



KUŞAKLARA GÖRE İŞKOLİKLİK

Zeki YÜKSEKBİLGİLİ*

Gülbeniz AKDUMAN**

Öz

Günümüzde teknolojik gelişmeler nedeniyle hızla değişen çalışma yaşamı ve artan rekabet nedeniyle oluşan işsiz kalma korkusunun da etkisiyle iş yaşamında kişilerin kendilerini ispat etmeye çalışmaları hız kazanmıştır. Belirtilen bu etkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkan işkoliklik kavramı ve etkilerinin araştırılması önem kazanmıştır. İşkolikler zamanlarının çoğunu işyerinde veya dışında çalışarak geçiren iş odaklı kişilerdir. İş hayatında yer alan farklı yaş gruplarına yani kuşaklara ait bireylerin düşünce ve davranış tarzlarının farklılığı çalışma hayatlarına da yansıtacağı için işkoliklik kavramını kuşaklar bazında incelemekte fayda vardır. Araştırmada işkolikliğin ölçülmesi için DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada kuşaklar ve işkoliklik kavramları bir arada değerlendirilmiş ve işkolikliğin kuşaklara göre herhangi bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda işkoliklikle kuşaklar arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Farklı kuşakların çalışma hayatına bakış açılarında farklılıklar olsa da işkoliklik konusunda aralarında fark bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, iş bağımlılığı, DUWAS işkoliklik ölçeği, kuşaklar, x kuşağı, y kuşağı.

* Doktora Öğrencisi, Avrasya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, yuksekbilgili@gmail.com

** Dr. İstanbul Arel Üniversitesi, gulbeniz@akduman.com

WORK ADDICTION ACCORDING TO GENERATIONS

Abstract

Today, there is a rapid increase on the number of people trying to prove themselves due the changing work environment and fear of unemployment. Accordingly, more importance is given on the researches related to workaholic concept. Workaholics are work oriented people that spend most of their time working in and out of the office. Researching workaholic concept according to generations can create benefits to working life. In the research DUWAS Dutch work addiction scale was used for the measure of work addiction. The main question of the study is to analyze the work addiction according to generations. In this study, it is proved that work addiction does not differ according to generations.

Keywords: *Workaholic, work addiction, DUWAS Dutch work addiction scale, generations, x generation, y generation.*

1. GİRİŞ

1960–1970 yılları arasında tipik bir çalışan Pazartesi-Cuma günleri arasında net olarak tanımlanmış 8 veya 9 saat boyunca çalışırdı. Günümüzde ise çalışanlar çalışma saatleri ile çalışma dışındaki saatleri arasındaki ayrımın giderek daha fazla yok olması nedeniyle kişisel hayatlarında çatışma ve stres yaşamaktan dolayı şikayet etmektedirler. Çalışanların iş ve yaşam arasındaki dengeyi koruyamayarak işlerine daha fazla önem vermeye başlamaları bir takım bazı nedenlere dayanmaktadır. Birincisi, günümüzde çalışanlar herhangi bir günde veya saatte istendiği zaman telefonla ulaşılabilir konumda bulunuyor. İkincisi, iletişim teknolojisi çalışanların işlerini evde, arabalarında veya istedikleri herhangi bir yerde yapmalarına olanak sağlıyor. Üçüncüsü, işletmeler çalışanlarının daha uzun çalışmasını talep ediyor. Son on yıllık dönemde ABD’de haftalık çalışma saati 43 saatten 47 saate haftada 50 veya daha üzerinde saat çalışan kişi sayısı da %24 ten %37 ye yükselmiştir. Gittikçe daha fazla çalışan ve

kişisel yaşamlarını iş ile dolduran işkoliklerin sayısı her geçen gün artıyor (Robbins ve Judge, 2011).

1990'lı yılların sonuna doğru Batı'da henüz Türkçe karşılığı yaygınlaşmamış olan "presenteeism" kavramı geliştirilmiştir. Bu kavram Türkçe'de "işe veya okula gitmemek veya mazaretsiz görev başında bulunmamak" anlamına gelen "absenteeism" kavramının karşıtıdır. Presenteeism kavramı görevde olmaması gerekirken görev veya işe gitmek anlamını taşımaktadır. Türkçe'deki kelime karşılığı ise işkoliktir. İşkoliklik kavramını temsil eden ve en çok kullanılan sözcük ise "workaholic" kavramıdır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010) .

1.1. İşkoliklik

İşkoliklik kavramı ilk kez Oates tarafından (1971) alkolik kelimesinden esinlenerek kullanılmıştır. Oates (1971) işkolikliği tıpkı alkoliklik gibi bir bağımlılık olarak görmektedir Kavramın akademik literatürde ilk defa kullanımını yapan ise Spence ve Robbins (1992) olmuştur (Seybold ve Salamone, 1994). İşkoliklik (workaholism) aynen alkoliklik (alcoholism) gibi psikopatalojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Machlowitz, 1978). Bu bağımlılık durumu kişileri kontrol altına alarak kişisel değerleriyle uyuşmayacak şekilde düşünmeye zorlayarak obsesif olmaya yani kişiyi rahatsız eden, tekrarlayıcı, aktif uğraşa rağmen zihninden uzaklaştırılmayan düşüncelere sürükleyebilir (Emhan, Emhan ve Mete, 2012). Alkolik ve işkolik kişiler arasındaki benzerlikler ve her iki davranışın doğurduğu sonuçlar Tablo 1'de özetlenmiştir (Porter, 1996).

