

İŞKOLİKLİK ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ferit ÖLÇER*

Özet

Popüler basında işkoliklik kavramına önemli ilgi gösterilmesine rağmen, işkolikliğin anlaşılması için çok az sayıda araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada, ilk olarak işkoliklik ve işkoliklik ile ilgili araştırmalar incelenmektedir. Daha sonra, işadamları üzerinde yapılan bir anket araştırması ile fazla/aşırı çalışmanın nedenleri ve sonuçları belirlenmekte ve işkolikliğe ilişkin demografik özellikler, davranış biçimleri ve iş alışkanlıkları analiz edilmektedir. Son olarak, işkolikliğin getireceği risk faktörlerini azaltmaları yönünde yöneticilere öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, işkolizm, aşırı çalışma, işkolikler.

Abstract

Although the concept of work addiction has received considerable attention in popular press, very little research has been undertaken to understand of it. In this study, firstly work addiction and the research about it are examined. Then, the causes and consequences of overwork are determined and the demographic characteristics, behavior style and work habits relating to work addiction are analysed by conducting a research survey on businessmen. Finally, the suggestions are presented to managers for reducing risk factors resulting from work addiction.

Keywords: Work addiction, workaholism, overwork, workaholics.

Giriş

1990'lerden bu yana yapılan çalışmalar ve gözlemlerde çeşitli kuruluşlarda artan iş güvencesi sorununun (Blau, 2003) ve işini kaybetme endişesinin bir şekilde işkolikliğini besleyerek işkoliklerin sayısının artmasına neden olduğu ve aşırı düzeyde strese ve tükenmişliğe yol açtığı görülmektedir. 21. yüzyılın yeni hastalığı olarak nitelendirilen işkoliklik, alkol, sigara ve uyuşturucu gibi bağımlılık yapan ve birçok zararlı

* Yrd. Doç. Dr., Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

sonuçları olan “kötü bir alışkanlık” olarak kabul edilmektedir (Mudrack, ve Naughton, 2004). Ancak, işkolikliğin fiziksel veya psikolojik bir bağımlılık olmadığı ve sağlığa zararlı etkisi bulunmadığı yönündeki söylentiler ve diğer bağımlılıkların aksine bazı kesimlerce erdem sayılması, bu hastalığın günümüz toplumu için temel bir sorun olarak belirlenmesini ve bunun tedavisini zorlaştırmaktadır (Kirchheimer, 2004). Öte yandan, bazı yazarlar işkoliklik oranının artabileceğini belirterek, uzun süre çalışmanın olumsuz etkileri üzerindeki endişelerini ifade etmekte ve yönetsel uygulamalarda işkolikliğe daha ciddi yaklaşılması ve bu soruna hak ettiği değerin verilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar (Scott vd.,1997). Bu çalışmada, işkoliklik üzerine yapılan araştırma sonuçları aktarılmakta ve işkolik yöneticilere önerilerde bulunulmaktadır.

1. İşkoliklik: Kuramsal Çerçeve

İşkoliklik/işkolizm (work addiction/workaholism) terimleri ilk olarak Oates'in (1971) “Confession of a Workaholic” kitabında yer almıştır. Oates, işkolikliği sürekli olarak çalışma isteği veya karşı konulmaz ihtiyaç/zorunluluk olarak tanımlamaktadır. İşkolikliğin bir erdem olduğunu öne süren Machlowitz (1980: 11), işkolikleri, işlerine durumun talep ettiğinden daha fazla zaman ve düşünce harcayan insanlar olarak tanımlamakta ve diğer işgörenlerden çalıştıkları saatler bakımından değil işe karşı tutumları itibarıyla ayrıldıklarını belirtmektedir. İşkoliklik ile ilgili en sistematik ve kapsamlı ilk araştırmayı yapan Spence ve Robbins (1992: 62) ise işkoliği, “yüksek düzeyde işine bağlı, içsel baskılardan dolayı çalışma isteği/zorunluluğu duyan ve çalışmadan zevk alma düzeyi düşük olan, daha fazla mükemmeliyetçi olan, yüksek düzeyde stres yaşayan ve buna bağlı olarak da daha fazla sağlık sorunu yaşama ihtimali olan bir kişi” olarak tanımlamaktadır (Nixon, 2002). Scott vd. (1997), çalışma faaliyetlerine isteğe bağlı zaman harcamak, çalışmadığında işi düşünmek ve örgütsel gereksinimlerin ötesinde çalışmak, olmak üzere üç işkolik davranış kalıbından bahsetmektedir. West (2001), işkolikliği diğer bağımlılıklar gibi davranışsal bir bağımlılık olarak görmekte ve işkolikliğin başkalarının alkışladığı tek hastalık olduğunu belirtmektedir. Görüldüğü gibi, işkolik denince, işlerinden başka bir şey düşünmeyen, zamanlarının çoğunluğunu işyerinde geçiren, yaşamının yegane anlamı iş ya da işyeri olan kişiler akla gelmektedir (Harpaz, ve Snir, 2003; McMillan vd., 2003; Çakır, 2003). Dolayısıyla, işkolikliğin işine bağlı

olmak ya da işini başarıyla bitirebilmek için gerektiğinde çok çalışmak gibi iş yaşamının zorunlu halleriyle ilgisi bulunmamaktadır (Demirel, 2003).

Popüler basında işkoliklik konusunun, daha çok “bağlılık ve saplantı/tutku” boyutunda incelendiği ve yazarların işkolikliği kişisel deneyimlerine dayanarak kliniksel olarak ele aldıkları görülmektedir (Harpaz, 2004; Mudrack, 2004; Orford 2001; Robinson, 1996; Phillips ve Robinson, 1995; Killinger, 1991; Fassel, 1990; Kiechel, 1989; Kanungo, 1982; Machlowitz, 1980). İşkolikliğin sonuçları üzerine yapılan araştırmalarda, çelişkili/tutarsız sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan bir araştırmada, işkoliklerle evli kadınların, ayrılma ve boşanma oranlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Robinson vd., 2001). Burke (2002: 215-216) yaptığı araştırmada, işkoliklerin; daha fazla talep edici, stresli, rekabetçi ve performans yönelimli işyerlerini tercih ettiklerini belirlemiştir. Bazı yazarlar (Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel, 1987), işkolikliği örgütsel açıdan olumlu olarak görmekte ve işkoliklerin işlerinden yüksek düzeyde tatmin aldıklarını ileri sürmektedirler. Öte yandan, bazı yazarlar ise işkolikliğe olumsuz olarak yaklaşmakta ve sınırlı iş tatmini ile sonuçlanan bir bağımlılık olduğunu ileri sürmektedirler (Porter, 1996; Spence ve Robbins, 1992; Killinger, 1991; Fassel, 1990; Spankl ve Ebel, 1987; Naughton, 1987; Oates, 1971). Bu görüş farklılıkları nedeniyle, örgütlerin işkoliklik ile nasıl ilgilenmesi gerektiği yönündeki reçeteler birbirini tutmamaktadır. Öte yandan, bireylerin işkoliklik derecelerini ölçmek için, işkoliklik risk testi-WART (Flowers and Robinson, 2002) ve işkolizm bataryası-WorkBAT (Spence and Robbins, 1992) gibi çeşitli yöntemler geliştirilmiştir (McMillan ve Brady, 2002; Burke, 2001). Ancak, araştırmalardaki kültürel önyargılar, sınırlı örneklemeler (Flowers and Robinson, 2002; McMillan vd., 2002), işkoliklik derecesi ile çalışılan saatler arasında açık bir ilişkinin olmaması ve araştırmalarda sınırlı sayıda değişken kullanılmasının bu alanda birçok soruna neden olduğu vurgulanmaktadır (Buelens ve Poelmans, 2004).

