



İşkolikliğin Olası Öncelleri: Kişilik, Değerler ve Kariyer Hedefleri

Esra Atilla Bal^a, Selma Arıkan^b, Sezer Cihan Günaydın^c

^aAcıbadem Üniversitesi, ^bİstanbul Medeniyet Üniversitesi, ^cİstanbul Arel Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru
09.06.2017

Revizyon
14.12.2016

Kabul
23.12.2017

Anahtar Kelimeler:
işkoliklik, Portre değerler,
beş faktör
kişilik özellikleri, kariyer
hedefleri

Amaç: Bu çalışmada, kişilik faktörleri, değerler ve kariyer hedefleri değişkenleri ele alınarak işkolikliğin bu bireysel öncellerle ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tasarım/Yöntem: Araştırmaya ait veriler niceliksel araştırma yöntemleriyle ve kolayda örneklem yoluyla İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin 294 beyaz yakalı çalışanından elde edilmiştir. Toplanan anketlere tanımlayıcı istatistik, korelasyon, regresyon ve aracı değişken analizleri ile Sobel testi uygulanmıştır.

Sonuçlar: Analiz sonuçları, 'Nevrotiklik' kişilik faktörünün işkolikliğin iki boyutu olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmayı yordadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, 'güvenlik' değerinin işkolikliğin kompulsif çalışma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra, kendini geliştirme kariyer hedefi muhafazacılık değeri ve işkoliklik boyutları arasında aracı değişken olarak yer almıştır. Ancak, kariyer hedefleri kişilik özellikleri ve işkoliklik arasında aracı değişken etkisi göstermemiştir. Son olarak, kariyer hedeflerinin bireysel özellikler ve işkoliklik arasında biçimlendirici etkisi olmadığı da görülmüştür.

Özgün Değer: İşkolikliğin kişisel ve motivasyonel öncelleri üzerine araştırmalar sınırlıdır. Bu çalışma, bu eksikliği hedef alarak, işkolikliğin bireysel (beş faktör kişilik özellikleri) ve motivasyonel (kariyer hedefleri ve değerler) öncelleriyle ilişkisini inceleyerek güncel literatüre katkıda bulunmayı amaçlamıştır.

Personality, Values and Career Concerns as the Possible Antecedents of Workaholism

Esra Atilla Bal^a, Selma Arıkan^b, Sezer Cihan Günaydın^c

^aAcıbadem University, ^bİstanbul Medeniyet University, ^cİstanbul Arel University

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received
09.06.2017

Received in revised form
14.12.2016

Accepted
23.12.2017

Key Words:
workaholism, Portrait
values, big five personality
factors,
career concerns

Objectives: The aim of this study is to analyze personality factors, values and career concerns as individual antecedents of workaholism.

Methods: Data were collected through a survey with a cross-sectional design. Based on convenience sampling, 294 white-collar employees working in different companies that belong to different sectors completed the questionnaire. To analyze the data; descriptive statistics, Pearson coefficient, regression and mediation analyses as well as the Sobel test were applied.

Results: Analyses showed that, the 'neuroticism' personality factor predicted the two factors of workaholism which are working excessively and working compulsively. Moreover, the 'security' value also had positive effect on working compulsively. Moreover, the career concern of self-development had a mediating effect between the security value and workaholism factors. However, career concerns didn't act as a mediating variable between personality factors and workaholism. Finally, career concerns didn't act as a moderator between individual factors and workaholism.

Originality: Research regarding the personal and motivational antecedents of workaholism is scarce. This study aims to fulfill this gap by analyzing both individual (personality factors) and motivational (career concerns and values) antecedents of this concept.

*Corresponding Author: E-mail: bal_esra@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-8651-9609.

1. Giriş

İşkoliklik günümüz çalışma hayatında giderek yaygınlaşan bir sorun olmasına rağmen halen toplumumuzda çalışkanlık ile eşdeğer olarak değerlendirilebilmekte ve çalışanların işkolik eğilimleri patronlar ve yöneticiler tarafından pekiştirilebilmektedir. Diğer taraftan işkoliklik son yıllarda özellikle iş ve örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış gibi alanlarda çalışan akademisyenler tarafından dikkate alınan ve çalışılan bir konu haline gelmiştir ve bir sorun teşkil ettiği de sıklıkla vurgulanmaktadır (Del Libano, Lorens, Salanova ve Schaufeli, 2012; Ersoy-Kart, 2005). Teknolojideki gelişmeler ile birlikte işyeri ve mesai saatleri dışında çalışmanın artması iş ve özel yaşam dengesinin kurulmasını güçleştirmiş ve çalışanlarda işkolikliği besleyen bir faktör haline gelmiştir (Porter, 2001). Yaygınlaşan bir problem olmasına rağmen gerek işkolikliğin tanımı, gerekse normları hakkında uzlaşma olmadığı gibi (Spence ve Robbins, 1992; Seybold ve Salomone, 1994), algılamalardaki farklılıklar da konunun anlaşılmasını zorlaştırmaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010). İşkoliklik (workaholicizm) kelimesi literatürde ilk kez Amerikalı ilahiyat profesörü Wayne Oates tarafından alkolizmden esinlenerek kullanılmıştır. Oates'e (1971) bu kavramı "Confessions of a Workaholic" isimli kitabında "kompulsif ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli çalışma ihtiyacı" şeklinde tanımlamıştır.

Scott, Moore ve Miceli (1997), kapsamlı bir literatür taraması sonucunda, işkolikliğin iki ana özelliğinden bahsetmişlerdir. Bunlardan ilki, işkolik çalışanların işle ilgili konular üzerinde aşırı zaman harcamalarıdır. İkincisi ise, işkolik çalışanların işle ilgili aktivitelerden uzaklaşmakta isteksizlik göstermesi ve sürekli işlerini düşünmeye devam etmeleridir. Diğer bir deyişle, işkolik çalışanlar kompulsif bir şekilde çalışmaktadırlar. Bu tanımlamalardan yola çıkarak, Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008), işkolikliğin iki ana unsurunun davranışsal bir boyut olan 'aşırı çalışma' ve bilişsel bir boyut olan 'kompulsif çalışma' olduğunu ortaya koymuştur.

Günümüzde literatürde, işkolik çalışanları güdüleyen faktörler üzerinde yapılan kısıtlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Araştırmalar, işkolik çalışanların içsel dürtülerine karşı koyamadıkları için işlerine aşırı zaman ayırmaya ve çalışmaya mecbur hissettiklerini ortaya koymuştur (Bakker ve Schaufeli, 2008). Öyle ki, bu çalışanlar çalışmadıkları zaman hissettikleri gerginlik, huzursuzluk, suçluluk ve değersizlik duygularını engellemek için bu saplantılarına boyun eğmektedirler.

İşkoliklik de bir bağımlılık türü olduğu için (Oates, 1971), bağımlılık konusundaki teorik çalışmaların işkolikliğin ana faktörlerini belirleme konusuna rehberlik edebileceği düşünülmektedir. Özellikle literatürde yer alan üç teorik yaklaşım işkolikliğin nedenlerine ışık tutmaya yardımcıdır. Bu üç yaklaşım; bireysel özellikler, sosyo-kültürel deneyimler ve çevredeki davranışsal pekiştirmelerle ilgili literatürün kapsamındadır. İşkoliklik ile ilgili bu üç kuramsal bakış açısı; kişilerin belirli kişisel özelliklere sahip oldukları için (Scott, Moore, & Micelli, 1997), sosyal ve kültürel deneyimleri işkolikliğe olanak sağladığından (Oates, 1971; Robinson & Post, 1995), ve/veya işkolik davranışları sürekli pekiştirildiği için işkolik olduklarını öne sürer. Yapılan araştırmaların da ortaya koyduğu gibi, kişisel eğilimler bağımlılık yaratma sürecinde önemli bir rol oynayabilir (Eysenck, 1997; Hirschman, 1992). Örneğin, araştırmacılar, anti-sosyal kişilikteki insanların uyuşturucu ve kumara bağımlı olmalarının daha yüksek bir ihtimal olduğunu (Pietrzak & Petry, 2005) ortaya koymuştur. Başarıyla ilişkili kişilik özelliklerinin de (örn.; A tipi kişilik, obsesif-kompulsif kişilik ve başarı ihtiyacı) kişilerin işe bağımlı olmaya yatkın olmasına neden olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Edwards & Baglioni, 1991; Pollak, 1979; McClelland, 1975).

Literatürdeki bulguların da ışığında, kişilik özellikleri, değerler ve kariyer hedefleri gibi bireysel nitelik ve faktörlerin işkolikliğe neden olması muhtemeldir (örn.; Burke, Burgess ve Oberklaid, 2003). Dolayısıyla, bu araştırmanın amacı, kişiyle ilgili özellikler arasında bulunan; kişilik, kariyer hedefleri ve değerlerin işkoliklik ile ilişkisini mercek altına almaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1 İşkoliklik ve Kişilik

İşkolik çalışanların neden aşırı ve kompulsif bir şekilde çalıştıklarını anlamamanın bir yolu bu çalışanların kişisel eğilimlerini incelemektir. Literatürde, özellikle son yıllarda kişilik ve işkoliklik arasındaki ilişkiye odaklanan

çalışmalara rastlanmaya başlanmıştır (Eysenck, 1997; McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady, 2001). Örneğin, literatürde obsesif-kompulsiflik ve yüksek enerji seviyesinin işkoliklikle ilişkisini ortaya koyan çalışmalar (Clark, Livesley, Schroeder ve Irish, 1996; McMillan ve diğerleri, 2001) bulunmaktadır. İşkolikliğin, kişilik özelliklerinden özdisiplin ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkisini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Clark ve diğerleri, 1996). Jackson, Fung, Moore ve Jackson (2016)' da Avustralya'da yaptıkları araştırmada beş faktör kişilik modelinin ana boyutlarından olan özdisiplin, uyumluluk ve deneyime açıklık ile işkoliklik arasında düşük olmakla beraber pozitif ve anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Ayrıca aynı çalışmada dışadönüklük ile işten keyif alma ve nevroitiklik ile çalışma dürtüsü arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Yine aynı konuda Norveç'te yapılan bir araştırmada, özdisiplinin tüm işkoliklik boyutları ile pozitif yönde ilişkili olduğu, nevroitiklik ile işten keyif almanın ve uyumluluk ile çalışma dürtüsünün ise negatif ilişki içinde oldukları bulunmuştur (Andreassen, Hetland, ve Pallesen, 2010). Andreassen ve arkadaşlarının (2016) hemşireler ile yaptığı boylamsal bir araştırmanın sonucunda da nevroitikliğin işkoliklikteki artış ile bağlantılı olabileceği dile getirilmiştir.

