



İŞKOLİKLİĞİN KUŞAKLARA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT

Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
tahsinakcakanat@sdu.edu.tr

Öğr. Gör. Muhammet Hamdi MÜCEVHER

Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü
muhammetmucevher@sdu.edu.tr

Öğr. Gör. Zeynep DEMİRGİL

Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta MYO, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü
zeynepdemirgil@sdu.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, akademisyenlerin işkoliklik özelliklerinin mensup oldukları kuşağa göre farklılık arz edip etmediğinin belirlenmesidir. Katılımcıların işkoliklik düzeyini ölçmek için, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. DUWAS İşkoliklik Ölçeği, Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma olmak üzere 2 boyut ve on dört maddeden oluşmaktadır. Çalışmanın katılımcıları Süleyman Demirel Üniversitesi'nin değişik fakültelerinde ve meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim üyesi ve öğretim elemanlarıdır. Toplamda 348 akademisyenden elde edilen veriler üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayısı ölçeğin tümü için .86, "aşırı çalışma" faktörü için .77 ve "kompulsif çalışma" faktörü için .75 olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin işkoliklik özellikleri açısından kuşaklar arasında istatistikî açıdan önem arz eden bir farklılığa ulaşılamamıştır. Literatürdeki bilgilerin aksine Y kuşağına dâhil olan katılımcıların diğer iki kuşaktan daha işkolik oldukları ancak aradaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Demografik değişkenler açısından bakıldığında ise sadece cinsiyete göre anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durum ve akademik unvan değişkenleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, BB Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı, Akademisyenler.

COMPARISON OF WORKAHOLICS CONSIDERING GENERATIONS: A SEARCH ON SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY ACADEMICIANS

Abstract

The aim of this study is to determine whether the workaholism features of academicians differ according to the generations they belong to. To measure the level of workaholism of the participants Duwas scale is used developed by Schaufeli, Taris and Bakker (2006) and adapted to Turkish by Doğan ve Tel (2011). This scale consists of 14 items with two dimensions such as working excessively and working compulsively. The participants of this study are the instructors and the teaching assistants from different faculties and vocational schools of Süleyman Demirel University. The study is conducted by the data comprising of 348 academicians in total. To ascertain the reliability of the scale the Cronbach alfa is identified .86 for the overall scale besides the cronbach alfa for the working excessively is .77 and .75 for the working compulsively. The results of the study showed no statistically significant with regard to academicians' workaholic features. In contrast to the extant literature the participants belong to

the generation Y have been found more workaholic than the other two generations. In terms of demographic variables significant difference is found only according to the gender variable. There is no significant difference among the groups in terms of the marital status and titles of the academicians.

Keywords: Workaholic, Generation BB, Generation X, Generation Y, Academicians.

1. Giriş

İçinde yaşadığımız dünya, hayatta kalmak ve sürdürülebilir olmak için sürekli mücadele etmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk beraberinde rekabeti getirmekte ve bunun sonucunda da çalışan bireylerde stres ve iş yükü gittikçe artmaktadır. Bu mücadele ve rekabet unsurlarına ilaveten bugünün teknolojisinin sunduğu imkânlar (akıllı cep telefonları, dizüstü bilgisayarlar, tabletler gibi teknolojik aletler) sayesinde, çalışma kavramı; günün 24 saatine, haftanın 7 gününe yayılmakta, çalışma bir türlü son bulmamakta ve neticesinde işkoliklik kavramı meydana gelmektedir.

İşkoliklik, genel anlamıyla uzun saatler çalışma ile tanımlanır (Shimazu ve ark., 2010: 154). İşkolikler; yüksek sayılabilecek seviyede çalışmaya bağlılık hissederek ve dışsal güdülerden kaynaklanmadığı halde işleriyle ilişkili faaliyetlere ve düşüncelere düzenli ve önemli miktarda fazlaca zaman ayırırlar (Harpaz ve Snir, 2003: 294; Spence ve Robbins, 1992: 161).

Yaklaşık olarak aynı zaman aralığında dünyaya gelen insanların oluşturduğu yaş gruplarının genel adı olan kuşak kavramı ise; benzer tecrübeler ve deneyimlere sahip olan, benzer şartlarda yaşayan, benzer sorumlulukları olan, aynı dönemin sıkıntılarını çeken, benzer sosyal, ekonomik, kültürel, siyasal olaylardan etkilenen insanları ifade etmektedir. Dolayısı ile aynı kuşakta yer alan bireyler, benzer yaşam tarzlarına, düşünce şekillerine, tutum ve davranışlara, algı ve yargılara sahiptirler. Tüm bu benzerlikler, her kuşak grubu (Baby Boomers, X Kuşağı, Y Kuşağı) için farklı şekilde yaşanacağı için, işkoliklik özelliklerinin de her kuşak grubu için farklı şekilde yaşanacağı düşünülmektedir. Bu yüzden böyle bir konu araştırılmaya ve incelenmeye değer görülmüştür. Ayrıca bu araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla, Türkiye bağlamında kuşakların işkoliklik düzeylerini ele alan sadece bir görgül araştırmaya (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015) rastlanılmış olması ve bu çalışmanın da sadece X ve Y kuşaklarını ele alan bir çerçevede gerçekleştirilmesi bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir. Bu bilgiler ışığında, gerek ulusal yönetim yazınına sağlanacak katkılar ve gerekse uygulamaya yönelik olarak beklenen faydalar göz önüne alındığında, çalışmanın önem arz ettiği kanısına varılmaktadır.

Bu bağlamda, çalışma kapsamında öncelikle işkoliklik ve kuşak kavramlarını tanımlamaya yönelik ilgili yazın incelenerek çalışmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmuş,

sonrasında ise araştırma verileri analiz edilerek ulaşılan bulgular tartışılmış, araştırmaya ve uygulamaya yönelik birtakım değerlendirmelerde bulunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İşkoliklik Kavramı

İşkoliklik terimi literatüre ilk olarak 1967’de Wayne E. Qates’in “Confession of a Workaholic” adlı kitabında yer almıştır. Qates işkolikliği (workaholic); sürekli olarak çalışma isteği ve kontrol edilemez zorunluluk olarak tanımlamıştır (Burke, 2006: 193). Qates işkolikliği alkol bağımlılığına benzetmiş ve kişinin sürekli çalışmaya ihtiyaç duyduğunu vurgulamıştır (Harpaz ve Snir, 2003: 292). İşkoliklik üzerine Qates’in tanımından sonra farklı yönleri alınarak birçok tanımlama yapılmıştır. Burke (2000: 2) işkolikliği, kişni kendine zarar verdiğinin farkında olmadan sürekli çalışması olarak tanımlamıştır. Yazarlardan bir kısmı bu durumu pozitif olarak algıırken, bir kısmı negatif olarak algılamaktadırlar. Örneğin, Moiser (1983), işkolikleri haftada en az 50 saat çalışan ve stres halinde olanlar olarak tanımlarken, Machlowitz (1980) 100’ün üzerinde işkolikle yaptığı çalışmasında, işkoliklerin yaşamlarından tatmin olduğu sonucuna varmıştır (Akt, Harpaz ve Snir, 2003: 292).

Literatürde işkolik insanların yapıları, duygu durumları ve yaşantıları üzerine farklı çalışmalar yapılmıştır. Bu yapılan çalışmaların sonuçlarından bazıları, işkolik insanların, çevresiyle ilişkilerinin zayıf olduğu, uzun süre çalıştıkları ve buna akşam saatleri de dahil olduğu için aile içi çatışmalarının olduğu, genel mutluluklarının ve hayat enerjilerinin düşük olduğu, stres, anksiyete ve depresyon belirtileri gösterdiği olarak sıralanabilir (Bakker ve ark., 2012). Duygusal durumlarına bakıldıklarında ise işkoliklerin; hiçbir zaman rahat olamama duygusu, huzursuzluk, aşırı derecede mükemmeliyetçilik, yalnız yaşama isteği ve sürekli yorgun olma semptomlarını gösterdikleri vurgulanır (Temel, 2006: 108). Ayrıca işkoliklerin işe bağımlılığı nedeniyle, bu bağımlılığın kişiyi obsesif olmaya itebileceği gibi işkoliklerin mükemmeliyetçi olmaları nedeni ile de obsesif davranışlar gösterebilecekleri de tartışılmaktadır (Emhan ve ark., 2011: 76).