Tablo 1- İşkoliklik ile Alkoliklik Kavramlarının Karşılaştırılması

Özellik	Alkolik	İşkolik
İşe aşırı derecede bağımlı olup, diğer alanları ihmal etmek	Aile, arkadaşlar, kişisel ve sosyal ilişkiler ve hayattaki diğer sorumlulukları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, kişisel ilişkileri, sosyal çevreyi ve diğer sorumlulukları ihmal etmek
Kendine güven duyma, kendini anlama, kavrama ve bireysel farkındalık	Alkollü olduğu zaman bireysel olarak aktif, güvenli ve her şeyi başarabileceğine inanmak	Çalışırken kendini daha iyi hissetmek, bu nedenle daha çok çalışmayı istemek, iş odaklı olmak ve duygularından mümkün olduğunca kaçmaya çalışmak
Düşünme ve farklı fikirler konusunda esnek olmamak	Kendinden ve çevresindeki kişilerden gereksiz ve sebepsiz beklenti içinde olmak, çevresindeki engelleme ve üstesinden gelme amacıyla alkol almak	İş konusunda her detaya hâkim olmaya çalışmak, aşırı derecede mükemmeliyetçi olmak, hem kendi hem de çevresindeki kişileri sürekli kontrol etme ihtiyacı hissetmek, takım üyesi olmada zorluk yaşamak ve yetki devrini zor gerçekleştirmek
Boş kaldığında geri çekilme davranışı sergileme	Alkol almadığında endişeli hissetme ve kendini fiziksel olarak geri çekmek	İşi olmadığı ve işle meşgul olmadığı endişeli hissetme ve kendini fiziksel olarak geri çekmek
Koşullara gösterilen toleransın artması	Alkollü olduğu zaman, diğer olumlu ve olumsuz duygularını bastırarak daha yaratıcı ve iyi hissetmek	İşi olduğunda ve çalıştığında diğer olumlu ve olumsuz duygularını bastırarak memnuniyet ve güven hissetmek
Problemin varlığını reddetme ve kabul etmede zorluk yaşama	Problemlerle karşılaştığında problemin varlığını reddetme ve problemin varlığından rahatsız olduğunu belirgin bir şekilde göstermek	Problemlerle karşılaştığında diğerlerinin iş ya da sosyal konularla ilgili açıklamalarını kabul etmemek

İşkoliklik kelimesi aşırı çalışma ve çalışmaya bağımlı hale gelme anlamını taşımaktadır (Temel, 2006). Yemek aralarını kısa tutan ya da geçiştiren, haftanın

hemen hemen her günü geç saatlere kadar işyerinde kalan ve örgütün kendisinden beklediğinden daha fazlasını vermeye çalışan kişiler işkolik olarak tanımlanmaktadır (Morgan, 1998). Perlow'a göre (2013) çalışanların çoğu işkolikliğin yanında başarıkolik (successaholics) ve hayatlarını organizasyonlarına adıyorlar. Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında sürekli iş düşündükleri için dinlenemeyen bu çalışan grubunun hem iş kalitesi hem de verimlilikleri olumsuz yönde etkileniyor.

İşkolik ile ilgili literatür incelendiğinde işkolikliğin en önemli belirtisinin işle ilgili olarak geçirilen zamandaki artış olduğu görülmektedir. İşkolik bireylerin çalışma saatleriyle ilgili yazın incelendiğinde farklı bulgular ortaya konulmaktadır. Mosier haftada en az 50 saat, Charming Health Center haftada 40 saatten fazla çalışmayı işkoliklik kapsamında değerlendirmektedir (Mosier ve Charming Health Center'dan aktaran Bardakçı ve Baloğlu, 2012). İngiltere, Kanada ve Amerika da 18 yaşın üzerinde 1017 çalışanla yapılan araştırma sonucunda Amerikalıların haftada 42, Kanadalıların 41 ve İngilizlerin 39 saat çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Belirtilen bu normal çalışma saatlerinin üzerinde çalışanlar işkolik olarak tanımlanmıştır. Amerika'da 45–60 saat arası çalışanların oranı %38, Kanada'da %30 ve İngiltere'de ise %28'dir (www.gallup.com/poll/content/print.aspx?ci=13291, erişim tarihi: 01.12.2014).

İşkolik kelimesi ve özellikleri alanyazında birçok araştırmacı tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır. Aşağıda bu tanımlamalardan bazıları yer almaktadır:

- Machlowitz'e (1980) göre işkoliklik olumlu bir duygudur. İşkolik kişiler çalışmaktan hoşlandıkları ve tatmin oldukları için başka bir işle uğraşmak yerine çalışarak zaman geçirmeyi tercih etmektedirler.
- Porter (1996) ve Robinson'a (2000) göre işkoliklik diğer bağımlılıklar gibi bir bağımlılık çeşididir.

- Cantarow'a (1979) göre işkoliklik kişinin işini çok sevmesi ve işte bulunmaktan hoşlanmasından kaynaklanan bir duygudur.
- Haas'a (1991) göre işkoliklerin fazladan destek ve özel danışmanlık hizmetleri almaları sağlanırsa görevlerini daha etkin bir biçimde yerine getirmeleri sağlanacaktır.

Bergen Üniversitesi psikoloji bilimleri bölümünden Norveçli araştırmacılar işkoliklerin spesifik belirtilerinin aşağıda sıralanan 7 kriterde tanımlamışlardır (Sözer, 2014):

- İş için daha fazla nasıl zaman ayıracıklarını düşünürler.
- İstenenden çok daha fazla çalışırlar.
- Suçluluk, endişe veya depresyon hissini bastırmak için çalışırlar.
- Başkaları sürekli olarak onlara çalışma saatlerini azaltmalarını söyler.
- İşten uzaklaştırıldıklarında stresli hissederler.
- Hobilerini, boş vakitlerini veya egzersiz faaliyetlerini işleri dolayısıyla sürekli azaltırlar.
- Aşırı çalışma sağlıklarını etkilemeye başlar.