Kişiliği açıklama konusunda literatürde birçok yaklaşım öne sürülmekle birlikte, bunlar arasında kişisel farklılıklara odaklanan ve gözlemlenebilen davranış biçimlerinden hareketle ortaya konan "özellik yaklaşımı"nın ön plana çıktığı görülmektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda kişilik yapısını temsil eden özellikleri genel anlamda açıklayabilen beş faktörlü bir yapı tanımlanmıştır (Borgatta, 1964; Goldberg, 1990) ve model normal bir kişiliğin temel boyutlarını tanımlamayı amaçlamaktadır (Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005). Beş faktör kişilik kuramının temel boyutları uyumluluk, dışadönüklük, nevroitiklik (duygusal dengesizlik), özdisiplin ve deneyime açıklık olarak özetlenmektedir. Uyumluluk boyutunda yüksek puan alan kişiler uyumlu, güvenilir, fedakâr, müşfik gibi özellikler ile tanımlanmaktadır. Dışadönüklük boyutu yüksek bireyler ise; konuşkan, kolay iletişim kuran, sosyal, enerjik, neşeli ve iddialı kişiler olarak tanımlanmaktadır (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). Nevrotiklik boyutunda yüksek puanlar alan kişiler ise; suçluluk, öfke, hüzn ve kaygı gibi olumsuz duyguları yaşamaya daha fazla eğilimlidir. Özdisiplin kişilik faktörü; düzenlilik, disiplin, sorumluluk duygusu ve başarı yönelimlilik gibi özellikleri kapsamaktadır. Özdisiplini yüksek olan kişiler azimli, hırslı, başarı yönelimli olarak değerlendirilmektedir. Son olarak, deneyime açıklık faktörü; yenilikçi, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen, sanatsal veya felsefi konulara meraklı bir kişilik yapısını nitelendirmektedir (Bono ve diğerleri, 2002; Costa ve McCrae, 1995; Liebert ve Spiegler, 1990).

Burke, Matthiesen ve Pallasen'e göre (2006), nevroitik kişiler, kişisel olarak güvensizlik hissetmeye ve stres yaşamaya eğilimli ve olumsuz yaşam olaylarından fazlasıyla etkilenmeye açık bir yapıdadır. İşkolikliğin düşük öz-değer ve güvensizlik duygularının sonucunda ortaya çıktığı da araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur (Mudrack, 2006). Bu konuda yapılan çalışmalar, öz-değerlerini korumak ve öz-güvenlerini yüksek tutmak için işkolik çalışanların fazlasıyla çalıştıklarını ortaya koymuştur (Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris ve Schreurs, 2012). Bu bağlamda nevroitiklik ve işkoliklik arasında pozitif yönlü bir ilişki beklenir. Kişilik faktörlerinden öz disiplinin de işkoliklik ile ilişkili olduğu son yıllarda yapılan araştırmalarda vurgulanmaktadır (Bozionelos, 2004). Bu kişilik faktörü yüksek düzeyde kişisel kontrole ve planlama, organize etme ve görevleri yerine getirme konusunda aktif olarak süreçlerde yer almaya işaret etmektedir (Barrick ve Mount, 1991). Ayrıca, özdisiplin ve mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda da kişinin kendine yönelik standartları ve yüksek beklentileri ile özdisiplin arasında pozitif yönde ilişki çıkmıştır, dolayısıyla özdisiplin ile mükemmeliyetçilik pozitif yönde ilişkili görünmektedir (Hewitt ve Flett, 2007; Stoeber, Otto ve Dalbert, 2009; Stumpf ve Parker, 2000). Diğer taraftan literatürde mükemmeliyetçilik ve işkoliklik arasında anlamlı ilişkiler olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur (Arıkan ve Atilla-Bal, 2011; Arıkan ve Çalışkan, 2012; Clark, Leehock ve Taylor, 2010; Stoeber, Davis ve Townley, 2013; Taris, Beek and Schaufeli, 2010). Bu bağlamda özdisiplin ve işkoliklik arasında ilişki olması da muhtemeldir.

Beş faktör kişilik modelini baz alarak yapılan çalışmalar özellikle özdisiplin ve nevroitikliğin işkolikle ilişkili olduğu yönündedir (Andreassen, Hetland, ve Pallesen, 2010; Aziz ve Tronzo, 2011; Burke, Matthiesen, & Pallasen, 2006; Clark, ve ark. 2010); Diğer bir deyişle, yüksek hedefleri olan ve hedeflerine odaklanan (McCrae ve Costa, 2003), sosyal ve endişeli bir yapıda olan, olumsuz duygu durumları yaşamaya yatkın kişiler işkolik olmaya daha yatkın olabilmektedir.

Literatürdeki bulgulardan hareketle, işkoliklik ve kişilikle ilgili hipotezlerimiz aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 1a: Beş faktör kişilik özelliklerinden nevroitiklik ile işkoliklik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1b: Beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin ve işkoliklik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2.2 İşkoliklik ve Değerler

Değerler, alternatif davranış biçimleri arasında seçim yapmamızı sağlayan normatif standartlar olarak tanımlanabilir (Becker ve McClintock, 1967). Değerlerimiz inanç, tutum ve davranışlarımızın temelini oluşturur ve sosyalleşme sırasında öğrenilirler. Arzu edilen soyut hedeflerin (örn., güvenlik, adalet) bilişsel simgeleri olan değerler davranışları motive ederler (Rohan, 2000; Seligman, Olson, & Zanna, 1996). Davranışlara yol gösterme noktasına geldiğinde, bazı değerlerin birbiriyle çelişmesi sonucunda kişilerin değerleri arasında bir tercih yapması gerektiği kişilerin değer yapıları da belirginleşir (Rokeach, 1972). Değerler ergenlik ve erken yetişkinlik evresinde oluşur; yetişkinlik döneminde ise daha sabit ve kalıcı bir nitelik kazanırlar (Kapes ve Strickler, 1975; Rokeach, 1972).

Schwartz (1992), değerlerin bütün bireylerde doğuştan var olan üç evrensel gereksinimin bilişsel yansımaları olduğunu savunmaktadır. Bu gereksinimler, biyolojik bir organizma olarak bireylerin temel ihtiyaçları (uyarılma, vb.), sosyal etkileşimin gerektirdiği ihtiyaçlar (iyilikseverlik, vb.) ve grupların ve toplumların hayatta kalması için gereken ihtiyaçlardır (güvenlik, uyma, vb.) (Schwartz ve Bilsky, 1987). Bireylerin bu hedeflerine ulaşabilmeleri için bu gereksinimlerini değerler biçiminde ifade etmeleri gerekir. Schwartz (1992), temeli bu üç ana gereksinim olan ve bütün toplumsal yapılara uyarlanabilir olduğu sonucuna vardığı on değer belirlemiş ve bu on değer arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmıştır. Schwartz'ın ortaya koyduğu değerler: hazcılık, uyarılma, öz-yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma, güvenlik, güç ve başarı şeklinde sayılabilir. Daha sonraki bir araştırmasında Schwartz (2004), daha önce belirlemiş olduğu (1992) bu on değer birbirinden bağımsız bölümlenmiş bir yapıdan çok bütüncül motivasyonel bir yapı sergilediği sonucuna varmıştır. Schwartz'a göre değerler birbirleriyle ilişkilidir ve etkileşimli olarak bir üst değeri yaratmaktadırlar. Bu bakış açısı çerçevesinde, Schwartz'ın belirlemiş olduğu 10 değer, farklı güdüsel hedefler arasındaki karşılıklı uyumluluk ve zıtlık esasına göre iki üst boyutta gruplandırılmıştır. Bu iki boyuttan ilki Yeniliğe Açıklık (öz-yönelim, uyarılma)-Muhafazacı Yaklaşım (geleneksellik, uyma, güvenlik); diğeri ise Özaşkınlık (evrenselcilik, iyilikseverlik) - Özgenişletim (güç, başarı, hazcılık) olarak adlandırılmıştır.

Değerler ve kişilik özellikleri yakın ilişkili faktörler de olsa, teorik olarak ayrı yapılara işaret ederler (Roccas, Sagiv, Schwartz & Knafo, 2002). Kişiler değerleri farklı şekilde önceliklendirirler ve daha öncelikli olarak belirlenen değerler davranışları daha fazla etkilerler. Kişilik özellikleri devamlılık sergileyen kişisel eğilimlerdir (McCrae & Costa, 1990). Değerler ise süreklilik arz eden hedeflerdir. Kişilik özellikleri kişilerin davranışlarının niyetlerinden ziyade "kişilerin ne tür eğilimler gösterdiğini" açıklar. Değerler ise "kişilerin nelere önem verdiğini" ve hangi hedefleri gerçekleştirmek istediklerini belirtir. Kişisel özellikler sergilenme sıklığı ve yoğunluğu açısından farklılık gösterirken, değerler ise kişiye yol gösteren prensipler olma sürecinde taşıdıkları öneme göre (oldukça az ve oldukça fazla aralığında) değişirler. Kişiler davranışları kişilik özellikleri ya da değerlere değinerek açıklayabilirler, ama seçimlerinin ya da davranışlarının uygunluğunu ortaya koymak istediklerinde değerlerinden bahsedebilirler (Roccas ve diğ., 2002)).

