



BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞKOLİZM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Arş. Gör. Merve Nur MERT ŞENCAN

Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ISPARTA

mervenurmert@gmail.com

Öz

İşkolizm kavramı, kişinin içten gelen bir zorlama ile aşırı çalışma isteği şeklinde tanımlanan bir bağımlılıktır. Bütün bağımlılıklar gibi bireyin sağlığı ve sosyal ilişkileri açısından negatif sonuçlar doğurmaktadır. Bu sebeple literatürde işkolizmin nedenleri, sonuçları ve ilişkili olduğu kavramlar çeşitli araştırmalara konu olmuştur. İşkolizmin ilişkilendirildiği kavramlardan biri de kişilik özellikleri olup, bu konu özellikle Türkiye literatüründe henüz tatmin edici doygunluğa ulaşamamıştır. Bu araştırmanın amacı işkolizm ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi kamu çalışanları üzerinde incelemektir. Bu sebeple Isparta ilinde çeşitli meslek gruplarından 157 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kişilik özelliklerinden sorumluluk ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ve dolayısıyla işkolizm arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal denge ile aşırı çalışma arasında da negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşkolizm, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Gelişime Açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk, Duygusal Denge.

INVESTIGATION THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS: A RESEARCH ON PERSONNEL WORKING IN PUBLIC SECTOR

Abstract

Workaholism is a stimulus that force the person to work hard and excessive. It is an addiction. Like other addictions workaholism brings negative outcomes for the person's health and social relations. For this reason in the literature, the reasons of workaholism, outcomes of workaholism, concepts related with workaholism are subject of the researches. Workaholism is also related with personality traits but there is not enough researches about this subject in the Turkish literature. On the other hand, in this research relationship between workaholism and the big five personality traits is investigated on personnel working in public sector. The research is conducted in province of Isparta. The sample is composed of 157 people working in public sector, doing different jobs. According to results of this research, there is a positive significant relationship between conscientiousness, which is one of the big five personality traits, and compulsive working and excessively working which means workaholism. Also it is found that there is a negative significant relationship between neuroticism and excessively working.

Keywords: Workhoalism, big five personality traits, Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism, OCEAN.

Giriş

İşkolizm, özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarla dikkatleri üzerinde toplamış bir kavram olarak literatürde yerini sağlamlaştırmaya başlamıştır. Kavramın ilk ortaya çıkışıyla birlikte Machlowitz (1980) gibi bazı yazarlar bunu bir erdem ve başarı göstergesi olarak değerlendirmiştir (Ölçer, 2005). Diğer yandan büyük çoğunluğu (Mudrack & Naughton, 2004; Oates, 1971; Porter, 1996; Spence & Robbins, 1992) ise bireyin ve toplumun psikososyal yapısını bozan bir bağımlılık olarak değerlendirmiştir. İşkolizm, kişinin içten gelen bir zorlama ile çalışmaya duyduğu bağımlılığı ifade etmektedir. Bu yönüyle işkolizm bir işi başarmak için fazlaca çalışmak zorunluluğundan ayrılmaktadır (Demirel, 2003; Douglas & Morris, 2006). Bu bağımlılığın uzun dönemde hem çalışanlara hem de işletmelere ciddi negatif etkilerinin olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya koyulmuştur (Burke, 2000; Mirza, 2012; Spence & Robbins, 1992). Bu bağlamda işkolizmin nelere bağlı olarak geliştiği ve şekillendiği ilgi, ve merak konusu olmuştur. Çeşitli çalışmalarla işkolizm kavramı ve sonuçları (Harpaz & Snir, 2003; Spence & Robbins, 1992) işkolizm ile tükenmişlik (Akın & Oğuz, 2010; Naktiyok & Karabey, 2005; Schaufeli, Bakker, Heijden, & Prins, 2009), iş tatmini (Brady, Vodanovic & Rotunda, 2008; Burke, 2000), kariye yolu tercihleri (Kanbur & Salihoğlu, 2014; Salihoğlu, 2014) ve iş-aile yaşam dengesi (Brady, vd., 2008; Pekdemir & Koçoğlu, 2014) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bunların yanı sıra bireyin diğerlerinden farklılaşmasını sağlayan ve özgünlüğünü ortaya koyan kişilik özellikleri ile işkolizmin ilişkilendirildiği araştırmalar literatürde yer almaya başlamıştır. Ancak özellikle Türkiye literatüründe henüz tatmin edici doygunluğa ulaşmamıştır. Mevcut çalışmaların örneklemi değerlendirildiğinde ise kamu kurumları ile ilgili bir çalışmanın olmayışı literatürdeki bu eksikliği gözler önüne sermektedir. Ayrıca toplumun genel olarak “Sırtını devlete yaslamak” güvencesiyle teveccüh gösterdiği kamu kuruluşlarında aşırı çalışmayı takdir ve teşvik etmesi bu durumun kamuda incelenmesini gerekli kılmıştır.

1. İşkolizm

İşkolizm kavramının literatüre girişi ilk olarak Wayne Oates'in 1971'de yayınladığı “Confessions of a Workaholic” (Bir İşkolinin İtirafı) adlı kitabıyla olmuştur. Oates işkolizmi, içten gelen ve karşı konulamayan bir sürekli çalışma isteği olarak tanımlamıştır (Gorgievski, Bakker & Schaufeli, 2010). Ayrıca Türk Dil Kurumunun tanıma göre de işkolik sıfatı, “İşine düşkün, iş sever.” ifadeleriyle pozitif bir algı oluşturmuştur (Güncel Türkçe Sözlük). Her ne kadar işkolizm aşırı çalışma isteği tanımıyla ve işine düşkün ifadeleriyle, işverenler ve toplum tarafından kabul gören ve teşvik edilen bir erdem gibi görünse de aslında ciddi bir rahatsızlıktır

(Robinson, 2000, p. 7). Bu bağlamda pek çok yazar da (Aziz&Tronzo, 2011; Burke, 2000; Spence&Robbins, 1992) Oates gibi işkolizmi kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ve sosyal yaşamına zarar veren bir hastalık olarak görmüştür. Griffiths'e (2005) göre ise işkolizm dikkat çekme, değişim modu, vazgeçme, çatışma ve kötü durumun nüksetmesi ile bağdaştırılan bir bağımlılıktır (Aziz &Tronzo, 2011, p. 271). İşkolikler de tıpkı diğer bağımlılar gibi istem dışı bir ilgi kayması (ilginin diğer alanlardan çalışmaya doğru yönelmesi) yaşamaktadırlar.