2. İşkoliklik İle İlgili Bir Araştırma

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın üç temel amacı vardır: Birincisi, diskriminant analizi ile, işadamlarını; demografik özellikleri, davranış biçimleri ve iş alışkanlıkları itibariyle “işkolik olan” ve “işkolik olmayan” işadamları

olarak iki gruba ayırmada kullanılacak anlamlı değişkenleri belirlemek; gruplar arasındaki farka her bir değişkenin katkısını saptamak ve işadamlarının ait oldukları gruplara ne ölçüde doğru atandıklarını ortaya koymaktır. İkinci amaç, fazla/aşırı çalışmanın nedenlerini ve sonuçlarını belirlemektir. Araştırmanın son amacı ise, işkolik işadamlarına ve yöneticilere önerilerde bulunmaktır. Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle araştırma sadece Hatay ilindeki özel sektör işletme sahibi işadamlarına uygulanabilmiştir. Bu nedenle, araştırma sonuçlarına göre yapılan yorumlar, örneğimizde yer alan işadamlarından elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu araştırma, daha sonra yapılacak daha geniş kapsamlı çalışmaların pilot uygulaması olarak düşünülmüştür.

Araştırmamızın temelinde insan ögesi olması nedeniyle, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü genel sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Yapılan literatür çalışmasında, işkolikliğin daha çok kliniksel düzeyde ele alındığının görülmesi ve işkolikliğin daha ileri düzeyde anlaşılmasının sağlanması, bireysel sonuçlarının belirlenmesi ve olumsuz etkilerinin nasıl azaltılması gerektiği konularında az sayıda araştırmaya rastlanılması araştırmamızın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre sunulacak önerilerin işadamlarına ve yöneticilere önemli yararlar sağlayabileceği düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Modeli, Değişkenleri ve Hipotezi

Bu çalışma, araştırmaya dahil edilen işadamlarının, analiz öncesinde çeşitli özellikleri açısından gruplandırılarak, farklı gruplara göre demografik özelliklerinin, işe ilişkin davranış biçimlerinin ve iş alışkanlıklarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yöneliktir. Bu haliyle çalışmamızın modeli, betimleyici (tanımlayıcı) araştırma modeline uymaktadır. Araştırmada iki farklı değişken grubundan yararlanılmıştır. İşadamlarının işkolikliği, araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. İşadamlarının demografik özellikleri ve işe ilişkin davranış biçimleri ve iş alışkanlıkları ise araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak belirlenmiştir. Diskriminant analizi ile test edilmek üzere geliştirilen araştırma hipotezi şu şekildedir: **H₁**: İşadamları, demografik özelliklerine, davranış biçimlerine ve iş alışkanlıklarına göre farklı gruplara ayrılabilir.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın ana kitlesini Hatay kentindeki işadamları oluşturmaktadır. Araştırmanın pilot nitelikte olması, zaman ve mali kısıtlar nedeniyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneğini, 2003 yılı itibarıyla, Hatay Sanayici ve İşadamları Derneği'ne (99 kişi) ve Hatay Genç İşadamları Derneği'ne (74 kişi) kayıtlı işadamları oluşturmaktadır. Buna göre, sözkonusu deneklere kayıtlı olmayan işadamları kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırmada veri toplam yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formları, işadamları ile kişisel görüşme yapılarak doldurulmuştur. Araştırmada kullanılan anket formu; büyük ölçüde B.E. Robinson'un (2000) İşkoliklik Risk Testi esas alınarak, literatür taramasından elde edilen bilgiler çerçevesinde hazırlanmıştır. Taslak anket formu, bir grup işadamına uygulanarak test edilmiş ve gerekli düzeltmeler ve eklemeler yapılarak ankete son şekli verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, ankete katılan işadamlarının demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve haftalık çalışma saati) ile ilgili 4 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünü, işadamlarının işe ilişkin davranış biçimlerini ve iş alışkanlıklarını ölçmeye yönelik 24 ifadeden oluşan bir ölçek oluşturmaktadır. Bu bölümde kullanılan 5'li ölçek (1:Kesinlikle yanlış, 2:Yanlış, 3:Ne yanlış/Ne doğru, 4:Doğru, 5:Kesinlikle doğru) ile cevaplayıcılardan her bir ifadeyi kendilerine en uygun şekilde değerlendirmeleri istenmiştir. Anketin üçüncü bölümü ise, fazla/aşırı çalışmanın nedenlerini ve sonuçlarını belirlemek üzere yöneltilen 2 soruyu içermektedir. Anket formu aracılığıyla toplanan verilerin düzenlenmesi ve analizinde, SPSS 11.0 for Windows istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde, güvenilirlik analizi ile birlikte tanımlayıcı istatistiklerden, t-testinden ve diskriminant (ayırma) analizlerinden yararlanılmıştır.

