

# İşkolikliğin Çalışanlar Üzerindeki Etkilerini İnceleyen Güncel Çalışmalar

Ufuk Barmanpek<sup>1</sup>

## Özet

Bu bölümde temel amaç, İşkoliklik ve işkolikliğin çalışan davranışları üzerindeki etkileri inceleyen çalışmaları analiz etmektir. İlk olarak, İşkolikliğin tarihçesi, daha sonra ise İşkolikliğin tanımı ile ilgili temel bilgiler verilmektedir. Bunları takiben İşkolik olan bireylerde var olan temel özellikler detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Daha sonraki bölümde ise İşkoliklik ve İşkolikliğin çalışan davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen güncel çalışmalar verilmiştir. İlk olarak İşkoliklik ve çalışanların iş performansı arasındaki ilişkilere bakılmıştır. İkinci olarak, İşkoliklik ve çalışanların işe bağlılığı arasındaki ilişkilerin neler olduğunu inceleyen çalışmalar yer almaktadır. Üçüncü olarak ise, İşkoliklik ve iş tükenmişliği ve iş yıpranması arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar yer almaktadır. Dördüncü olarak ise İşkolikliğin iyi oluş ve iş doyumunu üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar incelenmiş olup son olarak ta İşkoliklik ve iş-yaşam ya da iş-aile çatışması ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar yer almaktadır. Özet olarak, İşkoliklik iş ya da çalışma davranışları üzerinde bilinenin aksine olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Belirtilen iş davranışlarından yalnızca iş doyumunu üzerinde bazı durumlarda olumlu etkisi olduğu gözlenmiştir. Bu çalışmalar detaylı bir biçimde bölüm içerisinde tartışılmıştır.

## 1. İşkolikliğin Tarihçesi

İşkolikliğin geçmiş tarihine baktığımız zaman işkoliklik 1950'li yılların ortalarında işteki çalışma durumuna karşı aşırılık göstermesi anlamında ortaya çıkarılmış bir kavramdır (Machlowitz, 1978). Fakat şu an ki zamanda işkolik olma insanın derecesini artıran olumlu bir ruh hali olarak ele alınmaktadır. Ama farklılaşan zamanla beraber işkolik olma insanların sosyalleşme ve

1 Dr. Öğretim Üyesi, Bingöl Üniversitesi, ubarmanpek@bingol.edu.tr, 0000-0003-1473-4841

sağlık durumlarına aşırı derecede zarara uğrattığını görmek mümkündür. Bu olayın ortaya çıkmasıyla birlikte işkoliklik negatif bir durum neticesinde değerlendirilmeye başlanmıştır (Porter, 1996).

## 2. İşkolikliğın Tanımı

Olumlu ve olumsuz olarak ta araştırma konusu olan işkoliklik hakkında bilim insanları tarafından farklı işkoliklik türleri aracılığıyla tanımlanmaya çalışılmış (Naughton, 1987; Scott et al., 1997; Spence & Robbins, 1992) ve günümüzde de çağdaş bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır (Burke, 2000c; Johnstone & Johnston, 2005; Van Beek et al., 2011). Güncel çalışmaların odaklandığı temel nokta ise örgütlerde işkolikliğın azaltılıp azaltılmaması gerektiği ile ilgili sorulara cevap vermektir (Burke, 2000a; Burke, 2008). Birçok araştırmacı işkolikliği bireylerin sağlığına, performansına ve sosyal ilişkilerine zarar veren diğer bağımlılıklarla eş olarak kabul etme eğiliminde bulunurken (Killinger, 1991; Oates, 1971; Robinson, 1996), dikkat edilmesi ve odaklanması gereken temel unsurun işkolikliğın karmaşık doğası olduğunu belirtmişlerdir (Malinowsk & Tokarz, 2021). Ayrıca, bir çalışanın çalışma bağımlısı olması o çalışanın yardıma ihtiyacı olduğu anlamı çıkarmak için yeterli bir anlayış değildir. Diğer bağımlılıklar gibi, işkoliklik te aşırı çalışma ve iş – yaşam dengesizliği sebebiyle, yüksek iş tatmini ve çalışmaya olan ortalama içsel baskı sebebiyle, fazla çalışma isteği ile oluşan kontrolsüzlükle ve işten mahrum bırakıldığında oluşan yüksek seviyede kendisini gösteren olumsuz duygular sebebiyle zaman içerisinde gelişen bir durumdur (Jellinek, 1960; Griffiths et. al., 2018; Malinowska, 2018).

