



İŞKOLİKLER ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA: BAL ARISI MI? EŞEK ARISI MI?¹ Yunus YILAN* Arzu ÖZKANAN**

Özet

Toplumumuzda değerli görülen ve çalışkanlık ile karıştırılan işkoliklik kavramı, günümüz çalışma ortamlarında giderek yaygınlaşan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte insan kaynağının önemli hale gelmesi ile çalışanların fazla çalışmaları ilk başlarda fayda sağlar gibi görünmüş olsa da; günümüzde fazla çalışma, işe karşı geliştirilen bir bağımlılık haline dönüşmüştür. Ancak oluşan bağımlılık, zaman içerisinde çalışanların ve dolayısıyla örgütün çalışma verimliliğinin ve kalitesinin düşmesine neden olmuş, faydalı görülen bağımlılık zararlı hale dönüşmeye başlamıştır. İşkolik çalışanların örgütlere fayda mı, yoksa zarar mı sağladıkları tartışılmalı bir konudur. Bu çalışma ile hem fayda mı zarar mı sağladıkları, hem de zararlı olan işkoliklerin nedenleri incelenerek öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, İşkolik Türleri, Nitel Araştırma, Verimlilik

A QUALITATIVE STUDY ON WORKAHOLICS: HONEY BEE? WASP?

Abstract

The concept of workaholism, which is valued in our society and confused with hard work, is an increasingly common problem in today's working environments. Even though the human resources have become more important with the industrial revolution, the overtime work of the employees seems to be beneficial; nowadays, more work has turned into an addiction developed against work. However, the resulting dependency has decreased the working efficiency and quality of the employees and thus the organization, and the addictive dependence has started to become harmful. It is a controversial issue that workaholic workers provide benefit or harm to organizations. With this study, suggestions have been developed by examining the causes of the workaholics who are both benefit or harm.

Key Words: Workaholic, Workaholic Types, Qualitative Research, Productivity

Giriş

Günümüzde teknolojik değişimler nedeniyle hem çalışanlar işlerini istedikleri zamanda herhangi bir yerden yapabilmekte, hem de çalışanlara her an kolaylıkla ulaşabilmektedir. Bu duruma işgücündeki artışların yarattığı rekabet de dahil olunca kişilerin kendilerini ispat edebilmeleri için daha uzun süreler çalışmaları ve sonucunda işkoliklik ortaya çıkmaktadır.

¹ Bu makale 19-21 Nisan 2018 tarihlerinde Antalya-Demre'de düzenlenen "Uluslararası Uygulamalı Sosyal Bilimler Kongresi"nde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş versiyonudur.

* Öğr.Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sandıklı Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü Afyonkarahisar/Türkiye, yyilan@aku.edu.tr

** Öğr.Gör.Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü Isparta/Türkiye, arzuozkanan@gmail.com

İşkolikler iki şekilde karşımıza çıkmaktadır: a) iş yoğunluğu nedeniyle gereğinden fazla çalışan veya çalışıyor gibi davranan ama iş yapmayan kişiler, b) hasta veya mazereti olmasına rağmen iş yerine gitmek ve mesai saatleri boyunca görev yerinde kalmak isteyen kişiler. Bu iki tip işkolik çalışanlar hem kendilerine, hem çalışma arkadaşlarına hem de örgüte zarar vermektedirler (Günbeyi & Gündoğdu, 2010, s. 56-57).

İşkoliklik, kişinin sürekli işi ile meşgul olması, özel hayatında ve dinlenme sürelerinde dahi işini düşünmesi, izinlerinde işi ile ilgilenmeye devam etmesi, kısacası işine karşı bağımlı olmasıdır.