Hedef olarak da ifade edilebilen ve motivasyonun bilişsel sembolü olan değerler, amaca yönelik davranışlarla ilintilidirler. Bu nedenle de kişilerin üzerinde bilişsel kontrol sahibi olduğu ya da seçim yapabileceği tutum ve davranışların daha etkin yordayıcıları olmaları da muhtemeldir. Feldman da (2002), kariyer davranışlarının kısmi olarak değerler tarafından belirlendiğini ortaya koymuştur. İşkoliklerin hangi değerlere sahip olabileceği ile ilgili olarak Schwartz'ın (1992) değerler tipolojisi bir içgörü sağlayabilir. Bu tipolojiye göre, özellikle, başarı ve öz-yönelime öncelikli olarak değer veren çalışanlar işkolik olmaya daha yakındır. Schwartz'a göre, başarı değeri başarılı, yetkin, hırslı ve etkili olmaya duyulan hevesi yansıtır. Öz-yönelim değeri bağımsızlığa olan yönelimi işaret

eder. Bu değerler kişilerin işleri ve kariyer başarılarına fazlasıyla odaklanmalarına neden olur ve çalışmanın en önemli yaşam görevlerinden biri (ya da en önemlisi) olduğuna dair güçlü bir inanca sahip olmalarını sağlar.

“İş”in motivasyonel anlamı temel değerlerle ilişkisi göz önüne alınarak da ortaya koyulabilir. Örneğin, bir grup için işin temel anlamı kendilerine güvenli bir yaşam sunup, ailelerini geçindirmelerine ve temel ihtiyaçlarını karşılamalarına olanak sağlamak ise, o zaman bu kişiler yaşamlarında güvenlik değerini rehber olarak önem verdikleri derecede işlerine de aynı düzeyde önem vereceklerdir (Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999). Güvenlik değerinin yaşamlarına rehberlik ettiği kişiler, yaşamlarında emniyet, uyum ile toplumsal, ilişkisel ve kişisel istikrara önem verirler. Dolayısıyla bu kişiler belirsizlik karşısında daha fazla kaygı yaşarlar ve kural ve kaidelere uygun davranarak profesyonel kayıp ve tehditlerden kendilerini koruma eğiliminde olurlar (Abessolo, Rossier ve Hirschi, 2017). Literatürdeki bu önerilerden yola çıkarak, işkoliklik ve değerler ile ilgili hipotezlerimiz aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 2a: *Başarı ile ilişkili değerler (özgenişletim kapsamındaki değerler) işkoliklik ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olacaktır.*

Hipotez 2b: *Güvenlik değeri (muhafazacılık değerinin alt boyutudur) işkoliklik ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olacaktır.*

2.3. İşkoliklik ve Kariyer Hedefleri

İşkolikliğin motivasyonel öncelleri ile ilgili yaklaşımlardan biri olan öz-belirleme teorisi (Deci ve Ryan, 2000), iş ortamının belirli özelliklerinin bazı psikolojik ihtiyaçları tatmin ettiğini belirterek içsel ve dışsal motivasyon arasında önemli bir ayrım yapar. Bir eylem için içsel olarak motive olan kişiler o eylemi ilginç, zevkli ve tatminkar buldukları için gerçekleştirirler (Gagne ve Deci, 2005; Ryan ve Deci, 2000a). Diğer yandan, kişiler bir eylem için dışsal olarak da motive olabilir ve o eylemi araçsal değeri için (örn.; maddi ödül, sosyal prestij, terfi olanakları, vb.) gerçekleştirebilirler (Gagne ve Deci, 2005; Ryan ve Deci, 2000b).

Porter (2004), bir işkolikliğin yaşamının gerçekten değerli hissedebilmek için daha fazla başarı kazanabilmek uğruna sonsuz, ancak nafile bir arayış olduğundan bahseder. Hallsten (1993), bu kadar bağımlı bir öz-değeri ‘performansa dayalı benlik saygısı’ olarak nitelendirmiştir. Performansa dayalı benlik saygısı, iyi performans sergileyerek benlik saygısı kazanma, ya da bu durumun devamlılığını sağlamaya yönelimdir. İşkolik kişiler fazlasıyla çalışmaya yatkın olduğundan, performansa dayalı öz saygıya sahip olmanın işkoliklik için bir risk faktörü olması muhtemeldir. Benlik saygılarını sürekli olarak ayakta tutmak zorunda olan kişiler, işi kendilerini kanıtlamak için bir fırsat olarak görebilirler. Buna ek olarak, daha önce de belirtildiği gibi işkoliklik başarıyla ilişkili değer ve özelliklerle de ilişkilidir (Ng et al., 2007). Özellikle McClelland’ın İhtiyaç Kuramı’nda tanımladığı başarı ihtiyacı işkoliklik ile bağlantılıdır. Başarma ihtiyacı yüksek olan kişiler sorunları kendi başına çözmekten ve kendi çabalarıyla başarılı olmaktan tatmin olan kişilerdir (aktaran Galperin ve Burke, 2006).

Kariyer hedefleri, kişilerin iş hayatında, kariyerleri ile ilgili kararlar alırken çeşitli içsel ve dışsal faktörlerin kararlarını ne düzeyde etkilediği ile bağlantılıdır (Zanzi, Arthur ve Shamir, 1991). Zanzi ve arkadaşları, (1991) ‘dışsal’ kariyer hedefleri olarak nitelendirdikleri kişisel başarı ve örgüt içerisinde etkinlik kazanma gibi hedeflerin işyerindeki politik taktikler üzerinde beceri gelişimi ve özerk çalışmak gibi ‘içsel’ kariyer hedeflerinden daha etkin olduğunu göstermiştir. Kariyer hedeflerinden beceri gelişimi ise, çalışanların kendilerini bilgi, beceri, yetkinlikler ve tecrübe açısından geliştirmesi ile bağlantılıdır. Özerklik geliştirme hedefi ise, kural ve denetlemelerden bağımsız bir şekilde özerk olarak çalışabilme arzusunu ifade etmektedir. Bir diğer boyut olan kişisel başarı ve etkinlik kazanma boyutu altında çalışanların kurum içinde yükselmesi, dikey yönde hızlı terfi etmek, ücret ve diğer yan haklarda artış ve kurum içinde güç ve etkinlik kazanma arzuları bulunmaktadır (Arıkan, 2011).

Özdisiplini yüksek çalışanlar başarı odaklı ve başarma ihtiyacı yüksek olan bireylerdir (Paunonen ve Ashton, 2001). Aynı zamanda özdisiplin, başarı ihtiyacı ve hedef odaklılık arasındaki ilişki dolayısıyla iş performansı ile de ilişkili olması beklenen bir özelliktir (Hollenbeck ve Klein, aktaran Colquitt ve Simmering, 1998). Başarı ihtiyacı yüksek bireyler çok basit ve çok zor işleri özellikle tercih etmeme eğilimindedirler. Çok basit işleri herkes yapabildiği

için başarıya ihtiyacı yüksek kişiler bu tarz işleri başardıkları zaman içsel bir tatmin yaşamazlar. Diğer taraftan çok zor işleri de başarısız olma korkusuyla tercih etmeyebilirler, çünkü diğer insanlar tarafından başarısız olarak değerlendirilmek istemezler (McClelland ve Johnson, 1984). Bu bağlamda, özdisiplin hem dışsal hem de içsel motivasyon anlamında başarı ihtiyacı ile ilişkili olup kariyer hedefleri ile ilişkilendirilebilir. Aynı zamanda yüksek kariyer hedefleri ve iş hayatında başarılı olma arzusu işkolik davranışları yordayabilir; daha çok çalışmak daha başarılı olmak için bir araç olarak görülebilir. Bu nedenle kariyer hedeflerinin kişilik özellikleri ile işkoliklik arasında aracı değişken rolünün araştırılmaya değer bir konu olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan yüksek kariyer hedefleri ile başarı odaklılık ile bağlantılı olan özdisiplin etkileşime de girerek işkolik davranışları besleyebilir.

Schwartz'a (2007) göre, değerler yaşamsal hedeflerdir ve insanların hangi davranışları göstereceğini ve olayları nasıl değerlendireceklerini etkileyerek yaşamlarını yönlendirir. Değerlerin taşıdıkları önem dereceleri kendi aralarında bir sıralamaya sahiptir ve bireye özgü olduğundan kişiden kişiye göre değişebilir. Hogan ve Hogan da (1996), değerlerin hedefler olduğunu ve bireylerin bu hedefler aracılığıyla ihtiyaçlarını karşıladığını, bu bakımdan değerlerin güdülenmede rol oynadığını belirtir.

"Çalışma yoluyla ulaşılması arzulanan sonuçlar"ı kapsayan çalışma değerleri, bir yaklaşıma göre temel yaşam değerlerinin bir alt alanı olup yaşam değerlerinin çalışma ortamına ifade edilmiş biçimidir (Turgut, 2017) ve dolayısıyla çalışma değerleri bir kişinin işten beklentilerinin ne olduğunu belirtir (Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999). Çalışma değerlerinin ilk (ve halen en yaygın) sınıflandırılması, literatürdeki isimlendirme bolluğuna karşın, iç ve dış kaynaklı değerler olmak üzere ikili genel sınıflandırmadır (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959; Super, 1962). Dış kaynaklı değerler para, maddi mal varlığı, iş güvenliği, tatil olanakları, çalışma şartları, iyi bir emeklilik planı gibi faaliyetlerin gerçekleştirilmesinden elde edilen somut sonuçlardır. İç kaynaklı değerler ise, faaliyetin kendisinden alınan zevk ve amaca ulaşmakla ilgilidir. Bu bakımdan ilgi çekici iş, entelektüel uyarılım, yaratıcılık, özerklik, başkaları üzerinde etkisi olacak şeyleri başarmak gibi çalışma süreciyle ilgili maddi olmayan ödülleri kapsar (Turgut, 2017). Bu doğrultuda özellikle çalışmayla ilgili değerlerin kariyer hedefleri aracılığı ve /veya etkileşimi ile işkoliklik üzerinde bir etkisi olma olasılığı bulunmaktadır.