İşkoliklik, farklı açıklamalar ve tanımlamalar neticesinde görüldüğü üzere çok yönlü bir olgu olarak farklı kriterler çerçevesinde farklı şekillerde kendisini göstermektedir (Malinowsk & Tokarz, 2021). Tanımı konusunda tam anlamıyla ortak bir fikir araştırmacılar tarafından ortaya koyulmamasına rağmen, güncel çalışmalarda işkoliklik grup aktivelileriyle ortaya çıkan semptomlar olarak kavramsallaştırılmıştır (Andreassen et. al., 2014; Aziz & Zickar, 2006).

Yapılan tanımların detaylı bir şekilde ortaya koyulduğu araştırmalara bakıldığında ise karşımıza benzer ama odağı farklı nitelendirmeler görmekteyiz. Ampirik olarak işkolikliğın tanımı ortaya koyan ilk ve en eski çalışmada Spence and Robbins işkolikliği bir sendrom olarak gören bir tanım önerdiler (1992). Spence ve Robbins'e göre, işkolik olarak değerlendirilebilecek kişilerde 3 temel özellik bulunmaktadır: (i) içsel baskıdan kaynaklanan işe karşı zorunlu olma duygusu, (ii) yüksek seviyede

çalışma bağımlılığı olması ve (iii) işten zevk alma seviyesinde var olan düşüklük. Bunun yanı sıra, işkolikliği negatif varsayımların dışında pozitif olarak açıklayan bir yaklaşıma da Spence ve Robbins sahiptir. Buna göre, hevesli olma olarak adlandırdıkları işkoliklik tipinde, çalışanlar yüksek düzeyde çalışma dürtüsüne, yüksek düzeyde işe katılım seviyesine ve yüksek düzeyde işle ilgili zevk alma duygusuna sahip olma özellikleri bulunmaktadır (1992).

İşkolikliğin ne olduğunu anlamak ve daha iyi çözümlenmek için aşağıda kavram ile ilişkin daha önceden araştırmacılar tarafından yapılmış bazı tanımlara yer verilmiştir:

- Haftada 48 saatten fazla çalışmak (Mosier, 1983).
- İşe olduğundan daha çok zaman ve önem vermek (Machlowitz, 1980),
- Çok fazla ve kompulsif çalışılan konunun üzerinde durmak (Schaufeli, Taris & Rhnen, 2008),
- İşte bulunmaktan hoşnut duymak ve işini çok sevmek (Cantorow, 1979),
- Kişilerin kendilerini çalışmaya zorlaması ve bununla birlikte işte çok fazla durup zamanını harcamak (Bakker et. al., 2013) olarak tanımlanmıştır.

Bu tanımlar çerçevesinde, işkolikliğin olumlu yanları olduğu gibi olumsuz yanları da bulunmaktadır. İşkolikliği pozitif çerçeveden değerlendiren araştırmacılar (Cantorow, 1979; Friedmann & Lobell, 2003), işkolik olan bireylerin iş ortamını iş yaşamını ve iş arkadaşlarını sevmesinden kaynaklanan doğal bir sonucu olarak görmektedirler. Diğer yandan işkolikliği negatif şekilde ele alan araştırmacılar (Spence & Robbins, 1992; Kanai & Wakabayashi, 2001) işkolikliği bireylerin kendilerini yeterli görmemelerinden dolayı baskı altında hissettikleri ve kendilerini mecbur bırakılmış gibi hissetmeleri olarak açıklamışlardır.

### 3. İşkolik Bireylerde Var Olan Temel Özellikler

Araştırmalara bakıldığında birçok araştırmacı farklı şekillerde işkolik bireylerin özelliklerinden bahsetmektedirler. Oates işkoliklik özellikleri ya da tiplerini (i) Gerçek İşkolik, (ii) Durumsal İşkolik, (iii) Sözde İşkolik, ve (iv) Hayalperest İşkolik olarak tanımlarken (1971), Spence ve Robbins (i) Çalışmaya Bağlılık, (ii) Güdülenme Hissi ve (iii) Çalışmaktan Hoşlanma özellikleri ile; (i) Hevesli Bağımlılar, (ii) Çalışma Heveslileri, (iii) Sıkı

Çalışmaya Gönülsüz Çalışanlar, (iv) İnancını Yitirmiş Çalışanlar, (v) Rahatlamış Çalışanlar, ve (vi) Meşgul Olmayan Çalışanlar işkoliklik tiplerini birlikte açıklama çalışarak bir tipoloji oluşturmuşlardır (1992). Daha geniş kapsamlı e daha çok özelliği içinde barındıran bir diğer İşkoliklerin özelliklerini açıklayan Robinson' a göre İşkolikliği anlamak için işkoliklerin sahip olduğu 10 temel özelliğe bakmamız gerekmektedir (1989; Kutanis, R. Ö., 2015). Bu çalışmada daha geniş kapsamlı açıklama içermesi sebebiyle Robinson un tipolojisindeki İşkoliklerin sahip olduğu temel özellikler ele alınmıştır.