Porter'a (1996) göre işkolikler, hayatın diğer alanlarını ihmal ederek, içten gelen bir baskıyla çalışmaya nispeten fazlaca ilgi göstermektedir (Aziz &Tronzo, 2011, p. 271). İşkolikler çalışmaya diğer aktivitelerden çok daha fazla zaman ayırmalarına ve "İşiyle evli" diye tabir edilen şekilde çok çalışmalarına rağmen aslında gerçekten çalışmaktan zevk almazlar. Ailesi, dostları ve iş arkadaşları ile ilişkilerinde pek çok sorun yaşarlar ve sonuçta yorgunluk, yılgınlık, duygusal tükenmişlik gibi psikolojik sorunlarla karşılaşır (Akın&Oğuz, 2010; Aziz&Tronzo, 2011; Ölçer, 2005; Schaufeli, vd., 2009). Çünkü işkolikler mükemmeliyetçi yapıları ve başkalarına iş konusunda tam olarak güvenmemelerinden dolayı yetki devrinden kaçınırlar, bu da kaldırılabileceklerinden fazla iş yükünü omuzlarına bindirir.

İşkolizmin nedenleri ise farklı boyutlarda ele alınabilmektedir. Toplum tarafından alkışlanma ve iş yaşamının getirdiği aşırı rekabet ortamında önde olma dürtüsü sosyal boyutu oluştururken, başarının ekonomik kazançla bağdaştırılarak değerlendirilmesi ekonomik boyutu oluşturmaktadır (Temel, 2006). Robinson'a (2000, p. 7) göre ise bu hastalık tıpkı alkolizm ve ilgisiz bir aile ortamında yetişmek gibi ikincil sebeplerden de kaynaklanabilmektedir. Bazı yetişkinler bu ikincil sebeplere bağımlı olsalar da çoğu kendilerini işlerine adanmanın onları iyileştirecek tek ilaç olduğuna inanmaktadır.

Ayrıca günümüzde gelişen teknoloji ve sosyal paylaşım ağları kişinin iş hayatı ile diğer yaşam alanlarını birbirinden ayırmasını iyice zorlaştırmaktadır. Bu durumda bireyler ailesi ve sosyal çevresi ile geçireceği zaman dilimlerinde de ister istemez işle ilgili konularla da ilgilenmekte ve bu dengeyi kurmakta zorlanmaktadır. Bu konuyla ilgili olarak Brady ve arkadaşlarının (2008) 129 üniversite çalışanı ve 103 insan kaynakları yöneticisi üzerinde yaptığı çalışma sonuçlarına göre, işkolizmin iş-aile yaşam dengesi kurmak konusunda negatif etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Araştırma sonucuna göre işkolizm alt boyutlarından içsel güdülenmenin (Work Drive) iş-aile çatışmasını artırdığı tespit edilmiştir.

2. Kişilik

Günümüzde insan olgusunun önemi ciddi anlamda fark edilmiş olup, insan ve insanla bağlantılı her kavram üzerindeki akademik çalışmalar yaygınlaşmıştır. Bu bağlamda

insanların özgünlüğünü ortaya koyan ve diğer insanlardan farklılaşmasını sağlayan kişilik kavramı da uzun yıllardır literatürdeki yerini genişletmeye devam etmektedir.

Kişilik, bireyin diğer bireylere tepki göstermek veya onlarla iletişime geçmek için kullandığı yolların tamamıdır (Robbins & Judge, 2012, p. 135). Başka bir ifadeyle bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümü kişiliği ifade eder (Aytaç, 2001). Genel anlamda, insanın doğuştan gelen belirli özellikleri ile sosyal toplumdaki etkileşimleri sayesinde gelişen tutarlı ve belirgin davranışsal özelliklerinin bütününe kişilik denilebilir. Bu özelliklerin belirlenerek sınıflanması konusu ise geniş bir çalışma yelpazesine sahiptir.

Literatürde bireylerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve sınıflanması üzerine yapılmış pek çok çalışma mevcuttur. Bu sınıflamalardan en çok kullanılanı ise dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge boyutlarından oluşan “Big Five Factor” (Büyük Beş Faktör)’dür (Zel, 2001, ss. 30-31). Bu faktörlerin tanımlamalarına ait bilgiler Tablo.1’de verilmiştir.

Tablo 1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik Boyutu	Yüksek	Düşük
Dışadönüklülük	<ul style="list-style-type: none"> Rahat, girişken, kendini ifade edebilen, sosyal ve enerji dolu kişilerdir. Eylem odaklıdır ve buldukları grupta dikkat çekerler. 	<ul style="list-style-type: none"> Çekingen, korkak ve sessizdirler. Arkadaş arama eğiliminde değildir ama kendilerine yaklaşıldığında mutlu olurlar.
Uyumluluk	<ul style="list-style-type: none"> Diğer insanlarla uyum içinde, işbirlikçi, güvenilir, iyimser ve sıcak kanlı kişilerdir. İnsanlığın temelde dürüst olduğuna inanırlar. 	<ul style="list-style-type: none"> Soğuk, uyumsuz ve muhalif kişilerdir.
Sorumluluk	<ul style="list-style-type: none"> Düzenli, güvenilir, sorumlu ve azimli kişilerdir. Başarıyı amaçlayan ve ısrarcı kişilerdir. 	<ul style="list-style-type: none"> Dikkati kolay dağılan, düzensiz ve güvenilmez kişilerdir.
Deneyime Açıklık	<ul style="list-style-type: none"> Yeniliğe açık, yaratıcı, meraklı ve artistik olarak duyarlı kişilerdir. 	<ul style="list-style-type: none"> Geleneksel ve kendilerini aşına olunanda rahat hissen kişilerdir.
Duygusal Denge	<ul style="list-style-type: none"> Sakin, kendinden emin ve güvenli kişilik sergilemeye eğilimli kişilerdir. 	<ul style="list-style-type: none"> Endişeli, karamsar ve güvensiz hissetme eğilimindeki kişilerdir.

