



İŞTEKİ AKIŞLA BİR BÜTÜNLEŞME YOLCULUĞU: İŞKOLİKLİK

Yrd. Doç. Dr. Müberra YÜKSEL

Khas öğretim üyesi

İşkolikliğe olumlu bakan araştırmacılar işkoliklerin iş tatmini, verimlilik ve işle özdeşleşmelerinin daha fazla olduğunu ve işkolikliğin esasının zaman (haftada 50 saat üzeri) ve mekan (iş yerinde mevcudiyet) olmadığını ve işkoliklerin işlerini 'bir yaşam tarzı' olarak benimsediklerini belirtiyorlar.

Günümüzde küresel rekabet ve kriz sebebiyle artan işsizlik korkusu, 7/24 çalışma saatleri gibi etkenler, işkolikliğin genellikle beklenen bir davranış olarak kabul edilmesine yol açar.

Ancak, işkoliklik bireyin yalnızca kendisini değil, çevresini de çoğu kez olumsuz etkiler. Bu nedenle, bilimsel tanımı ve normları hakkında literatürde uzlaşma olmadığı gibi algılamalardaki farklılıklar da işkolikliğin anlaşılmasını zorlaştırır.

İşkolikliğe olumlu tarafından bakan araştırmacılar; işkoliklerin iş tatmini, verimlilik ve işle özdeşleşmelerinin daha fazla olduğunu ve işkolikliğin esasının zaman (haftada 50 saat üzeri) ve mekan (iş yerinde mevcudiyet) olmadığını ve işkoliklerin işlerini 'bir yaşam tarzı' olarak benimsediklerini belirtiyorlar.

Martin Seligman ve Mihaly Csikszentmihalyi gibi bilim adamlarıyla öne çıkan 'pozitif psikoloji' alanının iş görenlere; becerilerini geliştirme, kullanma ve işinde çeşitlilik ve yenilik yaratmalarına destek olduğu biliniyor. Csikszentmihalyi'nin 'akış' ve 'öz-ereksel' faaliyetlerini hayata geçirebilmek için kişinin bilincini düzenleme becerisi, işkolikliğin olumlu yönlerinin anlaşılmasına da yardımcı olmuştur. (Akış; -İngilizcesi state of flow- zamanı farkında ve dolu dolu yaşama ve öz amaca yönelik odaklanma (mindfulness); kişinin ilgi, yetenek ve kendi sınırlarını zorladığı eylemler esnasındaki psikolojik ve felsefi durumu anlamına geliyor.)

NE NEYİN SEBEBİ?

Stres ve stres kökenli sorunlar; psikologlar, insan kaynakları yöneticileri ve örgüt bilimciler tarafından üzerinde sıklıkla çalışılan konulardandır. Çeşitli tekniklerle bu sendromun bireyler ve örgütler üzerindeki etkisi azaltılmaya çalışılıyor.

Stres araştırmaları çoğunlukla stresin olumsuz etkilerini incelemekle birlikte, düzeyli stresin bireylere enerji verdiği ve motive ettiği biliniyor. Ancak aşırı ve uzun süreli stres; bilişsel, fiziksel, davranışsal ve psikolojik bozukluklara neden olabiliyor.

Stres kaynaklarının önemli bir kısmı artan ölçüde iş yaşamından kaynaklanıyor. Öte yandan, stres de işkoliklik gibi bireylerin öz denetimleriyle ve iş yaşamının kalitesiyle doğrudan ilintilidir. İşkolikliğin stresle başa çıkmaya olumlu etkisi olduğu kadar, stresli iş koşullarının işkolikliğe neden olduğu da bir gerçektir.

Ashında iş ve yaşam kalitesi, dengesiyle birlikte ele alındığında, iş yerinde harcanan zamandan ziyade işteki verimle işin niteliği öne çıkıyor.

Kişinin öz denetimi ile ilgili yapılan birçok çalışma da; işyerindeki çatışma, stres ve işte öğrenilen davranışların denetim odağı ile ilgili olduğunu göstermiştir. Kontrol odağı (Locus of control-Sosyal öğrenme teorisinde J.B. Rotter'in davranış kontrolünde

sorumluluğun merkezi için kullandığı bir terim), kontrol beklentilerinin ve pekiştiricilerinin (ödül veya ceza) bireyin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin (şans, kader veya tesadüf) denetiminde olduğuna dair sahip olduğu inançlara yöneliktir.