İşkoliklik kavramının işe bağımlılık, işe güdülenme ve işten zevk alma olmak üzere üç alt boyutu vardır. İşe bağımlılık, çalışma saatleri içinde ve dışında zamanı üretken kullanmayı ifade etmektedir. İşe güdülenme, kişinin kendisini çalışmaya mecbur hissederek sürekli iş düşünmesidir. İşten zevk alma ise kişinin yaptığı işten zevk almasıdır (Spence ve Robbins, 1992). Seybold ve Salomone (1994) işkoliklerin özelliklerini aşağıdaki şekilde tanımlamışlardır:

- İşkoliklik kontrol edilemeyen bir bağımlılıktır.
- İşkolikler diğer bireysel sorumluluklarından kaçmak için işe sığınan kişilerdir.

- İşkoliklerin rekabetçi özellikleri güçlü olmasına rağmen özgüvenleri zayıftır.

İşkoliklikle bağlantısı olduğu düşünülen çeşitli kavramlar literatürde incelenmiştir (Vodanovich, Piotrowski ve Wallace, 2007):

- Jonstone ve Jonston'a göre çalışanın bulunduğu örgütün ikliminde yüksek baskı algılanıyorsa çalışanlar kendilerini daha fazla çalışmak zorunda hissetmektedirler.
- Burke, Matthiesen ve Pallasen bireysel farklılıklar ve kişisel özelliklerin işkolikliği etkilediğini savunmuşlardır. Onlara göre A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin işkoliklik eğilimi daha fazladır.
- Çalışanın mutluluğu ve bireylerarası ilişkileri işkoliklikten olumsuz yönde etkilenmektedir.

Scot, Moore ve Miceli (1997) işkoliklik davranışını aşağıda belirtilen 3 ana tür altında incelemişlerdir:

- Zorlayıcı Bağımlı (Compulsive-dependent): Başlangıçta niyetlendiklerinden daha uzun süre çalışan, çalışmalarının aşırı olduğunu fark eden fakat çalışmayı azaltıp kontrol edemeyen kişilerdir. Sağlık veya sosyal problemlere rağmen çalışmayı sürdüren ve işten uzak kaldıklarında da endişe yaşayan yapıları vardır.
- Mükemmeliyetçi: Katılığa ve daha fazla kontrol kazanmaya yönelik sıra dışı bir kontrol ihtiyacını sahip kişilerdir.

Başarı Yönelimli: Rekabetle motive olan, amaçlarına odaklı yaşayan, orta derece zorluktaki işleri başarmak için çabalayan ve ödülleri erteleyebilmeye yeteneğine sahip olan kişilerdir. İşkoliklik çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz

etkilemektedir (Temel, 2006). İşkolikliğin kişiler üzerinde yarattığı etkiler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- **Fizyolojik Etkiler:** Literatürde işkolikliğin kişilerin sağlığını olumsuz yönde etkilediğini savunan birçok araştırma vardır (McMillan, O'Driscoll ve Bady , 2001; Kanai ve Wakabayashi, 2001). Kanai ve Wakabayashi (2001) yaptıkları araştırma sonucunda işkolikliğin kişide tansiyon, depresyon, aşırı dalgınlık gibi etkilere sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Killinger (1991) işkolikliğin stres ve tükenmenin sonucunda zararlı yan etkilere neden olabileceğini ifade etmiştir (Scott vd., 1997). Yates ise uzun çalışma sürelerinin çalışanları olumsuz etkilediğini savunmuştur. Fazla çalışma nedeniyle gerçekleşen ani ölüm anlamına gelen "Karoshi" Japon çalışanların ölüm nedenleri arasında ikinci sırada yer almaktadır (Yates'den aktaran Gini, 1998).
- **Psikolojik Etkiler:** İşkoliklik kişilerde sinirlilik, suçluluk hissi, insanların kendisine yardım etmediğini düşünme, sabırsızlık, çevresindekilere tahammül edememe, ilaç bağımlılığı, çevresini sürekli eleştirme, karamsarlık ve savunma güdüsünün ön plana çıkması gibi psikolojik etkiler yaratmaktadır (Temel, 2006).
- **Sosyal Etkiler:** Literatürde işkolikliğin sosyal ilişkilere ve aile bağlarına yönelik olumsuz etkilerini savunan birçok araştırma vardır (Oates, 1968; McMillan vd., 2001; Klaft ve Kleiner, 1988; Topolnicki, 1989). İşkolik kişilerin zamanının ve enerjisinin büyük bölümü iş aldığı için eşleri ve çevreleriyle olan ilişkileri de güçsüzleşmektedir.