2.4. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirme

Araştırma kapsamına giren, toplam 173 işadamlarının tamamına ulaşılmaya çalışılmışsa da, ankete katılan 110 işadamı olmuştur. Böylece, örnek kapsamına giren 173 işadamlarının %63,6'sına anket uygulanabilmiştir.

a.Güvenilirlik analizi: Ölçümün güvenilirlik analizinde, araştırmada kullanılan anketin standardize cronbach alfa katsayısı 0,8438 olarak

bulunmuştur. Buna göre, toplanan verilerin içsel tutarlılık derecesinin yüksek olduğunu ve araştırmamızda kullanılan ölçeğin dolayısıyla anketin yeterli ölçüde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 1. İşadamlarının Demografik Özellikleri (n=110)

Ö Z E L L İ K L E R		T O P L A M	
		n	%
CİNSİYET	Kadın	13	11,8
	Erkek	97	88,2
YAŞ	30 ve altı	18	16,4
	31-40	40	36,4
	41-50	44	40,0
	51-60	7	6,4
	61 ve üstü	1	0,9
EĞİTİM DÜZEYİ	İlkokul	8	7,3
	Ortaokul	8	7,3
	Lise	39	35,5
	Üniversite	52	47,3
	Lisansüstü	3	2,7
HAFTALIK ÇALIŞMA SAATLERİ	40 saat ve altı	18	16,4
	41-50	31	28,2
	51-60	34	30,9
	61-70	15	13,6
	71 saat ve üstü	12	10,9

b. Ankete katılan işadamları ile ilgili genel bilgiler: Ankete katılan işadamlarının demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 1’de görülmektedir. Bu sonuçlara göre, anketi dolduran işadamlarının orta yaş grubunda yer aldıkları ve yarısının yüksek öğrenim gördükleri belirtilebilir. Araştırmaya katılan 110 işadamlarının haftalık çalışma saatlerinin ortalaması 54,2 saat ve standart sapması ise 12,217 olarak belirlenmiştir. Ankete katılan işadamlarının % 30,9’ü haftada 51-60 saat çalışırken, %28,2’si 41-50 saat, %16,4’ü 40 saat ve daha az saat çalışmaktadır (Tablo 1). Haftada 61-70 saat arası çalışan işadamlarının oranı 13,6 iken, 71 saat ve üzeri çalışan işadamlarının oranı ise %10,9’dur. Görüldüğü gibi, ankete cevap veren işadamlarının %55,4’ü haftada 51 saat ve üzerinde çalışmaktadır. Bazı yazarların (Burke, 2001; Mosier, 1983) haftada 50 saatin üzerinde çalışanları işkolik olarak tanımladıkları dikkate alındığında, ankete katılan işadamlarının yarıdan fazlasının işkolik olduğunu söylemek mümkündür.

c. Ankete katılan işadamlarının işe ilişkin davranış biçimleri ve iş alışkanlıkları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler: Ankete katılan

işadamlarının, işe ilişkin davranış biçimleri ve iş alışkanlıkları ile ilgili ifadelere 5'li ölçeği kullanarak vermiş oldukları cevapların değişkenliğini incelemek amacıyla aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına bakılmıştır (Tablo 2). Sonuçta, sonuca odaklanma, bitirme zamanı baskısı yaratma, kontrol gereksinimi, sabırsızlık, çalışmadığında kendini suçlu hissetme, çalışmanın bölünmesine sinirlenme, geleceği düşünme /planlama, yetki devretmeme ve dinlenmeye az zaman ayırma değişkenlerine ilişkin ifadelerin, işadamlarının yarısından fazlası tarafından “doğru” ve “kesinlikle doğru” şeklinde cevaplandırıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan -t- testinde, sözkonusu değişkenlerin ortalamalarının; % 5 anlamlılık düzeyinde, ölçeğin ortalama değeri 3'den istatistiki bakımdan anlamlı derecede üstünde oldukları belirlenmiştir.

Bu noktadan hareketle ankete katılan işadamlarının; sonuca odaklanan, bitirme zamanı baskısı yaratan, çevrelerindeki herkesi ve her şeyi kontrol etme saplantısı olan ve denetimleri dışındaki değişimlere aşırı tepki veren, sabırsız ve bekletilmekten hoşlanmayan, çalışmadıklarında, işin dışında bir şeyler yaptıklarında ve işlerini hafife aldıklarında kendilerini suçlu hisseden, çalışmalarının bölünmesine sinirlenen, şimdiki zamanı unutup geleceği düşünmeye dalan ve yetki devretmeyerek her şeyi kendi başına yapmaya çalışan bireyler oldukları ve böylece işkoliklere atfedilen (Robinson, 2000; Ramsey, 2002) davranış biçimlerini ve iş alışkanlıklarını gösterdikleri belirtilebilir.

Tablo 2. İşadamlarının İşe İlişkin Davranış Biçimleri ve İş Alışkanlıklarıyla İlgili Değişkenler ve Tanımlayıcı İstatistik Sonuçlar

DEĞİŞKENLER	Ortalama ^(*)	Std. Sapma	Oran ^(**)
Sonuca odaklanma	4,05	1,095	79
Bitirme zamanı baskısı yaratma	3,98	0,967	81
Kontrol gereksinimi	3,95	1,061	82
Sabırsızlık	3,68	1,347	74
Çalışmadığında kendini suçlu hissetme	3,64	1,194	79
Çalışmanın bölünmesine sinirlenme	3,58	1,288	64
Geleceği düşünme/planlama	3,42	1,160	60
Yetki devretmeme	3,41	1,479	60
Dinlenmeye az zaman ayırma	3,21	1,189	54
Sosyal faaliyetlere fazla zaman ayırmama	3,15	1,272	46
Aksaklık çıktığında sinirlenme	3,07	1,325	45
Dalgınlık	3,02	1,049	29
Hata yaptığında suçluluk hissetme	3,00	1,256	44
Aşırı iş yüklenme	2,96	1,388	44
Acelecilik	2,93	1,311	40
Sık sık mesai dışında fazla çalışma	2,93	1,232	38
Özel ilişkileri ve aileyi ihmal etme	2,90	1,374	43
Kendini ihmal etme	2,88	1,332	41
Sürekli meşgul olma	2,80	1,291	36
Mükemmeliyetçilik	2,72	1,190	34
Aynı anda birden fazla iş yapma	2,62	1,292	30
Sürekli işi düşünme	2,55	1,239	28
Eve iş götürme	2,45	1,282	28
Acil karar verme	1,97	1,344	23

(*) n=110, 5’li ölçekte, Kesinlikle yanlış=1, Yanlış=2, Ne yanlış ne doğru=3, Doğru=4, Kesinlikle doğru=5. (**) Anılan ifadeleri “Doğru” ve “Kesinlikle doğru” olarak cevaplandıranların oranı.

d. Diskriminant (ayırma) analizi: Araştırma verileri ışığında; işadamlarını, “işkolik olan” ve “işkolik olmayan” işadamları şeklinde gruplandırmak için diskriminant analizi yapılmıştır. Ankete katılan işadamlarının işkoliklik ölçeğinde yer alan davranış biçimleri ve iş alışkanlıkları ile ilgili ifadelere vermiş oldukları cevaplardan (kesinlikle yanlış=1, kesinlikle doğru=5 olmak üzere) aldıkları puanların ortalaması 77,65 ve standart sapması 15,191 olarak belirlenmiştir. Buna göre, örnek kapsamına giren 110 işadamlarının her biri “işkolik olan” veya “işkolik olmayan” grubuna sokulmuştur. Ortalama puan olan 77,65’in altında puan alan işadamları, “işkolik olmayan” işadamları grubuna dahil

edilmiştir. Ankete cevap veren 110 iş adamının %55,5'nin (61 kişi) bu grupta yer aldığı saptanmıştır. Ortalama puanın (77,65) üzerinde puan alan işadamları ise “işkolik olan” işadamları grubuna atanmış ve işadamlarının %44,5'nin (49 kişi) bu özellikte olduğu görülmüştür. Grup üyeliğini belirlemek için “işkolik olmayan” işadamları grubu için 1 ve “işkolik olan” işadamları grubu için 2 temsili değerleri kullanılmıştır.