İşkolikler farklı davranış kalıplarına sahiptirler (Sharma ve Sharma, 2011: 151). Literatürde bu farklı davranış kalıplarına bağlı olarak yazarlar tarafından işkoliklerin çeşitli sınıflandırmaları mevcuttur.

Literatürde İşkoliklikten ilk olarak bahseden Qates’e göre işkolikler 5 türe göre sınıflandırılırlar. Bunlar; İşkolik (Dyed-in-the wool workaholic), Dönüşmüş İşkolikler (Converted Workaholic), Durumsal İşkolikler (Situational Workaholic), Sözde İşkolikler (Pseudo Workaholic) ve Hayalperest İşkolikler (Escapist Workaholic)’dir (akt.,Burke, 2000:

3, akt., Robinson 2000: 32-33). Qates'in sınıflandırmasına göre mükemmeliyetçiler Gerçek İşkolik, çalışma saatlerinin sınırlarını çizen ve serbest zamanlarını koruyanlar Dönüştürülmüş İşkolik, statülerini ve prestijlerini arttırmak için çalışanlar Durumsal İşkolik, kendi başarıları üzerine yoğunlaşanlar Sözde İşkolik ve sorunlarından kaçmak için çalışmayı tercih edenler de Hayalperest İşkolikler olarak sınıflandırılmıştır (akt., Robinson 2000: 32-33).

Scott, Moore ve Miceli (1997), işkolikliği üç tür olarak tanımlar. Bunlar; kompulsif bağımlı (compulsive dependent), mükemmeliyetçi (perfectionist-obsessive) ve başarı odaklı (achievement-oriented) olanlardır. Tanımlamalara göre, kompulsif bağımlı olanlar; stres, anksiyete, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarla işkoliklik ilişkisi pozitif olup, hayat ve iş tatminleri negatif ilişkili olanlardır. Mükemmeliyetçilerin; yine stres, anksiyete ve fiziksel, psikolojik rahatsızlıkların yüksek olduğu ayrıca iş tatmini ve iş devamsızlıklarının da düşük olduğu belirtilmektedir. Son sınıflandırmaya giren başarı odaklı olanların ise; iş tatminlerinin yüksek ancak sosyal ilişkilerinin zayıf olduğu savunulmaktadır (akt., Burke ve ark., 2006: 464).

Spence ve Robbins (1992) ise işkolikliği Scott ve arkadaşlarından farklı üç sınıflandırma ile tanımlar. Bunlar, çalışma ilgisi (work involvement), çalışma yönelimi (work drivenness) ve çalışma zevkidir (work enjoyment) (akt. Součková ve ark., 2014: 71). Bu ayırım literatürde genel olarak kabul görmeye birlikte çalışmaya bağlı olmanın çalışmaya ayrılan zamanla bağlantılı olmaması gibi bazı nedenlerden eleştirilmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005: 181).

2.2. Kuşak Kavramı

Kuşak kavramı, kaynaklarda pek çok farklı şekilde tanımlanmıştır. Kuşak kavramının Türkçe anlamına bakıldığında; Türk Dil Kurumu Toplum Bilimi Terimleri Sözlüğü'nde, "Yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon.", Türk Dil Kurumu Tarih Felsefesi ve Kültür Tarihi sözlüğünde "Yeni bir anlayışta yeni bir yaşama duygusunda, yeni biçimlerde birleşen, eskiden belirgin çizgilerle ayrılan kişilerin topluluğu." ve son olarak Türk Dil Kurumu Felsefe Terimleri Sözlüğü'nde ise "Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu." olarak ifade edilmiştir (<http://www.tdk.gov.tr>).

Geleneksel biyolojik tanıma göre, ebeveynlerin ve çocuklarının doğumları arasındaki ortalama zaman aralığını ifade eden kuşak kavramı, hemen hemen aynı yıllarda dünyaya gelmiş, aynı dönemin koşullarında yaşayan dolayısıyla da birbiriyle nerdeyse aynı sorumluluklarla yükümlü olmuş kişilerin oluşturduğu kitleye denilmektedir (Keleş, 2013: 26;

Fındık, 2013: 44).

Kuşak kavramı, aynı zaman diliminde yaşayan, ortak veya benzer deneyimleri olan ve bu ortak tecrübeleri nedeniyle benzeşen insan topluluğunu ifade etmektedir (Çelik ve ark., 2004: 191) ve kuşak benzer bir zaman aralığında doğmuş, benzer yaş ve hayat dönemlerini paylaşan ve belirli bir dönemin olayları, eğilimleri tarafından şekillendirilmiş insan topluluğunu ifade etmek için kullanılmaktadır (Keleş, 2011: 131).

Sonuç olarak her kuşağın kendine özgü özellikleri, beklentileri, yaşantıları ve koşulları, değerleri, algıları, görüşleri, bakış açıları, yargıları, tutum ve davranışları, güçlü ve zayıf tarafları bulunmaktadır (Lower, 2008: 80; Albayrak ve Özkul, 2013: 18).

Kuşakların isimlendirilmesinde ve yıllara göre sınıflandırılmasında görüş ayrılıkları olmakla birlikte kuşaklar genel olarak; Sessiz Kuşak, Baby Boomers Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z Kuşağı olarak isimlendirilmektedir ve Tablo 1’de farklı kaynaklara göre kuşakların kronolojik olarak sınıflandırılmasına yer verilmiştir.

Tablo 1: Farklı Kaynaklarda Kuşakların Kronolojik Olarak Sınıflandırılması

Kaynaklar	Sınıflandırmalar				
Howe ve Strauss (2000)	Sessiz Kuşak (1925-1943)	Patlama Kuşağı (1943-1960)	13. Kuşak (1961-1981)	Milenyum Kuşağı (1982-2000)	-
Lancaster ve Stillman (2002)	Gelenekçiler (1900-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Milenyum Kuşağı, Patlama Kopyası, Y Kuşağı, Gelecek Kuşak (1981-1999)	-
Martin ve Tulgan (2002)	Sessiz Kuşak (1925-1942)	Bebek Patlaması (1946-1960)	X Kuşağı (1965-1977)	Milenyumlar (1978-2000)	-
Oblinger ve Oblinger (2005)	Yetişkinler (<1946)	Bebek Patlaması (1947-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Y Kuşağı, Net Kuşağı Milenyumlar (1981-1995)	Milenyum Sonrası (1995-Şimdi)
Tapscott (1998)	-	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1975)	Dijital Kuşak (1976-2000)	-
Zemke ark. (2000)	Eski Askerler (1922-1943)	Bebek Patlaması (1943-1960)	X Kuşağı (1960-1980)	Gelecektekiler (1980-1999)	-

Kaynak: Reeves ve Oh, 2008: 296; Akt. Yazar, 2015.

Tablo 1’den de anlaşılacağı gibi bilim insanları arasında kuşakları kronolojik olarak tanımlamaya yönelik birlik sağlanmış değildir. Yine de dünyada şu anda var olan kuşak çeşitliliği Tablo 2’deki gibi gösterilebilir:

Tablo 1: Dünyada Şu Anda Var Olan Kuşaklar

Doğum Tarihi	Kuşak Adı	2017'deki Yaşı
1925 – 1945	Sessiz Kuşak ya da Gelenekçiler	72-92
1946 – 1964	Baby Boomers	53-71
1965 – 1980	X Kuşağı	37-52
1981 – 1995	Y Kuşağı	22-36
1996	Z Kuşağı ya da Dijital Nesil	≤21

Kaynak: Fox, 2011: 24; Akt. Yazar, 2015.

Kuşakların sınıflandırılması, yazında kabul edilen genel görüşe göre değerlendirilmiştir ve bu çalışmada, Fox (2011: 24)'un yaptığı sınıflandırma esas alınmıştır. Bu sınıflandırmaya göre 1925-1945 yılları arasında doğanlar Sessiz Kuşak, 1946-1964 yılları arasında doğanlar Baby Boomers Kuşağı, 1965-1980 yılları arasında doğanlar X Kuşağı, 1981-1995 yılları arasında doğanlar Y Kuşağı ve 1996 yılından sonra doğanlar ise Z Kuşağı olarak ele alınmıştır.

