



**PESA INTERNATIONAL JOURNAL  
OF  
SOCIAL STUDIES**

**PESA ULUSLARARASI  
SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ**

December 2017, Vol:3, Issue:4  
e-ISSN: 2149-8385

Aralık 2017, Cilt:3, Sayı:4  
p-ISSN: 2528-9950

journal homepage: [www.sosyalarastirmalar.org](http://www.sosyalarastirmalar.org)



**Kırklareli İlinde Eğitim ve Sağlık Sektöründe İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma  
A Research About Workaholism in the Education and Health Sector in Kırklareli**

**Beste Burcu KASAP**

Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, [bestekasap@klu.edu.tr](mailto:bestekasap@klu.edu.tr)

**Serdar CANBAZ**

Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, [serdarcanbaz@klu.edu.tr](mailto:serdarcanbaz@klu.edu.tr)

<https://doi.org/10.25272/j.2149-8385.2017.3.4.05>

**MAKALE BİLGİSİ**

**ÖZET**

**Makale Geçmişi:**

Geliş 25 Ağustos 2017  
Kabul 20 Eylül 2017

**Anahtar Kelimeler:**

İşkoliklik, Aşırı Çalışma, Kompulsif Çalışma, İşkoliklik Düzeyi.

*Bu çalışmada Kırklareli ilinde eğitim ve sağlık sektöründe kişilerin işkoliklik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada öncelikle işkoliklik üzerine bir değerlendirme yapılmıştır. Araştırma birincil verilere dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda toplam 402 anket değerlendirmeye uygun bulunarak, DUWAS işkoliklik ölçeği, Cronbach's Alpha güvenirlik testi, t testi, Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi, One-Way ANOVA testi, Tukey HSD testleri gerçekleştirilmiştir. Böylece Kırklareli ölçeğinde işkoliklik düzeyleri ortaya konulmaya çalışılarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Yapılan araştırmada tüm ölçekte %60, 5 oranında bir işkoliklik düzeyine ulaşılmıştır.*

© 2017 PESA Tüm hakları saklıdır

**ARTICLE INFO**

**ABSTRACT**

**Article History:**

Received 25 Aug 2017  
Accepted 20 Sep 2017

**Keywords:**

Workaholism, Excessive Working, Compulsive Working, Workaholism Level.

*In this study, it is aimed to detect workaholism levels of the individuals who are working education and health sector in Kırklareli province. In this study, first an evaluation on workaholism is made. The research was based on the primary data. 402 questionnaires in total in this scope have been found appropriate for evaluation, DUWAS work addiction scale, Cronbach's reliability test, t test, Kolmogorov-Smirnov normality distribution test, One-Way ANOVA test, Tukey HSD test have been conducted. In this way, workaholism levels in Kırklareli province are attempted to be revealed and the data collected is analyzed. It has been concluded in the study conducted that the level of workaholism in the whole scale is %60,5.*

**GİRİŞ**

Günümüzde bilim ve teknolojinin iş yaşamına getirmiş olduğu yeniliklerin, çalışma koşullarını iyileştirici sonuçlarının yanı sıra çalışanlar üzerinde bir takım olumsuz olarak tanımlanabilecek sonuçları da olmaktadır. Örgütlerin çalışanlardan beklentileri giderek artmakta ve bu beklentileri karşılamak için çaba sarf eden çalışanlar, işkoliklik ve tükenmişlik gibi risklerle karşılaşmaktadır. Çalışma saatleri yasalar ile belirlenmiş olmasına rağmen, kişiler çalışma saatlerinin dışına çıkarak zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmek zorunda kalmaktadır. Birçok örgütte ödüllendirici ücret sistemlerini (fazla mesai, prim gibi) içeren örgüt kültürleri, bu duruma zemin hazırlamaktadır. Bu örgütlerde kişilere ekonomik fayda artışı ile çok çalışmak doğru orantılı olarak sunulmaktadır. Ücret sistemlerinin dışında, örgütler, e-posta, çağrı cihazları, cep telefonları, taşınabilir bilgisayarlar ve çeşitli teknolojik araç ve gereçlerle çalışanlarına 24 saat işle ilgili olabileceği tanınmaktadır. Evde iş ve

tele-çalışma gibi bireylerin sabit bir işyerine bağlı kalmadan çalışmalarına olanak sağlayan yeni anlayışlar da çalışanların düzenli çalışma saatleri dışında işle meşgul olmalarına uygun ortamlar hazırlamaktadır (İnce ve diğ., 2015: 43). Worth (1987: 137) bu konuyla ilgili yaptığı araştırmada, her on işyerinden dokuzunun kişileri daima işleriyle meşgul olmaya yönlendirdiğini ortaya koymaktadır. Teknolojik araçlar, esnek çalışma sistemleri ve yeni örgütsel-yönetimsel modellerle kendilerinden istenen bu aşırı çalışmayı gerçekleştiren işgörenler, çalıştıkları örgüt tarafından “iyi çalışanlar” olarak görülmektedir. Aşırı çalışmanın maddi ve manevi ödüllendirildiği bir sistemin olduğu örgütlerde kişilerin işe bağımlı olmaları kaçınılmaz olmaktadır (İnce ve diğ., 2015: 43).

Aşırı çalışmanın sonucu olarak, iş ve yaşam arasındaki dengenin kurulamaması, kişilerin sosyal hayatlarında bir takım baskı ve sorunlara yol açmakta, bunun doğal sonucu olarak da stresli, yorgun, tükenmiş ve çeşitli fizyolojik sağlık problemleri yaşayan çalışan profilleri oluşmaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2014:416). Çalışanların iş ve yaşam arasındaki dengeyi koruyamayarak işlerine daha fazla önem vermeye başlamaları bir takım bazı nedenlere dayanmaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016: 513):

- 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

Yaşamı sürdürebilmek için bu denli öneme sahip olan çalışmanın gereğinden fazla önemsenmesi ve belirlenen sürelerin dışına çıkılması işkoliklik ile sonuçlanabilmektedir. İşkolik kişiler, örgüt amaçlarına ya da ekonomik standartlara ulaşmak veya çalışma isteği içlerinden geldiği için iş arkadaşlarından daha fazla çalışan kişilerdir. Kişilik özellikleri, kişilerin hayat ile ilgili bakış açıları, aile bireylerinin geleceği ile ilgili kaygılar, beklentiler, takdir edilme, saygınlık gibi ihtiyaçların şiddeti kişileri işkolik tuzağına çekebilmektedir.

Bu çalışmada DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılarak Kırklareli ilinde eğitim ve sağlık sektöründe kişilerin işkoliklik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kırklareli ölçeğinde işkoliklik düzeyleri ortaya konulmaya çalışılarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Yapılan araştırmada tüm ölçekte %60, 5 oranında bir işkoliklik düzeyine ulaşılmıştır.

## 1. İşkoliklik Kavramı

İlk kez 1968 yılında din bilimci Oates tarafından (1971) “Confession of a Workaholic” kitabında sürekli çalışmaya yönelik olarak hissedilen bir dürtüyü ve sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla olan ilişkileri bozacak derecede sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyacı tanımlamak için kullanılan işkoliklik kavramı günümüzde araştırmacılar tarafından aşırı çalışan, diğer aktivitelerden uzak kalarak çalışmaya aşırı düşkün olan, işine bağımlı olan ve çalışmadığı zaman bile işini düşünen bireyleri ortaya koymak için kullanılmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005: 182). Alanyazın incelendiğinde işkoliklik kavramı üzerinde bir uzlaşma olmadığı görülmektedir. Spence ve Robbins de (1992: 161) işkolikliği alkoliklik gibi bağımlılık olarak ele almakta, Broeck, vd. ise (2011:601-602) işkoliklik, uzun saatler boyunca çalışma ve kişinin çalışmayı zorunlu olarak görmesi şeklinde tanımlamaktadırlar. Snir ve Harpaz (2004: 522) işkolikliği, birey zamanının büyük bir kısmını düzenli bir şekilde, iş ile ilgili etkinlik ve düşünceler için ayırması olarak ifade etmişlerdir. İşkoliklik sadece işkolik bireyin kendisini değil, çevresini de (iş arkadaşları, ailesi, yakınları) etkilemektedir. Evlilikte sorunlar ve boşanmalar işkoliklerin hayatında daha sık görülmektedir (Robinson ve diğ., 2001: 230). İşkolikler sağlıkları bile ilgilenecek vakit bulamamaktadırlar, bunun sonucu olarak da zamanla ülser, göğüs ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklara karşılaşmaktadırlar (Akdağ ve Yüksel, 2010: 48).