Diskriminant (ayırma) analizi çerçevesinde, gerekli testler yapılmış ve sonrasında tek bir kanonikal diskriminant fonksiyonu elde edilmiştir (Tablo 3). Kanonikal diskriminant fonksiyonu, toplam varyansın %100'ünü açıklamaktadır. Özdeğer (3,083) ile gruplar ve diskriminant fonksiyonunun ilişki düzeyini gösteren kanonikal korelasyon katsayısı (0,869) oldukça yüksektir. Ayrıca, belirlilik katsayısı (R^2); 0,755 olduğundan, işkoliklikteki değişimin %75,5'inin araştırmada kullanılan tahmin değişkenleri tarafından açıklandığını da belirtmek gerekir. Öte yandan, Wilks' Lambda (0,245) ile yapılan anlamlılık testine göre, kanonikal diskriminant fonksiyonunun anlamlı olduğu söylenebilir (Tablo 3). Bu sonuçlar, diskriminant fonksiyonunun yüksek düzeyde açıklayıcı gücünün olduğunu göstermektedir. Böylece, işadamlarının demografik özelliklerine, davranış biçimlerine ve iş alışkanlıklarına göre farklı gruplara ayrılabilmesi sonucuna varılmakta ve araştırma hipotezi (H_1) kabul edilmektedir.

Tablo 3. Kanonikal Diskriminant Fonksiyonun Özeti ve Anlamlılık Testi Sonucu

Özdeğerler (Eigenvalues)				
Fonksiyon	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Kümülatif yüzde	Kanonikal Korelasyon
1	3,083 ^a	100,0	100,0	,869
Wilks' Lambda				
Fonksiyonun testi	Wilks' Lambda	Ki-kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1	,245	132,232	28	,000

Diskriminant analizinde her bir değişkenin göreceli katkısını ve ayırma yeteneğini/gücünü görebilmek için standardize edilmiş diskriminant fonksiyonu katsayılarına bakılmıştır. Tablo 4'de önem sırasına göre dizilen standart diskriminant fonksiyonu katsayıları görülmektedir.

Tablo 4. İşkolik Olan ve Olmayan İşadamları Arasında Standart Kanonikal Diskriminant Fonksiyonu Katsayıları

TAHMİN DEĞİŞKENLERİ	Standart Diskriminant Katsayıları
Çalışmanın bölünmesine sinirlenme	,555*
Cinsiyet	-,458*
Haftalık çalışma saati	,339*
Sürekli meşgul olma	,311*
Bitirme zamanı baskısı yaratma	,290*
Aksaklık çıktığında sinirlenme	,279*
Sürekli işi düşünme	,246*
Özel ilişkileri ve aileyi ihmal etme	,239*
Geleceği düşünme/planlama	,234*
Aşırı iş yüklenme	,230*
Acelecilik	-,200*
Yaş	,193
Mükemmeliyetçilik	,177
Eğitim düzeyi	-,176
Sosyal faaliyetlere fazla zaman ayırmama	,149
Sonuca odaklanma	,130
Yetki devretmeme	,125
Hata yaptığında suçluluk hissetme	,123
Çalışmadığında kendini suçlu hissetme	-,100
Kendini ihmal etme	,095
Aynı anda birden fazla iş yapma	,091
Dalgınlık	,089
Eve iş götürme	,082
Acil karar verme	-,066
Sık sık mesai saatleri dışında fazla çalışma	-,037
Kontrol gereksinimi	-,036
Sabırsızlık	,035
Dinlenmeye az zaman ayırma	,002

* Yüksek katsayıya sahip olan ve diskriminant fonksiyonunda büyük değişikliğe neden olan en önemli değişkenler.

Diskriminant analizine göre, işadamlarını “işkolik olan” ve “işkolik olmayan” işadamları şeklinde gruplamada en fazla katkı sağlayan değişken, çalışmanın bölünmesine sinirlenmedir. O halde, işkolikler çalışmanın ortasında rahatsız edilmekten hoşlanmayan ve çalışmalarının bölünmesine aşırı öfkelenen bireyler olarak görülebilir. İşkolikliğin belirlenmesinde etken olan faktörlerden biri de cinsiyet olarak belirlenmiştir. Spence ve Robbins’in (1992) araştırmasında da, işe bağlılık, çalışma isteği, çalışmadan hoşlanma, iş stresi ve işe ayrılan

zaman ölçekleri açısından kadınların, erkeklerden önemli ölçüde yüksek puanlar aldıkları ve daha fazla sağlık şikayetleri olduğu belirlenmiştir. Ancak, Burke'nin (2001) yaptığı araştırmada ise, kadınların çalışmaya bağlılıklarının daha az olduğu ve işlerine daha az zaman ayırdıkları belirlenmiştir. Hill vd.'nin (2001) araştırmasında ise erkekler ve kadınlar arasında bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Yapılan her araştırmada işkoliklik ve cinsiyet ilişkisinde farklı bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Bu nedenle, diskriminant analizi sonuçlarına dayanarak işkoliklik ve cinsiyet ilişkisi konusunda kesin bir yargıya varmak doğru olmayacaktır.

İşkoliklerin ne kadar çalıştıklarına bakılarak teşhis edilemeyeceği söylemlerine rağmen (Robinson, 2000), bu araştırmada bireyin haftalık çalışma saatinin (yani, iş için harcadığı zamanın) işkolik olup olmadığının belirlenmesinde önemli bir gösterge olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde, Burke (2001) ve Mosier (1983) yaptıkları araştırmalarda, işkolikleri haftalık çalışma süresini dikkate alarak tanımlamaktadırlar. Bu noktadan hareketle, bireylerin haftalık çalışma saatlerinin, onların işkolik olup olmadıkları hakkında bir fikir verebileceği söylenebilir.

Diskriminant analizi, işkoliklerin belirleyici özelliklerinden birinin, sürekli meşgul olmaları, olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, işkolikler genellikle yapacak çok işleri bulunan ve sürekli bir şeylerle meşgul olan bireyler olarak görülebilir. Diskriminant analizine göre, işkolikliğin belirlenmesinde önemli değişkenlerden biri de bitirme zamanı baskısı yaratmadır. Buna dayanarak, işkoliklerin gerçekçi olmayan bitirme zamanı belirleyerek, bunun yarattığı baskı nedeniyle aşırı çalışan ve böylece işlerini zamanından önce hallederek başka iş konularına odaklanmak için zaman kazanmak isteyen bireyler oldukları söylenebilir.

