



DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE GÖRE İŞKOLİKLİK

WORK ADDICTION ACCORDING TO DEMOGRAPHIC FACTORS

DOI:10.17755/esosder.59528

Zeki YÜKSEKBİLGİLİ¹

Gülbeniz AKDUMAN²

Öz

Günümüz iş yaşamında sıkça görülen işkoliklik davranışı toplum içinde çalışkanlığın bir göstergesi olarak yanlış algılansa da sonuçları itibarıyla olumsuz etkiler yaratan bir iş hastalığıdır. Farklı demografik faktörlere sahip bireylerin iş ve özel yaşam için ayırmaları gereken sürelerin farklılığı çalışma tarzlarına ve iş kavramına bakış açılarına da yansıtacağı için işkoliklik kavramını demografik özelliklere göre incelemekte de fayda vardır. Araştırmada işkolikliğin ölçülmesi için DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada cinsiyete, medeni duruma, çocuk sayısına, bağlı bulunan kuşağa ve eğitim durumuna göre işkoliklik eğilimi değerlendirilmiştir (N=218).

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, iş bağımlılığı, DUWAS işkoliklik ölçeği, demografik faktörler.

Abstract

Although being a workaholic is perceived as a sign of heavy working by society, when results are considered, it is as an industrial disease. It is necessary to explore workaholics according to demographic factors since it directly affects working life through work perceptions and time needed to spend for work and private life. DUWAS Dutch work addiction scale is used for the measure of workaholism. In this research, workaholism is analyzed according to gender, marital status, number of children, generation and education level (N=218).

Keywords: Workaholic, work addiction, DUWAS Dutch work addiction scale, demographic factors.

¹ Dr., Avrasya Üniversitesi, yuksekbilgili@gmail.com

² Dr., Bilgi Üniversitesi, gulbeniz@akduman.com

1. GİRİŞ

1980 ve 1990'lı yıllarda tipik bir çalışan sadece mesaisaatleri olarak belirlenen zaman diliminde çalışırken, 2000'li yılların başlangıcıyla mobil teknolojilerin kişilerin hayatına daha fazla girmesi ile birlikte çalışma yaşamının kuralları da değişmeye başlamıştır. İşlerini evlerine, arabalarına, tatile çıktıklarında kaldıkları otellere kadar taşıyan çalışanlar artık 7/24 ulaşılabilen ve iş talep edilebilen mobil çalışanlar haline dönüşmüşlerdir. Bu sayede mesai saati kavramı olsa da uygulamada ortadan kalkmıştır. İş ve özel yaşam arasındaki ayrımın giderek daha fazla yok olması nedeniyle aile ve arkadaşlarına zaman ayırmakta zorlanan çalışanlar stres, mutsuzluk ve tükenmişlik, bıkkınlık gibi psikolojik problemlerin yanında, aşırı yorgunluk, halsizlik ve strese bağlı mide ve bağ ağrısı gibi fizyolojik sağlık problemleri de yaşamaktadırlar.

Çalışanların iş ve yaşam arasındaki dengeyi koruyamayarak işlerine daha fazla önem vermeye başlamaları bir takım bazı nedenlere dayanmaktadır (Robbins ve Judge, 2011):

- Günümüzde çalışanlar herhangi bir günde veya saatte istendiği zaman telefonla ulaşılabilir konumda bulunmaktadır.
- İletişim teknolojisi çalışanların işlerini evde, arabalarında veya istedikleri herhangi bir yerde yapmalarına olanak sağlamaktadır.
- İşletmeler çalışanlarının daha uzun çalışmasını talep etmektedirler. Son on yıllık dönemde ABD'de haftalık çalışma saati 43 saatten 47 saate haftada 50 veya daha üzerinde saat çalışan kişi sayısı da %24'den %37'ye yükselmiştir.

İş kişinin yaşamına hem maddi hem de manevi anlamda değer katan bir etken olmakla birlikte her şey demek değildir. İşini seven, bu işi bulduğu için kendini şanslı hisseden ve işini kaybetmemek için çok çalışan bir kişi için hayatın anlamı sadece iş olmamalıdır, iş sadece kişinin yaşamını sürdürmesi için yaptığı bir eylem olarak kalmalıdır (Thomas, 2012).

Genel olarak toplumda ve çoğu organizasyonda çalışanların işkolik olması olumlu bir etken olarak değerlendirip desteklenmektedir. Haftada 60 saat ve üstünde çalışmak, sürekli mesai yapmak, her yerde iş düşünmek ve yıllık izine çıkmamak gibi tipik işkolik davranışlarının tüm çalışanların benimsemesi gereken olumlu bir davranış olarak algılanması esasında yanlış bir olgudur (Pathak, 2011).

