

**İŞKOLİKLİK VE KARIYER TATMINİ\***

**Arş. Gör. ESRA ULUKÖK**  
*Kırıkkale Üniversitesi*  
*ulukokesra@gmail.com*

**Doç. Dr. ADNAN AKIN**  
*Kırıkkale Üniversitesi*  
*akin-adnan@hotmail.com*

**Özet**

Çalışanların örgütsel taleplerden daha fazla çalışması ve kendini işe adanması olarak ifade edilen işkoliklik kavramı, hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli bir konu olarak görülmesine rağmen ülkemizde bu konuda yapılan çalışmaların yeterli olmadığı görülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, işkoliklik ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi ve çalışmanın kapsamını oluşturan Kırıkkale Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik personelin çeşitli demografik değişkenler açısından kariyer tatmini ve işkoliklik düzeylerini tespit etmektir. Bu kapsamda, işkolikliği ölçmek amacıyla, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan kompulsif çalışma ve aşırı çalışma olmak üzere 2 boyuttan oluşan DUWAS ölçeği, kariyer tatmini ölçmek için ise Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; işkoliklik ve işkolikliğin boyutlarından aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutu ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşkoliklik, Kariyer, Kariyer Tatmini

**WORKAHOLISM AND CAREER SATISFACTION****Abstract**

Although workaholism concept defined as “employees who work more than organizational demands and their lives to dedicate themselves to their jobs” is a gradual important topic regarding as organizational outcomes, it is observed that there are not adequate national researches. The main purpose of this research is to determine the relationship between workaholism and career satisfaction. Based on this purpose, sample of this research is constituted by the academic staff working in Kırıkkale University. In this concept, to determine the level of career satisfaction, career satisfaction scale developed by Greenhaus, Parasuraman, Wormley (1990) and which has five items; to determine the level of workaholism, DUWAS scale developed by Schaufeli, Taris and Bakker (2006) and applied into Turkish by Doğan and Tel (2011). According to the results, there is not any relationship found between career satisfaction and workaholism and one of the dimensions of it called overworking and compulsive working.

**Keywords:** Workaholism, Career, Career Satisfaction

\* Bu çalışma “I. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Konferansı - İnsan ve Toplum Bilimleri (IBAD-2016)” sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşkoliklik, özellikle son yıllarda tüm örgütlerde hızla yayılan bir kavram olmakla birlikte, sadece işletme yöneticilerinin ve çalışanların değil, aynı zamanda akademik araştırmacıların da yoğun olarak ilgisini çekmiştir. Ancak, neredeyse yaklaşık 30 yıldır çok boyutlu bir kavram olması sebebiyle, işkoliklik kavramına ilişkin evrensel bir tanım yapılamamıştır. Aziz ve arkadaşlarına (2010:73) göre, işkoliklik kavramına ilişkin farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımların ortak noktası, işkolikliğin çalışanın işine yaptığı önemli bir yatırım olmasıdır.

İşkolikliğin tanımı konusunda fikir birliği sağlanamadığı gibi, işkolikliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarına ilişkin de bir fikir birliği sağlanamamıştır. Bir kısım yazarlar, işkolikliğin pozitif bir tutum ve davranış olduğunu savunurken, bir kısım yazar ise, işkolikliğin negatif bir tutum olduğu görüşündedirler. Nitekim Schaeff ve Fassel (1988), Killinger (1991) gibi yazarlar, işkolikliğin negatif bir tutum olduğu konusunda hemfikirlerdir. Buna karşın, Machlowitz ve Sprankle ve Ebel gibi bazı yazarlar, işkolikliğin örgütsel açıdan pozitif bir kavram olduğunu ileri sürmüştür. Nitekim Machlowitz, 1980 yılında yaptığı araştırma ile işkolik çalışanların daha çok tatminkâr ve üretken olduklarını tespit etmiştir (Burke, 1999a:333).