İlgili alan yazın incelendiğinde işkolikliğin nedenlerinin iki ana başlık altında incelendiği görülmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 48):

- 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).

Schaufeli vd. (2008: 210) aşırı çalışma ve kompulsif (zorunlu) çalışma alt boyutlarından oluşan bir işkolik tanımı yapmışlardır. Bu çalışmada da kullanılmış olan DUWAS adını verdikleri bir ölçek geliştirmişlerdir. Aziz vd. (2013: 75) ise, iş-yaşam dengesizliklerini ön plana çıkararak bir işkoliklik tanımı yapmışlardır ve WAQ adını verdikleri bir başka ölçek geliştirmişlerdir. Samuel ve Wilson (2007: 5), iki çeşit işkolik türünün olduğunu ileri sürmektedirler; iş yoğunluğu nedeniyle gerekenden fazla çalışan veya çalışıyor gibi gözükken ama iş yapmayan kişiler ve hasta, yaralı ve halsiz olduğu halde işyerine gitmek ve mesai saatleri boyunca görev yerinde kalmak isteyen kişiler. Burke vd. (2008: 35) ise, üç işkoliklik tipinden söz eder. Bunlar; çalışma hevesliler, çalışma bağımlılar ve hevesli bağımlılardır.

İşkolikliğin sonuçları açısından araştırma bulguları, tutarlı değildir. Bazı araştırmacılar işkolikliği pozitif olarak nitelendirirken, diğerleri bunu negatif bir olgu olarak görmektedir. Machlowitz (1980) yaptığı nitel araştırmada 100'den fazla işkolikliğini incelemiş ve onları çok memnun ve üretken bulmuştur, buna karşılık işkolikliğini negatif olarak nitelendirenler işkolikleri; çalışma arkadaşlarına zorluk çıkaran, ilerini iyi yapmayan, mutsuz ve saplantılı bireyler olarak görmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005: 183). Ancak yine de literatürde işkolikliğin birçok olumsuzluğa yol açtığı görüşü ağırlıklı olarak kabul görmektedir. Örneğin işkoliklerin, iş-aile çatışması yaşama ihtimalinin yüksek olduğu (Bonebright vd., 2000; Brady vd., 2008; Zincirkıran, 2013), mutsuz, saplantılı, performansı yeterli olmayan ve iş arkadaşlarının işlerini zorlaştıran kişiler olduğu (Burke, 2008: 35) ileri sürülmektedir. Ayrıca, işkolikler, düşük aile tatminine, diğer aile bireyleriyle olan ilişkilerinde düşük kaliteye ve yüksek iş-aile çatışmasına sahip kişiler olarak gösterilmektedir (İnce vd, 2015, 43). İşkoliklik, psikolojik stres ve fiziksel şikâyetler ile pozitif yönde ilişkili iken yaşam tatmini ve iş performansı ile negatif ilişkili bulunmuştur (Shimazu ve Schaufeli, 2009:500).

İşkoliklik her yaşta, her cinsiyette, her eğitim seviyesinde, her meslekte ve seviyede görülen bir kavram olduğu için literatürdeyer 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 odaklarını ve işkoliklik eğilimlerini nasıl etkilediği önemlidir. İlgili alan yazın incelendiğinde bu konuda yapılan araştırmalarda tam bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016: 513):

- 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 ulaşmıştır.

- 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 ulaşmıştır.

- Kanada'da yapılan genel sosyal araştırma (2005) sonuçlarına göre işkoliklerin %67'si evli veya nişanlıdır. Bu sonuç literatürde yer alan diğer sonuçlarla uyum göstermemektedir.

- 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 ulaşmıştır.

## 2. Araştırma

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Kırklareli ilinde eğitim ve sağlık sektöründe çalışan kişilerin iş koliklik düzeyini ortaya koymaktır.

### 2.2. Araştırma Yöntemi

Araştırma birincil verilere dayalı olarak, 7'si demografik ve 17'si de 5'li likert ölçeğinde olmak üzere toplam 24 sorudan oluşan anket yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Anketin hazırlanmasında işkolikliği ölçmeye yönelik Schaufeli v.d. (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (20011: 69) tarafından Türkçeye uyarlanan DUWAS-işkoliklik ölçeği dikkate alınmıştır.

Orijinal DUWAS işkoliklik ölçeğinde 4 seçenekli likert ölçeği bulunmasına rağmen, Doğan ve Tel yaptıkları çalışmada 5 seçenekli likert ölçeğinin kullanılmasını ve ölçekteki 1. ve 2. soru maddelerinin olumlu cümleye çevrilerek kullanılabileceğini önermiştir. Bu öneriler doğrultusunda anket formu hazırlanarak araştırmada 5 seçenekli likert ölçeği kullanılmış ve seçenekler “Hiç Uygun Değil” için 1, “Uygun Değil” için 2, “Biraz Uygun” için 3, “Uygun” için 4 ve “Tamamen Uygun” için 5 şeklinde puanlanmıştır.

DUWAS işkoliklik ölçeği Aşırı Çalışma ve Kompulsif çalışma olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Aşırı çalışma alt boyutu, bireyin çalışmaya yaşamındaki diğer faaliyetlerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden daha fazla çalıştığını belirlemeye yönelik ifadelerden meydana gelmektedir. Dolayısıyla bu boyut çalışanların davranışa yansıyan işkoliklik eylemlerini ölçmeye yöneliktir. Kompulsif çalışma alt boyutu ise bireyin içten gelen bir baskı ve ihtiyaç nedeniyle kendisini çalışmak zorunda hissetmesini ifade eden maddelerden oluşmaktadır (Doğan ve Tel, 2011: 63-64). Bu iki alt boyut ile ölçeğin tamamından alınan katılım düzeyleri sonucu 3 farklı katılım puanı hesaplanmıştır.

### 2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma, Kırklareli İli ve ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem hacminin belirlenmesi için;  $n=(z^2 \sigma^2)/d^2$  formülü yardımıyla, 0,05 anlamlılık düzeyinde  $z=1,96$ ;  $d=0,05$ ;  $p$  ve  $q=0,5$  alındığında örneklem büyüklüğü 384 birim olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yoluna gidilmiş; dağıtılan toplam 440 adet anket formlarından yapılan inceleme sonucu 402 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı  $(440/402=0,91)$  yaklaşık olarak %91'dir. Böylece araştırmanın örnekleme 402 kişiden oluşmuştur.

### 2.4. Araştırmanın Bulguları

Ankete katılan toplam 402 katılımcıdan alınan yanıtlar tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerinin Dağılımları**

Cinsiyet	Frekanslar	Yüzdeler (%)	Çocuk Sayısı	Frekanslar	Yüzdeler (%)
Bay	192	47,8	0	168	41,8
Bayan	210	52,2	1	102	25,4
<b>Toplam</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>	2	102	25,4
Medeni Durum	Frekanslar	Yüzdeler (%)	3	20	5,0
Bekâr	142	35,3	4 ve üzeri	10	2,5
Evli	260	64,7	<b>Toplam</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>
<b>Toplam</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>			
Eğitim Durumu	Frekanslar	Yüzdeler (%)	Yaşadığı Yer	Frekanslar	Yüzdeler (%)
Lisans Üstü	42	10,4	Şehir	116	28,9
Lisans	314	78,1	İlçe	286	71,1