Dolayısıyla hem daha önce değinildiği üzere, hem de yukarıdaki bilgiler ışığında işkolikliğin dışsal motivasyon ile pozitif yönde ilişkili olması olasılığından yola çıkılarak, özellikle kişisel başarı ve örgüt içinde etkinlik kazanma gibi 'dışsal' kariyer hedeflerinin kişilik, değerler ve işkoliklik arasındaki ilişkide aracı değişken rolü üstlenileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, araştırmamızın keşifsel nitelikteki iki araştırma sorusu şu şekildedir:

Soru 1: *Kariyer hedefleri, kişilik özellikleri (özellikle özdisiplin) ve değerler ile işkoliklik arasındaki ilişkide aracı değişken özelliği gösterir mi?*

Soru 2: *Kişilik (özellikle özdisiplin) ve değerler ile kariyer hedefleri etkileşime girerek işkolikliğini etkiler mi?*

3. Yöntem

3.1 Katılımcılar

Araştırmaya İstanbul'da yaşayan ve eğitim, sağlık, turizm, bankacılık gibi farklı sektörlerde tam zamanlı olarak çalışan 294 (121 erkek, 167 kadın, 6 cinsiyet belirtmemiş) kişi katılmıştır. Katılımcıların çoğunluğunu beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların yaşları 19 ve 63 arasında değişmekte olup (μ : 33,56, σ : 8,89); katılımcıların 120'si bekâr, 156'sı evli, 11'i boşanmış olduğunu belirtmiş ve 7 katılımcı da medeni durumu hakkında bilgi vermemiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu yüksekokul ve üzerinde eğitim almıştır (28 doktora, 69 yüksek lisans, 130 üniversite, 51 lise, 16 ilköğretim). Katılımcıların toplam iş deneyimleri ise, 1 ile 43 yıl arasında değişmektedir (Tablo 1).

Tablo 1.*Katılımcıların Demografik Özellikleri*

	Ortalama	Medyan	Mod	Standart Sapma	Ranj
Yaş	33.55	32	26	8.89	44
Örgütte Deneyim	5.11	3.50	1	5.46	40
Bölümde Deneyim	5.02	3.50	1	5.50	40
Toplam İş Deneyimi	10.78	8.00	2	8.6	43
Cinsiyet	Erkek 121	Kadın 167	Eksik 6		
Medeni Durum	Evli 156	Bekâr 120	Boşanmış 11	Eksik 7	
Eğitim Düzeyi	Doktora 28	Y. Lisans 69	Lisans 130	Lise 51	Zorunlu Eğitim 9 Eksik 7

3.2 Ölçüm Araçları

Kişilik değişkenini ölçmek amacıyla John, Donahue ve Kentle'in (1991) geliştirdiği, Alkan (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 44 maddelik BFI (Big Five Inventory) ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe yapılan güvenilirlik analizlerinde beş boyutun da Cronbach α katsayıları değerlendirilmiştir. Ölçekte alt boyutların güvenilirliğini düşürdüğü için uyumluluk boyutunu ölçen 22. madde ve dışa dönüklük boyutunu ölçen 31. madde, duygusal denge boyutunu ölçen 34. madde ve özdisiplini ölçen 13. ve 3. maddeler çıkartılarak analizlere devam edilmiştir. Bu maddeler çıkartıldıktan sonra alt ölçeklere yapılan iç tutarlılık analizlerinin sonuçları şu şekildedir; Dışadönüklük: Cronbach α =.71, Uyumluluk: Cronbach α =.69, Özdisiplin: Cronbach α =.77, Duygusal Denge: Cronbach α =.70, Açıklık: Cronbach α =.74.

Katılımcıların sahip oldukları değerleri ölçmek için Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris & Owens, (2001) tarafından geliştirilen 40 maddelik Portre Değerler Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe adaptasyon çalışmaları Demirutku (2004) tarafından yapılmıştır. Ölçek şu on alt boyutu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir: Güç, Başarı, Yaşamdan Haz Alma, Uyarılım, Özyönelim, Evrensellik, Yardımseverlik, Geleneksellik, Uyma ve Güvenlik. Ölçeğe yapılan iç tutarlılık analizlerinde bazı alt boyutların Cronbach α katsayıları yeterince tatmin edici sonuçlar vermemiştir. Bu nedenle 10 alt boyut yerine bu alt boyutları kapsayan dört ana boyuta yeniden iç tutarlılık analizi uygulanmış ve iç tutarlılığı tatminkâr olan Özdeşlik (Cronbach α =.76) ve Muhafazacılık (Cronbach α =.72) boyutları dikkate alınmıştır. Cronbach α değeri .67 olan özgenişletim ile yeniliğe açıklık analizlere dahil edilmemiştir.

Katılımcıların kariyer hedeflerini ölçümlemek için Zanzi, Arthur ve Shamir'in (1991) çalışması dikkate alınarak Arıkan (2011) tarafından adapte edilmiş olan 19 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki maddeler yapılan faktör analizinde 4 ayrı faktör altında toplanmıştır. Bu alt faktörler ve iç tutarlılık katsayıları sırasıyla Maddi Kaygılar (Cronbach α =.89), Bağımsız Çalışmak (Cronbach α =.84) ve Kendini Geliştirmek (Cronbach α =.76) şeklindedir. Statü faktörünün iç tutarlılığı düşük (Cronbach α =.53) olduğundan bu faktör sonraki analizlere dâhil edilmemiştir. Bu ölçeğe uygulanan faktör analizinin sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2

Kariyer Hedefleri Ölçeğinin Faktör Yapısı

Maddeler	Maddi Kaygılar	Bağımsız Çalışma	Kendini Geliştirmek	Statü
Her zaman kolayca iş bulabilecek bir düzeyde olmak	.761			
Gelir düzeyimi yükseltmek	.748			
Yönetsel becerilerimi geliştirmek	.723			
Yeni ve farklı projelere dahil olmak	.705			
Kendimi geliştirmek	.666			
Bir kurumdan diğerine kolayca geçebilecek yetenek, bilgi ve beceri düzeyinde olmak	.620			
İşimle ilgili teknik becerilerimi ve yeteneklerimi geliştirmek	.590			
Bağlantılarımı ve iş çevremi geliştirmek	.554			
Farklı ve yeni şeyler geliştirmek veya yaratmak	.537			
İşimi denetime maruz kalmadan yapabilmek		.850		
Çalıştığım kurumda hedeflerin belirlenmesini etkileyebilmek		.832		
İşimi sıkı kural ve düzenlemelerden bağımsız olarak yapmak		.819		
Kendimi aşmama neden olacak hedeflerin olması			.840	
En iyi yapabileceğim işleri keşfetmek			.698	
Uzmanlığım ve bilgim nedeniyle saygı görmek			.666	
Yüksek statü sahibi olmak ve prestij kazanmak				.729
Kurumumun sınırlamalarından (sıkı kurallar ve prosedürlerden) bağımsız olmak				.618
Başkalarının işlerini etkileyebilmek ve onları yönlendirmek				.520
Güvenirlilik	.89	.84	.76	.53
KMO	.866			
App X²	2.227			
Df	153			
Anlamlılık	.000			

İşkolikliliği ölçmek amacıyla Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma olmak üzere iki alt boyuttan oluşan ve Schaufeli, Taris ve Baker (2006) tarafından geliştirilmiş olan DUWAS İşkoliklik ölçeği kullanılmıştır. 17 maddelik bu ölçek daha önce Türkiye'de çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır ve Türkçe form için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması da mevcuttur (Doğan ve Tel, 2011). Ölçekteki yedi madde "Aşırı Çalışma" boyutunu, on madde de "Kompulsif Çalışma" boyutunu ölçmektedir. Ölçeğe uygulanan iç tutarlılık analizlerinde Aşırı Çalışma boyutunun güvenilirliği: Cronbach α =.82, Kompulsif Çalışma boyutunun güvenilirliği ise: Cronbach α =.76 olarak bulunmuştur. Katılımcılardan tüm ölçekleri 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 6=Tamamen Katılıyorum aralığında değerlendirmeleri istenmiştir.

3.3 İşlem ve Verilerin Analizi

Araştırmacılar katılımcılara kendi iletişim bağlantıları ile ulaşmışlardır. Tam zamanlı olarak bir kurumda çalışan kişilerden veri toplamanın zorlukları nedeniyle uygun örnekleme yöntemi seçilmiştir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). 90 katılımcıya e-posta ve sosyal medya üzerinden ulaşılmış olup, bu katılımcılar araştırmanın sorularını çevrimiçi olarak cevaplamışlardır. Geri kalan 204 kişiye ise anketlerin kâğıt kalem versiyonu ulaştırılmıştır. Yapılan bağımsız örneklemler için t-testi analizinde çevrimiçi ve kâğıt kalem veri toplama şekli arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu nedenle hipotezlerin test edilmesi sırasında iki tip verinin birleştirilmesi araştırmacılar tarafından uygun görülmüştür.

Araştırmanın analizleri hem betimsel istatistikler hem de hipotez testi için IBM SPSS 21.00 programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada betimsel istatistikler dışında Pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca kariyer hedeflerinin diğer önceller ile etkileşimini test etmek için biçimlendirilmiş (moderated) regresyon analizi (Aiken ve West, 1991), kariyer hedeflerinin aracılık özelliğini değerlendirmek için de Baron ve

Kenny'nin (1986) önerdiği yöntem kullanılmıştır. Ayrıca ara değişken bulgularını teyit etmek için Sobel Testi (Preacher ve Leonardelli, 2001) yapılmıştır.