### **3.1. Aceleci Olma Davranışı**

İşkoliklik özelliğine sahip bireyler kişilik olarak genelde çalışma hayatlarında işlerini hızlı bir şekilde tamamlama eğilimindedirler. Yaptıkları işlerde aceleci davranarak yapılması gereken diğer işlere odaklanmayı isterler. Bu özelliğinden dolayı hem çalışma hem de kişisel hayatlarında sürekli bir koşuşturmaca içerisinde olmaktadırlar. A tipi kişilik özelliklerini de barındıran bu bireylerde, işin tamamlanma zamanı gelmemesine rağmen bir an önce işi bitirme amacı güderler.

### **3.2. Kontrol Etmeye Yönelik Gereksinim Davranışı**

İşkolik özelliğine sahip olan bireylerde var olan bir diğer temel özellik kontrol hissini olmasıdır. Bu bireyler genel çerçevede kendisinin çevresinde olan herkesi ve her şeyi kontrol altına almak istemektedir. Bunun sebebi, kontrol edemediği durumların ve değişikliklerin ortaya çıkması bireyde saplantı haline gelmekte ve bu durumlardan aşırı hassas bir şekilde etkilenmekte ve olayları ve değişimleri kolay bir şekilde kabullenmemektedir.

### **3.3. Mükemmeliyetçi Olma Davranışı**

İşkolik kişilerde görülen bir diğer özellik olan mükemmeliyetçi olma davranışı, hata yapmamaya ve başarıya odaklı olmaya yönelik yoğun gayret göstermektir. Çalışma hayatlarında bu bireyler, işverenleri tatmin etmek ve kendileri de iş yerinde gereğinden fazla tatmin olmak istemlerinden dolayı gerçekçi olmayan hedefler koyarlar ve bunun için enerjilerini buraya yönlendirirler.

### **3.4. İlişkilerde Güçlük Çekme Davranışı**

İşkolikler temel olarak işlerine odaklandıkları için sosyal ilişkileri de normal olarak zayıflamaktadır. Buldukları ortamlarda dahi iş düşünen, iş konuşan ve ilişki kurmakta zorlanan bireyler olarak görülmektedirler. Temel

hedefleri iş olduğundan, ilişki kurmakta zorlanan bu bireyler ayrıca aile kurma konusunda da aksiyon alma eğiliminde değildirlir.

### 3.5. İşe Kaptırma Davranışı

İşkolik olan bireylerde genellikle kontrol etme duygununun yanında iş ile ilgili zamanın nasıl geçtiği ile ilgili durumlar da söz konusudur. Bu bireyler işlerine odaklandıkları zaman iş haricinde bir şey düşünmezler ve işe kendilerini kaptırırlar. Bu durum bireylerde işi belirli bir zamana yayararak yapmak yerine işi tamamlamak amacıyla gece gündüz çalışmaktadırlar. Bu durum işkoliklerin çok iş yapması açısından olumlu görülebilirken, zaman kavramının kaybolması açısından olumsuz bir davranış olarak nitelendirilebilir.

### 3.6. Eğlenme ve Rahatlamakta Güçlük Çekme Davranışı

İşkolik olan bireyler gene itibariyle odaklanması gerektiği şeyin işleri olduğunu düşündüklerinden rahatlama ve eğlenme faaliyetlerine yeterince zaman ayırmazlar. Çünkü bu bireyler bu süreleri boşa geçen zaman olarak düşünürler ve işlerini bıraktıkları düşüncesiyle kendilerinde suçluluk duygusu ortaya çıkmaya başlar.

### 3.7. Yaşamlarını Sorunlu Hale Getirme Davranışı

İşkoliklerde işe bağımlılığın yüksek olması, bu bireylerde sürekli olarak işe ilgili zihinsel fonksiyonların çalışmasına neden olur. Odaklanması gereken başka işlerde bile çalışmayı düşündüklerinden sağlıklı düşünme gerçekleştiremezler ve diğer işleri önemsiz ağıladıklarından unutma davranışları çokça görülmektedir.

### 3.8. Sabırsız ve Sinirli Olma Davranışı

A tipi kişilik özelliğinde olduğu gibi, bu bireyler genel itibari ile sabırsız, sinirli ve asabi olma eğilimindedirler. Beklemek bu bireyler için zaman kaybı olarak görülmekte ve zihinlerinde oluşturdukları düşünce yapısında bekledikleri zamanı işi ile odaklanabileceği süre ile eşleştirip belirli bir miktar iş yapabileceğini düşünürler ve bunu zaman kaybı olarak nitelendirip asabi olma duygusuna sahip olurlar.