Ön Lisans	26	6,5	<b>Toplam</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>
Lise	20	5,0			
<b>Toplam</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>	<b>Gelir Grupları (TL)</b>	<b>Frekanslar</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>
<b>Yaş Grupları</b>	<b>Frekanslar</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>	700-1000	12	2,9
20-25	30	7,5	1001-1500	14	3,5
26-30	140	34,8	1501-2000	80	19,9
31-35	88	21,9	2001-2500	108	26,9
36-40	54	13,4	2501-3000	82	20,4
41-45	50	12,4	3001-3500	14	3,5
46-50	20	5,0	3501-4000	22	5,5
51-61	20	5,0	4001-4500	14	3,5
<b>Toplam</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>	4501-5000	20	5,0
<b>Çalıştığı Sektör</b>	<b>Frekanslar</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>	5001-6000	10	2,5
Sağlık	222	55,2	6001-7000	14	3,5
Eğitim	180	44,8	7000-15000	12	2,9
<b>Toplam</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1’de araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre dağılımlarına yer verilmiştir. Araştırma katılımcıların %47,8’i bay, %15’i bayandır. Katılımcıların %64,7’si evli, %35,3’ü bekar. Çocuk sayısı incelendiğinde katılımcıların %41,8’inin çocuğu olmadığı, %25,4’ünün 1 çocuk, %25,4’ünün 2 çocuk, %5’inin 3 çocuk ve %2,5’inin ise 4 ve üzeri çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların %28,9’u şehirde, %71,1’i ilçede yaşamaktadır. Anket katılımcılarının yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların %64,2’sinin 35 ve altı, %35,8’inin 36 yaş ve altı yaş gruplarında yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %5’inin lise, %6,5’inin ön lisans, %78,1’inin lisans ve %10,42’sinin lisans üstü mezunu olduğu görülmektedir. Anket katılımcılarının gelir gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %73,6’sinin aylık gelir düzeyi 3.000 TL’nin altındaki iken %26,4’ünün gelir düzeyi de 3.000 TL’nin üstünde olduğu görülmektedir. Ankete katılanların %55,2’si sağlık sektöründe, %44,8’i ise eğitim sektöründe çalışmaktadır.

**Tablo 2. Araştırmaya Yönelik Betimleyici İstatistikler**

İstatistik	Düşük	Yüksek	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Cinsiyet	1,00	2,00	1,5224	0,50012	-0,090	-2,002
Eğitim Durumu	1,00	4,00	2,9403	0,60457	-1,335	3,737
Medeni Durum	1,00	2,00	1,6468	0,47857	-0,616	-1,628
Çocuk Sayısı	0,00	4,00	1,0100	1,04745	0,765	-0,108
Yaşadığı Yer	2,00	3,00	2,7114	0,45366	-0,937	-1,128
Yaş Grupları	1,00	7,00	3,2338	1,57285	0,768	-0,222
Gelir Grupları	1,00	12,00	5,0995	2,56196	1,126	0,635
Meslek	1,00	2,00	1,4478	0,49788	0,211	-1,965
Aşırı Çalışma	1,50	4,40	3,0443	0,59640	-0,146	-0,632
Compulsif Çalışma	1,00	4,71	2,9915	0,62854	-0,018	-0,024

Tablo 2’de araştırmaya yönelik betimleyici istatistiksel sonuçlar gösterilmektedir. SPSS 20 istatistik paket programı ile anket yoluyla sağlanan veriler değerlendirilmiş; anketteki likert ölçeğindeki sorulara verilen yanıtlar için güvenilirlik testi yapılmıştır. Cronbach’s Alpha güvenilirlik testi sonucu 0,77 (Aşırı çalışma 0,66, Kompulsif çalışma 0,60) olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değerler likert ölçeğinde alınan anket sonuçlarına güvenilebileceğini ifade etmektedir (Alpar, 2011: 815; Kalaycı, 2010: 403, 405).

Araştırmada kullanılacak test türünü belirlemek amacıyla, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş, Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi uygulanmış ve sonuç olarak anket verilerinin normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Anket verileri normal dağılım gösterdikleri için araştırmada parametrik hipotez testleri kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2012:145).

Anket katılımcılarının demografik özelliklerine göre farklılıkların olup olmadıklarını belirlemek amacıyla kurulan hipotezler; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşadıkları yerlere ve mesleklerine göre t testi ile diğer demografik özellikler olan çocuk sayıları, yaş grupları ve gelir grupları için ise One-Way ANOVA testi ile test edilmiştir. Bulunan farklılıkların nedenlerinin ortaya konabilmesi amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Test sonuçları %5 ( $p < 0,05$ ) anlamlılık düzeyine göre değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları tablolar halinde sunulmaktadır.

**Tablo 3. Aşırı Çalışma Boyutuna İlişkin Görüşler**

Aşırı Çalışma Boyutuna İlişkin Görüşler (%)	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun	Ortalama	Standart Sapma
1.Çok çalışmayı severim. (WkE)	30,8	43,8	10,9	11,9	2,5	2,11	1,05
3.Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm. (WkE)	11,9	30,3	18,4	23,4	15,9	3,01	1,29
4.İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum. (WkE)	9,5	33,8	13,9	31,3	11,4	3,01	1,22
6.Sürekli yapacak bir işim vardır. (WkE)	2,0	10,4	12,9	50,7	23,9	3,84	0,97
8.Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim. (WkE)	4,5	20,9	13,9	37,8	22,9	3,54	1,18
10.Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım. (WkE)	6,5	31,8	18,4	31,8	11,4	3,1	1,16
12.Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım. (WkE)	10,0	29,9	12,4	30,3	17,4	3,15	1,3
13.Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim. (WkE)	10,0	32,3	14,4	33,8	9,5	3,0	1,2
15.Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum. (WkE)	13,9	27,4	16,9	24,4	17,4	3,04	1,33
17.Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum. (WkE)	17,9	37,8	17,9	16,4	10,0	2,63	1,23

Tablo 3’de aşırı çalışma boyutuna ilişkin sorulara verilen cevapların analizi yer almaktadır. Katılımcıların %74,6’sı çok çalışmayı severim görüşüne katılmadıklarını veya hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bilişsel düzeyde çok çalışmayı sevmeyen katılımcıların %39,3’ü kendini telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görmekte, %42,2’si ise bu ifadeyi kendisine uygun görmemektedirler. Katılımcıların %42,7’sinin çalışma arkadaşlarının işi bıraksalar bile kendilerini çalışırken bulduklarını, %43,3’ü ise bu ifadeyi kendilerine uygun bulmadıklarını belirtmişlerdir. Anket katılımcılarının %74,6’sı sürekli yapacak bir işinin olduğunu belirttiği araştırmada, %60,7’si bu işlerin üstesinden gelebileceğinden fazla olduğunu kabullenmektedir. Halbuki işkolikliğin en önemli göstergelerinden biri olarak kişinin yaptığı işlerden tam olarak tatmin olamaması ve sürekli yeni işler peşinde koşması kabul edilebilmektedir (Çiçek ve diğ., 2016).

Araştırmada anket katılımcılarının %43,2’si, çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğu zaman sınırlamaları yüzünden kendisini zora soktuğunu ifade etmiştir. Çalışanlardan iş yerlerinde beklentilerin artması, verimlilik kavramının fazla çalışma ile doğru orantılı kabul edilmesi, çalışma hırsları, çalışanlar arasında rekabet, ekonomik kaygılar ve takdir edilme arzuları kişiyi üstesinden gelebileceğinden daha fazla iş yüklenmesine neden olabilmektedir. Bu aşırı iş yüklenme, kişinin zaman

yönetimi problemlerini artmasına ve beraberinde ruhsal ve fiziksel yıpranmalara sebep olabilmektedir. Katılımcılarımızın %47,7'si çalışmaya ayırdığı vaktin arkadaşlarıyla vakit geçirmeye ve sosyal hobilerine ayırdığı vakitten daha fazla olduğunu belirtmiştir. Zaman içerisinde aşırı çalışma eğilimi kişide sosyalleşme açısından açlığa sebep olacak ve bununla neden olacağı duygusal eksiklikler çalışma performanslarını da olumsuz yönde etkileyecektir. Katılımcıların %43,3'ü çalışmadıklarında kendilerini suçlu hissettiklerini belirtmişlerdir. Anket katılımcılarının %41,8'i, kendilerini birden fazla işi aynı anda yaparken bulduklarını, yemek yeme gibi olağan durumlar da bile iş yapmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların çalışmadıklarında rahatlamakta güçlük çekiyorum ifadesine ilişkin hiç uygun değil veya uygun değil cevap aralığının oranı %55,7 çıkmaktadır.