4. Bulgular

Hipotez testine başlamadan önce çalışmadaki tüm değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi için korelasyon (Pearson's r) analizleri yapılmıştır. Tablo 3'te de görüldüğü gibi Beş Faktör Kişilik modelindeki Nevrotiklik ile İşkolikliğin her iki alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sırasıyla Pearson Korelasyon katsayıları Nevrotiklik ve Aşırı Çalışma arasında ($r:.32, p<.01$), Nevrotiklik ve Kompulsif Çalışma arasında ($r: .28, p<.01$) şeklindedir. Yine Tablo 3'te görüldüğü gibi değerlerden Muhafazacılık ve Aşırı Çalışma arasındaki ilişki ($r:.15, p<.05$) ve Muhafazacılık ve Kompulsif Çalışma arasındaki ilişki ($r:.20, p<.01$) de anlamlı ve pozitifdir. Benzer bir bulgu Özaşkınlık değeri için de bulunmuştur. Kariyer hedeflerinden Maddi Kaygılar ile Kompulsif Çalışma arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r:.20, p<.01$). Ayrıca kariyer hedeflerinden Kendini Geliştirme ve işkolikliğin her iki alt boyutu arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur. Korelasyon analizleri sonuçları Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3
Değişkenler Arasındaki İlişkiler / Pearson r Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Dışadönüklük	1										
2 Uyumluluk	.32**	1									
3 Özdisiplin	.270**	.532**	1								
4 Nevrotiklik	-.223**	-.218**	-.368**	1							
5 Deneyime Açıklık	.406	.347**	.317**	-.173**	1						
6 Muhafazacılık	.337**	.330**	.299**	.018	.271**	1					
7 Özaşkınlık	.379**	.433**	.379**	-.030	.417**	.656**	1				
8 Maddi Kaygılar	.396**	.329**	.405**	-.063	.380**	.530**	.581**	1			
9 Bağımsız Çalışma	.049	.059	.044	.113	.216**	.328**	.210**	.362**	1		
10 Kendini Geliştirme	.297**	.192**	.240**	-.008	.237**	.299**	.404**	.514**	.037	1	
11 Aşırı Çalışma	-.002	-.081	-.070	.319**	-.018	.148*	.138*	.114	.086	.168**	1
12 Kompulsif Çalışma	.006	-.041	.001	.275**	.032	.204**	.200**	.197**	.029	.248**	.847**

**: $p<.01$ *: $p<.05$

Öncelikle Hipotez 1a ve Hipotez 1b'yi test etmek için beş faktör kişilik özelliklerinin işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma üzerindeki yordayıcılığını test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmış ve bu analizde StepWise yöntemi seçilmiştir. Stepwise yöntemi ile sadece doğru denklemine giren değişkenlerden oluşan bir modele ulaşmak mümkündür. Yapılan analizler neticesinde beş faktör kişilik özelliklerinden nevroitiklik boyutunun işkolikliğin hem aşırı çalışma hem de kompulsif çalışma boyutları üzerinde düşük de olsa anlamlı bir yordayıcılığının olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar Hipotez 1a'yı desteklemektedir. Ancak özdisiplin ve işkoliklik arasında pozitif yönde bir ilişki olacağını öne siren Hipotez 1b ise desteklenmemiştir. Bulgular Tablo 4'te sunulmaktadır.

Hipotez 2'yi test etmek ve özaşkınlık ile muhafazacılık boyutlarının işkoliklik ile yordayıcı bir ilişki içinde olup olmadığını kontrol etmek için stepwise yöntemi kullanılarak çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu analizler sonucunda muhafazacılık değerler boyutunun az da olsa işkolikliğin her iki boyutunu da anlamlı bir biçimde yordadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar Hipotez 2b'yi desteklemektedir. Bu bulgular Tablo 4'te sunulmaktadır. Özgenişletim değerinin iç tutarlılık analizleri ise tatminkar çıkmadığı için bu değer analizlere dâhil edilememiş, dolayısıyla Hipotez 2a ile ilgili bir analiz yapılamamıştır.

Tablo 4.*Kişilik ve Değerlerin İşkoliklik Üzerindeki Yordayıcılığına Yönelik Bulgular*

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R2	F	P	B	t	P
Nevrotiklik	Aşırı Çalışma	.10	30.234	.000	.312	5.499	.000
Nevrotiklik	Kompulsif Çalışma	.07	21.797	.000	.268	4.669	.000
Muhafazacılık	Aşırı Çalışma	.02	5.965	.015	.144	2.442	.015
Muhafazacılık	Kompulsif Çalışma	.04	11,833	.001	.201	3.440	.001

Kişiliğin kariyer hedefleri üzerindeki etkisini araştırmak için stepwise yöntemi kullanılarak üç adet çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Her bir analizde kariyer hedeflerinin alt boyutlarından biri bağımlı değişken olarak kullanılmış, kişilik boyutları ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Yapılan analizler neticesinde kişiliğin özdisiplin (β :.306, p <.01), dışadönüklük (β :.257, p <.01), deneyime açıklık (β :.210, p <.01) ve nevroitiklik (β :.149, p <.05) boyutlarının kariyer hedeflerinden maddi kaygıları yordadığı bulunmuştur (R^2 : .30, F : 26.228, p <.05). Kişilik faktörlerinden deneyime açıklık (β :.256, p <.01) ve nevroitiklik (β :.171, p <.01) boyutları da bir diğer kariyer hedefi olan bağımsız çalışmayı pozitif yönde yordamaktadır (R^2 : .08, F :10.713, p <.01). Diğer taraftan yapılan analizlerde dışadönüklük (β :.244, p <.01) ve özdisiplin (β :.168, p <.01) boyutları da kariyer hedeflerinden kendini geliştirme hedefini yordamaktadır (R^2 :11, F : 15,832, p <.01).

Değerlerin kariyer hedefleri üzerindeki yordayıcılığı da çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve yine stepwise yöntemi kullanılmıştır. Analizler neticesinde özaşkınlık (β :.413, p <.01) ve muhafazacılığın (β :.152, p <.01) kariyer hedeflerinden maddi kaygıları (R^2 :.41, F :61.332, p <.01); muhafazacılığın (β :.201, p <.01) bağımsız çalışmayı (R^2 :.15, F :24.284, p <.01); özaşkınlığın (β :.407, p <.01) ise kendini geliştirmeyi (R^2 :.17, F :54.317, p <.01) yordadığı gözlenmiştir. Bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5*Kişiliğin ve Değerlerin Kariyer Hedefleri Üzerinde Yordayıcılığına İlişkin Bulgular*

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	P	B	T	p
Özdisiplin	Maddi Kaygılar	.30	26.228	.000	.306	5.112	.000
Dışadönüklük					.257	4.332	.000
Deneyime Açıklık					.210	3.507	.001
Nevrotiklik					.149	2.559	.010
Deneyime Açıklık	Bağımsız Çalışma	.08	10.713	.000	.256	4.161	.006
Nevrotiklik					.171	2.770	.006
Dışadönüklük	Kendini Geliştirmek	.11	15.832	.000	.244	3.967	.000
Özdisiplin					.168	2.720	.007
Özaşkınlık	Maddi Kaygılar	.41	61.332	.000	.413	6.607	.000
Muhafazacılık					.152	2.207	.028
Muhafazacılık	Bağımsız Çalışma	.15	24.284	.002	.201	3.126	.002
Özaşkınlık	Kendini Geliştirmek	.17	54.317	.000	.407	7.370	.000

Birinci araştırma sorumuz, kariyer hedeflerinin kişilik ve değerler ile işkoliklik arasında bir aracı değişken rolü olup olmadığı ile ilgilidir. Baron ve Kenny'e (1986) göre bir değişkenin aracı olmasından bahsedebilmek için şu şartlar sağlanmalıdır; öncelikli olarak bağımsız değişken bağımlı değişkeni yordamalı, ayrıca aracı değişkeni de

bağımlı değişkeni yordamalıdır. Bunlara ilaveten, bağımsız değişken ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki yordayıcılığı analiz edildiğinde bağımsız değişkenin yordayıcılığı ortadan kalkarsa aracı değişkenin ilişkide tam aracı değişken olma, bağımsız değişkenin yordayıcılığı devam eder ancak β katsayısı düşer ise kısmi aracı değişken olma ihtimali ortaya çıkar. Sobel testi (Sobel, 1982) ile onama testinin yapılmasının ardından değişkenin aracılık durumu hakkında nihai karara varılır. Bu nedenle öncelikle kariyer hedeflerinin işkoliklik üzerindeki yordayıcılığı çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçta kariyer hedeflerinden sadece kendini geliştirme boyutunun bizim örneklemimizde işkoliklik alt boyutlarını anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur (Tablo 6). Kişilik faktörlerinde Baron ve Kenny'nin (1986) ilk şartı olan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki yordayıcılığını sağlayan boyut ise nevroitiklik boyutudur. Ancak nevroitiklik boyutu işkolikliği yordayan kariyer hedefi olan kendini geliştirmeyi yordamamaktadır. Bu nedenle Baron ve Kenny'nin (1986) ileri sürdüğü şartlar yerine gelmediği için kariyer hedeflerinin kişilik ve işkoliklik arasında aracı değişken olma şartı sağlanamamıştır.

Tablo 6*Kariyer Hedeflerinin İşkoliklik Üzerindeki Yordayıcılığı*

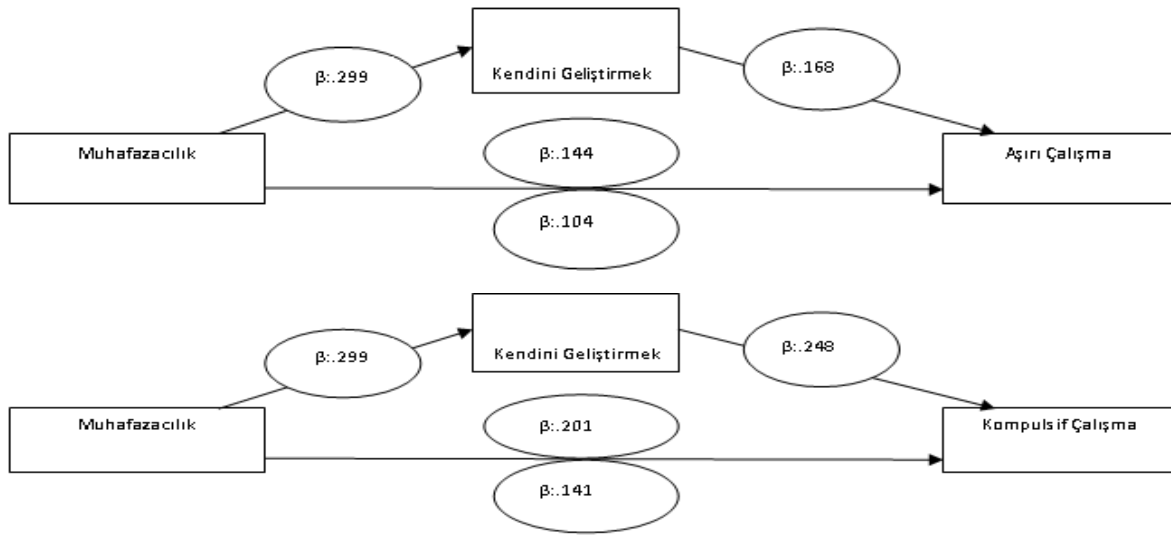
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	B	t	p
Kendini Geliştirmek	Aşırı Çalışmakz. T	.03	8.083	.005	.168	2.843	.005
Kendini Geliştirmek	Kompulsif Çalışma	.07	20.264	.000	.260	4.502	.000

Ancak, aynı analizleri değerler ve işkoliklik arasında kariyer hedeflerinin aracı değişken olma özelliğini araştırmak için yaptığımızda anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Değerlerden muhafazacılık işkolikliğin her iki boyutunu da yordamaktadır (bkz. Tablo 7). Aynı zamanda kariyer hedeflerinden işkoliklik üzerinde yordayıcılığı olan kendini geliştirmek hedefini de yordadığı basit regresyon analizi sonucunda ortaya çıkmıştır. (R²:.09, F:27.198, β :.299, t:5.215, p<.01). Bu bağlamda muhafazacılık değeri ile birlikte kendini geliştirme hedefini de analize dahil ettiğimizde işkolikliğin aşırı çalışma boyutu için muhafazacılığın yordayıcılığı ortadan kalkmış, kompulsif çalışma boyutu için de azalmıştır (bkz Tablo 7).