Kavramsal Çerçeve

İşkoliklik

İşkoliklik, kişinin işi ile sürekli meşgul olarak çok uzun süreler geçirmesi ve işe bağımlılık duymasındadır. Literatürde işkoliklik kavramı ilk kez 1971 yılında Wayne Edward Oates'in "Confessions of a Workaholics (Bir İşkolinin İtirafı)" adlı kitabında kullanılmıştır (Shapiro, 1984, s. 375), (Snir, Harpaz, & Burke, 2006, s. 369), (Zohar, 2006, s. 478). Oates işkolikliği, sürekli çalışma dürtüsü, kişinin sağlığını, mutluluğunu ve ilişkilerini bozacak derecede sürekli çalışma yönündeki aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç olarak tanımlamıştır (Burke R. J., Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions, 2000, s. 3), (McMillan, O'Driscoll, Marsh, & Brady, 2001, s. 69), (Harpaz & Snir, 2003, s. 292), (Douglas & Morris, 2006, s. 394). Tanımdan hareketle işkoliklik kavramı literatüre olumsuz, kişiler ve ilişkilerine zarar verici bir davranış olarak girmiştir. İşkoliklik ile ilgili yapılan ilk akademik araştırma Spence ve Robbins tarafından 1992 yılında yapılmıştır (Douglas & Morris, 2006, s. 395). Spence ve Robbins (1992, s. 161) işkolikliği işe aşırı bağımlı, işlerinden düşük tatmin sağlayan ve iç dünyalarındaki baskıları hissetmemek için işe güdülenen kişilerin durumu olarak ifade etmişlerdir.

Literatüre bakıldığında işkoliklik kavramının açıklanmasında bireylerin çalışmaya yönelik kontrol edemedikleri bir dürtü hissetmeleri ve çalışma saatlerinin fazlalığına yapılan vurgu dikkati çekmektedir. Çalışma süresi açısından bakıldığında haftada en az 50 saat çalışan kişiler işkolik olarak değerlendirilmektedir (Spence & Robbins, 1992), (Harpaz & Snir, 2003).

Bu durumda dikkati çeken nokta çok çalışmak ile işkoliklik arasındaki farklılıktır. Çok çalışmak, işin gerekliliklerini yerine getirmek, başarılı olabilmek, çalışmaya motive olmak iken işkoliklik, işe karşı aşırı bağımlı olma, çalışmadığında rahatsızlık duyma ve iş için her şeyi feda etme olarak karşımıza çıkmaktadır (Temel, 2006, s. 108).

İşkoliklik çalışma dürtüsüyle meydana gelen aşırı yoğun çalışma eğilimi ve çalışmaya karşı saplantılı olma davranışdır (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009, s. 322). İşkolik çalışanlar sürekli olarak işlerini düşünmekte ve daha fazla çalışmaya yönelik güçlü ve kontrol edilemeyen bir dürtü yaşamaktadırlar (Scott, Moore, & Miceli, 1997, s. 288), (McMillan & O'Driscoll, 2006, s. 89). Bu kişiler, örgütsel veya ekonomik standartlara ulaşmak amacıyla gereğinden ve çalışma arkadaşlarından daha fazla çalışmaktadırlar (Porter, 1996), (Brady, Vodanovich, & Rotunda, 2008), (Souckova, Vaculik, & Prochazka, 2014, s. 71). Bu anlamda işkolik çalışanlar çalışmaya zorlanır veya tahrik edilirler (Beek, Hu, Schaufeli, Taris, & Schreurs, 2012, s. 31). Molalarını kısa tutan hatta mola vermeyen, haftanın her gününde geç saatlere kadar işyerinde kalan ve örgütün kendisinden beklediğinden fazlasını vermeye çalışan kişiler işkolik olarak tanımlanmaktadır (Morgan, 1998, s. 280). Kısaca, işkoliklik kişinin kendini iş yapmaktan alıkoymamasıdır (Müller & Schotter, 2010, s. 717). Günlük hayatta

sıklıkla kullanılan gecesini gündüzüne katmak, iş ile uyuyup, iş ile uyanmak gibi deyimler de işkolikliği ifade etmektedir.

Spence ve Robbins (1992) işkoliklik üçlüsü adını verdikleri işkolikliğin 3 boyutunu ifade etmektedirler:

- Çalışma İlgisi: Zamanını, iş aktivitelerinde kendini kaybedecek ölçüde işte geçirmeyi ifade eder.
- Çalışma Yönelimi: Çalışanın memnun olmamasına ve gerekmemesine rağmen işi düşünmesine veya çalışmasına yönelik iç sesin baskısını ifade eder.
- Çalışma Zevki: İş düşünmekten veya çalışmaktan duyulan iş keyfinin düzeyini ifade eder.

İşe bağımlılık, işe güdülenme ve işten zevk almanın çokluğuna göre işkoliklik türleri oluşmaktadır (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2012, s. 282).

