2. Demografik Dağılım

		n	%
Cinsiyet	Kadın	59	39,6
	Erkek	90	60,4
	Toplam	149	100
Medeni Durum	Bekâr	67	44,97
	Evli	53	35,57
	Boşanmış	23	15,44
	Eşi vefat etmiş	6	4,03
	Toplam	149	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	43	28,86
	Lise	65	43,62
	Ön lisans	17	11,41
	Lisans	17	11,41
	Yüksek Lisans ve üstü	7	4,7
	Toplam	149	100
Mesleği isteyerek mi seçtiniz?	Evet	80	53,69
	Hayır	69	46,31
	Toplam	149	100
Ailenizin yanında mı yaşıyorsunuz?	Evet	102	68,46
	Hayır	47	31,54
	Toplam	149	100
Oturduğunuz Konut	Kira	84	56,38
	Kendi Evim	35	23,49
	Diğer	30	20,13
	Toplam	149	100

Katılımcıların %39,6'sı (n=59) kadın ve %60,4'ü (n=90) erkektir. Kişilerin %44,97'si (n=67) bekâr, %35,57'si (n=53) evli, %15,44'ü (n=23) boşanmış ve %4,03'ü (n=6) eşi vefat etmiştir. İşçilerin %28,86'sı (n=43) ilköğretim mezunu, %43,62'i (n=65) lise mezunu, %11,41'i (n=17) ön lisans mezunu, %11,41'i (n=17) lisans mezunu, %4,7'i

(n=7) yüksek lisans mezunu ve doktora mezunudur. Kişilerin 53,69'u (n=80) mesleğini isteyerek, 43,31'i (n=69) mesleğini kendi isteği dışında seçmiştir. Kişilerin %68,46'sı (n=102) ailesi ile yaşamakta ve %31,54'i (n=47) ailesinden ayrı yaşamaktadır. Kişilerin %56,38'i (n=84) kirada, %23,49'u (n=35) kendi evinde ve %20,13'ü (n=30) diğer konutlarda yaşamaktadır.

Tablo 3. Demografik Bazı Sorular

		n	%
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Evet	76	51%
	Hayır	73	49%
Maaş Dışında Yardım Durumu	Herhangi bir yardım yok	31	21%
	Ücretsiz öğle yemeği	76	51%
	Gıda yardımı	42	28%
Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşler	Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	5	3%
	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	19	13%
	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	37	25%
	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	88	59%
Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşler	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	29	19%
	Tüm işçiler	84	56%
	Sendikalar	36	24%
Sendika Üyeliği	Evet	32	21%
	Hayır	117	79%

Kişilerin %51'i (n=76) mesleğini isteyerek seçtiğini ve %49'i (n=73) seçmediğini ifade etmiştir. Kişilerin %21'i (n=31) herhangi bir yardım almadığını, %51'i (n=76) ücretsiz öğle yemeği, %28'i (n=42) gıda yardımı aldığını ifade etmiştir. Kişilerin %3'i (n=5) taşeron uygulamasının daha da yaygınlaştırılması gerektiğini, %13'i (n=19) taşeron uygulamasının mevcut haliyle devam etmesi gerektiğini, %25'i (n=37) taşeron uygulaması sınırlandırılması gerektiğini ve %59'i (n=88) taşeron uygulaması tümüyle kaldırılması gerektiğini ifade etmiştir. Kişilerin %21'i (n=32) sendika üyeliği olduğunu ve %79'i (n=117) olmadığını belirtmiştir.

Tablo 4. Çalışma Hayatı İle İlgili Bazı Bilgiler

		n	%
Anne, baba, kardeş ya da çocuklarınızdan biri hali hazırda taşeron şirkette çalışıyor mu?	Evet	61	40,94
	Hayır	88	59,06
	Toplam	149	100
Çalıştığınız kurumda elde ettiğiniz gelirinizin dışında başka geliriniz var mı?	Evet	70	46,98
	Hayır	79	53,02
	Toplam	149	100
Fazla mesai yapıyor musunuz?	Evet	68	45,64
	Hayır	81	54,36
	Toplam	149	100
Yaptığınız işle ilgili kurumda herhangi bir eğitim aldınız mı?	Evet	39	26,17
	Hayır	110	73,83
	Toplam	149	100
Maaşınızı sözleşmede belirlenen tarihte alıyor musunuz?	Evet	119	79,87
	Hayır	30	20,13
	Toplam	149	100
Yıllık izinlerinizi tam olarak kullanabiliyor musunuz?	Evet	109	73,15
	Hayır	40	26,85
	Toplam	149	100
İhtiyacınız olduğu her durumda kolaylıkla sağlık hizmetinden yararlanabiliyor musunuz?	Evet	95	63,76
	Hayır	54	36,24
	Toplam	149	100
Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde de çalıştırılıyor musunuz?	Evet	58	38,93
	Hayır	91	61,07
	Toplam	149	100
Taşeron işçi olarak çalışma koşullarından memnun musunuz?	Evet	48	32,21
	Hayır	101	67,79
	Toplam	149	100
Taşeronda çalışan işçilerin hakları sizce kısıtlanmakta mıdır?	Evet	113	75,84
	Hayır	36	24,16
	Toplam	149	100
Taşeronda çalışan işçiler, diğer işçilere göre daha düşük ücret almakta mıdır?	Evet	108	72,48
	Hayır	41	27,52
	Toplam	149	100
Taşeron sistemine karşı mücadele etmek gerekir mi?	Evet	115	77,18
	Hayır	34	22,82
	Toplam	149	100
Sosyal güvenlik primleriniz tam olarak yatırılıyor mu?	Evet	109	73,15
	Hayır	40	26,85
	Toplam	149	100
Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz?	Evet	75	50,34
	Hayır	74	49,66
	Toplam	149	100
Herhangi bir sosyal faaliyette (sinemaya gitmek, tatile gitmek, vb.) zaman ayırabiliyor musunuz?	Evet	77	51,68
	Hayır	72	48,32
	Toplam	149	100
Daha önce herhangi bir taşeron şirkette çalıştınız mı?	Evet	71	47,65
	Hayır	78	52,35
	Toplam	149	100
Anne, baba, kardeş ya da çocuklarınızdan biri daha önce taşeron şirkette çalıştı mı?	Evet	66	44,3
	Hayır	83	55,7
	Toplam	149	100

'Anne, baba, eş, kardeş ya da çocuklarınızdan biri hali hazırda taşeron şirkette çalışıyor mu?' sorusuna kişilerin %40,94'ü (n=61) evet ve %59,06'sı (n=88) hayır cevabını vermiştir.

'çalıştığınız kurumda elde ettiğiniz gelirinizin dışında başka geliriniz var mıdır?' sorusuna kişilerin %46,98'si (n=70) evet ve %53,02'si (n=79) hayır cevabını vermiştir.

'Fazla mesai yapıyor musunuz?' sorusuna kişilerin %45,64'ü (n=68) evet ve %54,36'sı(n=81) hayır cevabını vermiştir.

'Yaptığınız işle ilgili kurumda herhangi bir eğitim aldınız mı?' sorusuna kişilerin %26,17'si (n=39) evet ve %73,83'ü (n=110) hayır cevabını vermiştir.

'Maaşınızı sözleşmede belirlenen tarihte alıyor musunuz?' sorusuna kişilerin %79,87'si (n=119) evet ve %20,13'ü (n=30) hayır cevabını vermiştir.

'Yıllık izinlerinizi tam olarak kullanabiliyor musunuz?' sorusuna kişilerin %73,15'i (n=109) evet ve %26,85'i (n=40) hayır cevabını vermiştir.