Kaynak: Luthans, 1995: 114, Robbins ve Judge, 2012: 138 ve Stout, 2003 den yararlanılarak derlenmiştir.

3.İşkolizm ve Kişilik

Kişilik, bireylerin eşsizliğini tanımlayan ve onun diğer bireylerden farklılaşmasını sağlayan bir olgudur (Tosi & Mero, 2003, pp. 23). Bireylerin tutum ve davranışlarını yönlendiren bu olgu, pek çok durum üzerinde etkilidir. İşkolizm kavramı da bunlardan birisi olarak, kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Kişilik, bireylerin tutum ve davranışlarına yön veren bir olgu olması dolayısıyla işkolik davranışları da yönlendirdiği düşünülmüş ve aradaki bağlantı çeşitli araştırmalarda da incelenmiştir.

Burke ve arkadaşlarının (2006) çoğunluğu hemşirelerden oluşan 496 Norveçli Sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmada işkolizmin kişilik ile bağlantısı araştırılmıştır. Araştırma kapsamında Spence ve Robbins'in (1992) işkolizm ölçeği (WORKBAT) kullanılarak, "Work Involvement" (Çalışmaya Bağlılık), "Work Drive" (İçsel Güdülenme) ve "Work Enjoyment" (Zevk Alma) alt boyutları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kişilik boyutlarından öz yeterliliğin bütün işkolizm boyutları ile pozitif korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, dışadönüklük ile çalışmaya bağlılık ve zevk alma arasında, yine nörotizm ve içsel güdülenme arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Kişilik ile işkolizm arasındaki ilişkiyi tespit etmek için çeşitli mesleklerden 193 Amerikalı üzerinde yapılan bir başka araştırmada ise uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklık ile işkolizm arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Aziz & Tronzo, 2011). Alt boyutlardan, sorumluluk ve uyumlulukla, çalışmaya bağlılık arasında; sorumluluk ve gelişime açıklık ile de içsel güdülenme arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda zevk alma ile uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklık arasında pozitif anlamlı ilişki bulunurken, nörotizm ile negatif ilişki bulunmuştur.

Hameed, Amjad ve Hameed'in (2013) Pakistan'da eğitim, bankacılık ve sağlık sektöründe çalışan 252 kişi üzerinde yaptığı araştırmada işkolizmin bütün alt boyutları ile dışadönüklük, sorumluluk ve nörotizm arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Gelişime açıklık boyutunda, bağlılık ve zevk alma ile pozitif, güdülenme ile negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca uyumluluk ile sadece zevk alma arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Dinç ve Kartaltepe'nin (2013) Türkiye'de 178 öğretim üyesi üzerinde yaptığı araştırmada ise A tipi kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerine etkisi araştırılmış ve başarı için çabalama ile güdülenme ve zevk alma arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan tahammülsüzlük ile sadece zevk alma arasında negatif anlamlı ilişki bulunmuştur. Yine Türkiye'de 370 Rize'li çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada işkoliklik ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü araştırılmıştır (Pekdemir & Koçoğlu, 2014). Araştırma sonucunda işkoliklik ile iş-yaşam dengesi arasında bir ilişki olduğu fakat kişilik özelliklerinin bir aracılık rolü olmadığı tespit edilmiştir. Son olarak Çek Cumhuriyeti'nde aralarında üniversite öğrencileri ve çalışanların olduğu 470 kişi üzerinde yapılan araştırmada, sorumluluk ile bütün işkolizm alt boyutları arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Součková, Vaculík & Procházka, 2014). Ayrıca, mükemmeliyetçilik ile sadece güdülenme arasında pozitif anlamlı ilişki bulunurken, nörotizm ile zevk alma arasında negatif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Görüldüğü gibi işkolizm ve kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalarda genel olarak kişilik özellikleri ve işkolizm arasında bir ilişkinin olduğu işletme, eğitim, sağlık, bankacılık ve akademisyenlik alanlarında tespit edilmiştir.

