

İşkolik Ülkeler

Aysel Arslan¹

Özet

İş dünyası çalışanların emeği sayesinde gelişme göstermektedir. Modern yaşamla birlikte örgütler farklılaşsa bile örgütsel yaşamda her zaman çalışan emeği değerli bir yere sahip olacaktır. Çalışanın işine gösterdiği önem onun tutum ve davranışlarına yansımaktadır. Bu tutum ve davranışın rahatsızlık verecek şekilde aşırılığı bazen “işkoliklik” şeklinde kendini göstermektedir. Günümüz iş dünyasında işkoliklik işverenler açısından güzelmiş gibi görünse de, sosyal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da herşeyin aşırısının tehlikeli olabileceği düşünülmelidir. Bu çalışmada işkoliklik kavramı Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development –OECD) tarafından yapılan 2023 yılı fazla çalışma saatlerine sahip ülkeler çerçevesinde ele alınarak değerlendirilecektir. Bu çalışma ile amaçlanan işkoliklik kavramının fazla çalışma saatleriyle uluslararası boyutuyla ele alınmasını sağlamak, örgütsel yaşamda işkolikliğin meydana getirdiği etkilere dikkat çekmektir.

1. GİRİŞ

Günümüz örgütsel yaşamında mesai saatlerinin düzenlenmesi yönünde birçok çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalar iş-yaşam doyumunu sağlamak, tükenmişliğin önüne geçmek, verimliliği arttırmak, yaratıcılığı sağlamak, işe bağlılığı arttırmak, işyeri mutluluğu sağlamak ya da tasarruf tedbirleri oluşturmak gibi amaçlar içermektedir. Dolayısıyla iş yaşamında çalışma saatlerinin çok farklı boyutları olduğu bilinmektedir.

Haftalık çalışma saatlerinin 50 saat ve üzerinde olması işkoliklik olarak nitelendirilmektedir (Spence ve Robbins, 1992). İşkoliklikler vakitlerinin büyük çoğunluğunu işte, iş ile ilgili faaliyetlerde ya da işlerini düşünerek geçirirler. İnsanın sosyal yaşamı için gerekli olan parayı kazanmak için çalıştığı iş yaşamının sosyal yaşamın ötesine geçecek şekilde meşguliyet yaratması

1 Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, aysel.arslan@omu.edu.tr , ORCID: 0000-0002-4973-7957

işkoliklik olarak ifade edilebilmektedir. Çalışmayı sevmenin insanı hayatı boyunca başarıya götüreceği gerçeğine karşın, çalışma aşkının aşırı çalışmaya dönüşmesi ise başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla optimum çalışma saatlerinin verimli çalışmayla ilişkisi bulunmaktadır (Karaçor vd., 2019).

Bireysel olarak değerlendirildiğinde, işkolik tutum ve davranışların çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemesinin iş ortamında huzursuzluk nedeni olduğu söylenebilir (Temel, 2006). İşkolikler ailelerine ya da değer verdikleri kişilere yeterli vakit ayıramadıklarından, sosyal ilişkileri bozulmakta ve bu durumun onların ruh sağlığını etkilemektedir. Aynı zamanda aşırı çalışmanın getirdiği yorguluk uyku problemlerine yol açarak çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığına olumsuz etki etmektedir.

Çalışmada işkoliklik fazla çalışma boyutuyla incelenecek ve işkolikliğin olumsuz yönleri ortaya koyulacaktır. Alanyazında işkoliklik üzerine yapılmış diğer çalışmalara nazaran bu çalışmada; fazla çalışmanın işkolikliğin önemli bir boyutu olduğuna dikkat çekmek istenmekte, işkoliklik kavramı uluslararası boyutta incelenmektedir. Bu sayede fazla çalışma ve işkoliklik konularında çalışma yapan bilim insanlarına ve örgütsel çalışmalara katkı sunmak istenmektedir.

2. İŞKOLİKLİK

İlk olarak Oates (1968) tarafından bir bağımlılık olarak ele alınan işkoliklik kavramı, alkol ve kumar bağımlılığı gibi, karşısında güçsüz ve çaresiz hissedilen, kontrol altına alınamayan çalışma isteği şeklinde nitelendirilmiştir. İşkoliklerin hayatında onları işten daha fazla etkileyecek ve heyecanlandıracak başka bir şey yoktur. İşkolikliğin ilk başlangıcında gözler üretmenin verdiği mutluluğa odaklandığından güzel algılsa da işkoliklik zamanla kişinin kendinden vazgeçtiğinin herkes tarafından gözlenebildiği bir hal almaktadır. İşkolik olmak işte çalışmak dışında ne yapılacağını bilmemek, iş dışında yapılanların boşa zaman harcanması olarak değerlendirilmesi ve sıkıcı olarak görülmesidir.