'İhtiyacınız olduğu her durumda kolaylıkla sağlık hizmetinden yararlanabiliyor musunuz?' sorusuna kişilerin %63,76'sı (n=95) evet ve %36,24'ü (n=54) hayır cevabını vermiştir.

'Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde de çalıştırılıyor musunuz?' sorusuna kişilerin %39,93'ü (n=58) evet ve %61,07'si (n=91) hayır cevabını vermiştir.

'Taşeron işçi olarak çalışma koşullarınızdan memnun musunuz?' sorusuna kişilerin %32,21'i (n=48) evet ve %67,79'u (n=101) hayır cevabını vermiştir.

'Taşeronda alışan işçilerin hakları sizce kısıtlanmakta mıdır?' sorusuna kişilerin %75,84'ü (n=113) evet ve %24,16'sı (n=36) hayır cevabını vermiştir.

'Taşeronda alışan işçiler, diğer işçilere göre daha düşük ücret almakta mıdır?' sorusuna kişilerin %72,48'i (n=108) evet ve %27,52'si (n=41) hayır cevabını vermiştir.

'Taşeron sistemine karşı mücadele etmek gerekir mi?' sorusuna kişilerin %77,18'i (n=115) evet ve %2,82'si (n=34) hayır cevabını vermiştir.

'Sosyal güvenlik primleriniz tam olarak yatırılıyor mu?' sorusuna kişilerin %73'i (n=109) evet ve %27'i (n=40) hayır cevabını vermiştir.

'Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz?' sorusuna kişilerin %50,34'ü (n=75) evet ve %49,66'sı (n=74) hayır cevabını vermiştir.

'Herhangi bir sosyal faaliyete (sinemaya gitmek, tatile gitmek, vb.)' sorusuna kişilerin %51,68'i (n=77) evet ve %48,32'si (n=72) hayır cevabını vermiştir.

'Daha önce herhangi bir taşeron şirkette çalıştınız mı?' sorusuna kişilerin %47,65'i (n=71) evet ve %52,35'i (n=78) hayır cevabını vermiştir.

'Anne, baba, eş, kardeş ya da çocuklarınızdan biri daha önce taşeron şirkette çalıştı mı?' sorusuna kişilerin %44,3'ü (n=66) evet ve %55,7'si (n=83) hayır cevabını vermiştir.

2. ÇIKARIMSAL BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan taşeron firma çalışanlarının işkoliklik ve tükenmişlik ortalamaları çeşitli değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

2.1. Cinsiyet Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Cinsiyet değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Aşırı çalışma alt boyut puanları ile cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Erkeklerin aşırı çalışma alt boyut puanları kadınlara göre anlamlı derecede düşüktür.

Diğer alt boyut puanları ve boyut puanı ile cinsiyet durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$)

Esra Ulukök ve Adnan Akın'ın (2012) "İşkoliklik ve Kariyer Tatmini" çalışmalarında, bu çalışmaya benzer olarak kadın akademisyenlerin aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve genel işkoliklik düzeyleri erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucunu bulmuşlardır.

Ahmet Taşhan'ın (2019) çalışmasında ise Erkek akademisyenlerin kadınlardan daha fazla kompulsif çalışma eğiliminde oldukları saptanmıştır

Analiz sonuçları Tablo 5. Cinsiyetin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 5. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Cinsiyet Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu

		Cinsiyet						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Aşırı Çalışma Alt Boyut	Kadın	59	28,2	29	11	38	5,58	83,72	-4,002	0,045
	Erkek	90	26,38	26	10	37	5,54	69,28		
	Toplam	149	27,1	27	10	38	5,61			
Kompulsif Çalışma Alt Boyut	Kadın	59	22,07	22	8	29	3,85	80,7	-1,719	0,19
	Erkek	90	21,2	21	6	28	4,16	71,26		
	Toplam	149	21,54	22	6	29	4,05			
İşkoliklik Ölçeği	Kadın	59	50,27	49	19	65	8,97	83,49	-3,789	0,052
	Erkek	90	47,58	47	16	64	8,99	69,43		
	Toplam	149	48,64	48	16	65	9,05			

2.2. Medeni Durum Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Medeni Durum değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır.

Aşırı çalışma alt boyut puanları ile medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$).

Kompulsif çalışma alt boyut puanları ile medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Bekarların kompulsif çalışma puanları evli ve boşanmışlara göre anlamlı derecede düşüktür.

İşkoliklik ölçeği boyut puanları ile medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Bekarların işkoliklik puanları evlilere göre anlamlı derecede düşüktür.

Esra Ulukök ve Adnan Akın'ın (2012) "İşkoliklik ve Kariyer Tatmini" çalışmalarında, bu çalışmadan farklı olarak kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeyleri en yüksek grubun bekârlar olduğu, aşırı çalışma boyutunda en yüksek ortalamaya boşanmış/eşini kaybetmiş grubun olduğunu tespit etmişlerdir.

Ahmet Taşhan'ın (2019) çalışmasında ise bu çalışmadan farklı olarak bekar olanların evli olanlara göre işkoliklik toplam puanında ve aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında daha yüksek değerlere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Analiz sonuçları Tablo 6. Medeni Durumun İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Analizi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 6. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Medeni Durumlar Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu

		Medeni Durum						Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	h	p	ikili karş.
Aşırı Çalışma Alt Boyut	Bekar	67	25,97	25	10	37	5,5	66,13	6,491	0,09	-
	Evli	53	28,3	29	11	38	5,9	85,47			
	Boşanmış	23	27,83	28	19	36	5	79,22			
	Eşi vefat etmiş	6	26,33	24,5	22	35	4,89	65,33			
	Toplam	149	27,1	27	10	38	5,61				
Kompulsif Çalışma Alt Boyut	Bekar	67	20,39	20	6	28	4,08	62,26	12,922	0,005	1-2 1-3
	Evli	53	22,32	23	8	29	4,28	84,1			
	Boşanmış	23	23,26	24	19	27	2,53	93,7			
	Eşi vefat etmiş	6	21	21,5	17	24	3,1	65,17			
	Toplam	149	21,54	22	6	29	4,05				
İşkoliklik Ölçeği	Bekar	67	46,36	46	16	62	9	63,49	10,354	0,016	1-2
	Evli	53	50,62	53	19	65	9,73	85,8			
	Boşanmış	23	51,09	49	42	62	6,46	86,89			
	Eşi vefat etmiş	6	47,33	44,5	41	59	6,89	62,5			
	Toplam	149	48,64	48	16	65	9,05				

2.3. Eğitim Durumu Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Aşırı çalışma alt boyut puanları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$).

Kompulsif çalışma alt boyut puanları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Lisans mezunu olanların kompulsif çalışma puanları, ilköğretim mezunlarının puanlarına göre anlamlı derecede düşüktür.

İşkoliklik ölçeği boyut puanları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 7. Eğitim Durumunun İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 7. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Eğitim Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu

		Eğitim Durumu						Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	h	p	ikili karş.
Aşırı Çalışma Alt Boyut	İlköğretim	43	28,3	28	17	37	5,44	83,37	4,216	0,378	-
	Lise	65	26,72	27	11	36	5,52	72,88			
	Ön lisans	17	27,47	27	19	36	5,03	76,06			
	Lisans	17	26,35	25	10	38	7,11	70,97			
	Yüksek Lisans ve üstü	7	24,14	23	17	30	4,1	50,43			
	Toplam	149	27,1	27	10	38	5,61				
Kompulsif Çalışma Alt Boyut	İlköğretim	43	22,65	24	12	28	3,8	87,26	10,149	0,038	4--1
	Lise	65	21,31	21	8	28	3,88	72,44			
	Ön lisans	17	22,53	22	17	29	3,18	83,5			
	Lisans	17	19,47	19	6	27	5,32	54,53			
	Yüksek Lisans ve üstü	7	19,57	20	13	24	3,46	52,57			
	Toplam	149	21,54	22	6	29	4,05				
İşkoliklik Ölçeği	İlköğretim	43	50,95	50	29	64	8,5	86,08	6,793	0,147	-
	Lise	65	48,03	48	19	62	8,74	72,52			
	Ön lisans	17	50	49	40	65	7,83	78,35			
	Lisans	17	45,82	44	16	65	12,03	63,62			
	Yüksek Lisans ve üstü	7	43,71	44	30	54	7,16	49,5			
	Toplam	149	48,64	48	16	65	9,05				

2.4. Aile Yanında Yaşama Durumu Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Aile Yanında Yaşama Durumu değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Aşırı çalışma alt boyut puanları ile ailenin yanında yaşama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Ailenin yanında yaşayanların aşırı çalışma puanları anlamlı derecede yüksektir.