Qates, işkolikliği bireyin sürekli olarak kontrol edilemeyen bir çalışma ihtiyacı duyması olarak tanımlamaktadır. (Libano vd, 2010:143). Bu tanıma göre, işkolik çalışanlar, maddi ihtiyaçların ve örgütsel taleplerin ötesinde zamanının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedirler. Öte yandan Cherrington, yaptığı araştırmada, işkolikliği çalışmaya aşırı derecede bağlılık olarak tanımlamıştır. Bir diğer araştırmacı Machlowitz (1980) ise, işkoliklik insanları, örgütün talep ettiğinden daha fazla işine zaman harcayan ve zamanının çoğunu işini düşünmekle geçiren çalışanlar olarak tanımlamıştır (Burke, 1999a:335). Literatür incelendiğinde, işkoliklik konusunda birbirinden çok farklı tanımlamaların yapıldığı göze çarpmaktadır. Ancak, literatürde en fazla ilgi gören tanımı yapan Spence ve Robbins (1992) işkoliklik çalışanları, işine bağlılık düzeyi yüksek olan, kendini içsel baskılardan dolayı sürekli olarak çalışmak zorunda hissedilen ve yaptığı işten zevk alma düzeyi düşük olan bireyler olarak belirtmiştir (Burke, 2001:2340).

Bugüne kadar birçok araştırmacı birbirinden farklı işkoliklik türleri geliştirmişlerdir. Örneğin, Spence ve Robbins, üç farklı boyuttan oluşan bir işkoliklik modeli geliştirmişlerdir. Bu boyutlar çalışma ilgisi, çalışmaya bağımlılık ve son olarak çalışma zevkidir (Buelens ve Poelmans, 2004:442). Öte yandan, Scott, Moore ve Miceli (1997) ise, kompulsif bağımlılık, mükemmeliyetçilik ve başarı odaklılık olmak üzere üç tip işkolik davranış modeli ortaya koymuşlardır. Onlara göre, kompulsif bağımlılık; stres, endişe, fiziksel ve psikolojik sorunlar ile pozitif ilişkili; iş tatmini ve iş performansı ile negatif ilişkilidir. Mükemmeliyetçi işkoliklik, stres, fiziksel ve psikolojik sorunlar, düşük iş tatmini ve düşük iş performansı ile pozitif ilişkilidir. Başarı odaklı işkoliklik ise, fiziksel ve psikolojik sağlık, iş tatmini, iş performansı ile negatif ilişkilidir (Burke ve Matthiesen, 2004:302).

Piotrowski ve Vodanovich (2006:86), işkoliklerin, genellikle evliliklerinde problemleri olan, sosyal ilişkilerini devam ettirmede güçlük çeken ve aile yaşamına vakit ayırmayan bireyler olarak ifade etmektedir. Benzer şekilde, Buelens ve

Poelmans (2004) ve Bonebright vd., (2000) tarafından yapılan araştırmalar, işkolikliğin iş aile çatışmasının artması ile doğru orantılı olduğunu; Burke, (2000b; 2000c) işe bağımlılığın iş yaşam dengesizliği ile aile, arkadaş ve sosyal çevreden duyulan tatmin yetersizliği ile ilişkili olduğu gözlemlemişlerdir. İşkoliklik, alışanların aile ve sosyal yaşamlarının yanı sıra, kariyer başarısı ve kariyerlerinden duydukları tatmine olumlu ya da olumsuz etki edebilmektedir.

Bireyleri, için gerektirdiğinden daha fazla çalışmaya iten birtakım faktörler bulunmaktadır. Bunlar, maddi sorunlar, evliliğin kötü gitmesi, örgüt kültürü, yönetimin baskısı ve kariyer ilerleme isteği gibi faktörleri içermektedir (Shimazu ve Schaufeli, 2009:496). Bu yüzden işkolikliğin yanı sıra kariyer tatmini, kariyer ile ilgili araştırmalarda önemli bir konu olarak görülmektedir. Çünkü başarıya ilişkin subjektif duygular, birçok iş davranışı ve iyilik hali ile ilişkilidir (Spurk vd, 2011:315). Bu kapsamda, çalışanların hem işkoliklik hem de kariyer tatmin düzeyleri, sadece bireysel memnuniyet veya memnuniyetsizlikler açısından değil, aynı zamanda işletme performansına da büyük oranda etki etmeleri açısından önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Bu araştırmada, alan yazınına paralel olarak, akademisyenlerin işkoliklik ve kariyer tatmin düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından belirlenmesi ile birlikte; işkolikliğin kariyer tatmini ile ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacı çerçevesinde ve veri setinden elde edilen bilgiler doğrultusunda, oluşturulan hipotezler řu şekildedir:

H1: İşkoliklik ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1a:İşkolikliğin aşırı çalışma boyutu ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: İşkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Akademik teşvik ile işkoliklik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Unvan ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Akademik teşvik ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

## METODOLOJİ

### Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın rneklemini, Kırıkkale niversitesi'nde görev yapmakta olan 130 akademik personel oluştırmaktadır. Akademisyenlere kolayda örnekleme yoluyla anket formları dağıtılmıştır. Veri toplama araçları katılımcılara yüzyüze ve e-mail aracılığıyla uygulanmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Katılımcıların kariyer tatmini algılarını ölçmek için Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. İşkolikliği ölçmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (2011) tarafından türkçeye uyarlanan DUWAS leği kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcılara

yönelik olarak yaş, cinsiyet, unvan ve hizmet süresi gibi çeşitli değişkenler hakkında bilgi elde etmek için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kariyer tatminine yönelik algıları ölçmek için Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Greenhaus vd. (1990:86) kariyer tatminini beş faktör altında ele almışlardır. Bunlar: kişinin kariyer başarısına ulaşma, genel kariyer hedefleri, gelir hedefleri, terfi hedefleri ve yeni yetenekler geliştirmeye yönelik hedeflere ulaşma düzeyidir.

İşkolikliği ölçmek amacıyla ise Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan ve Tel (2011) tarafından türkçeye uyarlanan DUWAS ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, kompulsif çalışma (6 madde) ve aşırı çalışma (8 madde) olmak üzere 2 boyuttan ve 14 ifadeden oluşmaktadır. Aşırı çalışma alt ölçeği bireyin çalışmaya yaşamındaki diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden fazla çalıştığını ifade eden maddelerden oluşurken, Kompulsif çalışma alt ölçeği ise bireyin içten gelen bir zorlama ve hissiyle kendisini çalışmak zorunda hissetmesine neden olan ifadelerden oluşmaktadır (Doğan ve Tel, 2011:64).

## BULGULAR

Araştırma çerçevesinde sağlanan verileri analiz etmek için SPSS22 programı kullanılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum gibi çeşitli demografik özellikleri incelenmiş, ölçeklerin güvenilirliği test edilmiş ve daha sonra belirlenen değişkenleri arasındaki ilişkiyi ölçek amacıyla da korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 1’de katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, çalışma süresi ve sosyal hayata katılım düzeylerine ilişkin demografik bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bulgular**

|                     |                          | N   | %    |                       |                                     | N            | %    |      |
|---------------------|--------------------------|-----|------|-----------------------|-------------------------------------|--------------|------|------|
| <b>Cinsiyet</b>     | Kadın                    | 30  | 23,1 | <b>Çalışma Süresi</b> | 1 yıldan az                         | 2            | 1,5  |      |
|                     | Erkek                    | 100 | 76,9 |                       | 1-5 yıl                             | 47           | 36,2 |      |
| <b>Medeni Durum</b> | Bekar                    | 31  | 23,8 |                       | 6-10 yıl                            | 14           | 10,8 |      |
|                     | Evli                     | 97  | 74,6 |                       | 11-15 yıl                           | 17           | 13,1 |      |
|                     | Boşanmış/Eşini kaybetmiş | 2   | 1,5  |                       | 16-20 yıl                           | 23           | 17,7 |      |
| <b>Yaş</b>          | 25 ve altı               | 4   | 3,1  |                       | 21 yıl ve üzeri                     | 27           | 20,8 |      |
|                     | 26-34                    | 46  | 35,4 |                       | <b>Sosyal hayata katılım düzeyi</b> | Hiçbir zaman | 1    | ,8   |
|                     | 35-44                    | 43  | 33,1 |                       |                                     | Nadiren      | 16   | 12,3 |
|                     | 45-54                    | 23  | 17,7 |                       |                                     | Bazen        | 59   | 45,4 |
|                     | 55 ve üzeri              | 14  | 10,8 |                       |                                     | Sık sık      | 45   | 34,6 |
|                     |                          |     |      | Herzaman              |                                     | 9            | 6,9  |      |
| <b>Unvan</b>        | Arş. Gör.                | 36  | 27,7 |                       |                                     |              |      |      |
|                     | Okutman                  | 7   | 5,4  |                       |                                     |              |      |      |
|                     | Öğretim Gör.             | 30  | 23,1 |                       |                                     |              |      |      |
|                     | Yrd. Doç. Dr             | 37  | 28,5 |                       |                                     |              |      |      |

