

ORGANİZASYONLARDA İŞKOLİZM VE İŞKOLİK ÇALIŞANLAR

AYŞEN TEMEL

Araş. Gör., Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve
Tanıtım Bölümü

ÖZET

Günümüzde organizasyonlar işkolik çalışanlar nedeni ile işkolizmin etkisi altındadır. İşkolizm, aşırı çalışma ve işe/çalışmaya karşı bağımlılık olarak tanımlanmaktadır. Bazı organizasyonlarda aşırı çalışma davranışı gösteren çalışanlar verimliliği arttırdığı için ödüllendirilmekte, bazı organizasyonda ise aşırı çalışanların çalışma eğilimlerini azaltmak için çeşitli uygulamalar geliştirilmektedir. İşkolik çalışanların, kısa dönemde organizasyon için bir kazanç olarak görüldüğü, uzun dönem içerisinde ise organizasyona olumsuz sonuçlar getirdikleri gözlenmektedir. İşkolizm, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemekte, ayrıca işkolik çalışanların çalışma arkadaşları ve üstleri ile problemler yaşadıkları görülmektedir. Bununla birlikte, işkolik çalışanlar işe karşı bağımlılıkları nedeni ile genellikle ailelerini ihmal etmektedir. İş ve aile yaşamı arasında denge kuramayan işkolik çalışanlar hem işte hem de aile yaşamında sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. İşkolik çalışanların belirli bir süre sonra verimlilikleri olumsuz olarak etkilenmekte, işe geç gelme, işten ayrılma isteği vb. davranışlar organizasyonun çalışmasını da olumsuz olarak etkilemektedir. Bu bağlamda, işkolik çalışanların organizasyonlar tarafından belirlenerek, aşırı çalışmak yerine, verimli çalışmalara yönlendirilmeleri gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: işkolizm, işkolik, çalışma ,işkolik organizasyon,işkolik çalışan.

ABSTRACT

Organizations today are affected by workoholism because of the workoholic employees. Workoholism is defined as overwork and addiction to job or work. In most of organizations the ones who show the behaviour of overwork are awarded a prize by taking into consideration that it raises their productivity, on the contrary in most of the organizations considering that workoholism decreases their productivity ,various practises are improved in order to decrease their tendency in overwork.In the short-run workoholic employees are regarded as assets to organization, but in the long-run it might lead to negative results within the organization.Workoholism affects employees' physiocological and physical health negatively, however workoholic employees seem to have problems with their colleagues and superiors.Also workoholic employees neglect their families because of their addiction to job.The workoholic employees who could not balance their business and family life encounter with problems in both business and family life.After a certain time workoholic employees' productivity is influnced negatively,they come to work late and want to quit their job etc. With this kind of behaviour, they affect their organization negatively.In this context, workoholic employees are determined by the organization and instead of overworking ,diverse practises needed to be improved in order to orientate them to productive works.

Key words: workaholism, workaholic, work, workaholic organization, workaholic employee.

GİRİŞ

Son yıllarda organizasyonlar çalışanların “aşırı çalışma” ya da “çalışmaya karşı bağımlılık” davranışı göstermesi sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Endüstri devrimi ile birlikte işin önem kazanması ve bireylerin işten beklentilerinin artması, çalışanların yaşamında işin merkezi bir konum kazanmasına neden olmuştur. Bir organizasyon için çalışanların fazla çalışması, kısa vadede olumlu bir özellik olarak değerlendirilirken, zaman içerisinde çalışmaya karşı bir bağımlılık gösterilmesi örgütün çalışma kalitesinin ve örgütsel verimliliğin olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilmektedir. Aşırı çalışma ya da kendini işe adama davranışı gösteren çalışanlar “işkolik” olarak adlandırılmaktadır. İşkolizmin etkisine kapılarak işkoliklik davranışı gösteren çalışanlar, aşırı derecede stres yaşamakta ve tükenme belirtileri göstermektedir.Dolayısıyla çalışanların bu gibi sorunlar yaşaması örgüt içindeki performansın azalması, sağlık sorunlarının

artışı, işyeri kazalarının ve işdevir oranlarının artması gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir.

1. İŞKOLİZM – İŞKOLİKLİK NEDİR?

İşkolizm, kişinin işte çok uzun saatler geçirmesi, sürekli iş ile meşgul olması, işe karşı bir bağımlılık duyması durumunu ifade etmektedir. Literatürde işkolizm terimi ilk defa 1971 yılında Oates'in "*Bir İşkolinin İtirafı (Confessions of a Workaholics)*" adlı kitabında kullanılmıştır. Porter'in araştırması sonucunda "*her dört çalışandan birisi işkoliktir*" açıklaması işkolizm konusuna dikkatleri çekmiştir.(GRIFFITHS, 2005:97-100) İşkolizm, bir tür obsesif (saplantılı) bir davranış olarak açıklanmaktadır ve işkoliklik davranışı gösteren kişilerin bu durumdan memnun olup olmamalarına göre pozitif ya da negatif bir durum olarak değerlendirileceği belirtilmektedir. İşkolizmin İngilizce karşılığı olarak "workaholism" terimi iş bağımlılığı anlamında kullanılmakla birlikte, "overstriving" yani aşırı derecede çalışma olarak ifade edildiği de görülmektedir.

Literatür incelendiğinde işkolizmin bir grup araştırmacı tarafından olumlu/yararlı olarak değerlendirildiği, diğer bir grup araştırmacı tarafından ise olumsuz/zararlı olarak değerlendirdiği görülmektedir. İşkolikliği olumlu olarak değerlendiren Machlowitz (1980), işkolizmin işte uzun süre çalışmaya karşı istek duymaktan kaynaklandığını belirtmektedir. Cantorow (1979) ise işkolizmin, işini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma duygusundan kaynaklandığını açıklamaktadır(SNİR-HARPAZ, 2004:522). İşkolizmi olumlu bir bağımlılık olarak ifade eden araştırmacılara göre, işi çok sevmek ve işe bağılı olmak, işte yaratıcılığı ve verimliliği sağlamakta, ayrıca iş doyumunu da arttırmaktadır (SYBOLD-SALOMONE,1994). İşkolikliği negatif olarak değerlendiren araştırmacılar ise, işkolik kişilerin belirli sorunlardan kaçmak için çalışmayı tercih ettiklerini ve kontrol edilemeyen bir çalışma isteği duyduklarını belirtmektedirler. Cherrington (1980), işkolizmi, aşırı derecede çalışmaya karşı oransız bir bağılılık olarak açıklamakta, Killinger(1991), Porter (1996), Shaef ve Fassel (1988) işkolizmin bir tür bağımlılık/hastalık olduğunu ifade etmektedirler (SNİR-HARPAZ, 2004:522). Bu kişiler yaşamın anlamını "çalışmak" olarak tanımlamakta, buna bağılı olarak da iş, bu kişiler için sorunlarını aşmada iyileştirici bir etki göstermektedir. Bu iyileştirici etki, narkotik bir

nitelik gösterdiği için kişilerin davranışlarına süreklilik kazandırmaktadır.(GINI:45-46).

İşkolizm, kişinin normal yaşam aktivitelerinin dışında aşırı derecede işe düşkünlük ve iş alışkanlıklarını düzenlemede yetersizlik, iş taleplerine yoğunlaşma yoluyla ortaya çıkan obsesif kompulsif bir rahatsızlık olarak tanımlanmaktadır (MCKAY, 2004:6). İşkolizm “aşırı çalışmaya karşı akıl almaz bir ilgi” olarak değerlendirildiğinde, işkolik kişiyi işten başka hiçbir konuya ilgi duymayan ve zaman ayıramayan, aşırı derecede çalışmaya ihtiyaç duyan, aşırı çalışmanın bedensel sağlık, kişisel mutluluk, kişilerarası ilişkileri engellediğinin ve zarar verdiğinin farkında olmaksızın çalışmaya devam eden kişi olarak ifade etmek mümkündür (BURKE,2000). Machlowitz (1980) işkolik insanları, her koşulda işle ilgili konuları düşünen kişiler olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, işkolizmi, kişinin kontrol mekanizmasını kaybetmesine neden olan iş bağımlılığı, işkolikliği ise, yaşamın merkezine işi alan ve ancak çalıştığı zaman yaşamın anlamını bulabilen kişilerde görülen bir bağımlılık olarak ifade etmek mümkündür. Spence ve Robbins (1992) işkolizmin ortaya çıkabilmesi için, kişilerin çalışmaya karşı yüksek düzeyde bağımlılık hissetmeleri ve zamanlarının büyük bir kısmını işyerinde bulunarak ya da işle ilgili konulara vakit ayırarak geçirmeleri gerektiğini belirtmektedir. (SCOTT- .MOORE- MİCELİ,1997:289). İşkolik olarak tanımlanan kişilerin genellikle şu davranışlarda bulunduğu görülmektedir: (GARSON, 2005: 16 ; www.charminghealth.com/applicability/workaholism.htm):

- Haftada 40 saatten fazla çalışmak
- Uykuya ve eğlenceye ayrılan zamanın boşa harcandığını düşünmek
- Boş zamanlarda işle ilgili problemleri çözmeye, işle bağlantılı hobilerle ilgilenmeye odaklanmak
- Öğle yemeği saatlerinde ve hatta yemek yerken bile işle ilgili konularla ilgilenmek.
- Araba kullanırken, başkaları ile konuşurken, dinlenirken dahi işle ilgili durumları düşünmek
- Geç saatlere kadar ve hafta sonlarında çalışmayı bir gereklilik olarak görmek.

- Zamanın çoğunu ofiste geçirmek ya da sık sık ofisle telefon görüşmelerinde bulunmak
- İşyerindeki diğer kişilere yetki vermede güçlük çekmek
- Evde bulunulan zamanlarda da evi iş yeri gibi kullanıp çalışmak
- Uzun saatler çalışmanın, işe çok fazla zaman ayırmanın aile ilişkilerine zarar verdiğinin farkında olmamak
- İşyerine dair her şey yolunda olsa da endişeli tavırlar sergilemekten kendini alıkoyamamak
- Çalışırken kendisinden işin dışında bir şey ile ilgilenmesi istenildiğinde sinirlenmek
- İşte enerjik ve rekabet edilebilir tutum ve davranışlar sergilerken evde uyuşuk, ilgisiz ve depresif bir tavır sergilemek

İşkolik olarak tanımlanan kişilerin duygusal özelliklerine bakıldığında ise, yaşamlarında onları işleri kadar mutlu eden bir şeyin olmadığı, çalışmadıkları zamanlarda işlerini kaybetme ve başarısız olma korkusu duydukları, bu nedenle endişeli ve gergin oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, hiçbir zaman rahat olamama duygusunu taşıma, sürekli işle ilgili konularla meşgul olma isteği duyma ve bu konularda takıntı düzeyinde mükemmeliyetçilik gösterme, diğer kişilerden izole olmayı ve kendi başına kalmayı isteme, kendini sürekli yorgun hissetme gibi özellikler sıralanabilir.

Bu noktada çok çalışan kişiler ile işkolik kişiler arasındaki farklılığı açıklamak gerekmektedir. Çok çalışan kişiler, işinin gerekliliklerini yerine getirmek, işinde başarılı olabilmek, yaşamını devam ettirmek amacı ile çalışmaya karşı motive olmuş kişilerdir. İşkolik kişilerin çok çalışanlardan en önemli farkları; işe karşı aşırı derecede bir bağımlılık hissetmeleri, çalışmadıkları zamanlarda rahatsızlık duymaları ve işleri için her şeyi feda etmeyi göze almalarıdır. Bu bağlamda çok çalışan kişiler, işine motive olmuş, başarıyı hedefleyen kişiler iken, işkolik kişiler yaşamdaki tek motive edici etken olarak işi gören ve başarıyı yaşamın yegane amacı haline getirmiş olan kişilerdir. İşkolik kişiler de çok çalışanlar gibi çalışmaya karşı içsel bir motivasyon duymakla beraber işten duydukları memnuniyetlik duygusu, onlarda narkotik bir etki göstermektedir ve işkolikler bu etkiyi sürekli hissedebilmek uğrunda çalışmayı bir bağımlılık haline getirmektedir. Çok çalışan kişiler işe,

çalışmaya, kuruma karşı bir *ilgi/sorumluluk* hissederken, işkolik kişiler bunlara karşı aşırı bir *bağlılık/bağımlılık* duymaktadırlar.

İşkolizm kavramı, bağımlılık teorisi(addiction theory), öğrenme teorisi (learning theory), kişilik teorisi (personality theory), bilişsel teoriler(cognitive theories) ve aile sistemi teorisi (family systems) tarafından açıklanmaktadır. Bağımlılık teorisi işkolizmi, kişilerde sürekli çalışma isteğinin hissedilmesi ve zihnin sürekli olarak işle meşgul olması nedeni ile *obsesif (saplantılı)* ve kişilerin çalışma ile ilgili isteklerini kontrol edememesi nedeni ile *kompulsif (zorunlu hissetme)* bir durum olarak değerlendirilmektedir(BURKE-MATTISEN- PALLESEN, 2006:1225). Bu nedenle, bir nesneye, davranışa vb. bir konuya aşırı derecede ve ısrarlı bir biçimde bağlılık gösterme anlamına gelen bağımlılık ya da alışkanlık sözcükleri, işkoliklik davranışını tanımlamada da kullanılmaktadır(PORTER, 1996).Oates (1971) işkolikliği, aşırı yemek yeme ve ilaç bağımlılığına benzetmektedir. Kişilerin yaşadığı bu bağımlılığın en temel noktası kontrol edilememesi ve onlarda bir saplantı halini almasıdır (GARSON, 2005:15). Killinger(1991) ise, işkolik kişilerin ilaç bağımlılarına benzer şekilde, çalıştıkları zaman sürecinde adrenalin düzeylerinin yükseldiğini, bu nedenle de adrenaline duyulan isteğin onları sürekli çalışmaya teşvik ettiğini açıklamaktadır(HAMERMESH- SLEMROD ,2005:2). İşkolik kişiler çalışmaya karşı aşırı bir istek duymakta, çalıştıkları zaman içerisinde kendilerini daha iyi hissetmekte, çalışmanın fiziksel sağlıklarını, kişilerarası ilişkilerini olumsuz olarak etkilediğinin farkında olamamaktadır. Bu durum alkol alan kişilerin alkol aldıkları zamanlarda zihinlerinin uyuşuk olması ve söz konusu halleriyle yaşamdaki güçlüklerle karşı daha dirençli olduklarını hissetmeleri ile benzerlik göstermektedir. Bu benzerlikten dolayı, alkolik sözcüğü alkol bağımlısı anlamında kullanılırken, işkolik sözcüğü de iş bağımlısı anlamında kullanılmaktadır. Aynı şekilde işkolikler de çalıştıkları zamanlar yaşama daha hoşgörülü bir bakışla yaklaşabilmekte ve iş ile ilgili olduklarında bir memnunluk hissine kapılmaktadır. Bu noktada işkolik kişiler ve alkolik kişiler arasındaki benzerlikler ve her iki bağımlılık davranışının sonuçları aşağıda yer alan tabloda açıklanmaktadır.

Tablo 1: İşkolizm ile Alkolizmin Karşılaştırılması

Özellikler	Alkolikler	İşkolikler
Aşırı derecede işe bağımlı olmayı seçmek ve diğer alanları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek
Kimlik konuları Kendine güven Kendini kavrama Kendilik farkındalığı	Alkol aldığı/alındığı zaman kendisinin aktif olduğunu hissetmek ve başarabileceğine inanmak; Duygularından kaçmak ve uyuşmak için içmek	Kendisini daha iyi hissetmek için çalışmaya gayret etmek; Duygularından kaçmak ve hissetmemek için çalışmak
Düşünmeye karşı sert bir tavır	Kendinden ve diğerlerinden sebepsiz beklentiler, engelleme ya da üstesinden gelmek için içmeyi kullanmak	İş detaylarına karşı mükemmeliyetçi olma; yüksek düzeyde kontrol ihtiyacı duyma; takım üyesi olma ve yetki devrini güç gerçekleştirmek
Bırakıldığında geri çekilme davranışı	Alkolsüz olduğunda endişeli ve fiziksel olarak geri çekilme	İşle ilgili olunmadığında endişeli ve fiziksel olarak geri çekilme
Koşullara tolerans göstermenin artması	Alkol alındığı zaman diğer duyguları bastırılmakta, artan bir şekilde daha yaratıcı ve iyi duygular hissetmek	İş ile ilgili olunduğunda diğer duygular bastırılmakta, memnuniyet ve güven hissetmek
Problemi inkar etmek	Problemlerle yüzyüze kalındığında kabul etmemek ve rahatsız olduğunu göstermek	Diğerlerinin işe ile ya da sosyal konularla ilgili açıklamalarını kabul etmemek

Kaynak: Gayle Porter, "Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work", Journal of Occupational Health Psychology, Jan. 1, 1996, Vol.1(1)

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi, aşırı derecede çalışmak, yaşamın diğer alanlarını ihmal etme ile sonuçlanmakta ve kişilerin yaşam alanları arasında dengesizlikler ortaya çıkarmaktadır. İşkolikler, işle ilgili konuları her şeyden daha önemli görmekte, bundan dolayı da aileleri ve arkadaşları ile olan ilişkilerini, kendileri ile ilgili konuları (sağlık, kişisel bakım vb.) ihmal etmektedirler. Yüksek düzeyde başarıya motive olan işkolikler, birçok zaman alkolikler gibi, yaşamlarındaki olumsuz duygu ve durumlardan kaçınmak için çalışmayı tercih etmekte, mutsuzluklarını çalışarak elde edilen başarılarla gidermek istemektedir. Alkolizm, kişilerin kontrol edemedikleri gerçek duyguları unutmak için kullandıkları bir kontrol mekanizmasıdır. Bütün alışkanlıklar kişilerde bir süre sonra kişinin kendini daha güçsüz ve zayıflamış hissetmesine neden olmaktadır. Alkolikler içme davranışını bıraktıklarında birtakım sağlık problemleri yaşamakta, psikolojik olarak huzursuz olmaktadırlar. Alkoliklere benzer biçimde, işkolik kişiler de çalışmadıkları zamanlarda kendilerini rahatsız, stresli, heyecanlı, gergin ve sinirli hissetmektedirler ve bu nedenle bir şey ile uğraşmadıkları taktirde zamanın boş geçeceği inancı ile dinlenememe ve sonunda da tükenme sendromu yaşamaktadırlar (STEVENS,1972:49).

2. İŞKOLİKLİĞİN NEDENLERİ

Çalışma veya iş, insanın fiziksel ve ussal güçlerini kullanarak işlerin belirli bir amaca yönelik planlı bir biçimde yürütüldüğü bir çabadır. Bir işte çalışma eylemi, kişinin kendisi ve ailesinin yaşamını devam ettirmesini sağlayan bir geçim kaynağı olması nedeni ile çalışma ve işyeri kişinin yaşamında önemli bir konumdadır (AKAT, 1984:30-34). İş, kişinin yaşamını devam ettirmesini sağlayan bir gelir kaynağı olmakla birlikte, kişinin sahip olduğu bilgi ve becerileri kullanabildiği bir etkinlik olması, ev ortamından farklı nitelikler sergilemesi, toplumsal ilişkilerin gelişimini sağlaması gibi özellikleri ile de önem taşımaktadır (KAPIZ,2004). Endüstri dönemi ile birlikte, kişilerin iş yaşamı ve işteki rolleri büyük önem kazanmıştır. Buna bağlı olarak, işkolikliğin sosyal, finansal ve teknik olmak üzere üç nedenden kaynaklandığı açıklanmaktadır. Gittikçe daha çok çalışmayı gerektiren iş düzeni ve bu düzene uyum sağlayan iş çevreleri, kişilerin çok çalışmazlarsa geri kalacaklarını düşünmeleri, işkolikliğin sosyal nedenini oluştururken; başarının gittikçe daha ekonomik kazançla değerlendirilmesi de işkolikliğin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır. Ayrıca teknolojik gelişmeler de (e-posta, cep telefonu, mesaj, faks vb.) iş ve iş dışı yaşam

arasındaki sınırların çizilmesini güçleştirerek kişilerin birer işkolik haline gelmesine katkı sağlamaktadır.

İşkoliklik davranışı, kişinin çalıştığı kurum kültürünün etkisi ile, aile yapısı ve aile ilişkileri nedeni ile, kişilik özellikleri ve kişinin inançlarının etkisi ile gelişebilmektedir. Birçok organizasyonda kurumsal kültür, kişilerin işte uzun saatler geçirmelerini sağlamaya yönelik ödüllendirici bir nitelik taşımaktadır. Worth, bu konuyla ilgili olarak yaptığı araştırmada, her on işyerinden dokuzunun kişileri daima işle ilgili olmaya teşvik ettiğini ortaya çıkarmıştır. Bu tarz işyerleri, e-mail, ağrı cihazları, cep telefonları, taşınabilir bilgisayarlar ve çeşitli teknolojik araç ve gereçlerle çalışanlarına 24 saat işle ilgili olma olanağı tanımaktadırlar. Kendilerinden istenen bu aşırı çalışmayı gerçekleştiren çalışanlar, çalıştıkları kurum tarafından iyi çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda günümüzde kurumların küçülmesi (downsizing) alışanları daha fazla çalışmak zorunda bırakmakta, bu durumda çalışanların zihinlerinin sürekli işle meşgul olmasını ve işe motive olmasını gerektirmektedir. Burke, bu fenomene çalışmaya karşı aşırı derecede güdülenerek çalışmayı alışkanlığa dönüştürmek anlamına gelen "hızlandırma sendromu" (accelerate syndrome) adını vermektedir. Bu sendromu yaşayan kişilerde bir süre sonra işkoliklik bir alışkanlık ya da bağımlılık durumunu aldığından, bu kişilerin yaşamlarına devam edebilmeleri için aşırı çalışmaları bir zorunluluk olmaktadır. Aynı zamanda organizasyonda aşırı çalışanın ödüllendirildiği bir takdir sistemi bulunuyorsa, kişilerin işe bağlı olmaları kaçınılmazdır. Bu nedenle de kişiler sürekli gerginlik hissetmekte ve yoğun stres yaşamaktadırlar (GARSON, 2005:18).

Bir işyerinde birkaç işkolik çalışanın bulunmasının, diğer çalışanları etkileyebileceği ve böylelikle de işkolikliğin organizasyonda genel bir davranış halini alabileceği belirtilmektedir. Bazı organizasyonlarda işkolizm düzeyi çok yüksek iken, bazı organizasyonlarda ise bu daha orta düzeydedir. Bu noktada, kurum kültürünün, çalışanları işkolikliğe ne kadar yönlendirdiği ve çalışanların iş yaşamı dışındaki zamanı üzerinde ne düzeyde etki gösterdiği işkoliklik davranışının ortaya çıkmasında önemlidir. İşte aşırı iş yükü, sınırlı kariyer olanakları, çalışanın işi üzerinde düşük düzeyde kontrol sahibi olması vb. Örgütsel nitelikler, çalışanın işi ile ilgili endişeler yaşamasına ve dolayısıyla işini kaybetmemek için daha fazla çalışmasına neden olmaktadır (BURKE, 2001:642).

Sağlıklı/fonksiyonel bir aile yapısına sahip olamayan kişilerin yaşadıkları ailevi problemler nedenleriyle, işi bir kaçış olarak görmeleri, işe sığınma

hissi duymaları işkoliklik davranışını ortaya çıkarabilmektedir. Aynı zamanda söz konusu kişiler, aile yaşamından doyum sağlayamadıkları için gereksinim duydukları doyum, iş alanında arayarak elde ettikleri başarılar ile tatmin olmayı istemektedir ve bu nedenle de işle ilgili konulara diğer konulardan daha fazla önem vermektedir. Ulrich ve Dunne'a göre, iş bağımlılığı çocukluk dönemindeki duygusal, ekonomik ve kültürel yoksunluklar nedeni ile de oluşabilmektedir. Eğer ebeveynlerden biri ya da her ikisi de işkolik ise, aile fonksiyonları yeterince işlemiyorsa, kişilerarasındaki problemler oldukça fazla ise, kişiler üzerlerinde baskı hissediyorlarsa, aile içinde mükemmellik ile ilgili gerçekçi olmayan standartlar konuluyorsa, çocukların başarıları ödüllendiriliyor ve başarısızlıklar sürekli cezalandırılıyor ise, aile içinde işkoliklik davranışlarının gelişmesi için gerekli zemin yaratılmaktadır. Ailenin etkisi ile bu kişilerin 20-30 yaşlarında çalıştıkları kurumda aşırı bir biçimde takdir edilme ve onaylanma isteği duyarak aşırı çalışmaya yöneldikleri görülmektedir (GARSON,2005:17)

Kişinin işle ilgili olarak hedeflerine ulaşma isteği, işini ve buna bağlı olarak statüsünü kaybetme korkusu, gündelik hayatındaki kişilerarası ilişkilerinde çeşitli problemlere sahip olması işi ile aşırı derecede ilgili olmasına neden olabilmektedir. Bununla birlikte, genellikle A kişilik tipindeki insanların, hassas, aceleci, sabırsız, inatçı, direnç gösterme, hırslı olma gibi özellikleri, onların işin kendi kontrolünde olması isteğiyle hareket etmelerine ve zihinlerinin sürekli olarak işle ilgili konularla meşgul olmasına bir neden olarak da gösterilmektedir.

İşkoliklik davranışını başlatan neden her ne olursa olsun aynı dönüşüm süreci tüm işkoliklerde görülmektedir. İşkolik kişiler, işle ilgili olduklarında mutlu olmakta ve doyum elde etmektedir. Bu tarz insanlar, tüm dikkatlerini çalışarak elde edecekleri başarıya odaklanmaktadır ve bu nedenle diğer aktiviteler için fazla zaman ayıramamaktadırlar. Çalışmaları karşılığında ödüller elde ettiklerinde, sürekli olarak ve çalışmaya karşı daha fazla motive olmaktadır. Daha etkili ve verimli olabilme amacı işkolikleri işe daha çok zaman ayırmaya, ailelerinden, boş zaman aktivitelerinden fedakârlık yapmaya sevk etmektedir. İşte en iyi olma isteği mükemmeliyetçi olmaya; mükemmeliyetçi olma isteği de zihnin sürekli işle meşgul olmasına neden olmaktadır. Tüm bu davranışlar söz konusu kişilerin isteklerine ulaşmalarını sağladığı taktirde süreç devam etmektedir ve işkolikler, bu sürecin içinde yer aldıklarını fark edemeyecek derecede işlerine yönelik bağımlılık yaşamaktadırlar(BURKE, 2000:351-353).

3. İşKOLİK TİPLERİ

İşkolizm, kişinin işe karşı tutumu ile ilgili olup kişinin işe yüklediği anlam, işe motive olmasının nedenleri, işten elde ettiği doyum, işe karşı gösterdiği ilgi vb. faktörlere bağlı olarak farklı işkoliklik tiplerini ortaya çıkarmaktadır. Birçok araştırmacı tarafından kişilerin farklı işkoliklik davranışını ifade eden çok çeşitli sınıflamalar yapılmıştır. Oates (1971) ilk defa işkoliklik davranışının kişilerde farklı düzeylerde ve özelliklerde görüldüğünü ileri sürmüş, işkolik kişilerin özellikleri ve davranış tarzlarını dikkate alarak gerçek işkolik, durumsal işkolik, sözde işkolik, hayalperest işkolik gibi işkoliklik tiplerini ortaya koymuştur. Oates bu işkolik tiplerinin özelliklerini şu şekilde açıklamaktadır (ROBİNSON, 2000:33):

- *Gerçek İşkolik (Dyed-in-the wool workaholic)*; bu gruptaki çalışanlar mükemmeliyetidir. İş, onlar için oldukça ciddi bir konudur ve kısa zaman içerisinde yüksek kalitede işler ortaya koymayı hedeflemek, işlerinden sadece kendilerinin sorumlu olmasını istemek, diğer kişilerin kendi işlerini yapmada yetersiz olabileceğini düşünmek gibi özelliklere sahiptirler.
- *Durumsal İşkolik (Situational Workaholic)*; bu gruptaki çalışanlarda işkoliklik bir kişilik özelliği halini almamıştır. İşin gerektirdiği görevleri yaparak iş güvenliğilerini sağlamak, işte başarılı olarak prestijlerini ve statülerini yükseltmek onlar için önemlidir.
- *Sözde İşkolikler (Pseudo Workaholic)*; bu gruptaki çalışanlar çalışmaya karşı aşırı derecede düşkün olan, ciddi bir çalışan görünümündedirler. Ancak sözde işkolikler, örgütsel gelişime katkı sağlamaktan çok, kendi başarılarına ulaşmayı hedeflemektedirler.
- *Hayalperest İşkolikler (Escapist Workaholic)*; bu kişiler işyerinde olmayı ya da işte uzun süreler geçirmeyi, evlerine gitmeye tercih etmektedirler. Çalışmayı evden, sorunlardan vb. konulardan bir kaçış olarak gördüklerinden işyerinde daha mutlu olduklarını hissetmektedirler

Robinson (1989) işkoliklik davranışını, kişinin işe karşı olan ilgisine ve işi bitirme isteğine göre sınıflandırmaktadır. Robinson, Oates tarafından açıklanan gerçek işkoliklerin özelliklerini taşıyan gruptaki kişilere sürekli olarak çalışma isteği duymaları nedeni ile *Sürekli işkolikler (Relentless Workaholic)* adını vermektedir. Bu gruptaki çalışanlar sürekli olarak kendilerinde yüksek düzeyde bir çalışma isteği duymakta, bir işi tamamlamak için aşırı çaba göstermektedirler. Sürekli işkolikler, iş ile ilgili olarak sürekli yeni planlar geliştirmektedirler ve son teslim tarihlerini belirlemek için acele etmektedirler. Robinson bir işe başlamak ve bitirmek için aşırı derecede istek duyan kişilere ise *Blumik işkolikler (Bulimic Workaholic)* adını vermektedir. Bu kişiler, aşırı yemek yeme hastalığına yakalanan kişilere benzer özellikler (bir şeyi aşırı derecede yiyerek bitirme ancak sonrasında rahatsızlık duyma) göstermeleri nedeni ile Fassel tarafından anorexic olarak da adlandırılmaktadır. Diğer bir grup işkolik ise çalışmaya karşı aşırı derecede motive olmakta, motive oldukları dönemde adrenalin artışı ile doyum elde etmekte, çalışmadıklarında ise sıkıntı ve rahatsızlık hissetmektedir. Bu kişiler başlanmış ve bitmemiş işlerden rahatsızlık duymakta, başladıkları bir işi bitirmek için bütün dikkatlerini işe verdikleri için yaşamın diğer alanlarına ve birçok zaman işe gerekli dikkati verememekte bu nedenle de *Dikkat eksikliği olan işkolikler (attention deficit workaholic)* olarak adlandırılmaktadırlar. Çalışmaktan oldukça zevk duyan, bu nedenle sürekli çalışmak isteyen, ancak yaptıkları çalışmaların mükemmel olmasını istedikleri için de işlerinin bitmesi mümkün olmayan çalışanlara *Mükemmeliyetçi işkolikler (Consummate workaholic)* adı verilmektedir. Bu gruptaki çalışanlar bitmiş işlerde dahi yeni çalışma noktaları bularak bu işleri yeniden ele almaktadırlar. İşkoliklik tipleri içinde zararsız gibi görünse de bir bağımlılık olduğu için aslında zararlı olan diğer bir tip ise *Zevk alan işkolik (savoring workaholic)* tipidir. Yavaş bir biçimde ve ölçülü olarak çalışmayı seven/zevk alan işkolikler, çalışmaktan bir zevk aldıkları için bunu bir hobi gibi görmektedirler ve iş dışındaki yaşamlarında da hobilerini işle ilgili konulardan seçerek işle olan bağlantılarını sürdürmektedirler. Fassel (1990) bu işkolik tiplerine ek olarak çalışma yaşamında verimli olmaktan mutluluk duyan çalışanlara *eğlence arayan işkolikler (savoring workaholic)*, başarı ve çalışma için kendilerini sürekli olarak başarıya güdülenmiş olarak çalışmak zorunda hisseden çalışanlara ise *zorunlu işkolikler (compulsive workaholic)* adını vermektedir (ROBINSON, 2000:33-34).

Spence and Robbins (1992), işkoliklik davranışını tanımlamayı sağlayan üç özellik olduğunu ifade etmektedir. Bu özellikler, *“çalışmaya bağlılık (work involvement), güdülenme hissi (feeling driven) ve çalışmaktan*

hoşlanma (work enjoyment)” olarak açıklanmaktadır. Kişilerin bu özelliklere farklı düzeylerde (yüksek/düşük) değer vermesine bağlı olarak farklı işkolik tipleri tanımlanmaktadır. Aşağıdaki tabloda Spence ve Robbins’in bu üç özelliği dikkate alarak oluşturduğu ***işkolik tipolojisi*** yer almaktadır (BURKE, 2003,s.301).

Tablo 2: Spence ve Robbins işkolik tipolojisi

<i>İşkolik tipi</i>	<i>Çalışmaya bağlılık (work involvement)</i>	<i>Güdülenme hissi (feeling driven)</i>	<i>Çalışmaktan hoşlanma (work enjoyment)</i>
<i>Hevesli bağımlılılar (enthusiastic addicts)</i>	Yüksek	Yüksek	Yüksek
<i>Çalışma heveslileri (work enthusiast)</i>	Yüksek	Düşük	Yüksek
<i>Sıkı çalışmaya gönülsüz çalışanlar (reluctant hard worker)</i>	Yüksek	Düşük	Düşük
<i>İnancını yitirmiş çalışanlar (Disenchanted workers)</i>	Düşük	Yüksek	Düşük
<i>Rahatlamış çalışanlar (relaxed workers)</i>	Düşük	Düşük	Yüksek
<i>Meşgul olmayan çalışanlar (Unengaged workers)</i>	Düşük	Düşük	Düşük

Kaynak: March Buelens, Steven A.Y.Poelmans, Enriching the Spence and Robbin’s typology of workaholism, Demographic, motivational and organizational correlates, Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.5, 2004, s.444

Çalışmaya bağlılık (work involvement), güdülenme hissi (feeling driven) ve çalışmaktan hoşlanma (work enjoyment) özelliklerinin dikkate alınarak oluşturulan tablodaki işkolik tipleri şu şekilde açıklanabilir (BUELENS-POELMANS, 2004:454-455):

- *Hevesli bağımlılar (enthusiastic addicts)*; hırslı, çoğunlukla erkek ve başarı odaklı yöneticilerdir. Başarı odaklı oldukları için iş ve yaşam doyumları yüksek düzeydedir, iş devir oranları düşüktür.
- *Çalışma heveslileri (work enthusiast)*; baskı ve gerginlik hisseden çalışanlardır, çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Çalışma yaşamında hiyerarşik olarak alt pozisyonlarda yer alırlar ve düşük ücretle çalışırlar. İş ve özel yaşamları arasında çatışma yaşarlar.
- *Sıkı çalışmaya gönülsüzler (reluctant hard worker)*; çalışmayı sadece bir görev olarak algılamakta ve üzerlerinde organizasyonun baskısını hissetmektedirler. Bu çalışanlar, ücret ile güdülenemezler, ancak iş ortamındaki moral durumu yüksek olduğunda işte kalmak isterler, aksi takdirde ayrılma eğilimi gösterirler.
- *İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers)*; bu çalışanlar tamamıyla işe ve çalışma arkadaşlarına yabancılaşmışlardır, yüksek düzeyde işten ayrılma isteği duymaktadırlar. Kurum kültürüne düşük düzeyde bağlılık göstermektedirler ve iş doyumları yoktur. Genellikle inancını yitirmiş çalışanların psikolojik rahatsızlıklar yaşadıkları görülmektedir.
- *Rahatlamış çalışanlar (relaxed workers)*; dengeli çalışan tipidir. Rahatlamış çalışanların, hem iş hem de aile yaşamlarında doyum elde ettikleri görülmektedir. Bu çalışanlar işte baskı hissetmemekte, işte olmaktan ve çalışmaktan hoşlanmakta, işe karşı bir bağımlılık hissetmemektedir. Hem aile hem de sosyal yaşamları için de gerekli zamanı ayırabilmekte, iş dışındaki yaşamlarında işle fazla meşgul olmamaktadırlar. Bu tip işkoliklerin daha çok genç, profesyonel, kalifiye çalışanlar oldukları görülmektedir.
- *Meşgul olmayan çalışanlar (unengaged workers)*; bu tip işkolikler, para yoluyla motive olmayan, işe karşı bağımlılık hissetmeyen, işte meydana gelen değişimlerden mutsuz olan,

kurumdaki sorumlulukları ile düşük düzeyde ilgili, iş doyumunu düşük olan çalışanlardır.

4. İşKOLİKLİĞİN ETKİLERİ/SONUÇLARI

İşkoliklik davranışı kişilerin yaşamlarında farklı etkiler yaratmaktadır. Bu etkileri, kişisel etkiler, aile yaşamındaki etkiler ve organizasyondaki etkiler olarak ifade etmek mümkündür. Aşırı alışma eğilimi, beyin kimyasal yapısını etkilemektedir. Beyne aşırı yüklenme sonucunda hormonal denge bozulmakta ve kişide sarhoşluğun yarattığı uyuşukluk etkisi yaratmaktadır. Bu durum işkoliklerin düşünme yeteneğinin zayıflamasına neden olmaktadır. Düşünce zayıflığı, uyuşuk bir zihinden kaynaklanmaktadır ve uyuşuk bir zihin de kişilerde sürekli endişeli olmaya neden olmaktadır. İşkolikler kendilerini sürekli olarak, bu düşünce ve duygu çemberi içinde bulmaktadır. Bu nedenle de işkoliklerin çoğu zihinsel bir karmaşa hissetmektedir. Ancak buna rağmen sağlıksız, verimsiz ve kötü iş alışkanlıklarını değiştirememektedir. Sosyal ve kişisel ilişkileri zaman yetersizliğinden etkilenmektedir. Uyuşukluk, dikkati toplayamama, dalgınlık vb. etkenler işkoliklerin ruh hallerini olumsuz etkileyebilmektedir (www.charminghealth.com/applicability/workaholism.htm).

Farklı işkolik tipleri, farklı özellikte ve düzeyde sağlık sorunlarına neden olmaktadır. İşe karşı yüksek düzeyde bağımlılık yaşayan çalışanların yüksek düzeyde stres yaşadıkları, bunun nedeninin de işe ilgili olarak sürekli zihinlerinin meşgul olması ve işe ilgili konularda endişe yaşamaları olarak belirtilmektedir. İşkoliklerin sağlık şikayetleri ve işkolizm arasındaki ilişki ülkeden ülkeye de farklılık göstermektedir. Kuzey Amerika'daki işkoliklerin sağlıkla ilgili şikayetlerinin daha fazla olduğu, Japonya'daki işkoliklerin sağlıkla ilgili şikayetlerinin ise daha düşük olduğu görülmektedir (MCMILLIAN- O'DRISCOLL,2004:510-511).

İşkoliklik, kişinin bir illüzyona dahil olmasıdır. Yaşamdaki ve işteki mutsuzluk ve huzursuzluk durumunda kişiler bunları ortadan kaldırmak için bir arayışa yönelmektedir. Bu huzursuzluğu ortadan kaldırmak için işe daha fazla meşgul olma, daha fazla başarı kazanarak başarı kazanma duygusu ile doyum sağlayabilecekleri inancı oluşmaktadır. İşte daha fazla zaman geçirme isteği, özel yaşama ilgisizlikten dolayı acı çekmeyi beraberinde getirmektedir. İşkoliklerin özel yaşamda problemler yaşamaları, işteki huzursuzlukları da artmaktadır. İşkolikler,

başarılı olabilmek için iş yaşamında daha güç işleri üstlenmekte, bu durumda da özel yaşamlarında daha çok huzursuzluk yaşamaya başlamaktadırlar. Bu bir döngüdür ve sürekli devam etmektedir(HAMERMESH-SLEMROD,2005:1).

Klaft ve Kleiner (1971) işkoliklik davranışı gösteren kişilerin öncelikle çok yoğun stres yaşadıklarını ve yaşanan yoğun stres nedeniyle de sık sık kalp rahatsızlıkları geçirdiklerini belirtmektedir. Bununla birlikte yüksek düzeyde stres, bağışıklık sistemini zayıflatarak işkolik çalışanların birçok hastalığa yakalanmalarına neden olabilmektedir. Japonya'da aşırı derecede çalışmaktan kaynaklanan kalp rahatsızlıkları nedeni ile hayatını kaybeden kişilere "karoshi" adı verilmektedir. 1994 yılında Japonya Ekonomik Planlama Ajansı (Japanese Economic Planning Agency) ülkedeki ölümlerin %5'i 25-59 yaşları arasında kalple ilgili (kardiovasküler) ve beyinle ilgili (serebravasküler) hastalıklardan kaynaklandığı belirtilmektedir (HAMERMESH-SLEMROD-PALLESEN,2005:3). Kiechel (1989), işkoliklerin fiziksel rahatsızlıklar yaşamalarının yanında, işkolikliğin başka bağımlılık ya da alışkanlıklara neden olduğunu ifade etmekte, buna bağlı olarak yapılan araştırmalar sonucunda işkoliklerin birçoğunun aynı zamanda alkolik ya da aşırı yeme hastalığına yakalandıklarının görüldüğünü açıklamaktadır. Stresi yoğun olarak yaşayan işkolikler, hayatlarında stresin olması gerektiğini ve stresin kötü bir şey olmadığını, kendilerini motive ettiğini düşünmektedir. Spence ve Robbins (1992) akademik pozisyona sahip olan kadın ve erkekleri kapsayan, üçlü işkolik tiplerini (çalışmaya bağımlılık, çalışmaya karşı güdülenme, çalışmaktan hoşlanma), davranışsal özelliklerini (mükemmeliyetçilik, yetki vermeme) ve sağlık şikayetlerini karşılaştırdıkları bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmanın sonucunda kadınların çalışmaya karşı güdülenme, çalışmaktan hoşlanma, iş stresi, iş bağımlılığı ve zaman bağımlılığı skalaları ile çalışmaya karşı ilgi, mükemmeliyetçilik, yetki vermeme skalaları arasında bir farklılık yoktur. Kadınların sağlıkla ilgili şikayetleri erkeklere göre oldukça fazladır. Spence ve Elder MBA derecesi olan kadın ve erkeklerin iş doyumu ve psikolojik sağlık durumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmanın sonucunda, erkeklerin kadınlara göre önemli bir farklılıkla, yüksek düzeyde çalışmaya karşı bağımlı oldukları görülmüştür. Anlaşılacağı üzere hem kadınların hem de erkeklerin ilişkilerinde aynı olumsuz davranışları sergiledikleri görülmektedir (BURKE,1999:336)

Kanada Genel Sosyal Araştırması (Canadian General Social Survey) sonuçlarına göre, yetişkinlerin % 30'unun işkolik olduğu, işkoliklerin % 38'inin ise 100.000\$ ve üzerinde gelire sahip oldukları görülmektedir.

İşkoliklerin % 53'ünün haftada 60 saat ve üzerinde çalıştıkları belirtilmektedir. Bu verilerden de anlaşılacağı gibi işkolizm, kişilerin yaşam stilleri üzerinde belirleyici etkiler yaratmaktadır. Becker ve Murphy(1988) işkoliklik davranışının kişileri miyop(myopic) yaptığını, bu kişilerin önceleri yaşamlarında meydana gelen negatif etkileri göremediklerini, daha sonraki süreçte ise bu etkilerin olumsuzluklarını yaşadıklarını belirtmektedir(HAMERMESH-SLEMROD-PALLESEN,2005:3) Greenhaus ve Kopelman (1981) kişilerin sahip oldukları birçok rolü aynı anda başarmaya çalışması nedeni ile rol çatışması yaşadıklarını- iş ve iş dışındaki yaşam arasında çatışma- bu nedenle yaşam doyularının düşük düzeyde olduğunu açıklamaktadır (SYBOLD-SALOMONE,1994). İşkolik alışanların belirli bir süre sonra sürekli olarak bu döngü içinde yer alması tükenme sendromu yaşamaları ile sonuçlanmaktadır. Tükenme yada tükenmişlik; öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süreyle çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı, olumsuz benlik kavramının gelişmesi, işe ve işyerinde çalışanlara, yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanabilir (SOLMUŞ,2004:101). Duygusal tükenme, tükenme sendromunun başlangıcını ve merkezini oluşturur. Kişiden çok fazla taleplerin ve sorumlulukların beklenmesi durumunda duygusal yönden baskının varlığından rahatsızlık duymaktadır.Birey hem fiziksel hem de duygusal olarak tükendiğini hissetmektedir. Duygusal tükenme aşamasını yaşayan işkolik çalışan, iş ve aile yaşamında diğer insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz ve yetersiz hissetmekte, bu nedenle de kişilerarası ilişkilerini en aza indirerek, diğer kişiler ile anlamlı ilişkiler kurmaktan kaçınmaktadır (LEVINSON, 2000:68)

İşkoliklik davranışının kişilerde olumsuz etkiler yarattığı, işkolik kişilerde aşağıdaki belirtilerin gözlenmesi ile açıklanmaktadır (GINI,52);

- *Fiziksel belirtiler*; fiziksel yorgunluğun artması, tükenme hissi, uyku güçlükleri, cinsel isteklerde azalma, belirli somatik Őikâyetlerin (başağrısı, gastrointestinal sistem rahatsızlıkları, soğuk algınlığı, nezle vb.) artması.
- *Duygusal belirtiler*; sinirlilik, anksiyete, depresyon, suçluluk hissi, yardımsız kaldığını hissetme

- *Davranışsal belirtiler*; sinirlilik, sabırsızlık, tahammülsüzlük, kötümserlik, savunmanın artması, sürekli olarak eleştirme, ilaç kullanmak
- *İşle ilgili belirtiler*; işe gelmeme, işten erken ayrılma, iş performansının azalması, işle ilgili konuları unutma
- *Kişilerarası ilişkiler belirtileri*; mekanik ve zorunlu iletişim, dinlerken konsantre olamamak, düşmanca davranışlar sergilemek.

İşkolikler içsel olarak çalışmaya motive oldukları için arkadaşlarını ve ailesini genellikle ikinci planda bırakmakta ya da farkında olmadan ihmal etmektedir. İşkoliklerin eşleri ve çocukları ile olan ilişkilerinde, benmerkezci hareket ettikleri, iş ile ilgili hedeflere daha fazla önem verdikleri, ailelerinin de bu durumu kabul etmesini bekledikleri görülmektedir. Bu kişilerin eşleri ve çocukları, genellikle kendilerini sevgisiz, yalnız bırakılmış, duygusal ve fiziksel olarak terkedilmiş hissetmektedir. İşkolik kişilerin çocukları da başarı için aşırı taleplerle karşı karşıya kalmaktadır. İşkolikler, çocuklarının gelişimindeki rollerini gerektiği gibi yerine getirmemekte, genellikle çocuklarının başarıları ve çocuğun nasıl mükemmel bir kişi olacağı ile ilgilidirler(MCKAY,2004:6).

İşkoliklerin eşleri ve çocukları, işkolik kişinin iş bağımlılığından sürekli şikâyet etmektedir. İşkoliklerin eşleri, aile ve çocuklar ile ilgili sorumlulukları tek başına üstlenmekte, bu nedenle zaman zaman tükenme duygusu yaşamaktadır.İşkoliklik, ailede kişilerin görevlerini yerine getirmesinin aksamasına ve evlilik çatışmalarının yaşanmasına neden olmaktadır. Amerika ve Kanada'da 107 çalışan üzerinde yapılan araştırmada işkoliklerin aşırı derecede işe bağımlı olmasının aile fonksiyonlarını olumsuz olarak etkilediği, bu kişilerin aile ile ilgili problem çözümlüne katılmadıkları, aile rollerini daha az yerine getirdikleri, daha az sorumluluk üstlendikleri açıklanmaktadır(ROBİNSON, 2000:36-37). Yapılan araştırmalara göre işkolik bir eşe sahip olan kişilerin duyguları ve düşünceleri şu şekilde açıklanmaktadır(ROBİNSON, 2000:38):

- İşkolik eşler, fiziksel ve duygusal olarak uzaklık yarattıkları için kendilerini boş verilmiş, ihmal edilmiş, sevilmeyen, çekici olmayan olarak hissetme
- Ebeveynlikte ve eř olarak tüm yükü taşıdığını düşünme, evlilik boyunca yalnızlık duygusunu hissetme
- İşlerin birinci, kendilerinin ise daima ikinci bir seçenek olarak görüldüğünü düşünme ve aile ile ilgili aktivite zamanlarında işkolik olan eşlerin, iş programlarına göre belirleme yapma
- Kendilerini işin bir uzantısı olmak istiyormuş gibi algılama
- Partneri tarafından yönlendirildiğini, birçok zaman kontrol edildiğini ve acele görüőülen kişi olduğunu düşünme
- İlişkiyi, eğlenceli ve huzurlu bir şekilde devam ettirebilmek için yoğunluktan uzak ve belirli bir düzeydeki ciddilik çerisinde sürdürme
- İlişkilerinde partnerinden beklentileri olduğu için kendilerini suçlu hissetmeye başlama
- Sürekli olarak kendilerini partnerleri ile karşılaştırdıkları için kendilerine olan güvende azalma yaşama

İşkolik kişilerin çocukları, ebeveynleri ile olan ilişkilerini belirsiz ve kendilerini ihmal edilmiş olarak gördükleri açıklanmaktadır. İşkolik ebeveynlerin, çocuklarının ihtiyaçlarına (duygusal ve fiziksel) dikkat etmedikleri, aile sistemi içinde kendi görevlerini yerine getiremedikleri görülmektedir. Çocuklar da işkolik ebeveynlerin kendileri ile ilgilenmemesi sonucunda onlardan uzaklaşmaktadır. İşkoliklerin çocukları, kendileri ile ilgili sorumlulukları yerine getirmekte, daha büyük yaşlarda ise kardeşlerinin ihtiyaçlarını karşılamayı öğrenerek sorumluluk duygularını geliştirmektedir. Ancak duygusal olarak ihmal edilmiş olmaları, problemlili bir insan olmalarına neden olabilmektedir. Oates (1971), işkoliklerin çocukları üzerinde yaptığı araştırması sonucunda, işkolik çalışanların çocuklarının *kaygılı olma* (sürekli zihinleri bir şeylerle meşgul olmaktadır); *acelecilik* (sürekli bir koşturmaca çerisinde); huzursuzluk (sürekli kendilerini değerlendiriliyor hissetmektedir); depresyon (ebeveynlerin yaşadığı iş stresinden etkilenerek aynı depresif belirtileri göstermektedir) özellikleri gösterdiklerini ifade etmektedir (ROBİNSON, 2000:39).

5. İŞKOLİKLİK ÖNLENEBİLİR Mİ?

İşkoliklik, işe karşı bağımlılıkla ilgili davranışsal bir rahatsızlık olarak kabul edilmektedir. İşkoliklik, aynı alanı paylaşan kişiler arasında yayılan bulaşıcı bir hastalık özelliği göstermektedir. Organizasyonlarda işkolizmin önlenmesi için, işkolik kişilerin belirlenerek, çalışma saatlerinin azaltılması ya da daha sağlıklı çalışma imkanları yaratılması gerekmektedir. Bu amaçla, organizasyonlarda kişisel danışmanlık, aile terapisi, işyeri engellemeleri. vb. uygulamalar geliştirilmiştir. Bu uygulamalar şu şekilde açıklanabilir (GINI, s.47):

- *Kişisel danışmanlık:* İşkoliklerin alkoliklerin almış olduğu gibi danışmanlık hizmetlerinden yararlanması ve bağımlılık haline gelen iş düzeyini azaltmaları sağlanmalıdır. Kişisel danışmanlık hizmetleri kapsamında işkoliklik davranışının nedenlerini belirlemek amacıyla kişilerle yapılan görüşmelerde, onlardaki duygu ve düşüncelerinin kesin olarak belirlenmesi sağlanmakta, kişiye gerçekleştirmesi için yeni hobi ve alışkanlıklar bulunarak kişinin psikolojik olarak rahatlamasına yardımcı olunmaktadır.
- *Aile terapisi:* Aile üyelerinin sahip oldukları davranışlar ve özellikler tespit edilerek, işkolikliğe neden olan etkenlerin belirlenmesi sağlanmaktadır. Böylelikle ebeveynlerin ve çocukların birbirlerinden gerçekçi olmayan beklentilerde bulunması engellenmiş olmaktadır.
- *İşyeri politikaları ve uygulamaları:* Örgütsel politika ve uygulamalar ile çalışanların çalışmanın dışında farklı aktivitelere yönlendirilmesi, verimli çalışmanın ödüllendirildiği bir sistemin oluşturulması gerekmektedir. Çalışanların işte başarılı olmak için çok çalışmak yerine yaratıcılığa teşvik edilmesi ile onlardan zihin dinginliğinin beklendiği hissettirilmeye çalışılmaktadır.

Haas (1991) işkolik çalışanların değişmesinde en önemli rolün yöneticilere düştüğünü açıklamaktadır. Haas'a göre işkolik çalışanların aşırı çalışma isteklerinin, çalışan destek programları ya da iyileştirme programları ile düzenlenmesini sağlamak mümkündür. Yöneticiler, kısa dönemli ve uzun dönemli olmak üzere görevler belirleyerek işkolik çalışanların işlerini tamamlama sürelerini kontrol altına alabilirler. Aynı zamanda işkolik çalışanların işlerini, görevlerini, sorumluluklarını yetki devri ile başkalarına devretmelerine yardımcı

olabilmektedirler.Yöneticiler/birim sorumluları, özellikle işkolik çalışanlarla her günün sonunda toplantılar düzenleyerek o günkü işleri değerlendirerek ertesi gün için bir plan yapabilirler. Bununla birlikte, yöneticiler işkolik çalışanları iş çıkış saatlerinde işten tam zamanında ayrılmaları için teşvik etmelidir. Bununla birlikte, organizasyonlar işkolik çalışanların aileleri ile zaman geçirmekten zevk alabilmelerini sağlamak için organizasyon içinde ailelerin de dahil olduğu aktiviteler düzenleyerek, çalışanlar için hem bir ödül olmakta hem de aile üyelerinin iş yaşamında destekleyici olduğu hissettirilebilir. İşkolik çalışanların performans değerlendirmeleri ile ilgili kriterlerin diğer çalışanlara göre sınırlandırılması gereklidir. İşi ile ilgili kendisinden neler beklendiğini bilen işkolik çalışan beklenenin daha üstünde davranışlar sergilediği için, işle ilgili nitelik ve nicelikler kendisine daha düşük bir düzeyde bildirilmelidir (BURKE, 2001:643).

21.yy.da birçok organizasyonda sanal çalışma ya da telecommuting çalışma biçimi tercih edilmektedir. Sanal ofis uygulamaları, çalışanlara iş ve aile yaşamları arasında denge oluşturmaları için fırsatlar sağlamaktadır. Çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengelemeleri için çalışan destek sistemlerinin organizasyon politikalarına dahil edilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Organizasyonda takım ruhunun yaratılması ve kişisel ilişkilerin geliştirilmesi ile çalışanlar arasında bir destek mekanizması oluşturulmalıdır. Kurum içinde etkililik, verimlilik ve sadıklık sembolü olan aşırı çalışma miti yıkılmalıdır. Teknolojik olanaklardan yararlanılarak (teleconference) gibi çalışanların seyahat etme durumları azaltılmalıdır. Kurum içinde işe karşı bağımlılık yaşayan çalışanlar koçluk uygulamaları ile yönlendirilmeli, böylelikle de organizasyonda işkolizmin olumsuz etkileri azaltılmalıdır (GARSON, 2005:20).

Organizasyonlar tarafından işkoliklik davranışının önlenmesi için, çalışanların (özellikle işkolik çalışanların) iş ve yaşam dengesi, stres yönetimi, takım çalışması vb. eğitimlere katılması sağlanmalıdır. Çalışanların bu eğitimlerde kendilerini, işlerini, çalışma ortamını, işyerindeki davranışlarını, çalışmaya ilişkin tutumlarını vb. değerlendirme fırsatı bulmaları mümkündür. Çalışanların kendilerini değerlendirmeleri, eğitim sırasında edindikleri bilgileri uygulamalarını daha olanaklı kılmaktadır.

İşkolikliğin önlenmesine dair yukarıda aktarılan uygulamalar genel nitelikte olup, organizasyonların sahip olduğu özelliklere göre (organizasyonun büyüklüğü, organizasyondaki işkolik çalışan sayısı, kurum kültürünün yapısı vb.) bu uygulamalardan bir veya birkaçı tercih

edilebilmektedir. Uygulamaların gerçekleştirilmesinde organizasyon içinde çalışan-çalışan ve çalışan-yönetici arasındaki iletişimin etkili olması gerekmektedir. Organizasyonda yatay iletişimin ve çapraz iletişimin desteklenmesi ile, işkolik çalışanların hem çalışma arkadaşları hem de üstleri tarafından denetlenmeleri sağlanabilecektir. Bununla birlikte, iletişim kanallarının etkinliği sağlandığı sürece işkolik çalışanların işlerini çalışma arkadaşları ile paylaşmaları mümkün olmaktadır.

SONUÇ

Günümüzde “çok çalışma” başarının bir göstergesi olarak algılanmamaktadır. Tam tersine çok fazla çalışarak sosyal aktivitelere, ailesine yeterli zaman ayıramayan çalışanların, yaşam dengesini sağlayamadıkları ve başarılı olamadıkları düşünülmektedir. İşkoliklik davranışı gösteren çalışanlar kısa dönemde birçok başarılı çalışma ile organizasyona katkılar sağlarken, uzun dönemde fiziksel (mide, kalp rahatsızlıkları vb.), ve psikolojik rahatsızlıklar (depresyon, yalnızlık hissi vb.), stres, odaklanamama, dikkat eksikliği, kronik yorgunluk, işten ayrılma isteği vb. belirtilerle organizasyonun verimsizliğine neden olmakta, bu durum organizasyonun maliyetlerini arttırmaktadır. Aynı zamanda işkolik çalışanlar sürekli çalışmanın etkisi ile işe karşı zamanla isteksizlik duymakta, işten kaçma ve işe geç kalma eğilimleri göstermekte, ve sonuçta da işten ayrılmayı istemektedir. İşkolik çalışanların organizasyon üzerinde yarattığı olumsuz etkiler, iş devir oranlarının incelenmesi ve performans değerlendirme sonuçları aracılığıyla ölçümlenebilir. Bu bağlamda, organizasyonların işkoliklik davranışının olumsuzluğundan kurtulabilecek bir kurumsal iyileştirme programını uygulamaya koyması gerekmektedir. Organizasyonun insan kaynakları biriminin çalışan destek sistemini kurum politikalarına dahil ederek, işlerlik kazandırması işkolik çalışanların sayısının azalmasını sağlayabilir. Organizasyonda koçluk sisteminin yerleştirilmesi ile çalışanlarla ilgilenme düzeyini arttırarak, çalışan davranışlarının daha iyi değerlendirmesine olanak tanınabilir. Böylece işkolik çalışanların belirlenerek destek sağlanması mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

AKAT, İter; *Endüstri ve Toplum Bilimi, Endüstrileşme Sürecine Yönelik Sosyolojik Bir Yaklaşım*, Ege Basım, 1984

AYTAÇ, Serpil; *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1997

BARTOLOME, Fernando; "The work alibi:when it's harder to go home", *Harvard Business Review*, March-April 1983

BONEBRİGH, Daniel L. -. ANKENMANN, Robert D; "The Relationship of Workaholism With Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life", *Journal of Counseling Psychology*, Oct.1, Issue 4

BUELENS, March-.POELMANS, Steven A.Y; "Enriching the Spence and Robbin's typology of workaholism, Demographic, motivational and organizational correlates", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, No.5, 2004

BURKE, Ronald J.- MATTIESEN, Stig Berge- PALLESEN, Stale; "Personality correlates of workaholism", *Personality and Individual Differences*, 2006,40

BURKE, Ronald J. -RİCHARDSEN Astrid M.- MARTİNUSSEN Monica; "Workaholism among Norwegian Senior Managers: New Research Directions", *International Journal of Management*, 2004,December, Vol.21.No.4

BURKE, Ronald J.; "Workaholism in Organizations: Gender Differences", *Sex Roles*, Vol.41, N.516, 1999

BURKE, Ronald J.; "Workaholism in Organizations: the role of organizational values", *Personel Review*, Vol.30, No.6, 2001

BURKE, Ronald J.; "Workaholism in Organizations:Concepts, Results and Future Research Directions", *International Journal of Management Reviews*, 2000, March 1,Vol.2, Issue 1

BURKE, Ronald J.-Burgess Zona- Oberklaid Fay; "Predictors of workaholic behaviors among Australian Pyshologists", *Career Development International*, 8/6, 2003

BURKE, Ronald J; "Workaholism and Extra-Work Satisfactions", *The International Journal of Organizational Analysis*, 2000, Vol. 7, No.4

GARSON, Bonnie; "Work Addiction in the Age of Information Technology An Analysis", *IIMB Management Review*, March 2005

GINI, Ai; "Working Ourselves to Death: Workaholism, Stress, and Fatigue", *Business and Society Review*, 100/101

GRIFFITHS, Mark; "Workaholism is stil a useful construct", *Addiction Research and Theory*, 2005,13(2),

HAMERMESH, Daniel S.- SLEMROD, Joel ; “The Economics of Workaholism: We Should Not Have Worked On This Paper”, Draft Comments Welcome, April 2005

KAPIZ, Serap Özen ; “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, İnsan Kaynakları, Cilt:3 Sayı:2, www.isguc.org.

LEVINSON, Harry ;“When Executives Burn Out”, **Work and Life Balance**, Harward Business School Press, 2000,

MCKAY, Jack; “Workaholism: Praised or teh Plauge of School Administrators?”, AASA Journal of Scholarship and Practice, Summer 2004, Vol1, No: 2

MCMILLIAN, Lynley H.W. - O'DRISCOLL Michael P.; “Workaholism and Health, Implications for Organization”, Journal of Organizational Change, Vol.17, No.5, 2004

PORTER, Gayle; “Organizational Impact of Workaholism:Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work”, Journal of Occupational Health Pscyhology, Jan.1, 1996, Vol1(1)

ROBİNSON, Bryan E.; “Workaholism: Bridging The Gap Between Workplace, Soicocultural and Family Research, Journal of Employment Counseling”, March 2000, Vol 37

SCOTT, Kimberly S.-MOORE Keirsten S- MİCELİ Marcia P.; “An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism”, Human Relations, Vol.50, No.3, 1997

SNİR, Raphael – HARPAZ, Itzhak; “Attitudinal and demographic antecedents of workaholism”, Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.5, 2004

SOLMUŞ, Tarık; İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Beta yayınları, İstanbul,2004

STEVENS, James R.; “Beware of the work addict”, Industrial Publishing Company, September, 1972

SYBOLD, Karen Colapietr- SALOMONE, Paul R.; “Understanding Workaholism:A Review of Causes and Counsaling Approaches”, Journal of Counseling&Development, September 1,1994, Vol 73 (1)

___,___ “Yoksa siz de bir işkolik misiniz?”, www.insankaynaklari.com.

___,___, ”Applicability:Workaholism”,

www.charminghealth.com/applicability/workaholism.htm