Kompulsif çalışma alt boyut puanları ile ailenin yanında yaşama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$).

İşkoliklik ölçeği boyut puanları ile ailenin yanında yaşama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$). Analiz sonuçları Tablo 8. Aile Yanında Yaşama Durumunun İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 8. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Ailenin Yanında Yaşama Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu

		Ailenizin yanında mı yaşıyorsunuz?						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Aşırı Çalışma Alt Boyut	Evet	102	27,68	28	11	38	5,44	79,79	-1,999	0,046
	Hayır	47	25,85	25	10	37	5,81	64,61		
	Toplam	149	27,1	27	10	38	5,61			
Kompulsif Çalışma Alt Boyut	Evet	102	21,74	22	8	29	3,97	76,81	-0,759	0,448
	Hayır	47	21,13	22	6	28	4,23	71,06		
	Toplam	149	21,54	22	6	29	4,05			
İşkoliklik Ölçeği	Evet	102	49,41	49,5	19	65	8,82	78,41	-1,423	0,155
	Hayır	47	46,98	47	16	62	9,41	67,6		
	Toplam	149	48,64	48	16	65	9,05			

2.5. Oturulan Konut Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Oturulan Konut değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Aşırı çalışma alt boyut puanları ile oturulan konut durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$).

Kompulsif çalışma alt boyut puanları ile oturulan konut durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Kirada oturanların puanları anlamlı derecede yüksektir.

İşkoliklik ölçeği boyut puanları ile oturulan konut durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$). Analiz sonuçları Tablo 9.

Oturulan Konutun İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 9. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Oturulan Konut Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu

		Oturduğunuz Konut						Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	h	p	ikili karş.
Aşırı Çalışma Alt Boyut	Kira	84	27,82	29	10	37	6,09	81,5	4,4	0,111	-
	Kendi Evim	35	26	26	11	37	4,92	65,96			
	Diğer	30	26,37	25	16	38	4,72	67,35			
	Toplam	149	27,1	27	10	38	5,61				
Kompulsif Çalışma Alt Boyut	Kira	84	22,02	22	6	28	4,31	82,03	6,482	0,039	1--2
	Kendi Evim	35	20,37	20	8	27	3,64	60,21			
	Diğer	30	21,57	21	13	29	3,56	72,57			
	Toplam	149	21,54	22	6	29	4,05				
İşkoliklik Ölçeği	Kira	84	49,85	50	16	64	9,8	82,02	5,354	0,069	-
	Kendi Evim	35	46,37	47	19	61	7,74	63,44			
	Diğer	30	47,93	47	29	65	7,88	68,83			
	Toplam	149	48,64	48	16	65	9,05				

2.6. Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Mesleği İsteyerek Seçme Durumu değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda İşkoliklik ölçeği alt boyut ve boyut puanları ile mesleği isteyerek seçme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 10. Mesleği İsteyerek Seçme Durumunun İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 10. İşkoliklik Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Mesleği İsteyerek Seçme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu

		Mesleği İsteyerek mi seçtiniz?						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Aşırı Çalışma Alt Boyut	Evet	80	26,68	26	10	37	5,34	71,39	-1,102	0,27
	Hayır	69	27,59	28	14	38	5,91	79,19		
	Toplam	149	27,1	27	10	38	5,61			
Kompulsif Çalışma Alt Boyut	Evet	80	21,26	21	6	29	3,94	71,58	-1,047	0,295
	Hayır	69	21,87	23	12	28	4,18	78,97		
	Toplam	149	21,54	22	6	29	4,05			
İşkoliklik Ölçeği	Evet	80	47,94	48	16	65	8,66	71,18	-1,164	0,244
	Hayır	69	49,46	50	27	65	9,48	79,43		
	Toplam	149	48,64	48	16	65	9,05			

2.7. Maaş Dışında Yardım Durumu Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Maaş Dışında Yardım Durumu değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda işkoliklik ortalama puanının maaş dışında yardım durumu açısından anlamlı derecede farklılaşmadığı bulunmuştur. ($p > 0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 11. Maaş Dışında Yardım Durumunun İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 11. Maaş Dışında Yardım Durumunun İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanı	Maaş Dışında Yardım Durumu	n	X	ss	F	p
İşkoliklik	Herhangi bir yardım yok	31	3,6	0,7	1,082	0,342
	Ücretsiz öğle yemeği	76	3,4	0,6		
	Gıda yardımı	42	3,6	0,7		
Aşırı Çalışma	Herhangi bir yardım yok	31	3,5	0,8	2,640	0,075
	ücretsiz öğle yemeği	76	3,3	0,7		
	Gıda yardımı	42	3,5	0,7		
Kompulsif Çalışma	Herhangi bir yardım yok	31	3,6	0,7	0,124	0,883
	Ücretsiz öğle yemeği	76	3,6	0,6		
	Gıda yardımı	42	3,6	0,7		

2.8. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşler Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşler değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Uygulanan analiz sonuçlarına göre işkoliklik ortalama puanının taşeron uygulamasının geleceği ile ilgili görüşler açısından anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. ($p < 0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 12. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşlerin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 12. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşlerin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanı	Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşler	n	X	ss	F	p
İşkoliklik	Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	5	2,7	1,1	3,324	0,022
	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	19	3,3	0,6		
	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	37	3,5	0,7		
	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	88	3,6	0,6		
Aşırı Çalışma	Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	5	2,8	1,1	2,532	0,059
	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	19	3,1	0,7		
	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	37	3,4	0,7		
	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	88	3,5	0,6		
Kompulsif Çalışma	Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	5	2,7	1,1	3,674	0,014
	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	19	3,5	0,7		
	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	37	3,6	0,8		
	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	88	3,6	0,6		

2.9. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşler Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşler değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda işkoliklik ortalama puanının taşeron sistemi ile ilgili görüşler açısından anlamlı derecede farklılaşmadığı bulunmuştur. ($p > 0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 13. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşlerin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 13. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşlerin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanı	Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşler	n	X	ss	F	p
İşkoliklik	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	29	3,5	0,8	0,060	0,942
	Tüm işçiler	84	3,5	0,6		
	Sendikalar	36	3,5	0,6		
Aşırı Çalışma	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	29	3,3	0,9	0,096	0,908
	Tüm işçiler	84	3,4	0,7		
	Sendikalar	36	3,4	0,6		
Kompulsif Çalışma	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	29	3,6	0,8	0,178	0,837
	Tüm işçiler	84	3,6	0,6		
	Sendikalar	36	3,6	0,6		

2.10. Sendika Üyeliği Açısından İşkoliklik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Sendika Üyeliği değişkeninin işkoliklik ve alt boyutları (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla bağımsız örnekler t-testi uygulanmıştır.

