



ÇALIŞANLARIN SINIRSIZ ve DEĞİŞKEN KARIYER YOLCULUĞUNDA İŞKOLİKLİĞİN ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Aysun KANBUR

Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim
ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Kastamonu/Türkiye,
akanbur@kastamonu.edu.tr

Güneş Han SALİHOĞLU

Çorum/Türkiye
guneshansalihoglu@hotmail.com

Özet

Günümüzde insanlar her zamankinden daha çok iş ile yaşar ve kariyer yolculukları planlar hale gelmiştir. Bir taraftan "işkoliklik" moda bir davranış olmaya bir taraftan kariyer kavramı yeni anlamlar kazanmaya başlamıştır. Bugünkü kariyer yaklaşımları geleneksel kariyer kalıplarından uzaklaşıp daha fazla hareketliliğe ve bireyin kendi kariyerinin sorumluluğunu kendi eline almasına yönelirken örgütsel sınırlar kariyer açısından aşılmaya ve bu bağlamda da sınırsız ve değişken kariyer kavramları önem kazanmaya başlamıştır. Bireyin yeniden keşfettiği iş hayatında çıkacağı kariyer yolculuğu kaçınılmaz olarak daha fazla çalışmayı gerektirmektedir. İşkoliklik ve kariyer kavramlarının birlikte değerlendirildiği çalışmalara ise yazında ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışma işkolikliğin çalışanların sınırsız ve değerşken kariyer yönelimleri üzerindeki etkilerinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular işkolikliğin çalışanların sınırsız kariyer yönelimleri üzerinde etkisi olduğunu ancak değerşken kariyer yönelimleri üzerinde etkisi olmadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: İşkoliklik, yeni kariyer yaklaşımları, sınırsız ve değerşken kariyer.

A RESEARCH about the ROLE of WORKAHOLISM on the BOUNDARYLESS and PROTEAN CAREER PATH of EMPLOYEES

Abstract

Nowadays people have become living a lot with work and planning career paths, ever than before. On the one side “workaholism” begun to be a behavioral trend while on the other side the career concept begun to gain new meanings. While today’s career approaches going towards diverging from traditional career patterns, greater mobility and taking responsibility of his/her own career into his/her own hand, organizational boundaries begun to be exceeded in terms of career, and in this sense, the boundaryless and protean career concepts become significant. The career path of the individual in business life which he/she rediscovers inevitably requires working more than before and the researches in which workaholism and career were evaluated together is also necessary in the literature. Therefore, this study aims to expose the impacts of workaholism on the boundaryless and protean career attitudes of employees. The findings of the study indicates that workaholism have impacts on the boundaryless career attitudes of employees but not on the protean career attitudes of them.

Key words: Workaholism, new career approaches, boundaryless and protean career.

1. GİRİŞ

Modern dünyada çalışma hayatımız sadece iş yeriyle, mesai saatleriyle sınırlı kalmamaktadır. İş dünyasının gelişen koşulları ve rekabetçiliği bireyleri sosyal ortamlarından daha çok işleri ile ilgilenir hale getirmiştir. İnsanlar teknolojinin de getirmiş olduğu olanaklar sayesinde mesai saatleri dışında evlerini de ofis gibi kullanmaya başlamışlardır. Bu durum işkolikliği de beraberinde getirmiştir. En genel anlamıyla işkoliklik; bireyin kendini durmadan çalışma zorunluluğunda hissetmesi ve çalışmaya aşırı zaman harcama eğilimi içinde olması olarak ifade edilmektedir (Bakker, Demerouti, Oerlemans & Sonnentag, 2013). Dolayısıyla işkoliklik uzun çalışma saatlerinin de ötesinde bir bağımlılık olarak nitelendirilmektedir. İşkolikler aşırı biçimde kendilerini çalışmaya adanmakta ve çalışmasalar bile işlerini düşünmektedirler (Shimazu, Schaufeli & Taris, 2010). İş ile kendisini bu kadar i içe hisseden bireylerin nasıl kariyer yolculuklarına yöneldikleri ise merak konusudur.