**Tablo 4: Kompulsif Çalışma Boyutuna İlişkin Görüşler**

Kompulsif Çalışma Boyutuna İlişkin Görüşler (%)	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun	Ortalama	Standart Sapma
2.Keşke kendimi daha fazla işime adasaydım. (WkC)	29,9	45,8	10,0	10,0	4,5	2,13	1,09
5.Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir. (WkC)	7,5	20,4	13,9	40,3	17,9	3,41	1,21
7.Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum. (WkC)	8,0	17,4	18,4	37,3	18,9	3,42	1,21
9.Bir şeyi yapmak istesem de istemesemde, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum. (WkC)	5,5	25,4	21,9	36,3	10,9	3,22	1,11
11.Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum. (WkC)	8,5	14,9	18,9	43,3	14,4	3,4	1,16
14.Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim. (WkC)	10,9	29,9	25,9	22,9	10,4	2,92	1,18
16.İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim. (WkC)	24,4	37,3	14,9	16,9	6,5	2,44	1,21

Tablo 4'de kompulsif çalışma boyutuna ilişkin yani kişiyi daha çok içgüdüsel olarak çalışmaya iten görüşlere ilişkin analiz sonuçları gösterilmektedir. Katılımcıların %75,7'si kendilerini işlerine pek adanmadıklarını belirtirken, %14,5'i işlerine kendilerini gereğinden fazla adanmış olduklarını kabul etmektedirler. Anket katılımcılarının %58,2'sinin yaptığı işten hoşlanmasa bile çok çalışmayı önemsedikleri görülmektedir. Kişinin kendi tatmin etme düzeyi işin özelliğinden çok işin fazlalığından veya sadece iş niteliği taşımasından kaynaklanabilmektedir. "Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum" ifadesini katılımcıların %56,2'si kendilerine uygun bulduklarını belirtmişlerdir. Bu durum işkolikliğin önemli boyutlarından biri olmakla birlikte kişinin bilincine sürekli iş yapma arzusu yerleşmesi ile meydana gelebilmektedir. Böylece kişi sürekli istem dışı olarak işle ilgili planlamalar yapmaktadır. Katılımcıların %47,2'si istemeseler bile kendilerini çok çalışmaya iten içsel bir nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Bu içsel neden kişinin para kazanma, gelecek kaygısı, aile bireylerinin yaşam standartlarını iyileştirme, takdir edilme, saygınlık kazanma gibi düşüncelerin baskıları sonucu meydana gelmektedir. Bu düşüncelere ilişkin kazanımlar sağlansa bile kişiye yetersiz gelmekte ve daha fazlasını elde etme arzusu daha çok çalışma gerekliliğinin hissedilmesine neden olmaktadır. Bu içgüdüsel durum karşısında katılımcıların % 32,3'ü yaptıkları işlerden zevk almasalar bile bu işi yapmak zorunda olduklarını içten gelen bir duyumla yaptıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %61,7'si işten izin aldıklarında kendilerini suçlu hissetmediklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 5: Ölçek ve Boyutlara İlişkin İstatistikler ile İşkoliklik Düzeyleri**

İstatistik/Boyut	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma	Tüm Ölçek
Örnek	402	402	402
Cronbach's Alpha	0,663	0,595	0,772
En Düşük	1,50	1,00	1,47
En Yüksek	4,40	4,71	4,53
Ortalama	3,044	2,992	3,023
İş Koliklik Düzeyi(%)	60,88	59,84	60,46
Standart Sapma	0,596	0,629	0,555
Çarpıklık	-0,146	-0,018	-0,098
Basıklık	-0,632	-0,024	-0,298
Kolmogorov-Smirnov Z	1,283	1,346	0,932
p (K-S)	0,074	0,053	0,350

Tablo 5’de ölçek ve boyutlara ilişkin istatistikler ile işkoliklik düzeylerine yer verilmiştir. Güvenirlik kavramı yapılan her ölçüm için gerekli olmaktadır; bunun nedeni güvenirlik bir test ya da ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenele sorunu ne derece yansıttığını ifade etmesidir. Güvenirlik analizi, ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenirliklerini değerlendirmek için geliştirilen bir yöntemdir. Güvenirlik analizi için en çok kullanılan yöntemlerden biri Alfa ( $\alpha$ ) Modeli (Cronbach Alpha Coeficient) olmaktadır. Bu yöntem ile hesaplanan alfa katsayısı 0 ile 1 arasında olup uygulanan ölçekle ilgili aşağıdaki gibi yorumlanabilmektedir (Kalaycı, 2010);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek güvenirligi düşüktür,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirlerdir ve

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.

Buna göre ölçeklerden elde edilen sonuçların oldukça güvenilir olduğu ifade edilebilir. İşkoliklik düzeyi yüzdelik olarak hesaplandığında yaklaşık %60 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu oran katılımcıların yoğun bir işkoliklik düzeyi sergilemediklerinin bir göstergesi olabilir.

**Tablo 6. Anket Katılımcılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılıklarının t Testi Sonuçları**

Ölçek ve Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t Testi Sonuçları		
					t	df	P
Aşırı Çalışma	Bay	192	3,5272	0,56709	-2,752	400	<b>0,006</b>
	Bayan	210	3,1219	0,61309			
Kompulsif Çalışma	Bay	192	2,9568	0,59421	-1,056	400	0,291
	Bayan	210	3,0231	0,65819			
Tüm Ölçek	Bay	192	2,9583	0,52309	-2,253	400	<b>0,025</b>
	Bayan	210	3,0812	0,56676			

Tablo 6’da anket katılımcılarının cinsiyetlerine göre farklılıklarının t testi sonuçları gösterilmektedir. Tabloya göre, araştırmaya katılan baylarda aşırı çalışma boyutundaki ortalamasının 3,5 düzeyinde olduğu bayanlarda ise 3,1 düzeyinde olduğu ve bayanların aşırı çalışma boyutuna baylardan biraz daha az katılım gösterdikleri bu nedenle de farklılaştıkları görülmektedir. Kompulsif çalışma



boyutunda istatistiksel anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak toplamda tüm ölçek için değerlendirildiğinde bayanlardaki ortalamanın erkeklerdeki ortalamadan biraz daha yüksek olmasından kaynaklanan bir farklılık olduğu söylenebilir.

**Tablo 7. Anket Katılımcılarının Yaşadıkları Yere Göre Farklılıklarının t Testi Sonuçları**

Ölçek ve Boyutlar	Yaşadığı Yer	N	Ortalama	Standart Sapma	t Testi Sonuçları		
					t	df	P
Aşırı Çalışma	Şehir	116	2,9397	0,52018	-2,251	400	<b>0,025</b>
	İlçe	286	3,0867	0,62050			
Kompulsif Çalışma	Şehir	116	2,7783	0,50423	-4,430	400	<b>0,000</b>
	İlçe	286	3,0779	0,65366			
Tüm Ölçek	Şehir	116	2,8732	0,42302	-3,521	400	<b>0,000</b>
	İlçe	286	3,0831	0,58248			

Tablo 7’de anket katılımcılarının yaşadıkları yere göre farklılıklarının t testi sonuçları gösterilmektedir. Tabloya göre, ilçede yaşayan anket katılımcılarda aşırı çalışma boyutundaki ortalamalarının 3,1 düzeyinde olduğu şehirde yaşayan katılımcılarda ise 2,9 düzeyinde olduğu, Kompulsif çalışma boyutunda yer alan ortalamalar incelendiğinde, ilçede yaşayan anket katılımcılarının ortalamalarının 3,0 düzeyinde olduğu, şehirde yaşayan katılımcıların ortalamalarının ise 2,8 düzeyinde olduğu görülmektedir. Aşırı ve Kompulsif çalışma boyutlarına şehirde yaşayan katılımcıların ilçede yaşayan katılımcılardan biraz daha az katılım gösterdikleri bu nedenle de farklılaştıkları görülmektedir. Tüm ölçek için değerlendirme yapıldığında da ilçede yaşayan anket katılımcılardaki ortalamaların şehirde yaşayan katılımcılardaki ortalamadan biraz daha yüksek olmasından kaynaklanan bir farklılık olduğu söylenebilir.