|          |    |      |
|----------|----|------|
| Doç. Dr. | 17 | 13,1 |
| Prof. Dr | 3  | 2,3  |

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine bakıldığında, katılımcıların %23,1'ini kadınlar %76,9'unu ise erkekler oluşturmaktadır. Çalışanların %23,8'i bekâr %74,6'sı evli %1,5'i boşanmış/eşini kaybetmiştir. Katılımcıların %3,1'i 25 yaş ve altı, %35,4'ü 26-34 yaş %33,1'i 35-44 yaş aralığına, %17,7'si 45-54 yaş ve %10,8'i ise 55 ve üzeri yaş değerine sahiptir. Çalışanların unvanları incelendiğinde, %27,7'si araştırma görevlisi, %5,4'ü okutman, %23,1'i öğretim görevlisi, %28,5'i Yrd. Doç. Dr, %13,1'i Doç. Dr. ve %2,3'ü ise Profesörlerden oluşmaktadır. Katılımcıların iş dışında sosyal hayata katılım düzeyleri incelendiğinde %0,8'inin hiçbir zaman, %12,3'ünün nadiren, %45,4'ü bazen, %34,6'sı sık sık ve %6,9'unun her zaman katılım gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların %1,5'i 1 yıldan az, %36,2'si 1-5 yıl, %10,8'i 6-10 yıl, %13,1'i 11-15 yıl, %17,7'si 16-20 yıl ve %20,8'i ise 21 yıldan fazla çalışma süresine sahiptir.

Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonucunda işkoliklik ölçeği için Cronbach Alpha (,87) ve işkolikliğin alt boyutlarından olan aşırı çalışma (,78) ve kompulsif çalışma (,77) boyutu ile kariyer tatmini ölçeğine (,88) ilişkin güvenilirlik değerleri elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, kullanılan değişkenlerin yüksek güvenilirlik değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların işkoliklik ve kariyer tatmin düzeylerinin unvanlarına göre farklılığını ortaya koymaya yönelik tespitler Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2: İşkoliklik ve Kariyer Tatmininin Unvana Göre Farklılığının Tespitine Yönelik One-Way Anova Testi Sonuçları**

| Boyut                         | Arş. Gör. | Okt  | Öğr. Gör. | Yrd. Doç. Dr. | Doç. Dr. | Prof. Dr. | F     | p    |
|-------------------------------|-----------|------|-----------|---------------|----------|-----------|-------|------|
| Aşırı Çalışma (Ort)           | 3,22      | 3,41 | 2,86      | 3,32          | 3,50     | 3,88      | 4,027 | ,002 |
| <b>Kompulsif Çalışma(Ort)</b> | 3,26      | 3,43 | 3,17      | 3,32          | 3,63     | 3,56      | 1,200 | ,313 |
| <b>İşkoliklik (Ort)</b>       | 3,24      | 3,42 | 2,99      | 3,32          | 3,56     | 3,74      | 2,697 | ,024 |
| <b>Kariyer Tatmini (Ort)</b>  | 3,36      | 3,63 | 3,21      | 3,30          | 3,99     | 4,67      | 3,68  | ,004 |

İşkoliklik ve kariyer tatmininin unvana göre farklılığını saptamak için yapılan analizlere göre, işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutlarından olan aşırı çalışma boyutu ile kariyer tatmini ( $p < 0,05$ ) unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ancak kompulsif çalışma boyutu unvana göre anlamlı bir

farklılık göstermemektedir. İşkoliklik puan ortalamalarına bakıldığında, profesörlerin (3,74) işkoliklik düzeylerinin diğer katılımcılara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer tatmin düzeylerine bakıldığında ise, kariyer tatmin düzeyi en yüksek olanlar (4,67) yine profesörlerdir. Bununla birlikte, aşırı çalışma boyutunda yine profesörler en yüksek ortalamaya (3,88) sahiptir. Son olarak, doçentlerin kompulsif çalışma düzeylerinin (3,63) diğer katılımcılara oranla daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir.