Tablo 7*Kendini Geliştirme Hedefinin Aracılık Özelliliği ile İlgili Bulgular*

Aşama	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	P	B	T	P
1.	Muhafazacılık	Aşırı Çalışma	.02	5.858	.016	.144	2.420	.016
2.	Muhafazacılık	Aşırı Çalışma	.04	5.574	.004	.104	1.709	.089
	Kendini Geliştirmek					.136	2.234	.026
1.	Muhafazacılık	Kompulsif Çalışma	.04	11.622	.001	.201	3.409	.001
2.	Muhafazacılık	Kompulsif Çalışma	.08	12.088	.001	.141	2.358	.019
	Kendini Geliştirmek					.204	3.423	.00

Ayrıca yapılan bu aracı değişken analizlerinin teyit edilmesi yani muhafazacılık değişkeninin ikinci aşamalarda beta değerlerindeki düşüşün anlamlı olduğunun teyit edilmesi için Sobel testleri yapılmıştır. Kariyer hedeflerinden kendini geliştirmenin muhafazacılık ve aşırı çalışma arasındaki ilişkide tam aracı değişken rolü üstlendiği Sobel Testi ile de onanmıştır (Sobel Z: 2.052, Sh:0.033, p<.05). Yine Sobel Testi sonuçları kendini geliştirme hedefinin muhafazacılık ile kompulsif çalışma arasında kısmi aracı değişken olduğunu desteklemiştir (Sobel Z: 2.843, Sh:0.036, p<.01). Muhafazacılık ve işkoliklik arasında kendini geliştirme hedefinin aracılığına yönelik ilişkiler Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Kendini Geliştirme Hedefinin Aracılık Özelliği

Araştırma sorularımızdan ikincisi için ise (kişilik ve değerler ile kariyer hedefleri etkileşime girerek işkolikliği etkiler mi?) biçimleyici (moderated) regresyon analizi yapılmıştır. Öncelikle nevroitiklik, muhafazacılık ve kendini geliştirme boyutlarının değerleri merkezleştirilmiş ve ardından da ayrı ayrı hem nevroitiklik ve kendini geliştirme hem de muhafazacılık ve kendini geliştirme skorları çarpılarak etkileşim terimi (interaction term) hesaplanmıştır. Daha sonra dört ayrı çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu regresyon analizlerinin ilk ikisinde bağımsız değişkenler olarak nevroitiklik, kendini geliştirme ve her ikisinin etkileşim terimi alınmıştır ve işkoliklik boyutları üzerindeki yordayıcılık değerlendirilmiştir. Son iki çoklu regresyon analizinde ise bağımsız değişkenler muhafazacılık, kendini geliştirme ve bu iki değişkenin etkileşim terimidir. Bu analizler Aiken ve West'in (1992) biçimleyici regresyon analizi önerileri doğrultusunda yapılmıştır. Ancak analiz sonuçları kariyer hedeflerinin, kişilik ve değerler ile etkileşime girerek işkolikliği yordamadığını, dolayısıyla, kariyer hedeflerinin kişilik ve işkoliklik ve değerler ve işkoliklik ilişkisinde biçimlendirici olmadığını göstermektedir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

İşkoliklik üzerine şimdiye kadar pek çok araştırma yapılmış olmasına rağmen, bu kavramın kişisel ve motivasyonel öncelleri hakkındaki araştırmalar sınırlıdır. Bu çalışma, bu eksikliği hedef alarak, işkolikliğin bireysel (beş faktör kişilik özellikleri) ve motivasyonel (kariyer hedefleri ve değerler) öncelleriyle ilgili ilişkisini inceleyerek güncel literatüre katkıda bulunmayı amaçlamıştır.

Bu araştırmada mevcut literatür ışığında belirli beklentilerimiz olmakla birlikte, araştırmamız özellikle kariyer hedefleri ve portre değerler konusunda daha çok keşfedici niteliktedir. Yapılan analizlerde kişilik özelliklerinden nevroitiklik ve değerlerden güvenlik ile işkoliklik arasında ilişki çıkması beklentilerimiz doğrultusundadır. Çalışmamızda, nevroitikliğin literatürdeki çalışmalara paralel olarak işkolikliğin aşırı ve kompulsif çalışma boyutlarıyla ilişkili çıkması dikkat çekicidir (Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006; Clark, Lechook ve Taylor, 2010; Sharma ve Sharma, 2011). Nevrotik insanların kendilerini daha güvensiz hissettiği, daha kolay olumsuz duygulanım yaşadığı, daha kaygılı ve dürtüsel olma eğilimleri dikkate alındığında (Aziz ve Tronzo, 2011), bulguların bu yönde olması şaşırtıcı değildir.

Daha önce de değinildiği gibi, kişilik faktörlerinden özdisiplinin de işkoliklik ile ilişkili olduğu son yıllarda yapılan araştırmalarda vurgulanmaktadır (Bozionelos, 2004). Ancak, araştırmamızın sonuçları kişilik faktörlerinden yalnızca nevroitiklik ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu durumun bir nedeni, kişilik faktörlerinden sorumluluğun, yoğun çalışmayla ilintili bir diğer kavram olan işe gönülden adanmayla (engagement) farklı araştırmalarca da kanıtlanmış olan ilişkisi olabilir. İşkolikliğe oranla daha yeni bir kavram olarak işe gönülden adanma, işle ilgili yüksek seviyede enerji, adanma ve konsantrasyon içeren pozitif ve tatminkar bir zihinsel durumu

ifade eder (Schaufeli ve Bakker, 2013). Ancak, işe gönülden adanmış çalışanlar, işkoliklik için tipik bir durum olan kompulsif çalışma ihtiyacını sergilemezler. Bunun yerine, işe gönülden adanmış kişiler işlerinden keyif aldıkları için yoğun bir şekilde çalışırlar (Schaufeli, Taris, LeBlanc, Peeters, Bakker & De Jonge, 2001). İşe gönülden adanma; öz-saygı, öz-yeterlik ve olumluluk gibi kişisel kaynaklar ile pozitif yönde ilişkilidir (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007), bu da işe gönülden adanmış çalışanların, yüksek sorumluluk seviyesine sahip çalışanlara benzer şekilde hedeflerine ulaşmak için çaba sarf etmeye yatkın olmalarına (Elliot & Sheldon, 1998) işaret etmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda sorumluluk kişilik özelliğinin işkoliklik ve işe gönülden adanmayla arasındaki ilişki mercek altına alınabilir.

Çalışmamızda beş faktör kişilik özelliklerinden yalnızca nevrozluğun işkolikliğin boyutlarıyla ilişkili olmasının bir diğer nedeni de işkolikliğin neden olan organizasyonel faktörlerin varlığı olabilir. Güncel araştırmalar, işkolikliğin oluşması ve süregelmesinde organizasyonel faktörlerin önemli rolüne dikkat çekmektedir. Araştırmamızın literatür kısmında da değinildiği gibi, hem kişilik özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar (örn.; beş faktör kişilik özellikleri), hem de iş ortamının özellikleri çalışanların ne tip bir yoğun çalışma sergileyebileceğini etkilemektedir. Kişiliğin biyolojik bir temeli olduğu ve bu nedenle zaman içinde sabit olduğu düşünüldüğünde, kişilik özelliklerinin davranışa yansımaları durumsal olarak değişiklik gösterebilir. (Larsen ve Buss, 2002). Öyle ki, koşulların zayıf ya da belirsiz olduğu durumlarda kişilik özellikleri davranışı en yüksek seviyede etkileyecek, koşulların etkisinin yüksek olduğu durumlarda ise kişiliğin davranış üzerindeki etkisi en az olacaktır. Dolayısıyla, uzun saatlerce çalışılmasına ve hayatın diğer alanlarındaki zamandan feragat ederek başarı ve kariyer gelişimine odaklanılmasına değer veren ve bunu teşvik eden iş ortamlarının işkolikliğin yol açması da kuvvetli bir olasılıktır (Mazzetti, Schaufeli ve Guglielmi, 2014).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, işkolikliğin tetikleyen işyeri uygulamaları ve politikalarına odaklanmaya başlamıştır (Fry ve Cohen, 2009). Bu doğrultuda; Ng ve arkadaşları (2007), işkolikliğin kişisel özelliklerin (örn.; ihtiyaçlar, özellikler, değerler), sosyo-kültürel deneyimlerin (örn.; sosyal öğrenme, yetkinlik ve rekabete yapılan kültürel vurgu) ve davranışsal pekiştirmelerin (örn.; organizasyonel ödül ve teşvik sistemleri) bütününe bir sonucu olarak ele alan teorik bir model geliştirmiştir. Ng ve ark. (2007); çalışanlar belirli kişisel özelliklere sahip olduklarında, sosyal çevreleri işkolikliğin teşvik ettiğinde ve işkolik davranışları sistematik olarak pekiştirildiğinde işkolik olmalarının muhtemel olduğunu öne sürmüştür. Dolayısıyla, gelecekte yapılan araştırmalar, kişiden kaynaklanan faktörlere ek olarak, çalışanların içinde bulunduğu kurum kültürünün de işkoliklik üzerindeki etkisini mercek altına alabilir.