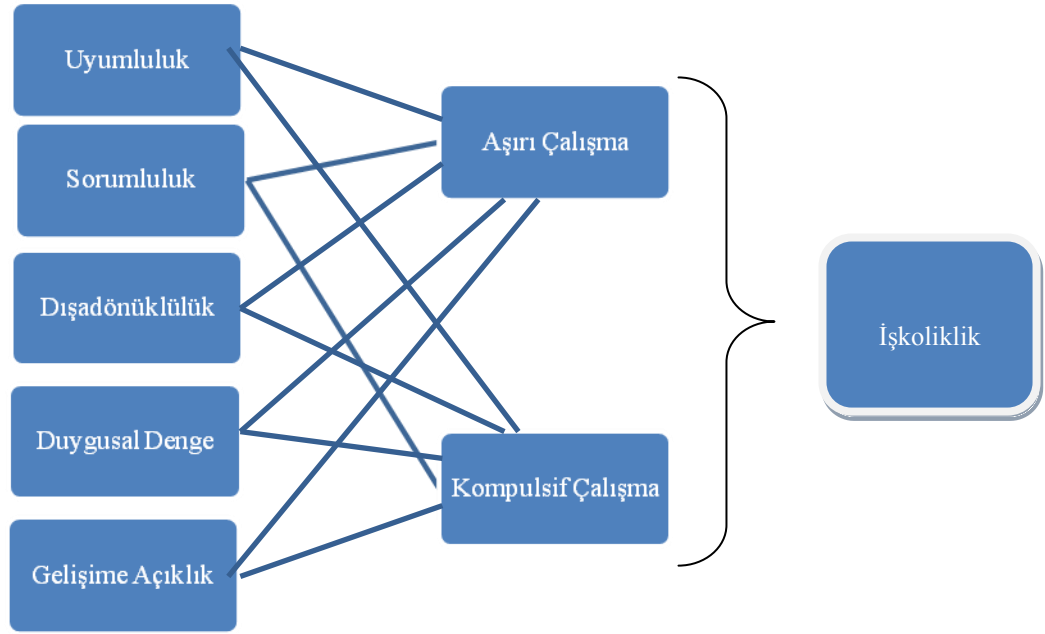
4. Metodoloji

Araştırmanın amacı kişilik özelliklerinin işkolizm üzerindeki etkisini kamu çalışanları üzerinde incelemektir. Bu amaçla Isparta ilindeki kamu çalışanları araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak çeşitli kamu kuruluşlarında (Üniversite, emniyet, il sağlık müdürlüğü, il milli eğitim müdürlüğü, adliye vb.) 250 anket dağıtılmıştır. Araştırma gönüllük esasına dayandığından kabul eden memurlara yüz yüze anket uygulanmıştır. Kullanılabilir 157 anket ise analize tabi tutulmuştur.

Katılımcılara dağıtılan anket formu birinci bölüm cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek ve çalışma süresi sorularında oluşan demografik kısım, ikinci bölüm işkolizm ölçeği ve üçüncü bölüm ise kişilik ölçeği olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır. İşkolizm ölçeği olarak, Doğan ve Tel (2011)'in Türkçe'ye uyarladığı Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) ait Dutch Work Addiction Scale (Duwas) İşkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek işkolikliği ölçmede en sık kullanılan "Work Addiction Risk Test (WART) - İş Bağımlılığı Riski Testi" (Robinson, 1999) ve Workaholism Battery (WorkBat) - İşkoliklik Bataryası (Spence & Robbins, 1992) ölçeklerinden derlenerek hazırlanmıştır (Yüksekbilgili & Akduman, 2015). Ölçeğin Türkçe versiyonu 14 sorudan oluşan 5'li likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçek kişinin normalden fazla çalıştığı ve çalışmaya diğer faaliyetlerden daha fazla zaman ayırdığını ifade eden "Aşırı çalışma" ile kişinin içten gelen bir zorlama ve zorunluluk hissiyle çalıştığını ifade eden "Kompulsif Çalışma" alt boyutlarından oluşmaktadır.

Kişilik ölçeği olarak ise Goldberg'in (1993) "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır. 5'li likert tipinde hazırlanmış 50 sorudan oluşan ölçek "Dışadönüklülük", "Uyumluluk", "Sorumluluk", "Duygusal Denge" ve "Gelişime Açıklık" olmak üzere 10'ar soruluk 5 alt boyut içermektedir.

Araştırmanın modeli kişilik boyutlarının, işkolizm alt boyutları ile ilişkisini incelemek üzere aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında demografik verilerin analizi için tanımlayıcı istatistikler kullanılmış ve kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için de güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach's Alpha değerleri kontrol edilmiştir. Ayrıca kişilik boyutlarının ve işkolizm boyutlarının demografik verilere göre ortalama farkı gösterip göstermediğinin araştırmak için T testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır. Son olarak araştırma modelini test ederek kişilik boyutları ile işkolizm boyutları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymak için Korelasyon analizi uygulanmıştır.

5. Bulgular

Araştırma evreni olarak Isparta ilindeki kamu çalışanları seçilmiştir. Basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak çeşitli kamu kuruluşlarında (Üniversite, emniyet, il sağlık müdürlüğü, il milli eğitim müdürlüğü, adliye vb.) çalışan 157 memura yüz yüze anket uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen verilere göre yapılan demografik analizler Tablo.2'de verilmiştir.

Anket verilerine göre 59 kadın ve 98 erkek olmak üzere 157 katılımcının 118'i evli 37'si bekar iken 2 kişi medeni durumunu belirtmemiştir. Katılımcıların ağırlıklı olarak (%68,8) 26-45 yaş arasında ve lisans mezunu (%40,8) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %74,4'ünün yüksek öğretim mezunu olduğu görülmüştür. Çeşitli meslek guruplarından (doktor, öğretmen, mühendis, sekreter, yönetici vb.) olan katılımcıların büyük çoğunluğunun (%37,6) 16 yıl ve üzeri hizmet yılı olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Demografik Analizler

Demografik Faktörler		f	%
Cinsiyet	Kadın	59	37,6
	Erkek	98	62,4
	Toplam	157	100,0
Medeni Durum	Evli	118	75,2
	Bekâr	37	23,6
	Eksik Veri	2	1,2
	Toplam	157	100,0
Yaş Grubu	18-34	70	44,6
	35-54	84	53,5
	55 ve üstü	3	1,9
	Toplam	157	100,0
Eğitim Durumu	Orta Okul	1	,6
	Lise	19	12,1
	Ön Lisans	36	22,9
	Lisans	64	40,8
	Yüksek Lisans	26	16,6
	Doktora	11	7,0
	Toplam	157	100,0
Çalışma Süresi	1 yıldan az	12	7,6
	1-5 yıl	37	23,6
	6-10 yıl	31	19,7
	11-15 yıl	17	10,8
	16 yıl ve üstü	59	37,6
	Eksik veri	1	,6
	Toplam	157	100,0

Araştırma kapsamında uygulanan ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış ve her iki ölçeğinde Cronbach's Alpha değerlerinin ($0,60 \leq \alpha < 0,80$) "oldukça güvenilir" olarak tanımlanan aralıkta olduğu görülmüştür (Kalaycı, 2014, s. 405). Ayrıca bütün alt ölçeklerin de Tablo.3'te görüldüğü üzere güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik Analizi	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Kişilik Ölçeği	,790	50
Sorumluluk	,754	10
Uyumluluk	,709	10
Dışadönüklülük	,553	10
Duygusal Denge	,634	10
Gelişime Açıklık	,653	10
İşkolizm Ölçeği	,761	14
Aşırı Çalışma	,767	8
Kompulsif çalışma	,746	6

Kişilik ve işkolizm ölçeklerinin alt boyutları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo.4'te bir arada verilmiştir.