### 3.9. Yetersiz Hissetme Duygusuna Sahip Olma Davranışı

İşkolik bireyler işlerinde temel anlamda üretmeye odaklandıkları için kendilerine her zaman sordukları soru yeterince çaba sarfetti midir? Bu durumda özgüven eksiklikleri de oluşan bireyler her zaman eksik oldukları

düşüncesiyle daha fazla işe odaklanma davranışı sergilerler. Yaptıkları işleri her zaman sorgularlar ve elde ettikleri başarılarında bile geçici bir rahatlama görülür fakat başarının yanında eksik kalan yerleri olduğunu düşünürler.

### **3.10. Kendilerini İhmal Etme Davranışı**

İşkolik bireyler işlerini hayatlarının tam merkezine oturttukları için, kendilerine çok fazla zaman ayırmazlar. Spor, aile, eğlence ve ilişkiler gibi işin tamamlayıcı unsurları yerine getirilmediği için mutsuz olurlar. Çünkü örgütlerle ilgili yapılan birçok araştırmanın gösterdiği üzere iş yaşam dengesini kuramayan çalışanlar bir yönden eksik kalırlar ve işkolik bireylerde bu fazlasıyla hissedilir.

## **4. İşkolik ve Çalışma Davranışları Arasındaki İlişkileri İnceleyen Güncel Çalışmalar**

İşkolikliği ve bireylerin çalışma hayatlarında etkilerini daha iyi anlayabilmek için İşkoliklik ve diğer çalışma davranışları arasındaki ilişkilere odaklanmak gerekmektedir. Birçok olumlu ya da olumsuz iş davranışlarıyla ilişkili olan İşkoliklik, bireylerin çalışma davranışlarını da büyük ölçüde şekillendirmektedir. Bu bölümde İşkoliklik ve işkolikle ilişkilendirilen çeşitli çalışma davranışları ile ilgili güncel çalışmalar hakkında bilgi verilecektir.

### **4.1. İşkoliklik ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Güncel Çalışmalar**

Son dönemde çıkan bazı araştırmalar, işkolikliğin iş performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu desteklerken, diğer katkılar çalışmaları herhangi bir ilişki bulunmadığını belirtmişlerdir. Örnek vermek gerekirse, Falco ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, çalışanların İşkolik olması onların psikofiziksel gerginliklere sebep olduğunu ve bunun sonucunda iş performansının azaldığını gözlemlemişlerdir (2013). Benzer sonuçlara sahip bir diğer çalışmada ise, İşkoliklik negatif duygulanımla ilişkili bulunmuş ve bu durum özellikle girişimci olan bireylerin iş performanslarına da negatif olarak etki etmiştir (Gorgievski, Moriano & Bakker, 2014). Balducci ve arkadaşlarının ortaya koyduğu bir diğer çalışmada ise, İşkolikliğin çalışanların iş performansına herhangi bir etkisinin olmadığını ve bu durumu beklentilerinin zıttı olarak değerlendirmişlerdir (2020). Clark ve arkadaşlarının son yaptığı genel meta analitik değerlendirmeleri içeren çalışmada da iş performansı İşkoliklikle herhangi bir ilişkisinin olmadığı gözlenmiştir (2016).

Diğer taraftan bakıldığında, bazı araştırmalara göre, İşkolikliğin özellikleri olan aşırı çalışmak, işle ilgili görevlere önemli bir çaba ve zaman yatırımını yansıttığından, en azından kısa vadede iş performansının artmasına yol açtığı görülmektedir (Gorgievski et al., 2010; Schaufeli et al., 2006; Xu et al., 2021). Bunun yanı sıra, İşkolikliğin performansa olumlu etki yapabilmesi için, ödüller gibi olumlu sonuçlar getiren faktörlerin iş ortamında bulunması gerekmektedir (Xu, Peng, Ma & Jalil, 2023).

Genel olarak bakıldığında, İşkolik insanların çalışma hayatlarında daha başarılı ve performanslarının yüksek olduğu varsayılmaktadır. Fakat bilimsel araştırmalar sonucunda ortaya çıkan veriler bu varsayımı güçlü bir şekilde desteklememektedir. Bunun sebebi ise çalışanların bazen zorunlu ve bazen istekli bir şekilde yoğun bir şekilde çalışması bireylerde anksiyete ve stres gibi psikolojik problemlere yol açabilir ve bu durum performans açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilir.