Denetim odağı kuramına göre, davranışlar ile pekiştiriciler arasında ilişkinin olduğu varsayılarak, pekiştiricilerin kendi davranışları tarafından kontrol edilebileceğini düşünenler ‘iç kontrol odaklı’ olurken, böyle bir ilişkinin olmayacağını ve pekiştiricilerin kendisi dışında bir güç tarafından kontrol edildiğini düşünenler ise ‘dış kontrol odaklı’ olarak tanımlanıyor.

İŞKOLİKLİKTE İÇSEL VE DIŞSAL FAKTÖRLER
İşkoliklik denince ilk etapta; iş ile aile, arkadaş gibi sosyal sorumluluklara ayrılan ‘zamanın dengesizliği’ ya da fazla iş yükü ve yorgunluk nedeniyle boş ‘zamanı değerlendirmedeki isteksizlik’ akla gelir. Bu nedenle, kuramsal çalışmaların çoğu işkolikliğin olumsuz yanlarına dikkati çekmektedir. Bu araştırmalar özetle, iki temel açıdan incelenebilir:

İçsel faktörlerden kaynaklananlar

- Korkular
- Özgüven eksikliği
- Kendini değersiz hissetme
- Mükemmelliyetçilik
- Stres
- Depresyon
- Kaygı ile baş etme

Dışsal faktörlerden kaynaklananlar

- Ebeveyn
- Eş, aile ve toplumun yüksek beklentileri

Ayrıca, işkoliklikle ilgili norm ve algılar oldukça çeşitlidir. Örneğin, Japonya’da ‘karoushi’ diye bilinen ‘aşırı çalışmaktan ölmeye’ artık “dur” demek gerektiği tartışılırken, İspanya’da ‘siesta’ dan (öğle uykusu) vazgeçmenin zamanı geldiği, diğer birçok ülkede ise ‘esnek zamanlı çalışma sistemleri’ gibi konular iş dünyasının gündemindedir. İşkolikliğini olumlu olarak algılayanlar çalışanların bu tür davranışlarını teşvik etmekte, olumsuz olarak değerlendirenler ise engellemeye çalışmaktadır.

KENDİNİ KAPTIRMA EYLEMİ

Türkiye’de, geleneksel kalıp değerler ağırlıkla dışsal kontrol odağının önceliğine işaret etse de, bir meslektaşımın geçtiğimiz yıl yaptığımız ortak bir çalışmada, olumlu örgütsel ortama sahip ve yeni uygulamaların teşvik edildiği örnek bir organizasyondaki iş koşullarının, bu değer ve kanaatleri değiştirebileceğini düşündük ve söz konusu olan iş yerinde çalışanların sorumluluğu üstlenmesine yol açtığı için istenilen bir örgütsel davranış olan iç kontrol odaklılığın var olabileceğini öngördük.

İşkoliklik ile iç kontrol odaklılığın beraber ele alınmasının çalışma yaşamında çalışanların ‘sağlamlık’ (resilience) göstereceğini varsaydık; çünkü işkoliklik mesleki tükenmişliğin tam tersine işe adanmışlık veya işe odaklanmayla oluşan ve yapılan iş esnasındaki akış ve kendini kaptırma eylemi; olumlu algılabildiği gibi bireysel denetimle de ilgilidir. İç kontrol ise, çalışanların sorumluluğu üstlenmesine yol açtığı için genellikle istenilen bir örgütsel davranıştır.

Bu araştırmada, işkolikliğin Türkiye gibi hem krizler hem de sorunlarla sıklıkla mücadele etmek zorunda kalan gelişmekte olan ülkelerde özellikle finans, reklamcılık, bilişim gibi esnek saatte çalışmanın kabul gördüğü ve krizlere son derece duyarlı iş kollarında, işkolikliğin çalışanların iş stresiyle baş etmelerinde yardımcı rol oynayabileceğini ve olumlu yanlarını sorguladık.

Araştırma sorumuz ise “neden kimi insanlar strese adeta beslenirken kimileri zayıf düşüyor?” idi. Bulgularımız işkolikliğin olumlu yönleriyle kişinin öz denetiminin algılanan stresi hafiflettiği yönündeydi.

