

ETİK DEĞERLERİN İŞKOLİKLİK ÜZERİNE ETKİSİ¹

THE EFFECT OF ETHICAL VALUES ON WORKAHOLISM

Adnan AKIN^{*}

Edib Ali PEHLİVANLI^{}**

Gökhan KERSE^{*}**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı etik değerlerin, işkoliklik üzerine etkisini belirlemektir. Bu amaçla bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler örneklem olarak seçilmiştir. Bu örneklemden 117 anket verisi elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS ve Amos programları ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda etik değerler ile işkoliklik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu gözlenmiştir. Ayrıca gerçekleştirilen analizler etik değerlerin işkolikliği pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Etik değerlerin akademideki alt boyutlarının işkolikliğin alt boyutlarına etkileri incelendiğinde etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik boyutunun işkolikliğin işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarını anlamlı düzeyde etkilemediği görülmüştür. Etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik boyutunun işkolikliğin işe güdülenme boyutunu etkilemediği; işten zevk alma boyutunu ise pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik Değerler, İşkoliklik, Akademisyenler.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of ethical values on workaholism. For this purpose, academicians working in a state university were selected as a sample. 117 survey data were obtained from this sample. The data were analyzed by SPSS and Amos software. The analysis results showed that there was a significant positive correlation between ethical values and workaholism. In addition, analyses indicated that ethical values positively affected workaholism. When the effects of the academic sub-dimensions of ethical values on the subscales of workaholism were examined, it was seen that the sub-dimension of ethical values for scientific research did not significantly affect the subscales of drivenness

1 Bu çalışma 5-8 Temmuz 2018 tarihleri arasında Nevşehir’de düzenlenen II. Uluslararası Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar Sempozyumunda (BİLMES-2018) bildiri olarak sunulmuştur.

* Prof. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, adnanakin@kku.edu.tr

** Öğr. Gör., Aksaray Üniversitesi, Ortaköy Meslek Yüksekokulu, Makine ve Metal Teknolojileri Bölümü, edibali@aksaray.edu.tr

*** Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gokhankerse@hotmail.com

(D) and work enjoyment (WE). It was found that the sub-dimensions of ethical values for one's workplace did not affect the subscale of drivenness (D), while it affected the subscale of work enjoyment (WE) positively and significantly.

Keywords: Ethical Values, Workaholism, Academicians.

GİRİŞ

Etik, uyulması veya kaçınılması gereken davranışlar bütünüdür. Diğer bir ifade ile etik, davranışların iyi-kötü veya doğru-yanlış olarak tanımlanmasına olanak sağlar. Akademik etik ise akademisyenin davranışlarını sorgulamaktadır. Etik konusuna ilgi her geçen gün artmaktadır. Üniversite sayısının artması, akademik dolandırıcılığın (intihal) artması ve üniversitenin imajına uygun olmayan haberlerin basında yer alması akademik etik konusunda ilginin artmasına sebep olarak gösterilebilir. Ulusal ve uluslararası üniversite markalarının ortaya çıkışı ve üniversite başarı sıralamaları üniversiteleri ve akademisyenleri rekabet ortamında üst sıralarda yer almaya yöneltmektedir. Buna karşın üniversitelerde yer alan etik kurullar çoğunlukla araştırma etiğine yönelmektedir. Oysa akademik etik, araştırma etiğinin ötesinde eğitim-öğretimden danışmanlığa, endüstri ile ilişkilere, meslektaşlarla ilişkilere ve öğrencilerle ilişkilere kadar farklı boyutları kapsamaktadır.

Öte yandan üniversiteler, akademisyenler aracılığı ile topluma ve bilime hizmet sunmak için farklı bilim dallarında eğitim ve araştırma yapan, profesyoneller yetiştiren, bilginin üretildiği kurumlardır. Üniversitelerden yetişen bireyler toplumun profesyonellerini oluştururlar ki bunlar toplumun örnek aldığı bireylerdir. Hem akademisyenler hem de yetiştirdiği bireyler toplumun şekillenmesinde rol oynarlar. Bu bağlamda akademik etiğin önemi toplum etiğine kaynak olmasına dayanmaktadır.

Bir iş yaşamı gerçekliği olarak işkoliklik, çalışma süresinden ziyade bireyin çalışmaya yönelik yaklaşımını ifade eden, aşırı çalışma, işte olmadığı zaman dahi işi düşünme ve kontrol edilemeyen çalışma arzusu olarak ortaya çıkan bir olgu olarak tanımlanabilir. Alkol bağımlılığından türetilmiş olan işkoliklik kavramı (Oates, 1968), çoğunlukla olumsuz olarak ele alınmaktadır (Del Libano vd. 2010; Scott, 1997). Ancak işkolikliği olumlu olarak değerlendiren araştırmacılar da bulunmaktadır (Burke, 2000; Machlowitz, 1978). Öte yandan, Friedman ve Lobel (2003)'a göre ise işe güdülenme ve işten zevk alma ile çalışma motivasyonu,

verimlilik ve yaratıcılık özelliklerini geliştirdiği bilinen işkoliklik aynı zamanda çalışanın başarısını da etkilemektedir.