Robinson'a (1998) göre işkoliklik aşırı çalışma ve kişiye dayatılan taleplerle birlikte çalışma biçiminin düzenlenememesi işe karşı aşırı hoşgörü ya da tolerans gösterme biçiminde ifade edilebilen, ilerleyici bir psikolojik rahatsızlıktır. İşkoliklik stresin ve sinir sistemi rahatsızlıklarının kaynağıdır. İşkoliklik, "olumsuz bağımlılık" olduğundan işin gerektirdiğinden öte işten uzaklaşma zorluğunu içerisinde barındırmaktadır. İşkoliklik bireyde çalışmaktan alıkonulduğunda hayal kırıklığı ve ajitasyon yaratmaktadır ve hem işte hem de evde kötü ilişkilere yol açmaktadır. İşkoliklikle ilgili diğer sağlık sorunları uyku sorunları, bitkinlik, kilo alımı, yüksek tansiyon,

anksiyete, depresyon ve fiziksel ağrı şeklinde sıralanmaktadır. İşkolikler çalışmadığı zamanlarda kaygı ve suçluluk duygusu hissederler, kendilerini ruhsal açıdan rahatsız hissederler. İşkolizm terimi akademik literatürde ortaya çıkmasından itibaren, bilim insanları tarafından bir tutum, bir özellik, bir takıntı ve/veya zorlama ve bir bağımlılık gibi farklı şekillerde algılanmıştır. İş faaliyetine aşırı katılım, yalnızca bir manik davranıştır ve oldukça istikrarlı bir kişisel davranış eğilimi olarak kendini gösterir. Maalesef günümüzde yeni teknolojik yeniliklerde (dizüstü bilgisayarlar, akıllı telefonlar, internet) bulunan fırsatlarla daha da kötüleşebilecek bir davranış eğilimidir. Dolayısıyla işkoliklik, içsel (örneğin akut para ihtiyacı) veya dışsal (örneğin büyük sipariş talebi) gibi durumsal faktörler nedeniyle ekstra çalışma çabasından farklıdır. Ancak, aşırı çalışmanın hepsinin patolojik olmadığını kabul etmek gerekir (Andreassen, 2014).

İşkolikliğin pek çok sebebi olabilir. İşkoliklik kişinin çocukluğundan, kişilik özelliklerinden, beklenti, arzu ya da ihtiyaçlarından kaynaklanan psikolojik bir durum olabileceği gibi, kişinin ailesiyle olan ilişkisi, maddi durumu ve içinde yaşadığı sosyo-kültürel ortamı da işkolik eğilimini artırabilir. Kişiler, kişisel yaşamlarında olumsuzluklardan kaçınmak için işte daha fazla zaman geçirmeyi de tercih edebilirler. Ayrıca mobil çalışma koşulları, iş güvensizliği, ek mesai ile alınan ikramiyeler işkolikliği teşvik edebilir (Akkaya ve Dönertaş, 2023).

Örgütsel yaşamda “Örgütsel ve ekonomik gerekliliklerin ötesinde çalışma” tartışmalarında, makul ölçüde beklenenin ötesinde iş çabasına yol açan örgütsel baskının işkoliklik olarak kabul edilip edilemeyeceği hala tartışma konusudur. İnsanların “çok çalışmasının” beklendiği işkolik örgütlerde, işkolik davranış kalıplarına yatkın olmayan kişilerin kurumsal standartlara uyum ile çalıştığı düşünülmektedir. Bu nedenle, böyle bir bağımlılık gerektirmeyen başka bir kuruluşa geçme seçeneklerini elemek isteyen herkes kuruluşun yüksek iş gücü taleplerini karşılamayı seçmekte ve uygun bir şekilde işkolik olarak kabul edilmektedir. Bu “temel davranışları” gösteren işkolik üç işkolik türünden birine girebilir. Bunlar zorlayıcı bağımlı, mükemmeliyetçi veya başarı odaklıdır (Douglas ve Morris, 2006). İş değiştirebilmeyi göze alabilen diğer işkolikler ise sık sık iş değiştirirler, iş yerini değiştirebilirse işlerin farklı olacağını varsayarlar. Ancak iş yeri değişikliği hamlesini yaptıktan sonra da kendilerini aynı tuzağın içinde bulurlar (Oates, 1968). Bu durum süreklilik gösterirse çalışan fiziksel, duygusal ve zihinsel sağlığından ödün verebilir (Nie ve Sun, 2016). İşkoliklik sonuçları arasında yaşam ve iş tatmininin azalması, tükenmişlik duygusunun artması, psikolojik gerginlikler, iş yaşamı dışında mutsuz olma gibi olumsuz sonuçlar yer almaktadır. İşkolikliğin öncülleri arasında ise kusurlu evlilik, mali sorunlar, yöneticinin baskısı, örgüt

kültürü ya da fazla mesai çalışılması ve kariyerde ilerlemeye yönelik güçlü arzu gibi faktörler sıralanabilmektedir (Asadullah vd., 2024).

3. “İŞKOLİKLİK” KAVRAMI İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Literatürde işkolikle ilgili yapılmış olan çalışmaların çoğunda (Spence ve Robbins, 1992; Scott vd., 1997; Burke, 2000; McMillan, 2003; Ng vd., 2007; Schou Andreassen, 2007; Sussman, 2012; Andreassen, 2014) kavramın teorik olarak ele alındığı görülmüştür.