Küresel danışmanlık firması Hay Grup tarafından yapılan "Çalışan Bağlılığı 2013" araştırmasına göre yaşanan finansal krizler ve artan rekabet nedeniyle iş yükü her geçen gün artan çalışanların iş ve yaşam arasındaki dengeleri alt üst olmuş durumdadır. Dünya genelinde çalışanların %39'u hayatına ayıracak vakit bulamamaktan şikâyet ederken, %27'si de 2 yıl içinde işinden ayrılacağını belirtmektedir. Türkiye verileri incelendiğinde de durumun küresel ortalamaya benzer olduğu görülmektedir. Çalışanların %36'sı iyi bir iş ve yaşam dengesine sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların %52'si de kendi alanlarında işi yapmaları için gerekli sayıda çalışan olmadığından şikâyetçi olmuşlardır. Tüm Dünya'daki kurumların çalışanlarından sürekli daha fazla çalışmalarını istemeleri, iş ve özel yaşam dengesi konusunda gün geçtikçe daha fazla memnuniyetsizliğe yol açmakta, evden çalışma ve esnek çalışma programları gibi taktiksel çözümler de artık yeterli olmamaktadır (<http://www.haygroup.com/tr/downloads/details.aspx?id=39724>; Erişim Tarihi: 28/06/2015).

1.1. LİTERATÜR TARAMASI

1.2. İşkoliklik

Modern çalışma hayatının getirdiği imkânlar ve kolaylıklar sayesinde çalışma hayatı sadece işyerleriyle ve mesai saatleriyle sınırlı kalmamakta, çalışanlar evlerini de ofis gibi

kullanılmaktadırlar. Teknolojik imkânlar sayesinde sürekli ulaşılabilen mobil çalışanlar konumuna gelen kişiler daha çok işkoliklik eğilimi göstermektedirler. İşkoliklik en genel tanımıyla kişinin kendisini durmadan çalışma zorunluluğunda hissetmesidir (Bakker, Evangelia, Wido, Sabine, 2012).

İlgili alan yazın incelendiğinde işkoliklik kavramıyla ilgili farklı tanımlamalar olduğu görülmektedir:

- Oates (1971) “Bir işkoliğin itirafları” adlı kitabında işkolikliği bir çeşit alkol veya uyuşturucu bağımlılığı gibi görerek kompulsif ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli çalışma ihtiyacı olarak tanımlamıştır.
- Temel (2006) kişinin işte çok uzun saatler geçirmesi, sürekli iş ile meşgul olması ve işe karşı bağımlılık duyması durumunu işkoliklik olarak tanımlamıştır.
- Machlowitz(1980) her koşulda işle ilgili konuları düşünen kişileri işkolik olarak tanımlamıştır.
- Bardakçive Baloğlu (2012) tarafından bireyin kontrol mekanizmasının yok olmasına sebep olan sağlığını ve sosyal yaşamını olumsuz şekilde etkileyen, sürekli ve kontrol edilemeyen çalışma dürtüsü işkoliklik olarak tanımlanmıştır.
- Snir ve Zohar (2000) dışsal nedenlere bağlı olmadan işle ilgili çalışmalara ve düşüncelere olması gerektiğinden fazla zaman ayırma işkoliklik olarak tanımlanmıştır.
- Harpaz, Snir (2003) ve Burke’ye (2000)göre kişinin sürekli işe odaklanması ve hayatının merkezini iş olarak görmesi işkoliklik olarak tanımlanmaktadır.
- Cantarow’a (1979) göre kişinin işini çok sevmesi ve işte bulunmaktan hoşlanmasından kaynaklanan duygu işkoliklik olarak tanımlanmaktadır.
- Haas’a (1991) göre fazladan destek ve özel danışmanlık hizmetleri almaları sağlanan kişiler işkolik olarak görevlerini daha etkin bir biçimde yerine getireceklerdir.

Günümüz şirket yöneticilerine, “Çalışanlarınızla ilgili gerçekleştirmek isteyeceğiniz 3 dileğiniz ne olurdu?” diye sorduğumuzda istenen üç dilekten biri mutlaka tüm çalışanların çok çalışması olmaktadır. Şirket yöneticileri ve çalışanlarının çoğu 7/24 mobil olarak çalışan ve ulaşılabilir konumda olan, aşırı çalışmaya eğilimli kişiler haline gelmişlerdir. Bu şekilde çalışan kişiler için artık çalışkan kavramı yerine işkoliklik kavramını kullanmak gerekmektedir. Peki, çalışkan olmak ve işkolik olmak aynı anlamda mıdır? Çalışkanlık ve işkoliklik kavramlarını ve aralarındaki farklılıkları aşağıdaki şekilde kıyaslayabiliriz (Robinson, 2014):

- İşkolik kişiler her zaman, her yerde iş düşünür ve çalışmadığında rahatsız olurlar. Çalışkanlar ise işlerini en iyi şekilde, istenen zaman ve kalitede tamamlayıp sonrasında da iş ile ilgili düşünmezler. İlgili işin kendilerini esir almasına izin vermezler.
- Çalışkan kişiler kendilerine dinlenmek için zaman tanırırlar. İşkolikler ise iş düşünmekten dinlenmeye veya kendilerini rahatlatmaya fırsat bulamazlar.
- İşkolik kişiler mesai saati içinde ve sonrasında, izin günlerinde, tatile çıktıklarında ve hafta sonlarında sürekli iş düşünürler. Yetiştmesi gereken bir iş veya kendisine baskı yapan bir kişi olmamasına rağmen kafalarından işi çıkartamazlar.