Bu çalışmada, etik değerlerin işkoliklik üzerine etkisinin incelenmesi amaçlandığından ve çalışmanın evreni olarak bir devlet üniversitesi seçildiğinden etik değerler akademik etik değerlerin çerçevesinde araştırılmıştır. Çalışma, akademide etik değerlerin boyutları olan bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler ve çalışılan kuruma yönelik etik değerler ile sınırlandırılarak, bu boyutların işkolikliğin işe güdülenme ve işten zevk alma boyutlarına etkisi araştırılmıştır. Çalışma etiğin işkolikliği etkileyip etkilemediğini belirlemeye yönelik yapılmış bir araştırmadır. Literatürde etik ve işkoliklik konularında bağımsız çalışmalar bulunmakla birlikte etik ve işkolikliği birlikte ele alan bir çalışma tespit edilememiştir. Bu bağlamda, yapılan araştırma ile literatürdeki boşluğun doldurulması amaçlanmıştır; nitekim bulguların bu noktada sağladığı sonuçlara bakıldığında araştırmanın bu kapsama sahip olduğu gözlemlenmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Etik Değerler

Etik, arzu edilen yaşamın araştırılması ve anlaşılması olarak ifade edilebileceği gibi, davranışların ve amaçların yerli yerine konması olarak da tanımlanabilir (Özkalp ve Kirel, 2013). Etiği bir felsefe olarak gören Pieper (1999) etiğin insan davranışlarını konu aldığını, insanın her tür davranışının değil ahlaki davranışların etiği oluşturduğunu belirtir. Etik ve ahlak kavramları arasındaki ilişkiyi Billington (2011) etiğin doğru ve yanlış davranış teorisi, ahlakın ise bu teorinin pratiği olduğu şeklinde ifade eder. Aykanat ve Yıldırım (2012) etik sözcüğünü bireyin neyi yapıp neyi yapmaması gerektiğini gösteren ve doğru ile yanlış ayırt etmesine rehberlik eden bir disiplin olarak tanımlamıştır.

Etiğin meslekteki yansımalarının etik kodlar olduğunu belirten Shenan (1994) etik kodları, uygulamaları standartlaştırarak ve mesleği kurumsallaştırarak, meslek mensuplarının paydaşları ile ilişkileri şeklinde ifade eder. Araştırmacı bu kodların her ne kadar açıklayıcı olduğunu belirtse de bu alandaki kamusal kaygının gün geçtikçe arttığını öne sürmektedir. Davis (1992) etik kavramını mesleki açıdan ele almış ve meslek etiğini meslek mensuplarının ortaklaşa hedefledikleri iyiyi elde etme çabası ve toplumsal sözleşmenin bir ürünü olarak tanımlamıştır. Bu araştırmada etik kavramının akademideki yansıması kullanılmıştır.

1966 yılında Amerikan Profesörler Birliği tarafından yayımlanan ve 1987 ile 2009 yıllarında revize edilen Profesyonel Etik Beyanının akademisyenlerin etik değerleri alanındaki çalışmaların temelini oluşturduğu kabul edilir (Callahan, 1982; Dill 1982; Engle ve Smith, 1990; Loeb, 1994). Üniversitelerde etik dışı davranışları önlemek amacıyla 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. İlgili Kanun'da öğretim üyelerinin eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmek, öğrencilere gerekli konularda yardımcı olmak, projeler hazırlamak ve bilimsel araştırma ve yayınlar yapmak gibi görevleri olduğu ifade edilmiştir. Aynı kanunda söz konusu görevlerin belirtilen amaç ve ilkelere göre gerçekleştirmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Macfarlane ve arkadaşları (2014) akademik etik ile ilgili çalışmaların gerekliliğini vurgulayarak, akademik bütünlüğü akademisyenlerin değerlerini, davranışlarını ve uygulamalarını kapsayan eğitim, araştırma ve danışmanlık faaliyetlerinden oluşan görevi kötüye kullanma veya akademik yolsuzluk gibi etik ihlallerinin incelendiği bir alan olarak tanımlamıştır. Farklı tanımları bulunmakla birlikte akademik etik Keenan (2014) tarafından meslek etiğinin, üniversitelerdeki öğrencilerle ilişkiler, hile, tavsiye mektubu vb. alanları içeren kısmı olarak görülmektedir. Davis (1992) ise akademik etiği akademisyenlerin ortak kurumsal yaşamda nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen disiplin olarak ifade etmiştir.

Branstetter ve Handelsman (2000) akademik etiğin boyutlarını sınıf içi ve dışı konular, dersler ve değerlendirme, akademik ilişkiler, öğrenci ve meslektaşlara karşı sorumluluklar, öğretime özgü konular olmak üzere altı boyutta ele almıştır. Aydın ve arkadaşları (2012) akademisyenin sorumluluklarını mesleğe, çalışma arkadaşlarına, öğrencilerine, üniversiteye ve topluma sorumlulukları olmak üzere beş ana başlıkta toplandığını belirtmiştir. Sevim'e (2014) göre ise akademik etik değerler beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler, meslektaşına yönelik etik değerler, çalışılan kuruma yönelik etik değerler, topluma yönelik etik değerler ve öğretim sürecine yönelik etik değerlerden oluşmaktadır.