**Tablo 3: İşkoliklik ve Kariyer Tatmininin Cinsiyete Göre Farklılığının Tespiti**

| Boyut                    | Cinsiyet | Frekans | Ortalama | Std Sap. | p    |
|--------------------------|----------|---------|----------|----------|------|
| <b>Aşırı Çalışma</b>     | Kadın    | 30      | 3,41     | ,58      | ,451 |
|                          | Erkek    | 100     | 3,17     | ,63      |      |
| <b>Kompulsif Çalışma</b> | Kadın    | 30      | 3,322    | ,62      | ,408 |
|                          | Erkek    | 100     | 3,32     | ,69      |      |
| <b>İşkoliklik</b>        | Kadın    | 30      | 3,37     | ,55      | ,403 |
|                          | Erkek    | 100     | 3,23     | ,62      |      |
| <b>Kariyer Tatmini</b>   | Kadın    | 30      | 3,42     | ,92      | ,758 |
|                          | Erkek    | 100     | 3,44     | ,85      |      |

Tablo 3’de işkoliklik ve kariyer tatmininin cinsiyete göre farklılığına yönelik analiz bulgularına yer verilmiştir. Katılımcıların aşırı çalışma, kompulsif çalışma, toplam işkoliklik düzeyi ve kariyer tatmin düzeyleri cinsiyete göre, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte, kadın akademisyenlerin aşırı çalışma (3,41), kompulsif çalışma (3,32) ve genel işkoliklik düzeyleri (3,37) erkek çalışanlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Ancak, erkek çalışanların (3,44) kariyer tatmin ortalamaları kadınlara oranla daha yüksektir.

**Tablo 4: İşkoliklik ve Kariyer Tatmininin Medeni Durum, Yaş, Çalışma Süresi ve Sosyal Hayata Katılım Düzeyine Göre Farklılığının Tespiti**

|                       |                  | Aşırı Çalışma | Kompulsif Çalışma | İşkoliklik | Kariyer Tatmini |
|-----------------------|------------------|---------------|-------------------|------------|-----------------|
| <b>Medeni D. (X̄)</b> | Bekar            | 3,35          | 3,44              | 3,39       | 3,45            |
|                       | Evli             | 3,18          | 3,29              | 3,23       | 3,42            |
|                       | Boşanmış/Eş.Kay. | 3,63          | 2,83              | 3,29       | 4               |
|                       | F                | 1,341         | 1,055             | ,834       | ,442            |
|                       | p                | ,265          | ,351              | ,437       | ,644            |