Savaş Kuşağı ve Geleneksel Kuşak olarak da isimlendirilen Sessiz Kuşak, 1925 ve 1945 yılları arasında dünyaya gelmiş ve günümüzde 71 ile 91 yaş aralığında olan bireyleri kapsamaktadır. Dünya'da, Büyük Buhran/Ekonomik Kriz ve II. Dünya Savaşı; Türkiye'de Cumhuriyet Dönemi gibi gelişmeler zamanında dünyaya gelen bu kuşak mensuplarının çocukluk dönemleri büyük bir ekonomik sıkıntı içerisinde geçmiştir (Reeves ve Oh, 2008: 297; Zemke ve ark., 2000: 3; Bolton ve ark., 2013: 247; Strauss, 2005: 10; Türk, 2013: 18; Hobart, 2015; Levickaite, 2010: 173). Çok ve gayretli çalışma, sadakat ve toplum için fedakârlık yapmak gibi güçlü değerlerle yetiştirilen bu kuşak insanların günümüzde yaklaşık olarak % 95'i emekli olmuştur ve çok kısa bir süre içinde iş hayatında bu kuşağın temsilcileri kalmayacaktır (Lancaster ve Stillman, 2002; Akt. Carver ve Candela, 2008: 986; Brett, 2013).

1946-1964'lü yıllar arasında doğan insanları kapsayan ve mensupları günümüzde 52 ile 70 yaş aralığında olan, İkinci Dünya Savaşı'ndan hemen sonra oluşan nüfus patlamasında doğan ve sayısı 1 milyarı bulan bebekten dolayı Baby Boomers Kuşağı olarak adlandırılan, Dünya genelinde insan hakları çalışmaları, Türkiye'de ise tek partiliden çok partili sürece geçiş, ihtilal ve radyonun altın çağı gibi olaylara tanıklık eden Baby Boomers Kuşağı, Patlama Kuşağı olarak da adlandırılmaktadır (Hobart, 2015; James ve ark., 2007: 2; Keleş, 2011: 131; Mlodzik ve Meuse, 2012: 3; Oblinger ve Oblinger, 2005: 66; Reeves ve Oh, 2008: 297; Reilly, 2012: 3; Türk, 2013: 18; Watt, 2009: 10). Baby Boomers Kuşağı üyeleri, bir tarafı ile bireyci, özgürlüğüne düşkün, dünyayı keşfetmeye ve sonuna kadar yaşamaya odaklanmış kişiler iken diğer tarafı ile uyumlu, amacına odaklanan, pozitif ve yeniliklere açık ama kadın erkek ilişkilerinde kendi öz değerlerine önem veren kişilerdir ve günümüzde bu

üyeler iş yerlerinde yöneticilik ve danışmanlık gibi görevlerde bulunmaktadır (Mengi, 2009: 14; Daloglu, 2013: 32).

1965 ile 1980 yılları arasında doğan bireyleri kapsayan X Kuşağı, çeşitli ekonomik ve sosyal krizler dönemlerinde dünyaya geldikleri için Kayıp Kuşak olarak da adlandırılmaktadır ve dünya genelinde, Challenger Faciası, Berlin Duvarı'nın yıkılışı, petrol krizi Türkiye'de ise, 68 Kuşağı, sinema, TV'nin evlere girmesi, sağ-sol çatışmaları gibi tarihsel olaylara tanıklık etmişlerdir. Bu kuşak mensupları, bugün en yaşlısı 51, en genci 36 yaşındadır (Atabay ve ark., 2011: 4; Gürsoy ve ark., 2013: 41; James ve ark., 2007: 2; Mlodzik ve Meuse, 2012: 3; Oblinger ve Oblinger, 2005: 66; Reeves ve Oh, 2008: 297; Reilly, 2012: 3; Delahoyde, 2009: 35; Türk, 2013: 19). Kendi kendilerini yönetebilmek, pragmatik olmak, kinik fikirli olmak gibi davranışları ile, teknoloji sayesinde daha zeki, daha mobil ve yüksek eğitilmiş olan bu kuşağın bireyleri genellikle çalışkan, bağımsız ve şüpheci olarak karakterize edilmişler ve kanaatkar, tedbirli, garantici, eğlenceli, mücadeleci ve dinamik olmaları, cesur olmaları ama tedbiri de elden bırakmamaları, marka sadakatlerinin yüksek olması, cinsiyet eşitliği ile tanışan ilk kuşak olması, bağımsız olmayı sevmeleri gibi nitelendirmeler X Kuşağının genel özellikleri arasında sıralanabilir (Fox, 2011: 27; Reilly, 2012: 3; Atabay ve ark., 2011: 4).

Her şeyi sorguluyor olmalarından dolayı WHY Kuşağı olarak nitelendirilen ve kısaca "Y" olarak yazılan ve günümüzde 21 ile 35 yaş aralığında olan ve 1980 ve 1995 yılları arasında doğmuş olan Y Kuşağı üyeleri; Körfez Savaşı'nın, Irak Savaşı'nın, dünya çapında terör saldırılarının ve doğal afetlerin yaşandığı, internet, Google, MSN, MP3, dijital kameralar ve cep telefonlarının tüm dünyada yaygın hale geldiği bir zamanda yaşamışlardır (Kuru, 2014: 2; Downing, 2006: 4; Malthus ve Fowler, 2009: 20; Oblinger ve Oblinger, 2005: 66; Reeves ve Oh, 2008: 297; Türk, 2013: 20). Y Kuşağı bireyleri, bilgisayar ve internet ile büyümüş, önceki nesillere kıyasla yeni teknolojileri kullanmada doğal olarak hazır ve üstün beceriler göstermiş, hem iletişimde hem de ilişkilerinde ve eğlencede amaca ulaşmak için yeni standartları başarma olanağına sahip, haksızlığa asla tahammül edemeyen, karşısındaki ne statüde olursa olsun bu haksızlığı dile getiren, hayali idealler yerine somut elle tutulabilir gerçekçi isteklerde bulunan, değişikliğe ve yeniliğe açık, dışa dönük, teknolojiye konusunda uzmanlaşmış, sabırsız ama güven duyguları yüksek gibi sıralayabileceğimiz birçok özelliğe sahiptir (Silva Gabriel ve ark., 2014: 35; Tarçalır, 2015). Y Kuşağı üyeleri, günümüzün potansiyel iş gücü ve yakın gelecekte yönetici pozisyonlarında yer alacak olan bireylerdir (Yücebalkan ve Aksu, 2013: 16).

Z Kuşağının hangi yılları kapsadığı konusunda araştırmacılar kesin bir yargıya ulaşamamışlardır ve bazı araştırmacılar 1990'ların ortası ve 2000'li yılların sonunda doğanları

bu kuşaktan sayarken, bazı araştırmacılar ise 2000’li yılların başından bugüne kadar olan zaman dilimini Z Kuşağı olarak tanımlamışlardır (Baran, 2014: 20). Bizim çalışmamızda 1996 ve sonrasında doğanların baz alındığı ve geleceği simgeleyen bir kuşak olan Z Kuşağı; Dijital Yerliler, Medya Kuşağı, com Kuşağı, Net Kuşağı, Kuşak I, İnternet Kuşağı, Instant Online (her daim online), Next Generation, iGen, gibi isimlerle anılmaktadır ve aynı anda birçok işi (multitasking) yapabildikleri için de birçok kaynakta M Kuşağı olarak da isimlendirilmektedir (Atabay ve ark., 2011: 6; Akdemir ve ark., 2013: 15; Toruntay, 2011: 82). Kendilerinden önceki nesillere göre yeni medya araçlarını çok yoğun bir şekilde kullanmanın bir sonucu olarak Z Kuşağı bireyleri; dünya zevklerine düşkün, teknolojiyi çabuk kavrayabilen, yaptığı işi çok kısa sürede bitiren davranış özellikleriyle ilgi çekmektedirler (Berkman, 2009: 23; Williams, 2010: 12).