Portre değerler ve işkoliklik ilişkisine baktığımızda ise, Schwartz'ın (1992) 'güvenlik' değerinin tanımı dikkate alındığı zaman sonuçların beklenen yönde olduğu görülmektedir. Güvenlik değerine öncelik veren kişilerin sağlık, ekonomik ve sosyal güvenlik gibi konularda, muhtemelen çocukluk yıllarında yaşamış oldukları deneyimlerin de etkisiyle, daha fazla endişe yaşamaya eğilimli kişiler olduğu ve güvenlik konusunda kendilerini garanti altına almaya çalıştıkları gözlemlenmektedir. Bu nedenle ekonomik anlamda kendini güvence altına almak isteyen ve işi bunun için bir araç olarak gören çalışanların işkolikliğin kompulsif çalışma boyutunda daha yüksek puan almaya eğilimli olması muhtemeldir. Kişinin güvenliğe değer vermesi özellikle endişeli bir kişilik yapısına sahip olması ile de bağlantılı olabilir. Bu da kişinin dürtüsel bir şekilde daha çok çalışarak ekonomik kaygılarını azaltmasının altında yatan bir faktör olabilir.

Öte yandan, özgenişletim başlığı altındaki başarı ile ilgili değerlerin iç tutarlılıkları tatminkar bulunmadığı için bu değer başlığı analizlere dahil edilememiştir. Ancak, Türkiye'de 1980'li yıllardan bu yana süregelen sosyo-ekonomik değişimler paralelinde, değerlerle ilgili yapılmış çalışmalar; sosyal güç, statü, tanınma, başarı ve kişisel gelişim yönelimli değerlerin ağırlık kazandığını işaret etmektedir (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu, 1991; İmamoğlu & Karakitapoğlu Aygün, 1999). Dolayısıyla, gelecek araştırmalarda başarı değeri ile işkoliklik arasındaki ilişkiye mercek tutmanın önemli bir araştırma konusu olacağı düşünülmektedir.

Kariyer hedefleriyle ilgili regresyon analiz sonuçları; kişilik faktörlerinden özdisiplin, dışadönüklük, deneyime açıklık ve nevrozluğun kariyer hedeflerinden maddi kaygıları; deneyime açıklık ve nevrozluğun bağımsız çalışmayı, dışadönüklük ve özdisiplinin ise kendini geliştirme hedefini yordadığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra,

özaşkinlik ve muhafazacılık değerlerinin kariyer hedeflerinden maddi kaygıları, muhafazacılığın bağımsız çalışmayı, özaşkinliğin ise kendini geliştirmeyi yordadığı görülmüştür. Dolayısıyla bulgular, hem kişilik faktörleri hem de belirli değerlerin kariyer hedefleri üzerinde etkili olduğunu işaret etmektedir. Ancak, çalışmamızın sonuçları kariyer hedeflerinin kişilik ve işkoliklik arasında aracı değişken olmadığını ortaya koymuştur. Roccas ve diğerleri (2002), kişilik özelliklerinin, kişilerin üzerinde az miktarda bilişsel konrole sahip oldukları spontan, sezgisel ve duygusal tutum ve davranışların daha etkin yordayıcıları olduğundan bahseder. Buna ek olarak aynı araştırmacılar, daha önce de değinildiği gibi motivasyonun bilişsel sembolü olan değerlerin, amaca yönelik davranışlarla ilintili olduğunu, bu nedenle de kişilerin üzerinde bilişsel kontrol sahibi olduğu ya da seçim yapabileceği tutum ve davranışların daha etkin yordayıcıları olmalarının muhtemelliğinden bahsederler. Araştırma sonuçlarımızda da, bu görüşü destekler doğrultuda kendini geliştirme kariyer hedefinin muhafazacılık değeri ve işkolikliğin aşırı çalışma boyutu için aracı değişken olduğu da bulgular arasındadır. Bu sonuçlar, kariyer hedeflerine yakın bir kavram olan iş değerlerini akla getirmektedir. İş değerleri kavramı, değerlerin bir alt kümesi, bireylerin işlerinde aradıkları özellikler, tatmin ve ödüller, arzulan davranış tarzı, bireyin işyerinden sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem derecesi şeklinde tanımlanmaktadır (Knoop, 1994). Pekçok araştırmacı, iş değerlerinin dışsal ve işsel olarak sınıflandırıldığını belirtmiştir (Nord, Brief, Atieh ve Doherty, 1990). Bir tanıma göre içsel iş değerleri işin içeriğine bağlı olan sonuçlardır; dışsal iş değerleri ise işin içeriğinden bağımsızdır (George ve Jones, 1997). Dolayısıyla, araştırma sonuçlarımızda değerlerin kariyer hedeflerini yordayarak işkoliklik üzerinde belirleyici olmasının bu kavramlar arasındaki paralelliğin bir sonucu olması muhtemeldir. Kariyer hedeflerinin kişilik ve işkoliklik ile değerler ve işkoliklik ilişkisinde biçimlendirici olmadığı da çalışmamızın bulguları arasındadır. Bu da çalışanın sahip olduğu kariyer hedeflerinin düşük veya yüksek olmasının bu değişkenler arasındaki ilişkiyi etkilemediğini göstermektedir. Ancak, kariyer hedeflerinden kendini geliştirmek işkolikliğin her iki boyutunu da yordamıştır. Dolayısıyla, iş hayatında yetkinliklerini, iş bilgisini ve becerilerini geliştirmeye odaklanan kişilerin işkoliklik boyutlarındaki puanları daha yüksektir. Bu bulgu da işkolik insanların hayatının iş hayatı odaklı olması ile uyumludur.

Araştırmamızın sonuçları, işkolikliğin bireysel öncellerine (kişilik, kariyer hedefleri ve değerler) ışık tutması açısından önemlidir. Çalışanların işkolikliğe yatkınlıkları konusunda kişisel özellik ve güdülerinin farkında olması bu durumun sağlıklı bir şekilde yönetilmesi için bir ön koşuldur. Bu farkındalığı desteklemek için insan kaynakları profesyonelleri kurumlarda kişisel farkındalık ve gelişim koçluğu eğitim ve uygulamaları organize edebilir ve bu sayede, yüksek iş talepleri karşısında çalışanların daha sağlıklı davranışlar sergilemesine destek olabilirler.

Çalışanları işkolikliğe eğilimli yapan kişisel özellikleri (örn.; başarı motivasyonu, mükemmeliyetçilik, nevroitiklik, vb.) değiştirebilmeye ilgili olasılığın kısıtlılığı düşünüldüğünde, organizasyonların işle ilgili kompulsif davranışları ödüllendirmeyen bir iş ortamı ve kurum kültürü yaratması da işkolikliğin engellenmesinde bir çözüm olabilir (Kopelman, Brief, & Guzzo, 1990). Gerçekten de, güncel bazı araştırmaların da işaret ettiği gibi, çalışanların daha etkin zaman becerileri kullanarak daha verimli bir şekilde çalıştıkları ve olumlu geribildirim aldıkları bir organizasyonel ortamda işkolikliğin oluşması engellenebilir (Holland, 2008). Bunun yanı sıra, çalışanların gerçekçi hedefler koymalarını destekleyen hedef belirleme ve planlama yetkinliğini geliştirmeye yönelik eğitimler ile, iş stresiyle daha etkin başa çıkabilmeleri için yetki devri yapmalarına yardımcı olacak delegasyon yetkinliğini geliştirmeye yönelik eğitimler de bu süreçte faydalı olacaktır.

6. Araştırmanın Kısıtları

Çalışmamızdaki bulgular örneklemimiz ile sınırlıdır ve tüm değişkenlerin verilerinin anket yöntemi ile aynı deneklerden toplanması ortak yöntem yanılığına neden olmuş olabilir. Katılımcılara rastlantısal dağılım yöntemi yerine ulaşılabilirlik dikkate alınarak ulaşılmış olması da yine bu araştırmanın kısıtları arasındadır. Buna ek olarak, bazı ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının beklenenden düşük çıkması da bazı alt boyutların analizlere dahil edilmemesine neden olmuştur: Bazı ölçeklerin ise güvenilirlik katsayıları .70'in altında olmasına rağmen bu durum tolere edilmiştir. Bulguların değerlendirilmesinde bu kısıt da göz önünde bulundurulmalıdır.

Son olarak, yapılan çalışmanın kesitsel olması bulunan ilişkiler ile ilgili sadece olasılıkları tartışmamıza imkan vermekte ve neden-sonuç ilişkilerini gösterememektedir. İleride boylamsal çalışmalar yapılması durumunda çalışanların kişiliği, değerleri, kariyer hedefleri ve bu özelliklerin işkoliklik ilişkisi ile ilgili nedensel sonuçlar da ortaya konabilir.

