

Antrenörlerde işkoliklik düzeylerinin

Yazar Aylin Uğurlu

Gönderim Tarihi: 07-Ağu-2018 01:56PM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 988184727

Dosya adı: Examining_coaches_workaholic_level.docx (81.79K)

Kelime sayısı: 4675

Karakter sayısı: 34173



Examining coaches workaholic level according to some variables	Antrenörlerde işkoliklik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi
<p>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.</p> <p>Keywords: Workaholism, coaches, Duwas, organizational behavior</p> <p>1 (Extended English summary is at the end of this document)</p>	<p>Abstract in article's language 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 random yöntemiyle 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 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.</p> <p>Keywords in article's language: İşkoliklik, Antrenörler, Duwas, Örgütsel Davranış</p>

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 kriz sonucunda artan işsiz kalma korkusu nedeniyle kişiler yaşamlarında öncelikli olarak iş hayatlarına yer vermektedirler (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 standartların 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, Koçoğlu).

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).

Alanyazında işkoliklik ile ilgili yapılmış birçok araştırma olmakla birlikte bu araştırma spor alanında yapılacak ilk çalışmalardan biri olması açısından önem arz etmektedir.

1.1. İşkoliklik

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. 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).

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

59 ilişkilerine zarar verdiği için negatif bir kavram olarak belirlenmeye başlanmıştır (Bardakçı ve Baloğlu,
60 2012).

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

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

68 Çalışanların iş hayatlarına diğer yaşam alanlarından daha çok yer vermeleri olarak literatürde
69 yer alan aşırı çalışma (Doğan ve Tel, 2011), çalışanın fiili davranışı ifade eder. İşkolikler kendilerine
70 imkan sunulması durumunda iş ile bağlantılı çalışmalara aşırı zaman ayırmaktadır. Bu durumda iş
71 arkadaşlarına kıyasla daha çok çalışmaktadır veya örgütün ihtiyaç duyduğundan fazlasını yerine
72 getirmek için çaba harcamaktadır (Scott vd., 1997; Van den Broeck vd., 2011; Schaufeli vd., 2006).

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

79

80 2. Yöntem

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

83

84 2.1. Araştırma Grubu

85 Araştırmanın evrenini Türkiye’de 2016-2017 spor döneminde resmi makamlardan alınan
86 bilgilere göre toplam 233.051 kayıtlı antrenör oluşturmaktadır. Spor genel müdürlüğü verilerine göre
87 Araştırma kapsamına dahil edilmeyen satranç, halkoyunları gibi branşlardaki antrenörler de dikkate
88 alındığında evrenin yaklaşık olarak 100.000 kişiden oluşmaktadır. 2

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

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

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

99 2.2. Veri Toplama Araçları

100 2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

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

104 2.2.2. Duwas İşkoliklik Ölçeği

105 Araştırmada antrenörlerin işkoliklik seviyelerini belirlemek amacıyla Schaufeli, Taris & Bakker
106 (2006) tarafından geliştirilen Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen
107 Duwas İşkoliklik Ölçeği (Dutch Work Addiction Scale) kullanılmıştır. Ölçekteki boyutlar aşırı çalışma
108 ve kompulsif çalışma olarak adlandırılmıştır. Aşırı çalışma boyutunda, bireylerin işlerine diğer
109 aktivitelerden daha fazla yer vermesini ölçmeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Kompulsif çalışma
110 boyutunda ise kişilerin içlerinden gelen bir zorunluluk duygusuyla çok çalışmalarını belirlemeye
111 yönelik maddeler yer almaktadır. Duwas İşkoliklik Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmış formunda iki
112 boyutta toplanan 14 madde yer almaktadır. Maddeler 5'li likert tipinde derecelendirilmiş olup Doğan
113 ve Tel (2011) araştırmasında Cronbach alfa katsayısı ölçeğinin toplamı için .85, "aşırı çalışma" faktörü
114 için .76 ve "kompulsif çalışma" faktörü için .74 olarak bulunmuştur.