## İŞKOLİKLİK VE KARIYER TATMİNİ

|   |                 |       |       |       |       |
|---|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Yaş</b><br>( $\bar{X}$ )                   | 25 yaş altı     | 3,72  | 3,54  | 3,64  | 3,8   |
|   | 26-34           | 3,30  | 3,36  | 3,33  | 3,50  |
|   | 35-44           | 3,16  | 3,25  | 3,20  | 3,4   |
|   | 45-54           | 3,22  | 3,27  | 3,24  | 3,47  |
|   | 55 ve üzeri     | 3,05  | 3,42  | 3,21  | 3,16  |
|   | F               | 1,189 | ,363  | ,679  | ,610  |
|   | p               | ,319  | ,834  | ,608  | ,656  |
| <b>Çalışma Süresi</b><br>( $\bar{X}$ )        | 1 yıldan az     | 3,25  | 3,25  | 3,25  | 4     |
|   | 1-5 yıl         | 3,27  | 3,38  | 3,32  | 3,45  |
|   | 6-10 yıl        | 3,00  | 3,07  | 3,03  | 3,6   |
|   | 11-15 yıl       | 3,29  | 3,34  | 3,31  | 2,92  |
|   | 16-20 yıl       | 3,53  | 3,49  | 3,51  | 3,83  |
|   | 21 yıl ve üzeri | 2,97  | 3,19  | 3,06  | 3,27  |
|   | F               | 2,55  | ,947  | 1,922 | 2,819 |
| p   | 0,031           | ,453  | 0,095 | ,019  |       |
| <b>Sosyal Hayata Katılım</b><br>( $\bar{X}$ ) | Hiçbir zaman    | 3,13  | 4,17  | 3,57  | 2,6   |
|   | Nadiren         | 3,28  | 3,23  | 3,26  | 2,85  |
|   | Bazen           | 3,23  | 3,39  | 3,30  | 3,43  |
|   | Sık sık         | 3,19  | 3,27  | 3,22  | 3,56  |
|   | Her zaman       | 3,29  | 3,19  | 3,25  | 4     |
|   | F               | ,093  | ,797  | ,163  | 3,487 |
|   | p               | ,984  | ,529  | ,957  | ,010  |

Tablo 4’de ifade edildiği üzere, medeni durum açısından aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve genel işkoliklik ile kariyer tatminine ilişkin faktörlerin ortalamaları arasındaki fark anlamlı değildir ( $p>0,05$ ). Yaş değişkenine göre incelendiğinde, işkoliklik ve kariyer tatmini ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Değişkenlerin yaşa göre ortalamalarına bakıldığında, diğer yaş gruplarına oranla en işkolik yaş grubunun 25 yaş altı bireylerden (3,64) oluştuğu görülmektedir. Kariyer tatmin düzeyi en yüksek olan grubun 25 yaş altı bireylerden (3,8) oluştuğu tespit edilmiştir.

Medeni durum açısından değişkenlerin ortalaması incelendiğinde, aşırı çalışma boyutunda en yüksek ortalamaya boşanmış/eşini kaybetmiş grubun (3,63) sahip olduğu, kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeyleri en yüksek grubun bekârlar (3,44) olduğu ve yine kariyer tatmin düzeyi en yüksek grubun boşanmış/eşini kaybetmiş grubun (4) olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma süresi açısından işkoliklik ortalamaları arasındaki fark, aşırı çalışma boyutu dışında istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Aşırı çalışma, kompulsif çalışma boyutunda ve toplam işkoliklik değişkeninde 16-20 yıl çalışma süresine sahip çalışanların en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna karşın kariyer tatmin ortalaması arasındaki fark, çalışma süresi açısından istatistiksel olarak anlamlıdır. Kariyer tatmin düzeyi en yüksek grubun 1 yıldan az çalışma süresine sahip (4,0) bireylerden oluştuğu belirlenmiştir. Araştırmadan elde

edilen bir diğer sonuca göre, sosyal hayata katılım düzeyine göre işkoliklik puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken; kariyer tatmini ortalaması arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Dolayısıyla, sosyal hayata katılımları çok düşük düzeyde olan akademisyenlerin daha işkolik oldukları sonucuna ulaşılabilir. Buna karşın, iş dışında sosyal hayata katılımı yüksek olan çalışanların kariyer tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

**Tablo 5: Korelasyon Analizi**

|                      | Ort  | S.S  | 1 | 2      | 3      | 4    | 5       | 6     |
|----------------------|------|------|---|--------|--------|------|---------|-------|
| 1. Aşırı Çalışma     | 3,23 | ,63  | 1 | ,752** | ,950** | ,172 | -,157   | -,146 |
| 2. Kompulsif Çalışma | 3,32 | ,67  |   | 1      | ,920** | ,124 | -,124   | ,127  |
| 3. İşkoliklik        | 3,27 | ,61  |   |        | 1      | ,161 | -,152   | ,147  |
| 4. Kariyer Tatmini   | 3,43 | ,87  |   |        |        | 1    | -,272** | ,174* |
| 5. Akademik Teşvik   | 1,93 | ,80  |   |        |        |      | 1       | -,019 |
| 6. Unvan             | 3,01 | 1,48 |   |        |        |      |         | 1     |