1.2. İşkoliklik

Literatür incelendiğinde işkoliklik kavramının ilk olarak 1968 yılında bir inanç psikolojisi profesörü Oates tarafından ortaya atıldığı ve "işkoliklik" teriminin alkol bağımlılığına (alkoliklik) benzeyen bir sorun olarak tanımlandığı görülür. İşkolikliği "...dürtü veya kontrol edilemeyen sürekli olarak çalışma isteği" şeklinde tanımlayan Oates'a göre işkolik bir birey çalışmak konusunda o denli isteklidir ki

sağlığı, kişisel mutluluğu, arkadaşlarıyla ilişkileri tehdit altındadır (Oates, 1968). McMillan ve arkadaşları (2003) işkoliklik tanımının temelde aşırı derecede sıkı çalışmanın yanı sıra güçlü ve dayanılmaz bir içsel dürtü olmak üzere iki temel unsura bağlandığını belirtmektedir. Araştırmacılar bu tanımın altında, işkoliklerin çalışmak için olağan dışı zaman ayırma eğiliminde olduklarını ve örgütsel veya ekonomik gereklilikler için beklenenin ötesinde çalıştıklarını, ayrıca işkoliklerin ısrarla ve sık sık (çalışmadıkları halde dahi) işi düşündüklerini, bu yönü ile işkoliklerin "takıntılı" olduklarını öne sürmektedir. Ulukök ve Akın (2016) ise işkolikleri, aile ilişkilerinde problemli, sosyal ilişkide sorun yaşayan ve ailelerine vakit ayıramayan bireyler olarak ifade etmektedir.

İşkolikliğin örgüt açısından pozitif bir olgu olduğu düşünülse de Del Líbano ve arkadaşları (2010) işkolikliğin çoğunlukla negatif bir olgu olduğu görüşünü savunmuştur. Machlowitz (1980) ise 100 işkolik üzerine yaptığı araştırmada, işkoliklerin mutlu ve üretken olduklarını tespit etmiştir (Burke, 2000). Buna karşın Scottl ve arkadaşları (1997) işkolik bireyleri (a) sosyal, ailesel ve eğlence faaliyetlerini ihmal eden, zamanlarının çoğunu işle ilgili eylemlerde harcayan, (b) işte olmadığı zamanlarda bile sürekli iş düşünen, (c) iş gerekliliklerinin ve temel ekonomik ihtiyaçların ötesinde çalışma sergileyen bireyler olarak tanımlamıştır (van Beek vd. 2012). Spence ve Robbins (1992) yaygın kullanımına rağmen işkolik teriminin ortak bir tanımının bulunmadığını, literatürde işkolik tanımının haftalık 50 saatin üzerinde çalışan bireyler için kullanıldığını, işkolik bireylerin işe karşı tutum ve çalışma süresinin farklılaştığını, bazı yazarların işkolikliğin zararlarına odaklandığını bazılarının ise olumlu yönlerini ve yaratıcılığını ele aldığını belirtir.

Küresel rekabetin ve inovasyonun yüksek temposunun çalışma şartlarını zorlaştırdığını, bu nedenle de çalışanların sürekli bilgilerini genişletmesi, sosyal ağlar oluşturmaları ve diğerleri ile rekabet etmesi gerektiğini belirten van Beek ve arkadaşları (2012) internet ve bilgisayar tabanlı çalışmanın ortaya çıkması ile birlikte, çalışanların istedikleri zaman ve mekânda çalışabiliyor olmalarının, iş ve özel yaşam arasındaki sınırı kaldırdığını, bu durumun çalışanların eskisinden daha fazla çalışmalarına sebep olduğunu belirtmektedir. İnternet tabanlı çalışma ile zaman ve mekândan bağımsız çalışma ortamı da akademisyenleri mesai saatleri dışında da çalışmaya yönlendirmektedir. Bu bağlamda, internetin yaygınlaşması ile birlikte içerisinde bulundukları rekabet ortamı, akademisyenleri araştırma, eğitim öğretim ve kurumsal olarak daha rekabetçi olmaya diğer bir ifade ile daha fazla çalışmaya zorlamaktadır.

İşkoliklik kavramını kişilik özellikleriyle açıklamaya çalışan araştırmacılar da bulunmaktadır. A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin işkolikliğe daha yatkın olduğunu belirten araştırmacılar (Byrne ve Reinhart 1989; Naughton 1987; Robinson 2014; Schwartz 1982), bu bireylerin rekabetçi, başarı odaklı, saplantılı-zorlantılı (obsesif-kompulsif) karakterli olduklarını belirtmektedir. Akademik personelin işkoliklik eğilimleri ve ilişkilerini beş faktör kişilik özellikleri çerçevesinde araştıran Sharma ve Sharma (2011) ise nevrotiklik ve sorumluluk özelliklerinin işkoliklik üzerinde negatif etkisi olduğunu belirtmektedir. Chesnut (1990) işkoliklerin aceleci, aşırı kontrol istekli, mükemmeliyetçi, ilişki kurmada zorlanan, işte aşırıya kaçan, dinlenmekte ve eğlenmekte zorluk çeken, sabırsız ve titiz, kendini yetersiz gören ve kendini ihmal eden olmak üzere dokuz davranış kalıbı sergileyen bireyler olarak tanımlamaktadır (Sharma & Sharma, 2011).