İşkoliklik Türleri

Literatüre bakıldığında araştırmacıların bakış açılarının farklı olmaları sebebiyle işkoliklik türleri üzerine de birçok sınıflama geliştirilmiştir. İşkoliklik türlerine yönelik yapılan sınıflandırmalardan bazıları şu şekilde özetlenebilir:

Tablo 1. İşkolik Türleri

Oates (1971)	<ul style="list-style-type: none"> • Gerçek işkolikler • Dönüştürülmüş işkolikler • Durumsal işkolikler • Sözde işkolikler
Rohrlich (1981)	<ul style="list-style-type: none"> • Hayalperest işkolikler • Saplantılı İşe Bağımlı İşkolikler • Rekabetçi İşe Bağımlı İşkolikler • Savunucu İşe Bağımlı İşkolikler
Naughton (1987)	<ul style="list-style-type: none"> • İşe Bağımlı İşkolikler • Saplantılı İşkolikler
Spence ve Robbins (1992)	<ul style="list-style-type: none"> • İşkolikler • Hayalpereset işkolikler
Scott, Moore ve Miceli (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Saplantılı Bağımlı İşkolikler • Mükemmeliyetçi İşkolikler • Başarı Odaklı İşkolikler
Robinson (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Acımasız İşkolikler • Bulimik İşkolikler • Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler • Zevk Alan İşkolikler
van Beek, Taris ve Schaufeli (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • İşkolikler • Bağımlı İşkolikler

Kaynakça: (Malinowska & Tokarz, The Structure of Workaholism and Types of Workaholic, 2014, s. 214)

İşkolikliğin Oluşmasına Neden Olan Faktörler

Çalışanlar işlerinde başarılı olma, fazla para kazanma, tatmin olma, sosyal bir kişiliğe sahip olmama gibi birçok nedenle işkolik olabilmektedirler (Aslantaş, Soybaş, & Yalçınsoy, 2016, s. 12). Bazı çalışanlar ekonomik ve ailesel faktörler gibi bireysel nedenlerden (Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000), (Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006, s. 463-464) bazı çalışanlar ise örgüt kültürü, aşırı iş yükü, sınırlı kariyer olanakları ve kariyer zorunluluğu, çalışanın işi üzerinde düşük kontrol sahibi olması gibi örgütsel nedenlerden dolayı işkolik olmaktadır (Burke, 2001, s. 642). Bireysel nedenler A tipi kişilik, saplantılı kişilik, başarılı olma isteği, başarısızlık korkusu, çevresinde olanları kontrol etme ihtiyacı, işkolik rol model, mükemmeliyetçilik, başkalarına karşı güvensizlik ve sorumluluk devredememe olarak sıralanabilir (Burke, Burgess, & Oberklaid, 2003), (Burke, Burgess, & Fallon, 2006), (Porter, 2006), (Russo & Waters, 2006). Sağlıklı aile yapısına sahip olamayan kişiler işi kaçış olarak görmekte, işe sığınma hisleri nedeniyle işkolik davranışlar sergilemektedirler (Temel, 2006, s. 112-113). İşe karşı geliştirilen bağımlılık iş yaşam dengesizliği, aile ve sosyal çevreden duyulan tatminsizlik, iş aile çatışmalarındaki artış ile doğru orantılıdır (Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000), (Burke R. J., 2000), (Ulukök & Akın, 2016, s. 2-3).

Diğer taraftan işkolikliğin, yüksek iş performansı, yüksek verimlilik, yapıcı örgütsel bağlılık gibi örgütler açısından önemli çıktılar ile bağlantılı olması sebebiyle örgütler işkolik çalışanları desteklemektedirler (Pan, 2018, s. 59). Aynı zamanda profesyonel çalışanlar haftada 60 saatin üzerinde çalışmakta ve bu durum üretkenliğin ve para kazanmanın yolu olarak görülmektedir. Çok çalışma ve iş odaklı yaşamak bir standart haline gelmekte ve kişiler işkolik çalışanlara dönüşmektedir (Yüksekbilgili & Akduman, 2016, s. 99). Ayrıca teknolojik gelişmeler ile birlikte artan cep telefonundan sürekli e-posta kontrolü, çalışma arkadaşları ile kullanılan grup haberleşme kanalları iş ve özel yaşam arasındaki sınırların çizilmesini güçleştirmekte ve böylece kişiler işkolik çalışanlar haline gelmektedir.