Uygulanan analiz sonuçlarına göre işkoliklik ortalama puanının sendika üyeliği açısından anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. ($p < 0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 14. Sendika Üyeliğinin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin T-Testi Analizi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 14. Sendika Üyeliğinin İşkoliklik Üzerindeki Etkisine İlişkin T-Testi Analizi Sonuçları

Ölçek Puanı	Sendika Üyeliği	n	X	ss	t	p
İşkoliklik	Evet	32	3,2	0,7	-3,340	,001
	Hayır	117	3,6	0,6		
Aşırı Çalışma	Evet	32	3,1	0,8	-2,544	,012
	Hayır	117	3,5	0,7		
Kompulsif Çalışma	Evet	32	3,2	0,7	-3,716	,000
	Hayır	117	3,7	0,6		

2.11. Cinsiyet Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Duyarsızlaşma alt boyut puanları ile cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Kadınların duyarsızlaşma alt boyut puanları erkeklere göre anlamlı derecede yüksektir.

Diğer alt boyut puanları ve boyut puanı ile cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$)

Feyyaz Aydoğan'ın (2014) çalışmasında, bu çalışmadan farklı olarak Duygusal Tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre değişmektedir. Kadınlar erkeklere göre daha yüksek Duygusal Tükenmişlik yaşamaktadır. Bu çalışmaya benzer olarak da Kadınlar erkeklere göre daha yüksek Duyarsızlaşma yaşamaktadır

Analiz sonuçları Tablo 15. Cinsiyetin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 15. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Cinsiyet Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu

		Cinsiyet						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Duygusal Tükenmişlik Alt Boyut	Kadın	59	30,76	30	10	41	5,93	72,35	0,371	0,543
	Erkek	90	30,92	32	10	41	6,4	76,74		
	Toplam	149	30,86	31	10	41	6,2			
Kişisel Başarı Alt Boyutu	Kadın	59	25,51	26	9	34	4,68	69,04	1,871	0,171
	Erkek	90	26,82	27	14	39	4,72	78,91		
	Toplam	149	26,3	27	9	39	4,73			
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	Kadın	59	17,19	18	6	24	3,6	85,13	5,426	0,02
	Erkek	90	15,71	16	5	23	3,6	68,36		
	Toplam	149	16,3	16	5	24	3,66			
Tükenmişlik Sendromu	Kadın	59	73,46	75	25	92	11,38	76,58	0,131	0,718
	Erkek	90	73,46	73,5	29	98	11,01	73,97		
	Toplam	149	73,46	74	25	98	11,12			

2.12. Medeni Durum Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Medeni Durum değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Duygusal tükenmişlik alt boyut puanları ile medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Boşanmış olanların duygusal tükenmişlik alt boyut puanları, bekar olanların puanlarına göre anlamlı derecede yüksektir.

Feyyaz Aydoğan'ın (2014) çalışmasında, bu çalışmadan farklı olarak dul olanlar bekar olanlara göre daha yüksek Duygusal Tükenmişlik yaşamaktadır.

Diğer alt boyut puanları ve boyut puanı ile medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$)

Analiz sonuçları Tablo 16. Medeni Durumun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 16. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Medeni Durumlar Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu

		Medeni Durum						Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	h	p	ikili karş.
Duygusal Tükenmişlik Alt Boyut	Bekar	67	29,82	30	10	41	5,86	67,17	8,583	0,035	1-3
	Evli	53	31,57	32	10	41	7,14	81,71			
	Boşanmış	23	33	33	24	41	4,59	89,54			
	Eşi vefat etmiş	6	28	28	24	32	3,22	47,42			
	Toplam	149	30,86	31	10	41	6,2				
Kişisel Başarı Alt Boyutu	Bekar	67	25,93	26	14	33	4,24	72,16	0,732	0,866	-
	Evli	53	26,7	27	9	39	5,59	77,92			
	Boşanmış	23	26,61	27	16	36	4,43	77,91			
	Eşi vefat etmiş	6	25,83	25	23	30	3,06	69,75			
	Toplam	149	26,3	27	9	39	4,73				
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	Bekar	67	15,66	16	5	23	3,87	68,38	4,369	0,224	-
	Evli	53	17,09	17	6	24	3,78	84,56			
	Boşanmış	23	16,39	16	11	22	2,71	74			
	Eşi vefat etmiş	6	16	16	13	20	2,45	68,33			
	Toplam	149	16,3	16	5	24	3,66				
Tükenmişlik Sendromu	Bekar	67	71,4	71	29	96	10,52	66,66	7,228	0,065	-
	Evli	53	75,36	76	25	93	12,62	84,41			
	Boşanmış	23	76	75	58	98	9,37	83,04			
	Eşi vefat etmiş	6	69,83	70,5	64	75	3,66	54,17			
	Toplam	149	73,46	74	25	98	11,12				

2.13. Eğitim Durumu Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır.

Uygulanan analiz sonuçlarına göre Duygusal tükenmişlik alt boyut puanları ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Lisans mezunu olanların duygusal tükenmişlik alt boyut puanları, Lise ve ilköğretim mezunu olanların puanlarına göre anlamlı derecede düşüktür.

Diğer alt boyut puanları ve boyut puanı ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$)

Analiz sonuçları Tablo 17. Eğitim Durumunun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 17. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Eğitim Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu

		Eğitim Durumu						Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	h	p	ikili karş.
Duygusal Tükenmişlik Alt Boyut	İlköğretim	43	33,19	33	22	41	5,41	90,66	17,882	0,001	4-2 4-1
	Lise	65	31,14	32	10	41	5,73	76,45			
	Ön lisans	17	30,59	32	17	39	5,03	72,79			
	Lisans	17	25,29	26	10	37	7,7	42,74			
	Yüksek Lisans ve üstü	7	28,14	26	23	36	5,52	49,07			
	Toplam	149	30,86	31	10	41	6,2				
Kişisel Başarı Alt Boyutu	İlköğretim	43	26,51	27	19	34	3,78	76,45	8,445	0,077	-
	Lise	65	25,46	26	9	38	4,77	67,62			
	Ön lisans	17	26,06	26	18	39	5,14	68,85			
	Lisans	17	28,41	30	14	36	6,23	97,26			
	Yüksek Lisans ve üstü	7	28,29	28	25	34	3,15	95,5			
	Toplam	149	26,3	27	9	39	4,73				
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	İlköğretim	43	16	16	8	23	3,51	70,8	5,241	0,263	-
	Lise	65	16,69	17	6	23	3,7	79,88			
	Ön lisans	17	16,65	16	13	23	2,37	76,71			
	Lisans	17	14,47	14	5	22	4,73	57,79			
	Yüksek Lisans ve üstü	7	18	17	15	24	3,06	93,07			
	Toplam	149	16,3	16	5	24	3,66				
Tükenmişlik Sendromu	İlköğretim	43	75,7	75	55	96	9,45	82,05	3,916	0,417	-
	Lise	65	73,29	75	25	98	12,03	75,45			
	Ön lisans	17	73,29	72	64	92	7,25	71,09			
	Lisans	17	68,18	68	29	90	14,66	58,18			
	Yüksek Lisans ve üstü	7	74,43	72	67	87	6,97	77,93			
	Toplam	149	73,46	74	25	98	11,12				

2.14. Aile Yanında Yaşama Durumu Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Aile Yanında Yaşama Durumu değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda tükenmişlik ortalama puanının aile yanında yaşama durumu açısından anlamlı derecede farklılaşmadığı bulunmuştur. ($p > 0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 18. Aile Yanında Yaşama Durumunun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları Tablosundan izlenebilir.