Kişilik özellikleri ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacıların yanında Seybold ve Salomone (1994) işkoliklik kavramının doğrudan bir kişilik özelliği olduğunu öne sürmektedir. Araştırmacılara göre işkolikliği değiştirmeye çalışmak yerine işkolik birey ile birlikte çalışmaya alışmak daha uygun bir çözüm olacaktır. Öte yandan yaptıkları çalışmada Seybold ve Salomone (1994) işkolikliğin sebepleri arasında işe bağımlılığı, özel yaşamdan kaçışı, hayatı kontrol altına alma isteğini, rekabet etme isteğini, benlik saygısı isteğini göstermektedir. Onlara göre işkoliklik olumlu bir davranıştır, bunun yanı sıra işkoliklik takıntı derecede ve içten gelen mükemmeliyetçilik içerir.

İşkoliklik çok boyutlu ele alınan bir kavramdır. Kavramı işe bağımlılık (work involvement), işe güdülenme (drivenness) ve işten zevk alma (work enjoyment) olmak üzere üç boyutta ele alan Spence ve Robbins (1992), işe bağımlılığı, çalışanların kendilerini işlerine adanması ve bunun üzerine çok zaman harcaması; işe güdülenmeyi, çalışanların içsel baskılar nedeniyle kendilerini çalışmak zorunda hissetmeleri; işten zevk almayı ise çalışanların çalışmalarını eğlenceli bir şekilde yaşaması olarak tanımlamaktadır. Bireyin işkolik olarak tanımlanması için işe bağımlılığı ve işe güdülenmesinin yüksek olmasına rağmen işten zevk almasının düşük olması gerektiğini belirten Spence ve Robbins (1992) her üç boyutunda yüksek olduğu işkolik tipini tutkun işkolik (enthusiastic workaholic) olarak tanımlamaktadır. Kanai ve Wakabayashi (2001) 4621 mavi yakalı Japon çalışanlarda uyguladığı araştırmasında çalışanların işe güdülenmeleri ile birlikte işten zevk aldıklarını ortaya koymuştur. Ersoy-Kart (2005) ise Türk çalışanların Japon ve Yeni Zelandalı çalışanlara benzer şekilde işe güdülenirken işten de zevk aldıklarını tespit etmiştir.

2. ARAŞTIRMA SORUNSA LI VE HİPOTEZLERİ

Rekabetin küresel boyuta taşınması, internetin yayı nlaşması, internet tabanlı çalışma imkânının gelişmesi, bunun yanı sıra üniversite sayılarının ve akademik personel sayısının artması ve akademik yükselme kriterlerinde yapılan güncellemeler ile üzerindeki baskı her geçen gün artan akademisyen, bir taraftan etik değerleri koruyarak bilimsel ve eğitimsel çalışmalarını yürütmeye çalışırken diğer taraftan işi kendisine takıntı haline getirmeden işinden zevk alarak kendini işine motive etmek durumundadır. Peki, etik değerler işkoliklik davranışını etkilemekte midir? Bu soru araştırmamızın temel sorusunu teşkil etmektedir. Araştırmamızın alt sorusu ise; akademisyenin üzerinde artan baskı neticesinde bir yandan bilimsel çalışmalarını, eğitim öğretim faaliyetlerini yürütürken ve çalıştığı kuruma yönelik sorumluluklarını yerine getirirken diğer taraftan işe güdülenerek ve işten zevk alarak bunu gerçekleştirmesi mümkün müdür? sorusudur.

Literatürde etik değerlerin işkoliklik ile ilişkisini ortaya koyan bir çalışma bulunmaması sebebiyle yokluk (null) hipotezi kurulmuştur.

H0: Etik değerler ile işkoliklik arasında ilişki yoktur.

H1: Etik değerler ile işkoliklik arasında ilişki vardır.

H1a: Etik değerler ile işkoliklik arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1b: Etik değerler ile işkoliklik arasında negatif yönde ilişki vardır.

H1'nın kabul edilmesi durumunda etik değerlerin işkolikliği etkileyip etkilemediğine bakılacaktır. Diğer bir deyişle etik değerlerinin artmasıyla işkoliklik düzeylerinin de artıp artmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

H2: Etik değerler işkolikliği anlamlı düzeyde etkiler.

H2a: Etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, işkolikliğin işe güdülenme boyutunu anlamlı düzeyde etkiler.

H2b: Etik değerlerin bilimsel araştırmaya yönelik değerler boyutu, işkolikliğin işten zevk alma boyutunu anlamlı düzeyde etkiler.

H2c: Etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, işkolikliğin işe güdülenme boyutunu anlamlı düzeyde etkiler.

H2d: Etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik değerler boyutu, işkolikliğin işten zevk alma boyutunu anlamlı düzeyde etkiler.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖRNEKLEMİ VE VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmanın amacı etik değerlerin işkoliklik düzeyi üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda bir devlet üniversitesinin akademik personeli ana kütle olarak belirlenmiş ve ana kütlede kolayda örnekleme yöntemi ile veriler elde edilmiştir. 140 akademik personele gönderilen ölçeklerden 120 tanesinin geri dönüşü sağlanmıştır. Bazı anketlerde veri kayıpları yaşanması nedeniyle 117 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerin gönüllülük esasına dayalı olarak doldurulması istenmiştir.