Kariyer mecazi anlamda bir yolculuk olarak ifade edilmekte, gerek kariyer kavramının kökeni gerekse kariyer ile ilgili yazında bireylerin kariyer yolculukları üzerinde durulması yolculuk imgesini kariyer kavramı için daha da pekiştirmekte ve bu yolculuk imgesi kariyerin mekanlar ve zamanlar arasındaki hareket olarak ele alınmasını sağlamaktadır (Seymen, 2004). Diğer yandan günümüz iş dünyasında küreselleşme, teknoloji, değişim ve bilgi toplumu gibi oldukça sık tartışılan kavramların etkisiyle örgütsel yapıların değişimi, bireylerin eğitim ve beklentilerindeki gelişmeler kariyerin anlamını da değiştirmiştir (Karakaya, Karataş, Özdenk & Karataş, 2013). Bireylerin kariyer yolculuğunun da bu değişim sürecinden etkilenerek yeniden şekilleneceği ve iş-yaşam beklentilerine anlam kazandırma çabası içinde olan bireylerin geleneksel kalıpların dışına çıkan kariyer yaklaşımlarına yönelme eğilimi sergileyeceği ifade edilebilir. Yeni kariyer yaklaşımları açısından sınırsız ve değişken kariyer kavramları ise kariyer yazınında oldukça dikkat çekmektedir.

Günümüz dünyasında bir yandan işin doğası ve bireylerin çalışma biçimleri değişirken bireyler daha da işkolik hale gelmekte bir yandan da kariyerin değişen doğası içinde bireyler farklı kariyer yolculuklarına dönük açılımlar sergilemektedir. O halde yazında işkoliklik ve kariyer kavramlarının birlikte ele alınacağı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı işkolikliğin çalışanların kariyer yolculuğunda sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri üzerindeki etkilerinin tespit edilmesini sağlamaktır. Bu doğrultuda araştırmada cevap aranan sorular ise aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- İşkoliklik çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerini etkilemekte midir?
- İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin sınırsız düşünme boyutu üzerinde etkisi var mıdır?

• İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerinde etkisi var mıdır?

• İşkoliklik alışanların değişken kariyer yönelimlerini etkilemekte midir?

• İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alışanların değişken kariyer yönelimlerinin kendi kariyerini kendi yönlendirme boyutu üzerinde etkisi var mıdır?

• İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alışanların değişken kariyer yönelimlerinin değer yönelimli kariyer boyutu üzerinde etkisi var mıdır?

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşkoliklik

İşkoliklik (workaholism) sözcüğü ilk kez Amerikalı Wayne Oates tarafından alkolizm kavramından yola çıkılarak türetilmiştir (ncl, Tağraf & zkan, 2013). İlk olarak 1971 yılında Oates'in "Bir İşkoliğin İtirafları" adlı kitabında kullanılmıştır. Oates işkolikliği bir çeşit alkol veya uyuturucu bağımlılığından yola çıkarak "kompulsif ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli olarak çalışma ihtiyaçı" olarak tanımlanmaktadır (Temel, 2006; Emhan, Mete & Emhan, 2012). En genel tanımıyla işkoliklik; bireylerin işi merkezileştirme davranışı olarak ele alınabilir (Ersoy-Kart, 2005). İşkolizm; "kişinin işte çok uzun saatler geçirmesi, sürekli iş ile meşgul olması, işe karşı bir bağımlılık duyması durumu" olarak da ifade edilebilir (Temel, 2006:106).