Aksaklık çıktığında sinirlenme ve sürekli işi düşünme işkoliklik üzerinde etkili olan diğer iki değişken olarak saptanmıştır. Bu sonuçlara dayanarak, işler istenen biçimde gitmediği zamanlarda ve önceden tahmin edilemeyen olaylar olduğunda mutsuz olmak, her an (izinlerinde bile) işi düşünmek ve sık sık işle ilgili rüyalar görmek işkoliklerin özellikleri arasında sayılabilir. Diskriminant analizine göre, işkolik bireylerin belirleyici özelliklerinden biri özel ilişkileri ve aileyi ihmal etmedir. Gerçekten de, işkoliklerin gereğinden fazla çalışmasının, yakın arkadaşlıklar ve özel ilişkiler kurmasını engellediği, işiyle evli deyiminin gerçeği yansıttığı ve cinsiyet ayrımı gözetmediği belirtilmektedir.

(Robinson, 2000; Sawi, 2000). Bu konuda yapılan başka bir araştırmada, işkoliklerin sosyal yaşam, aile ve dinlenme faaliyetlerini bir kenara bırakarak zamanlarının çoğunu çalışmaya harcadıkları belirlenmiştir (Scott vd., 1997). Aynı şekilde, Bonebright (2000) yaptığı araştırmada, işkoliklerin aşırı çalışmalarından dolayı iř-aile yaşamı atışması yaşadıklarını ve yaşam tatminlerinin dūřuk olduğunu bulmuştur. Hill vd.'de (2001) yaptıkları araştırmada, çalışma saatleri ve iř-aile yaşamı dengesi arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bu araştırma sonuçları da işkoliklerin, çalışma hayatı ve aile yaşamları arasında bir dengesizlik olduğunu gōstermektedir. Buna gōre, işkolikler, işleri sōz konusu olduğunda ailelerini ihmal eden ve arkadaşlarıyla vakit geçirmeye daha az zaman ayıran bireyler olarak belirtilebilir.

Diskriminant analizi, bireylerin iřkolik olarak gruplanmasında en etkili olan deęiřkenlerden birinin, geleceęi dūřünme ve planlama olduęunu gōstermektedir. Gerçekten de, iřkoliklerin řimdiki zamanda yařama yeteneklerinin geliřmemesi yūzünden daima gelecekte yařadıkları belirtilmektedir (Robinson, 2000). Buna gōre, iřkoliklerin temel özelliklerin biri, zihinsel olarak planlar yapmak ve gelecekteki olayları dūřünmek için fazlasıyla zaman harcamak olarak tanımlanabilir.

Aşırı iř yūklenme ve acelecilik, bireylerin işkolik olan ve olmayan olarak sınıflanmasında önemli katkı sağlayan diğer iki değişkendir. Buna gōre, işkoliklerin kendilerini aşırı iře verip kaldıracabileceklerinden fazla iř yūklenen, plan yapmadan ve dūřünmeden her iře atlayan ve bu nedenle de hiç bir iři zamanında bitiremeyen bireyler oldukları sōylenbilir. Ayrıca, sūrekli aciliyet duygusu içinde olmak ve sūrekli olarak zamanla yarışmak da işkoliklerin diğer bir özelliği olarak belirtilebilir. İşadamlarının, araştırma sonuçlarından elde edilen verilere gōre, ait oldukları gruplara ne lde doğru atandıklarını ortaya koymak için diskriminant analizinin sınıflandırma sonuçları değerlendirilmiştir. Grupları sınıflandırma tablosunda (Tablo 5), “işkolik olmayan” işadamlarının (Grup 1) %3,3'lük bir hata ile, “işkolik olan” işadamlarının (Grup2) ise %98 olasılıkla doğru sınıflandığı belirlenmiştir. Bōylece diskriminant fonksiyonu, araştırmamızdaki tahmin değişkenleri kullanıldığında, herhangi bir işadamlarının “işkolik olan” veya “işkolik olmayan” grubundan olduğunu %97,3 olasılıkla doğru tahmin edecektir.

Tablo 5. Diskriminant Fonksiyonunun Sınıflandırma Sonuçları*

		Tahmini Grup Üyeliği		Toplam	
		1	2		
Gerçek Grup	n	1	59	2	61
		2	1	48	49
	%	1	96,7	3,3	100,0
		2	2,0	98,0	100,0

* % 97,3 doğru sınıflandırılmıştır.

Diskriminant analizi sonuçlarının geçerlilik ve güvenirliliğini ve dolayısıyla analizin istatistiksel gücünü ortaya koymak için, ayırma fonksiyonunun doğru sınıflandırma oranının (0,9727), Morrison şans modeli kullanılarak hesaplanan tesadüfi doğru sınıflandırma oranından (0,5049) istatistiksel olarak önemli (anamlı) derecede büyük olup olmadığı %1 önem derecesinde test edilmiştir. Sonuçta, hesaplanan Z değeri (9,81), teorik Z değerinden (2,33) çok büyük olduğu için H_0 hipotezi reddedilmiş ve H_1 hipotezi ise kabul edilmiştir. Buna göre, diskriminant fonksiyonunun tesadüfi ayırmadan istatistiksel olarak çok daha iyi ayırdığı ve geçerli/güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

e. İşadamlarının fazla/aşırı çalışma nedenleri ve sonuçları:

Fazla/aşırı çalışmanın nedenlerini belirlemek amacıyla, işadamlarına kendilerini fazla/aşırı çalışmaya iten nedenlerin ne olduğu sorulmuştur. Bu soruya işadamlarının %13,64'ü (15 işadamı) “fazla çalıştığımı düşünmüyorum” şeklinde cevap vermiştir. Geriye kalan 95 işadamı (%86,36) fazla/aşırı çalışma nedeni olarak birden fazla seçenek tercih etmiştir (Tablo 6).