2.3. İşkoliklik – Kuşak İlişkisi

Toplumların sosyal hayatta sahip oldukları maddi ve manevi değer yargıları, o toplumun yaşam felsefesini ve kültürünü oluşturur ve bu kültür, geçen kuşakların çabalarının ve tecrübelerinin ürünüdür ve halen yaşayan insanların tecrübelerine göre değişir, zenginleşir, öğrenme yolu ile bir diğerine geçer (Erol, 2011: 390; Çubukçu, 1999: 67). İnsanoğlu, fitratı gereği kültürel olarak geçmiş kuşaklardan miras aldığı norm ve davranış kalıplarını ve dünya görüşlerini koruma eğilimindedir (Akpınar, 2007: 16).

Bir birey doğduğunda, o birey belirli zaman çerçevesinde doğan tüm bireylerin oluşturduğu grubun ya da toplumun bir parçası haline gelir. Belirlenmiş olan bazı yılları kapsayan bu zaman dilimleri, bir kuşak için mihenk taşı oluşturur (Delahoyde, 2009: 29). Oluşan bu kuşak grupları genellikle üyelerinin yıllar boyunca paylaşılan yaşam deneyimleri yoluyla birbirine bağlı olduğu zaman aralıkları olarak adlandırılır. Çevrelerindeki olayların sonucu olarak toplum üyeleri, kuşak gruplarının tüm üyeleri üzerinde etkili olmuş olaylardan etkilenirler. Bireyler, doğum yılları ya da yaşlara göre gruplanır çünkü birlikte gruplanan bireylerin; yaşamındaki olayların ve yaşam deneyimlerinin yanı sıra iş değerlerinde, tutumlarında, tercihlerinde, beklentilerinde, algılarında ve davranışlarında benzerliklerin olması beklenir (Kian ve ark., 2013: 54).

Bu benzerlikler her kuşak için farklı şekillerde yaşanacağı için, işkoliklik kavramının da kuşaklar arasında farklı şekilde yaşanıp yaşanmayacağı araştırılmaya ve incelenmeye değer görünmektedir. Nitekim kuşaklar ile ilgili yapılan araştırma ve çalışmalara bakıldığında işkolikliğin kuşaktan kuşağa değiştiği görülebilir. Genç kuşaklar yaşlı kuşaklara göre “sıkı çalışmaya” daha az değer vermektedirler. Gelenekçi Kuşak ve Bebek Patlaması Kuşağı için

en önemli çalışma değeri “sıkı çalışmak” iken, X Kuşağı için “çilecilik” (ascetism), Y Kuşağı için ise, “boş zaman” olmaktadır (Cogin, 2012; Akt. Aydemir ve Dinç, 2015).

Sessiz Kuşak mensuplarında, çok ve gayretli çalışma, sadakat ve toplum için fedakârlık yapmak gibi güçlü değerler ön planda iken Bebek Patlaması Kuşağı, işyerine bağlı kişilerden oluşmakta, “çalışmak için yaşayan” ve ekonomik getirilerin peşinde koşan bu insanların rekabet özellikleri ön planda olduğu için bu kuşak mensupları işkolik kişiler olarak tanımlanmaktadır (Lancaster ve Stillman, 2002; Akt. Carver ve Candela, 2008: 986; Sullivan, Forret, Carraherand Mainiero 2009; Akt. Aydemir ve Dinç, 2015, Delahoyde, 2009: 34). Yine X Kuşağına mensup bireylerin çalışkanlık düzeyleri dengeli iken Y Kuşağı üyelerinin ki düşüktür ve Y Kuşağı bireyler; iş/yaşam dengesi elde etmeye odaklanarak yaratıcı, yenilikçi, eğlenceli bir kariyer aramakta, iş hayatlarında takım çalışması yaparak çalışmayı tercih etmekte, işyerlerinde eğlenceli bir çevreye sahip olmak, gelişime açık fırsatlar, yaptıkları işlerde çeşitlilik, yeni yetenekler öğrenebilme fırsatı ve esnek çalışma saatleri gibi özellikler istemektedirler (İzmirlioğlu, 2008: 48; Carver ve Candela, 2008: 989; Malthus ve Fowler, 2009: 20). Bunun yanında X Kuşağı bireyler “yaşamak için çalışma” eğilimindeyken Y Kuşağı bireyler “mevcut birikimleri tüketerek yaşama” eğilimindedirler (İzmirlioğlu, 2008: 49). Yine iş motivasyonlarının yüksek olması X Kuşağının temel değerleri arasında yer alırken Y Kuşağı bağımsızlığına düşkün ve çok sık iş değiştiren gibi temel değerlere sahiptir (Deneçli ve Deneçli, 2015).

3. YÖNTEM

Bu başlık altında; araştırmanın amacı ve kapsamı, evren ve örnekleme, araştırmanın hipotezleri ve veri toplama ve analiz yöntemi konularına yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın temel amacı yoğun çalışma temposu içinde bulunan akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin ait oldukları kuşaklara göre belirlenmesi ve çeşitli demografik özelliklere göre işkoliklik düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda 2 Fakülte ve 2 Meslek Yüksekokulu’nda görev yapan akademisyenler çalışma kapsamına alınmıştır

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evreni, Süleyman Demirel Üniversitesi’nde (SDÜ) görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Bu kapsamda SDÜ’de çalışmanın yapıldığı tarihlerde 2151 akademisyen bulunmaktadır. Araştırmada Küme Örnekleme yöntemine seçilmiş olup buna göre SDÜ’nün en fazla akademisyene sahip 2 Fakülte (Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve

İdari Bilimler Fakültesi) ve 2 Meslek Yüksek Okulu (Isparta Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu)'nda uygulama yapılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50)'a göre 2500 kişiden oluşan evren büyüklüğünde örneklemin %95 güven aralığında 333 kişiden oluşması yeterli olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada 348 akademisyenden elde edilen veriler üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemleri

Çalışmada akademisyenlerin işkoliklik düzeylerini ölçmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 14 madde ve “aşırı çalışma” ile “kompulsif çalışma” olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte eşit aralıklı 5’li likert kullanılmıştır. Buna göre ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyleri, 1= Hiç Uygun Değil, 2= Uygun Değil, 3= Biraz Uygun, 4= Uygun, 5= Tamamen Uygun şeklinde ölçeklendirilmiştir. Ölçeğin ikinci bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 5 soruya yer verilmiştir. Araştırmanın veri toplama süreci 30 Kasım – 15 Aralık 2015 tarihleri arasında kapsamakta olup bizzat araştırmacılar tarafından uygulanmıştır. Örnekleme yer alan fakülte ve MYO’larda görev yapan akademisyenler odalarında ziyaret edilerek çalışma hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllü olanların onayları alınarak anket uygulanmıştır. Veri toplama aracının güvenilirliği, alpha değeri temel alınarak Cronbach Alpha katsayısı hesaplanarak sınanmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı “ölçeğin tümü” için .86, “aşırı çalışma” boyutu için .77 ve “kompulsif çalışma” boyutu için .75 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olabilmesi için, Cronbach Alpha katsayısının 0.80 ve üzeri olması gerekmektedir (Kayış, 2010: 405). Görüldüğü üzere katsayı kabul edilebilir sınırların üzerindedir. Bu da göstermektedir ki anketteki sorular tutarlı ve güvenilir bir nitelik taşımaktadır.

Veri toplama aracından elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 22.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, verilerin dağılımı incelenmiş ve bu amaçla çarpıklık ve basıklık katsayıları ele alınmıştır. Tabachnick ve Fidell (2012)'e göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 değerleri arasında yer alması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Analiz neticesinde alt boyutlar için basıklık katsayıları 0,051 ve 0,205, çarpıklık katsayıları ise -0,123 ve -0,201 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler ışığında verilerin normal dağılıma uyduğu söylenebilir. Verilerin normal dağılıma uyması nedeniyle çalışmada parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, bağımsız ikiden çok grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Tek Yönlü Varyans

Analizi Testi, iki grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Bağımsız İki Örnek T Testi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Araştırmada tüm bulgular %95 güven aralığında, $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde ele alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma kapsamında literatür baz alınarak aşağıda Tablo 3’de verilen şu hipotezlerin test edilmesine çalışılacaktır.