İşkolik bireyler genellikle aceleci davranışlar sergilemektedir. İşlerinin hiçbir zaman hızlı ilerlediğini düşünmezler. Aynı anda birden fazla işle uğraşmaktadırlar. Kontrol edilmeye fazlasıyla ihtiyaç duymaktadırlar. Mükemmelliyetçi yapılarından dolayı her işi kendileri yapmaktadırlar. Çünkü

işlerin daha doğru ve hızlı ilerleyeceğine inanmaktadırlar. Sosyal yaşamlarında evlerinde iş yerindeki kadar enerjik değildirler. İşleri bitene kadar geceli gündüzlü çalışmaktadırlar. Onlar için rahatlamak ve eğlenmek çok zordur. İşkolik bireyler sürekli işlerini bitirmeye odaklı çalışmaktadır. Uzun süreli konuşmalarda veya yolculuklarda hafıza kaybı yaşamaktadırlar. Sabırsız ve sinirli davranışlar sergilemektedirler. Kendilerini yetersiz hissettikleri için sonuç odaklıdır. Başarılarıyla özgüvenlerini geliştirmektedirler. Kendilerine fazla zaman harcamazlar (Robinson, 2000). İşkolik bireylerin özgüvenleri zayıf olmaktadır. A tipi kişilik özellikleri ve işkoliklik ortak noktaları olan kavramlardır. Her ikisi de aynı yüksek stres düzeylerini barındırdıkları için fiziksel ve sağlık problemleri yaşamaktadırlar. Her ikisi de yaşamı zorlayıcı ve ivedili olarak resmetmektedir (Robbinson & Kelley, 1999).

İşkoliklik tanımıyla ilgili olarak araştırmacılar ortak bir karara varamamışlardır. Kimileri işkolikliğı olumlu olarak ele alırken kimileri negatif olarak değerlendirmektedir (Bayraktaroğlu, Kutanis & Dosaliyeva, 2009). İşkoliklik işe ve çalışmaya aşırı biçimde düşkün olma halini betimlemek amacıyla türetilmiş bir kavramdır. İlk kullanıldığı dönemlerde performansı arttıran olumlu bir ruh hali olarak da ele alındığı görülmektedir. Fakat ilerleyen zamanlarda işkoliklik bireyin sağlığına ve toplumsal ilişkilere zarar verdiği için olumsuz bir durum olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Bardakçı & Baloğlu, 2012). İşkoliklik bireylerin sağlığını, mutluluğunu ve diğer bireyler ile olan ilişkilerini bozabilecek düzeyde kontrol edilemez bir biçimde sürekli çalışmaya yönelik bir ihtiyacı ifade etmektedir (Naktiyok & Karabey, 2005). İşkoliklik kavramı bağımlılık teorisiyle de açıklanmaktadır. Çalışmaya aşırı derecede istek duyan bireyler alkol bağımlılığı olan bireylere benzetilmektedir. Bu benzerlikten dolayı alkol bağımlısı alkolik, iş bağımlısı da işkolik olarak

adlandırılmaktadır (Temel, 2006). İşkolik bireyler alkoliklerle aynı semptomlardan acı çekmektedir (Robinson, 1998).

2.2. Yeni Kariyer Yaklaşımları: Sınırsız ve Değişken Kariyer

Kariyer kavramının kökeninde, Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde "carrera" (araba yolu), Latince "carrus" (at arabası) ve "carrera" (yol), İngilizce ise; "career" (meslek) anlamları dikkat çekerken, Türkçeye Fransızca "carriere" sözcüğünden geçmiştir (Bingöl, 2013; Aytaç, 2005). Kariyer; ilerleme ve gelişme, yaşam süresince birbiri ardına girişilen işler, meslek, iş, kişisel olarak elde edilen işle ilgili davranış ve tutumlar gibi değişik anlamlarda kullanılmaktadır (Kordon, 2006). Kariyer kavramının farklı kullanımına karşın, kariyer sözcüğü temel olarak "başarıyı" çağrıştırmaktadır ve kariyer kavramı, insanın davranış motifleri ile donanmış ve yaşamı boyunca süren işler dizisidir (Sabuncuoğlu, 2000). Kariyer kavramı, 1970'lerde incelenmeye ve iş dünyasında ele alınmaya başlanmış olup 1980'lerden sonra ortaya çıkan yeni yönetimsel yaklaşımlar ise örgütlerde kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır. İnsan psikolojisinin ve bireyin örgüt içindeki davranışlarının önemli olduğu inancı, iş hayatında yaşam boyu eğitim ve öğrenme üzerinde durulmaya başlanması ve artan rekabet koşullarına cevap vermek üzere bireylerin kendilerini geliştirme çabaları kariyer kavramının gelişiminde daha da etkili olmuş ve kariyer kavramı örgütlerde yaygın bir kullanım alanı kazanmıştır (Soysal, 2006).