İşadamlarını fazla çalışmaya iten en önemli etkenin, başarılı olmak için kişisel istek/arzu (%40,67) olduğu görülmektedir. Çok para kazanma isteği (%28,67), işadamlarının aşırı çalışmalarının ikinci önemli nedenidir. İşadamlarının %10,67'i başarılı olmak için sosyal baskı hissetmesi nedeniyle fazla/aşırı çalıştığını belirtirken, %6'si ise patrandan veya diğer arkadaşlardan gelen baskıları fazla/aşırı çalışma nedeni olarak göstermiştir. Bu sonuçlara dayanarak, işadamlarının genel olarak başarıya ihtiyacı doğrultusunda fazla/aşırı çalıştıkları belirtilebilir. Sprankl ve Ebel (1987) yaptıkları araştırmada, başarı odaklılık ile işkoliklik arasındaki bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Seybold ve Salomone (1994) yaptıkları çalışmada, başarıya ihtiyacı yüksek olan A tipi kişilik ile işkoliklik arasında ilişki kurmuşlardır. Scott vd.'de (1997) yaptıkları araştırmalar

doğrultusunda, zorunlu bağımlılık, mükemmeliyetçi işkoliklik ve başarı odaklı işkoliklik olarak üç tür işkolik davranış kalıbı tanımlamaktadır. Tüm bu sonuçlar, işkolikleri fazla/aşırı çalışmaya yönelten en önemli nedenin başarılı olma dürtüsü olduğunu göstermektedir. Öte yandan, bazı işadamları fazla/aşırı çalışma nedeni olarak, kendi duygularından kaçma isteğini (%2) ve başka insanlarla olan ilişkilerin zayıflığını (%133) belirtmişlerdir. Buna dayanarak, aslında bireyin sürekli işle ilgili faaliyetlerde bulunarak kaygı, güven veya ilişki problemlerini saklamaya çalıştığı da söylenebilir.

Öte yandan, diğer şikkını işaretleyen işadamları ise fazla/aşırı çalışma nedenlerini; işlerimi zamanında yetiştirmek için, iş hayatımı kendi başarı duygumu destekleyen bir dürtü olarak görüyorum, üretmenin hazzına doyamıyorum, üretmeden geçen her dakika beni sıkır, huzurlu olmak için ve boş zamandan hoşlanmama şeklinde açıklamışlar ve bu açıklamalarında ilginç kelimeler (başarma dürtüsü/isteği, çok para kazanma isteği, kendi duygularından kaçma isteği, üretme hazzı, huzurlu olma gibi) kullanmışlardır. Bu çerçevede, fazla/aşırı çalışma nedenleri genel olarak incelendiğinde, işadamlarını fazla/aşırı çalışmaya iten faktörlerin daha çok içten gelen kişisel dürtülerden kaynaklandığı görülmektedir. O halde, gereğinden fazla/aşırı çalışmanın dolayısıyla işkolikliğin; bireyin kendisine bağlı olarak geliştiği ve bireyin kendini çalışmaya zorunlu hissetmesinden, kendini kontrol altına alamamasından, üstün/başarılı olma saplantısına bağlı olarak sürekli çalışma dürtüsüne yenik düşmesinden ve düşük özgüvenden kaynaklandığı belirtilebilir.

Tablo 6. İşadamlarının Fazla/Aşırı Çalışma Nedenleri*

FAZLA/AŞIRI ÇALIŞMA NEDENLERİ	Tercih Sayısı	Toplam içindeki %'si
Başarılı olmak için kişisel istek/arzu	61	40,67
Çok para kazanma isteği	43	28,67
Başarılı olmak için sosyal baskı hissetme	16	10,67
Patrondan veya diğer arkadaşlardan gelen baskılar	9	6,00
Kendi duygularından kaçma isteği	3	2,00
Başka insanlarla olan ilişkilerin zayıflığı	2	1,33
Diğer ilgi alanlarının eksikliği	1	0,66
Diğer	15	10,00
Toplam	150	100,0

* Bu soruda işadamları birden fazla seçenek tercih etmişlerdir.

İşadamlarına “fazla mesai ve aşırı çalışmaya bağlı olarak ortaya çıktığını ve/veya arttığını düşündüğünüz alışkanlıklarınız ve/veya sorunlarınız nelerdir?” şeklinde bir soru yöneltilerek, fazla/aşırı çalışmanın sonuçları belirlenmeye çalışılmıştır. İşadamlarının %17,3’ü (19 kişi), bu soruyu “hiçbir şikayetim/sorunum yok” şeklinde cevaplamıştır. Öte yandan, ankete katılan işadamlarının %82,7’si (91 yönetici) birden fazla seçenek işaretleyerek fazla çalışmaya bağlı sorunlarını belirtmişlerdir (Tablo 7). Buna göre, işadamlarının en önemli sorunu “yorgunluk” (%22,66) olarak ortaya çıkmıştır. Öte yandan, işadamlarının %14,06’si sinirlilik, %13,28’si stres, %10,16’si uykusuzluk, %8,21’i ise dalgınlıktan/unutkanlıktan şikayetçidir. Görüldüğü gibi fazla/aşırı çalışmanın insan sağlığı açısından birçok psikolojik ve fiziksel olumsuz sonuçları mevcuttur. Bu sonuçlara dayanarak, işkoliklerin, işlerini hayatlarının odak noktasına yerleştirdikleri için sürekli stres ve başarı baskısı hissettikleri ve yoğun iş temposu ile fiziksel olarak zarar gördükleri söylenebilir. Burke de (2001), yaptığı araştırmada, işkoliklerin çalışma zorunluluğu, stres ve endişe hissetmelerinden dolayı, sağlıklarının ve ilişkilerinin risk altında olduğunu saptamıştır.

Tablo 7. İş Adamlarının Fazla/Aşırı Çalışmaya Bağlı Sorunları*

SORUNLAR	Tercih Sayısı	Toplam İçindeki %’si
Yorgunluk	58	22,66
Sinirlilik	36	14,06
Stres	34	13,28
Uykusuzluk	26	10,16
Dalgınlık, unutkanlık	21	8,21
Sigara, içki vb.	20	7,81
Baş ağrıları	17	6,64
Aşırı yeme	13	5,08
Aile sorunları	11	4,30
Mide ağrıları, ülser	8	3,12
Tansiyon	6	2,34
İş hayatım, birçok ilişkimin bitmesine neden oldu	4	1,56
Şeker	2	0,78
Toplam	256	100,0

* Bu soruda işadamları birden fazla seçenek tercih etmişlerdir.