Günümüzde örgütlerin küçülmesi (Temel, 2006, s. 112), ve yeniden yapılanması (Bayraktaroğlu, Yılmaz, & Çetinel, 2015, s. 114) da çalışanların daha fazla çalışmalarına ve böylelikle işkolikliğin oluşmasına bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

Etkileri ve Sonuçları

Yapılan çalışmalardan ve edinilen gözlemlerden hareketle işkoliklik kavramına yönelik edinilen fikirler birbirlerinden hem farklı hem de çelişkilidir. Bazı çalışmalar işkolik kavramına olumlu bakmakta ve çalışanların memnuniyetlerini ve verimliliklerini arttırdığını ortaya koymaktadır (Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006), (Brady, Vodanovich, & Rotunda, 2008), (Malinowska & Tokarz, 2014).

İşkoliklik ile ilgili diğer bir görüş işkolikliğin olumsuz olduğu yönündedir. Bu görüşü destekleyen çalışmalar işkolikliği diğer bağımlılıklar gibi görmekte ve işkolikleri mutsuz, saplantılı, işlerini iyi yapmayan, iş arkadaşlarına zorluk çıkartan (Spence & Robbins, 1992) (Porter, 1996), (Burke R. J., 2000), (Robinson, 2000), (Harpaz & Snir, 2003), (Vodanovich, Piotrowski, & Wallace, 2007), (Libano, Llorens, Salanova, & Schaufeli, 2010), iş alışkanlarını düzenleyemeyen, özel hayatında göstermediği müsamahayı işinde gösteren kişiler olarak tanımlamaktadırlar (Malinowska & Tokarz, 2014, s. 212).

İşkolik davranışın etkileri bireysel ve örgütsel olmak üzere ayrı değerlendirilmektedir. İşkolikliğin bireysel sonuçlarında en belirgin olanı strestir (Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006). Bunun yanı sıra kaygı atakları, depresyon, yüksek düzeyde stresten kaynaklanan diğer fiziksel sağlık sorunları da sayılabilir (Bayraktaroğlu, Yılmaz, & Çetinel, 2015, s. 115). İşkolik kişilerde aşırı sinirlilik, suçluluk hissi, sabırsızlık, sürekli eleştirme, tahammülsüzlük, karamsarlık ve sürekli bir savunma mekanizması geliştirme gibi psikolojik belirtiler görülmektedir (Yüksekbilgili & Akduman, 2015, s. 422). İşkolikliğin örgütlere yansımaları ilk olarak işkolik çalışanların yaşadıkları sağlık sorunlarının etkileri olmakta ve verimlilikleri

azalarak örgütsel verimliliği de düşürmektedir. İşkolik çalışanlar belirli bir süre sonra işte memnun olmamaya başlamakta, iş tatminleri azalmakta işten ayrılmalar artmaktadır (Burke, Burgess, & Fallon, 2006). Çalışma dürtüsü ve ilgisi yüksek olan bireyler kendisini sürekli çalışmaya mecbur hissetmesi ve çalışmadığı zamanda işini düşünmesi ve kendini huzursuz hissetmesi gibi nedenlerle tükenmişlik sendromu yaşayabileceklerdir (Naktiyok & Karabey, 2005, s. 184), (Andreassen, Ursin, & Erikcen, 2007). Aynı zamanda işkoliklik nedeniyle sürekli iş düşünen robotlar haline gelen çalışanlar üretkenlik, kalite ve yaratıcılığın düşmesine, hata oranının yükselmesine neden olmaktadır (Robinson, 2000). Dolayısıyla işkolikler, gelişimi ve öğrenmeyi desteklemeyen bir iş ortamında çalışmak durumunda kalabilmektedirler (Kesen, 2015, s. 55). Yapılan çalışmalar işkoliklerin örgütlere verdikleri zararın, işe gitmeyen personelin verdiği zarardan daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Samuel & Wilson, 2007, s. 5).

İşkolikliği ne pozitif ne de negatif olarak gören üçüncü görüşte ise işkoliklik türüne göre değişmektedir (Scott, Moore, & Miceli, 1997).

İşkolikliğin bir problem olarak yaşanması halinde çözümlenebilmesi için yapılması gerekenler şu şekilde sıralanabilir (Burwell & Chen, 2002, s. 225-227):

- Kendini kabul etme,
- Utanç yaşamaktan korkmama,
- Davranış ve düşünceleri değiştirme,
- İş ve görev aktarmak, delegasyon,
- Sınırları belirleme,
- Kaygıyla başa çıkabilme,
- Eğlenceli aktivitelere zaman ayırma.