#### 4.2. İşkoliklik ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Güncel Çalışmalar

İşe bağlılık ve İşkoliklik arasındaki ilişkinin araştırılması uzun zamandır önemli bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Teorik olarak bakıldığında, işe bağlı olan çalışanların aşırı çalışma dürtüsüne ve ilkesine sahip olmasına rağmen, İşkolikliğin oluşmasında önemli bir etken olan zorlayıcı dürtüler sebebiyle işe bağlılık özelliği İşkolik çalışanlarda düşük olmaktadır (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Buna ek olarak, işe bağlılık genellikle çalışmaya yönelik olumlu bir duygu ile karakterize edilirken; aynı olumlu duygudan yoksun olan ve daha ziyade işle ilgili olumsuz duygular yaşayan işkoliklerde işine bağlı olarak çalışmaktan zevk alma bu durum söz konusu değildir (Salanova, Del Líbano, Llorens, & Schaufeli, 2014). Bunun zıttı olarak, eğer çalışma ortamında çalışanlar için zorunlu bir durum söz konusu değilse, İşkolik olan bireylerde işe bağlılık davranışlarının da yüksek olduğu gözlenebilmektedir (Taris et al., 2010). Gana da 248 teknoloji çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütsel bağlılık ya da işe bağlılık davranışı ve İşkoliklik arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur (Boatema, Asante & Agyemang, 2019).

Özet olarak bakıldığında, işe bağlılık ve İşkoliklik genel anlamda ortak birçok özelliğe sahip olmasına rağmen, işe bağlılıkta temel olarak var olan işten zevk almak ve işi sevmek gibi duyguların İşkoliklikte bu pozitif duyguların ya net bir şekilde görünmediği ya da hiç olmadığı varsayılmaktadır (Bakker et al., 2014). Buna karşılık, İşkolikliğin olumsuz olarak bu yaygın ve yeşil algısı, araştırmacıların onun potansiyel olarak olumlu işlevlerini veya

bağlama bağlı olarak farklı anlamlarını göz ardı etmesine sebep olmaktadır. Aslında İşkoliklere verilen bu olumsuz atıf sebebiyle, İşkoliklerin işlerinden zevk alıp almadığı tam olarak belli olmayabilir. Bu durum da İşkolikliğin işe bağlılıkla ilgili olumlu yönlerinin görülmesini engellemektedir (Lee, Lee & Lee, 2022). Sonuç olarak, işe bağlılık ve İşkoliklik birbirleriyle önemli ölçüde bağlı olan kavramlardır fakat durumsal değerlendirmeler açısından bakıldığında bu iki kavram arasındaki ilişki olumlu ya da olumsuz olarak kendini gösterebilir.

#### **4.3. İşkoliklik, ve Tükenmişlik ve Yıpranma Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Güncel Çalışmalar**

İşkolik olma özellikle çalışanların tükenmişlik ve yıpranma üzerinde önemli etkilere sahip bir etkidir. Çalışanlarda yıpranma davranışını incelediğimizde, yıpranma genel olarak tükenmişlik duygusunu da içeren enerji kaybı, güçsüzlük, yetersizlik, umutsuzluk, başarısızlık ve sakatlık gibi çalışma davranışlarını içermektedir (Amiri, Asadi & Ragheb, 2011). Bunun yanı sıra tükenmişlik, subjektif duygu, deneyim, duyu veya farkındalık yorgunluğuna ve bunların yanında fiziksel ya da zihinsel olarak yorgunluğa sahip olmak olarak tanımlanmaktadır.

Öğretmenlerin işkolikliğinin iş davranışları üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmada, işkolik olma davranışı bu bireylerde yüksek seviyede yük yüklemekte olduğu görülmekte ve bunun sonucu bireylerin gerginlik, yıpranma ve tükenmişlik davranışlarında artma; iş doyumlarında azalma görülmüştür. Bunun sebebi olarak ta öğretmenlerin çok sayıda olan görevleri, yüksek iş gücü ve çeşitli başka görevlerin getirdiği iş yoğunluğu, öğretmenlerde yüksek seviyede çalışma baskısı oluşturmuş ve işkolik olma davranışları gözlenmiştir. Ortaya çıkan öğretmenliğin doğasından kaynaklanan bu aşırı yorgunluk nedeniyle, öğretmenler etkinlikte azalma, yorgunluk ve işte çok fazla zaman geçirme gibi tükenmişlik belirtileriyle karşı karşıya kalmaktadır. Sonuç olarak, işkolik öğretmenler daha çabuk yorulmakta ve yıpranmakta ve bu da aldıkları hizmetin kalitesini etkileyerek, okul yöneticilerinin, öğrencilerin ve velilerin memnuniyetsizliğine yol açmaktadır (Jenaabadi, et.al., 2016). Çin’ de hastane çalışanları üzerinde yapılan bir diğer çalışmada, uzun süreli ve yoğun olarak çalışma olan İşkoliklik davranışları, çalışanlarda fiziksel ve psikolojik olarak tükenmişlik ve yorgunluğa sebep olmakta olduğu bulunmuş ve depresyonu artırıcı etken olarak kabul edilmiştir. Bunu aşmanın bir yolunun iş yaşam dengesinin sağlanması olarak belirtilmiştir (Yang, Qiu, Lau & Lau, 2020). İş tükenmişliğini iş yıpranmasının bir parçası olarak gören ve İşkolikliğin bu davranışlar üzerindeki etkisini Amerikalı ve Çinli çalışanları karşılaştırarak inceleyen bir diğer araştırmada, yıpranmışlığın