Tablo 3: Çalışmada Test Edilen Ana Hipotezler

No	Hipotez
H ₁	Daha yaşlı kuşaktan daha genç kuşağa doğru Genel İşkoliklik düzeyi azalmaktadır
H ₂	Daha yaşlı kuşaktan daha genç kuşağa doğru Aşırı Çalışma düzeyi azalmaktadır
H ₃	Daha yaşlı kuşaktan daha genç kuşağa doğru Kompulsif Çalışma düzeyi azalmaktadır
H ₄	Genel İşkoliklik düzeyi açısından kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır
H ₅	Kompulsif Çalışma düzeyi açısından kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır
H ₆	Aşırı Çalışma düzeyi açısından kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır

Bu ana hipotezlerin yanı sıra çalışmada demografik bazı değişkenlere göre akademisyenlerin işkoliklik düzeylerindeki farklılaşma durumları da yardımcı hipotezler vasıtasıyla test edilmiştir. Bu hipotezler Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Çalışmada Test Edilen Yardımcı Hipotezler

No	Hipotez
H ₇	Cinsiyet değişkeni açısından Genel İşkoliklik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
H ₈	Cinsiyet değişkeni açısından Aşırı Çalışma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
H ₉	Cinsiyet değişkeni açısından Kompulsif Çalışma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
H ₁₀	Medeni Durum değişkeni açısından Genel İşkoliklik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
H ₁₁	Medeni Durum değişkeni açısından Aşırı Çalışma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
H ₁₂	Medeni Durum değişkeni açısından Kompulsif Çalışma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
H ₁₃	Akademik Unvan değişkeni açısından Genel İşkoliklik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
H ₁₄	Akademik Unvan değişkeni açısından Aşırı Çalışma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
H ₁₅	Akademik Unvan değişkeni açısından Kompulsif Çalışma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

4. BULGULAR

Bu başlık altında öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler verilecek ardından araştırmanın ana ve yardımcı hipotezlerinin test edilmesine geçilecektir.

4.1. Demografik Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikî Veriler

Aşağıda Tablo 5'te çalışmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bağımsız Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	113	32,5
Erkek	235	67,5
Kuşak		
Y Kuşağı	135	38,8
X Kuşağı	159	45,7
BB Kuşağı	54	15,5
Medeni Hal		
Evli	274	78,7
Bekâr	74	21,3
Akademik Unvan		
Arş. Gör.	114	32,7
Öğr. Gör.	65	18,7
Yrd. Doç. Dr.	87	25,0
Doç. Dr.	47	13,5
Prof. Dr.	35	10,1
Akademik Birim		
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	155	44,5
Mühendislik Fakültesi	127	36,5
Isparta Meslek Yüksekokulu	35	10,1
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	31	8,9
TOPLAM	348	100,00

Tablo 5'ten de görülebileceği gibi araştırmaya katılanların %67,5'i erkeklerden, %32,5'i kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %78,7'si evli iken %21,3'ü bekârdır. Kuşaklara göre akademisyenlerin dağılımına bakıldığında, katılımcıların %15,5'i BB kuşağı, %45,7'si X kuşağı, %38,8'i ise Y kuşağına mensuptur. Çalışmaya katılan akademisyenler unvanlarına göre değerlendirildiklerinde %10,1'i Prof. Dr., %13,5'i Doç. Dr., %25'i Yrd. Doç. Dr., %18,7'si Öğr. Gör. ve %32,7'sinin Arş. Gör. olduğu görülmüştür.

4.2. Akademisyenlerin İşkoliklik Düzeylerine Ait İstatistikî Veriler

Çalışmaya katılan akademisyenlerin işkoliklik düzeylerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıda Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: Akademisyenlerin İşkoliklik Düzeylerine Ait Ortalamalar

Boyut	N	Minimum	Maximum	\bar{x}	SS
Aşırı Çalışma	348	1,00	5,00	3,23	,690
Kompulsif Çalışma		1,17	5,00	3,33	,726
Genel İşkoliklik		1,21	5,00	3,28	,658

Tablo 6 incelendiğinde Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel işkoliklik puan ortalamaları $3,28 \pm 0,658$ olarak belirlenmiştir. Alt boyutlar açısından bakıldığında ise Aşırı Çalışma boyutunun puan ortalaması $3,23 \pm 0,690$, Kompulsif Çalışma boyutunun puan ortalamasının ise $3,33 \pm 0,726$ olduğu tespit edilmiştir. Bu verilerin ışığında çalışmaya katılan akademisyenlerin hem genel işkoliklik hem de işkoliklik alt boyutları açısından, işkoliklik seviyelerinin ortalamanın hemen üzerinde bir düzeyde gerçekleştiği görülmektedir.

4.3. Hipotez Testlerine Ait İstatistikî Veriler

Araştırmada test edilen ilk 6 hipoteze ait test sonuçları Tek Yönlü Varyans Analizi testi kullanılarak Tablo 7 yardımıyla gösterilmiştir.

Tablo 7: İlk Altı Ana Hipoteze Yönelik Bulgular

Kuşaklar	Aşırı Çalışma		Kompulsif Çalışma		Genel İşkoliklik	
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS
Y Kuşağı	3,29	,055	3,38	,060	3,33	,051
X Kuşağı	3,19	,056	3,29	,057	3,23	,053
BB Kuşağı	3,22	,100	3,33	,108	3,27	,099
Test Değerleri	F= 0,743 p= 0.477		F= 0,575 p= 0.563		F= 0,766 p= 0.465	

Tablo 7'ye bakıldığında ilk 3 hipotezin tamamının reddedildiği görülmektedir. Bu hipotezlerde, daha yaşlı kuşaktan daha genç kuşağa doğru gelindiğinde, hem genel işkoliklik düzeyi hem de işkolikliğin alt boyut düzeyleri açısından bir azalmanın gerçekleşmesi beklenmekteydi. Ancak ortaya çıkan sonuçlara göre durumun böyle olmadığı tespit edilmiştir. Aslında hem genel işkoliklik düzeyi hem de aşırı çalışma ve kompulsif çalışma düzeyleri açısından BB kuşağından X kuşağına doğru bir azalmanın olduğu görülmektedir ancak Y Kuşağına mensup akademisyenlerin her 3 boyutta da bu gidişatı bozdukları ve en yüksek puan ortalamasına sahip olan kuşak oldukları görülmektedir. Bu durum belki de Y Kuşağına mensup olan akademisyenlerin yaş itibari ile doçentlik hedeflerine ulaşma ya da doktora tezlerini bitirme gayreti içerisinde olmaları ile açıklanabilir. Yine ana hipotezlerden olan hem genel işkoliklik düzeyi hem de işkolikliğin iki alt boyut düzeyi açısından kuşaklar arasında anlamlı bir fark

olduğuna yönelik geliştirilen diğer 3 hipotez de reddedilmiştir ($p>0.05$). Hem genel işkoliklik düzeyinde hem de aşırı çalışma ve kompulsif çalışma düzeylerinde Y Kuşağına mensup olan akademisyenlerin işkoliklik eğilimleri diğer kuşaklara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak kuşaklar arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmada kullanılan diğer 9 yardımcı hipotez Bağımsız İki rnek T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Testleri ile analiz edilmiş ve ulaşılan sonuçlar Tablo 8 aracılığıyla aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 8: Yardımcı Hipotezlere İlişkin Bulgular

Değişkenler	Aşırı alışma		Kompulsif alışma		Genel İşkoliklik	
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS
Cinsiyet						
Erkek	3,15	,043	3,27	,046	3,20	,041
Kadın	3,41	,065	3,47	,068	3,44	,063
Test Değerleri	t= -3,445 p= 0.001		t= -2,525 p= 0.012		t= -3,265 p= 0.001	
Medeni Durum						
Evli	3,22	,717	3,34	,739	3,27	,684
Bekâr	3,30	,578	3,31	,680	3,30	,552
Test Değerleri	t= -0,901 p= 0.368		t= 0,280 p= 0.779		t= -0,407 p= 0.684	
Unvan						
Prof. Dr.	3,26	,114	3,36	,133	3,31	,114
Doç. Dr.	3,16	,109	3,33	,112	3,23	,105
Yrd. Doç. Dr.	3,31	,080	3,33	,077	3,32	,075
Öğr. Gör.	3,27	,085	3,36	,092	3,31	,082
Arş. Gör.	3,18	,058	3,31	,064	3,24	,055
Test Değerleri	F= 0,641 p= 0.634		F= 0,055 p= 0.994		F= 0,303 p= 0.876	