İşkolikler günde 14 saatin üzerinde çalışmaktadırlar. Fakat bu çalışanların işyerinde 14 verimli saat geçirdikleri anlamına gelmemektedir. Bu kadar uzun çalışma saatine sahip olmak kişilerin hem özel hayatlarını hem de iş kalitelerini olumsuz yönde etkilemektedir (Porter, 1996). Yapılan araştırmalar işkoliklerin

aşağıda belirtilen nedenlerle çalıştıkları kuruma verdikleri zararın işe gelmeyen çalışanlardan daha fazla olduğunu göstermektedir (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010):

- Göreve gelmeyen çalışanın kuruma vereceği zararı önceden görüp önlem almak kolayken, görevde olduğu halde tam anlamıyla çalışmayanların yönetimi daha zordur. Çalışanın yaptığı işler istenen kalitede olmayacaktır. Amerikan iş dünyasının bu nedenle gördüğü zarar 180 milyar dolar civarındadır.
- İşkolik bir çalışan hasta olsa da işe giderek hastalığını diğer çalışanlara bulaştırmaktadır.
- İşkoliklik nedeniyle oluşan alerji, baş ağrısı ve stres gibi rahatsızlıklar da çalışanın işyerindeki verimliliğini düşürmektedir. Bu nedenle oluşan yıllık maliyet Amerika’da 47 milyar dolar civarındadır.

İşkolikliğin ölçümü alanında yapılan ilk çalışma Machlowitz (1987) tarafından yapılmıştır. Machlowitz (1987) ölçüt bir takım davranışlar belirleyip gözlemleyerek işkoliklik eğilimini analiz etmeye çalışmıştır. Sonrasında Robinson (1999) geliştirdiği 25 maddeden oluşan “İş Alışkanlıkları “Risk Testi” ile mükemmeliyetçilik, aşırı kontrol ihtiyacı içinde olma, sorumluluk paylaşma ve yetki devrinden kaçınma gibi belirleyici özellikleri olan bir işkolik profilini belirlemeye çalışmıştır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012). İşkoliklik konusunda yapılan araştırmalarda en çok kullanılan ölçeklerden biri de Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen “İşkoliklik Triadı” adı verilen işe bağlılık, işe güdülenme ve işten zevk alma şeklinde 3 alt boyuta sahip olan ve 5’li Likert ölçeği şeklinde 25 önermeden oluşan ölçektir. Bu ölçek Dünyada ve Türkiye’de birçok araştırmada kullanılmasına rağmen iş bağımlılığı boyutundaki istatistiksel analizlerde yeterli derecede geçerlilik ve güvenlik katsayılarını sağlamadığı için eleştirilmektedir (Kart, 2005).

Araştırmada işkolikliğin ölçülmesi için DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek işkolikliği ölçebilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşmaktadır ve 4'lü Likert tipi, öz bildirim tarzı bir ölçektir (Doğan ve Tel, 2011). İlgili alan yazın incelendiğinde işkoliklik konusunda yapılan araştırmalarda kullanılan ölçeklerin işkolikliğin etkileri ve özellikle negatif etkileri üstünde yoğunlaşması nedeniyle eleştiri aldıkları görülmektedir (McMillan, vd., 2004).

1.2. Kuşaklar

Tarihsel olarak aynı zaman aralıklarında doğan, ekonomik ve sosyal hareketlerden oluşmuş belli bir sosyal gruba mensup olanlar kişiler kuşak (jenerasyon) kavramıyla tanımlanmaktadır. Farklı tarihsel dönemlerde bulunan kuşaklar yetişme tarzları ve içerisinde buldukları ortam değişikliklerinden kaynaklanan farklılıklara sahiptirler. Bu farklılıklar nedeniyle kuşaklar arasında hem karakter, hem çalışma yaşamı hem de sosyal hayat açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014).

1830-1840 yılları arasında kuşak çalışmaları ile ilgili ilk bilimsel araştırmaları başlatan Auguste Comte, kuşaksal değişikliklerin tarihsel süreç içerisinde hareket eden kuvvetler olduğunu ortaya koyarak, sosyal olarak ilerlemenin ancak bir kuşağın bir sonraki kuşağa aşılacağı birikimler aracılığı ile mümkün olacağını belirtmiştir (Comte, 1974).

Literatürde kuşakların yaş aralıkları konusunda farklı araştırmacılar tarafından belirlenen farklı yaş aralıkları ve bu araştırmaları ortaya koyan araştırmalar Tablo 2'de özetlenmiştir (Hatipoğlu, 2014).

Tablo 2. Kuşakların Sınıflandırılması

Yazarlar	Kuşakların Tanımları				
	Sessiz Kuşak	Baby Boomers	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Appelbaum (2005)		1943-1960	1961-1981		
Broadbridge (2007)				1977-1994	
Cennamo ve Gardner (2008)		1946-1961	1962-1979	1980 ve sonrası	
Hamill (2005)	1922 - 1945	1946-1964	1965-1980	1981-2000	2001 ve sonrası
Chen ve Choi (2008)		1946-1964	1965-1977	1978 ve sonrası	
Gürsoy (2008)		1943-1960	1961-1980	1981-2000	
Kuran (2010)					2000-2020
Jurkiewicz (2000)		1946-1962	1963-1981		
Jurkiewicz ve Brown (1998)	1925-1942	1943-1960	1961-1981		
Oblinger (2005)					2000 ve sonrası
Lamm ve Meeks (2009)		1943-1960	1961-1980	1981-2000	
Lyons (2007)	1945 öncesi	1945-1964	1965-1979	1980 sonrası	
Parker ve Chusmir (1990)	1946 öncesi	1946-1964			
Sessa (2007)	1925-1945	1946-1963	1964-1982	1983 ve sonrası	
Smola ve Sutton (2002)		1946-1964	1965-1977		
Wong (2008)		1945-1964	1965-1981	1982-2000	
Williams ve Page (2011)	1930-1945	1946 – 1964	1965 – 1976	1977 – 1994	1994 ve sonrası
Howe ve Strauss (2000)	1925-1943	1943-1960	1961-1981	1982-2000	

Aynı doğum yıllarına sahip bireyler birbirlerini aynı grubun üyesi olarak tanımlayarak farklı doğum yıllarına sahip bireyleri farklı kuşak olarak görürler.