Hem iş stresi ile başa çıkma ve sağlamlık arasında hem de stres ile öğrenilmiş güçlülük arasında olumlu ilişkileri inceleyen ampirik araştırmalar mevcut. Ancak, çalışmamızın kavramsal olarak önemi; işkolikliğin iş koşulları ve kültürel ortama göre çalışanlar ve örgütler açısından farklı algılanabileceğine ve değişimin hızlı olduğu gelişmekte olan ülkelerde olumlu olarak değerlendirilebileceğine işaret etmesi ve pozitif psikoloji ve örgütsel davranış çerçevesinde ele alınabileceğine dikkat çekmesidir.

YAŞAM KALİTESİNİ ARTTIRIR MI?

Pozitif psikolojide temel kavramlar olan ‘sağlamlık’ ve ‘öğrenilmiş güçlülük’ tepkisel olarak kişinin riskli ve olumsuz koşullar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumu ve bunun eylemlerinde devamlılığı olarak tanımlanıyor. Değiştirilmesi imkansız ortamları, açık tutumları ve farkındalıklarıyla denetlenebilen yeni bir akış etkinliğine dönüştürebilenler zorluklardan, sıkıntılardan ders alarak daha güçlü çıkabilirler.

Akış durumunun iyi olma hali yaratması ve artan algılayış, dikkatle odaklanma ve öğrenme kapasitesi yaratmasından kaynaklanıyor. Böylelikle, akış etkinliğindeki bireyler algılanan gerçekliğin dünyasında yeni keşiflere açılabilirler. Bu akış, insana ilginç gelen

birçok faaliyet sonucu teşvik edilebilir: Spor yaparken, kitap okurken, kişinin sınırlarını zorlayan veya hayal gücünü geliştiren bir oyun oynarken ya da işini yaparken.

Ancak, burada çalışanların akış için kendi içlerindeki engelleri yok etmeleri kadar akışın koşullarının da oluşması gerekir. Açık hedefler, güvenilir geri bildirimler, akışı teşvik edici ödüller ve en önemlisi bunu destekleyen ilişkiler. Akış sırasında benliğin çevresinden hem farklılaşması hem de bütünleşmesi uygun ortamda mümkündür.

‘Acaba ideal çalışma ortamına yaklaşmak; çalışanların kendilerine buna değer mi?’ sorusunu sormadığı ve iş yaşam ayrımının olmadığı, işteki akışla bütünleşme yolculuğu (workaholism) mudur? Haklarla sorumlulukların dengeli olduğu örgütlerde çalışanların gelecek kaygısı veya güvensizlik gibi işlerine odaklanmalarını engelleyici duygular, gerek olumlu ilişkilerle gerekse teşviklerle azalabilir. Böylece, çalışanlar işlerine olduğu kadar kurumlarına da bağlanabilir ve işkolikliğinin akış, zevk alma, iç motivasyon, gelişim gibi olumlu yönlerine sahip olabilirler.

BİR TILSIMI OLMALI HAYATIN

Vladimir Nabukov ‘Lujin Savunması’ adlı öyküsünde kendini oyunun akışına kaptırdığı için, yaşamının kalan kısmına satranç tahtalarının yön verdiği bir satranç ustasını anlatırken, gerçek dünyadan soyutlanarak mükemmel savunma uğruna yanılmalara kapılışını ve kazanmak için kendini feda edişini anlatır.

Gerçek hayatta da öyküye benzer şekilde, akış etkinliklerinin bilinci düzenleyici bir seçim olmaktan çıkarak bağımlılık yaratma riski de vardır. Ameliyat bağımlısı doktorlar, ekran bağımlısı borsacılar,

laboratuvarlardan veya fildişi kulelerinden dışarı çıkamayan bilim insanları gibi örnekler verilebilir.

Elbette olumsuz kullanılma ihtimali olduğu için işkolikliğe de internet, oyun, alışveriş gibi bağımlılık yaratabilen diğer şeylere de yasak koymak yerine sınırları belirlemek, artıları ve eksileriyle değerlendirilmek daha sağlıklıdır.

Gerçek dünyanın karmaşasından kaçarak kendi dünyalarında yalıtılmak kadar zihinsel dağınıklıktan kurtulup odaklanamamak, kendi başına üretememek, eleştirememek ya da yalnız kalarak sorgulayamamak, kendiyi hesaplaşamamak da tehlikelidir. Zira, zihni içeriden düzenli tutabilmek ve bilinci denetleyebilmek, hem tek başına hem de ekip olarak üretmenin ön şartıdır.