- İşkolik kişiler elindeki işi bitirdikten sonra sürekli kontrol ederler, çalışanlar ise gerekli tüm kontrolleri yaptıktan sonra tekrar tekrar kontrol etmezler.
- İşkolik kişiler sürekli yoğunluktan şikâyet ederken ve telaş içinde yaşarken çalışanlar ise sorumluluklarındaki işi planlayarak telaşlanmadan yapar.
- İşkolik kişiler sabah işe ilk olarak gelip sonuncu olarak çıkarlar. Çalışkan kişiler ise işe zamanında gelip giderler.
- İşkolik kişiler işi delege etmekte zorlanır. Çalışkanlar ise gerekli durumlarda işleri delege ederler.
- İşkolik kişiler mükemmel olma konusunda hem kendisine hem de çevresine baskı yaparken çalışanlar işlerini mükemmel yapmaya çalışır ama ne kendisine ne de çevresine baskı yapmaz.

Bir kişinin işkolik olarak tanımlanması için haftada 60 saat ve üzerinde çalışması ve aşağıda sıralanan özelliklerden en az beş tanesini taşıması yeterli olmaktadır (Hewlett, Luce, 2006):

- Sürekli çalışmak ve iş düşünmek
- Aynı anda birden fazla iş ve görev üstlenmek
- 7/24 ulaşılabilir olmak
- İş dışında da işle ilgilenmek ve düşünmek
- Sık iş seyahati yapmak
- Direkt rapor edilen çok fazla kişinin olması
- Günde en az 10 saat çalışmak
- İşleri termin süresinde tamamlayamamak
- Kazanç ve kaybın tüm sorumluluğunu taşımak

İlgili alan yazın incelendiğinde işkolikliğin nedenlerinin iki ana başlık altında incelendiği görülmektedir (Akdağ, Yüksel, 2010):

- İçsel nedenlerden kaynaklanan işkolikler (mükemmeliyetçilik, güvensizlik, kendini eksik veya değersiz hissetme, korku, özgüven eksikliği).
- Dışsal nedenlerden kaynaklanan işkolikler (işsiz kalma korkusu, artan rekabet, toplum ve-veya işyerinin yüksek beklentileri).

Farklı ülkeler ve kültürlerde gereğinden fazla çalışma ve işkoliklik konusuna bakış açısı farklılık göstermektedir. Japonya’da iş yükü ve çok çalışma sonucunda hayatını kaybedenlerin yaşadığı hastalık “Karoshi” olarak isimlendirilmektedir. Amerika, İngiltere ve Japonya’da çok çalışmak ve işkoliklik profesyonel iş yaşamı ve kültürünün standart bir parçası olarak görülmektedir. Almanya ve İsviçre’de ise gereğinden fazla çalışmak, mesai yapmak ve hafta sonları ofise gitmek işini zamanında tamamlayamamış olmayı göstermekte ve bir eksiklik olarak görülmektedir. Hangi kültürde olursa olsun işyükünün yarattığı stresin moral ve verimlilik üzerindeki olumsuz etkisi hem özel sektör hem de kamu kuruluşlarının çözmeye çalıştığı önemli iş hayatı problemlerinden birisidir (Sampson, 2002).

İşkolikliğin fizyolojik, psikolojik, sosyal ve örgütsel açıdan hem kişileri hem de işletmeleri etkileyen sonuçları bulunmaktadır:

- **Fizyolojik Etkiler:** İşkolik kişilerin diğer çalışanlardan daha çok sağlık sorunu yaşadıkları ve stres düzeyine sahip oldukları bulgusu literatürde yer alan çeşitli araştırmalarla (Spence ve Robbins, 1992; Burke, 2000; Kanai ve Wakabayashi, 2001) desteklenmiştir. İşkoliklik tükenmişlik, aşırı yorgunluk ve halsizlik, cinsel istekte azalma, mide rahatsızlıkları ve soğuk algınlıklarında artışlar gibi rahatsızlıklara da neden olmaktadır (McMillan, 2001).
 - **Psikolojik Etkiler:** İşkoliklik sinirlilik, suçluluk hissi, insanların kendisine yardım etmediğini düşünme, sabırsızlık ve etrafında bulunanlara tahammül edememe, çevresini beğenmeme ve sürekli eleştirme, karamsarlık, savunma güdüsünün ön plana çıkması gibi psikolojik sorunlara da neden olduğu görülmektedir (Temel, 2006).
 - **Sosyal Etkiler:** İşkolikler bütün enerjilerini işe harcadıkları için aile ve sosyal yaşamlarına zaman ayırmakta zorlanırlar. İş dışında hobileri ve ilgi alanları yoktur. İş dışında çok sınırlı olan bilgileri onların sosyal ortamlarda gerçekleştirilen sohbetlere katılmalarına yeterli olmaz. İş dışında herhangi bir hobiyle veya eğlenerek geçirdikleri zamanı boşa harcanan zaman olarak gördükleri için tatile çıkmamaya ve eğlence amaçlı aktiviteler yapmamaya eğilimlidirler (Robinson, 2000).
 - **Örgütsel Etkiler:** İşkoliklik nedeniyle sürekli iş düşünen robotlar haline gelen çalışanların hayatta kalabilmek için dört elle sarıldıkları roller, üretkenlik ve iş gücü kalitesinin önünde bir engel oluşturur. İşkolik nedeniyle stresli bir ortama dönüşen işyerlerinde yaşanan örgütsel sorunlar; moral bozukluğu, ahenksizlik, kişiler arası çatışma, düşük verim, işten kaçma, gecikme, iş güvensizliği, güvensizlik, yetersiz iş birliği, yaratıcılık kaybı, stres ve tükenme ve hata yapma oranının artması olarak sıralanabilir (Robinson, 2000).
- İşkoliklik her yaşta, her cinsiyette, her eğitim seviyesinde, her meslekte ve seviyede görülen bir kavram olduğu için literatürde yer alan çeşitli araştırmalarda incelenmiştir. Kişilerin hayatının odağına işi koymasına sebep olan ve iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi bozan işkoliklik kavramını kişilerin medeni durumuna göre incelemekte de fayda vardır. Evli kişilerin aile içi sorumluluklarının da bekârlardan daha fazla olduğu düşünüldüğünde, medeni durumun kişilerin iş odaklılıklarını ve işkoliklik eğilimlerini nasıl etkilediği önemlidir. İlgili alan yazın incelendiğinde bu konuda yapılan araştırmalarda tam bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir:
- Akyüz (2012) tarafından yapılan araştırma sonucunda bekârların evlilere oranla daha fazla işkoliklik eğiliminde oldukları ve çalışmaya daha fazla güdülenip bağlandıkları, evlilerin ise süre olarak daha az çalışıp, işkoliklik eğilimi göstermemelerine rağmen çalışmaktan bekârlardan daha çok zevk aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır.
 - McMillan (2001) işkolik kişinin kendine ve çalıştığı işyerine etkileri ile ilgili olarak yaptığı çalışmanın sonucunda hem kadın hem de erkek işkoliklerin yaptıkları işten zevk aldıkları ve bunu yapmaya odaklandıkları bulgusuna ulaşılmıştır. İşkoliklik tüm sektörlerde ve pozisyonlarda çalışan kişilerde görülen bir kavramdır. Hemşire, teknik çalışan, ofis çalışanı, müdür yada direktör, kadın yada erkek, evli yada bekar olduğuna bakılmaksızın kişiler işkoliklik eğilimi göstermektedir. Yani medeni duruma göre işkoliklik eğilimi farklılık göstermemektedir.
 - Erdoğan (2013) yaptığı araştırma sonucunda farklı medeni duruma sahip kişiler arasında işkoliklik açısından anlamlı fark olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Boşanmış veya eşini kaybetmiş kişilerin işkoliklik ölçeği puanları en yüksek,

bekârların puanları ise en düşüktür. Farklı medeni duruma sahip olanlar arasında iş ve özel yaşam dengesi arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Evli kişilerin iş ve özel yaşam dengesi en yüksek, bekârların puanları ise en düşüktür. İş ve özel yaşam dengesi en yüksek çalışanlar evli olanlardır.

- Kanada’da yapılan genel sosyal araştırma (2005) sonuçlarına göre işkoliklerin %67’si evli veya nişanlıdır. Bu sonuç literatürde yer alan diğer sonuçlarla uyum göstermemektedir (Coward, 2005).
- Hewlett ve Luce (2006) yaptıkları araştırma sonucunda Amerika’da kadınların %4, erkeklerin %17, dünya çapında ise kadınların %15 erkeklerinse %30 oranında işkoliklik eğilimi gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Kadınların erkeklerden daha az oranda olmasının nedeni ne olabilir? Kadınların özel hayatlarında eş ve anne olarak üstlendikleri sorumluluklar nedeniyle çalışma hayatlarına ayırdıkları fazladan zaman daha az olmaktadır. Fazladan mesai yaparak kazanacakları maddi kazancı da eş veya çocuklarıyla geçirecekleri zamana tercih etmemektedirler. Aynı çalışmada işkoliklik nedeniyle anne ve babasıyla geçirdikleri zaman kısalan çocukların bu zamanı ne yaparak geçirdiklerini aşağıdaki şekilde analiz edilmiştir (Hewlett, Luce, 2006):

Tablo 1 - İşkoliklik ebeveynlerin çocuklarına ait zaman analizi

Anne yada babadan ayrı kalındığında yapılan aktivite	Kadın İşkolikler	Erkek İşkolikler
Çok fazla televizyon seyretmek	%49	%35
Yasak şeyler yapmak	%38	%18
Çok fazla fastfood tüketmek	%22	%14
Okulda başarısız olmak	%22	%13

- A. N. Severtsov Institute of Ecology and Evolution araştırmacılarına göre fazla çalışmak evli erkeklere nazaran evli kadınları daha çok etkilemektedir. Bunun nedeni ağır çalışma şartları değil iş nedeniyle yaşadıkları strestir. İşkoliklik ve sürekli çalışma dürtüsü kişileri sürekli olarak yüksek strese maruz bırakmaktadır (www.planetahr.ru; Erişim tarihi 01.05.2015).