Sadece aynı doğum yılına sahip olmalarından dolayı paylaştıkları yıllar değil sosyal ve tarihsel benzersiz deneyimler de, gençlerin özelliklerini kalıcı olarak etkilemiştir. Araştırmacılar kuşakları belirli tarihsel dönemler içerisinde değerlendirerek beş farklı grup altında sınıflandırmıştır. Bu araştırmada kullanılan kuşak sınıflandırmaları Türkiye'deki çeşitli kaynaklardan elde edilen veriler dikkate alınarak ülkemizdeki kuşak sınıflandırmaları aşağıdaki şekilde yapılmıştır (Yüksekbilgili, 2013):

- Gelenekselciler (1925-1946)
- Bebek Patlama Kuşağı (1946- 1963)
- X Kuşağı (1963- 1980)
- Y Kuşağı (1980 sonrası doğumlular)

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, işkolikliğın kuşaklara göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temel sorusu, Türkiye'de x ve y kuşağına mensup çalışanların işkoliklik bakımından karşılaştırılması ve bir farkı olup olmadığının anlaşılmasıdır. Dolayısıyla araştırmanın hipotezi şu şekilde ifade edilebilir;

H_1 : İşkoliklik kuşaklara göre farklılık gösterir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamında 218 denek ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırma anketleri çevrimdışı (offline) olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma; İstanbul, Tekirdağ, Edirne, Ankara ve Antalya illerinde gerçekleştirilen eğitimler sırasında,

eğitime katılan toplam 400 denek içerisinde anketi dolduran 218 denegin sonuçlarına göre belirlenmiştir. Eğitime katılan tüm katılımcılar bir kurumda aktif olarak çalışan kişilerdir.

Ankete katılanların kuşaklara göre dağılımı tablo 3'te özetlenmiştir:

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Kuşaklara Göre Dağılımı

1946 – 1964 Arası		1965 – 1979 Arası		1980 – 1999 Arası	
N	N %	N	N %	N	N %
8	3,7%	51	23,4%	159	72,9%

Araştırmaya katılan deneklerin %23,4'ü x kuşağına, %72,9'u ise y kuşağına mensuptur. **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**'de görüldüğü gibi 218 anketin 51 tanesi x kuşağı, 159 tanesi y kuşağı mensupları tarafından doldurulmuştur. 1946-1964 tarihleri arasında doğan ve baby boomers kuşağında olan 8 anket araştırmaya dahil edilmemiştir. X ve y kuşağının belirlenmesinde, literatürde yaygın olarak kullanılan 1965-1979 arası doğumlular x, 1980-1999 arası doğumlular y kuşağı (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014; Yüksekbilgili, 2013) doğum aralığı kullanılmıştır.

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın en önemlisisınırlılığı verilerin il düzeyinde toplanmış olmasıdır. Veriler zaman ve maliyet kısıtları dolayısıyla Türkiye genelinde değil İstanbul, Tekirdağ, Edirne, Ankara ve Antalya illeri genelinde elde edilmiştir. Araştırma, anket denek grubundaki 218 denek ve uygulanan ölçek ile de sınırlıdır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada işkolikliğin ölçülmesi için DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek işkolikliğı ölçebilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından

geliştirilmiştir. Ölçek 17 maddeden oluşmaktadır ve 4'lü Likert tipi, öz bildirim tarzı bir ölçektir. DUWAS, "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek işkolikliği ölçmede kullanılan "Work Addiction Risk Test (WART) -İş Bağımlılığı Riski Testi" (Robinson, 1999) ve Workaholism Battery (WorkBat) - İşkoliklik Bataryası (Spence & Robbins, 1992) adlı iki ölçme aracının maddelerinin kullanılması ve birleştirilmesiyle elde edilmiştir. Doğan ve Tel (2011) tarafından ölçek Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak "geri çeviri" yöntemi kullanılarak ölçeğin dilsel eşdeğerliği sağlanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği, madde analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve iç tutarlık katsayısının hesaplanması yöntemleriyle incelenmiştir. Orijinal hali 17 maddeden oluşan ölçek, Türkçe'ye uyarlandıktan sonra soru sayısı 14 maddeye düşürülmüştür (Doğan ve Tel, 2011). Ölçekte Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5'li Likert tipi (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun) bir cevaplama anahtarı hazırlanmıştır. Doğan ve Tel (2011) orijinal ölçeğin iki faktörlü yapısının Türk örnekleme doğrulanıp doğrulanmayacağı test etmiştir. Ölçeğin psikometrik özellikleri madde analizi, iç tutarlık ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleriyle incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları DUWAS-TR'nin "Aşırı Çalışma" ve "Kompulsif Çalışma" olarak adlandırılan iki faktörlü yapısının yeterli düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. ($\chi^2/sd=3.44$, AGFI=0.087, GFI=0.92, CFI=0.91, IFI=0.91, RMSEA=0.080). Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayısı ise ölçeğin tümü için .85, "aşırı çalışma" faktörü için .76 ve "kompulsif çalışma" faktörü için .74 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar DUWAS-TR'nin Türkçe formunun işkolikliği (iş bağımlılığı) ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. (Doğan ve Tel, 2011).