KAYNAKLAR

- Abessolo, M., Rossier, J., & Hirschi, A. (2017). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigations of relationships. *Frontiers in Psychology* (8), 1-11.
- Akdağ, F. ve Yüksel, M., (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Aldemir, C., Arbak, T. & Özmen, Ö. N. T. (2003). Türkiye'de İşgörme Anlayışı, Tanımı ve Boyutları (The Understanding of Working in Turkey, Its Definition and Dimensions), *Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3-1, 5-28.
- Andreassen, C.S., Bjorvatn, B., Moen, B.E., Waage, S., Mageroy, N., ve Stale, P. (2016). A longitudinal study of the relationship between the five factor model of personality and workaholism. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 23 (3), 285-298.
- Andreassen C. S., Hetland J., Pallesen S. (2010). The relationship between workaholism, basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24,3-17.
- Arıkan, S. (2011). İş yerinde kullanılan politik taktiklere yönelik olası bireysel önceller üzerine bir araştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*.(Turkish Journal of Psychology), 26 (68), 52-71.
- Arıkan, S. ve Bal, E.A. (2011, Temmuz). Workaholism: Relations with Personal Characteristics and Employee Well-Being. *The 12th European Congress of Psychology Bildiri Kitabı* (s. 730.) içinde. İstanbul: TPD & EFPA.
- Arıkan, S.Ç. ve Çalışkan, S.C. (2012, Nisan). İşkoliklik: Mükemmeliyetçilik ile ilişkisi ve İş Aile Çatışması ve Genel Yaşam Doyumu üzerindeki etkisi. 17. Ulusal Psikoloji Kongresi Bildiri Kitabı (s.72.) içinde. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Aycan, Z. & Fikret-Paşa, S. (2003). Career Choices, Job Selection Criteria, and Leadership Preferences in a Transitional Nation: The Case of Turkey, *Journal of Career Development* 30, 129-144.
- Aziz, S. ve Tronzo, C.L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *The Psychological Record*, 61, 269-286.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bazana, P.G. ve Stelmack, R.M. (2004): "Stability of Personality Across the Life Span: A Meta-Analysis", Stelmack R.M. (Ed.), *On the Psychology of Personality*. Elsevier Ltd.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Becker, G. M. ve McClintock, G. G. (1967). Value: Behavioral Decision Theory, *Annual Review of Psychology* 18, 239-286.
- Beek, I. van, Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris, T., & Schreurs, B.H. (2012). For fun, love or money. What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 61, 30-55
- Bluen, S. D., Barling, J., & Burns, W. (1990). Predicting sales performance, job satisfaction, and depression by using the Achievement Strivings and Impatience-Irritability dimensions of Type A behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 212.
- Bono, J.E., Boles T.L., Judge, T.A., and Lauver, K.J. (2002): "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", *Journal of Personality*, 70(3), 1311-1344.
- Borgatta, E.F. (1964): "The Structure of Personality Characteristics", *Behavioral Science*, 9: 8-17.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment and Loss*. New York: Basic Books.
- Bozionelos, N. (2010). The relationship between disposition and career success: A British study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 403-420.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17,459-470.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personnel Review*, 30, 637-645.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological Reports*, 93, 91-92.
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B. ve Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi, 177-184.
- Clark, L. A., Livesley, W. J., Schroeder, M. L., & Irish, S. L. (1996). Convergence of two systems for assessing specific traits of personality disorder. *Psychological Assessment*, 8, 294-303.
- Clark, A.M., Lelchook, A.M. ve Taylor, M.L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48 (7), 786-791.
- Colquitt, J. A., & Simmering, M. J. (1998). Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 654.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). "Revised NEO Personality Inventory and NEO Fivefactor Inventory: Professional Manual". *Psychological Assessment Resources*, Odessa, FL.
- Costa, P.T., and McCrae, R.R. (1995): "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised

- NEO Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Deci, E. L., & Ryan, M. R. (2000). "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-68.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2012). About the bright and dark sides of self-efficacy: Work engagement and workaholism. *Spanish Journal of Psychology*, 15, 688-701.
- Demirutku, K. (2004). Turkish adaptation of the portrait values questionnaire. Unpublished Manuscript, Middle East Technical University, Ankara.
- Edwards, J. R. & Baglioni, A. J. (1991). Relationship between Type A behavior pattern and mental and physical symptoms: A comparison of global and component measures. *Journal of Applied Psychology*, 76, 276-290.
- Elizur, D. (1984). Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 379-89
- Elliot, A. J., & Sheldon, K. M. (1998). Avoidance personal goals and the personality-illness relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(5), 1282.
- Ergüder, Ü., Esmer, Y. ve Kalaycıoğlu, E. (1991), Türk Toplumunun Değerleri (Values of Turkish Society) (Türk Sanayicileri ve İş adamları Derneği, İstanbul).
- Erkuş, A. ve Tabak A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: savunma sanayinde bir araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(2).
- Ersoy-Kart, M., (2005). "Reliability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Bat):Turkish Form." *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33 (6), 609-618.
- Eysenck, H. J. (1997). Addiction, personality and motivation. *Human Psychopharmacology*, 12, 79-87.
- Feldman, D. C. (Ed.). (2002). Stability in the midst of change: A developmental perspective on the study of careers. In *Work careers: A developmental perspective* (pp. 3-26). San Francisco: Jossey-Bass.
- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84, 265-278.
- Gagne, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-347.
- George, J.M. GEORGE & Jones G.R. (1997), Experiencing Work: Values, Attitudes and Moods, *Human Relations*, 50, 4, 393-416.
- Goldberg, L.R. (1990): "An Alternative Description of Personality: The Big-Five Factor Structure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Hallsten, L. (1993). Burning out: A framework. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 95-113). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (2007). When Does Conscientiousness Become Perfectionism? Traits, Self-Presentation Styles, and Cognitions Suggest a Persistent Psychopathology. *Current Psychiatry*, 6(7), 49
- Hirschman, E. C. (1992). The consciousness of addiction: Toward a general theory of compulsive consumption. *Journal of Consumer Research*, 19, 155-179.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1996). *Motives, values and preferences manual*. Tulsa; Hogan Assessment Systems.
- Holland, D. W. (2008). Work addiction: Costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22, 1-15.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London, UK: McGraw-Hill.
- Imamoğlu, E. O., & Karakitapoğlu Aygün, Z. (1999). 1970lerden 1990lara değerler: Üniversite düzeyinde gözlenen zaman, kuşak ve cinsiyet farklılıkları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14, 1-22.
- Jackson, S.S., Fung, M.C., Moore, M.A.C., ve Jackson, C.J. (2016). Personality and Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95, 114-120.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The big five inventory: Versions 4a and 54*, institute of personality and social research. Berkeley, CA: University of California.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2004). Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 537-552.
- Kapes, J. T., ve Strickler, R. E. (1975). A longitudinal study of change in work values between 9th and 12th grades. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 81-93.
- Karakitapoğlu Aygün, Z. and E. O. Imamoğlu . (2002) Value Domains of Turkish Adults and University Students, *The Journal of Social Psychology*, 142, 333-351.
- Knoop, R. (1994). Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128, 6, 683-690.
- Kopelman, R. E., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1990). The role of climate and culture in productivity. In B. Schnieder (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 282-318). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Larsen, R.J., & Buss, D. M. (2002). *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Liebert, M. L. ve Spiegler, M. D. (1990). *Personality strategies and issues*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Mazetti, G. & Schaufeli, W.B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21, 227-254.
- McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Halstead.
- McClelland, D. C., & Johnson, E. W. (1984). *Learning to achieve*. Glenview, Illinois: Scotti. Foresman & Co.
- McCrae R. R., & Costa, P. T. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69-91.
- Mount, M.K., Barrick M.R., Scullen, S.M., and Rounds, J. (2005): "Higher-Order Dimensions of The Big Five Personality Traits and The Big Six Vocational Interest Types", *Personal Psychology*, 58, 447-478.
- Mudrack, P.E. (2006). Understanding Workaholism: The case of behavioral tendencies. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108-128). Cheltenham, MA: Elgar.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K., & Feldman, D. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Nord, W., Brief, A., Atieh, J. & Doherty, E. (1990). Studying Meanings of Work: The Case of Work Values. In A. Brief and W. Nord (Eds.), *Meanings of Occupational Work* (pp. 255-296), Lexington, MA: Lexington Books.
- Oates, W. (1968). On being a "workaholic" (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Paunonen, S. V., ve Ashton, M. C. (2001). Big Five predictors of academic achievement. *Journal of Research in Personality*, 35(1), 78-90.
- Pietrzak, R. H., & Petry, N. M. (2005). Antisocial personality disorder is associated with increased severity of gambling, medical, drug and psychiatric problems among treatment-seeking pathological gamblers. *Addiction*, 100, 1183-1193.
- Pollak, J. M. (1979). Obsessive-compulsive personality: A review. *Psychological Bulletin*, 86, 225-241.
- Porter, G. (2001), "Workaholic Tendencies and The High Potential for Stress Among Co-workers", *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 424-439.
- Preacher, K. J. ve Leonardelli, G. (2001, Mart). Calculation fort he Sobel Test: An Interactive Calculation Tool for Mediation Tests (Computer Software).19 Nisan, 2017 tarihinde quantpsy.org/sobel/sobel.htm adresinden alınmıştır.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1995). Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning. *The Family Journal*, 3, 200-206.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789-801.
- Rohan, M. J. (2000). A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 255-277.
- Rokeach, M. 1972. *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Ryan, R.M. & Deci E.L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan, R.M. & Deci E.L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivation: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality*, 74, 1557-1585.
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. [Does work make healthy? The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R.Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Van Rhenen, W. (2008). "Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?" *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2013). Burnout en bevlogenheid [Burnout and work engagement]. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker, A.B. (Red.). *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 305-322). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48, 747-773.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, içinde (cilt.25, s.1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519-542.
- Schwartz, S. H. (2007). Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations. *Measuring attitudes cross-nationally: Lessons from the European Social Survey*, 161-193.
- Scott, K. S., Moore, K. S., ve Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism, *Human Relations*, 50, 287-314.
- Seligman, C., Olson, J. M., & Zanna, M. P. (Eds.). (1996). *The psychology of values: The Ontario symposium* (Vol. 8). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Seybold, C.K. ve Salomone, P.R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches, *Journal of Counseling & Development*, 73, 4-9.
- Sargut, A. S. (2001). *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim (Cross-cultural Differentiation and Management)* (Imge kitabevi, Ankara).
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. İçinde S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (s.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992), "Workaholism: definition, measurement and preliminary results", *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.

- Stoerber, J., Davis, C. R. ve Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733-738.
- Stoerber, J., Otto, K. ve Dalbert, K. (2009). Perfectionism and the Big Five: Conscientiousness predicts longitudinal increases in self-oriented perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 47, 363-368.
- Stumpf, H. ve Parker, W.D. (2000). A Hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics. *Personality and Individual Differences*, 28, 835-852.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25,457-484.
- Super, D. E. (1962). The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 46, 231-239.
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(1), 1-7.
- Turgut, T. (2017). Çalışma değerleri. İçinde T. Turgut ve M. Çinko (Ed.s). *Değerli İnsana "Değer"li Çalışmalar* (s. 21-49). İstanbul: Beta.
- Zanzi, A., Arthur, M. B., ve Shamir, B. (1991). The relationship between career concerns and political tactics in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 219-233.

How to Cite This Article:

- Bal, E.A., Arıkan, S., Günaydın, S.C. (2017). İşkolikliğın Olası Öncelleri: Kişilik, Değerler ve Kariyer Hedefleri. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 2(2), 50-67.