Kişilik özellikleri bakımından değerlendirildiğinde işkoliklik başarı odaklı kişilik özellikleriyle (mükemmeliyetçilik, A tipi kişilik gibi) ilişkili görülmektedir. Ancak genel olarak diğer eğilimlerle (vicdanlılık, özsaygı, olumlu duygulanım gibi) ve demografik özelliklerle (cinsiyet, ebeveynlik gibi) ilişkili görülmemektedir. Ayrıca işkolik tükenmişlik, iş stresi, iş-yaşam çatışması ve fiziksel ve zihinsel sağlığın azalması gibi birçok olumsuz sonuçla da ilişkilidir (Clark, vd., 2011). Bireysel mutlulukla işkoliklik arasında bir anlamlı bir ilişki olmadığı gibi (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016), işkoliklikle sağlığın kötüleşmesi arasında pozitif yönde ilişki bulunmakta ve işkolikliğin yaşam doyumuyla ters ilişkili olduğu görülmektedir (Moorhead ve Griffin, 1992; Bonebright, 2001; Naktiyok ve Karabey, 2005). Andreassen vd., 2007; Shimazu, vd., 2012; Macit, 2019; Ertürk ve Erdi□rençelebi□, 2021). İşkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit eden çalışmaların (Gülova vd., 2014) yanı sıra negatif yönlü ilişkiler tespit eden çalışmalar (Akın ve Oğuz, 2010) da bulunmaktadır. Buna karşın işkolikliğin artmasında örgütsel bağlılık önemli bir faktör olarak görülmektedir (Kesen, 2015). Ayrıca işkoliklik arttıkça iş tatmini artmaktadır (Sybold ve Salamone, 1994; Arsezen ve Kılıçarslan, 2017).

İşkoliklik, her zaman ve her yerde çalışma veya iş hakkında düşünme eğilimi ile kanıtlanmış, işten ayrılma konusundaki isteksizliği içerir. Transaksiyonel stres modeliyle kurulan kavramsal bağlantılar, işkoliklerin kişisel ilişkiler pahasına işe odaklandıklarını göstermektedir. İşkolikler işkolikliklerini inkar etmektedirler (McMillan vd., 2004). İşkoliklik, dış taleplerin tetiklediği tipik gerilim tepkilerini göstererek, işle ilgili içsel bir talep olarak hareket eden çok düzeyli bir olgudur (Menghini ve Balducci, 2024) ve sanılanın aksine işkoliklik ile kariyer tatmini arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Ulukök ve Akın, 2016). Menghini ve Balducci (2024) çalışmasında, geçici işkoliklik semptomlarının farklı düzeylerde önemli kısa vadeli stres tepkilerine yol açabileceğini vurgulamaktadır. İş stresi ve iş-yaşam dengesizliği cinsiyetten bağımsız olarak işkoliklikle ilişkilidir (Aziz ve Cunningham, 2008). İşkoliklik algıları daha yüksek olanların diğerlerine

oranla daha fazla fiziksel sağlık şikayetleri bulunurken, daha düşük seviyede psikolojik iyi oluş ve daha düşük seviyede öz kabul seviyeleri saptanmıştır (Chamberlin ve Zhang, 2009).

Alanyazın incelendiğinde işkoliklik kavramını uluslararası bağlamda ele alan az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bunlardan biri Snir ve Harpaz (2006) tarafından Belçika, İsrail, Japonya, Hollanda ve ABD'deki (Amerika Birleşik Devletleri) işgücünün temsili örnekleri aracılığıyla yapılmış, çalışmada Japonlar'ın diğer tüm milletlerden daha fazla saat/hafta çalıştıklarını bulgulanmıştır. Bu çalışmaya göre; yüksek düzeyde iş merkeziliği olanların, düşük düzeyde iş merkeziliği olanlardan daha fazla saat/hafta çalıştığı ve erkeklerin kadınlardan daha fazla saat/hafta çalıştığı bulgulanmıştır.

4. İŞKOLİKLİK TEORİLERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

McMillan ve arkadaşlarına (2001) göre, işkoliklik kavramı bağımlılık, öğrenme ve özellik teorileri ile açıklanmaktadır. Bağımlılık teorisine göre işkoliklik, belirli bir düzeyde bağımlılıkla açıklanan psikolojik ve tıbbi çerçeve ile açıklanmaktadır. Özellik teorisine göre, kişisel özellikler ile çevrenin etkileşimi sonucu gelişmektedir. Öğrenme teorisine göre ise işkoliklik; klasik şartlandırma, işlevsel öğrenme (edimsel şartlandırma) ve sosyal öğrenme modellerinden oluşmaktadır (Yavuz ve Sağlam, 2018). Başka bir modelde işkoliklik teorileri; taşma teorisi, çaprazlama teorisi, bilişsel değerlendirme teorisi ve iş-yaşam uyumu teorisi olarak sıralanmaktadır. Taşma teorisi, işyerinde yaşanan fazla iş yükü ve iş baskısının çalışanın diğer yaşam alanlarına sızması ve yansmasıyla kendini göstermektedir. Taşma veya iş-aile çatışması, talepler sonucunda oluşan zorlanmanın bir yaşam alanından diğerine, kişinin yaşam alanları arası iletilmesinin sonucudur (Shimazu vd., 2011). Çaprazlama, iş ortamındaki iş zorlukları (örneğin iş baskısı, uzun çalışma saatleri) ile yakın ilişki içindedir ve çalışanın iş ve aile yaşamındaki rollerinin çatışmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bilişsel değerlendirme teorisi motivasyon araştırmalarında ortaya çıkan en popüler teorilerden biridir. Performansa bağlı ödüllerin içsel olarak yönlendirilen davranışlar üzerindeki etkilerini açıklığa kavuşturur. Bilişsel değerlendirme teorisi davranış bilimlerinde içsel dürtü üzerindeki dışsal sonuçların önemini anlaşılmasını yapılandıran teorik bir boyuttur. İş-yaşam uyumu teorisi, insanların iş ve sosyal yaşamları arasında uyum sağlamak için olumlu veya olumsuz koşullara ilişkin hislerini düzenlemeleri gerektiğini ileri sürmektedir (Akinwale vd, 2024)