**Tablo 8. Anket Katılımcılarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının ANOVA Testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Çocuk Sayısı		Yaş		Gelir		Eğitim	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Aşırı Çalışma	0,820	0,513	3,223	<b>0,004</b>	2,053	<b>0,023</b>	7,612	<b>0,000</b>
Kompulsif Çalışma	1,618	0,169	3,948	<b>0,001</b>	3,598	<b>0,000</b>	2,722	<b>0,044</b>
Tüm Ölçek	0,475	0,754	4,153	<b>0,000</b>	2,035	<b>0,024</b>	6,228	<b>0,000</b>

\* (p < 0,05) istatistiki olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur.

Tablo 8’de anket katılımcılarının demografik özelliklerine göre farklılıklarının ANOVA testi sonuçları yer almaktadır. Tabloya göre çocuk sayısı bakımında bir anlam farklılığı bulunamamıştır. Ancak yaş, gelir ve eğitim grubu bakımından (p < 0,05) istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunabilmektedir. Yaş gruplarında aşırı çalışma (p= 0,004), Kompulsif çalışma boyutunda (p=0,001) ve tüm çalışma boyutunda (p= 0,000) düzeylerinde yer aldıkları görülmektedir. Gelir gruplarında aşırı çalışma (p= 0,023), Kompulsif çalışma boyutunda (p=0,000) ve tüm çalışma boyutunda (p= 0,024) düzeylerinde yer aldıkları görülmektedir. Eğitim durumu aşırı çalışma (p= 0,000), Kompulsif çalışma boyutunda (p=0,044) ve tüm çalışma boyutunda (p= 0,000) düzeylerinde yer aldıkları görülmektedir. Bu istatistiki farklılıklardan dolayı araştırmada anket katılımcılarının yaş gruplarına, gelir gruplarına ve eğitim durumlarına göre ölçeklere verdikleri yanıtların farklılıklarına ilişkin Tukey HSD Testi Çoklu Karşılaştırma analizlerine yer verilmiştir. Analizlerde elde edilen tablolar çalışmanın eklerinde yer almaktadır.

Anket katılımcılarının yaş gruplarına göre ölçeklere verdikleri yanıtların farklılıklarına ilişkin Tukey HSD Testi Çoklu Karşılaştırma Analiz sonuçlarına göre (Ek 1), 26- 30 yaş grubunda yer alan anket katılımcıları ile 31- 35 yaş grubunda yer alan katılımcılar arasında 26- 30 yaş grubu lehine istatistiki olarak ( $p= 0,32498$ ) işkoliklik düzeyinin daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Benzer şekilde 26- 30 yaş grubunda yer alan anket katılımcıları 41- 45 yaş grubunda yer alan katılımcılar arasında 26- 30 yaş grubu lehine istatistiki olarak ( $p= 0,27664$ ) işkoliklik düzeyinin daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Anket katılımcılarının gelir gruplarına göre ölçeklere verdikleri yanıtların farklılıklarına ilişkin Tukey HSD Testi Çoklu Karşılaştırma Analiz sonuçları (Ek 2) incelendiğinde, 1001- 1500 TL gelir grubunda yer alan anket katılımcıları ile 1501- 2000 TL, 2501-3000 TL, 3001- 3500 TL ve 4501- 5000 TL gelir gruplarında yer alan katılımcılar arasında 1001- 1500 TL gelir grubu lehine istatistiki olarak kompulsif çalışma boyutu düzeyinin daha fazla olduğu görülmektedir (sırası ile  $p= 0,63622$ ,  $p=0,63614$ ,  $p= 0,79592$  ve  $p=0,76122$ ). Kişilerin gelir düzeylerinin düşüklüğü ekonomik kaygılarının yükselmesine, bu kaygıların artması da kişinin çalışma düzenini işkoliklik düzeyine yaklaşmasına neden olabileceği söylenebilir.

Anket katılımcılarının eğitim durumlarına göre ölçeklere verdikleri yanıtların farklılıklarına ilişkin Tukey HSD Testi Çoklu Karşılaştırma Analiz sonuçlarına göre (Ek 3), lise mezunu olan anket katılımcıları ile lisans mezunu olan anket katılımcılar arasında ve lisans mezunu olan anket katılımcıları ile lisans üstü mezunu olan anket katılımcıları arasında aşırı çalışma boyutunda ve toplam işkoliklik düzeyinde istatistiki olarak farklılık olduğu görülmektedir. Lisans mezunu olan anket katılımcılarının lise ve lisans üstü mezunu olan anket katılımcılarına göre hem aşırı çalışma boyutunun hem de toplam işkoliklik düzeyinin daha düşük düzeyde olduğu ve farklılığa sebep olduğu tespit edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma Kırklareli ilinde eğitim ve sağlık sektöründe çalışan kişilerin iş koliklik düzeyini belirlemek amacıyla, birincil verilere dayalı olarak, DUWAS- işkoliklik ölçeği dikkate alınarak hazırlanan 7'si demografik ve 17'si de 5'li likert ölçeğinde olmak üzere toplam 24 sorudan oluşan anket yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yapılan istatistiksel analizlerin sonucuna göre, katılımcıların işkoliklik düzeyi yüzdeleri olarak hesaplandığında yaklaşık %60 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu oran katılımcıların yoğun bir işkoliklik düzeyi sergilemediklerinin bir göstergesi olabilir. Akar (2015) yaptığı çalışmada, öğretim elemanlarının işkoliklik düzeyini %70,8 olarak hesaplamıştır. Bu oran öğretim elemanlarının işkoliklik düzeyinde olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bardakçı ve Baloğlu (2012) ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri belirlemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada okul yöneticilerin çoğunlukla düzeyin işkolik olduğu sonucuna ulaşmıştır. Naktiyok ve Karabey (2005)'in yapmış olduğu işkoliklik ve tükenmişlik sendromu adlı araştırmada da öğretim elemanlarının işkoliklik düzeyi çoğunlukla düzeyinde bulunmuştur. Akın ve Oğuz (2010) öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi adlı çalışmada öğretmenlerin çoğunlukla düzeyinde işkolik oldukları rapor etmişlerdir.

Araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum gibi birçok kişisel ve demografik özelliğin işkoliklik üzerindeki etkisi incelenmiş olup, medeni durum, çocuk sayısı bakımında bir anlam farklılığı bulunamamıştır. Ancak cinsiyet, yaşadıkları yer, gelir, eğitim ve yaş gibi demografik özelliklerde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Tüm ölçek için değerlendirildiğinde; bayanlardaki ortalamanın erkeklerdeki ortalamadan biraz daha yüksek olmasından kaynaklanan bir farklılık olduğu, ilçede yaşayan anket katılımcılardaki ortalamanın şehirde yaşayan katılımcılardaki ortalamadan biraz daha yüksek olmasından kaynaklanan bir farklılık olduğu söylenebilir. 26- 30 yaş grubunda yer alan anket katılımcılarının ve 1001- 1500 TL gelir grubunda yer alan anket katılımcılarının işkoliklik düzeyinin diğer gruplarda yer alan katılımcılarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum gibi birçok kişisel ve demografik özelliğin işkoliklik üzerindeki etkisi de literatürde incelenen konular arasında yer almaktadır. Cinsiyet ve işkoliklik arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma sonuçları da karışık sonuçlar göstermektedir. Örneğin Burke (1999) ve Kravina vd. (2010), cinsiyet ve işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koyan çalışmalar yapmışlardır. Harpaz ve Snir (2003)

ise, İsrail işgücünde erkeklerin kadınlara göre işkolik olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu ve evli erkeklerin bekarlara göre daha uzun süre çalıştıklarını bulmuşlardır.

İşkoliklik davranışı, kişinin çalıştığı kurum kültürünün etkisi ile, aile yapısı ve aile ilişkileri nedeni ile, kişilik özellikleri ve kişinin inançlarının etkisi ile gelişebilmektedir. Birçok organizasyonda kurumsal kültür, kişilerin işte uzun saatler geçirmelerini sağlamaya yönelik ödüllendirici bir nitelik taşımaktadır.