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

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

121 **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

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

125 2.3. Verilerin Analizi

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

135 3. Bulgular

136 **Tablo 2.** Antrenörlerin İşkoliklik Tüm Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlara Göre Hesaplanan
137 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

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

140 **Tablo 3.** Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre İşkoliklik Düzeylerine Göre Hesaplanan İlişkisiz
141 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			

142 Tablo 3'de, katılımcıların ortalama puanları incelendiğinde her iki cinsiyetinde en yüksek
143 ortalama olarak aşırı çalışma alt boyutunda yoğunlaştıkları görülmektedir. Cinsiyet değişkenine
144 ilişkin olarak erkeklerin tüm boyutlarda ve ölçeğin genelinde daha yüksek ortalamaya sahip olduğu
145 ancak bu oranın anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir.

146
147 **Tablo 4.** Antrenörlerin Öğrenim Durumlarına Göre İşkoliklik Düzeylerine Göre Hesaplanan Tek
148 Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
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				

150

151 Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumlarına ilişkin aldıkları
152 ortalama puanlar incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

153

154 **Tablo 5.** Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre İşkoliklik Düzeylerine İlişkin Hesaplanan İlişkisiz
155 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			

156 Tablo 5. incelendiğinde antrenörlerin medeni durumuna göre ölçeğin alt boyutlar ve
157 genelinden aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde; evlilerin aşırı çalışma (Ort: 26.62 ± 6.12),
158 kompulsif çalışma (Ort: 21.20 ± 4.79), işkoliklik (Ort: 47.82 ± 10.29) boyutlarında daha yüksek
159 ortalamaya sahip olduğu fakat anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.
160

161
162 **Tablo 6.** Antrenörlerin Meslekleri Sebebiyle Yurtiçi Ve Yurtdışı Seyahatlerinden Kaynaklı Ailesinde
163 Sorun Yaşama Durumlarına Göre İşkoliklik Düzeylerine İlişkin Hesaplanan Tek Yönlü Varyans
164 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				

165
166 Tablo 6'da yer alan bilgilere göre, antrenörlerin yurt içi ve yurt dışı seyahatlerden kaynaklı ailelerinde
167 sorun yaşama durumlarına göre aşırı çalışma ($F_{(2,393)}=7.148$; $p<.05$), kompulsif çalışma ($F_{(2,393)}=3.550$;
168 $p<.05$) ve işkoliklik düzeylerinin ($F_{(2,393)}=6.106$; $p<.05$) anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.
169 Farklılığın hangi gruplar içerisinde olduğunun belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi
170 hesaplanmıştır. Hesaplamaların sonucuna göre yurt içi ve yurt dışı seyahatler nedeniyle ailesinde
171 sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin her iki boyutta ve ölçeğin genelinde
172 daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

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

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

175

176 Tablo 7'ye bakıldığında birinci kademede, ikinci kademede, üçüncü kademede, dördüncü ve
177 beşinci kademede olan antrenörlerin işkoliklik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit
178 edilmiştir.

179

180 Tartışma

181 Çalışmada antrenörlerin işlerine diğer aktivitelerden daha fazla yer vermesini ölçmeye yönelik
182 maddeleri içeren -aşırı çalışma- ve kişilerin içlerinden gelen bir zorunluluk duygusuyla çok
183 çalışmalarını belirlemeye yönelik maddelerin yer aldığı kompulsif çalışma boyutları değerlendirilmiştir.

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

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

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

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

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

204 Araştırma grubuna dahil olan antrenörlerde yaşanan işkoliklik durumunda cinsiyet açısından
205 farklılık görülmemesinin, benzer çalışma ortamları ve mesai kavramları gibi cinsiyet farklılığını öne
206 çıkartmayan koşullarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Alanyazında bu sonucu destekler
207 şekilde araştırma sonuçlarına rastlamak mümkündür (Bardakçı, 2007; Burke, 1999; Oğuz ve Akın,
208 2008; Kravina ve ark., 2010; Salıhoğlu, 2014). Bu yönüyle araştırma bulguları alanyazında uyumlu
209 görünmektedir. Diğer yandan işkoliklik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişkiler bulunan
210 çalışmalara rastlamak da mümkündür (Akyüz, 2012; Özdemir, 2013; Spence ve Robbins, 1992).