Tablo 5’de değişkenlerin ortalaması ile değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyan korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlara göre, işkoliklik ve işkolikliğin boyutlarından aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutu ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Dolayısıyla, işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutlarından aşırı çalışma ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır şeklinde kurulan H1, H1a ve H1b hipotezleri kabul edilmemiştir. Bununla birlikte aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve genel işkoliklik ile akademik teşvik ve unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Ancak kariyer tatmini ve akademik teşvik arasında negatif yönlü, unvan ile de pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Böylelikle, araştırma kapsamında ileri sürülen H3 ve H4 hipotezleri desteklenmiştir. Bu bulgulara göre, çalışanlar unvan olarak yükseldikçe, buna bağlı olarak kariyer tatmin düzeyleri de yükselecektir.

### SONUÇ

Yapılan araştırmalar ile ortaya konan bilgiler ışığında, işkoliklik kavramının hem bireyler hem de örgütler açısından önemli sonuçların olduğu göze çarpmaktadır. Bireylerin sadece iş hayatına değil aynı zaman da sosyal yaşantısına da büyük oranda etki eden bir kavram olan işkolikliğin, çalışma yaşamı açısından önemli bir kavram olduğu araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu nedenle, yapılan bu araştırma ile, kurumsal performansa büyük ölçüde etki eden işkoliklik ve kariyer tatmini ilişkisi araştırılmıştır.

Araştırma kapsamında incelenen faktörlerin genel ortalamasına bakıldığında; akademisyenlerin orta düzeyde işkolik (3,27) oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların toplam işkoliklik ve kariyer tatmin düzeyleri cinsiyete göre, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermese de, kadın akademisyenlerin aşırı



çalışma (3,41), kompulsif çalışma (3,322) ve genel işkoliklik düzeyleri (3,37) erkeklere oranla daha yüksektir. Bu durum, kadınların ev hayatı dışında iş hayatında da takdir edilmek ve kariyer konusunda tatmin edici bir düzeye ulaşmak için giderek daha fazla çalışmaya yönelimleri ile açıklanabilir. Bu sonuçla tutarlı olarak, Gerçek ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında da kariyer tatmininin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Benzer şekilde, Burke'nin (1999a) yaptığı çalışmada da işkoliklik tipleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmanın bir diğer sonucu olarak, işkolikliğin sadece unvana göre aşırı çalışma boyutunda farklılık gösterdiği ve çalışma süresi bakımından da yine sadece aşırı çalışma boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Kariyer tatmini ve işkoliklik düzeylerine bakıldığında, en yüksek ortalamaya profesörlerin sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, profesörlerin unvanları itibarıyla idari görevlerde daha fazla yer almaları nedeniyle daha çok çalıştıklarının, buna karşın belli bir kariyer hedefine ulaştıkları için de kariyer tatmin düzeylerinin yüksek olduğunun bir göstergesi olabilir. Literatür araştırması yapıldığında ise, Naktiyok ve Karabey'in (2005) çalışmasında, Yardımcı Doçent unvanına sahip öğretim üyelerinin daha fazla işkolik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulguya göre, işkoliklik ve işkolikliğin boyutlarından aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutu ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Buna göre, her ne kadar işkolik bireylerin çalışma hayatına ayırdıkları zaman ile orantılı olarak kariyerlerinden duydukları doyumun artacağı yönünde yorumlar yapılabilse de; yapılan bu araştırma ve ele alınan örneklem ile bu durum desteklenmemiştir. Ayrıca, aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve genel işkoliklik ile akademik teşvik ve unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Ancak kariyer tatmini ve akademik teşvik arasında negatif yönlü, unvan ile de pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla, çalışanların unvanı yükseldikçe kariyer doyumları da artacaktır. Bu araştırma ile tutarlı olarak, Burke'nin (1999b) yaptığı çalışmada da, çalışma ilgisi ve çalışmaya bağlılık ile kariyer tatmini arasında herhangi bir ilişki tespit edilemezken kariyer tatmini ile çalışma zevki arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte kadınların kariyer tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Bu araştırma ile ortaya konan bulgular, araştırma kapsamında ele alınan örneklem ile sınırlıdır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı kurumlarda ve farklı sektörlerde işkolikliğin kariyer tatmini ile ilişkisi araştırılabileceği gibi, işkolikliğin iş yaşam dengesi, çalışma yaşamı kalitesi, iş performansı, işten ayrılma niyeti, motivasyon gibi çeşitli değişkenlerle ilişkisi de araştırılabilir. Alan yazını incelendiğinde, işkoliklik ile ilgili olarak ayrıntılı bir kavramsal analiz yapılmadığı görülmektedir. Bu nedenle, işkolikliğe sebep olan faktörlerin, hangi koşullarda ve hangi yönetim düzleminde ortaya çıktığı detaylı bir şekilde incelenmelidir.