Tablo 8 incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından hem genel işkoliklik hem de aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutları puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Bu durumda yedinci, sekizinci ve dokuzuncu hipotezler kabul edilmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından ortalama puanlar incelendiğinde, kadın akademisyenlerin tüm boyutlarda erkek akademisyenlerden daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkeni açısından Tablo 8 incelendiğinde, tüm boyutlarda evli ve bekâr akademisyenlerin puan ortalamaları arasındaki fark istatistikî açıdan anlamlı kabul edilmemektedir ($p>0.05$). Dolayısı ile on, on bir ve on ikinci hipotezler reddedilmiştir. Genel işkoliklik düzeyi açısından değerlendirildiğinde, bekâr akademisyenlerin çok az farkla evli akademisyenlerden daha işkolik oldukları tespit edilmiştir. Unvan değişkenini incelemek üzere tablo 8'e bakıldığında unvan grupları arasında birtakım farklılıklar gözükmekle birlikte

her üç boyut açısından da anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0.05$). Bu sebeple on üç, on dört ve on beş numaralı hipotezler reddedilmiştir. Burada dikkat çekici olan Doç. Dr. unvanına sahip olan akademisyenlerin genel işkoliklik puan ortalamalarının diğer gruplara nazaran biraz daha düşük gerçekleşmiş olmasıdır. Bu sonuç doçentlik sürecini geçmiş olmanın bir yansıması olarak düşünülebilir.

Yukarıda verilen araştırma bulgularından hareketle kabul ya da reddedilen hipotezlere ilişkin özet tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 9: Hipotez Kabul/Red Tablosu

H ₁	H ₂	H ₃	H ₄	H ₅	H ₆	H ₇	H ₈	H ₉	H ₁₀	H ₁₁	H ₁₂	H ₁₃	H ₁₄	H ₁₅
Red	Red	Red	Red	Red	Red	Kabul	Kabul	Kabul	Red	Red	Red	Red	Red	Red

5. Tartışma ve Sonuç

İşkolik tanımlamasından günümüze kadar, işkoliklerin yaşam kaliteleri, ruhsal ve fiziksel durumları, iş tatminleri, başarıları, sosyal ilişkileri ve yaşadıkları çatışmaları inceleyen ve işkoliklik seviyeleri ile karşılaştıran birçok araştırma yapılmıştır. Gülova ve arkadaşlarının 2014 yılında beyaz yakalılar üzerinde yaptıkları ve işkoliklikle tükenmişliği karşılaştırdıkları ve işkolikliğin; örgütsel bir davranış problemi olduğunu, tükenmişlikle sonuçlandığını ve tedavi edilmesi gereken örgütsel bir hastalık olduğunu savundukları çalışma (Gülova ve ark., 2014: 37), Ölçer'in 2005 yılında yaptığı işkoliklerin iş için uygun olup olmadıklarının tartışıldığı ve işkoliklerle çalışmaktan uzak durdukları üzerine vurgu yaptığı araştırma (Ölçer, 2005: 138) ve bankacılık sektöründe yapılan kariyerle işkolikliğin ilişkilendirildiği ve işkoliklerin kariyerlerine doğru yönelme eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucuna varılan araştırma (Kanbur ve Salihoğlu, 2014: 52) yakın zamanda konu ile ilgili yapılan çalışmalardan bazılarıdır.

Bu çalışmada ise akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin, mensup oldukları kuşaklara göre farklılık arz edip etmediği üzerinde durulmuştur. Araştırma sonuçları ile yazında konuya ilişkin çalışmaların karşılaştırılması şöyledir:

Çalışma sonuçlarına göre çalışmaya katılan akademisyenlerin hem genel işkoliklik hem de işkoliklik alt boyutları açısından işkoliklik seviyeleri, ortalamanın hemen üzerinde bir düzeyde yer almaktadır. Literatürde benzer sonuçlar görülebilir; Özdemir (2013)'in 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan ilkokullarda görev yapan 352 sınıf öğretmeni üzerinde yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinde işkoliklik eğilimlerinin yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Yine Bashan (2012)'in Bursa İl merkezinde otomotiv sektöründeki işletmelerde idari personel olarak göre yapan 359 kişi üzerinde yaptığı

çalışmada da, işkolik düzeyi yüksek olarak bulunmuştur. Zıt sonuçlara bakacak olursak; Ölçer (2005)'in Hatay Sanayici ve İşadamları Derneği ve Hatay Genç İşadamları Derneğine kayıtlı 110 işadama üzerinde yaptığı araştırmada, iş adamlarının %55,5'i "işkolik olmayan, %44,5'i ise "işkolik olan" grubu içinde yer almıştır. Emhan vd. (2012)'nin Diyarbakır şehir merkezinde faaliyet gösteren serbest muhasebeci-mali müşavirler ile vergi dairesinde çalışan 175 devlet memuru üzerinde yaptığı çalışma sonucunda ise, araştırma kapsamına alınan kişileri işkolik olarak tanımlayabilecek yeterli bulgulara rastlanmamıştır. Dosaliyeva (2009) ve Bayraktaroğlu vd. (2009)'nin Marmara Bölgesindeki özel, kamu ve özel finans bankalarında çalışan 325 kişi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da, işkolik olarak tanımlanabilecek denekler ile karşılaşılmamıştır.

Yaşlı kuşaktan genç kuşağa doğru işkoliklik düzeylerinin azalmasının beklendiği araştırma sonuçlarına göre; BB kuşağından X kuşağına doğru gerek genel işkoliklik gerekse aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları açısından işkoliklik seviyelerinde bir azalmanın olduğu görülmekle birlikte Y Kuşağına mensup akademisyenler, bu seyri bozmakta ve en yüksek puan ortalamasına sahip kuşak olarak öne çıkmaktadırlar. Benzer sonuçlar bakacak olursak; Yüksekbilgili ve Akduman (2015)'in 218 çalışan üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre işkoliklik kuşaklara göre farklılık göstermemektedir. Çetin Aydın ve Başol (2014)'un Kırklareli İlinde yaşayan farklı kuşaklardan gelen (X ve Y) 384 birey üzerinde uyguladığı ve kuşakların, çalışma kavramına (iş tatmini ve işin anlamına) verdiği değerleri araştırdıkları çalışmalarında, işin anlamında ve iş tatmininde fark yaratan olgunun X ya da Y kuşağından gelmek olmadığı tespit edilmiştir. Zıt sonuçları değerlendirecek olursak; Aydemir ve Dinç (2015)'in iş yaşamında "kuşaklar", "iş-yaşam dengesi" ve "çalışma değerleri" arasındaki ilişkileri ele aldığı ve İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren 6 şirketten 423 kişi üzerinde yaptığı araştırmada ise, X ve Y Kuşaklarının, Gelenekçi ve Bebek Patlaması Kuşaklarına göre daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olduğu ve çalışma değerleriyle de çoğunlukla daha yüksek ilişkilerinin bulunduğu gözlemlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; kadın akademisyenler, erkek akademisyenlere nazaran hem genel işkoliklik düzeyi hem de aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları açısından daha işkoliktir. Benzer sonuçlara bakılacak olursa; Özdemir (2013)'in çalışmasında kadın sınıf öğretmenlerinin erkek sınıf öğretmenlerine oranla daha fazla işkoliklik eğilimi gösterdikleri görülmektedir. Zıt sonuçlara bakıldığında; Akyüz (2012)'ün İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleri, araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri ile gerek serbest çalışan gerekse bir firmada görev yapan avukatlardan oluşan 136 kişiye uyguladığı çalışmada, erkeklerin kadınlara oranla daha fazla

işkolik eğiliminde oldukları görülmektedir. Akın ve Oğuz (2010)'un Ankara Merkez İlçelerindeki resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 231 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada, kadın ve erkek öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin birbirinden anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Bardakçı ve Baloğlu (2012)'nin Türkiye genelinde ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde devlet okullarında çalışan 203 okul müdürleri ve müdür yardımcısı üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre ise, okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır. Naktiyok ve Karabey (2005)'in Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan 182 öğretim üyesi üzerinde yaptığı araştırmada işkolikliğin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Son olarak, Öncül ve arkadaşları (2013: 185)'nin akademik personelde işkoliklik üzerine yaptığı çalışmada, cinsiyete göre işkoliklik boyutlarının farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yine araştırma sonuçlarına göre; genel işkoliklik düzeyleri bakımından bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlere göre daha işkolik oldukları bulunmuştur. Benzer sonuçlar; Akyüz (2012)'ün çalışmasında görülebilir. Çalışma sonucuna göre, bekârların evlilere oranla daha fazla işkolik eğilimde oldukları tespit edilmiştir. Zıt sonuçlar; Naktiyok ve Karabey (2005), Özdemir (2013) ve Öncül ve arkadaşlarının (2013: 185) çalışmalarında görülebilir. Söz konusu çalışmalarda, işkolikliğin medeni durum değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmüştür.