Tablo 18. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Ailenin Yanında Yaşama Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu

		Ailenizin yanında mı yaşıyorsunuz?						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Duygusal Tükenmişlik Alt Boyut	Evet	102	30,66	31	10	41	6,49	74,12	-0,368	0,713
	Hayır	47	31,3	31	10	41	5,54	76,91		
	Toplam	149	30,86	31	10	41	6,2			
Kişisel Başarı Alt Boyutu	Evet	102	26,36	26,5	9	39	4,74	75,19	-0,078	0,938
	Hayır	47	26,17	27	14	36	4,76	74,6		
	Toplam	149	26,3	27	9	39	4,73			
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	Evet	102	16,45	17	6	24	3,71	77,61	-1,091	0,275
	Hayır	47	15,96	15	5	23	3,59	69,34		
	Toplam	149	16,3	16	5	24	3,66			
Tükenmişlik Sendromu	Evet	102	73,47	75	25	93	11,08	75,76	-0,319	0,75
	Hayır	47	73,43	72	29	98	11,31	73,34		
	Toplam	149	73,46	74	25	98	11,12			

2.15. Oturulan Konut Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Oturulan Konut değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Duygusal tükenmişlik alt boyut puanları ile oturulan konut durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Kirada oturanların puanları Kendi evi ve diğer konutlarda oturanların puanlarına göre anlamlı derecede yüksektir.

Kişisel Başarı alt boyut puanları ile oturulan konut durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$).

Duyarsızlaşma alt boyut puanları ile oturulan konut durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p>0,05$).

Tükenmişlik Sendromu boyut puanları ile oturan konut durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Kirada oturanların puanları diğer konutlarda oturanların puanlarına göre anlamlı derecede yüksektir.

Analiz sonuçları Tablo 19. Oturulan Konutun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 19. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Oturulan Konut Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonucu

		Oturduğunuz Konut						Kruskal Wallis H Testi			
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	h	p	ikili karş.
Duygusal Tükenmişlik Alt Boyut	Kira	84	32,21	32,5	10	41	6,05	85,25	10,592	0,004	3-1 2-1
	Kendi Evim	35	28,63	30	10	37	6,76	62,81			
	Diğer	30	29,67	28	23	41	5,01	60,52			
	Toplam	149	30,86	31	10	41	6,2				
Kişisel Başarı Alt Boyutu	Kira	84	26,52	27	14	36	4,55	77,99	4,278	0,118	-
	Kendi Evim	35	26,86	27	9	39	5,58	80,19			
	Diğer	30	25,03	24	18	34	4,05	60,58			
	Toplam	149	26,3	27	9	39	4,73				
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	Kira	84	16,5	17	5	23	3,81	78,63	1,443	0,486	-
	Kendi Evim	35	16	16	6	24	4,01	71,64			
	Diğer	30	16,07	15,5	12	23	2,79	68,77			
	Toplam	149	16,3	16	5	24	3,66				
Tükenmişlik Sendromu	Kira	84	75,24	75	29	98	11,45	82,89	7,139	0,028	3-1
	Kendi Evim	35	71,49	72	25	90	11,31	68,9			
	Diğer	30	70,77	67	58	92	9,18	60,02			
	Toplam	149	73,46	74	25	98	11,12				

2.16. Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Mesleği İsteyerek Seçme Durumu değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Uygulanan analiz sonuçlarına göre Duygusal tükenmişlik alt boyut puanları ile mesleği isteyerek seçme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Mesleği isteyerek seçenlerin puanları anlamlı derecede daha düşüktür.

Kişisel Başarı alt boyut puanları ile mesleği isteyerek seçme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır($p<0,05$).

Duyarsızlaşma alt boyut puanları ile mesleği isteyerek seçme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Mesleği isteyerek seçenlerin puanları anlamlı derecede daha düşüktür.

Tükenmişlik Sendromu boyut puanları ile mesleği isteyerek seçme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır($p<0,05$). Mesleği isteyerek seçenlerin puanları anlamlı derecede daha düşüktür.

Analiz sonuçları Tablo 20. Mesleği İsteyerek Seçme Durumunun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 20. Tükenmişlik Sendromu Ölçeği Alt Boyut ve Boyutuyla Mesleği İsteyerek Seçme Durumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Mann Whitney U Testi Sonucu

		Mesleği İsteyerek mi seçtiniz?						Mann Whitney U Testi		
		n	Mean	Median	Min	Max	ss	Sıra Ort.	z	p
Duygusal Tükenmişlik Alt Boyut	Evet	80	29,3	30	10	40	6,4	65,41	-2,926	0,003
	Hayır	69	32,67	32	20	41	5,46	86,12		
	Toplam	149	30,86	31	10	41	6,2			
Kişisel Başarı Alt Boyutu	Evet	80	26,54	27	9	39	4,97	78,78	-1,155	0,248
	Hayır	69	26,03	25	16	38	4,46	70,62		
	Toplam	149	26,3	27	9	39	4,73			
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	Evet	80	15,67	16	5	23	3,73	67,55	-2,279	0,023
	Hayır	69	17,01	18	8	24	3,47	83,64		
	Toplam	149	16,3	16	5	24	3,66			
Tükenmişlik Sendromu	Evet	80	71,51	71,5	25	93	11,71	68,51	-1,98	0,048
	Hayır	69	75,71	75	47	98	10	82,53		
	Toplam	149	73,46	74	25	98	11,12			

2.17. Maaş Dışında Yardım Durumu Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Maaş Dışında Yardım Durumu değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda tükenmişlik ortalama puanının maaş dışında yardım durumu açısından anlamlı derecede farklılaşmadığı bulunmuştur. ($p > 0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 21. Maaş Dışında Yardım Durumunun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 21. Maaş Dışında Yardım Durumunun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanı	Maaş Dışında Yardım Durumu	n	X	ss	F	p
Tükenmişlik	Herhangi bir yardım yok	31	3,2	0,3	0,740	0,479
	Ücretsiz öğle yemeği	76	3,1	0,4		
	Gıda yardımı	42	3,2	0,4		
Duygusal Tükenmişlik	Herhangi bir yardım yok	31	3,4	0,7	2,032	0,135
	Ücretsiz öğle yemeği	76	3,4	0,7		
	Gıda yardımı	42	3,6	0,7		
Duyarsızlaşma	Herhangi bir yardım yok	31	3,3	0,7	0,688	0,504
	Ücretsiz öğle yemeği	76	3,2	0,6		
	Gıda yardımı	42	3,4	0,8		
Kişisel Başarısızlık	Herhangi bir yardım yok	31	2,8	0,6	0,842	0,433
	Ücretsiz öğle yemeği	76	2,8	0,6		

2.18. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşler Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşler değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Uygulanan analiz sonuçlarına göre tükenmişlik ortalama puanının taşeron uygulamasının geleceği ile ilgili görüşler açısından anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. ($p < 0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 22. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 22. Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanı	Taşeron Uygulamasının Geleceği İle İlgili Görüşler	n	X	ss	F	p
Tükenmişlik	Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	5	2,9	0,4	7,474	0,000
	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	19	2,9	0,4		
	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	37	3,1	0,4		
	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	88	3,2	0,3		
Duygusal Tükenmişlik	Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	5	2,9	1,0	6,210	0,001
	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	19	3,0	0,7		
	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	37	3,3	0,8		
	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	88	3,6	0,6		
Duyarsızlaşma	Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	5	2,3	1,0	6,199	0,001
	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	19	3,0	0,7		
	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	37	3,2	0,7		
	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	88	3,4	0,6		
Kişisel Başarısızlık	Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	5	3,4	0,9	2,866	0,039
	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	19	2,6	0,7		
	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	37	2,8	0,6		
	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	88	2,7	0,5		