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, işkolikliğin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın hipotezleri şu şekilde ifade edilebilir;

- H₁: İşkoliklik cinsiyete göre farklılık gösterir.
- H₂: İşkoliklik medeni duruma göre farklılık gösterir.
- H₃: İşkoliklik çocuk sahipliğine göre farklılık gösterir.
- H₄: İşkoliklik bağlı bulunan kuşağa göre farklılık gösterir.
- H₅: İşkoliklik eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

2.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın en önemli kısıtı verilerin il düzeyinde toplanmış olmasıdır. Veriler zaman ve maliyet kısıtları dolayısıyla Türkiye genelinde değil İstanbul, Tekirdağ, Edirne, Ankara ve Antalya illeri genelinde elde edilmiştir. Araştırma, anket denek grubundaki 218 denek ve uygulanan ölçek ile de sınırlıdır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçek

Araştırmada işkolikliğin ölçülmesi için DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek işkolikliği ölçebilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşmaktadır ve 4'lü Likert tipi, öz bildirim tarzı bir ölçektir. DUWAS, “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek işkolikliği ölçmede kullanılan “Work Addiction Risk Test-İş Bağımlılığı Riski Testi” (WART; Robinson, 1999) ve Workaholism Battery-İşkoliklik Bataryası (WorkBat; Spence ve Robbins, 1992) adlı iki ölçme aracının maddelerinin kullanılması ve birleştirilmesiyle elde edilmiştir. Doğan ve Tel (2011) tarafından ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Orijinal hali 17 maddeden oluşan ölçek, Türkçeye uyarlandıktan sonra soru sayısı 14 maddeye düşürülmüştür (Doğan ve Tel, 2011). Ölçeğin Türkçeye uyarlandıktan sonra güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayısı ise ölçeğin tümü için .85 olarak belirlenmiştir (Doğan ve Tel, 2011).

Kullanılan ölçeğe ait sorular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2 - İşkoliklik ölçeğinde kullanılan sorular

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

2.4. Araştırmanın Betimsel İstatistikleri

Araştırma kapsamında 218 denek ile anket çalışması yapılmıştır.

Ankete katılanların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 3’te özetlenmiştir.

Tablo 3 - Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımı

Kadın		Erkek	
N	N %	N	N %
78	35,8%	140	64,2%

Ankete katılanların medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 4’te özetlenmiştir:

Tablo 4 - Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı

Bekâr		Evli	
N	N %	N	N %
116	53,2%	102	46,8%

Ankete katılanların çocuk sahipliğine göre dağılımı Tablo 5’te özetlenmiştir:

Tablo 5 - Araştırmaya katılanların çocuk sahipliklerine göre dağılımı

Çocuk yok		1 Çocuk		2 Çocuk		3 ve Daha Çok Çocuk	
N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
152	69,7%	46	21,1%	20	9,2	0	0

Ankete katılanların çocuk bağlı oldukları kuşaklara göre dağılımı Tablo 6’da özetlenmiştir:

Tablo 6 - Araştırmaya katılanların bağlı oldukları kuşaklara göre dağılımı

Bebek Patlama Kuşağı (1946-1964 arası)		X Kuşağı (1965-1979 arası)		Y Kuşağı (1980-1999 arası)	
N	N %	N	N %	N	N %
8	3,7%	51	23,4%	159	72,9%

Bebek Patlama Kuşağı (BabyBoomers), X ve Y kuşağının belirlenmesinde, literatürde yaygın olarak kullanılan 1965-1979 arası doğumlular x, 1980-1999 arası doğumlular y kuşağı (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014; Yüksekbilgili, 2013) doğum aralığı kullanılmıştır.

Ankete katılanların eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 7’te özetlenmiştir:

Tablo 7 -Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımı

İlkokul		Ortaokul		Lise ve Dengi		Ön lisans		Lisans		Yüksek Lisans		Doktora	
N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
4	1,8%	4	1,8%	50	22,9%	42	19,3%	90	41,3%	26	11,9%	2	0,9%

DUWAS işkoliklik ölçeği 14 maddelik bir ölçme aracıdır. Ölçekten toplam puan değeri elde edilmektedir. Yüksek puanları işkolikliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçekteki tüm sorular 5’li Likert tipi bir cevaplama anahtarına sahiptir; 1 (Hiç Uygun Değil), 2 (Uygun Değil), 3 (Biraz Uygun), 4 (Uygun) ve 5 (Tamamen Uygun) puan aralığında olup puan düzeyi basamakları $5-1=4/5=0,80$ olarak bulunmuştur. Bu durumda ortalama puanların katılım düzeyleri aşağıdaki gibi değerlendirilecektir:

- 1,00-1,80 : Hiç Uygun Değil
- 1,81-2,60 : Uygun Değil
- 2,61-3,40 : Biraz Uygun
- 3,41-4,20 : Uygun
- 4,21-5,00 : Tamamen Uygun

Ölçekte bulunan sorulara ilişkin değerler Tablo 8’de özetlenmiştir.