Yöntem

Araştırma kapsamında işkolik çalışanların örgüt için yararlı mı yoksa zararlı mı oldukları nitel metotla tespit edilmiştir. Bu amaçla Afyon Sandıklı Belediyesinde görev yapmakta olan işkolik olduğu düşünülen kişiler ile önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formları ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler Nvivo programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında işkoliklik kavramı ile ilgili nitel bir çalışmanın olmayışı ve nitel araştırmanın doğası gereği daha detaylı bilgi alınabilmesi gereklidir. Bu çalışma işkolik çalışanların özellikleri, işkolikliğin nedenleri, işkoliklerin aile – iş çatışmaları, yaşadıkları sağlık sorunları, performans değerlemeleri, yaşamdan ve işten duydukları memnuniyetleri, işkolik çalışanların türlerine yeni bir bakış açısı sağlamaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Bu çalışma, işkolik olduğu düşünülen ve ulaşılabilen kişiler ile yapılan görüşmeler, görüşme yapmak için hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu, görüşme kayıtları ve nitel araştırmanın doğası gereği araştırmacının akademik deneyimi ile sınırlıdır. Araştırma kapsamında, katılımcıların araştırma sorularına verdikleri cevapların doğru ve gerçek durumu yansıttığı varsayılmaktadır.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Afyon Sandıklı Belediyesi'nde görev yapan 14 personel oluşturmaktadır. Çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme

yöntemi kullanılmıştır. Belediyede görev yapan personellerden “En çok kimler bilgi sahibi olabilir, bu konuyla ilgili olarak kimlerle görüşülmelidir?” (Miles & Huberman, 1994, s. 28) soruları sorularak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu durum araştırmanın geçerliliği açısından güven unsurunu sağlayıcı etkide bulunmuştur. Görüşmelerde benzer cümleler kurulmaya başlanması ile birlikte görüşmeler sonlandırılmıştır.

Veri Toplama Tekniği ve Süreci

Araştırmada nitel verileri elde edebilmek amacıyla görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler, yarı yapılandırılmış görüşme formları ile gerçekleştirilmiştir. Görüşme formları oluşturulduktan sonra, uzman görüşüne başvurulmuş ve pilot uygulamalar ile sınanmış, gerekli güncellemeler yapılmıştır. Daha sonra görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kayıtlar elle tutulmuştur. Görüşmeler, Afyon Sandıklı Belediyesinde görev yapan personeller ile Mart 2018’de gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil edilemeyen 3 görüşme olmuş ve 14 görüşme tamamlandıktan sonra benzer cümleler kurulmaya başlanması ile birlikte görüşmeler sonlandırılmıştır.

Veri Analizi

Nitel araştırma olması sebebiyle görüşmelerin dökümleri yapılmış ve Nvivo 10.0 nitel veri analizi programı aracılığıyla veriler tasnif edilerek kodlamalar yapılmış ve temalar oluşturulmuştur.

Araştırmada katılımcılar herhangi bir sistematik gözetilmeden İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü’nün yayınladığı Nüfus Kütüklerine Kayıtlı Çok Kullanılan 50 Kadın ve Erkek İsimlerine göre isimlendirilmiştir. Katılımcılara verilen isimler ile birlikte yaşları, toplam çalışma yılları ve günlük çalışma saatleri de ifadelerde belirtilmiştir.

Bulgular

Katılımcılara Ait Genel Özellikler

Tablo 1. Katılımcıların Seçilmiş Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	f	%
Yaş		
27 – 36	3	21,43
37 – 46	6	42,86
46 +	5	35,71
Çalışma yılı		
1 – 10	2	14,29
11 – 20	6	42,86
21 – 30	4	28,58
31 +	2	14,29
Günlük Çalışma Süresi		
10 saat altı	2	14,29
10 saat ve üzeri	12	85,71

Katılımcıların yaş dağılımları 27 ile 57 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 43’dür. Toplam çalışma yıllarına bakıldığında en az 4 en çok 35 yıl olmak üzere ortalama 19 yıldır görev yaptıkları bulunmuştur. Katılımcıların günlük çalışma süreleri ise 8 saat ile 12 saat arasında değişmekte olup ortalama 10 saat 20 dakika çalışmaktadırlar. Ancak günlük çalışma sürelerinde kişileri saat ifadelerinin yanı sıra mesai kavramlarının olmadığı vurgusu dikkati çekmiştir.