2.19. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşler Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşler değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Uygulanan analiz sonuçlarına göre tükenmişlik ortalama puanının taşeron sistemi ile ilgili görüşler açısından anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. ($p < 0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 23. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 23. Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanı	Taşeron Sistemi İle İlgili Görüşler	n	X	ss	F	p
Tükenmişlik	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	29	3,1	0,4	3,711	0,027
	Tüm işçiler	84	3,2	0,3		
	Sendikalar	36	3,0	0,4		
Duygusal Tükenmişlik	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	29	3,3	0,8	3,029	0,051
	Tüm işçiler	84	3,6	0,6		
	Sendikalar	36	3,2	0,8		
Duyarsızlaşma	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	29	3,1	0,8	1,718	0,183
	Tüm işçiler	84	3,3	0,6		
	Sendikalar	36	3,3	0,7		
Kişisel Başarısızlık	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	29	2,8	0,6	1,229	0,296
	Tüm işçiler	84	2,7	0,5		
	Sendikalar	36	2,6	0,7		

2.20. Sendika Üyeliği Açısından Tükenmişlik ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Sendika Üyeliği değişkeninin tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla bağımsız örnekler t-testi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda tükenmişlik ortalama puanının sendika üyeliği açısından anlamlı derecede farklılaşmadığı bulunmuştur. ($p > 0,05$).

Analiz sonuçları Tablo 24. Sendika Üyeliğinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin T-Testi Analizi Sonuçlarından izlenebilir.

Tablo 24. Sendika Üyeliğinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine İlişkin T-Testi Analizi Sonuçları

Ölçek Puanı	Sendika Üyeliği	n	X	ss	t	p
Tükenmişlik	Evet	32	3,1	0,3	-0,987	,325
	Hayır	117	3,2	0,4		
Duygusal Tükenmişlik	Evet	32	3,1	0,7	-2,797	,006
	Hayır	117	3,5	0,7		
Duyarsızlaşma	Evet	32	3,2	0,7	-1,171	,244
	Hayır	117	3,3	0,7		
Kişisel Başarısızlık	Evet	32	3,0	0,8	2,189	,035
	Hayır	117	2,6	0,5		

Tablo 25. Araştırma Hipotezleri

KABUL RED

H1	Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir	X	
H2	Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	X	
H3	Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi aile yanında yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.		X
H4	Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi oturulan konut türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	X	
H5	Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık göstermektedir		X
H6	Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi maaş dışında yardım alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.		X
H7	Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi eğitim duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	X	
H8	Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi taşeron uygulamasının geleceği ile ilgili görüşlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir	X	
H9	Taşeron işçilerin işkoliklik düzeyi sendika üyeliğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	X	
H10	Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	X	
H11	Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	X	
H12	Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi aile yanında yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.		X
H13	Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi oturulan konut türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	X	
H14	Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi mesleğini isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir	X	
H15	Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi maaş dışında yardım alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.		X
H16	Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	X	
H17	Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi taşeron uygulamasının geleceği ile ilgili görüşlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	X	
H18	Taşeron işçilerin tükenmişlik düzeyi sendika üyeliğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.		X

SONUÇ

İşkoliklik durumunun bireyde gözlemlenmesi ile beraber çeşitli olumsuz etkenler kendisini gösterebilmektedir. Bu olumsuzluklar arasında bireyin sağlığına, mutluluğuna, insanlarla var olan ilişkisine ve sosyal faaliyetlere ilişkin unsurlarına zarar verebilme etkisi yer almaktadır. İşkoliklik durumunda birey, işine çok fazla zaman ayırarak gereğinden fazla bağlı olmaya yönelim göstermektedir. Böyle bir durumda birey, mutsuz bir görünüm sergileyebilmekte, takıntılı bir kişiliğe bürünmekte, trajik bir kişi gibi görünmekte ve iş ortamında çalışmada sorunlar yaşayabilmektedir. Böyle bir durumda bireyde, tükenmişlik sendromu görülmeye başlanmaktadır. Tükenmişlik kavramı başarısız olmanın, yıpranmaların, enerji düşmelerinin ve bu bağlamda gücün azalmasının bir ölçüsü olarak isteklerin tatmin edilememesi halinde, iç kaynaklarda meydana gelen tükenmeler olarak açıklanabilmektedir. Bu durumun meydana gelmesi durumunun iş hayatı ile bağdaşması sonucunda, duygusal olarak bireyin taleplere maruz kalmasına, karşılıklı bir görüşme ile gerçekleştirilen iş alanlarında fiziksel açıdan bitkinliklerin meydana gelmesi, uzun süren yorgunluk hali, çaresiz bir hale bürünme ve umutsuz duyguların artması, hem iş hayatında hem de sosyal hayatında karşılaşmış olduğu insanlara karşı olumsuz bir nitelik kazanan semptomlar gözlemlenebilmektedir. Bu bağlamda işkoliklik ile tükenmişlik sendromu arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğu ifade edilebilmektedir. Bireyin çeşitli olaylara karşı bakış açılarında olumsuz durumların gözlemlenmesi ikisinin bağdaştırılması sonucunda zararlı etkiler meydana getirebilmektedir.

Sorular kapsamında belirtilen görüşlere yönelik ifadeler değerlendirildiğinde, genel olarak ücret durumlarını yeterli göremedikleri ve görevlerinden başka alanlarda da çalıştırıldıklarını belirten bireylerin sayısının fazlaca olduğu belirlenmiştir. Bu durumun bir etkisi ve daha farklı değişkenlerden de kaynaklı olarak taşeron sisteme yönelik olumlu bir bakış açısı geliştiremeyen işçi sayısının fazlaca olduğu belirlenmiştir. Bireylerin çalışmakta yorgun düştükleri ve ne aileye ne de sosyal aktivitelere olan zaman ayırma durumlarının mümkünlik kazanamadığını ifade etmişlerdir. İşlemlerini

yerine getirme sırasında genel sigorta, sağlık, izin kullanma gibi hususlar da bir sorun yaşamasalar da işkolik durumları ile bağlantılı olan konularda genel olarak sorunlar yaşadıkları belirtilebilmektedir. Böyle bir durumun sonucundam taşeron işçilere gerekli değerin verilmediği ve gerekli önlemlerin alınamadığı düşüncesi çalışanları etkilemekte ve iş tatmin düzeylerinde azalmalar meydana gelmektedir.

İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide ise genel ereve de incelemeler yapıldığında, aşırı çalışma durumunun fazlaca olup işkolikliğin olduğu ve bu durumun da yine aşırı derecede çalışanlarda, tükenmişliğin fazlaca meydana geldiğini göstermektedir. Diğer yandan tükenmişliğin duygusal tükenmişlik değerinde daha fazla olarak belirlendiği ve duyarsızlaşmaların arttığı tespit edilmiştir. İşkoliklik, tükenmişlik ve diğer değerkenlere dayalı olarak ilişkinin değerlendirilmesinde ise meslekte çalışma sürelerinde gün içinde çalışma sürelerinin fazlaca olduğu ve çalışma temposunun yoğun olmasından kaynaklı olarak işkoliklik değerinin yüksek ve tükenmişliğin de yine aynı şekilde arttığı gözlemlenmektedir.

Bu bağlamda gerçekleştirilen araştırmaya yönelik hususlar incelendiğinde, taşeron olarak çalışan işçilerin genel bağlamda işlerden memnun kalmadıkları ve işkoliklik durumunun artması ile beraber tükenmişliğin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan teşeron sistemin sonlandırılması gerekliliği düşüncesi işçilerin %85 değerini aşan bir durumda olduğu ve bu durumun sistemin ya tamamen değerştirilmesi ya da kaldırılmasına yönelik isteklerin olduğunu göstermektedir. Böyle bir sistemin özellikle de erkeklerde gözlemlenmesi, hem sosyal hem de aile gibi konularda zaman ayırmada sorunlar yaşadıklarını göstermektedir. Taşeron işçilerin ücretlerinin diğer çalışanlardan az olması ve görevlerinden farklı yerlerde çalışmaları da diğer bir sorun olup, bu sistemin işleyişinden memnun kalmamalarına ortam hazırladıklarını göstermektedir.