Tablo 8 – Ölçekte bulunan sorulara ilişkin değerler

Soru No	N	$\bar{\chi}$	SS	Düzy
01	218	2,9358	1,12184	Biraz Uygun
02	218	3,5046	1,01258	Uygun
03	218	3,6972	1,04731	Uygun
04	218	3,6697	1,13637	Uygun
05	218	3,9358	,92358	Uygun
06	218	3,6147	1,01517	Uygun
07	218	3,2202	1,17075	Biraz Uygun
08	218	3,5321	1,12425	Uygun
09	218	3,3853	1,23623	Biraz Uygun
10	218	3,4128	1,30374	Biraz Uygun
11	218	3,5413	1,09907	Uygun
12	218	3,2569	1,31915	Biraz Uygun
13	218	3,0092	1,31979	Biraz Uygun
14	218	2,9633	1,35038	Biraz Uygun

2.5. Araştırmanın Bulguları

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için öncelikle Tek örnek KolmogorovSmirnov testi yapılmıştır. DUWAS işkoliklik ölçeği ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımın normal dağılımdan farklılığı anlamlı bulunmuştur ($z=1,505$; $p<,05$).

Cinsiyet ile işkoliklik ilişkisi incelendiğinde, farklı cinsiyetteki kişilerin işkoliklik düzeylerinin ortalamalarının farklı olmadığı söylenebilir. Tablo 9’da cinsiyete göre işkoliklik ortalamaları verilmiştir.

Tablo 9 – Cinsiyete göre işkoliklik ortalamaları

	Kadın	Erkek
	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$
İşkoliklik	3,40	3,41

Mann Whitney U testine göre, işkoliklik ile cinsiyet arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir ($U=5360,00$, $p=,822$, $z=-,224$, $r=-0,015171$). Bu durumda araştırmanın ilk hipotezi “ H_1 : İşkoliklik cinsiyete göre farklılık gösterir.” reddedilmiştir. Bu sonuç, cinsiyetin işkolikliği etkileyen bir etmen olmadığını göstermektedir.

Medeni durum ile işkoliklik ilişkisi incelendiğinde, farklı medeni durumdaki kişilerin işkoliklik düzeylerinin ortalamalarının farklı olduğu söylenebilir. Tablo 10’da medeni duruma göre işkoliklik ortalamaları verilmiştir.

Tablo 10 – Medeni duruma göre işkoliklik ortalamaları

	Bekar	Evli
	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$
İşkoliklik	3,32	3,51

Mann Whitney U testine göre, işkoliklik ile medeni durum arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir ($U=5240,00$, $p=,145$, $z=-1,457$, $r=-0,09868$). Bu durumda araştırmanın ikinci hipotezi “ H_2 : İşkoliklik medeni duruma göre farklılık gösterir.” reddedilmiştir. Bu sonuç, medeni durumunun işkolikliği etkileyen bir etmen olmadığını göstermektedir.

Çocuk sahipliği ile işkoliklik ilişkisi incelendiğinde, farklı çocuk sayılarına sahip kişilerin işkoliklik düzeylerinin ortalamalarının farklı olduğu söylenebilir. Tablo 11’de çocuk sahipliğine göre işkoliklik ortalamaları verilmiştir.

Tablo 11 – Çocuk sahipliğine göre işkoliklik ortalamaları

	Çocuğum Yok	1 çocuk	2 çocuk	3 ve daha çok çocuk
	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$
İşkoliklik	3,40	3,35	3,59	-

Kruskal Wallis testi sonucuna göre işkoliklik ile farklı sayıda çocuk sayısına sahip kişilerin arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir ($H=1,713$, $SD=2$, $p=0,425$). Bu durumda araştırmanın üçüncü hipotezi “ H_3 : İşkoliklik çocuk sahipliğine göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç, çocuk sahipliğinin işkolikliği etkileyen bir etmen olmadığını göstermektedir.

Bağlı bulunan kuşak ile işkoliklik ilişkisi incelendiğinde, farklı kuşaklardaki kişilerin işkoliklik düzeylerinin ortalamalarının farklı olduğu söylenebilir. Özellikle farklılaşmanın 1946-1964 (Babyboomers) doğumlular ile diğerleri arasında (X ve Y kuşağı) olduğu söylenebilir. Tablo 12’de eğitim seviyelerine göre işkoliklik ortalamaları verilmiştir.

Tablo 12 – Bağlı bulunan kuşağa göre işkoliklik ortalamaları

	1946 – 1964 Arası	1965 – 1979 Arası	1980 – 1999 Arası
	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$
İşkoliklik	3,77	3,38	3,39

Kruskal Wallis testi sonucuna göre işkoliklik ile farklı kuşaklarda bulunan kişilerin arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir ($H=2,293$, $SD=2$, $p=0,318$). Bu durumda araştırmanın dördüncü hipotezi “ H_4 : İşkoliklik bağlı bulunan kuşağa göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç, bağlı bulunan kuşağın işkolikliği etkileyen bir etmen olmadığını göstermektedir.

Eğitim seviyesi ile işkoliklik ilişkisi incelendiğinde, farklı eğitim seviyelerine sahip kişilerin işkoliklik düzeylerinin ortalamalarının farklı olduğu söylenebilir. Tablo 13’de eğitim seviyelerine göre işkoliklik ortalamaları verilmiştir.