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	Alt Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Kişilik	Sorumluluk	157	2,00	5,00	3,7795	,57530
	Uyumluluk	157	2,00	5,00	3,7347	,53636
	Dışadönüklülük	157	1,50	4,40	3,1364	,49271
	Duygusal Denge	157	1,40	4,20	3,0405	,52739
	Gelişime Açıklık	157	1,60	4,90	3,5491	,52915
İşkolizm	Aşırı Çalışma	157	1,50	5,00	3,1423	,73008
	Kompulsif Çalışma	157	1,33	5,00	3,4418	,74868
	İşkoliklik	157	1,54	5,00	3,2920	,67994

Ankete katılanların demografik özelliklerine göre işkoliklik boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla T Testi ve Tek Yönlü Anova testi uygulanmıştır. Analizler sonucunda işkolizm ve kişilik ölçeklerinin hiçbir boyutunda cinsiyete, mesleğe, eğitim durumuna ve çalışma süresine göre anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan pek çok araştırmada cinsiyete ve eğitim durumuna göre işkoliklik puanları ortalamalarında anlamlı farklılık bulunamazken (Akın & Oğuz, 2010; Brady, vd., 2008; Naktiyok & Karabey, 2005; Pekdemir & Koçoğlu, 2014); Harpaz ve Snir'in (2003) İsrail işgücü üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyet en güçlü belirleyici olarak bulunmuş ve erkeklerin daha işkolik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Sönmez'in (2014) Kars ilinde hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında da erkekler ve lisansüstü düzeyde eğitim alanlar anlamlı düzeyde daha işkolik olarak tespit edilmiştir. Sönmez (2014) bu durumu örneklem farklılığına bağlayarak açıklamıştır.

İşkoliklik boyutları ve kişilik özelliklerinin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için T testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, ($p=0.01<0.05$) kişilik ölçeğinin sorumluluk boyutunda medeni duruma göre anlamlı farklılık tespit edilmiş ve evlilerin bekarlara göre sorumluluk özelliğinin daha fazla olduğu görülmüştür. Fakat bu fark 0.267 olarak düşük düzeyde bir farklılıktır. Diğer yandan işkolizm ölçeğinin aşırı çalışma boyutunda da ($p=0.00<0.05$) medeni duruma göre anlamlı farklılık tespit edilmiş, evlilerin bekarlara göre aşırı çalışma ortalamaları ve dolayısıyla işkoliklik düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Fakat bu fark da 0.398 düzeyinde olup düşük bir farklılıktır. Bu durum Pekdemir ve Koçoğlu (2014)'ün araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir. Medeni duruma göre yapılan T testi sonuçları Tablo.5'de verilmiştir.

Tablo 5. Medeni Durum Genel T Testi Sonuçları

Genel	Sigma (Çift Kuyruklu)	Ortalama		Ortalama Farkı
		Evli (N=118)	Bekar (N=37)	
Sorumluluk	,019	3,8450	3,5777	,26731
Uyumluluk	,158	3,7760	3,6291	,14691
Dışa Dönüklülük	,960	3,1398	3,1439	-,00416
Duygusal Denge	,628	3,0257	3,0712	-,04551
Gelişime Açıklık	,197	3,5800	3,4613	,11871
Aşırı Çalışma	,003	3,2357	2,8371	,39859
Kompulsif Çalışma	,130	3,4982	3,2861	,21205
İşkoliklik	,018	3,3669	3,0616	,30532

Kadın ve erkekler için ayrı ayrı medeni duruma göre işkolizm ve kişilik özelliklerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla T testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo.6'da bir arada verilmiştir.

Tablo 6. Medeni Durum Cinsiyete Ayrılmış T Testi Sonuçları

Kadınlar	Sigma (Çift Kuyruklu)	Ortalama		Ortalama Farkı
		Evli (N=41)	Bekar (N=18)	
Sorumluluk	,334	3,8038	3,6431	,16074
Uyumluluk	,328	3,7391	3,5821	,15699
Dışa Dönüklülük	,403	3,2260	3,1069	,11907
Duygusal Denge	,618	3,1190	3,1852	-,06621
Gelişime Açıklık	,133	3,5762	3,3759	,20029
Aşırı Çalışma	,001	3,3876	2,7181	,66949
Kompulsif Çalışma	,008	3,6260	3,1157	,51033
İşkoliklik	,001	3,5068	2,9169	,58991
Erkekler	Sigma (Çift Kuyruklu)	Evli (N=77)	Bekar (N=19)	Ortalama Farkı
Sorumluluk	,017	3,8670	3,5158	,35117
Uyumluluk	,361	3,7957	3,6737	,12202
Dışa Dönüklülük	,502	3,0938	3,1789	-,08512
Duygusal Denge	,929	2,9760	2,9632	,01282
Gelişime Açıklık	,786	3,5820	3,5421	,03986
Aşırı Çalışma	,278	3,1548	2,9436	,21123
Kompulsif Çalışma	,967	3,4301	3,4386	-,00851
İşkoliklik	,581	3,2925	3,1911	,10136

Kadınlar için, işkolikliğin bütün alt boyutlarında ve dolayısıyla işkoliklik değişkeninde ($p < 0.05$) evli kadınlar ile bekar kadınların ortalamalarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkekler için yapılan analiz sonucunda ise sadece kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunda ($p < 0.05$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Harpaz ve Snir'in (2003) yaptığı araştırma sonucunda bekar kadınların evli kadınlara göre daha işkolik; evli erkeklerin ise bekar erkeklere göre daha işkolik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Fakat çalışmamızda bu durumun aksine evli kadınların bekar kadınlara göre daha işkolik olduğu tespit edilmiş ve erkeklerin medeni durumuna göre işkolik davranışları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Burada Harpaz ve Snir'in (2003) işkolikliği test etmede çalışma saatlerini baz almış olması önemli bir etken olarak görülmektedir. Çünkü çalışma saatlerinin işkolikliği ve başarıyı ölçmek için tek etken olmadığı istatistiksel olarak pek çok çalışma ile ortaya konulmuştur (Mirza, 2012, p. 1). Bu çalışmada ise Duwas işkoliklik ölçeği kullanılmış ve bireylerin "Aşırı Çalışma" ve "Kompulsif Çalışma" olmak üzere iki boyutta işkolik davranışları tespit edilmiştir. Anket sorularının ortalama değerleri ve cinsiyete (Kadın-Erkek) ve medeni duruma (Evli-Bekar) göre T testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Soruların Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları

	Genel Ort.	Cinsiyete Göre			Medeni Duruma Göre		
		Sig.	Ortalama		Sig.	Ortalama	
			Kadın	Erkek		Evli	Bekar
A.1. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünüyorum.	2,9806	,692	3,0351	2,9490	,225	3,0513	2,7500
A.2. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	3,1765	,640	3,2321	3,1443	,038	3,2759	2,8286
A.3. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	3,4194	,312	3,2982	3,4898	,282	3,4915	3,2571
A.4. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	3,4167	,980	3,4138	3,4184	,175	3,4746	3,1944
A.5. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	3,0779	,223	3,2414	2,9792	,003	3,2586	2,5278
A.6. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim.	3,2857	,952	3,2931	3,2813	,037	3,3932	2,9143
A.7. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	3,0194	,132	3,2105	2,9082	,670	3,0427	2,9444
A.8. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	2,7628	,525	2,8448	2,7143	,008	2,8983	2,2778
K.1. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.	3,6903	,794	3,7193	3,6735	,262	3,7521	3,5278
K.2. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	3,5097	,718	3,4655	3,5361	,675	3,5385	3,4444
K.3. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	3,5613	,198	3,4138	3,6495	,440	3,6068	3,4444
K.4. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	3,4551	,484	3,3793	3,5000	,452	3,4831	3,3333
K.5. Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	3,5871	,354	3,6897	3,5258	,484	3,6410	3,5000
K.6. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.	2,8258	,013	3,1754	2,6224	,044	2,9492	2,4286

İşkoliklik ve kişilik özelliklerinin yaş gruplarına göre değişip değişmediğini belirlemek için tek yönlü varyans analiz (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre (Tablo.8) yaş grupları (kuşaklar) arasında kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu için anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında ortalama farkı olduğunu tespit etmek üzere yapılan Post-Hoc analizi sonucuna göre (Tablo.9) ise, literatürde (Arsenault, 2004) Y kuşağı olarak tanımlanan 18-34 yaş arası bireyler ile X kuşağı olarak tanımlanan 35-54 yaş arası bireylerin sorumluluk boyutu ortalamalarının 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre X kuşağındaki bireylerin Y kuşağına göre daha sorumlu olduğu sonucu bulunmuştur. Bu durum Özer, Eriş, ve Özmen'in (2013) istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte Y kuşağının sorumluluk, disiplin ve çalışkanlık boyutlarında kendisinden önce gelen kuşaklara göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuyla örtüşmektedir.

Tablo 8. Kuşaklara Göre ANOVA

	F	Sig.
Sorumluluk	5,244	,006
Uyumluluk	,164	,849
Dışadönüklülük	2,783	,065
Duygusal Denge	2,537	,082
Gelişime Açıklık	,820	,442
Aşırı Çalışma	,902	,408
Kompulsif Çalışma	1,464	,235
İşkoliklik	1,381	,254

Tablo 9. Kuşaklar Post-Hoc Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	I (Yaş Aralığı)	J (Yaş Aralığı)	Ortalama Farkları (I-J)
Sorumluluk	Y Kuşağı	X Kuşağı	-,29276(*)
		Patlama Kuşağı	-,07861
	X Kuşağı	Y Kuşağı	,29276(*)
		Patlama Kuşağı	,21415
	Patlama Kuşağı	Y Kuşağı	,07861
		X Kuşağı	-,21415

* Ortalama farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Ayrıca analiz sonuçlarına göre diğer kişilik boyutları ve işkolizm boyutları açısından kuşaklar arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu durum Gürsoy, Maier ve Chi'nin (2008) araştırmaları sonucunda Bebek Patlaması Kuşağının “çalışmak için yaşa” anlayışını benimsemiş işkolikler iken, X Kuşağının ise “yaşamak için çalış” prensibinin benimseyerek farklılaştığı sonucu ile çelişmektedir. Fakat bu durumun sebebi bu çalışmada örneklem olarak seçilen kamu çalışanları içerisinde Bebek Patlaması Kuşağı olarak tanımlanan 55 yaş üzeri grubun genellikle emekli olmuş olması sebebiyle sayıca nispeten çok düşük olması gösterilebilir. Diğer yandan Yüksekbilgili ve Akduman'a (2015) göre farklı kuşakların çalışma hayatına bakışları arasında farklılık bulunsa da işkoliklik açısından aralarında fark bulunmamaktadır. Bu da analiz sonucu ile paralellik göstermektedir.

İşkolizm ve kişilik özellikleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla işkolizmin alt boyutları ve kişilik boyutları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre (Tablo.10) kişilik özelliklerinden sorumluluğun, uyumluluk ve gelişime açıklık ile arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde; dışadönüklük ile ise 0.05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca uyumluluk-dışadönüklük, uyumluluk-gelişime açıklık ve dışadönüklük-gelişime açıklık arasında da 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte işkolizm alt boyutları arasında da 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Aşırı Çalışma ile Sorumluluk arasında ve Kompulsif Çalışma ile Sorumluluk arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla Sorumluluk kişilik özelliği ile işkolizm arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bireylerin sorumluluk özelliği arttıkça aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ve dolayısıyla işkolizm düzeyleri artmaktadır. Bir başka deyişle düzenli, güvenilir, sorumlu, aynı zamanda azimli, başarıyı amaçlayan ve ısrarcı kişilerin işkoliklik düzeyleri artmaktadır. Bu sonuç Pekdemir ve Koçoğlu'nun (2014) araştırmasında mücadeleci, çalışkan, hırslı, özgüvenli ifadeleriyle tanımladığı girişkenlik özelliği gösteren kişilerin işkoliklik düzeylerinin artma eğilimi gösterdiği sonucuyla uyum göstermektedir. Ayrıca Aziz ve Tronzo'nun (2011), Hameed ve arkadaşlarının (2013) ve Součková ve arkadaşlarının (2014) çalışmalarına göre sorumluluk ile işkolizm alt boyutlarının hepsi arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiş olması da bu sonuçla örtüşmektedir.