KAYNAKÇA

Kitap

Bayraktaroğlu, S. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. 2. Baskı. Sakarya, Sakarya Yayıncılık,2006.

Güven, M.“**Davranış Düzlemi Sosyal Statü ve Roller**”, *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*içinde, Editör: Mehmet Tikici, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,2005,ss.56-83.

Izgar, H. **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

Sabuncuoğlu, Z. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Bursa, Ezgi Kitabevi,2000.

Sürelili Yayın

Akar, H. **Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki**, Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 5, 2015, ss. 405-417.

Ardıç, K.,ve Polatçı, S. **Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği)**. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 2, 2008, ss. 69-96.

Arslan, M.L.**İnsan Kaynakları Gereksinime Süreç Yaklaşımı: Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması**. Öneri Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 37,2012, ss. 89-101.

Arslantaş, M.,Soybaş, İ., ve Yalçınsoy, A. **İşkolik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma**, International Journal of InnovativeStrategicalSocialResearch, Volume: 1, Issue: 1, 2016, ss. 11-18.

- Akdağ, F., ve Yüksel, M. **İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü**, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2010, ss. 47-55.
- Avcı, Ü., ve Seferoğlu S.S. **Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler**, Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sayı: 9, 2011, ss.13-26.
- Barut, Y., ve Kalkan, M. **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyinin Ölçülmesi**, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 14, 2002, ss. 66-77.
- Budak, G., ve Sürgevil, O. **Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama**. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 2, 2005, ss. 95-108.
- Çarıkçı, İ.H., ve Özlem, Ç. **İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 9, 2009, ss. 153-170.
- Doğrul, B.Ş., ve Seda, T. **İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma**, Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, ss. 11-18.
- Doğan, T., ve Tel, F.D. **Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi**, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 2011, ss. 61-69.
- Ecerkale K., Kovancı A., **Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi**, Temmuz 2005 Cilt 2 Sayı 2, ss 71-73

- Ergin, C. **Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çesitli Stres Kaynaklarının incelenmesi**, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1995, Cilt: 12 Sayı: 1-2, ss. 37-50.
- Emhan, A., Mete, M., ve Emhan, A. **Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Dicle Tıp Dergisi, 2012, Cilt: 39, Sayı: 1, ss. 75-79.
- Gülova, A.A., İspirli D., ve Eryılmaz İ. **İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Araştırma**. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 19, 2014, ss. 25-39.
- İnce, M., Gül, H., Oktay, E., ve Candan, H. **İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama**, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 13, 2015, ss. 40-59.
- Karacan, E., ve Erdoğan, N.Ö. **İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım**. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011, Cilt: 21, Sayı: 1, ss. 102-116.
- Kavi, H. **Küreselleşme ve Esnek Çalışma**, MESS Mercek Dergisi, 1999, ss. 50-52.
- Kaçmaz, N. **Tükenmişlik (Burnout) Sendromu**, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 68, Sayı:1, 2005, ss. 29-32.
- Kaya, G., **Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması**, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Güz 2015, Cilt 14, Sayı 55, s 258
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O., ve Ay, F.A. **İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir A.Ş.'de Bir Araştırma**, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt:13 Sayı:3, 2015, ss. 81-82.

- Kesen, M. **Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma**, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 4,2015, ss. 53-68.
- Naktiyok, A.,ve Karabey, C.N.**İşkolik ve Tükenmişlik Sendromu**, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:19, Sayı: 2, 2005, ss. 180-198.
- Ölçer, F. **İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma**. SelçukÜniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,ss.123-144.
- Ören, K., Acar, H., Kandemir,H.,**Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi**, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 5, Sayı 12, 2016, s.163
- Özsoy, E., Filiz, B., ve Semiz, T. **İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma**, Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, 2013, ss. 59-68.
- Özmutaf, N.M. **Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma**, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 2,2007, ss. 41-60.
- Pekdemir, I,ve Koçoğlu, M. **İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma**, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1, 2014, ss. 309-337.
- Soysal, A.,**Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması**, Çimento İşverenler Dergisi,Ocak 2008, Sayı 1,Cilt 22
- Şafak, C., **4857 Sayılı İş Kanunun Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi**, TBB Dergisi, Sayı 51, 2004, ss.111-113
- Tanyeri, M., Fırat,A.,**Rekabet Değişkeni Olarak Dış Kaynak Kullanımı**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 7,Sayı 3, 2005, ss 268-275

Temel, A. **Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar.** “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,2006, Cilt:8, Sayı: 2, ss. 104-127.

Tunçer, P. **Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi.**Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 1, 2012, ss. 203-233.

Yüksekbilgili, Z., ve Akduman, G.**Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi,** KOSBED, Cilt: 31, 2016, ss. 95-112.

Zincirkıran, M., ve Mete, M. **İşkoliklik İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama.** Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt: 51, Sayı: 590, 2014, ss.103-114.

İnternet Kaynağı

Altun Dilek, S., ve Yılmaz, K. **Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri,** s. 36. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/180121>, Erişim Tarihi [04.04.2017].

Coats, E.J., ve Feldman, R.S.**Zihninizi Bedeninizi İyileştirebilir mi?**2011, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/37/1633/17517.pdf>, Erişim Tarihi [09.12.2016].

Eryiğit, S. **Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma,** <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, Erişim Tarihi [30.12.2016].

İşkoliklik Nedir? Belirtileri ve Kurtulma Yolları Nelerdir?http://bilgihanem.com/iskoliklik-nedir/#Iskolik_ve_Iskoliklik_Nedir, Erişim Tarihi [01.12.2016].

Tükenmişlik Sendromu Belirtileri ve Çözüm

Yolları,<http://www.kigem.com/tukenmislik-sendromu-belirtileri-ve-cozum-yollari.html> Erişim Tarihi [23.11.2016].

Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi [30.12.2016].

Diğer Kaynaklar

Akbulut,S.,**Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Alt İşveren (Taşeron)**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Master Tezi, Ankara, 2014, s.1

Akın, U.,ve Oğuz, E. **Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice],2010,Cilt: 16, Sayı: 3, ss. 309-327.

Akyüz, Z., **İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki; Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması**, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012,ss.24-58.

Aydın, İ., Çelik, Y., ve Uğurluoğlu, Ö. **Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği**, Toplum ve Sosyal Hizmet, Cilt: 22, Sayı: 2, 2011, ss. 79-100.

Aydoğan, F.,**İşkoliklik Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma : Sakarya Üniversitesi Örneği**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2014, ss. 44-70.

Aslan, D., Kiper, N., Karaağaoğlu, E., Topal, F., Güdük M., ve Cengiz,Ö.S.**Türkiye’de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler**, Türkiye Tabip Odaları Birliği Yayınları, Ankara,2005.