Kullanılan ölçeğe ait sorular Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. İşkoliklik Ölçeğinde Kullanılan Sorular

1	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.
2	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.
3	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.
4	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.
5	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.
6	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.
7	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.
8	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.
9	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.
10	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.
11	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.
12	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.
13	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.
14	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için öncelikle Tek örnek Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Ayrıca dağılımlarının homojen olup olmadığını test etmek için Levene testi yapılmıştır. İki ayrı grubun aynı niteliğe ait ölçümlerinin ortalamaları farklı olup olmadığını anlamak amacıyla Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için öncelikle Tek örnek Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Test sonucunda GD: %95, TD: KSZ= 0,102 ve AD: p=0,000 değerleri elde edilmiştir. Anlamlılık değeri 0,05 değerinden küçük olduğu için dağılımın normal olmadığı belirlenmiştir.

Ayrıca, araştırma sonucunda elde edilen verilerin dağılımlarının homojen olup olmadığını test etmek için Levene testi yapılmıştır. Test sonucunda Levene istatistiği değeri 2,977 ve anlamlılık değeri 0,053 elde edilmiştir. Anlamlılık değeri 0,05 değerinden büyük olduğu için dağılımın homojen olduğu belirlenmiştir.

Normal dağılım göstermeyen durumlarda araştırma hipotezi ile ilgili sonuç çıkarmak ve iki ayrı grubun aynı niteliğe ait ölçümlerinin ortalamaları farklı olup olmadığını anlamak amacıyla Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Test sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin ,665 olduğu görülmektedir. Bu değer 0,05 değerinden büyük olduğundan, test edilen kuşaklar ile işkoliklik arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4. Mann-Whitney U testi sonucu

	Doğum Tarihi	Kuşak	N	Ortalama	Anlamlılık
İşkoliklik	1965 – 1979 Arası	X	51	102,30	,665
	1980 – 1999 Arası	Y	159	106,53	
	Toplam		210		

Bu durumda araştırmanın hipotezi “H₁: İşkoliklik kuşaklara göre farklılık gösterir.” reddedilmiştir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Teknolojinin ilerlemesiyle paralel olarak internet ve telekomünikasyon teknolojilerine bağlı hizmetlerin hızla gelişmesi günümüz çalışma koşullarında da paralel hızda bir değişim yaşanmasına sebep olmuştur. Çalışma ortamları ofis dışına taşındığı için iş ve özel yaşam arasındaki sınırlar da ortadan kalmıştır. İş dünyasında artan rekabet ve işsiz kalma korkusu nedeniyle kişiler çalıştıkları işyerlerinde kendilerini ispat etmek için daha fazla çaba sarf etmekte, sürekli çalışma ihtiyacı duymakta, çalışmadığı zaman bundan rahatsızlık hissetmekte ve tüm bunların sonucunda da daha fazla çalışmaktadır. Sıralanan bu etkiler nedeniyle kişiler yaşamının büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçiren ve iş odaklı yaşayan “işkoliklere” dönüşmektedirler.

İlgili alan yazın incelendiğinde işkoliklik konusunda yapılan araştırmaların aşağıda sıralanan iki ana kısımda incelendiği görülmektedir:

- İşkolikliğin korkular, özgüven eksikliği, kendini değersiz hissetme ve mükemmeliyetçilik gibi içsel faktörlerden kaynaklanması (Porter, 1996; Scott vd., 1997).
- İşkolikliğin ebeveyn ve toplumun yüksek beklentisi gibi dışsal faktörlerden kaynaklanması (Dougherty, 1989).

Bu araştırmanın kavramsal olarak önemi ise işkoliklik konusunun kaynakları olan içsel ve dışsal nedenlerin yanında farklı zaman aralıklarında doğan, ekonomik ve sosyal hareketlerden oluşmuş belli bir sosyal gruba mensup olan kişiler olan farklı kuşak (jenerasyon) bazında işkoliklik konusunun analiz edilmiş olmasıdır.

Aynı zaman aralıklarında doğan, ekonomik ve sosyal hareketlerden oluşmuş belli bir sosyal gruba mensup olanlar kişiler farklı kuşak (jenerasyon) kavramıyla

tanımlanmaktadır. Farklı tarihsel dönemlerde bulunan kuşaklar yetiştirme tarzları ve içerisinde buldukları ortam değişikliklerinden kaynaklanan farklılıklara sahip olmaktadır. Kuşakların sahip oldukları bu farklılıklar karakterlerinin yanında çalışma yaşamlarını da etkilemektedir. Farklı kuşaklarda yer alan kişilerin çalışma hayatına bakış açıları, iş ve özel yaşam arasındaki kurdukları denge ve iş odakları da farklıdır. İşte bu noktada, bu araştırma, kuşaklar ve işkoliklik kavramlarını birarada değerlendirmek ve işkolikliğin kuşaklara göre herhangi bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere hazırlanmıştır.

Araştırma örneklemini dışında yer alan 1943-1965 yılları arasında doğanları “Baby Boomer” olarak kabul edilen “Bebek Patlaması” kuşağı 1946-1964 yılları arasında doğan bireylerdir. Bu dönemde fazladan 17 milyon bebeğin dünyaya gelmesi nedeniyle bu kuşağa bebek patlaması kuşağı adı verilmiştir. Bu kuşağa ait bireyler çok çalışmak ve fedakarlık yapmanın başarılı olmak için ödenmesi gereken bedeller olduğunu düşünürler. Hayatının odak noktası iş olan bu kuşak işkoliklik eğilimini de başlatmıştır. Bu kuşak mensupları çalışmak için yaşarlar (Tolbize, 2008). Bebek Patlaması kuşağından sonra gelen X kuşağı (1965–1979 arası doğanlar) yaşamak için çalışmayı tercih ederken, Y kuşağı ise (1980–1999 arası doğanlar) iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengeye önem vermektedir. Yani, hem X hem de Y kuşağının hayatının odağında iş yer almamaktadır (Özer, Eriş ve Özmen, 2013). Ama bu X ve Y kuşaklarının tembel bir kuşak oldukları anlamına gelmemektedir. Bu kuşaklar da aynı Bebek Patlaması kuşağı gibi çalışkan bir kuşak olmakla birlikte bir önceki kuşak kadar işkolik değil ve iş ve özel yaşam arasındaki dengeye de özen göstererek iş hayatını yönetmeye çalışmaktadırlar (Bayhan, 2014).