Son olarak araştırma sonuçlarına göre; unvan değişkeni bakımından genel işkoliklik düzeyleri incelenmiş ve en düşük puan ortalamasına Doç. Dr. unvanındaki akademisyenlerin, en yüksek puan ortalamasına ise Yrd. Doç Dr. Unvanındaki akademisyenlerin sahip oldukları tespit edilmiştir. Yazında benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Naktiyok ve Karabey (2005)'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre unvan değişkeni açısından Yardımcı Doçent unvanına sahip olan öğretim üyelerinin daha fazla işkolik oldukları bulunmuştur. Özdemir (2013)'in çalışmasında ise, mesleki kıdemler incelenmiş, 10 yıl ve altında kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin 11 yıl ve üstü kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerine göre daha fazla işkoliklik eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir.

Sonuç itibariyle akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin kuşaklara göre farklılıklarını incelediğimiz araştırmada; akademisyenlerin işkoliklik eğilimlerinin ortalamanın hemen üzerinde bir seviyede olduğu, BB kuşağından X kuşağına doğru işkoliklik seviyelerinde bir azalmanın olduğu ancak Y Kuşağına mensup akademisyenlerin bu gidişatı bozduğu, kadın akademisyenlerin erkeklere göre bekârların ise evli olanlara göre daha işkolik olduğu bu çalışma ve benzerlerinde tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçların, yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada ulaşılan sonuçların yanı sıra çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle araştırmanın bulguları, çalışmanın gerçekleştirildiği Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler ve araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ile kısıtlıdır. Bunun yanı sıra, araştırmada kullanılan işkoliklik ölçeği, akademisyenlere yöneltilen birtakım ifadelerden oluşmaktadır ve bu kapsamda akademisyenlerin algılamalarına dayanmaktadır. Ayrıyeten akademisyenlerin akademik unvan bazında ilerleyebilmeleri için özellikle belirli yaş dönemlerinde yoğun çalışmaları gerekmektedir. Genellikle doçentlik sürecini kapsayan bu yoğun çalışma dönemi, akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin yükselmesine neden olabilmektedir. Bu doğrultuda akademisyenlik mesleğinin bir gereği olarak ortaya çıkan bu durumun, çalışmanın sonuçlarını etkileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın bahsedilen kısıtlarına rağmen işkoliklik ve kuşaklar konularıyla ilgili araştırmalar yapan akademisyenler için bir başlangıç noktası olarak ele alınabileceği değerlendirilmektedir. Gelecekte araştırmacılar bu çalışmayı farklı sektörlerde ve daha büyük örneklerle tekrarlamak suretiyle bulguların güvenilirliğini test edebilir ya da yeni açılımlarda bulunabilirler. Yine yakın gelecekte çalışma yaşamına katılması beklenen Z kuşağına mensup kişilerin de sonraki çalışmalarda örnekleme alınması, kuşaklar ve işkoliklik ilişkisine farklı bir bakış açısı getirebilir.

Kaynakça

- Akdemir, A. vd., (2013), Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, Aralık-2013, ss. 11-42.
- Akın, U. ve Oğuz, E., (2010), Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 2010, Cilt 16, Sayı 3, ss: 309-327.
- Akpınar, G., (2007), Farklı Kuşaklardaki Bireylerin Teknolojiyi Kullanma ve Algılama Durumlarının İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Aile Ekonomisi ve Beslenme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akyüz, Z., (2012). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular Ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Albayrak, A. ve Özkul, E., (2013), Y Kuşağı Turistlerin Destinasyon İmaj Algıları Üzerine Bir Araştırma, Turkish Studies-International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Volume: 8/6, Spring – 2013, ss. 15-31, Ankara-Turkey.
- Atabay, S. vd., (2011), Birbirini Anlamak Birlikte Çalışmak Ortak Hedefimiz Geleceğimiz Kuşaklar, Erişim Yeri: <http://www.tedkarabuk.k12.tr/Kusaklar.pdf>, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- Aydemir, M. ve Dinç, M. S., (2015). İş Ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının Ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla, s. 867-873.
- Bakker, A. B. vd., (2012), Journal of Organizational Behavior, DOI: 10.1002/job.
- Baran, M., (2014), Y Kuşağının Zorunlu Askerlik Hizmetinden Beklentilerinin Analizi, Harp Akademileri Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Savunma Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M., (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri, Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt 37, Sayı 164.
- Bashan, E., (2012). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis, R. ve Dosaliyeva, D., (2009). İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, 17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Kitabı, S. 553-558.
- Berkman, M. İ., (2009), Net Kuşağının Bilgisayar ve TV Kullanımı Biçimleri Üzerinden Etkileşimli TV'ye Dair Tutumları Üzerine Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sanat ve Tasarım Ana Sanat Dalı İnteraktif Medya Tasarımı Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bolton, R. N. vd., (2013), Understanding Generation Y and Their Use of Social Media: A Review and Research Agenda, *Journal of Service Management*, Vol: 24, No: 3, pp. 245-267.
- Brett, J., (2013), The Silent Generation, Erişim Yeri: <http://jamesrbrett.com/TheSilentGeneration/>, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- Burke, R. J., (2006), Research Companion to Working Time and Work Addiction, Erişim Yeri: http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_130.pdf, Erişim Tarihi: 09.06.2016.
- Burke, R. J., (2000), Workaholism in Organizations: Concepts, Results And Future Research Directions, *International Journal of Managment Reviews*, Volume:2, Issue 1, pp. 1-16.
- Burke, R. J., vd., (2006), Workaholism Organizational Life And Well-Being Of Norwegian Nursing Staff, *Career Development International*, Vol: 11, No: 5, pp.: 463-477.
- Carver, L. ve Candela L., (2008), Attaining Organizational Commitment Across Different Generations of Nurses, *Journal of Nursing Management*, No: 16, pp. 984- 991.
- Çelik, A., Soysal, A. ve Alici, S. (2004), Aile İşletmelerinde Kuşak Çatışmasından Kaynaklanan Yönetim Sorunları: K.Maraş Örneği, 1. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı, Editör: Tamer Koçel, İstanbul, ss. 191-195.
- Çetin Aydın, G. ve Başol, O., (2014). X Ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı?, *Electronic Journal of Vocational Colleges-December/Aralık 2014*, Erişim Yeri: http://www.ejovoc.org/makaleler/aralik_2014/pdf/01.pdf, Erişim Tarihi: 04.04.2017.
- Çubukçu, İ., (1999), Küreselleşme Süreci İçinde Tüketim Toplumu ve Tüketim Kültürü, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Emhan, A., Mete, M. ve Emhan, A., (2012). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Dicle Tıp Dergisi*, Cilt / Vol 39, No 1, 75-79.
- Daloğlu, E. S., (2013), Çalışma Algısı Üzerine Kuşaklararası Bir Analiz, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Delahoyde, T. M., (2009), Generational Differences in Baccalaurate Nursing, A Dissertation Submitted by Theresa Delahoyde, MSN, RN to College of Saint Mary in Partial Fulfillment of The Requirement for The Degree of Doctor in Education with an Emphasis on Health Professions Education This Dissertation Has Been Accepted for The Faculty of College of Saint Mary.
- Deneçli E. ve Deneçli, S., (2015), Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması ve Kuşaklar, http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- Doğan, T. ve Tel, F. D., (2011), Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlilik ve Güvenirliğinin İncelenmesi, *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Dosaliyeva, D., (2009). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Downing, K., (2006), Next Generation: What Leaders Need To Know About The Millennials, *LIA (Leadership in Action)*, Vol: 26, No: 3, July/August, pp. 3-6.
- Emhan, A., vd., (2012), Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik Ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Dicle Tıp Dergisi*, 39 (1): 75-79.
- Erol, K., (2011), Kültür Değişmesi ve Safiye Erol'un "Kadıköyü'nün Romanı" ve "Ülker Fırtınası" Adlı Romanlarında Kuşak Çatışması, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 16, ss. 387-406.
- Fındık, E., (2013), Y Kuşağında Mobbing Algısı Üzerine Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Fox, A., (2011), Mixing it up, *HRMagazine*, May-2011, pp. 22-27.
- Gülova, A. A., vd., (2014), İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 19, Sayfa: 25-39.
- Gürsoy, D., Geng-Qing Chi, C. ve Karadağ, E., (2013), Generational Differences in Work Values and Attitudes among Frontline and Service Contact Employees, *International Journal of Hospitality*