Günümüz dünyasında ise yaşanan yönetsel ve örgütsel değişiklikler ile bireylerin yaşam ve meslek tercihlerindeki farklılaşmalar, kariyer kavramının yeniden tanımlanması ihtiyacını doğurmuştur (Gönen, 2013). Kariyer kavramının anlamı artık ilerlemenin ötesine geçerek "bireyi tatmin edici anlamlı bir psikolojik süreç" olarak ifade edilmektedir (Türkmen & Yıldız, 2012). Kariyer kavramının gelişiminde yaşanan bu süreç ile birlikte kariyer kavramı ilgili yazında geleneksel

(klasik) ve yeni yaklaşımlar olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır (Dikili, 2012). Geleneksel kariyer yaklaşımlarında kariyer önceden belirli olan hiyerarşik basamaklarda yükselme olarak algılanmakta iken yeni kariyer yaklaşımları bu durumdan oldukça uzaktır. Aksine, yeni yaklaşımlar, kariyerin sadece bir örgüte bağımlı olmakla sınırlanmaması ve bireyin sorumluluğunu da içermesi gerektiği ile kariyerin hiyerarşik basamaklardaki yükselmeyi ifade etmediği üzerinde durmaktadır (Seçer & Çınar, 2011). Geleneksel kariyer yaklaşımında kişinin “istihdam edilebilirliği” örgüte ait yetkinlikleri kazanması ile gerçekleşirken, yeni kariyer yaklaşımlarında istihdam edilebilirlik başka örgütlere de transfer edilebilir yetkinlikler kazanmayı gerektirmektedir (Kılıç, 2008; Çalık & Ereş, 2006; Otluoğlu, Yeşildal & Uyargil, 2012). Yeni kariyer yaklaşımları açısından kariyer ile ilgili yazında “sınırsız” (*boundaryless*) ve “değişken (çok yönlü)” (*protean*) kariyer olmak üzere iki kavram dikkat çekmekte ve araştırmalara konu olmaktadır (Seçer & Çınar, 2011; De Bruin & Buchner, 2010; Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram & Henderickx, 2008; Inkson, 2006; Seymen, 2004).

Sınırsız kariyer kavramı ilk kez M.B. Arthur (1994) tarafından Journal of Organizational Behavior’ın özel bir sayısında ele alınmış olup, 1996 yılında Arthur ve Rousseau’nun derleme çalışmasıyla ün kazanmıştır (Zeitz, Blau & Fertig, 2009; Pringle & Mallon, 2003). Sınırsız kariyer yaklaşımında kişisel bilgi (bireyin kariyeri için gerekli olan rolleri, görevleri bilmesi) ve endüstriyel bilgi (kişinin içinde bulunduğu kariyer koşullarını bilmesi, iş pozisyonunda ne zaman ilerleyip ne zaman duracağını bilmesi) etkileşim halinde olmaktadır (Erdoğan & Koçer, 2009). Sınırsız kariyer yeni kariyer yaklaşımlarının temel bir dinamiği olan kariyer hareketliliğine odaklanmaktadır ve bu hareketlilik örgüt içinde hiyerarşik kademelerde ilerleme; meslek değiştirmeden farklı örgütler arasında kariyer hareketi ve hem örgütün hem de mesleğin değiştirildiği kariyer hareketi olarak ortaya çıkabilir (Erdoğan & Aytekin,