İşkoliklik Davranışına Yönelik Bulgular

Katılımcıların işkolik davranışlarına yönelik ilk bulgu haftalık çalışma süreleri olmuştur. Katılımcıların ortalama olarak haftada 51 saat çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların işkolik davranış sergilediklerini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan işkoliklik davranışının varlığına yönelik dikkati çeken diğer durumu çalışanların yıllık izin kullanmaları konusundaki tutumları oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu hastalık ve ailevi nedenler dışında yıllık izinlerini kullanmamaktadırlar. Bu durumu belirten ifadeler şu şekildedir:

“Çok fazla izin kullanmam. Resmi tatiller yeterli oluyor. Gerekli durumlarda 10 günlük izin kullanıyorum.” (Halil Bey, 55 yaşında, Toplam çalışma yılı 35, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“2004-2009 yılları arasında 15 gün izin kullandım.” (Osman Bey, 57 yaşında, Toplam çalışma yılı 33, Günlük çalışma süresi 12 saat)

“2007’den beri 2 kez izin kullandım.” (Ramazan Bey, 50 yaşında, Toplam çalışma yılı 28, Günlük çalışma süresi 10 saat)

Diğer bir dikkati çeken bulgu izin dönemlerinde de çalışanların 7/24 ulaşılabilir olmalarıdır. Katılımcılar özellikle iş ile ilgili her konuda izinde dahi olsalar görevlerini yerine getirdiklerini, hatta iş yerine geldiklerini ifade etmektedirler.

Aynı zamanda çalışanların ailelerinden aldıkları tepkiler işkoliklik davranışının yoğunluğunu bize ifade etmektedir. Bir katılımcı bu tepkiler sonucunda yıllık izinlerini kullanmaya karar verdiğini dahi belirtmiştir.

Şekil 1. İşkolik Çalışanların Ailelerinden Aldıkları Tepkiler



İşkoliklik davranışının neden oluştuğuna bakıldığında literatürü destekler nitelikte daha çok aşırı iş yükünün varlığı dikkati çekmektedir. Aynı zamanda katılımcıların ortak ifadelerinde çalışmayı ve işlerini sevmeleri ve çalışmaktan zevk almaları da yer almaktadır. Diğer taraftan “Vatandaşa hizmet” anlayışı da işkolikliği tetiklemiş durumdadır.

Vurgulanması gereken bir diğer bulgu işkoliklik davranışının oluşmasında Belediye Başkanının kendisinin de işkolik olması çalışanların da ona ayak uydurma istekleridir. İfadeler şu şekildedir:

“Başkan her işe öncelik verdiği için her işi aynı anda yapmaya çalışıyoruz.” (Hasan Bey, 32 yaşında, Toplam çalışma yılı 11, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“Başkandan önce işyerinde olmaya çalışırım.” (İbrahim Bey, 43 yaşında, Toplam çalışma yılı 19, Günlük çalışma süresi 10 saat), (Mustafa Bey, 41 yaşında, Toplam çalışma yılı 21, Günlük çalışma süresi 12 saat),

“Herkesin aşırı çalışmasının etkisi var.” (Mehmet Bey, 27 yaşında, Toplam çalışma yılı 4, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“İşveren değer verdiği için daha fazla iş yapmak istiyorum.” (Hasan Bey, 32 yaşında, Toplam çalışma yılı 11, Günlük çalışma süresi 10 saat)

Çalışanlar işkolik davranışı sergilemekte ve tutumları ise bu yönde oluşmaktadır. Katılımcılarından elde edilen bulgular şu şekildedir:

“Ev=iş” (Halil Bey, 55 yaşında, Toplam çalışma yılı 35, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“İzinde bile olsam işe gelirim.” (İsmail Bey, 42 yaşında, Toplam çalışma yılı 17, Günlük çalışma süresi 9 saat)

“Rahatlamak için iş yerini tercih ederim. Hatta akşamları iş yerine gelirim.” (İbrahim Bey, 43 yaşında, Toplam çalışma yılı 19, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“İşte boş durmayı sevmem. İşsiz geçirdiğim bir gün olamaz. Aklım her zaman iştedir.” (Ali Bey, 37 yaşında, Toplam çalışma yılı 18, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“Yetişmesi gereken iş varsa gece bile olsa işyerine gelir işi bitiririm. İş yoksa mutlaka kendime bir iş bulurum. Yoksa suçlu hissederim.” (Ahmet Bey, 34 yaşında, Toplam çalışma yılı 6, Günlük çalışma süresi 12 saat)

Çalışanlar işkolik davranışlarından duydukları hazzı “işe yaradığımı hissediyorum. Sorumluluk almak beni mutlu ediyor” ifadeleri ile belirtmektedirler.