İşkoliklik davranışını başlatan neden her ne olursa olsun aynı dönüşüm süreci tüm işkoliklerde görülmektedir. İşkolik kişiler, işle ilgili olduklarında mutlu olmakta ve doyum elde etmektedir. Bu tarz insanlar, tüm dikkatlerini çalışarak elde edecekleri başarıya odaklanmaktadır ve bu nedenle diğer aktiviteler için fazla zaman ayıramamaktadırlar.

İşkoliklik davranışı gösteren çalışanlar kısa dönemde birçok başarılı çalışma ile organizasyona katkılar sağlarken, uzun dönemde fiziksel (mide, kalp rahatsızlıkları vb.), ve psikolojik rahatsızlıklar (depresyon, yalnızlık hissi vb.), stres, odaklanamama, dikkat eksikliği, kronik yorgunluk, işten ayrılma isteği vb. belirtilerle organizasyonun verimsizliğine neden olmakta, bu durum organizasyonun maliyetlerini arttırmaktadır (Temel, 2006: 125). Aynı zamanda işkolik çalışanlar sürekli çalışmanın etkisi ile işe karşı zamanla isteksizlik duymakta, işten kaçma ve işe geç kalma eğilimleri göstermekte ve sonuçta da işten ayrılmayı istemektedir. İşkolik çalışanların organizasyon üzerinde yarattığı olumsuz etkiler, iş devir oranlarının incelenmesi ve performans değerlendirme sonuçları aracılığıyla ölçümlenebilir. Organizasyonlarda işkolizmin önlenmesi için, işkolik kişilerin belirlenerek, çalışma saatlerinin azaltılması ya da daha sağlıklı çalışma imkanları yaratılması gerekmektedir. Bu amaçla, organizasyonlarda kişisel danışmanlık, aile terapisi, işyeri engellemeleri vb. uygulamalar geliştirilmiştir.

## KAYNAKÇA

- AKAR, Hüseyin, (2015), “Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki/ The Relationship”, INESJOURNAL, Yıl: 2, Sayı: 5, Aralık 2015, s.405-417.
- AKDAĞ, Füsün, YÜKSEL, Müberra, (2010), “İnsan Kaynakları Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü”. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1), s. 1309-1339.
- AKIN, Uğur, OĞUZ, Ebru, (2010), “Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 16 (3), s. 309-327.
- AZİZ, Shahnaz, UNRICH, Ben, WUENSCH, Karl L., SWORDS, Brian (2013), “The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism”, Institute of Behavioral and Applied Management, p. 71-86. BAGTASOS
- BARDAKÇI, Salih, BALOĞLU, Mustafa, (2012), “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri”, Eğitim ve Bilim Dergisi, 37 (164), s. 46-57
- BROECK, Anja Van den, SCHREURS, Bert, WITTE, Hans De, VANSTEENKISTE, Maarten, GERMEYS, Filip, SCHAUFELI, Wilmar (2011), “Understanding Workaholics’ Motivations: A Self-Determination Perspective”, Applied Psychology: An International Review, 60(4), p. 600–621.
- BURKE, Ronald. J., (1999), “Work and Extra Work Satisfaction”, International Journal of Organizational Analysis, 7(4), 352- 365.
- BURKE, Ronald. J., DAVIS, Richard A., FLETT, Gordon L. (2008), “Workaholism Types, Perfectionism, and Work Outcomes”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(4), p. 30-40.

- ÇİÇEK, Hüseyin, CANBAZ, Serdar, EYİDİKER, Uğur, “İşkoliklik Üzerine Kırklareli’de Bir Araştırma”, TSMMMO Sosyal Bilimler Dergisi, Ocak 2016, Sayı 5.
- DOĞAN, Tayfun, TEL, Fatma D. (2011). “Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWAS-TR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi”. AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1), s. 61-69.
- HARPAZ, Itzhak, SNIR, Raphael, (2003), “Workaholism: Its definition and nature”, Human Relations, 56(3), p. 291-319
- İNCE, Mehmet, GÜL, Hasan, OKTAY, Ercan, CANDAN, Hakan, (2015), “İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 13, Haziran 2015, s. 40-59
- KRAVINA, Luca, FALCO, Alessandra, GIRARDI, Damiano, DE CARLO, Nicola A., (2010), “Workaholism among management and workers in an Italian cooperative enterprise”, TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 17, p.201-216.
- NAKTİYOK, Atılhan, KARABEY, Canan N., (2005), “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(2), s.179-197.
- ROBİNSON, Bryan E., CARROLL, Jane J., FLOWERS, Claudia, (2001), “Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics A national study”, The American Journal of Family Therapy, 29, p. 223-238.
- SAMUEL, Robin J., WILSON, L. M., (2007), “Is presenteeism hurting your workforce?”, Employee Benefit Plan Review, 61(11), p. 5-7.
- SCHAUFELI, Wilmar B., TARIS, Toon.W., BAKKER, Arnold B., (2006), “Dr. Jekyll and Mr. Hide: On The Differences Between Work Engagement And Workaholism”, In R. Burke (Ed.): Research Companion To Working Time And Work Addiction, Edward Elgar: Northampton, MA.
- SCHAUFELI, Wilmar B., TARIS, Toon W., BAKKER, Aarnold B., (2008), “It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively”, (Editörler: R. J. Burke ve C. L. Cooper), The long work hours culture: Causes, consequences and choices (p. 203-226). Bingley, UK: Emerald. SCOTT
- SHIMAZU, Akihito, SCHAUFELI, Wilmar B., (2009), “Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees”, Industrial Health, 47, p. 495-502.
- SNİR, Raphael, HARPAZ, Itzhak, (2004), “Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. Journal of Organizational Change Management”, 17 (5), p. 520-536.
- SPENCE, Janet T., ROBBİNS Ann S., (1992), “Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results”, Journal of Personality Assessment, 58(1), p. 160-168.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Zeki, AKDUMAN, Gülbeniz, (2015), “Kuşaklara Göre İşkoliklik” Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Issn: 1308-9196, Yıl: 8 Sayı : 19 Nisan 2015, s. 512-525.

## EK 1

### Anket Katılımcılarının Yaş Gruplarına Göre Ölçeklere Verdikleri Yanıtların Farklılıklarına İlişkin Tukey HSD Testi Çoklu Karşılaştırma Tablosu

		Bağımlı Değişkenler		
Yaş Grubu	Yaş Grubu	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma	Toplam İş Koliklik