- Management, 32 (2013), pp. 40–48.
- Harpaz, I. ve Snir, R., (2003), Workaholism: Its Definition And Nature, *Human Relations*, 56, 3, 292-320.
- Hobart, B., (2015), Understanding Generation Y: What You Need to Know About the Millennials, White Paper, www.PrincetonOne.com, Erişim Yeri: <http://www.princetonone.com/news/PrincetonOne%20White%20Paper2.pdf>, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.572fb18aebfb31.63674339, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.572fb251978292.23299068, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- İzmirlioğlu, K., (2008), Konumlandırma Kuşak Analizi Yardımıyla Tüketici Algılarının Tespiti: Türk Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- James B., Swanberg, J. E. ve McKechnie, S. P., (2007), Generational Differences in Perceptions of Older Workers' Capabilities, The Center on Aging & Work, Workplace Flexibility at Boston College, Issue Brief 12 November, pp. 1-10.
- Kanbur, A. ve Salihoğlu, G. H., (2014), Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, Sayfa: 27-56.
- Kayış, A. (2010), "Güvenilirlik Analizi", içinde, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Editör: Şeref Kalaycı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keleş, H. N., (2011), Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, Issn: 1309 -8039 (Online), ss. 129-139.
- Keleş, H. N., (2013). Girişimcilik Eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (The Journal of Social and Economic Research), ISSN: 1303 - 8370, Ekim-2013, Yıl: 13, Sayı: 26, ss. 23-43.
- Kian, T. S., Wan Yusoff, W. F. ve Rajah, S., (2013), Relationship between Motivations and Citizenship Performance among Generation X and Generation Y, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, November-2013, Vol: 3, No: 11, ISSN: 2222-6990, pp. 53-68.
- Kuru, İ., (2014), Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Levickaite, R., (2010), Generations X Y Z, How Social Networks Form The Concept Of The World Without Borders (The Case Of Lithuania), *Limes*, Vol: 3, No: 2, ISSN 2029-0187 print/Issn 2029-0209 online, pp.170-183.
- Lower, J., (2008), Brace Yourself Here Comes Generation Y, *Critical Care Nurse*, Vol: 28, No: 5, October-2008, pp. 80-84.
- Malthus, S. ve Fowler, C., (2009), Generation Y Perceptions, *Chartered Accountants Journal*, February-2009, pp. 20-22.
- Mengi, Z., (2009), İş Başarısında Kuşak Farkı, Erişim Yeri: www.kigem.com/content.asp?body, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- Mlodzik, K. J. ve K. P., Meuse, (2012), A Scholarly Investigation of Generational Workforce Differences: Debunking The Myths, Korn/Ferry International, Erişim Yeri: <http://www.kornferryinstitute.com/sites/all/files/documents/briefings-magazine-download/A%20Scholarly%20Investigation%20of%20Generational%20Workforce%20Differences-%20Debunking%20the%20Myths.pdf>, Erişim Tarihi: 09.06.2016.
- Molino, M., (2012), Workaholism: Definitions, measures, and Dynamics, (Doktora tezi), Erişim Yeri: http://www.aipass.org/files/Molino_Monica_Tesi_PhD.pdf, Erişim Tarihi: 09.06.2016.
- Yazar, (2015). X Ve Y Kuşağının Birbirlerine Karşı Özellik Ve Etkileşim Algıları: Sdü Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N., (2005), İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, ss. 179-198.
- Oblinger, D. G. ve Oblinger, J. L., (2005), Educating The Net Generation, A Educause e-Book, Available electronically at: www.educause.edu/educatingthenetgen/, ISBN 0-9672853-2-1.
- Ölçer, F., (2005), İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 9, Sayfa: 124-143.
- Öncül, M.S., vd., (2013), Akademik Personelde İşkoliklik: Cumhuriyet Üniversitesinde Bir Araştırma, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nobel Akademik Yayıncılık, Mayıs.
- Özdemir, H., (2013). Sınıf Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İncelenmesi, Marmara Üniversitesi Eğitim

- Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Reeves, T. C. ve Oh, E., (2008), *Generational Differences*, In *Handbook of Research on Educational Communications and Technology*, Ed.: J.Michael Spector, M.David Merrill, Jeroen Van Merriënboer, Marcy P.Driscoll, 3th ed., Taylor&Francis Group, New York.
- Reilly, P., (2012), *Understanding and Teaching Generation Y*, *English Teaching Forum*, No: 1, Mexico, pp: 1-11.
- Robinson, B. E., (2000), *Workaholism: Bridging The Gap Between Workplace, Sociocultural, And Family Research Journal Of Employment Counseling*, Vol: 37.
- Sharma J. ve Sharma P., (2011), *Workaholism And Its Correlates: A Study Of Academicians*, *International Journal of Management and Business Research*, 1, (3): 151-160.
- Shimazu, A., vd., (2010), *How Does Workaholism Affect Worker Health and Performance The Mediating Role of Coping*, *International Journal of Behavioral Medicine*, 17: 154-160.
- Silva Gabriel, M. L. D., Silva, D. ve Amaral Moretti S. L., (2014), *The Y Generation Myth: Evidences Based on The Causality Relations among Age, Diffusion and Adoption of Technology of College Students of São Paulo State*, *Future Studies Research Journal*, ISSN 2175-5825, São Paulo, Vol: 6, No: 1, Jan./Jun- 2014, pp. 32-53.
- Strauss, W., (2005), *Talking About Their Generations*, *The School Administrator*, September-2005, pp. 10-14, Erişim Yeri: https://www.lifecourse.com/assets/files/article_pdfs/AASA-%20Strauss.pdf, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2012), *Using Multivariate Statistics* (6. Ed.), Boston: Allynand Bacon.
- Tarçalır, B., (2015), *Y Kuşağı Ne Kuşağı?*, Erişim Yeri: <http://www.arkabahcepsikoloji.com.tr/panel/article/ykusagi.pdf>, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- Temel, A., (2006), *Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, ss: 105-125.
- Türk, A., (2013), *Y Kuşağı*, Kafekültür Yayıncılık, İstanbul.
- Toruntay, H., (2011), *Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yücebalkan, B. ve Aksu, B., (2013), *Potansiyel İşgücü Olarak Y Kuşağının Transformasyonel Liderlerle Çalışabileceğine Yönelik Bir Araştırma*, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, ISSN: 1309 -8039 (Online), ss. 16-32.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G., (2015). *Kuşaklara Göre İşkoliklik*, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 19, Nisan 2015.
- Zemke, R., Raines, C. ve Filipczak, B., (2000), *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in Your Workplace*, Amacom Books, New York, USA.
- Watt, D., (2009), *Winning the Generation Wars: Making the Most of Generational Similarities and Differences in the Workforce*, The Conference Board of Canada, Report November-2009.
- Williams, S., (2010), *Welcome to Generation Z*, *B&T Magazine*, Vol: 60, Issue: 2731, pp. 12, Erişim Yeri: <http://connection.ebscohost.com/c/articles/56596253/welcome-generation-z>, Erişim Tarihi: 09.05.2016.
- Spence, J. T., ve Robbins, A. S. (1992), *Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results*, *Journal of Personality Assessment*, Vol: 58, Issue: 1, pp. 160-178.