Diğer taraftan katılımcıların büyük çoğunluğu işkolik davranışı sergilemekte iken bunlardan bazıları gerçekten iş yapan ve bundan keyif alan, şikayetçi olmayan bal arısı işkolikler; bazıları ise zorunlu oldukları için iş üstlenen ve çok çalışmak zorunda olan, keyif almayan, çok fazla bir şey üretemeyen ve sürekli söylenen eşek arısı işkoliklerdir.

Bal arısı işkoliklerin ifadeleri şu şekildedir:

“Belli bir tempo olduğu için çalışmadığımda mutsuz olurum.” (Ömer Bey, 42 yaşında, Toplam çalışma yılı 16, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“İnsanlar sosyal medyaya bakarken, ben mevzuat takibi yarım. Arayış içine girerim.” (Mustafa Bey, 41 yaşında, Toplam çalışma yılı 21, Günlük çalışma süresi 12 saat)

“Hızlı bir şekilde hatasız iş yapmaya çalışırım. Yetiştirmesi gereken iş varsa gece bile olsa işyerine gelir işi bitiririm. Yoksa suçlu hissederim. Çalışmak huzur veriyor.” (Ahmet Bey, 34 yaşında, Toplam çalışma yılı 6, Günlük çalışma süresi 12 saat)

“İş yapmadığım zaman mutsuz olur ve boşluğa düşerim. Bu sebeple iş üretmeye çalışırım.” (Hüseyin Bey, 40 yaşında, Toplam çalışma yılı 12, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“Kendi birimimde iş yoksa. Diğer birimlere yardımcı olurum.” (Hasan Bey, 32 yaşında, Toplam çalışma yılı 11, Günlük çalışma süresi 10 saat)

Eşek arısı işkoliklerin ifadeleri ise şu şekildedir:

“Çok iş istemem bana verilen işi yaparım. Her zaman sorumluluk almam. Şikayet ederim bir türlü işler bitmedi.” (Mehmet Bey, 27 yaşında, Toplam çalışma yılı 4, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“İşimi bitirdiğimde mutsuz olmam. Gazete, kitap okurum. Sosyal medyaya bakarım.” (Halil Bey, 55 yaşında, Toplam çalışma yılı 35, Günlük çalışma süresi 10 saat)

“Her işi ben alayım demem. İş verilirse bitme zamanını söylerim. Ona göre yaparım.” (İsmail Bey, 42 yaşında, Toplam çalışma yılı 17, Günlük çalışma süresi 9 saat)

Sonuç

Bu çalışmanın sonuçları ile işkolik çalışanların durum tespitleri yapılmış, bu çalışanlara yönelik uygulanabilecek iyileştirme teknikleri belirlenmiştir. Bulgulardan hareketle işkoliklerin bal arısı işkolikler ve eşek arısı işkolikler olarak bir sınıflandırılması yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda işkoliklerin çoğunlukla eşek arısı oldukları tespit edilmiştir. Eşek arısı işkolikler sürekli çalışan ve çalışırken söylenen ancak ortaya verimli bir iş koyamayan, hem ailesi ve hem de çalışma arkadaşlarıyla problem yaşayan kişiler olarak tanımlanabilir. Bal arısı işkolikler ise sürekli çalışan ve bundan keyif alan, sürekli üreten ve verimli kişiler olarak tanımlanabilir. Çalışmadan hareketle eşek arısı işkolikleri daha fazla üretmeye sevk etmek, belki iş yüklerini azaltarak kendilerini kontrol etmelerini sağlamak faydalı olabilecektir. Bal arısı işkolikler literatürde yer alan sürekli, zevk alan ve gerçek işkoliklere, eşek arısı işkolikler ise sözde işkoliklere benzetilebilir. İşkolik kişilerin kurumlarına ve diğer çalışma arkadaşlarına etkileri bakımından ise bal arısı işkolikler faydalı işkolikler iken, eşek arısı işkolikler zararlı işkoliklerdir denilebilir. Diğer taraftan kişilerin özel hayatlarının varlığı ve dinlenmeleri gereğini belki de onlara hatırlatmak gereklidir. Düzenlenecek etkinliklerle (belki bir piknik, bir gezi, bir yemek) aile ve işi bir araya getirmeleri çalışanları bu konuda düşündürebilecek ve hassasiyet oluşabilecektir.