Son araştırmalarda işkolik teorileri iki başlıkta ele alınmaktadır. İlk olarak, işe bağlılık ile nesnel ve öznel kariyer başarısını açıklamak için kullanılan

kaynakların korunması teorisi, ikinci olarak güçlü kariyer/mesleki kimliklerin neden olduğu uzun çalışma saatlerini haklı çıkarmak için makul bir çerçeveye sağlayan sosyal kimlik teorisi ön plana çıkmaktadır (Spurk vd., 2016). Kaynakların korunması teorisinde temel varsayımlar, insanların biriktirme, vı muhafaza etme konusunda doğuştan bir dürtüye sahip olduklarıdır. Kaynakların korunması teorisi hayatta kalma ve refah için merkezi olan kaynaklar (örneğin güven, bağlılık, benlik saygısı) ya da temel kaynakların biriktirilmesi ve sürdürülmesi süreciyle bağlantılı olan (örneğin para, kariyer gelişimi) gibi faktörlerle ilişkilidir (Spurk vd., 2016). Sosyal kimlik teorisine göre, bireyler olumlu bir sosyal kimliğe ulaşmak için motive olurlar. Bu istek onları sosyal karşılaştırmalar yapmaya yöneltir. Örneğin, bu mantığa dayanarak, uzun saatler çalışmayı değerli bulan bir ulusal kültürden (örneğin Japon veya Amerikan kültürü) gelen bir kişi, daha kısa saatler çalışmak isteyen diğerlerini tembel olarak görebilirken, iş ve eğlence arasında dengeyi vurgulayan bir ulusal kültürden (örneğin Batı Avrupa kültürü) gelen bir kişi, işkolikliği iş bağımlısı olarak görebilmektedir (Snir ve Harpaz, 2006).

İşkolikliğin çalışma saatleri ile açıklandığı bir başka çalışmada Peiperl ve Jones'a (2001) göre işkoliklik işte geçirilen fazla zaman, aşırı çaba ve aşırı çalışma davranışlarıyla kendini göstermektedir. İşkoliklikliğin tanımında yer alan işten ayrılma zorluğu, güçlü bir şekilde işe yönelmeyi, işten yoğun olarak zevk almayı ve boş zamanın yine iş adına kullanımını içermektedir. 14.yüzyıla kadar insanlar genellikle yeterli yiyeceği sağlama süresince çalışıp sonrasında dinlenerek yaşamlarını sürdürürlerdi. Bu sebeple, çalışma saatleri çalışılan mevsime, hava durumuna ve yiyeceğin mevcudiyetine bağlı olarak değişirdi. Aileler, çok küçük ve çok yaşlılar dahil olmak üzere fiziksel olarak yetenekli olanlar hep birlikte çalışırlardı. 1335'te mekanik saatin icat edilmesi, insanların çalışma saatlerinin bağımsız bir ölçüsünü sağlamıştır. Bu durum, doğanın döngülerinden (iş ve boş zamanın iç içe geçtiği) oluşan çalışma sisteminin yapay bir "iş" ve "boş zaman" ikilemine geçişi ateşlemiştir. Devam eden yarım yüzyıl, kumaş üretiminin ortaya çıkışını, endüstrinin doğuşunu ve farklı çalışma modellerini bereberinde getirmiştir. Matbaa 1450'de geliştirildiğinde, işverenler çalışanların 12 saatlik iş günlerinin artması yönünde onları zorlamaya başlamışlardı ve hatta bazıları gizlice daha fazla çalıştırmak için saatleri saklıyorlardı. 1938 yılına kadar genel olarak işgücüne hafta sonu izinleri, ücretli tatiller ve haftada 40 saatlik çalışmaya izin verilmemiştir (McMillan vd., 2003). Günümüzde çalışma saatleri bir çok ülkede haftada 45 saat ile sınırlıdır. İşkolikler ise haftada 60 saat çalışmaktadır (Moiser, 1982; Çevik Tekin, 2020). Ayrıca işkolikler çalışmayacak durumda mazaretleri olsa da işe gitmek ya da işte mesaiye devam etmek isteyen çalışanlardır (Günbeyi & Gündoğdu, 2010). Çalışmanın mantığında

ihtiyaçları karşılamak yatmaktadır. Bu ihtiyaçlar maddi veya manevi olabilir. Dolayısıyla zamanımızı işte geçirilen mesai zamanı ve iş dışında geçirdiğimiz zaman olarak bölümleyebiliriz. İş dışı zaman özel zaman, aile zamanı, seyahat zamanı, sosyal aktiviteler, toplum aktiviteleri, ibadet, spor vb. gibi çeşitli alt kategorilere ayrılır. Buna göre mesai ve mesaiden elde edilen gelir, kişinin istediği ve ihtiyacı olduğu çok çeşitli mal ve hizmetleri (fayda kaynakları) satın alabileceği bir araçtır (Douglas ve Morris, 2006).