I	J	(I-J)	p	(I-J)	p	(I-J)	p
20-25	26-30	-0,30095	0,145	-0,2	0,672	-0,25938	0,2
	31-35	0,00879	1	0,14675	0,919	0,0656	0,997
	36-40	-0,09037	0,994	-0,08677	0,996	-0,08889	0,991
	41-45	-0,07467	0,998	0,14857	0,943	0,01725	1
	46-50	-0,22667	0,834	-0,15714	0,975	-0,19804	0,862
	51-61	-0,13667	0,984	0,02857	1	-0,06863	0,999
26-30	20-25	0,30095	0,145	0,2	0,672	0,25938	0,2
	31-35	<b>0,30974*</b>	0,002	<b>0,34675*</b>	0,001	<b>0,32498*</b>	0
	36-40	0,21058	0,276	0,11323	0,912	0,17049	0,427
	41-45	0,22629	0,227	<b>0,34857*</b>	0,011	<b>0,27664*</b>	0,031
	46-50	0,07429	0,998	0,04286	1	0,06134	0,999
	51-61	0,16429	0,905	0,22857	0,711	0,19076	0,752
31-35	20-25	-0,00879	1	-0,14675	0,919	-0,0656	0,997
	26-30	<b>-0,30974*</b>	0,002	<b>-0,34675*</b>	0,001	<b>-0,32498*</b>	0
	36-40	-0,09916	0,959	-0,23353	0,3	-0,15449	0,64
	41-45	-0,08345	0,985	0,00182	1	-0,04834	0,999
	46-50	-0,23545	0,669	-0,3039	0,42	-0,26364	0,427
	51-61	-0,14545	0,954	-0,11818	0,987	-0,13422	0,952
36-40	20-25	0,09037	0,994	0,08677	0,996	0,08889	0,991
	26-30	-0,21058	0,276	-0,11323	0,912	-0,17049	0,427
	31-35	0,09916	0,959	0,23353	0,3	0,15449	0,64
	41-45	0,0157	1	0,23534	0,449	0,10614	0,952
	46-50	-0,1363	0,974	-0,07037	0,999	-0,10915	0,987
	51-61	-0,0463	1	0,11534	0,992	0,02026	1
41-45	20-25	0,07467	0,998	-0,14857	0,943	-0,01725	1
	26-30	-0,22629	0,227	<b>-0,34857*</b>	0,011	<b>-0,27664*</b>	0,031
	31-35	0,08345	0,985	-0,00182	1	0,04834	0,999
	36-40	-0,0157	1	-0,23534	0,449	-0,10614	0,952
	46-50	-0,152	0,958	-0,30571	0,496	-0,21529	0,735
	51-61	-0,062	1	-0,12	0,99	-0,08588	0,997
46-50	20-25	0,22667	0,834	0,15714	0,975	0,19804	0,862
	26-30	-0,07429	0,998	-0,04286	1	-0,06134	0,999
	31-35	0,23545	0,669	0,3039	0,42	0,26364	0,427
	36-40	0,1363	0,974	0,07037	0,999	0,10915	0,987
	41-45	0,152	0,958	0,30571	0,496	0,21529	0,735
	51-61	0,09	0,999	0,18571	0,963	0,12941	0,988
51-61	20-25	0,13667	0,984	-0,02857	1	0,06863	0,999
	26-30	-0,16429	0,905	-0,22857	0,711	-0,19076	0,752
	31-35	0,14545	0,954	0,11818	0,987	0,13422	0,952
	36-40	0,0463	1	-0,11534	0,992	-0,02026	1
	41-45	0,062	1	0,12	0,99	0,08588	0,997
	46-50	-0,09	0,999	-0,18571	0,963	-0,12941	0,988

\* (p < 0,05) istatistiki olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur.

## EK 2

## Anket Katılımcılarının Gelir Gruplarına Göre Ölçeklere Verdikleri Yanıtların Farklılıklarına İlişkin Tukey HSD Testi Çoklu Karşılaştırma Tablosu

		Bağımlı Değişkenler					
Gelir Grubu	Gelir Grubu	Aşırı Çalışma		Kompulsif Çalışma		Toplam İş Koliklik	
I	J	(I-J)	(I-J)	(I-J)	(I-J)	(I-J)	(I-J)
700-1000	1001-1500	0,21190	,999	-0,60884	0,313	-,12605	1,000
	1501-2000	0,46333	,315	0,02738	1,000	0,28382	0,871
	2001-2500	0,47407	,256	-0,25926	0,963	0,17211	0,997
	2501-3000	0,54187	,118	0,02729	1,000	0,32999	0,712
	3001-3500	0,38333	,886	0,18707	1,000	0,30252	0,959
	3501-4000	0,55606	,264	-0,31385	0,955	0,19786	0,997
	4001-4500	0,34048	,947	-0,38435	0,905	0,04202	1,000
	4501-5000	0,58333	,222	0,15238	1,000	0,40588	0,657
	5001-6000	0,14333	1,000	-0,40476	0,923	-0,08235	1,000
	6001-7000	0,34048	,947	-0,05782	1,000	0,17647	1,000
7000-15000	0,05000	1,000	-0,07143	1,000	0,00000	1,000	
1001-1500	700-1000	-0,21190	,999	0,60884	0,313	0,12605	1,000
	1501-2000	0,25143	,946	<b>0,63622*</b>	0,017	0,40987	0,276
	2001-2500	0,26217	,919	0,34958	0,675	0,29816	0,734
	2501-3000	0,32997	,733	<b>0,63614*</b>	0,017	0,45604	0,141
	3001-3500	0,17143	1,000	<b>0,79592*</b>	0,029	0,42857	0,627
	3501-4000	0,34416	,862	0,29499	0,959	0,32391	0,844
	4001-4500	0,12857	1,000	0,22449	0,998	0,16807	1,000
	4501-5000	0,37143	0,810	<b>0,76122*</b>	0,019	0,53193	0,176
	5001-6000	-0,06857	1,000	0,20408	1,000	0,04370	1,000
	6001-7000	0,12857	1,000	0,55102	0,408	0,30252	0,946
7000-15000	-0,16190	1,000	0,53741	0,515	0,12605	1,000	
1501-2000	700-1000	-0,46333	0,315	-0,02738	1,000	-0,28382	0,871
	1001-1500	-0,25143	0,946	<b>-0,63622*</b>	0,017	-0,40987	0,276
	2001-2500	0,01074	1,000	-0,28664	0,065	-0,11171	0,963
	2501-3000	0,07854	0,999	-0,00009	1,000	0,04616	1,000
	3001-3500	-0,08000	1,000	0,15969	0,999	0,01870	1,000
	3501-4000	0,09273	1,000	-0,34123	0,454	-0,08596	1,000
	4001-4500	-0,12286	1,000	-0,41173	0,450	-0,24181	0,928
	4501-5000	0,12000	1,000	0,12500	1,000	0,12206	0,999
	5001-6000	-0,32000	0,900	-0,43214	0,608	-0,36618	0,682
	6001-7000	-0,12286	1,000	-0,08520	1,000	-0,10735	1,000
7000-15000	-0,41333	0,499	-0,09881	1,000	-0,28382	0,871	
2001-2500	700-1000	-0,47407	0,256	0,25926	0,963	-0,17211	0,997
	1001-1500	-0,26217	0,919	-0,34958	0,675	-0,29816	0,734
	1501-2000	-0,01074	1,000	0,28664	0,065	0,11171	0,963
	2501-3000	0,06780	1,000	0,28655	0,061	0,15787	0,700
	3001-3500	-0,09074	1,000	0,44633	0,290	0,13041	0,999

	3501-4000	0,08199	1,000	-0,05459	1,000	0,02575	1,000
	4001-4500	-0,13360	1,000	-0,12509	1,000	-0,13010	0,999
	4501-5000	0,10926	1,000	0,41164	0,191	0,23377	0,831
	5001-6000	-0,33074	0,867	-0,14550	1,000	-0,25447	0,959
	6001-7000	-0,13360	1,000	0,20144	0,991	0,00436	1,000
	7000-15000	-0,42407	0,429	0,18783	0,997	-0,17211	0,997
2501-3000	700-1000	-0,54187	0,118	-0,02729	1,000	-0,32999	0,712
	1001-1500	-0,32997	0,733	<b>-0,63614*</b>	0,017	-0,45604	0,141
	1501-2000	-0,07854	0,999	0,00009	1,000	-0,04616	1,000
	2001-2500	-0,06780	1,000	-0,28655	0,061	-0,15787	0,700
	3001-3500	-0,15854	0,999	0,15978	0,999	-0,02746	1,000
	3501-4000	0,01419	1,000	-0,34115	0,450	-0,13212	0,997
	4001-4500	-0,20139	0,990	-0,41165	0,447	-0,28797	0,795
	4501-5000	0,04146	1,000	0,12509	1,000	0,07590	1,000
	5001-6000	-0,39854	0,677	-0,43206	0,606	-0,41234	0,497
	6001-7000	-0,20139	0,990	-0,08512	1,000	-0,15352	0,998
	7000-15000	-0,49187	0,227	-0,09872	1,000	-0,32999	0,712
3001-3500	700-1000	-0,38333	0,886	-0,18707	1,000	-0,30252	0,959
	1001-1500	-0,17143	1,000	<b>-0,79592*</b>	0,029	-0,42857	0,627
	1501-2000	0,08000	1,000	-0,15969	0,999	-0,01870	1,000
	2001-2500	0,09074	1,000	-0,44633	0,290	-0,13041	0,999
	2501-3000	0,15854	0,999	-0,15978	0,999	0,02746	1,000
	3501-4000	0,17273	0,999	-0,50093	0,400	-0,10466	1,000
	4001-4500	-0,04286	1,000	-0,57143	0,350	-0,26050	0,982
	4501-5000	0,20000	0,998	-0,03469	1,000	0,10336	1,000
	5001-6000	-0,24000	0,998	-0,59184	0,440	-0,38487	0,860
	6001-7000	-0,04286	1,000	-0,24490	0,996	-0,12605	1,000
	7000-15000	-0,33333	0,955	-0,25850	0,995	-0,30252	0,959
3501-4000	700-1000	-0,55606	0,264	0,31385	0,955	-0,19786	0,997
	1001-1500	-0,34416	0,862	-0,29499	0,959	-0,32391	0,844
	1501-2000	-0,09273	1,000	0,34123	0,454	0,08596	1,000
	2001-2500	-0,08199	1,000	0,05459	1,000	-0,02575	1,000
	2501-3000	-0,01419	1,000	0,34115	0,450	0,13212	0,997
	3001-3500	-0,17273	0,999	0,50093	0,400	0,10466	1,000
	4001-4500	-0,21558	0,996	-0,07050	1,000	-0,15584	1,000
	4501-5000	0,02727	1,000	0,46623	0,353	0,20802	0,985
	5001-6000	-0,41273	0,794	-0,09091	1,000	-0,28021	0,971
	6001-7000	-0,21558	0,996	0,25603	0,986	-0,02139	1,000
	7000-15000	-0,50606	0,410	0,24242	0,994	-0,19786	0,997
4001-4500	700-1000	-0,34048	0,947	0,38435	0,905	-0,04202	1,000
	1001-1500	-0,12857	1,000	-0,22449	0,998	-0,16807	1,000
	1501-2000	0,12286	1,000	0,41173	0,450	0,24181	0,928
	2001-2500	0,13360	1,000	0,12509	1,000	0,13010	0,999
	2501-3000	0,20139	0,990	0,41165	0,447	0,28797	0,795
	3001-3500	0,04286	1,000	0,57143	0,350	0,26050	0,982
	3501-4000	0,21558	0,996	0,07050	1,000	0,15584	1,000