parçası olan tükenmişliği çalışma yaşamında duygusal tükenmişlik olarak ele almışlardır. Sonuçlara bakıldığında, her ne kadar bazı durumlarda İşkoliklik pozitif bir varyasyon olarak görülse de tükenmişlik ve yıpranma üzerinde negatif etkileri olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra, Amerikalı ve Çinli çalışanlar arasında bu durum açısından herhangi bir farkın olup olmadığına bakıldığında ise, kültürel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Cheung, Tang S.K., Lim S.M. & Koh M., 2018).

Özetlemek gerekirse, İşkoliklik temelde yoğun ve kontrolsüz bir çalışma olarak nitelendirildiğinden, çalışanlarda bıkkınlık, yıpranma ve tükenmişlik duygularına sebep olmaktadır. Dahası, işkolik bireylerin odak noktası çalışma olduğundan, işkoliklik uzun çalışma saatleri nedeniyle yorgunluğa ve yıpranmaya neden olabilir ve bunu fiziksel aktivite, uyku, dinlenme veya eğlence eksikliği gibi faktörler aracılığıyla oluşan yorgunluk ve tükenmişlik seviyeleriyle anlayabiliriz.

#### **4.4. İşkoliklik, ve İyi Oluş ve İş Doyumunu Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Güncel Çalışmalar**

Çalışanların iyi oluş kavramı bireyin fiziksel, psikolojik ve sosyal kaynak havuzu ile fiziksel, psikolojik ve sosyal zorluklar arasındaki denge noktası olarak tanımlanmaktadır (Dodge et al., 2012). İyi oluş kavramlarını öznel, nesnel, psikolojik, fiziksel v.b. kategorilerde değerlendirebiliriz. Çalışma hayatındaki iyi oluş kavramına bakıldığında çalışanın kendine güveni, öz saygısı ve duygusal olarak dirençli olmasını sağlayan bir tutum olarak görülebilir. İş doyumunu ise iyi oluş kavramı ile doğrudan ilişkili çalışanların işleri ile ilgili sahip oldukları genel duygulara denmektedir.

Son yıllarda özellikle birçok araştırmacı İşkoliklik ve bunun sonucu olarak ortaya çıkabilecek çalışma hayatında iyi oluş ve doyum tutumlarının ilişkisini incelemiştir. Özellikle İşkoliklik eğilimi olan çalışanlarda çok daha fazla sağlık sorunları, iyileşmek için daha fazla yardıma ihtiyaç ve depresyon duygularını içeren olumsuz iyi oluş duyguları yoğunlukla gözlenmektedir (Brummelhuis & Rothbard, 2018). Bunun yanı sıra, İşkolik olan bireyler zamanlarının çoğunu işine harcadığı için, iyi olmak ve iyi hissetmek için kendilerine yeteri kadar zaman kalmamaktadır. Bu durum çalışanların işkolik olmaktan olumsuz bir şekilde etkilendiğini göstermektedir. Bu düşüncüyü destekleyen birçok çalışmaya göre, İşkolik olan çalışanların işkolik olmayanlara göre işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmesine bakmaksızın psikolojik iyi oluşları daha düşük ve stresleri daha yüksek olarak bulunmuştur (Brummelhuis & Rothbard 2018; Caesens et al., 2014; Shimazu et al., 2015; Taris et al., 2005). Ayrıca, aşırı ve zorlayıcı çalışma olarak kavramsallaştırılan

işkoliklik, psikolojik sıkıntı ile pozitif, yaşam ve aile doyumu ile negatif olarak ilişkilidir (Shimazu & Schaufeli, 2009). İş doyumu açısından bakıldığında, İşkolik olmak özellikle diğer faaliyetlere çok fazla zaman ayrılmadığı için iş doyumlarının ve memnuniyetlerinin de düştüğü gözlenmiştir (Deng & Gao, 2017). Bunun nedenini, İşkolik bireylerin çok fazla zorlama ve strese maruz kaldıklarından işlerine ait olan tutkularında azalma olmasına dayanmaktadır (Schaufeli, Bakker, Vander Heijden, & Prins, 2009; Shimazu & Schaufeli, 2009). Fakat iş doyumu çalışan bireyin çalışması veya çalışmaması durumunda farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Mesela, İşkoliklerin çalışmadıklarında çalıştıklarının daha fazla strese sahip olmaktadır. Bunun sebebi ise İşkolikler çalışmayı zevkli bulmaktadırlar ve bu durum onların iş mutluluğunu ve iş doyumunu artırmaktadır (Ng, Thomas.W., Sorensen & Feldman, 2007). Yöneticiler ve profesyonellerle yapılan bir diğer çalışmada ise, İşkolikler eğer harcadıkları zaman ve eforun karşılığını tam olarak aldıklarını hissettikleri durumlarda, daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını ifade etmişlerdir (Peiperl & Jones, 2001).