Bernard Russell, “önce kendime ve kusurlarıma kayıtsız kalmayı ve kendimi anlamayı ama ciddiye almamayı öğrendim; sonra dünyanın durumu, bilginin farklı alanları ve sevdiğilerimle beraberliğe ve eserlerime odaklanmayı ve onları ciddiye almayı öğrendim” demiştir.

Csikszentmihalyi ise, “nesiri şüre dönüştürdüğümüz akış sürecinde kendimizi daha üretken ve hayatın içinde hissederiz: iş yerinde de bir yaşam kalitesi, bilimin, sanatın, ilişkilerin ve işin de anlamı olmalı” diyor. “Gelecek boş zamanlarımızı da en az emeği kadar iyi kullanan ve zamanı öldürmeyip akış sürecinin farkına varan, kendini ve çevresini dönüştürerek fark yaratanlardır” diye de devam ediyor.

Sözün özü, bir tılsımı olmalı yaşadığımız hayatın...

AŞKINLIK DUYGUSU YAŞARLAR

Türkiye’den, sanatçı Ali Kazma insanların yoğun ilgi duydukları, zevk aldıkları ve dikkatlerini odakladıkları üretim eyleminde kendilerini kaybettikleri akış sürecinin görüntülerini tespit ederek, iş ve yaşam bütünlüğüne dikkat çekmiştir. Akış halindeki insanlar yaptıkları işte bilgili ve tecrübeli olduklarından, çaba harcamaksızın denetimin kendilerinde olduğunu ve yeteneklerinin doruğunda olduklarını hissederken ‘aşkınlık duygusu’ yaşarlar.

Kazma; pozitif psikolojinin incelediği akış deneyiminin iş yaşamında geçerli olabileceğini ve yaptığımız işe kendi içinde bir amaç haline gelecek kadar ilgi ve heves gösterdiğimizde, üretim deneyiminin anlamına dikkati çekmiş ve işteki ritmi yakalayan video kareleriyle bu öz-ereksel durumu ve akış hallerini belgelemiştir.

Kazma’nın 2005’den bu yana üzerinde çalıştığı ‘Engellemeler’ serisi, ‘Bugün’ adlı daha önceki bir projesine dayanıyor. Karaköy-Tünel’de her gün kamusal alanda yapılan üretim süreçlerine odaklanarak videoya çekilip, kurgulanıp aynı gün içinde bir vitrine yansıtılıyordu. 37 gün kamerasını farklı bir eylemi kaydeden Kazma, gündelik üretimin doku ve ritimlerini montajlayarak insanın kendisini ve çevresini inşa etme, dönüştürme ve koruma dürtüsünü

ve bunun anlamını kavramaya çalışıyor. Hepsinin temposu ayrı ve farklı.

Engellemeler serisi; özünü termodinamiğin ikinci yasasına, entropi kavramına (bütün sistemlerde sona doğru, yok olmaya ve bitmeye doğru bir eğilim olduğunu ifade eden kavram) ve dolayısıyla enerjinin var oluş ve yok oluşuyla, insanın düzen sağlayarak bu süreci engellemesine ilişkindir. Genellikle üretimin insan bedeniyle olan bağlantısı ele alınarak sınırları zorlaması sorgulanıyor.

Bir hastanede ameliyat odası, saat ustasının atölyesi, fabrika ve dans stüdyosundan görüntüler hep insanın işine odaklandığı ve yoğunlaştığı anlardır. Kazma, eserlerinde üretim süreçlerini bölerek farkı yeniden eklemiyor, örgütüyor ve adeta üretim eyleminin özünü ortaya koyuyor.

Kazma’ya göre işler şiiresel, ritmik ama parçalanmış bir hareketliliğin indirgenemez deneyimi ve üretimin kendisini, üretilen nesnenin mevcudiyet kazanmasının görüntüleridir. Bir yanda, kendine ait yeknesaklığı, hızı ve şiddetiyle çağdaş toplumun endüstriyel üretim ve tüketim biçimleri; diğer yanda ise, kendisine ait temposu, sabrı, becerileriyle zanaatkarın, sanatçının ve emeğiyle yaratan çalışanın üretimi.