Tablo 10. İşkolizm ve Kişilik Özellikleri Korelasyon Analizi Sonuçları

		Sorumluluk	Uyumluluk	Dışadönüklülük	Duygusal Denge	Gelişime Açıklık	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma	İşkoliklik
Sorumluluk	Pearson Correlation	1							
	Sigma N	157							
Uyumluluk	Pearson Correlation	,604(**)	1						
	Sigma N	,000 157	157						
Dışadönüklülük	Pearson Correlation	,157(*)	,315(**)	1					
	Sigma N	,050 157	,000 157	157					
Duygusal Denge	Pearson Correlation	,110	,070	-,036	1				
	Sigma N	,172 157	,386 157	,658 157	157				
Gelişime Açıklık	Pearson Correlation	,567(**)	,527(**)	,301(**)	-,081	1			
	Sigma N	,000 157	,000 157	,000 157	,315 157	157			
Aşırı Çalışma	Pearson Correlation	,216(**)	,103	,064	-,173(*)	,143	1		
	Sigma N	,007 157	,200 157	,426 157	,031 157	,075 157	157		
Kompulsif Çalışma	Pearson Correlation	,251(**)	,070	-,054	-,068	,034	,691(**)	1	
	Sigma N	,002 157	,388 157	,504 157	,402 157	,671 157	,000 157	157	
İşkoliklik	Pearson Correlation	,254(**)	,094	,005	-,130	,096	,917(**)	,922(**)	1
	Sigma N	,001 157	,245 157	,952 157	,106 157	,235 157	,000 157	,000 157	157

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (Çift kuyruklu)

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır. (Çift kuyruklu)

Korelasyon analizi sonucuna göre aşırı çalışma ve duygusal denge arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yani kişilerin duygusal denge düzeyi düştükçe işkoliklik düzeyi artmaktadır. Diğer bir ifadeyle endişeli, karamsar ve güvensiz hissetme eğilimindeki kişilerin işkoliklik düzeyi artma eğilimindedir. Bu durum Součková ve arkadaşlarının (2014) duygusal dengeli özellik göstermeyen yani nevrotik bireylerin işkoliklik düzeyinin yüksek olduğu bulgusunu desteklemektedir.

6. Sonuç ve Öneriler

İşkolizm her ne kadar bazı yönleriyle işverenler ve toplum tarafından desteklense de aslında bireyin sağlığını ve sosyal ilişkilerini tehdit eden bir bağımlılıktır. Bu bağımlılığın sebepleri ve sonuçları özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışmalarda işkolizmin nelere bağlı olduğu ve hangi kavramlarla ilişkili olduğu incelenmiştir. Araştırmalar sonucunda işkolizm ile iş tatmini, tükenmişlik, iş-yaşam dengesi, kariyer, sağlıkla ilgili yaşam biçimi ve kişilik özellikleri arasında çeşitli ilişkiler tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise işkolizm ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Yapılan literatür incelemelerinde işkolizm ve kişilikle ilgili Amerika, Norveç, Pakistan, Çek Cumhuriyeti ve Türkiye’de; işletme, eğitim, sağlık, bankacılık, akademik ve serbest meslek çalışanları ile ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Yapılan çalışmaların uygulama alanları incelendiğinde, bu çalışmada bütüncül bakış açısı ile eğitim, sağlık, akademik, güvenlik vb. bütün alanları içinde barındıran kamu kurumları üzerinde uygulama yapılması uygun bulunmuştur. Dolayısıyla bu çalışmada meslekler ile işkolizm ilişkisi değil, temel olarak kişilik özellikleri ve işkolizm ilişkisi incelendiği için çeşitli meslek gruplarından kişilere anket uygulanmıştır. Bu kişilerin ortak özelliği ise kamu sektöründe çalışan kişiler olmasıdır.

Yapılan analizler sonucunda ankete katılan kamu çalışanlarının cinsiyet, eğitim durumu, meslek ve çalışma sürelerine göre işkolizm ve kişilik özelliklerinin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu durum daha önce yapılan çeşitli araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmekte, bazı çalışmaların cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulması durumu da örneklem farklılığına bağlı olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca yapılan analizler sonucunda katılımcıların medeni durumuna göre işkoliklik düzeyleri ve kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ortalama farkına göre literatürle benzer olarak, evlilerin bekarlara göre daha işkolik ve daha sorumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Daha özelden bakıldığında ise evli kadınların bekar kadınlara göre daha işkoliklik olduğu sonucu bulunmuştur. Bu durum çalışan evli kadınların Türk kültür yapısı ile global dünyanın acımasız rekabet ortamı arasında sıkışmış ve kendini çalışmaya adanarak, işkolik

kadınlar olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Türk kültür yapısı evli kadınların omzuna ev, eş, aile, çocuk ile ilgili ağır sorumluluklar yüklerken; iş hayatı da kadınların yükselmesini engelleyen cam bir tavanı önüne koymaktadır. Bu iki durum arasında sıkışan kadınların da onları mutlu edecek şeyin çalışmak olduğunu düşünerek, içten gelen bir zorlama ile işlerine bağımlı hale geldiği düşünülmektedir.

Diğer yandan analiz sonuçlarına göre evli erkeklerin bekar erkeklere göre daha sorumluluk sahibi olduğu tespit edilmiştir. Kişiliğin bireyin doğuştan getirdiği özelliklerin yanı sıra yaşamı boyunca edindiği deneyimlerle şekillendiği bilindiğinden; erkeklerin evlilikle birlikte sorumluluk özelliği kazandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre yapılan analiz sonucuna göre ise X kuşağı ile Y kuşağı arasında da sorumluluk boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Literatür bilgilerine paralel olarak, X kuşağının Y kuşağına göre daha sorumluluk sahibi olduğu görülmüştür. Fakat işkolizm boyutlarının hiç birinde kuşaklara göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ki bu durumda daha önce yapılan çalışmaları desteklemektedir.