Son olarak bu çalışmayla, işkolik çalışanların örgüte katkıları açısından bakıldığında faydalı ve zararlı işkolikler oldukları ortaya çıkmıştır.

Kaynakça

- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012, December). Coping and Workaholism. Results From A Large Cross-Occupational Sample. *TPM*, 19(4), 281-290.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Erikcen, H. R. (2007). The Relationship Between Strong Motivation to Work, "Workaholism", and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- Aslantaş, M., Soybaş, İ., & Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Innovative Strategic Social Research*, 1(1), 11-18.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., & Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129.
- Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 30-55.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The Relationship of Workaholism With Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Brady, B. R., Vodanovich, 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, J. R., Burgess, Z., & Fallon, B. (2006). Workaholism Among Australian Female Managers and Professionals, Job Behaviors, Satisfactions and Psychological Health. *Equal Opportunities International*, 25(3), 200-213.
- Burke, J. R., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Predictors of Workaholic Behaviors Among Australian Psychologists. *Career Development International*, 8(6), 301-308.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions. *International Journal of Management Reviews*, 2, 1-16.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values. *Personel Review*, 30(6), 637-645.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Burwell, R., & Chen, C. P. (2002). Applying REBT to Workaholic Clients. *Counselling Psychology Quarterly*, 15(3), 219-228.
- Douglas, J. E., & Morris, J. R. (2006). Workaholic or Just Hard Worker? *Career Development International*, 11(5), 394-417.
- Günbeyi, M., & Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının "İşkolik" Çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.

- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*(56), 291-319.
- Kesen, M. (2015, Ekim). Örgütsel Bağlılığın işkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 53-68.
- Libano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a Brief Workaholism Scale. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2014). The Structure of Workaholism and Types of Workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 211-222.
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2014). The Structure of Workaholism and Types of Workaholic. 45(2), 211-222. Polih Psychological Bulletin.
- McMillan, L. H., & O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring New Frontiers to Generate an Integrated Definition of Workaholism. R. Burke içinde, *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (s. 89-107). Cheltenham: Edward Elgar.
- McMillian, L., O'Driscoll, M., Marsh, N., & Brady, E. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies. *International Journal of Stress Management*, 69-91.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis*. New Delhi: Sage Publications.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorisinde Metafor*. (G. Bulut, Çev.) İstanbul: Mess Yayınları.
- Müller, W., & Schotter, A. (2010). Workaholics and Dropouts in Organizations. *Journal of The European Economic Association*, 8(4), 171-743.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Pan, S.-Y. (2018). Do Workaholic Hotel Supervisors Provide Family Supportive Supervision? A Role Identity Perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 59-67.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Reseaching The Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Porter, G. (2006). Profiles of Workaholism Among High-Tech Managers. *Career Development International*, 11(5), 440-462.
- Robinson, B. (2000). Workaholism: Bridging The Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31-47.
- Russo, A. J., & Waters, E. L. (2006). Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, The Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling. *Career Development International*, 11(5), 418-439.

- Samuel, R. J., & Wilson, L. M. (2007). Is Presenteeism Hurting Your Workforce? Employee Benefit Plan Review.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Exceptionally Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Shapiro, F. R. (1984, Winter). Coinage of Workaholic. *American Speech*, 59(4), 375.
- Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2006). Workaholism in Organizations: New Research Directions. *Career Development International*, 11(5), 369-373.
- Souckova, M., Vaculik, M., & Prochazka, J. (2014, December). Personality Traits and Workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(14), 70-79.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assesment*, 58(1), 160-178.
- Temel, A. (2006, Haziran). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.
- Ulukök, E., & Akın, A. (2016, Aralık). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 62-71.
- Vodanovich, S. J., Piotrowski, C., & Wallace, J. C. (2007). The Relationship Between Workaholism and Health: A Report of Negative Findings. *Organization Development Journal*, 25(1), 70-75.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2015). Kuşaklara Göre İşkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(19), 415-440.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi. *KOSBED*, 31, 95-112.
- Zohar, D. (2006). On The Vicissitudes of the Study of Workaholism: A Construct at a Crossroad. *Career Development International*, 11(5), 478-482.