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

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

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

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

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

244 Diğer bir ifadeyle, yurtiçi ve yurt dışı seyahatlerinden kaynaklı ailelerinde sorun yaşama
245 değişkeninin, işkoliklik düzeyinde önemli bir etken olduğu ortaya çıkmıştır. Antrenörlük mesleğinin
246 gereği olarak yapılan bu tip zorlu seyahatlerin sıklığı hem işkoliklik düzeyini artırmakta hem de aile
247 içi sorunların daha fazla yaşanmasını tetiklemekte olduğu söylenebilir. Turist rehberleri üzerine yapılan

248 araştırmalarda; rehberlik mesleğinde uzun süreli ya da sık yapılan seyahatlerin ailelerin ihmal
249 edilmesinde yadsınamayan bir gerçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Doğan ve ark., 2010;
250 Akbulut,2006).

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

256

257

4. Sonuç ve öneriler

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

269

Kaynaklar

270

271

272

273

274

275

276

Akbulut, O. (2006). *Ege Bölgesindeki Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları Ve zm nerilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Akyüz, Z., (2012). *İşkoliklik Ve Tükenmişlik Arındaki İlişki: Hukukçular Ve ğretim Elemanları zerinde Bir Saba Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

277

278

279

280

Arsezen 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 rneği. *Kerkelareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(5), 211-227.

281

282

283

Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri zerine Etkilerinin Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

284

285

Bardakçı, S., & Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 46-55.

286

287

Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: kavramsal açıdan bir inceleme. *Tarihin Peşinde: Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.

- 288 Burke, R. J. (1999). Workaholism and extra-work satisfactions. *International Journal of Organizational*
289 *Analysis*, 7(4), 352-364. DOI: 10.1108/eb028906
- 290 Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı
291 değişkenler tarafından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- 292 Doğan, T., & Tel, F.İ. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (Duwastr) geçerlik ve
293 güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-
294 69.
- 295 Doğan, H., Üngüren, E., & Dönmez, D. (2010). Meslek ve aile yaşamı ilişkisi: profesyonel turist
296 rehberlerine yönelik bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 20 (5), 3430-3442.
- 297 Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism. It's definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-
298 319. DOI: 10.1177/0018726703056003613
- 299
- 300 İnce, M., Gül, H., Oktay, E., & Candan, H. (2015). İşkoliklik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine
301 Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*,
302 3(13), 40-59. DOI: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3678>
- 303 Kravina, L., Falco, A., Gigardi, D., & De Carlo, N.A. (2010) Workaholism among management
304 and workers in an italian cooperative enterprise. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied*
305 *Psychology*, 17(4), 201-216. DOI: 10.4473/TPM.17.4.2
- 306 Lumpkin, K., & Anshel, M.H. (2012). Work addiction among intercollegiate sports coaches.
307 *Journal of Sport Behavior*, 35(4), 406-432.
- 308 Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler*
309 *Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- 310
- 311 Oğuz, E., & Akın, U. (2008). Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile evlilik uyumları arasındaki
312 ilişki. International Conference on Educational Sciences. 23–25 June. Eastern
313 Mediterranean University. Famagusta, North Cyprus.
- 314
- 315 Oğuz, E., & Akın, U. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve
316 çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim* 16(3), 309-327.
- 317 Özdemir, H (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek
318 Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- 319 Pekdemir, I., & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik
320 özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler*
321 *Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- 322 Salihoglu, G.H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık*
323 *Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal
324 Bilimler Enstitüsü, Çorum