Örgütler, işkolikliğe katkıda bulunan bağlamsal bir gücü temsil eder. Ödül sistemleri ve kurumsal hedefler işkoliklikle bağlantılıdır. İlk olarak dışsal ödüller (örneğin terfiler, övgü, para gibi) çalışanların daha fazla çalışmasını teşvik etmektedir. Örgütlerde aşırı çalışma gerektiren ikinci faktör ise, örgütün iddialı hedefler belirlemesidir. Ayrıca, aşırı çalışmayı normalleştiren veya dolaylı olarak onaylayan örgütsel kültürler işkolikliği güçlendirebilirler (Hassell vd., 2024). İşkoliklik, yönetim ve örgütsel davranış alanlarıyla özel bir ilişkiye sahiptir. Günümüzde, insan kaynakları stratejistleri işkoliklik konusunda çelişkili bilgilerle karşı karşıyadırlar. Bu, karışıklığın nedeni hem davranışın teşvik edilmesi, hem de engellenmesinin desteklemesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. İşkolikliğin örgütsel bir değer olarak teşvik edilmesinin nedeni kurumsal karlılık, üretkenlik ve toplum sağlığı üzerindeki potansiyel etkisinin göz ardı edilemez olduğundandır. Ancak koroner kalp hastalığı, işe bağlı stres, tükenmişlik ve alkolizm gibi işkoliklikten kaynaklanan sorunların görünürdeki büyüklüğü göz önüne alındığında, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahı üzerindeki etkisi nedeniyle de engellenmesi uygun görülmektedir (McMillan ve O'Driscoll, 2004). İşkolikliğin öncelikle kişisel faktörlerin bir fonksiyonu olduğu yönündeki varsayımlar yaygın olmasına rağmen, çok az sayıda araştırma işkolikliğin doğuşunda örgütsel bağlamın etkisini incelemiştir. Örgütsel bağlamda işkoliklik; eğer çok çalışmak bir kuruluş içinde olumlu olarak görülüyorsa, maaş, terfi beklentileri, iyi itibar, saygınlık ve sözlü övgü gibi soyut ödüller elde etmede önemli bir faktör haline geliyorsa, çalışanlara daha çok çalışmak için iyi bir neden yaratır şeklinde açıklanmaktadır. Böyle bir mekanizma, işkolikliğin davranışsal boyutunu açıklamaktadır (Balducci vd., 2018).

5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma ile işkoliklik konusu uluslararası boyutta değerlendirilerek incelenmek istenmiştir. İşkolikliğin çok farklı etkenleri bulunmaktadır ve işkoliklik bu çalışmada fazla çalışma boyutuyla ele alınmıştır. İşkolikliğe uluslararası bir perspektifle bakılmasını sağlayan bu çalışmada ülkelerin fazla

çalışma saatleri incelenerek, işkolik ülkeler saptanmak istenmiştir. Günümüzde post modern yönetim anlayışının hakim olduğu örgütlerde fazla çalışmak her zaman verimli bir çalışmayı ifade etmemektedir. Bu çalışmada fazla çalışmak işkolikliğin bir öncülü ya da sonucu olarak ele alınmak istenmekte ve örgütsel yaşamda olumsuz bir davranışa işaret etmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, işkolikliğin fazla çalışmayla olan ilişkisini uluslararası verilerle inceleyerek değerlendirmektir.

5.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma kapsamında işkoliklik kavramı Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) tarafından yapılan 2023 yılı fazla çalışma saatlerine sahip ülkeler çerçevesinde ele alınarak değerlendirilmiştir. OECD 38 üye ülkesi bulunan uluslararası bir ekonomi örgütüdür. Çalışma saatleri ülkelerde farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde, ortalama tam zamanlı çalışma haftada 40 saatin altındayken, bazılarında 50 saatin üzerinde olabilmektedir. Bunun nedeni, ülkelerdeki işyeri yasaları ve iş kurallarının farklılık göstermesidir. Bazı ülkeler iş-yaşam dengesine büyük önem vermektedir ve çalışanlarına daha olumlu yaklaşan yasalara ve kurallara sahiptir. Öte yandan, bazı ülkelerde çok daha uzun çalışma saatleri vardır (World Population Review). Bu çalışmada ülkeler çalışma saatleri bakımından OECD'nin 2023 verileri kapsamında sıralanarak işkoliklik bakımından değerlendirilecektir.

5.3. Araştırmanın Yöntemi

İşkolikliği çalışma saatleri bakımından ele alan bu çalışma nitel araştırmada deseni kullanılarak hazırlanmıştır. Veri toplama tekniği olarak doküman incelemesi tekniğinden faydalanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, sosyal olguların kendine özgü boyutlarıyla bütüncül bir biçimde ele alınarak araştırmasına imkan veren bir yöntemdir. Nitel araştırma tekniklerinden olan doküman incelemesi ise, araştırmada incelenen konu ile ilgili olgu hakkında veri içeren yazılı dokümanların analiziyle veri sağlanmasına imkan sunmaktadır. Doküman incelemesi sayesinde araştırılan konu ile ilgili gözlem ve görüşme yapmaya gerek kalmadan verilere belge incelemesi yoluyla ulaşılabilmektedir (Karataş, 2015). Araştırmada çalışma saatleri bakımından OECD'nin 2023 yılında üye ülkeler bazında yapmış olduğu fazla çalışma saatleri ile ilgili verilerinden faydalanılmıştır.