Tablo 13 – Eğitim durumuna göre işkoliklik ortalamaları

	İlkokul	Ortaokul	Lise ve dengi	Ön lisans	Lisans	Yüksek lisans	Doktora
	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$	$\bar{\chi}$
İşkoliklik	3,21	3,82	3,48	3,46	3,29	3,42	4,79

Kruskal Wallis testi sonucuna göre işkoliklik ile farklı eğitim seviyelerine sahip kişilerin arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir ($H=11,758$, $SD=6$, $p=0,068$). Bu durumda araştırmanın beşinci hipotezi “ H_5 : İşkoliklik eğitim durumuna göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç, eğitim durumunun işkolikliği etkileyen bir etmen olmadığını göstermektedir.

3. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma yaşamı ve kişilerin işleri ile ilgili olarak yapılan araştırmalar çok eski tarihe dayanmaktadır. Üç bin yıl önce Çinliler “İş” kelimesini iki eski sembol ile oluşturmuşlardır. İlk sembol doğum ve yaşamı, ikinci sembol ise anlamı simgelemektedir (Fisk, 2008). Yani iş ve çalışma hayatı kişinin doğum ve yaşamına anlam katan bir kriterdir. İş kavramının tüm dillerde yararı bulunan bir eylemi ifade eden ortak bir tanımı vardır. Sosyolojik olarak başkaları için yararlı bir şey üreten faaliyet olarak tanımlanan iş, psikolojik olarak da istenen amacı en etkin ve etkili şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi değiştirilmesi ve kontrolüdür. Hem kişisel hem de toplumsal açıdan birinci amaç olan yaşar kılabilmek için yararlı eylem bir gerekliliktir. Kişinin iş sahibi olması, yaptığı işten dolayı yaratılan hayranlık, saygı ve sevilmiş olma hissinin verdiği güven duygusunun yanında varlığını kanıtlama ve doğrulama olanağı da verir. İş yerindeki arkadaşlıklar sayesinde kişinin normal sosyal güdülerini de karşılık bulur. İş insanın zamanını değerlendirir yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltmesini sağlar ve bunların sonucunda elde ettiği doyumla ruh sağlığını korumasını sağlar (Baysal, 1993). İş kişilerin hayatına anlam ve çok önemli katkılar sağlarken, iş odağının fazla olması da aynı derecede kişinin hayatını anlamsızlaştırmakta ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Günümüz iş dünyasında yaşanan yoğun rekabet, çalışanların kendilerini ispat etmeye çalışmaları ve işsiz kalma korkusunun da yarattığı etkiyle kişiler daha fazla çalışmakta ve hayatlarının odağına işi koymaktadırlar. Teknolojik gelişmelerin de desteğiyle kişiler artık istedikleri yer ve zamanda aynen işyerinde olduğu gibi çalışma imkânına sahip olmuşlardır. Kişiler yaşamak için çalışmak yerine çalışmak için yaşayan işkolik çalışanlar haline gelmişlerdir. Tüm bunların sonucunda kişilerin hayatlarının çoğunluğunu kaplayan iş nedeniyle özel ve aile yaşamlarına ayırdıkları vakit azalmakta ve her geçen gün işkoliklik seviyeleri de artış göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda işkoliklikle cinsiyet arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İşkoliklik cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Alan yazın incelediğinde Türkiye ve dışındaki ülkelerde yapılan araştırmalar (Bardakçı ve Baloglu, 2012; Naktiyok ve Karabey, 2005; Akın ve Oğuz, 2010; Spence ve Robbins, 1992; Burke, 1999) sonucunda da işkolikliğin cinsiyete göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu yönüyle araştırma bulguları literatürle uyumlu gözükmemektedir. Literatürde az da olsa işkolikliğin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ve erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek işkoliklik seviyesine sahip olduğunu savunan araştırmalar (Burke, 1999; Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum, 2008; Harpaz ve Snir, 2003) bulunmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda işkoliklikle medeni durum arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İşkoliklik medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Kişiler evlenseler hatta çocuk sahibi olsalar bile işini kaybetme korkusu ve çalışanlar arasında yaşanan yoğun rekabet nedeniyle iş odaklı yaşamaya ve işkolik olmaya devam etmektedirler. Bu sonuç literatürde yer alan çoğu araştırma ile (Akyüz, 2012; Erdoğan, 2013; Hewlett ve Luce, 2006) paralel değildir. Bunun yanı sıra ilgili alan yazın incelendiğinde bu konuda yapılan araştırmalarda tam bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda işkoliklikle çocuk sahipliği arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İşkoliklik çocuk sahipliğine göre farklılık göstermemektedir. İlgili alan yazında demografik özellikler bazında işkolikliği inceleyen araştırmalar yer almasına rağmen, çocuk sahipliği konusunda yapılan bir araştırma yer almamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda işkoliklikle bağlı bulunan kuşak arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Tarihsel açıdan hemen hemen aynı dönemde doğan, bulundukları dönemdeki ekonomik ve sosyal hareketlerden etkilenen bireyler kuşak (jenerasyon) kavramıyla nitelenmektedir. Yaşanan olaylar, içinde bulundukları sosyokültürel ve ekonomik ortam nedeniyle farklı kuşakların karakterleri, iş ve özel hayata bakış açıları da farklı olmaktadır (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014). Bu farklılıklara rağmen işkoliklik konusunda aralarında fark bulunmamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda işkoliklikle eğitim durumu arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İşkoliklik eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. İlgili alan yazında bu sonucu destekler araştırmalar (Akın ve Oğuz, 2010; Naktiyok ve Karabey, 2005) mevcuttur.