Özetlemek gerekirse, İşkoliklik birçok durumda çalışma ortamındaki iyi oluş ile negatif olarak ilişkilendirilirken; iş doyumu noktasında farklılıklar bulunmaktadır. Daha özelinde incelersek, iyi oluşun çalışanların hem bireysel hem de iş hayatındaki etkileri gözle görülür bir şekilde bağlantılı olduğundan, İşkolik olma bireyin yaşamında denge unsuru oluşturan faktörleri olumsuz etkilemektedir. İşkolikliğe iş doyumu açısından bakıldığında ise, çalışan eğer zaman ve eforunun karşılığını yeterince aldığını hissederse işkoliklik olumlu; yaşam doyumunda olan boş zaman aktiviteleri gibi faaliyetlere gerekli zamanı İşkolik olmaktan dolayı zaman ayıramaması sebebiyle olumsuz olarak değerlendirilmektedir.

#### **4.5. İşkoliklik, ve İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile ya da Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Güncel Çalışmalar**

İş yaşam dengesi, çalışanların iş ve aile ya da kişisel yaşamları arasında bir denge oluşturması anlamına gelen kavramdır (Jyothi & Jyothi, 2012). İş-yaşam dengesi kavramı özelinde iş hayatı ile özel hayatın birbirini tamamladığı fikri üzerine inşa edilen bireyin hayandaki hayatındaki mükemmelliği temsil eder (Chung & van der Lippe, 2020; López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020). İş aile ya da yaşam çatışması ise, İş yaşam dengesi ile doğrudan ilişkili olan bir kavram olup, iş yaşam dengesinin yeterince sağlanmadığı durumlarda iş ve aile ya da yaşam alanlarından gelen rollerin karşılıklı baskısı sonucu oluşan uyumsuzluk ve çatışma olarak tanımlanabilir (Greenhaus & Beutell, 1985).

Bu alanlardaki çalışmalara bakıldığında, İşkolik olan bireylerin çalışma rollerine yaşam veya aile rollerinden daha fazla önem verdiği düşünüldüğünden dengenin kurulması zorlaşmakta ve çatışmaların olması görülmektedir. 4,453 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada, İşkolikliğin aile ve iş çatışmasına sebep olduğu gözlenmiştir (Taylor, Humr & Dixob, 2019). Türkiye’de 244 çalışan üzerinde yapılan bir diğer çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş olup, İşkoliklik iş aile çatışmasını tetiklemiştir (Karapinar, Camgoz & Ekmekci, 2020). İş yaşam dengesi ve İşkoliklik arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, Çinli 1,352 çalışan üzerinde yapılan çalışmada, İşkoliklik çalışanların iş yaşam dengesini bozmuş ve olumsuz olarak etkilemiş görülmektedir (Yang et al., 2020).

Özet olarak, İşkolikliğin çalışanların iş-yaşam ya da iş-aile çatışmasına yol açtığı gözlemlenmekle beraber, iş-yaşam dengesini de bozduğu bulunmuştur.

## 5. Sonuç

Sonuç olarak baktığımızda, İşkoliklik her ne kadar pozitif bir kavram gibi görünse de çalışan davranışlarının birçoğu üzerinde negatif etkileri bulunmuştur. Özellikle İşkolik çalışanların işlerini hayatlarının en önemli parçası olarak görmelerinden dolayı performansları, verimlilikleri, üreticilikleri, iyi oluşları ve işe bağlılıkları gibi çalışan davranışları üzerinde olumlu varsayımların aksine, sadece durumsal değerlendirmeler açısından iş doyumlarına eğer yaptıkları işin karşılığını yeterince aldıklarını düşündükleri zaman olumlu davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca, İşkoliklik çalışanlarda yıpranma, tükenmişlik ve iş-aile, iş-yaşam çatışmasına sebep olmakla birlikte, iş-yaşam dengesini de bozması nedeniyle çalışanların davranışlarına etkisi genellikle negatif olarak yansımıştır.