5.4. Araştırmanın Bulguları

Çalışmada OECD üyesi olan Türkiye, ABD, Fransa, Kanada, Avusturya, İngiltere, Belçika, Almanya, İtalya, Hollanda, İsveç, İspanya, Portekiz,

Norveç, İzlanda, İsviçre, Danimarka, Yunanistan, İrlanda, Lüksemburg, Japonya, Güney Kore, Finlandiya, İsrail, Letonya, Kolombiya, Litvanya, Avustralya, Estonya, Yeni Zelanda, Çekya, Macaristan, Slovenya, Polonya, Kosta Rika, Şili, Slovakya, Meksika olmak üzere 38 ülkeden verileri mevcut olan 34 ülke çalışma saatleri bakımından karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma OECD'nin 2023 yılında yapmış olduğu ülkelerdeki çalışma saatlerinin istatistiksel olarak sıralandığı veriler ışığında yapılmıştır. OECD verilerinde çalışılan saat, yılda fiilen çalışılan toplam saat sayısının, yılda istihdam edilen ortalama kişi sayısına bölünmesiyle elde edilir. Çalışılan saatler tam zamanlı, yarı zamanlı ve mevsimlik çalışanların normal çalışma saatlerini, ücretli ve ücretsiz fazla mesaiyi, ek işlerde çalışılan saatleri içerir. Hariç tutulan saatler ise resmi tatiller, yıllık ücretli izin, çalışanın sağlık izinleri, doğum izni, ebeveyn izni, okul veya eğitim, teknik veya ekonomik nedenlerle boş çalışma, grev veya işçi anlaşmazlığı, kötü hava koşulları, tazminat izni ve diğer nedenlerle çalışılmayan zamanı içermektedir. Veriler kamu ve özel çalışanları kapsamaktadır ve çalışan başına yıllık çalışma saati olarak ölçülmektedir (OECD, Hours Worked). Aşağıda yer alan Tablo 1'de OECD üye ülkeleri olmak üzere 34 ülkenin kişi başına çalışılan yıllık saat karşılaştırmaları yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışan başına çalışılan ortalama yıllık saat sayısı

Ülkeler	Kişi Başına Çalışılan Yıllık Saat
Meksika	2 207
Kosta Rika	2 171
Şili	1 953
Yunanistan	1 897
İsrail	1 880
Kore	1 872
Kanada	1 865
Polonya	1 803
Amerika Birleşik Devletleri	1 799
Çekya	1 766
Yeni Zelanda	1 751
Estonya	1 742
OECD	1 742
İtalya	1 734
Macaristan	1 679
Avustralya	1 651
Litvanya	1 641

İrlanda	1 633
İspanya	1 632
Portekiz	1 631
Slovak Cumhuriyeti	1 631
Slovenya	1 616
Japonya	1 611
Letonya	1 548
Birleşik Krallık	1 524
Fransa	1 500
Finlandiya	1 499
Lüksemburg	1 462
İzlanda	1 448
İsveç	1 437
Avusturya	1 435
Norveç	1 418
Hollanda	1 413
Danimarka	1 380
Almanya	1 343

Kaynak: OECD Data Explorer, World Population Review

Yukarıda yer alan Tablo 1'den anlaşılacağı üzere yıllık en fazla çalışma saati oranına 2.207 saatle Meksika sahipken, Meksikayı yıllık 2.171 saatle Kosta Rika takip etmektedir. Yıllık 1.953 saat çalışma saatine sahip Şili sıralamada 3. olarak yer almaktadır. Yılda 1.897 saat çalışma saati ortalamasına sahip Yunanistan sıralamada 4. ve çalışma saati 1.880 saati bulan İsrail ise sıralamada 5. olarak yer almaktadır.

Ülkelerde günde 8 saat ve haftada 48 saat çalışma ilkesi, ILO'nun (International Labour Organization- Uluslararası Çalışma Örgütü) 1919'da kurulmasından bu yana işçilerin temel talebi olmuştur. Bu nedenle ilk uluslararası çalışma standardı olan ILO Çalışma Saatleri Sözleşmesi (Sanayi) 1919 çalışma süresiyle ilgilidir. Bu standart ilk önce imalat sektöründe çalışanların günde 8 saat, haftada 48 saat çalışma prensibini oluşturmuştur. Daha sonra ofislerde ve ticari işletmelerde çalışanlar için aynı prensibi belirleyen ILO Çalışma Saatleri (Ticaret ve Ofisler) 1930'da kabul edilmiştir. Bu uluslararası çalışma standartları, dünyanın birçok ülkesinde günlük ve haftalık çalışma saatlerine ilişkin ulusal mevzuatın temelini oluşturmuştur. Ancak fazla mesai kavramı çalışma saatlerinin dengesini değiştirmiştir

(Ghoshch, 2016). Günümüzde küresel işgücünün büyük bir kısmı, standart günlük 8/haftalık 40 saat çalışma süresine kıyasla ya daha uzun ya da daha kısa süre çalışmaktadır. Tüm çalışanların üçte birden fazlası düzenli olarak haftada 48 saatten fazla; beşte biri ise haftada 35 saatten az olmak üzere kısa süreli (kısmi süreli) çalışmaktadır. Kayıt dışı ekonomide çalışanların daha uzun veya kısa süreli çalışma oranları ise daha yüksektir (ILO). Günlük azami çalışma süresi 11 saattir. Bu gündüz çalışmaları için geçerlidir (06:00-20:00 arası yapılan çalışmalar gündüz çalışması kapsamındadır). 9 saatin üzerine 2 saat daha fazla çalışma yapılabilir. Şayet 18:00'de biten bir 9 saatlik mesai sonrası 30 dakika kadar yemek molası verip işe devam edilmek istenirse, fazla mesai 20:30'a dek sürebilir. Bu örnekteki çalışma süreleri 9 saat ve fazla mesai 2 saat, toplam 11 saat olduğundan, kanun sınırı kapsamındadır. Ancak bu süre 30 dakika daha çalışılıp saat 21:00'e kadar mesai yapılırsa, sınır aşılmış olur. İş Kanunu'na göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş (270) saatten fazla olamaz (Ardıç Arslan, 2022). Mesika'nın tatil günleri cumartesi ve pazar olarak düşünüldüğünde, yıllık çalışılan sürenin 2094 saat olması (365 gün 6 saatten hafta sonu tatilleri 104 gün çıkarıldığında ve günlük çalışma süresi 8 saat olarak hesaplandığında) gerekmektedir. Dolayısıyla Meksika'da yılda 113 saat fazla mesai yapıldığı söylenebilir. Aynı şekilde Kosta Rika'da bir yılda 77 saat fazla çalışılmaktadır. Ayrıca çalışmada yer alan 34 ülkenin yıllık çalışma saati ortalaması 1.742 saattir ve bu süre Meksika'da yıllık çalışılan saatten 465 saat daha fazladır. Meksika'da -OECD ülkelerinin ortalamasına kıyasla her gün 2 saate yakın (1.78) fazla çalışılmaktadır. Çalışmada yer alan diğer ülkelerden Şili, Yunanistan, İsrail, Kore, Kanada, Polonya, Amerika Birleşik Devletleri, Çekya, Yeni Zelanda ve Estonya da yıllık çalışma saatleri bakımından OECD üye ülkelerin yıllık ortalama çalışma saatinden daha fazla çalışmaktadırlar.

SONUÇ

İşkoliklik kavramını fazla çalışma etkeniyle inceleyen bu çalışmada, işkoliklikliğin çalışma yaşamında yarattığı pek çok olumsuzluk sebebiyle istenmeyen bir örgütsel davranış olduğunu görmekteyiz. Örgütler çalışarak iş yaratılan birimler olduklarından işkolik davranışların sonuçları dezavantaja dönüşüncüye işveren ya da yönetici tarafından güzel görülüp, takdir edilebilmektedir. Ancak işkolikliğin özellikle çalışanlarda yol açtığı fiziksel ve ruhsal sorunlar oluşabilecek tehlikeyi gözler önüne sermektedir.

İşkoliklik kişisel ve örgütsel çok farklı değişkenler ile ele alınabilmektedir ve bu değişkenler işkolikliğin öncülü ya da sonucu olarak değerlendirilmektedir. Bu faktörlerden en çok bilinenleri tükenmişlik, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş-aile çatışması, fazla çalışma, stres, yaşam doyumu, mutluluk, etik, örgütsel

destek, işten ayrılma niyeti, örgütsel sessizlik şeklindedir. Bu çalışmada işkoliklik kavramı literatürde eşine az rastlanılan zaman değişkeniyle ele alınarak, işkoliklik işte çalışılan fazla zaman ile ilişkilendirilerek incelenmek istenmiştir. Ayrıca bu çalışma işkolikliği uluslararası bir çerçevede sunmaktadır.

Çalışmada, OECD verilerinden yararlanılarak ülkelerin kişi başına çalışılan yıllık saatleri araştırılmış ve bir yılda en çok saat çalışan ülkeler sıralanmıştır. Çalışma sonucuna göre bir yılda en fazla çalışma saatine sahip olan ülke Meksika'dır. Meksika'yı Kosta Rika ve Şili izlemektedir. Meksika'da yıllık ortalama çalışma süresi OECD ülkelerinin yıllık ortalamasından 465 saat daha fazladır ve Meksika'da değerlendirilen diğer OECD ülkelerinin ortalamasına kıyasla günde 2 saate yakın (1.78) bir süre fazla çalışılmaktadır. Ayrıca çalışmada değerlendirilen 34 OECD ülkesinden 12 tanesinin yıllık çalışma saatlerinin OECD ülkelerinin ortalama yıllık çalışma saatinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda işkolik ülkeler olarak değerlendirdiğimiz ülkelerin yıllık çalışma saatlerinin fazlalığının işkolikliğe zemin hazırlayabileceğini ya da işkoliklik sonucunda ortaya çıkmış bir tablo olabileceğini ifade edebiliriz. Örgütlerde önemli olan verimli çalışmaktır. Verimli çalışmak fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak sağlıklı çalışanlarla sağlanmaktadır. Çalışan sağlığına etki eden kaliteli uyku, dinlenme ve iş yaşamıyla dengeli bir sosyal yaşam gibi faktörlerin işkolikğin işte çalışılan zaman boyutuyla uyummadığı aşikardır. Örgütlerde verimlilik arttırılmak ve işkoliklik önlenmek isteniyorsa öncelikle ülke bazında çalışma saatlerinin yasal sınırlar içerisinde kalmasına özen gösterilmesi gerekmektedir. Çalışanların iş dışı yaşamına vakit ayırmasına saygı gösterilmelidir. Örgütlerde işkolikliğinin örgüte fayda sağlamayacak bir bağımlılık olarak değerlendirilmesi gerekmekte ve bu düşünce örgütsel kültür ile desteklenmelidir. İşkoliklik bütün ülke örgütlerinde fayda sağlamayan, zararları çerçevesinde istenmeyen bir örgütsel davranıştır. Bu nedenle örgütsel davranış literatüründe işkoliklik kavramını farklı değişkenler ile uluslararası boyutta inceleyen çalışmaların artmasına ihtiyaç vardır.

Kaynakça

- Akın, U., & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 309-327.
- Akinwale, O. E., Kuye, O. L., & Akinwale, O. E. (2024). Workaholism and quality of work-life: a psychosocial pathway to brain-drain syndrome. *Management Decision*, 62(4), 1189-1215.
- Akkaya, B., & Dönertaş, A. B. (2023). Workaholic Tendencies Of Primary School Teachers. *EKEV Akademi Dergisi*, (93), 67-81.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology and Health*, 22 (5), 615-629.
- Ardıç Arslan, B. (2022). *Sosyal Uygunluk İnşaat Sektöründe Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Düzenlenmesi*. ILO Türkiye Ofisi.
- Arşen, P. ve Kılıçarslan, U. (2017). Relationship between workaholic behavior and job satisfaction of tourism industry employees: intermediary role of emotional commitment to the organization. *Journal of Social and Humanities Sciences Resarch*, 4(12): 867-882.
- Asadullah, M. A., Aslam, M., Haq, M. Z. U., Nazir, S., Khan, K. A., & Siddiquei, A. N. (2024). Integrating work and sleep to understand work-life balance among healthcare professionals: A conservation of resources perspective. *Acta Psychologica*, 250, 104514.
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553-566.
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2018). The individual "costs" of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, 44(7), 2961-2986.
- Bonebright, C. A. (2001). The relationship of workaholism with stress, burnout and productivity. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Iowa, USA.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.
- Chamberlin, C. M., & Zhang, N. (2009). Workaholism, health, and self-acceptance. *Journal of Counseling & development*, 87(2), 159-169.
- 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.

- Çevik Tekin, İ. (2020). İşkoliklik. S. Polatçı (Ed.), *Kavramsal temelleriyle örgütsel davranış ölççekleri rehberi* içinde (s. 261-269). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker?. *Career Development International*, 11(5), 394-417.
- Ertürk, E., & Erdirençelebi, M. (2021). Sağlık Çalışanlarının İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Journal of Academic Value Studies*, (1), 1-23.
- Ghoshel, N. (2016). *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*. Conditions of Work and Employment Series No. 78. International Labour Office, Geneva, Switzerland.
- Gülova, A., İspirli, D., & Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Panukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 25-39.
- Günbeyi, M., & Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının “İşkolik” Çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.
- Hassell, J., Kuntz, J., & Wright, S. (2024). Revisiting workaholism: lived experiences and new insights. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2023-4035>
- ILO Uluslararası Çalışma Örgütü, <https://www.ilo.org/tr/resource/news/esnek-calisma-saatleri-ozel-yasam-uyumu-isletmeler-ve-uretkenlik-icin> adresinden 27.10.2024 tarihinde erişildi.
- Karaçor, Z.; Acet, H.; Mirza, E. ve Konya, S. (2019). Çalışma Saatlerinin İşgücü Verimliliğine Etkisi: Dinamik Panel Veri Analizi. *Jass Studies- The Journal of Academic Social Science Studies*, 2019 (75), 349-359.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kesen, Mustafa (2015). “Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Gör-gül Bir Araştırma”. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(4): 53-68.
- Macit, M. (2019). Avukatlarda işkoliklik, iş-aile çatışması, tükenmişlik üzerine bir alan çalışması. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 35-65.
- McMillan, L. H., & O’Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-519.
- McMillan, L. H., O’driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171-186.
- McMillan, L. H., O’Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 2003, 18, 167-189.

- McMillan, L., O'Driscoll, M., Marsh, N., Brady, E. (2001), "Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies". *International Journal of Stress Management*, 8, 69-91.
- Menghini, L., & Balducci, C. (2024). The daily costs of workaholism: A within-individual investigation on blood pressure, emotional exhaustion, and sleep disturbances. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(4), 201.
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (1992). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. (3rd Edition). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- 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.
- Nic, Y., & Sun, H. (2016). Why do workaholics experience depression? A study with Chinese University teachers. *Journal of health psychology*, 21(10), 2339-2346.
- Oates, W. E. (1968). On being a "Workaholic" A serious jest. *Pastoral Psychology*, 19(8), 16-20.
- OECD Data Explorer, <https://data-explorer.oecd.org> adresinden 15.10.2024 tarihinde erişildi.
- OECD Hours Worked, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html> adresinden 20.10.2024 tarihinde erişildi.
- Peiperl, M. and Jones, B. (2001), *Workaholics And Overworkers: Productivity Of Pathology?*, London Business School
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. NYU Press.
- Schou Andreassen, C., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- 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.

- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73(3), 399-409.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions?. *Industrial health*, 50(4), 316-321.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: a cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: a cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Kauffeld, S. (2016). A new perspective on the etiology of workaholism: The role of personal and contextual career-related antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 747-764.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Kauffeld, S. (2016). A new perspective on the etiology of workaholism: The role of personal and contextual career-related antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 747-764.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 6(1), 4120-4138.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of addiction research & therapy*, (1).
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *IS-GUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 104-127.
- Ulukök, E., & Akın, A. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 1(2), 177-186.
- WorldPopulationReview, <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/most-overworked-countries> adresinden 20.10.2024 tarihinde erişildi.
- Yavuz, N., & Sağlam, M. (2018). İşkoliklik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşam dengesinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 922-952.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 95-112.