Araştırmada veri toplama formu iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, tecrübeyi, unvanı ve çalıştığı birimi içeren demografik bilgilere ilişkin maddeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise akademide etik değerler ve işkoliklik ölçekleri yer almaktadır. Akademide etik değerler ölçeğinde Sevim (2014) tarafından geliştirilen ölçeğin Bilimsel Çalışmaya ve Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler boyutlarında yer alan on sekiz maddesi alınmıştır. İşkoliklik ölçeğinde ise Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen Work-BAT ölçeğinin Ersoy-Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan yirmi maddelik İşkoliklik Ölçeği yer almaktadır. Ölçek maddelerinin her biri Likert tipi (1-kesinlikle katılmıyorum/ 5-kesinlikle katılıyorum) hazırlanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan akademik personelle ilgili demografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Değişken	Kategori	Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	29	19,7
	Erkek	88	75,2
Medeni Durum	Evli	77	65,8
	Bekâr	34	29,1
	Belirtmemiş	6	5,1
Yaş	30 yaş altı	23	19,7
	31-40 yaş	62	53,0
	41-50 yaş	21	17,9
	50 yaş üstü	11	9,4
Tecrübe	1-5 yıl	47	40,2
	6-10 yıl	41	35,0
	11-15 yıl	10	8,5
	16-20 yıl	9	7,7
	21 yıl üstü	10	8,5
Unvan	Prof. Dr.	5	4,3
	Doç. Dr.	7	6,0
	Dr. Öğr. Üyesi	30	25,6
	Öğr. Gör. Dr.	6	5,1
	Öğr. Gör.	38	32,5
	Arş. Gör. Dr.	3	2,6
	Arş. Gör.	26	22,2
	Okutman	2	1,7
Çalıştığı Birim	Fakülte	61	52,1
	Enstitü	3	2,6
	Meslek Yüksekokulu	51	43,6
	Yüksekokul/Araştırma Merkezi	2	1,8

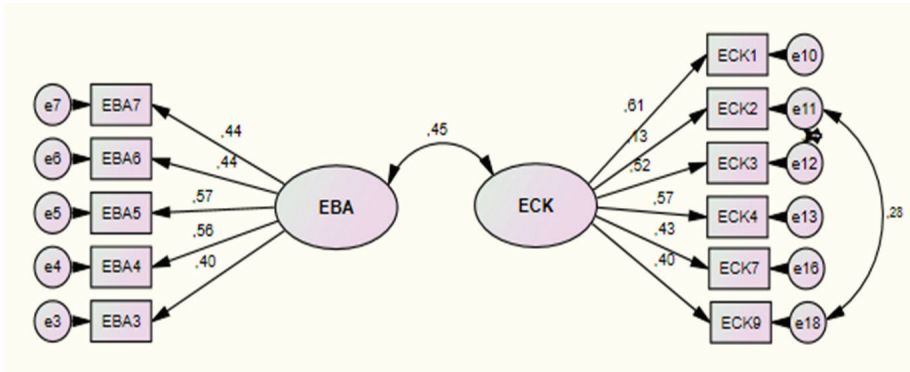
Tablo 1’de yer alan bilgiler incelendiğinde erkek akademik personelin (88), kadın personelden (29) sayıca fazla olduğu görülmektedir. Evli akademik

personel (77) bekâr akademik personelden (34) daha fazladır. Yaş değişkeni açısından 31-40 yaş arası akademik personel (62) daha yoğunluktadır. Akademik personellerin çoğu 1-5 yıl (47) ve 6-10 yıl (41) arasında tecrübeye sahiptir. Katılımcı personellerden öğretim görevlisi olanların (38) ve fakültede çalışanların (61) sayısı daha fazladır.

4.2. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri

Araştırmadaki her bir ölçeğe sırasıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bilimsel araştırmaya yönelik ve çalışan kuruma yönelik olmak üzere iki (2) boyutta ele alınan etik değerler ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizinde bazı maddelerin (EBA1, EBA2, EBA8, EBA9, ECK5, ECK6 ve ECK8) faktör yükünün 0,40'ın altında olması nedeniyle bu maddeler analizden çıkarılmıştır. Öte yandan analizde model uyum indeksi değerlerinde iyileştirme yapmak için aynı boyutta yer alan maddeler arasında modifikasyonlar yapılmıştır (Şekil 1).