	4501-5000	0,24286	0,990	0,53673	0,321	0,36387	0,741
	5001-6000	-0,19714	1,000	-0,02041	1,000	-0,12437	1,000
	6001-7000	0,00000	1,000	0,32653	0,959	0,13445	1,000
	7000-15000	-0,29048	0,984	0,31293	0,978	-0,04202	1,000
4501-5000	700-1000	-0,58333	0,222	-0,15238	1,000	-0,40588	0,657
	1001-1500	-0,37143	0,810	<b>-0,76122</b>	0,019	-0,53193	0,176
	1501-2000	-0,12000	1,000	-0,12500	1,000	-0,12206	0,999
	2001-2500	-0,10926	1,000	-0,41164	0,191	-0,23377	0,831
	2501-3000	-0,04146	1,000	-0,12509	1,000	-0,07590	1,000
	3001-3500	-0,20000	0,998	0,03469	1,000	-0,10336	1,000
	3501-4000	-0,02727	1,000	-0,46623	0,353	-0,20802	0,985
	4001-4500	-0,24286	0,990	-0,53673	0,321	-0,36387	0,741
	5001-6000	-0,44000	0,738	-0,55714	0,430	-0,48824	0,458
	6001-7000	-0,24286	0,990	-0,21020	0,998	-0,22941	0,988
	7000-15000	-0,53333	0,353	-0,22381	0,997	-0,40588	0,657
5001-6000	700-1000	-0,14333	1,000	0,40476	0,923	0,08235	1,000
	1001-1500	0,06857	1,000	-0,20408	1,000	-0,04370	1,000
	1501-2000	0,32000	0,900	0,43214	0,608	0,36618	0,682
	2001-2500	0,33074	0,867	0,14550	1,000	0,25447	0,959
	2501-3000	0,39854	0,677	0,43206	0,606	0,41234	0,497
	3001-3500	0,24000	0,998	0,59184	0,440	0,38487	0,860
	3501-4000	0,41273	0,794	0,09091	1,000	0,28021	0,971
	4001-4500	0,19714	1,000	0,02041	1,000	0,12437	1,000
	4501-5000	0,44000	0,738	0,55714	0,430	0,48824	0,458
	6001-7000	0,19714	1,000	0,34694	0,967	0,25882	0,992
	7000-15000	-0,09333	1,000	0,33333	0,981	0,08235	1,000
6001-7000	700-1000	-0,34048	0,947	0,05782	1,000	-0,17647	1,000
	1001-1500	-0,12857	1,000	-0,55102	0,408	-0,30252	0,946
	1501-2000	0,12286	1,000	0,08520	1,000	0,10735	1,000
	2001-2500	0,13360	1,000	-0,20144	0,991	-0,00436	1,000
	2501-3000	0,20139	0,990	0,08512	1,000	0,15352	0,998
	3001-3500	0,04286	1,000	0,24490	0,996	0,12605	1,000
	3501-4000	0,21558	0,996	-0,25603	0,986	0,02139	1,000
	4001-4500	0,00000	1,000	-0,32653	0,959	-0,13445	1,000
	4501-5000	0,24286	0,990	,21020	0,998	0,22941	0,988
	5001-6000	-0,19714	1,000	-0,34694	0,967	-0,25882	0,992
	7000-15000	-0,29048	0,984	-0,01361	1,000	-0,17647	1,000
7000-15000	700-1000	-0,05000	1,000	0,07143	1,000	0,00000	1,000
	1001-1500	0,16190	1,000	-0,53741	0,515	-0,12605	1,000
	1501-2000	0,41333	0,499	0,09881	1,000	0,28382	0,871
	2001-2500	0,42407	0,429	-0,18783	0,997	0,17211	0,997
	2501-3000	0,49187	0,227	0,09872	1,000	0,32999	0,712
	3001-3500	0,33333	0,955	0,25850	0,995	0,30252	0,959
	3501-4000	0,50606	0,410	-0,24242	0,994	0,19786	0,997
	4001-4500	0,29048	0,984	-0,31293	0,978	0,04202	1,000
	4501-5000	0,53333	0,353	0,22381	0,997	0,40588	0,657



	5001-6000	0,09333	1,000	-0,33333	0,981	-0,08235	1,000
	6001-7000	0,29048	0,984	0,01361	1,000	0,17647	1,000

\* (p < 0,05) istatistiki olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur.

### EK 3

#### Anket Katılımcılarının Eğitim Durumlarına Göre Ölçeklere Verdikleri Yanıtların Farklılıklarına İlişkin Tukey HSD Testi Çoklu Karşılaştırma Tablosu

		Bağımlı Değişkenler					
Eğitim Durumu	Eğitim Durumu	Aşırı Çalışma		Kompulsif Çalışma		Toplam İş Koliklik	
I	J	(I-J)	p	(I-J)	p	(I-J)	p
Lise	Ön Lisans	0,23615	0,523	0,30549	0,355	0,26471	0,351
	Lisans	<b>0,41548*</b>	0,011	0,27225	0,234	<b>0,35650*</b>	0,022
	Lisans Üstü	0,05667	0,984	0,04490	0,994	0,05182	0,985
Ön Lisans	Lise	-0,23615	0,523	-0,30549	0,355	-0,26471	0,351
	Lisans	0,17932	0,433	-0,03325	0,994	0,09179	0,838
	Lisans Üstü	-0,17949	0,605	-0,26060	0,340	-0,21289	0,389
Lisans	Lise	<b>-0,41548*</b>	0,011	-0,27225	0,234	<b>-0,35650*</b>	0,022
	Ön Lisans	-0,17932	0,433	0,03325	0,994	0-,09179	0,838
	Lisans Üstü	<b>-0,35881*</b>	0,001	-0,22735	0,121	<b>-0,30468*</b>	0,004
Lisans Üstü	Lise	-0,05667	0,984	-0,04490	0,994	-0,05182	0,985
	Ön Lisans	0,17949	0,605	0,26060	0,340	0,21289	0,389
	Lisans	<b>0,35881*</b>	0,001	0,22735	0,121	<b>0,30468*</b>	0,004

\* (p < 0,05) istatistiki olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur.