



Examining coaches workaholic level according to some variables¹

Antrenörlerde işkoliklik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi

Aylin Uğurlu²
Mustafa Yaşar Şahin³

Abstract

This research was conducted to determine the coaches workaholic level, the comparison of demographic variables. In this context, Dutch Work Addiction Scale (Duwas), developed by Schaufeli, Taris and Bakker (2006) and adapted to Turkish by Doğan and Tel (2011), was used as a data collection tool in the descriptive survey model. The sample of the research consists of 394 volunteer participants determined by the random method. Frequency, percentage distributions, t-test for binary groups, OneWay-ANOVA for multiple groups were used as statistical methods in the evaluation of research data. In conclusion, it was found that the levels of worker coaches were high and the compulsive working sub-dimension was significant. When the findings obtained from the research were evaluated in terms of demographic variables, it was determined that those who had problems in the family were significantly higher in the level of conflict of work and family life.

Keywords: Workaholism; coaches; Duwas; organizational behavior.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

Özet

Bu araştırma, antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin tespiti ve demografik değişkenler açısından karşılaştırılması amacıyla yapılmıştır. Bu çerçeveden hareketle betimsel tarama modelinde olan araştırmada veri toplama aracı olarak Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Duwas İşkoliklik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini rastgele örneklem metoduyla belirlenen 394 gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde istatistikî yöntem olarak frekans, yüzde dağılımları, İkili gruplar için t-testi, çoklu gruplar için tek yönlü varyans analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin yüksek ve işkoliklik ölçeğine ait kompulsif çalışma alt boyutun **belirgin** olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde ailesinde sorun yaşayanların işkoliklik düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik; Antrenörler; Duwas; Örgütsel Davranış.

¹ This study was obtained from master thesis and presented on the 15. International Sport Sciences Congress.

² PhD student in Sport Sciences, Gazi University Health Science Institute, ugurlu.aylin@gmail.com

³ Assoc. Prof. Dr., Gazi University Faculty of Sport Sciences, mysahin@gazi.edu.tr

1. Giriş

Neoklasik yönetim anlayışının yerleşmeye başladığı 1930 yıllardan bugüne kadar, çalışanların performansları, becerilerinin yanı sıra duygusal durumları ve örgütsel davranışları yönetim bilimi araştırmalarında giderek önem kazanmış ve örgütsel verimliliğin en önemli unsurları arasında sayılmıştır. Diğer yandan teknolojinin gelişmesi günün her saatinde işle ilgili çalışma yapma zorunluluğunu ve imkanını sağlaması, ayrıca kamuya ve özel sektöre ait örgütlerde küreselleşme ile serbest piyasa şartlarının da etkisiyle rekabeti ön plana çıkması yönetici ya da işgören farketmeksizin tüm bireylerin mesai saatleri dışında, sahip oldukları zamanın dışına çıkarak vakitlerinin büyük bir kısmını işle ilgili faaliyetlere ve zihinsel meşguliyetlere ayırmak zorunda bırakmıştır.

Günümüzde çalışanların kendilerini işyerinde kanıtlama arzuları, küresel rekabet ve ekonomik kriz sonucunda artan işsiz kalma korkusu nedeniyle kişiler yaşamlarında öncelikli olarak iş hayatlarına yer vermekte olup (Cemaloğlu ve Şahin, 2007) yaşamı olumlu yönde devam ettirmek için bir gelir kazanma süreci olan iş yaşamının günümüzde olması gerekenden fazla ciddiye alınması ve hayatın bizzat manası haline gelmesi ile mesai sürecinin belirlenen standarın dışında olması işkoliklik durumunu meydana getirebilmektedir.

İşkolik davranışı gösteren kişiler, örgüt hedeflerine ya da önceden belirlenmiş finansal standartlara ulaşmak veya çalışma motivasyonu olduğu için mesai arkadaşlarından daha fazla performans gösteren kişilerdir. Bu durum, bireylerde zamanla fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara ve iş yerinde bir takım sorunlara sebep olabileceği gibi, gündelik yaşamlarını da her açıdan olumsuz etkileyebilmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014).

Bu noktada sağlığını, huzurunu ve yakın çevresindeki kişilerle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyecek seviyede aşırı ve kontrol edilemez bir durum olarak kendini gösteren işkoliklik, günümüz çalışanlarının iş yaşamlarıyla birlikte sosyal bir varlık olan insanı olumsuz etkilediği varsayılan araştırmalar mevcuttur (Zincirkıran, 2013).

Daha çok olumsuz bir kavram olarak algılanan işkoliklik, yaşam şartlarının bireylere sunduğu zorunluluklar sebebiyle iş görenlerin işkolik olduklarının ya da işkolik eğiliminde bulduklarının farkına varmadıkları gözlemlenmiştir.

Bununla birlikte işkoliklik kavramının olumlu yönleri olduğunu vurgulayan araştırmacılar da mevcuttur. Örneğin Kahn (1992) işe tutkunluğun teorileşmesinde bir takım değişiklikler yaparak işe tutkunluğu, “bireyin çalışma anında psikolojik varlığının durumu” veya “bütün varlığıyla iş ortamında bulunma/çalışma deneyimi” anlamında ifade ederek “bireylerin profesyonel çalışmalarına ilgili görevlerine yönelik dikkatli, itinalı, bağlı, verimli ve önceden belirlenmiş roller ile bütünleşmesi durumunda kişinin tüm varlığı ile işte bulunması” olarak tanımlamaktadır (Başoda, 2017).

İşkoliklik kavramı, ilk kez din bilimci Oates (1968) tarafından “Bir İşkoliğin İtirafı (Confessions of a Workaholics)” isimli kitabında; çalışmaya yönelik hissedilen bir güdüyü, sağlığı, huzuru ve öteki insanlarla olan iletişimi olumsuz etkileyecek derecede sürekli çalışmak için hissedilen aşırı ve kontrol edilemez bir isteği tanımlamak için kullanılmıştır. Günümüzde işkoliklik, çalışma yaşamı dışında kişisel olarak sahip olduğu vakitte bile işini düşünen ve işine karşı yüksek derecede bağımlılığı olan bireyleri ifade eder (Burke, 1999; Harpaz ve Snir, 2003; Spence ve Robbins, 1992).

Bir diğer tanıma göre işkoliklik, kişinin kendisini durmaksızın çalışma ihtiyacı içinde hissetmesi, çalışmadığı zamanlarda bu durumdan rahatsızlık duyması olarak tanımlanabilir (Sönmez, 2014). Dolayısıyla işkoliklikte, aşırı çalışmakla birlikte sadece işe odaklanmak söz konusudur. Birey bu sebeple aile ve yakınlarını, hobilerini, özel hayatını, bir takım entelektüel faaliyetlerini ihmal edebilir (Yöney, 2005).

İşkoliklikle ilgili yapılan çalışmalarda, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) işkoliklik kavramını aşırı çalışma ve kompulsif çalışma biçiminde iki boyutta incelemişlerdir (Doğan ve Tel, 2011).

Çalışanların iş hayatlarına diğer yaşam alanlarından daha çok yer vermeleri olarak literatürde yer alan aşırı çalışma (Doğan ve Tel, 2011), çalışanın fiili davranışı ifade eder. İşkolikler kendilerine imkan sunulması durumunda iş ile bağlantılı çalışmalara aşırı zaman ayırmaktadır. Bu durumda iş

arkadaşlarına kıyasla daha çok çalışmaktadır veya örgütün ihtiyaç duyduğundan fazlasını yerine getirmek için çaba harcamaktadır (Scott vd., 1997; Van den Broeck vd., 2011; Schaufeli vd., 2006).

Kompulsif çalışma; bireylerin içlerinden gelen bir zorunluluk güdüsüyle gereğinden çok çalışmaları olarak ifade edilmektedir. Bir nesneye, duruma ya da bir alana yüksek derecede ve ısrarlı bir şekilde bağlılık gösterme anlamına gelen bağımlılık ya da alışkanlığa sebep olan bir durumdur (Sönmez, 2014). Bu durum, işkolikliğin bilişsel tarafını yansıtmaktadır. İşkolikler işleriyle ilgili davranışlara oldukça hassastırlar. İşyerinde olmadıkları zamanlarda bile çok sık işi düşünmektedirler (Scott vd., 1997; Van den Broeck vd., 2011; Schaufeli vd., 2006).

İşkoliklik iş yaşamına ve çalışma hayatına aşırı derecede düşkün olma durumunu betimlemek için oluşturulmuş bir kavramdır. İlk kullanıldığı zamanlarda performansı yükselten olumlu bir ifade olarak da ele alındığı görülmektedir. Fakat süreç ilerledikçe işkoliklik bireyin sağlığına ve sosyal ilişkilerine zarar verdiği için negatif bir kavram olarak belirtilmeye başlanmıştır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

Alanyazında işkoliklik ile ilgili yapılmış birçok araştırma olmakla birlikte bu araştırma spor alanında yapılacak ilk çalışmalardan biri olması açısından önem arz etmektedir. Bu noktada çalışmanın amacı antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin tespiti ve demografik değişkenler açısından karşılaştırılması olarak belirlenmiştir.

2. Yöntem

Antrenörlerin işkoliklik düzeylerini demografik özelliklerine göre etkisini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada, betimsel tarama modeline kullanılmıştır

2.1. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini Türkiye’de 2016-2017 yılları arasında resmi makamlardan alınan bilgilere göre toplam 233.051 kayıtlı antrenör oluşturmaktadır. Spor genel müdürlüğü verilerine göre, araştırma kapsamına dahil edilmeyen satranç, halkoyunları gibi branşlardaki antrenörler de dikkate alındığında, evrenin yaklaşık olarak 100.000 kişiden oluşmaktadır.

Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü tahmini Büyüköztürk ve diğerleri (2012) tarafından belirtilen Eşitlik 1 doğrultusunda hesaplamalar gerçekleştirilmiştir.

Eşitlik 1’te yer alan $n_0 = (t^2PQ)/d^2$ eşitliği ile hesaplanmakta ve p anlamlılık değeri .05 alındığında, $pq=0.25$ olacağından ve tabloda karşılık gelen t değeri 1.96 olduğundan .05 anlamlılık düzeyinde $n_0=384.16$ olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Araştırma kapsamında gerçekleştirilen hesaplamalarda evren sayısı formülde yerine konulmuş ve Eşitlik 2 oluşturulmuştur.

Eşitlik 2 ile yapılan hesaplama sonucunda evreni temsil eden örneklem sayısının en az 383 olduğu tespit edilmiştir. Başka bir anlatımla en az 383 antrenörün, evreni temsil ettiği belirlenmiştir. Araştırma kapsamında toplam 394 antrenöre ulaşılmıştır. Bu doğrultuda örneklem sayısının yeterli olduğu ve evreni temsil ettiği saptanmıştır

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetine, öğrenim durumuna, medeni durumuna, ailede sorun yaşama durumuna, kademesine ilişkin bilgilerin elde edilmesi amacıyla kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

2.2.2. DUWAS İşkoliklik Ölçeği

Araştırmada antrenörlerin işkoliklik seviyelerini belirlemek amacıyla Schaufeli, Taris & Bakker (2006) tarafından geliştirilen Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Duwas İşkoliklik Ölçeği (Dutch Work Addiction Scale) kullanılmıştır. Ölçekteki boyutlar aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olarak adlandırılmıştır. Aşırı çalışma boyutunda, bireylerin işlerine diğer aktivitelerden daha fazla yer vermesini ölçmeye yönelik maddeler

bulunmaktadır. Kompulsif çalışma boyutunda ise kişilerin içlerinden gelen bir zorunluluk duygusuyla çok çalışmalarını belirlemeye yönelik maddeler yer almaktadır. Duwas İşkoliklik Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmış formunda iki boyutta toplanan 14 madde yer almaktadır. Maddeler 5'li likert tipinde derecelendirilmiş olup Doğan ve Tel (2011) araştırmasında Cronbach alfa katsayısı ölçeğinin toplamı için .85, "aşırı çalışma" faktörü için .76 ve "kompulsif çalışma" faktörü için .74 olarak bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında antrenörlerin işkoliklik düzeylerini belirlemek amacıyla 394 antrenörün görüşleri alınmıştır. Antrenörlerin ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliğini belirlemek için cronbach alfa güvenilirlik katsayısı bulunmuştur.

Hesaplamalar sonucu; Aşırı çalışma boyutunda cronbach alfa katsayısı .78; Kompulsif çalışma boyutu için cronbach alfa katsayısı .76; İşkoliklik düzeyi (tüm ölçek) için cronbach alfa katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Hesaplanan Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Ölçek alt boyutları	N	Çarpıklık	SE	Basıklık	SE
Aşırı çalışma	394	-.096	.123	-.458	.245
Kompulsif çalışma	394	-.282	.123	-.144	.245
İşkoliklik (toplam)	394	-.204	.123	-.263	.245

Tablo 1'de görüldüğü gibi işkoliklik ölçeği alt boyutları ve toplam puanların çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 1 aralığında yer almaktadır. Başka bir anlatımla puanların normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği belirlenmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Antrenörlerden elde edilen veriler doğrultusunda öncelikle minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerlerini içeren betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Ardından madde bazındaki dağılımı tespit etmek amacıyla frekans ve yüzde değerleri hesaplanmış, şekilsel gösterim gerçekleştirilmiştir. Antrenörlerin demografik özelliklerine göre işkoliklik düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla iki kategorili karşılaştırmalarda normallik varsayımı karşılandığı için ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. İki'den fazla grubu olan değişkenlerin karşılaştırılması amacıyla öncelikle varyansların homojenliği Levene testi ile belirlenmiş; varyansların sonucu homojen olduğunda ise tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) uygulanmıştır.

3. Bulgular

Tablo 2. Antrenörlerin İşkoliklik Tüm Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlara Göre Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek alt boyutları	Madde sayısı	N	En düşük	En yüksek	\bar{X}	SS	Madde ortalaması
Aşırı çalışma	8	394	11.00	40.00	26.37	6.10	3.3
Kompulsif çalışma	6	394	7.00	30.00	20.82	4.76	3.5
İşkoliklik (toplam)	14	394	19.00	70.00	47.19	10.23	3.4

Tablo 2'deki verilere göre araştırmaya katılan antrenörlerin işkoliklik düzeyleri genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu ve kompulsif çalışma boyutunun daha belirgin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre İşkoliklik Düzeylerine Göre Hesaplanan İlişkiz Ölçümlerde T Testi Sonuçları

Ölçek alt boyutları	Cinsiyeti	N	\bar{X}	SS	sd	t	p*
Aşırı çalışma	Kadın	79	25.49	6.01	392	1.423	.155
	Erkek	315	26.58	6.11			
Kompulsif çalışma	Kadın	79	20.05	4.77	392	1.616	.107
	Erkek	315	21.02	4.74			
İşkoliklik (toplam)	Kadın	79	45.54	10.30	392	1.600	.110
	Erkek	315	47.60	10.18			

Tablo 3'de, katılımcıların ortalama puanları incelendiğinde her iki cinsiyetinde en yüksek ortalama olarak aşırı çalışma alt boyutunda ($t_{(392)}=1,423$; $p>0,05$) yoğunlaştıkları görülmektedir. Kompulsif çalışma ($t_{(392)}=1,616$; $p>0,05$) ve işkoliklik düzeylerinin ($t_{(392)}=1,600$; $p>0,05$) aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine ilişkin olarak erkeklerin tüm boyutlarda ve ölçeğin genelinde daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ancak bu oranın anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4. Antrenörlerin Öğrenim Durumlarına Göre İşkoliklik Düzeylerine Göre Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p*
Aşırı çalışma	Gruplar arası	31,910	2	15.955	.428	.652
	Gruplar içi	14575.460	391	37.277		
	Toplam	14607.371	393			
Kompulsif çalışma	Gruplar arası	1.561	2	.781	.034	.966
	Gruplar içi	8894.002	391	22.747		
	Toplam	8895.563	393			
İşkoliklik (toplam)	Gruplar arası	47.453	2	23.727	.226	.798
	Gruplar içi	41064.648	391	105.025		
	Toplam	41112.102	393			

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumlarına ilişkin aşırı çalışma ($F_{(2,393)}=0,428$; $p>0,05$), kompulsif çalışma ($F_{(2,393)}=0,034$; $p>0,05$) ve işkoliklik düzeylerinin ($F_{(2,393)}=0,226$; $p>0,05$) aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 5. Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre İşkoliklik Düzeylerine İlişkin Hesaplanan İlişkisiz Ölçümlerde T Testi Sonuçları

Ölçek alt boyutları	Medeni durum	N	\bar{X}	SS	sd	t	p*
Aşırı çalışma	Evli	206	26.62	6.12	392	0.855	.393
	Bekar	188	26.09	6.08			
Kompulsif çalışma	Evli	206	21.20	4.79	392	1.649	.100
	Bekar	188	20.41	4.70			
İşkoliklik (toplam)	Evli	206	47.82	10.29	392	1.277	.202
	Bekar	188	46.50	10.14			

Tablo 5. incelendiğinde antrenörlerin medeni durumuna göre ölçeğin alt boyutlar ve genelinden aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde; evlilerin aşırı çalışma ($t_{(392)}=0,855$; $p>0,05$), kompulsif çalışma ($t_{(392)}=1,649$; $p>0,05$), işkoliklik ($t_{(392)}=1,277$; $p>0,05$) boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahip olduğu fakat anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Antrenörlerin Meslekleri Sebebiyle Yurtiçi ve Yurt Dışı Seyahatlerinden Kaynaklı Ailesinde Sorun Yaşama Durumlarına Göre İşkoliklik Düzeylerine İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
Aşırı çalışma	Gruplar arası	515.235	2	257.617	7.148	.001*	Hayır<evet Hayır<kısmen
	Gruplar içi	14092.136	391	36.041			
	Toplam	14607.371	393				
Kompulsif çalışma	Gruplar arası	158.643	2	79.322	3.550	.030*	Hayır<evet
	Gruplar içi	8736.920	391	22.345			
	Toplam	8895.563	393				
İşkoliklik (toplam)	Gruplar arası	1245.134	2	622.567	6.106	.002*	Hayır<evet Hayır<kısmen
	Gruplar içi	39866.967	391	101.962			
	Toplam	41112.102	393				

Tablo 6'da yer alan bilgilere göre, antrenörlerin yurt içi ve yurt dışı seyahatlerden kaynaklı ailelerinde sorun yaşama durumlarına göre aşırı çalışma ($F_{(2,393)}=7.148$; $p<.05$), kompulsif çalışma ($F_{(2,393)}=3.550$; $p<.05$) ve işkoliklik düzeylerinin ($F_{(2,393)}=6.106$; $p<.05$) anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruplar içerisinde olduğunun belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Hesaplamaların sonucuna göre yurt içi ve yurt dışı seyahatler nedeniyle ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin her iki boyutta ve ölçeğin genelinde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Antrenörlerin Kademelerine Göre İşkoliklik Düzeylerine İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*
Aşırı çalışma	Gruplar arası	284.034	3	94.678	2.578	.053
	Gruplar içi	14323.337	390	36.727		
	Toplam	14607.371	393			
Kompulsif çalışma	Gruplar arası	28.371	3	9.457	.416	.742
	Gruplar içi	8867.193	390	22.736		
	Toplam	8895.563	393			
İşkoliklik (toplam)	Gruplar arası	469.550	3	156.517	1.502	.214
	Gruplar içi	40642.552	390	104.212		
	Toplam	41112.102	393			

Tablo 7'ye bakıldığında birinci kademede, ikinci kademede, üçüncü kademede, dördüncü ve beşinci kademede olan antrenörlerin aşırı çalışma ($F_{(3,393)}=0,224$; $p>0,05$), kompulsif çalışma ($F_{(3,393)}=0,971$; $p>0,05$) ve işkoliklik düzeylerinde ($F_{(3,393)}=0,363$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tartışma

Antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin tespiti ve demografik değişkenler açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan bu çalışmada, antrenörlerin işlerine diğer aktivitelerden daha fazla yer vermesini ölçmeye yönelik maddeleri içeren -aşırı çalışma- ve kişilerin içlerinden gelen bir zorunluluk duygusuyla çok çalışmalarını belirlemeye yönelik maddelerin yer aldığı kompulsif çalışma boyutları değerlendirilmiştir.

Antrenörlerin genel işkoliklik düzeylerinin (Ort.: 3.4) ortalamasının üstünde olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar detaylı incelendiğinde; katılımcıların aşırı çalışma boyutundaki puanların 5 üzerinden 3.3 olduğu kompulsif çalışma boyutunda ise 3.5 olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Spor örgütlerinin performansı ve verimliliğinin temel kaynağı olan antrenörler örgütlerine, bilgi, beceri ve tutumlarını kullanarak emeklerini verirler. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçları olumlu örgütsel yansıma olarak değerlendirebiliriz.

Örgüt için işkoliklik örgüt performansına, iş hacmine, örgüt içi rekabete tesir eden olumlu bir davranış gibi algılanmaktadır. Örneğin bir çok araştırmacı (Spence ve Robbins, 1992, Portem, 2001; Robinson ve Post, 1997; Kart, 2005; Bathini ve Kandathil; 2015Burke ve ark., 2008;; Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Zincirkıran, 2013; Mcmillan vd., 2004; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014), belli oranda işkolikliğin; yüksek performans, işte yükselme, prim gibi maddi ödüllerde artış, başarı düzeyiyle gelen işte itibarın artması, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi, motivasyon, tatmin gibi örgütsel davranışlara katkı yaptığını vurgulamaktadır (Akt Arsezen, 2017)

Bununla birlikte yüksek düzeyde ve uzun süreli bir işkolik durumunun birey üzerindeki olumsuz etkileri değerlendirildiğinde kişiye vereceği zararlardan ötürü uzun vadede örgüt için dezavantaja dönüşeceği de unutulmamalıdır.

Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların işkoliklik ölçeğinin boyutları ve toplam puanlarına ilişkin düzeyleri arasında cinsiyet değişkeni açısından herhangi bir farklılığa rastlanılmazken, ölçeğin geneli ve alt boyutlarında erkeklerin ortalamasının biraz daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek antrenörlerin işkoliklik algıları benzerdir.

Araştırma grubuna dahil olan antrenörlerde yaşanan işkoliklik durumunda cinsiyet açısından farklılık görülmemesinin, benzer çalışma ortamları ve mesai kavramları gibi cinsiyet farklılığını öne çıkartmayan koşullarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Alanyazında bu sonucu destekler şekilde araştırma sonuçlarına rastlamak mümkündür (Bardakçı, 2007; Burke, 1999; Oğuz ve Akın, 2008; Kravina ve ark., 2010; Salihoglu, 2014). Bu yönüyle araştırma bulguları alanyazında uyumlu görünmektedir. Diğer yandan işkoliklik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişkiler bulunan çalışmalara rastlamak da mümkündür (Akyüz, 2012; Özdemir, 2013; Spence ve Robbins, 1992).

Araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumuna göre işkoliklik düzeylerini belirlemek için yapılan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonucunda, aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve toplam işkoliklik puanlarının homojen olması sebebiyle tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Sonuç olarak eğitimi lisans öncesi, lisans ve yüksek lisans olan antrenörlerin işkolikliklerinin benzerlik gösterdiği ve bir farklılık görülmediği saptanmıştır (Tablo 4). Bu bağlamda eğitim durumunun işkoliklik düzeyi için bir etken olmadığı ifade edilebilir. İlgili çalışmalarda işkoliklik ile eğitim durumu arasında ilişki olmadığı birçok araştırmacı tarafından da ifade edilmiştir (İnce ve ark., 2015; Naktiyok ve Karabey, 2005; Oğuz ve Akın, 2010; Yüksekbilgili ve Akduman, 2016).

Bunun yanı sıra, az sayıda araştırmada, örneğin Özdemir'in (2013) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada, lisansüstü mezuniyet derecesine sahip olan sınıf öğretmenlerinin, lisans ve yüksek okul (eğitim enstitüsü, yüksek öğretmen okulu vb.) mezuniyet derecesi olan sınıf öğretmenlerinden daha fazla işkoliklik eğilimine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Antrenörlerin medeni durum değişkeni ile işkoliklik ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin yapılan analizde herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Diğer bir ifadeyle evli ve bekar antrenörlerin algı düzeyi benzerdir (Tablo 5).

İlgili alanyazına göre, işkoliklerin mutsuz, performansı yeterli olmayan, iş arkadaşlarının işlerini zorlaştıran ve saplantılı kişiler (Bakker ve ark. 2009, Burke, 1999; Taris ve ark., 2005) olduğu da göz önüne alındığında evli antrenörlerin daha çok evden uzaklaşma, bekar antrenörlerin ise evle bağlantılı sorumluluklarının azlığı nedeniyle kendilerini daha çok çalışmaya adadıkları söylenebilir. Bununla birlikte alanyazında farklı tespitlere rastlanılmaktadır. Örneğin İnce ve ark., (2015) medeni durumunun işkoliklik düzeyine etki etmediği sonucu araştırmayla benzeşirken, evlilerin bekarlara oranla daha işkolik olduğunu belirten (Akyüz, 2012; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014; Zincirkıran, 2013), sonuçlar araştırma ile farklılaşmaktadır.

Araştırma kapsamına alınan antrenörlerin meslekleri sebebiyle yurtiçi ve yurt dışı seyahatlerinden kaynaklı, ailelerinde sorun yaşama durumlarına ilişkin olarak, işkoliklik ölçeğinin geneli ve aşırı çalışma ile kompulsif çalışma alt boyutları sonucu anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre işkoliklik ölçeğinin geneline ilişkin olarak ailesinde sorun yaşadığını (49,5) ve kısmen sorun yaşadığını ifade eden (48,86) antrenörlerin, ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlere (45,64), göre aşırı çalışmalarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Kompulsif çalışma alt boyutunda ($F(2,393)=3,550$; $p<0,05$) göre ailesinde sorun yaşadığını belirten antrenörlerin, sorun yaşamayanlara göre işkoliklik düzeyi anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde aşırı çalışma alt boyutunda da ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin işkoliklik düzeyleri diğer iki kategoride yer alan antrenörlere göre düşük çıkmıştır (Tablo 6).

Diğer bir ifadeyle, yurtiçi ve yurt dışı seyahatlerinden kaynaklı ailelerinde sorun yaşama değişkeninin, işkoliklik düzeyinde önemli bir etken olduğu ortaya çıkmıştır. Antrenörlük mesleğinin gereği olarak yapılan bu tip zorunlu seyahatlerin sıklığı hem işkoliklik düzeyini artırmakta hem de aile içi sorunların daha fazla yaşanmasını tetiklemekte olduğu söylenebilir. Turist rehberleri üzerine yapılan araştırmalarda; rehberlik mesleğinde uzun süreli ya da sık yapılan seyahatlerin ailelerin ihmal edilmesinde yadsınamayan bir gerçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Doğan ve ark., 2010; Akbulut, 2006). Bu noktada antrenörlerin ve turist rehberlerinin iş sebebiyle yapmış oldukları seyahat sıklıkları arasında farklılık olduğu söylenebilir.

Antrenörlerin mesleği onların çok fazla zamanını, enerjisini ve hatta aile birlikteliğini tüketmektedir. Birçok antrenör zamanlarının büyük bir kısmını işine harcamakta, çok az sosyal aktivitede bulunmakta ve hiçbir hobiye sahip olmamaktadır. Antrenörler pozisyonları sebebiyle sezon boyunca uzun çalışma dönemlerine sahip oldukları için kişisel ilişkilerden uzak durmaktadır (Lumpkin ve Anhel, 2012).

Katılımcıların işkoliklik düzeyleri ile antrenörlük kademesi değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte, tüm boyutlarda en düşük ortalamaya 1. Kademe yer alan antrenörlerin sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 7). Bu sonuçlara göre, kademe sayısının artmasıyla, antrenörlerin görev yükleri ve sorumlulukları da artmakta olduğu, bunun da işkoliklik üzerinde kısmen etkiye yol açabileceği düşünülebilir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu bilgilerden hareketle işkoliklik ölçeğinde yer alan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarında elde edilen veriler demografik değişkenlerle analiz edildiğinde, antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama sonucuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, bununla birlikte cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, ve antrenörlük kademesi boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Antrenörlerin aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeylerinin genel olarak ortanın üzerinde olduğu görülmektedir. Spor ortamında büyük sorumluluklar alan antrenörlerin yerine getirmesi gereken görevler, oynaması gereken roller vardır. Ancak belirlenen görevlerin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi adına çalışanların aşırılıklara kaçması hem bireysel hem de örgütsel alanlarda olumsuz durumların yaşanmasına neden olabilmektedir. Antrenörlerin ve üslerinin işkoliklik hakkında farkındalık seviyesinin yükselmesi gerekli tedbirlerin alınması noktasında oldukça yol gösterici olabilir.

Kaynaklar

- Akbulut, O. (2006). *Ege Bölgesindeki Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları Ve Çözüm Önerilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Akyüz, Z., (2012). *İşkoliklik Ve Tükenmişlik Arındaki İlişki: Hukukçular Ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saba Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arseven P. (2017). Turizmde işkoliklik davranışı, iş tatmini ile işletme performansı arasındaki ilişkinin analizi ve örgüte duygusal bağlılığın aracı rolü: Antalya'da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki yöneticiler örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(5), 211-227.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bardakçı, S., & Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 46-55.
- Başoda, A. (2017). İş tutkunluk: kavramsal açıdan bir inceleme. *Tarihin Peşinde: Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism and extra-work satisfactions. *International Journal of Organizational Analysis*, 7(4), 352-364. DOI: 10.1108/eb028906
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenler tarafından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Doğan, T., & Tel, F.İ. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (Duwastr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Doğan, H., Üngüren, E., & Dönmez, D. (2010). Meslek ve aile yaşamı ilişkisi: profesyonel turist rehberlerine yönelik bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 20 (5), 3430-3442.

- Uğurlu, A., & Şahin, M. Y. (2018). Antrenörlerde işkoliklik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 1863-1873. doi:[10.14687/jhs.v15i4.5429](https://doi.org/10.14687/jhs.v15i4.5429)
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism. It's definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319. DOI: 10.1177/0018726703056003613
- İnce, M., Gül, H., Oktay, E., & Candan, H. (2015). İşkoliklik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 40-59. DOI: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3678>
- Kravina, L., Falco, A., Gigardi, D., & De Carlo, N.A. (2010) Workaholism among management and workers in an italian cooperative enterprise. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 17(4), 201-216. DOI: 10.4473/TPM.17.4.2
- Lumpkin, K., & Anshel, M.H. (2012). Work addiction among intercollegiate sports coaches. *Journal of Sport Behavior*, 35(4), 406-432.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- Oğuz, E., & Akın, U. (2008). Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişki. International Conference on Educational Sciences. 23–25 June. Eastern Mediterranean University. Famagusta, North Cyprus.
- Oğuz, E., & Akın, U. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim* 16(3), 309-327.
- Özdemir, H (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Pekdemir, I., & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Salihoglu, G.H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum
- Schaufeli W.B., Taris T.W., & Bakker A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In: Burke R., editor. Research Companion to Working Time and Work Addiction. Edward Elgar; Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., and Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well being. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314. DOI: 10.1177/001872679705000304
- Sönmez, S. (2014). *Çalışan Bireylerin İşkolik Olma Durumu Ve Sağlıkla İlgili Yaşam Biçimi Davranışlarının Değerlendirilmesi: Kars İli Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. DOI: 10.1207/s15327752jpa5801_15
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Verhoeven, L.C. (2005). Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict. *Applied Psychology: An international Review*, 54, 37- 60.
- Van den Broeck, A., Bert, S., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeyns, F, and Schaufeli, W. (2011). Understanding Workaholics' Motivations: A Self-Determination Perspective, *Applied Psychology*. 60(4), 600–62. DOI:10.1111/j.1464-0597.2011.00449.x
- Yöney, H. (2005). *Hayat çalışmaktan ibaret mi?* <http://arsiv.ntv.com.tr/news/323964.asp> Erişim Tarihi: 15.05.2005.
- Yüksekbilgili, Z., ve Akduman, G. (2016). Demografik faktörlere göre işkoliklik. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 512-525.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Extended English Summary

Workaholism is commonly used to describe those people who work many hours and/or work very hard, contributing high levels of discretionary work effort. Since the term 'workaholic' was coined over three decades ago, workaholism has attracted considerable attention in the popular press and practitioner circles. But empirical research and theory development to advance our understanding of its nature, causes and consequences has received limited consideration. It is also interesting to note that workaholics are not necessarily more effective workers. Even though workaholics are committed to their jobs, their overcommitment may have very negative consequences.

Taken together, Workaholism is a more complicated and difficult concept than commonly thought. While most of us might assume a Workaholic is simply someone who puts a lot of time into work, this may not effectively define Workaholism. This is because it does not consider the context in which the work is done and over what length of time. Workaholism is about a dysfunctional and compulsive behaviour with deep causes and outcomes that impact all aspects of our lives.

Being a coach consumes most of their time and energy, also at the expenses of their family life. Most coaches time was consumed primarily by their working activities, they have relatively few social activities. Not only limited personal life but also, they avoid personal relationships unrelated to their coaching position while working long hours throughout the year, such working hours, travel, and work schedules are major sources of work and life conflict and have a negative influence on quality of life in coaches. So, it is reflecting a poor balance between different areas of life

Unfortunately, coaches don't see their intensive work load as a negative aspect of their job. They believe that an excessive work load is a natural part of their job and necessary for team success.

Work addiction or workaholism is characterized by an irresistible inner drive to work very hard; it is a combination of working compulsively and excessively. Accordingly, it is assessed with a questionnaire that measures working excessively (WE) and working compulsively (WC), representing the behavioral and cognitive aspects of workaholism, respectively. It has been determined that the levels of workaholism in coach's candidates are above the average (3,4). When sub-dimensions are examined in detail; it was determined that the participant's scores for working excessively dimension were 3,3 out of 5 and 3,5 for working compulsively dimension. Coaches, who are the main source of the performance and efficiency of sports organizations, give their organizations their labor by using their knowledge, skills, and attitudes. We can evaluate the results as a positive organizational reflection in the direction of the findings obtained from the research.

In the research the high and compulsive working subscale of the coach levels of the coaches were more prominent. In addition, it was determined that those who had problems in the family related to business travel were significantly higher and there was no significant difference in terms of education, marital status, gender, and coaching level.

It was determined that the trainees had a significant difference according to the subcategories with working excessively and working compulsively in relation to the problems experienced in their families due to their domestic and foreign travels due to their professions. It was determined that the overworked worker had a higher level of working excessively according to the trainees' generality (49,5) and the coaches (48,86) who stated that they had problems partially (45,64). According to the compulsive study subscale ($F(2,393) = 3,550; p < 0,05$), the coaches who stated that they had problems in their families were significantly higher than those who did not have problems. Likewise, in the excessive study subscale, the levels of worker coaches who stated that they did not have problems in their family were lower than the coaches in the other two categories. In other words, it was found that the variable of having problems in domestic and foreign travel-driven families was an important factor in the level of work-life. It can be said that the frequency of such forced travel made as a requirement of the coaching profession increases both the level of workaholism and induces more domestic problems

There are some tasks that coaches who have great responsibilities in the sport environment have to fulfill, and there are roles to play. However, to accomplish these tasks, the escape of the workers to extremes can lead to negative situations both in the individual and organizational fields.