Şekil 1: Etik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

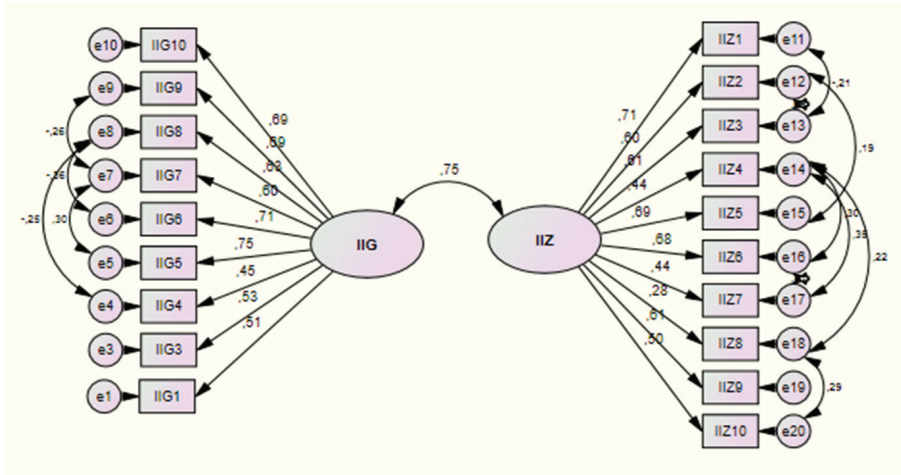


Araştırmada ölçek güvenilirliklerinin tespitinde Cronbach Alfa katsayısı dikkate alınmıştır. Etik ölçek güvenilirliği analizinde bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler boyutunun cronbach alfa katsayısının 0,584; çalışan kuruma yönelik etik değerler boyutunun cronbach alfa katsayısının ise 0,640 olduğu görülmüştür. İlk boyutta katsayının $0,40 < \text{cronbach alfa} < 0,60$ arasında olması ölçeğin düşük güvenilir olduğu; ikinci boyutta katsayının $0,60 < \text{cronbach alfa} < 0,80$ arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir (Kalaycı, 2009, akt. Kerse ve Gelibolu, 2015: 176) olduğu anlamına gelmektedir.

Araştırmada işe güdülenme ve işten zevk alma olmak üzere iki (2) boyutta ele alınan işkoliklik ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizinde IIG2 maddesinin

faktör yükünün 0,40'ın altında olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Ayrıca analizde bazı model uyum indeksi değerlerinin referans değerlerin altında olduğu görülmüş ve indekslerde iyileştirme yapmak için aynı boyutta yer alan maddeler arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizinde oldukça güvenilir olduğu (işe güdülenme boyutu cronbach alfa=0,842; işten zevk alma cronbach alfa=0,846) belirlenmiştir (Şekil 2).

Şekil 2: İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



Araştırmada ölçeklere ilişkin modifikasyon sonrası model uyum indeksi değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Tablodaki değerler incelendiğinde referans değerlerinin karşılandığı görülmektedir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeks Değerleri

Değişkenler	CMIN/DF ($0 < \chi^2/df \leq 5$)	RMR ($\leq 0,10$)	CFI ($\geq 0,90$)	IFI ($\geq 0,90$)	TLI ($\geq 0,90$)	RMSEA ($< 0,05 \leq 0,08$)
Etik Değerler	,788	,052	1,000	1,000	1,000	,000
İşkoliklik	1,681	,094	,913	,916	,908	,077

4.3. Hipotezlerin Testi

Araştırmada hipotezler test edilmeden önce değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz bulguları Tablo 3’te sunulmuştur:

Tablo 3: Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	1	2	3	4	5	6
1-Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler Boyutu	3,983	,640	1					
2-Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler Boyutu	3,717	,587	,236**	1				
3-Genel Etik Değerler	3,838	,480	,762**	,809**	1			
4- İşe Güdülenme Boyutu	3,275	,745	,082	,054	,085	1		
5- İşten Zevk Alma Boyutu	3,568	,640	,103	,315**	,272**	,554**	1	
6-Genel İşkoliklik	3,429	,608	,104	,206**	,200**	,887**	,875**	1

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 3'e göre akademik personel hem bilimsel araştırmaya (ort.= 3,983) hem de çalışılan kuruma ilişkin etik değerlere (ort.= 3,717) sahiptir fakat bilimsel araştırmaya ilişkin etik değerleri daha güçlüdür. Tablodaki bulgulardan akademik personellerin işkolik oldukları da (işe güdülenme ort.= 3,275; işten zevk alma ort.= 3,568; genel işkoliklik ort.= 3,429) söylenebilir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde bilimsel araştırmaya yönelik etik değerler ile genel işkoliklik ve boyutları arasında anlamlı düzeyde ilişkinin olmadığı görülmektedir. Çalışılan kuruma yönelik etik değerler ile hem işkolikliğin işten zevk alma boyutu hem de genel işkoliklik arasında %99 önem düzeyinde pozitif yönde ilişki olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde genel etik değerler ile hem işkolikliğin işten zevk alma boyutu hem de genel işkoliklik arasında %99 önem düzeyinde pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir. Dolayısı ile H0 ve H1b hipotezleri reddedilerek H1 ve H1a hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmada hipotezlerin testi için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen analiz bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken:		İşe Güdülenme Boyutu	İşten Zevk Alma Boyutu	Genel İşkoliklik
Bağımsız Değişken				-
Bilimsel Araştırmaya Yönelik Etik Değerler Boyutu	β	,073	,030	-
	t	,758	,328	-
	p	,450	,743	-
Çalışılan Kuruma Yönelik Etik Değerler Boyutu	β	,037	,308	-
	t	,386	3,371	-
	p	,700	,001	-
Genel Etik Değerler	β	-	-	,200
	t	-	-	2,193
	p	-	-	,030
R ²		,008	,100	,040
Düzeltilmiş R ²		,009	,084	,032
F		,456	6,349**	4,811*