Spence ve Robbins’in (1992) araştırmasında da işkoliklerin iş stresi skorlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde, Porter (1996, 2001) yaptığı araştırmada, aşırı çalışmanın ve buna bağlı yüksek iş

stresinin, yorgunluk, uykusuzluk, sinirlilik, kalp şikayetleri gibi sonuçları olan “tükenme”ye yol açtığını saptamış iken, Maslach vd., (2001) de, aşırı çalışmayı tükenmenin nedenleri arasında saymışlardır. Scott vd.’nin (1997), araştırma bulgularına göre de işkoliklik, endişe, stres ve fiziksel ve psikolojik sorunlarla pozitif; iş performansı ve iş/yaşam tatmini ile negatif ilişkili olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi, sağlık problemleri işkolikliğin bir belirtisi olmasına rağmen, toplumdaki olumlu algı nedeniyle sağlık sorunları (O’Driscall ve McMillan, 2004), genellikle işkoliklik ile ilişkilendirilmemektedir. Ancak, işini bir numaralı öncelik haline getirip kendini sosyal hayattan soyutlayan işkolik yöneticilerin uzun vadede bakış açıları yok olmaktadır. Vizyonlarını da kalıplar içine sıkıştırılan yöneticiler, kendilerini yenileyemedikleri için kaybetmeye mahkum hale gelmektedirler. Fazla çalışmanın getirdiği agresiflik, sosyal ilişkilerde güçlük çekmek, iş tatminsizliği, stres, mutsuzluk ve özgüvenin ve özsaygının giderek azalması da yöneticilerin çevrelerine negatif enerji saçmalarına ve verimlerinin düşmesine neden olmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Görüldüğü gibi, işkoliklik genellikle bir erdem olarak algılanmasına rağmen gerçekte hem bireyler üzerinde olumsuz etkileri olan (tükenme, moral düşüklüğü gibi) hem de örgütler için ciddi sorunlar yaratan (başarısız ekip çalışması ve düşük verimlilik gibi) kötü bir alışkanlıktır/hastalıktır. Öte yandan, işkoliklerin iş için iyi olup olmadığının tartışıldığı iş dünyasında, firmaların eleman seçimi yaparken “işkolik”lerden uzak durdukları ve bu nedenle de işe alımlarda işkoliklerin şansının sanıldığı kadar düşük olduğu ifade edilmektedir. İşkoliklik, Amerika başta olmak üzere diğer birçok ülkede yaygın olan, önemli bir sorun olarak görülmektedir. Yapılan araştırmalarda; işkolikliğin Japonya’da da büyük bir sorun olduğunu belirtmekte ve haftada 60-70 saat çalışan Japon işgörenlerin %10’unun aşırı çalışmadan öldüğü (karoshi) ve yılda 10.000 dolayında işgörenin ise aşırı çalışmadan dolayı intihar ettiği (karojisatsu) belirtilmektedir (Scott vd., 1997; Kanai, ve Wakabayashi, 2001). Bununla birlikte, işkolikliğin uzun zamandır farkında olan batılı ülkelerde bazı şirketlerin işkoliklerle çalışmak istemedikleri görülmekte ve işkoliklik bir işten çıkarma nedeni olarak sayılmaktadır. Ayrıca, Avrupa’nın bazı ülkelerinde işkoliklerin sorununa çare arayan çok sayıda dernek kurulmuş olması da işkolikliğin zarar

verici etkilerini daha bariz biçimde ortaya koymaktadır. Türkiye’de de işkolikliğin belirli bir düzeyde olduğunu belirten ve işin gerçekten ciddiyetine varılmadığını düşünen uzmanlar, önümüzdeki yıllarda bu kavramın gerçek içeriğinin daha net biçimde anlaşılacağını ve işkoliklik üzerine Türkiye’de de daha çok konuşulacağını ileri sürmektedirler. Gerçekten de, firmalar çok çalışabilme yetisine önem vermekle birlikte, daha çok verimli çalışma üzerinde durmaktadırlar (Açıl ve Türkoğlu, 1999). Günümüzde aranan işadamı/yönetici profili, esnek çalışan, astlarına güvenen, onları yetiştiren ve yol gösteren, duyarlı ve verim üreten kişilerdir. Bu nedenle, yöneticilerin işkolik olmayan, verimlilik ve zamanlama sorununu çözmüş ve toplam kalite anlayışını kendi hayatına uygulayabilmiş biri olması gerekir. Kötü iş alışkanlıkları 20 ya da 30’lu yaşlarda değil, çocuklukta başladığı için diğer bağımlılıklara göre aşırı işkolikliğin bırakılmasının çok daha zor olduğu söylenebilir. Ancak, yaptığımız araştırma sonuçları ışığında, işkolikliğin yol açtığı zararlardan uzak durmak, takıntılı iş alışkanlıklarını iyileştirmek ve yaşam kalitesini düşürmemek için işadamlarına ve yöneticilere şu öneriler sunulabilir:

- 1) İçinde bulunduğunuz durumu kendinize itiraf etmekten ve gerekiyorsa profesyonel yardım almaktan çekinmeyin. Sürekli stres ve başarı baskısının eninde sonunda fiziksel sorunlar ortaya çıkaracağını unutmayın ve iş temponuzu yavaşlatın.
- 2) Zamanı kullanın, onun sizi kullanmasına izin vermeyin. Çalışmaya ne kadar zaman ayırmak istediğinize karar verin ve çalışmalarınızı buna göre sınırlayın ve iş saatlerinizi kademeli olarak azaltın.
- 3) Yapmaktan en çok zevk aldığınız işe odaklanın ve sevmediğiniz işleri üstesinden verimli bir şekilde gelecek olan kişilere havale edin (yetki devredin), yapılacak işlerin listesi hakkında gerçekçi olun ve gerçek dışı hedefler belirlemeyin.
- 4) Gevşeyip rahatlamayı öğrenin. Düzenli olarak stres giderici egzersizler yaparak çalışmanın yol açtığı gerilimi ortadan kaldırın ve günde en az 7-8 saat uyuyun. Zihinsel ve bedensel formunuzu korumak ve iyileşme sürecini en üst düzeyde yaşamak için dengeli beslenin.

- 5) Programınıza dinlenme (mola) zamanlarını da katın. Enerji toplamak için kendinize ayıracağınız dinlenme zamanını programlamanız, daha verimli çalışmanızı sağlayabilir.
- 6) Sürekli içinde bulunduğunuz ortamları değiştirin, yıllık izin kullanın, şehir dışına çıkın. Bu işinizin başına döndüğünüzde daha başarılı olmanızı sağlayabilir.
- 7) Çalışmadığınız zamanda suçluluk ve endişe hissetmeyi ve işinizi aşırı düşünmeyi reddedin. İş yaşamınızın özel yaşamınızın önüne geçmesine izin vermeyin ve ailenize daha fazla zaman ayırın.
- 8) Çevrenizdeki iş dışındaki ilginç şeyleri keşfetmeye çalışın. Kendinizi ifade etmenize olanak verecek veya yaratıcılığınızı ortaya koyabileceğiniz ve zevk alacağınız bir hobiye zaman ayırın.
- 9) İşe ilişkin sorunlarınızı eve gelmeden önce halletmeye çalışın ve akşamları ve hafta sonları eve getirdiğiniz iş miktarını sınırlandırın.
- 10) Her şeyi mükemmel yapma ve kontrol etme isteğinize karşı koymaya çalışın. Şimdiki zamana odaklanın ve ilişkilerinize enerji ve zaman harcayacak onları geliştirin.
- 11) Sosyal etkileşim sizi işten uzaklaştırmakta olduğu kadar toplumsal bir birey olarak temel ihtiyaçlarınızı karşılamakta da oldukça önemlidir. Bu yüzden, içinde iş arkadaşlarınızın yer almadığı sosyal bağlar kurun.
- 12) Kendinizi sorgulama, hataları ve kusurları kabul etme ve başkalarının da hata yapmalarına izin verme alışkanlığını edinin.
- 13) Hayatınızdaki en önemli yeri işiniz teşkil ettiği müddetçe işinizdeki başarılardan duyacağınız tatmin de azalacaktır. Bu nedenle, hayattan ve aralarında işinizin de bulunduğu her şeyden zevk alın.