Toplumda çalışkanlık ve işkoliklik kavramlarının halen aynı anlamda kullanılması ve işkolikliğin örgüt performansı için faydalı bir etken olarak görülmesi algısı ile mücadele edilmelidir. Bu amaçla işkoliklik konusunda örgütler çapında ve toplum düzeyinde araştırmalar yapılarak, sonuçları toplumun bilgilendirilmesi amacıyla yayınlanmalıdır. Yapılan çalışmanın sonucuna göre başka araştırmalar için yapılabilecek öneriler; Türkiye’ye özgü işkolik ölçeğinin geliştirilmesi ve araştırmanın işkolik olarak tanımlanan deneklerle yapılması olarak sıralanabilir.

Kaynakça

- Adıgüzel, O., Batur, H.Z. ve Ekşili, N. (2014). “Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar.” Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (19), 165-182.
- Akdağ, A., Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1), 1309-1339.
- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16(3), 309-327.
- Akyüz, Z. (2012). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakker, A. B., Evangelia, D., Wido, O., Sabine, S. (2012). Workaholism And Daily Recovery: A Day Reconstruction Study of Leisure Activities. Journal of Organizational Behaviour, 34, 87-107.

- Bardakçı, S. , Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. Eğitim ve Bilim Dergisi, 37 (164), 45-56.
- Baysal, A. C. (1993). Çalışma Yaşamında İnsan. Avcıol Basım, İstanbul.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in Organizations: Gender Differences. Sex Roles, 41 (5-6), 333- 345.
- Burke, J. R. (2000). Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values. Personel Review, 30 (6), 637-645.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., ve Fiksenbaum, L. (2008). Workaholism, Workand Extra- work Satisfactions and Psychological Well-being AmongProfessors in Turkey. Cross Cultural Management: An InternationalJournal, 15(4), 353-366.
- Cantarow, E. (1979). WomenWorkaholics. MotherJones, 6, 56–58.
- Coward, N. (2005). Time Escapes Me: WorkaholicsAnd Time Perception. StatisticsCanada – Catalogue No.11-008.
- Doğan, T., ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1), 61-69
- Erdoğu, A. G. (2013). İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fisk, P. (2008). İş Dehası. Media Cat Yayınları, İstanbul.
- Haas, R. (1991). Strategiesto Copewith a Cultural Phenomenon – Workaholism. Supervisory Management, 36 (4), 4-11.
- Harpaz, I,Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. Human Relations, 56 (3), 291-319.
- Hewlett, S. A.,Luce, C. B. (2006). Extreme Jobs, Tehe Dangerous Allure of the 70- Hour Workweek. Harvard Business Review, 12, 49-59.
- Kanai, A.,Wakabayashi, M. (2001). Workaholism Among Japanese Blue-CollarEmployes. International Journal of Stres Management, 8 (2), 129-145.
- Machlowitz, M. (1980). Workaholics: LivingWithTehem, WorkingWithThem. Addison-Wesley, Reading, M.A.
- McMillan, L. (2001). What MakesWorkaholicsTick? Management, 3, 13.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19 (2), 179-198.
- Oates, W. (1971). Confessions of a Workaholic: The Facts Abouy Work Addiction, World, New York, NY.
- Pathak, M. (2011).Workaholics Are Peak Performers. Human Capital, 7, 62-63.
- Robbins, S. P.,Judge, T. A. (2011). Örgütsel Davranış. Çeviri Editörü: Prof. Dr. İnci Erdem, 14. Basımdan Çeviri, Nobel Kitap, İstanbul.
- Robinson, B.E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of A Tentative Measure Of Workaholism. Perceptualand Motor Skills, 88, 199-210.

- Robinson, B.E. (2000). Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin. Türkçesi Yanıl Betül. Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- Robinson, B.E. (2014). How To Effectively Manage Workaholic Employees. The HR Specialist, 9, 6.
- Sampson, A. A. (2002). Weekenders And Workaholics. European Journal of Political Economy, 18 (2002), 193-208.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., ve Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On The Differences Between Work Engagement And Workaholism. In R. Burke (Ed.): Research Companion To Working Time And Work Addiction, Edward Elgar: Northampton, MA.
- Snir, R., Zohar, D. Workaholism: Work-addiction or Workphilia? Paper presented at The International Conference on Psychology – Psychology after the year 2000, University of Haifa, Israel, 2000.
- Spence, J.T., Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement And Preliminary Results. Journal of Personality Assessment, 58, 160-178.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2), 105-127.
- Thomas, J. (2012). Don't Let Work Overshadow Real Life. Conference & Incentive Travel, 11-12, 18.
- Yüksekbilgili, Z. (2013). "Türk Tipi Y Kuşağı." Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (45), 342-353.
- <http://www.haygroup.com/tr/downloads/details.aspx?id=39724>; Erişim Tarihi: 28/06/2015.
- <http://www.planetahr.ru>; Erişim tarihi 01/05/2015.