Tablo 4'teki bulgulara göre sadece etik değerlerin çalışılan kuruma yönelik etik değerler boyutu, işkolikliğin işten zevk alma boyutunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Öte yandan genel etik değerler de genel işkolikliği pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Dolayısıyla ana hipotez olan H2 ve alt hipotezlerden H2d desteklenmiş; H2a, H2b ve H2c desteklenmemiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen bulgular ele alınmadan önce araştırmanın önemine değinmekte fayda vardır. Öncelikle araştırma Bebek Patlaması kuşağından X kuşağına azalma seyri gösteren, ancak Y kuşağında tekrardan artış eğilimi sergilemiş olan işkoliklik (Akçakanat vd., 2017) kavramını ele almış ve akademisyenlerin işkoliklik düzeylerini belirlemiştir. Yapılan analizlerde akademisyenlerin işkolik olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bu bulgu günümüz yaşam şartları dikkate alındığında mantıklı bir bulgudur. Zira yaşamı iyileştirerek insanlara refah getirmek amacıyla geliştirilen teknoloji günün her saati mekân sınırı olmaksızın çalışma imkânı sunarak insanların işlerine daha fazla bağlanmasına sebep olmakta (Farson, 1997), dolayısıyla bireyler işkolik olabilmektedir. Öte yandan önceleri çalışmanın sebebi aile, arkadaş ve dini gereklilikler iken günümüzde "çalışma olgusu" *birincil kimlik kaynağı* haline gelmiş (Ciulla, 2011), dolayısıyla da bireyler daha fazla çalışmaya yönelmiştir.

İkinci olarak çalışmada etik değerlerin akademisyenlerin işkolik bireyler olmasındaki rolü incelenmiş ve literatürde ele alınmayan söz konusu değişkenler arasındaki ilişki belirlenmiştir. Araştırma bulgularından çalışılan kuruma yönelik etik değerlerin işkolikliğin işten zevk alma boyutunu pozitif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bir diğer ifadeyle çalışılan kuruma ilişkin etik değerlerin artmasının işten zevk alma düzeyinin yordayıcısı olduğu görülmüştür. Genel itibari ile değerlendirildiğinde ise etik değerlerin işkolikliği pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı gözlenmiştir. Nitekim, işkolikliğe ilişkin literatür incelendiğinde, işkoliklik bazı araştırmalarda olumlu bir durum bazılarında ise olumsuz bir durum olarak ele alınmıştır. Örneğin Gülova ve arkadaşları (2014) yaptıkları çalışmada işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmış, dolayısıyla işkolikliğin çalışanların tükenmişlik düzeylerini güçlendirdiğini öne sürmüştür. Benzer şekilde bir diğer çalışmada Moyer ve arkadaşları (2017) işkolikliğin tükenmişliği artırdığı psikolojik sermayeyi ise azalttığı yönünde bulgular elde etmiştir.

Naktiyok ve Karabey (2005) çalışmalarında işkolikliğin çalışma zevki boyutunun artmasıyla gerek fiziksel ve zihinsel gerekse duygusal tükenme düzeyinin azaldığını, dolayısıyla çalışmadan zevk alma işkolikliğin aslında olumsuz olmadığını göstermiştir. İnce ve arkadaşları (2015) çalışmalarında işkolikliğin aşırı çalışma boyutunun iş-yaşam dengesini pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Bir başka araştırmada ise işkolikliğin hem iş tatminini hem de işletme performansını artırdığı tespit edilmiştir (Arsezen, 2017). Elde edilen tüm bulgular işkolikliğin aslında gerek örgütsel gerekse bireysel anlamda olumsuz olmadığı, kontrol edildiği sürece bir fırsat olarak görülebileceği yönündedir. Araştırmada elde edilen, etik değerlerin işkolikliğin işten zevk alma boyutunu artırdığı bulgusu bu çerçevede değerlendirildiğinde; akademisyenlerin gerek tükenmişliğinin azalması gerekse iş tatmini ve performansının artması olası bir durumdur.

Araştırmada, elde edilen bulgularla literatüre sağlanan yukarıdaki katkıların yanında, bazı kısıtlar da bulunmaktadır. Öncelikle araştırmada veriler tek bir devlet üniversitesindeki akademik personelden elde edilmiş ve kesitsel olarak toplanmıştır. Gelecekteki araştırmalarda diğer devlet üniversitesi örneklemelerinin dikkate alınması, hatta vakıf üniversitesi örneklemine de dâhil edilerek karşılaştırmaların yapılması önemli bulguların elde edilmesini sağlayabilir. Bu yönüyle, gelecek araştırmalarda kişilik, psikolojik sözleşme ihlali, kültür vb. değişkenlerle geliştirilmesini öngören araştırmalar yapılması yararlı sonuçlar sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, Tahsin, Muhammet Mücevher ve Demirgil Zeynep (2017), İşkolikliğin Kuşaklara Göre Karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma, MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(3): 135-155
- Arsezen, Pelin (2017), "Turizmde İşkoliklik Davranışı, İş Tatmini ile İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi ve Örgüte Duygusal Bağlılığın Aracı Rolü: Antalya'da Bulunan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerindeki Yöneticiler Örneği", Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(5): 211-27.
- Aydin, Inayet, Nihan Demirkasimoğlu ve Senar Alkin (2012), "Academic Ethics in Turkish Universities: Perceptions of Academicians from Engineering, Medicine and Education Colleges", Eğitim Araştırmaları - Eurasian Journal of Educational Research (49): 41-60.
- Aykanat, Zafer ve Ali Yıldırım (2012), "Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(2).
- van Beek, Ilona, Qiao Hu, Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris ve Bert H. J. Schreurs (2012), "For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work?" Applied Psychology, 61(1): 30-55.
- Billington, Ray (2011), Felsefeyi Yaşamak Ahlak Düşüncesine Giriş, çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Branstetter, Steven A. ve Mitchell M. Handelsman (2000), "Graduate Teaching Assistants: Ethical Training, Beliefs, and Practices", Ethics & Behavior 10(1): 27-50.
- Burke, Ronald J. (2000), "Workaholism in Organizations: The Role of Personal Beliefs and Fears", Anxiety, Stress & Coping, 13(1): 53-64.
- Byrne, Don G. ve M. I. Reinhart (1989), Work Characteristics, Occupational Achievement and the Type A Behaviour Pattern, Journal of Occupational Psychology, 62(2): 123-134.
- Callahan, Daniel (1982), "Should There Be an Academic Code of Ethics ?", The Journal of Higher Education 53(3): 335-44.
- Ciulla, Joanne B. (2011), The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work. Crown Business, New York.

- Davis, Michael (1992), "Wild Professors, Sensitive Students: A Preface to Academic Ethics". *Social Theory and Practice*, 18(2): 117-41.
- Dill, David D. (1982), "The Structure of the Academic Profession: Toward a Definition of Ethical Issues", *The Journal of Higher Education* 53(3): 255-67.
- Engle, Terry J. ve Jack L. Smith (1990), "The Ethical Standards of Accounting Academics", *Issues in Accounting Education*, 5(1):7-29.
- Ersoy-Kart, Muge (2005), "Reliability and Validity of the Workaholism Battery (Work-BAT): Turkish Form", *Social Behavior and Personality*, 33(6): 609-18.
- Farson, Richard (1997), *Management of the Absurd*, Simon and Schuster, New York.
- Friedman, Stewart D. ve Sharon Lobel (2003), "The Happy Workaholic: A Role Model for Employees", *Academy of Management Perspectives*, 17(3): 87-98.
- Gülova, Asena, Deniz İspirli ve İnan Eryılmaz (2014), "İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19): 25-39.
- İnce, Mehmet, Hasan Gül, Ercan Oktay ve Hakan Candan (2015), "İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13): 40-59.
- Kanai, Atsuko ve Mitsuru Wakabayashi (2001), "Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees", *International Journal of Stress Management*, 8(2): 129-45.
- Keenan, James F. (2014), "Coming Home: Ethics and the American University", *Theological Studies*, 75(1): 156-69.
- Kerse, Yağmur ve Levent Gelibolu (2015), "Tüketicilerin Etnosentrik Eğilimlerinde Rolü Olan Faktörlerin Etkisinin İncelenmesi: Kars İlinde Bir Uygulama", *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(2): 169-189.
- Del Líbano, Mario, Susana Llorens, Marisa Salanova ve Wilmar Schaufeli (2010), "Validity of a Brief Workaholism Scale", *Psicothema*, 22(1): 143-50.
- Loeb, Stephen E. (1994), "Ethics and Accounting Doctoral Education", *Journal of Business Ethics*, 13(10): 817-28.

- Macfarlane, Bruce, Jingjing Zhang ve Annie Pun (2014), "Academic Integrity: A Review of the Literature", *Studies in Higher Education*, 39(2): 339-58.
- Machlowitz, Marilyn M. (1978), "Determining the Effects of Workaholism (Doctoral dissertation, Yale University, 1979)", *Dissertation Abstracts International*, 40(01): 480.
- McMillan, Lynley H. W., Michael P. O Driscoll ve Ronald J. Burke (2003), "Workaholism: A Review of Theory, Research, and Future Directions", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18: 167-90.
- Moyer, Fiona, Shahnaz Aziz ve Karl Wuensch (2017), "From Workaholism to Burnout: Psychological Capital as a Mediator", *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3): 213-27.
- Naktiyok, Atılhan ve Canan Nur Karabey (2005), "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2):179-198.
- Naughton, Thomas J. (1987), "A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research", *The Career Development Quarterly*, 35(3):180-87.
- Oates, Wayne E. (1968), "On Being a 'Workaholic' - A Serious Jest", *Pastoral Psychology* 19(8): 16-20.
- Özkalp, Enver ve Çiğdem Kirel (2013), *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pieper, Annemarie (1999), *Etİğe Giriş*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Robinson, Bryan E. (2014), *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*, NYU Press.
- Schwartz, Howard S. (1982), "Job Involvement as Obsession-Compulsion". *Academy of Management Review*, 7(3): 429-32.
- Scott, Kimberly S., Keirsten S. Moore ve Marcia P. Miceli (1997), "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism", *Human Relations*, 50(3): 287-314.
- Sevim, Oğuzhan (2014), "Akademik Etik Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi", *Turkish Studies* 9(6): 943-57.

- Seybold, Karen Colapietro ve Paul R. Salomone (1994), "Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches", *Journal of Counseling & Development*, 73(1): 4-9.
- Sharma, Jitendra ve Pooja Sharma (2011), "Workaholism and Its Correlates: A Study of Academicians", *International Journal of Management and Business Research*, 1(3): 151-60.
- Shenas, Delavar G. (1994), "An Investigation of the Ethical Standards of Information- Systems Academicians", *Kybernetes*, 23: 27-46.
- Spence, Janet T. ve Ann S. Robbins. (1992), "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", *Journal of Personality Assessment*, 58(1): 160-78.
- Ulukök, Esra ve Adnan Akın (2016), "İşkoliklik ve Kariyer Tatmini", *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 62-71.