Sonuç olarak, işinizi çok seviyor ve işinizle yaşamaktan hoşlanıyor olabilirsiniz ama hayatta yalnız olmadığınızı unutmayın. İş ve iş dışındaki yaşamınızı dengeli olarak ayırabilmeniz, başka bir deyişle, zamanınızı işinize, kendinize, ailenize ve sosyal ilişkilerinize dengeli olarak bölebilmemiz, çalışma hayatında daha başarılı olmanızı sağlayacaktır.

Kaynakça

Açıl, S. ve F., Türkoğlu (1999), “İşkolikleri İşten Atın!” **Sabah İnsan Kaynakları Gazetesi: İşte İnsan**. 4.7.1999.

Blau, G. (2003), “Testing for A Four Dimensional Structure of Occupational Commitment”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, December.

Bonebright, C.A.; D.L. Clay, vd. (2000), “The Relationship of Workaholism With Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life”, **Journal of Counseling Psychology**, 47 (4), 469-477.

Buelens, M. ve S.A.Y. Poelmans (2004), “Enriching The Spence and Robbins’ Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 17 (5), 440-458.

Burke, R.J. (2001), “Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values”, **Personnel Review**, 30 (6), 637-645.

Burke, R.J. (2002), “Do Workaholics Prefer Demanding, Agressive, and Results-Oriented Organizationala Cultures?”, **Career Development International**, 7/4, 211-217.

Çakır, Ö. (2003), **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayınevi.

Demirel, H. (2003), “Çok Çalışmak İşkoliklik Mi?”, <http://www.capital.com.tr>.

Fassel, D. (1990), **Working Ourselves to Death: The High Costs of Workaholism, The Rewards of Recovery**, S.F.: Harper Collins.

Flowers, C.P. ve B. Robinson, (2002), “A Structural and Discriminant Analysis of The Work Addiction Test”, **Educational and Psychological Measurement**, 62 (3), 517-526.

Harpaz, I. (2004), “Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 17 (5), 520-536.

Harpaz, I. ve R., Snir, R. (2003), “Workaholism: Its Definition and Nature”, **Human Relations**, 56 (3), 291-319.

Hill, E. J., Hawkins, J.A., Ferris, M. vd. (2001), "Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance", **Family Relations**, 50, 49-58.

Kanai, A. ve M. Wakabayashi, M. (2001), "Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees", **International Journal of Stress Management**, 8 (2), 129-203.

Kanungo, R.N. (1982), **Work Alienation: An Integration Approach**, Praeger.

Kiechel, W. (1989), "The Workaholic Generation", **Fortune**, April, 50-62.

Killinger, B. (1991), **Workaholics: The Respectable Addicts**, New York: Simon & Schuster, Firely Books.

Kirchheimer, S. (2004), "Workaholism: The 'Respectable' Addiction", 16 August, <http://my.webmd.com/content/Article/36>.

Machlowitz, M. (1980), **Workaholics: Living With Them, Working With Them**, Addison-Wesley, Reading, MA.

Maslach, C., M., Leiter, ve W., Schaufeli (2001), "Job Burnout", **Annual Review of Psychology**, 52, 397-422.

McMillan, L.H.W. & E.C, Brady (2002), "A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 7(5), 357-368.

McMillan, L.H.W., M.P., O'Driscoll, ve R, Burke (2003), "Workaholism: A Review of Theory, Research and Future Directions", **International Review of Industrial and Organisational Psychology**, Wiley, NY.

Mosier, S. K. (1983), "Workaholics: An Analysis of Their Stress, Success and Priorities", **Unpublished Master Thesis**, Austin: University of Texas.

Mudrack, P.E. (2004), "Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits, and Workaholic Behavioral Tendencies", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 17 (5), 490-508.

Mudrack, P.E. ve T.J. Naughton, T.J. (2001), “The Assessment of Workaholism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing”, **International Journal of Stress Management**, 8, 93-111.

Naughton, T.J. (1987), “A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research”, **The Career Development Quarterly**, 14 (5), 180-187.

Nixon, S. (2002), “Three Types of Workaholic? Like We’re not Busy Enough”, **Workplace Reporter**, July 16.

O’Driscall, M.P. ve L.H.W. McMillan; (2004), “Workaholism and Health: Implications for Organizations”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 17 (5), 509-519.

Oates, W. (1971), **Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction**. New York: World.

Orford, J. (2001), “Addiction as Excessive Appetites: A Psychological View of Addictions”, **Addiction**, 96, 15-31.

Phillips, B. ve B.E., Robinson, (1995), “Measuring Workaholism: Content Validity of the Work Addiction Risk Test”, **Psychological Reports**, 77, 657-658.

Porter, G. (1996), “Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 1, 70-84.

Porter, G. (2001), “Workaholic Tendencies and The High Potential for Stress Among Co-workers”, **International Journal of Stress Management**, 8 (2), 147-64.

Ramsey, R.D. (2002), “A Word to Workaholics”, **Supervision**, February.

Robinson, B. E. (1996), “The Psychosocial and Familial Dimensions of Work Addiction: Preliminary Perspectives and Hypotheses”, **Journal of Counseling and Development**, 74, 447-452.

Robinson, B.E. (2000), **Ben İşkolik Değilim, Bence Öylesin (Work Addiction)**, Çev: Betül Yanık, İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

Sawi, B. (2000), **Coming Up for Air: How to Build a Balanced Life in a Workaholic World**, Hyperion Press.

Scott, K.S., Moore, K.S. & Miceli, M.P. (1997), "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism", **Human Relations**, 50 (3), 287-314.

Seybold, K. C. & Salomone, P.S. (1994), "Understanding Workaholism: A View of Causes and Counseling Approaches", **Journal of Counseling and Development**, 73, 4-9.

Spence, J.T. & Robbins, A.S. (1992), "Workaholism: Definition, Measurement ve Preliminary Results", **Journal of Personality Assessment**, 58(1), 160-178.

Sprankle, J.K. & Ebel, H. (1987), **The Workaholic Syndrome**, Walker Publishing, NY.

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