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda da işkoliklikle kuşaklar arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İşkoliklik kuşaklara göre farklılık göstermemektedir. Farklı kuşakların çalışma hayatına bakış açılarında farklılık

olsa da işkolik konusunda aralarında fark bulunmamaktadır. Örgütsel anlamda her kuşağa mensup çalışanlarda işkoliklik belli bir seviyede bulunmaktadır. İşkoliklik belli bir seviyede tutularak yönetildiğinde çalışanların çalışma hayatlarını olumlu yönde, yönetilemediğinde veya seviyesi yükseldiğinde ise hem çalışma hayatı hem de özel hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Yapılan çalışmanın sonucuna göre başka araştırmalar için yapılabilecek olası öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Özel ve kamu sektöründe araştırma yapılarak karşılaştırma yapılması,
- Araştırmanın tek organizasyonda yapılarak değişken şartlarının aynılaştırılması,
- Araştırmanın il sınırında değil Türkiye genelinde uygulanması,
- Araştırmanın işkolik olarak tanımlanabilecek denekler ile yapıp karşılaştırılması,
- Araştırma denek sayısının artırılması,
- Araştırmanın firma sahipleri ve profesyonel çalışanlar bazında yapılarak, işyeri sahipliğinin işkolikliği artırıp arttırmadığının analiz edilmesi,
- Araştırmanın pozisyon bazlı yapılarak çalışan ve yönetim kadrolarında işkoliklik eğilimi açısından fark olup olmadığının analiz edilmesi,
- Araştırmanın kıdem bazlı yapılarak kıdem arttıkça işkoliklik eğilimi açısından fark olup olmadığının analiz edilmesi.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O., Batur, H.Z. ve Ekşili, N. (2014). “Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar.” Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (19): 165-182.

- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). "İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri." *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37 (164): 45-56.
- Bayhan, V. (2014). "Milenyum veya (Y) Kuşağı Gençliğinin Sosyolojik Bağlamı." *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 8-25.
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B., ve Pallasen, S. (2006). "Personality Correlates of Workaholism." *Personality and Individual Differences*, 40: 1223-1233.
- Cantarow, E. (1979). "Women Workaholics." *Mother Jones*, 6: 56-58.
- Comte, A. (1974). *The Positive Philosophy*. (Ed. Abraham S. Blumberg), AMS Pres, New York.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). "Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi." *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1): 61-69.
- Dougherty, S. E. (1989). *An Analysis of Selected Number of Female Workaholics*. Unpublished Doctoral Dissertation, The George Washington University, USA.
- Emhan, A., Emhan, A. ve Mete, M. (2012). "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Dicle Tıp Fakültesi Dergisi*, 39 (1): 75- 79.
- Gini, A. (1998). "Working Ourselves To Death: Workaholism, Stress And Fatigue". *Bussiness and Society Review*, 100/101: 45-56.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). "Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*: 11 (1), 56-63.
- Haas, R. (1991). "Strategies to Cope with a Cultural Phenomenon – Workaholism." *Supervisory Management*, 36 (4): 4-11.
- Hatipoğlu, Z. (2014). *Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X Ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kanai, A. and Wakabayashi, M. (2001). "Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees." *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 129- 145.
- Kart, M. E. (2005). "Reliability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Batt): Turkish Form." *Social Behavior and Personality*, 33: 609- 617.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*. New York: Simon & Schuster, 50-62.
- Klaft, R. P., Kleiner, B. H. (1988). "Understanding Workaholics." *Business*, 38 (3): 37-40.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. and Marsh, N.V. (2001). "Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique and Future Design Strategies." *International Journal of Stress Management*, 8 (2): 69-91.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M.P and Bady, E. C. (2004). "The Impact of Workaholism on Personal Relationships." *British Journal of Guidance and Cunselling*, 32 (2): 171-186.
- Machlowitz, M.M. (1978). *Determining The Effects of Workaholism*. Unpublished Doctoral Dissertation, Yale University, U.S.A.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with Them, Working with Them*. Addison-Wesley, M.A.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorisinde Metafor*. Çeviren: Gündüz Bulut, Mess Yayınları, İstanbul, 280.
- Oates, W.E. (1968). "On Being a Workaholic (a serius jest)." *Pastoral Psychology*, 19: 16-20.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. World Publishing Company.