Araştırma modelinin test edilmesi sonucunda kişilik özelliklerinden sorumluluk ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ve dolayısıyla işkoliklik arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin diğer alt boyutları ve işkolizm arasında farklı çalışmalarda değişik sonuçlar elde edilmiştir. Fakat literatür taramasında bu konu ile ilgili çeşitli ülkelerde (Amerika, Norveç, Pakistan, Çek Cumhuriyeti) yapılan araştırmaların hepsinde sorumluluk ve işkoliklik arasında pozitif ilişkinin tespit edilmesi bu sonucun evrensel olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan işkolizmin alt boyutlarından aşırı çalışma ve duygusal denge arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu durum Çek Cumhuriyeti'nde yapılan araştırma sonuçlarıyla uyusmaktadır.

Sonuç olarak bu çalışmada işkolizm ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki kamu çalışanları üzerinde incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, düzenli, azimli, başarıyı amaçlayan, ısrarcı ve sorumlu aynı zamanda endişeli, karamsar ve güvensiz hissetme eğilimindeki kişilerin işkoliklik düzeyi artma eğiliminde olduğu belirlenmiştir. Tabi ki bu özellikler tek başına işkolizmin sebebi olarak söylenemez ancak bu durumun tespit edilmesi halinde kişilerin bu bağımlılıktan kurtulmaları için yol gösterici olabilir. Çünkü işkolizmin bireyin sağlığını ve sosyal yaşantısını negatif etkilediği bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla işkolik bireylerin teşhis ve tedavisi için kişilik özelliklerinden yararlanılabileceği düşünülmektedir. Bu özelliklerin başka yönlere kanalize edilerek işe olan bağımlılığın azaltılması önerilebilir. Kişilik özelliklerinden kaynaklanan bir işkoliklik mevcut ise bu kişilerin psikososyal destek almaları da kişilerin kendileri, aileleri, çalıştıkları kurum ve

toplum açısından olumlu sonuçlar getirebilir. Literatürde daha sonra yapılacak çalışmalarla yeni bakış açıları getirilerek bu konuda daha işlevsel çözümler ortaya konulabilir.

Kaynakça

- Akın, U. & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(3), 309-327.
- Arsenault, P. M. (2004). Validating Generational Differences: A Legitimate Diversity And Leadership Issue. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), 124-141.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1), 1.
- Aziz, S. & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *The Psychological Record*, 61, 269-286.
- Brady, B.R, Vodanovic, S. J. & Rotunda, R. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11, 241-263.
- Burke, R. (2000). Workaholism And Extra-Work Satisfactions. *The International Journal of Organizational Analysis*, 7 (4), 352-364.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. & Pallesen, S. (2006). Personality Correlates Of Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Demirel, H. (2003). Çok Çalışmak İşkoliklik Mi? <http://www.capital.com.tr> (Erişim Tarihi: 01.12.2015)
- Dinç, E. Ö. & Kartaltepe, N. B. (2013). A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Eğilimi Üzerine Etkisi: Başarı İçin Çabalama Ve Tahammülsüzlük/Asabiyet Boyutları Açısından Bir Değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2, 85-110.
- Doğan, T. & Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69
- Douglas, E. V. & Morris R. J. (2006). Workaholic, or Just Hard Worker?. *Career Development Internationa*, 11(5), 394-417.
- Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits *American Psychologist*, 48.
- Gorgievski, M. J. Bakker A. B. & Schaufeli W. B. (2010). Work Engagement And Workaholism: Comparing The Self-Employed And Salaried Employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
- Güncel Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts (Erişim Tarihi: 15.12.2015)
- Gürsoy, D., Maier, T.A. ve Chi, C.G. (2008). Generational Differences: An Examination of Work Values and Generational Gaps in The Hospitality Workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 448-458.
- Hameed, F., Amjad, S. & Hameed, A. (2013). The Relationship Between Workaholism and Personality. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(7), 898-907.
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Kalaycı, Ş. (2014). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanbur, A. & Salihoğlu, G.H. (2014). Çalışanların Sınırsız Ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 27-58.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. Boston: Mc Graw-Hill International Editions MA.
- Mirza, C. S. (2012). Positive And Negative Workaholism, *A Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology University of Houston*.
- Mudrack, P.E. & 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.
- Naktiyok, A. & Karabey C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World.
- Ölçer, Ferit. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9, 123-144
- Özer, P.S., Eriş, E. D. & Özmen, Ö. N. T. (2013). Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 123-142.
- Pekdemir, I. & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 309-337.

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior (Örgütsel Davranış)*, (Erdem, İ. Çev.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development Of A Tentative Measure Of Workaholism. *Perceptual And Motor Skills*, 88, 199-210.
- Robinson, B. E. (2000). *Work Addiction (Ben İşkolik Değilim; Bence Öylesin!)*, (Yanık, B., Çev.), İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çorum: Hitit Üniversitesi.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A.B., Heijden, F.M.M.A. & Prins, J.T. (2009). Workaholism, Burnout And Well-Being Among Junior Doctors: The Mediating Role Of Role Conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A. (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* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton
- 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.
- Součková, M., Vaculík, M. & Procházka, J. (2014). Personality Traits and Workaholism *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(14), 70-79.
- Sönmez, S. (2014). Çalışan Bireylerin İşkolik Olma Durumu Ve Sağlıkla İlgili Yaşam Biçimi Davranışlarının Değerlendirilmesi: Kars İli Uygulaması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1): 160-178.
- Stout, D. (2003). Five Factor Constellations and Popular Personality Types. *Leland R. Beaumont Psychology*, 106.
- Stout, D. (2003). Five Factor Constellations and Popular Personality Types. *Leland R. Beaumont Psychology*, 106.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm Ve İşkolik Çalışanlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.
- Tosi, H. L. & Mero, N. P. (2003). *The Fundamentals of Organizational Behavior: What Managers Need to Know*, Oxford: Blacwell Publishing
- Yüksekbilgili, Z. & Akduman, G. (2015). Kuşaklara Göre İşkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(19), 415-440.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik: Evrensel Boyutlarıyla Yöneltilen Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.