### KAYNAKÇA

Aziz, Shahnaz, Adkins, Carrie T., Walker, Alan G., Wuensch, Karl L. (2010), "Workaholism and Work-Life Imbalance: Does Cultural Origin Influence the Relationship?", *International Journal of Psychology*, 45(1), s. 72-79.

Bonebright, Cynthia A., Clay, Daniel L., Ankenmann, Robert D. (2000), "The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life", *Journal of Counseling Psychology*, 47, sf. 469-477.

Buelens, Marc, Poelmans, Steven A.Y. (2004), "Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism Demographic, Motivational and Organizational Correlates", *Journal of Organizational Change Management*, 17,5, s. 440-458.

Burke, Ronald J. (1999a), "Workaholism in Organizations: Gender Differences", *Sex Roles*, 41, 5/6, s. 333-345.

Burke, Ronald J. (1999b), "Workaholism Among Women Managers: Work And Life Satisfactions And Psychological Well-Being", *Equal Opportunities International*, 18,7, s. 25- 35.

Burke, Ronald J. (1999c), "Workaholism Among Women Managers: Personal and Workplace Correlates", *Journal of Managerial Psychology*, 15, s. 521-534.

Burke, Ronald J. (2000a), "Workaholism and Extra-Work Satisfactions", *The International Journal of Organizational Analysis*, 7,4, s. 352-364.

Burke, Ronald J. (2000b), "Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions", *International Journal of Management Reviews*, 2,1, s. 1-16.

Burke, Ronald J. (2001), "Workaholism Components, Job Satisfaction and Career Progress", *Journal of Applied Social Psychology*, 31,11, s. 2339-2356.

Burke, Ronald J. Matthiesen, Stig, (2004), "Short Communication: Workaholism among Norwegian Journalists: Antecedents and Consequences", *Stress and Health*, 20, 301-308.

Doğan, Tayfun, Tel, Fatma D. (2011), "Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas-Tr) Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi", *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11,1, s. 61-69.

Gerçek, Merve, Atay Sevgi E., DüNDAR, Gönen (2015), "Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Kafkas Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 6,11, s. 67-86.

Greenhaus, Jeffrey H., Parasuraman, Saroj, Wormley, Wayne M. (1990), "Effect of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes", *Academy of Management Journal*, 33,1, s. 64-86.

Libano, Mario del, Llorens Susana, Salanova, Marisa, Schaufeli, Wilmar (2010), "Validity of A Brief Workaholism Scale", *Psicothema*, 22,1, s. 143-150.

Naktiyok, Atılhan, Karabey Canan Nur (2005), "İşkoliklik ve Tükenmişlik", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19,2, s. 179-198.

Piotrowski, Chris, Vodanovich, Stephen J. (2006), "The Interface Between Workaholism and Work-Family Conflict: A Review and Conceptual Framework", *Organization Development Journal*, 24,4, s. 84-92.

Shimazu, Akihito, Schaufeli, Wilmar B. (2009), "Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctives of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees", *Industrial Health*, 47, s. 495-502.

Spurk, Daniel, Abele, Andre E., Volmer, Judith (2011), "The Career Satisfaction Scale: Longitudinal Measurement Invariance and Latent Growth Analysis", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, s. 315-326.