## KAYNAKÇA

- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2014). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 7–24.
- Aziz, S., & Zickar, N. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87–107.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63–80.
- Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L., & Fraccaroli, F. (2021). The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress*, 35(1), 6–26.
- Boatema, M. A., Oppong Asante, K., & Agyemang, C. B. (2019). The moderating role of psychological flexibility in the relationship between organizational commitment, workaholism, job security, and corporate entrepreneurship among information technology workers in accra, ghana. *SAGE Open*, 9(3), 2158244019871063.
- Burke, R. J. (2000a). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 84, 167–172.
- Burke, R. J. (2000c). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11–16.
- Burke, R. J. (2008). Working to live or living to work: should individuals and organizations care? *Journal of Business Ethics*, 2(1), 1–16.
- Brummelhuis, L. L. & Rothbard, N. P. (2018). How being a workaholic differs from working long hours and why that matters for your health. Retrieved June 2, 2023, from <https://hbr.org/2018/03/howbeing-a-workaholic-differs-from-working-long-hours-and-why-that-matters-for-your-health>.
- Caesens, G., Stinglhamber, E., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), 813–835.
- Cantarow, E. (1979). Women Workaholics, *Mother Jones*, 6(56).

- Cheung, F., Tang, C. S., Lim, M. S. M., & Koh, J. M. (2018). Workaholism on job burnout: A comparison between American and Chinese employees. *Frontiers in psychology*, *9*, 2546.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, *151*(2), 365-381.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, *42*(7), 1836-1873.
- Deng, S., & Gao, J. (2017). The mediating roles of work–family conflict and facilitation in the relations between leisure experience and job/life satisfaction among employees in Shanghai banking industry. *Journal of Happiness Studies*, *18*(6), 1641–1657.
- Dodge, R., Daly, A.P., Huyton, J. & Sanders, L.D. (2012). “The challenge of defining wellbeing”. *International Journal of Wellbeing*, *2*(3), 222–35.
- Falco, A., Girardi, D., Kravina, L., Trifiletti, E., Bartolucci, G. B., Capozza, D., & De Carlo, N. A. (2013). The mediating role of psychophysical strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *55*(11), 1255-1261.
- Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Perspectives*, *17*(3), 87-98.
- 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.
- Gorgievski, M. J., Moriano, J. A., & Bakker, A. B. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology*, *29*(2), 106-121.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, *10*(1), 76-88.
- Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., & Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, *7*, 1–13.
- Jellinek, E. M. (1960). *The disease concept of alcoholism*. New Haven: Hillhouse.
- Jenaabadi, H., Nejad, B. A., Abadi, F. S. M., Haghi, R., & Hojatinasab, M. (2016). Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. *Health*, *8*(01), 1.
- Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, *34*, 181–188.

- Jyothi Sree, V., & Jyothi, P. (2012). Assessing work-life balance: From emotional intelligence and role efficacy of career women. *Advances in Management*, 5(6), 35-43.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 129-145.
- Karapinar, P.B., Camgoz, S.M. & Ekmekci, O.T. (2019). "Employee well-being, workaholism, work– family conflict and instrumental spousal support: a moderated mediation model". *Journal of Happiness Studies*, 1, 1-21.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: the respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics*. Westview Press.
- Kutunis, R. Ö., (2015). *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları*. Ankara. Gazi Yayınevi.
- Lee, Y., Lee, J. Y., & Lee, J. (2022). The relationship between work engagement and workaholism: a systematic review and meta-analysis. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 996-1028.
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 8797.
- Machlowitz, M. M. (1978). *Determining The Effects Of Workaholism*. Yale University.
- Malinowska, D. (2018). How to counter the ten myths about work addiction. Three postulates for future research. *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 871–874.
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2021). Workaholism components in relation to life and work values. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, 529-545.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished Master’s thesis. University of Texas at Austin.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35, 180–187.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York: World Publishing.

- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group & Organization Management*, 26(3), 369-393.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 70.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL Health Communications.
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familial dimension of work addiction: preliminary perspective hypotheses. *Journal of Counseling and Development*, 74, 447-452.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*, 30(1), 71-81.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar Publishing.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International journal of behavioral medicine*, 22(1), 18-23.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). *The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement* (pp. 39-53). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37-60.

- Taylor, E. A., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2019). Workaholism in sport: A mediated model of work–family conflict and burnout. *Journal of Sport Management*, 33(4), 249-260.
- Van Beek, I., Taris, T., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482.
- Xu, X., Elliott, B., Peng, Y., Jalil, D., & Zhang, W. (2021). Help or hindrance? A daily diary study on the workaholism–performance relation. *International Journal of Stress Management*, 28(3), 176-185.
- Xu, X., Peng, Y., Ma, J., & Jalil, D. (2023). Does working hard really pay off? Testing the temporal ordering between workaholism and job performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology (Early View)*.
- Yang, X., Qiu, D., Lau, M. C., & Lau, J. T. (2020). The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong. *Journal of behavioral addictions*, 9(2), 483-490.