- 325
326 Schaufeli W.B., Taris T.W., & Bakker A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences
327 between work engagement and workaholism. In: Burke R., editor. Research Companion
328 to Working Time and Work Addiction. Edward Elgar; Cheltenham, UK; Northampton,
329 MA, USA.
- 330 Schaufeli, W. B., Taris, T. W., and Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work
331 engagement: three of a kind or three different kinds of employee well being. *Applied*
332 *Psychology*, 57(2), 173-203. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2007. 00285.x
- 333 Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and
334 consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
335 DOI: 10.1177/001872679705000304
- 336
337 Sönmez, S. (2014). *Çalışan Bireylerin İşkolik Olma Durumu Ve Sağlıkla İlgili Yaşam Biçimi*
338 *Davranışlarının Değerlendirilmesi: Kars İli Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
339 Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- 340
341 Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary
342 results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. DOI:
343 10.1207/s15327752jpa5801_15
- 344 Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Verhoeven, L.C. (2005). Internal and external validation of the
345 Dutch Work Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict. *Applied*
346 *Psychology: An international Review*, 54, 37- 60.
- 347
348 Van den Broeck, A., Bert, S., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F, and Schaufeli, W.
349 (2011). Understanding Workaholics' Motivations: A Self-Determination Perspective,
350 *Applied Psychology*. 60(4), 600–62. DOI:10.1111/j.1464-0597.2011. 00449.x
- 351 Yöney, H. (2005). *Hayat çalışmaktan ibaret mi?* <http://arsiv.ntv.com.tr/news/323964.asp> Erişim
352 Tarihi: 15.05.2005.
- 353 Yüksekbiçgili, Z., ve Akduman, G. (2016). Demografik faktörlere göre işkoliklik. *Sosyal Bilimler*
354 *Dergisi*, 15(57), 512-525.
- 355 Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi:*
356 *Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal
357 Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

358

359

360 **Extended English Summary**

361 Workaholism is commonly used to describe those people who work many hours and/or work very
362 hard, contributing high levels of discretionary work effort. Since the term 'workaholic' was coined

363 over three decades ago, workaholism has attracted considerable attention in the popular press and
364 practitioner circles. But empirical research and theory development to advance our understanding of
365 its nature, causes and consequences has received limited consideration. It is also interesting to note
366 that workaholics are not necessarily more effective workers. Even though workaholics are
367 committed to their jobs, their overcommitment may have very negative consequences.

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

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

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

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

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

395 It was determined that the trainees had a significant difference according to the subcategories with
396 working excessively and working compulsively in relation to the problems experienced in their

397 families due to their domestic and foreign travels due to their professions. It was determined that the
398 overworked worker had a higher level of working excessively according to the trainees' generality
399 (49,5) and the coaches (48,86) who stated that they had problems partially (45,64). According to the
400 compulsive study subscale ($F(2,393) = 3,550; p < 0,05$), the coaches who stated that they had
401 problems in their families were significantly higher than those who did not have problems. Likewise,
402 in the excessive study subscale, the levels of worker coaches who stated that they did not have
403 problems in their family were lower than the coaches in the other two categories. In other words, it
404 was found that the variable of having problems in domestic and foreign travel-driven families was an
405 important factor in the level of work-life. It can be said that the frequency of such forced travel made
406 as a requirement of the coaching profession increases both the level of workoholism and induces
407 more domestic problems

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

411

Antrenörlerde işkoliklik düzeylerinin

ORIJINALLIK RAPORU

% **10**
BENZERLİK ENDEKSİ

% **0**
İNTERNET
KAYNAKLARI

% **4**
YAYINLAR

% **10**
ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BIRINCIL KAYNAKLAR

1 Submitted to Erciyes Üniversitesi % **6**
Öğrenci Ödevi

2 Submitted to Istanbul University % **4**
Öğrenci Ödevi

Alıntıları çıkart
Bibliyografyayı Çıkart

üzerinde
üzerinde

Eşleşmeleri çıkar

< %2