- Özer, P. S., Eriş, E. D., Özmen, Ö. N. T. (2013). "Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma." *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38 (10): 123- 142.
- Perlow, E.L. (2013). "Workaholics Anonymous." *Entrepreneur*, 2013 (2): 26.
- Porter, G. (1996). "Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work." *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1): 70-84.
- Robbins, S. P., ve Judge, T.A. (2011). *Örgütsel Davranış*. Çeviri Editörü: Prof. Dr. İnci Erdem, 14. Basımdan Çeviri, Nobel Kitap, İstanbul.
- Robinson, B. E. (1999). "The work addiction risk test: Development of A Tentative Measure of Workaholism." *Perceptual And Motor Skills*, 88: 199-210.
- Robinson, B. E. (2000). "Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural and Family Research." *Journal of Employment Counseling*, 37 (1): 31-47.
- Scott, K., Moore, K., ve Miceli, M. (1997). "An exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism." *Human Relations*, 50 (3): 287- 314.
- Seybold, K.C., ve Salomone, P.R. (1994). "Understanding Workaholism: A view of Causes and Counseling Approaches." *Journal of Counseling and Development*, 73: 4-9.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., ve Bakker, A. (2006). *Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the Differences Between Work Engagement And Workaholism*. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction*, Edward Elgar: Northampton, MA.
- Sözer, Ö. (2014). "İşkolik Eşle Nasıl Başa Çıkılır." *Hürriyet Gazetesi İnsan Kaynakları Eki*, 997,6.

- Spence, J.T., ve Robbins, A.S. (1992). "Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results." *Journal of Personality Assessment*, 58: 160-178.
- Temel, A. (2006). "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar." *İş, Güç ve Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2): 104-127.
- Tolpize, A. (2008). *Generational Differences in the Workplace*. University of Minnesota. http://Rtc.Umn.Edu/Docs/2_18_Gen_Diff_Workplace.pdf (Erişim Tarihi 05.12.2014).
- Topolnicki, D. (1989). "Workaholics: Are You One?." *Psychology Today*, 25 (20): 25.
- Vodanovich, S.J., Piotrowski, C., ve Wallace, J.C. (2007). "The Relationship Between Workaholism and Health: A Report of Negative Findings." *Organization Development Journal*, 25 (1): 70-75.
- Yüksekbilgili, Z. (2013). "Türk Tipi Y Kuşağı." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (45): 342-353.
- www.gallup.com/poll/content/print.aspx?ci=13291, Erişim tarihi: 01.12.2014.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Work is a positive value for people in our current society but when it is over-important for people, it could have negative consequences such as workaholism. The concept of workaholism introduced by Oates in 1968 is described as the compulsion or the uncontrollable need to work incessantly. This description entails two core elements of workaholism: working excessively hard and the existence of a strong, irresistible inner drive (McMillan et al., 2003). A workaholic is a person who is addicted to work. There is a rapid increase on the number of people trying to prove themselves due the changing

work environment and fear of unemployment. Accordingly, more importance is given on the researches related to workaholic concept. Workaholics are work oriented people that spend most of their time working in and out of the office. Researching workaholic concept according to generations can create benefits to working life.

Method

In the research DUWAS Dutch work addiction scale was used for the measure of work addiction. A standardized four-point DUWAS ranging from 'almost never' to 'almost always' comprising 20 statements developed by Schaufeli et al. (2004) is used for measuring the construct validity. The scale is a combination of three constructs, namely, working compulsively including seven statements, working excessively with nine statements and overwork comprising four statements (Sharma & Sharma, 2013).

The scale has been implemented for Turkish by Doğan & Tel (2011). The original scale consists of 17 questions, but during implementation the number of questions have been decreased to 14.

The main question of the study is to analyze the work addiction according to generations. Descriptive statistics were obtained using SPSS 20.0 with comparisons made between the generations. Nonparametric tests are useful for testing whether group means or medians are distributed the same across groups. The comparison is made by Mann-Whitney U test (due that the distribution is the data is not normal).

Findings (Results)

As an indicator of internal consistency, the Cronbach's alpha coefficient of the Turkish implemented DUWAS Dutch work addiction scale was calculated as .85 (Doğan ve Tel, 2011) which is greater than .70 and was considered acceptable. The main question of the study is to analyze the work addiction according to generations. So the hypothesis of the study is: H_1 : Work addiction differs according to generations.

Totally, 218 questionnaires were used for the study where 23,4% belongs to x and 72,9% belongs to y generation. On the discrimination of x and y generations; x generation is accepted as people born between the dates of 1965-1979 whereas y generation is accepted as people born between 1980 through 1999.

When the results of Mann-Whitney U tests are explored, it is found out that the significance value is .665 (which is bigger than 0,05) showing that there is no statistical relevance between generations on work addiction. As a result, in this study, it is proved that work addiction does not differ according to generations.

Conclusion and Discussion

Workaholic is a person who chooses to work a lot also a person who is always working, thinking about work. Workaholics love working and spend their time mostly with their job- related activities. They are addicted to working. The satisfaction derived from work is more important than the satisfaction derived from family or private life for a workaholic worker. Workaholism is a significant problem in work life and recent findings indicate that workaholism increases day by day. In conclusion, there are currently many academic studies about workaholism.

Generation X, commonly abbreviated to Gen X, is the generation born after the Western Post–World War II baby boom. Demographers, historians, and commentators use beginning birth dates ranging from 1965 to 1979. Generation Y (Millennials) are the demographic cohort following Generation X. Researchers and commentators use birth years ranging from 1980 to 1999.

One of the most important management challenge is to manage generation x and y together. So, the researches defining specific differences between these generations are important to overcome this challenge. This study aimed to analyze the work addiction according to generations, and as a result, it is proved that work addiction does not differ between generation x and y.

The findings of the study are limited by use due to its focusing on employees of cities of İstanbul, Tekirdağ, Edirne, Ankara and Antalya (in Turkey). Finally, a frequency scale may not be appropriate to evaluate all the items of DUWAS although it was used in this study based on the original scale. In future studies would be interesting to use another alternative scale more fitted to the items e.g., an agreement scale. Also in future studies a comparison between private and public sector workers on workaholism would be very appropriate.