- Bardakçı, S. **Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat, 2007.
- Bashan, E., **İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2012, ss.116-143
- Can, A. **Çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesi**, I. Verimlilik Kongresi, Ankara: MPM Yayınları, (27- 29 Kasım), ss. 89-99.
- Demir,E.,**Asıl İşveren Alt İşveren İş İlişkisinde Tarafların Dayanışmalı Sorumluluğu**, İstanbul Kültür Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013, ss.4-6
- Doğan, D., Duman, D., ve Seferoğlu, S.S. **e-Öğrenme Ortamlarında Toplumsal Buradalığın Artırılması İçin Kullanılabilecek İletişim Araçları**. XIII. Akademik Bilişim Konferansı (AB11), 2-4 Şubat 2011, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Ergin, C. **Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması**, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 22-25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1993.
- Gelici, M.**Protestan İş Ahlakı ile Ahilik İş Ahlakının Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2007.
- Kutanis, Ö.R., ve Çetinel, E. **Örgütsel Yapılanmadaki Gizli Bileşen: Cinsiyet**, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Kütahya,2013.
- Koyuncu,M. **Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Organizasyondan Ayrılma steine Etkisi**, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi,2001.

Maraşlı,M.**Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri.**Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, TED Ankara Koleji Vakfı OkullarıDanışma ve Rehberlik Merkezi, ss. 27-33.

Tepeci, M.,ve Birdir, K. **Otel ÇalışanlarındaTükenmilik Sendromu**, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, 2003.

Üngören, E., Doğan, H., ve Özmen, M. **Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi.** Yaşar Üniversitesi Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 5, 2010.

Vatansever,M,**Taşeron ve Kadrolu Olarak Çalışmanın Motive Edici Faktörler, Çalışan Memnuniyeti ve İşten ayrılma niyeti ile arasındaki İlişkiler**, Bahçeşehir Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s.4

Yerebakan, E., **Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2015, s.5

EKLER

Ek-1. Demografik Bilgilere İlişkin Form

Anket Sorularına İlişkin Form

Sayın:

İstanbul Beykent Üniversitesi tezli yüksek lisans Programı dönem bitirme tezi için taşeron firmalarında çalışan kamu sektöründeki işçilerin işkolik ve tükenmişlik sendromu konusunda Doç.Dr.İlyas Sözen ölçülmesi yönetiminde yapılacaktır.Lütfen bu anketteki sorulara hiç kimseden çekinmeden samimi bir şekilde cevap veriniz.Çünkü anketlere vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçları için kullanılacaktır.Ankete isim yazmanıza gerek yoktur.Bulguların sağlıklı olması okuyarak dikkatlice katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Doç.Dr.İlyas SÖZEN
isözen@beykent.edu.tr.

Pınar VIZVIZ
pinarvizviz@gmail.com

Anket No:

Yaş:

Cinsiyet:

Kadın	1
Erkek	2

Medeni Durumu:

Bekar	1
Evli	2
Boşanmış	3
Eşi vefat etmiş	4

Eğitim Durumu:

İlköğretim Mezunu	1
Lise Mezunu	2
Ön Lisans Mezunu	3
Lisans Mezunu	4
Yüksek Lisans Mezunu	5
Doktora Mezunu	6

Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz:

Evet	1
Hayır	2

Meslekteki çalışma süreniz:

Bu kurumda kaç senedir çalışıyorsunuz:

Ailenizin yanında mı yaşıyorsunuz:

Evet	1
Hayır	2

Çocuk sayınız:

Oturduğunuz Konut:

Kira	1
Kendi Evim	2
Diğer.....	3

Taşeronlarla İlgili Sorular	Evet	Hayır
1- Anne, baba, kardeş ya da çocuklarınızdan biri hali hazırda taşeron şirkette çalışıyor mu?		
2-Çalıştığınız kurumda elde ettiğiniz gelirinizin dışında başka geliriniz var mı?		
3-Fazla mesai yapıyor musunuz?		
4- Yaptığınız işle ilgili kurumda herhangi bir eğitim aldınız mı?		
5-Maaşınızı sözleşmede belirlenen tarihte alıyor musunuz?		
6-Yıllık izinlerinizi tam olarak kullanabiliyor musunuz?		
7-İhtiyacınız olduğu her durumda kolaylıkla sağlık hizmetinden yararlanabiliyor musunuz?		
8- Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde de çalıştırılıyor musunuz?		
9-Taşeron işçi olarak çalışma koşullarından memnun musunuz?		
10- Taşeronda çalışan işçilerin hakları sizce kısıtlanmakta mıdır?		
11-Taşeronda çalışan işçiler, diğer işçilere göre daha düşük ücret almakta mıdır?		
12-Taşeron sistemine karşı mücadele etmek gerekir mi?		
13-Sosyal güvenlik primleriniz tam olarak yatırılıyor mu?		
14-Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz?		
15-Herhangi bir sosyal faaliyette (sinemaya gitmek, tatile gitmek, vb) zaman ayırabiliyor musunuz?		
16-Daha önce herhangi bir taşeron şirkette çalıştınız mı?		
17-Anne, baba, kardeş ya da çocuklarınızdan biri daha önce taşeron şirkette çalıştı mı?		

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	HİÇBİR ZAMAN	ÇOK AZ	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	1	2	3	4	5
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramıyacağımı düşünüyorum	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	1	2	3	4	5
İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5
Yaptığım işten dolayı tükendiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu işte çalıştığımdan beri beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
Çok şeyler yapabilecek güçteyim	1	2	3	4	5
İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanların ne olduğu umrumda değil.	1	2	3	4	5
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	1	2	3	4	5
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim	1	2	3	4	5
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim	1	2	3	4	5
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

DUWAS İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİ	HİÇ UYGUN DEĞİL	UYGUN DEĞİL	BİRAZ UYGUN	UYGUN	TAMAMEN UYGUN
Aşağıdaki ifadelerden her birine katılma derecenizi en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.					
Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	1	2	3	4	5
İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	1	2	3	4	5
Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	1	2	3	4	5
Bir şeyi yapkam istesem de istemesem de o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum	1	2	3	4	5
Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım	1	2	3	4	5
Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
Çalışmaya arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten hobilerimden veya boş zaman etkinliklerindendaha fazla vakit harcarım.	1	2	3	4	5
Bir iş üzerinden çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	1	2	3	4	5
Kendimi telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum	1	2	3	4	5
İşten İzin aldığımda kendimi suçlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5

31-Çalıştığınız firmanın maaşınız dışında size herhangi bir yardımı var mıdır?

- Herhangi bir yardımı yok
- Ücretsiz öğle yemeği
- Gıda yardımı
- Yakacak yardımı
- Diğer

32- Günde kaç saat çalışıyorsunuz:

33- Taşeron uygulamasının geleceğine ilişkin görüşünüz nedir?

- Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır.
- Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir.
- Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır.
- Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır.

34- Taşeron sistemine karşı kim mücadele etmelidir.

- Yalnızca taşeronda çalışan işçiler
- Tüm işçiler
- Sendikalar

35- Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

- Evet
- Hayır

ÖZGEÇMİŞ

30 Mart 1973 tarihi, İstanbul İli Fatih ilçesi doğumluyum. İlk, Orta ve Lisesi Şişli İlçesinde tamamladıktan sonra 2008 yılında İstanbul Arel Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Yönetimine kaydoldum. Bu bölümden 2011 yılında mezun olduktan sonra Dikey Geçiş Sınavı ile 2011 yılında Beykent Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümüne kaydoldum. Bu bölümden 2015 yılında mezun olduktan sonra 2015 yılında Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitime başladım. 2015 yılında özel bir şirkette insan kaynakları uzmanı olarak çalıştım. 2017 yılında Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Formasyon eğitimi aldım. 2017 yılından beri bir kamu kuruluşunda muhasebe bölümünde görev yapmaktayım. 2018 yılında Anadolu Üniversitesi, İkinci Üniversite kapsamında Adalet bölümüne kaydoldum.

Özel ilgi alanlarım, eğitim ve gelişim yönetimi, organizasyonel planlama,

Yabancı dilim İngilizce olup, 3 çocuk annesiyim.

Pınar VIZVIZ