2012). Kariyerin değişen doğasını yakalayan diğer bir kavram ise sınırsız kariyerin de tamamlayıcısı olan ve ilk kez Hall tarafından 1976'da ileri sürülen ancak 1990'ların sonlarında kariyer kavramındaki dönüşümle birlikte dikkat çekmeye ve kabul görmeye başlayan "değişken (çok yönlü) kariyer"dir (Baruch, 2014). Değişken kariyer esneklik, çok yönlülük ve üstün niteliklerin varlığını akla getirmektedir ve üstün nitelikler açısından Yunan mitolojisinde bir Tanrı olan ve gerektiği anda şeklini değiştirebilen Proteus ile ilişkilendirilebilir (Zeitz vd., 2009). Dinamik bir yapıya sahip olan değişken kariyer yaklaşımı örgütten bağımsız olarak şekillenmekte ve birey bu kariyer yolunda kendi değerlerine ve deneyimlerine göre yönlendirdiği mesleki davranışlarına dayanan kariyer başarılarına odaklanmaktadır (Seymen, 2004). Sınırsız kariyer ile değişken kariyeri tanımlarken aralarındaki farklılıkları ortaya koymak da oldukça önemlidir. Bu iki kavram birbiri ile ilişkili olmasına rağmen sınırsız kariyer temel olarak kariyer çevresini ve bireyin o çevredeki yetkinliklerini belirtirken değişken kariyer daha çok uyum ve kimlik ile ilgilidir (Lips-Wiersma & Mcmorland, 2006).

2.3. İşkoliklik ve Kariyer

Yaşadığımız çağda her şeyin hızla değiştii bir ortamda kariyer kavramının da değişimden etkilenmesiyle farklı kariyer yaklaşımları üzerinde durulmaya başlanmıştır (Türkmen & Yıldız, 2012). Küresel pazarlardaki hareketlilikle birlikte istihdam garantisinin önceden olduğu kadar uzun süreli olmaması, yatay kariyer hareketliliğinin dikey hareketliliğe görece yaygınlaşmaya başlaması, örgütlerin daha yatay yapılanmaya başlamaları, kariyer yönetiminin bireylerin inisiyatifine geçerek ben merkezli bir hal alması ve bir örgüt ile sınırlanmaması ile işgücü dönüşüm hızında yaşanan artışlar yeni kariyer yaklaşımlarının doğmasına zemin hazırlamıştır (Dikili, 2012). Sınırsız ve

değişken kariyer ise üzerinde önemle durulan yeni kariyer yaklaşımları olarak yazında anlam kazanmıştır. Sınırsız kariyer; çalışanların tek bir örgüte bağlı kalmayıp farklı örgütlerde kariyer geliştirme fırsatları aramaları olarak tanımlanmaktadır (Dikili, 2012). Değişken kariyer ise; birey tarafından yönlendirilen, kişi ve içinde bulunduğu çevre değiştikçe kişi tarafından tekrar keşfedilen kariyer olarak ifade edilmektedir (Çakmak, 2011). Gerek yeni kariyer yaklaşımlarını ortaya çıkaran faktörler gerekse sınırsız kariyer ve değişken kariyerin yapısal özellikleri dikkate alındığında bireylerin iş hayatını artık yeniden keşfettiği düşünülebilir. Günümüzün ve geleceğin çalışanları kariyer yolculuklarında hangi kariyer yolunun tercih edilmesi gerektiğinin arayışı içinde farklı bakış açılarından kariyere bakmaya, her zamankinden daha çok yetkinliklere sahip olmaya ve bunları kullanabilmeye çalışmaktadır. Böyle bir kariyer yolculuğu ise kaçınılmaz olarak daha fazla çalışmayı gerektirmektedir. O halde işkoliklik yeni kariyer yaklaşımlarına yönelmenin bir ön koşulu olarak ele alınabilir. Diğer yandan günümüz çalışanlarının işkolik davranışlar sergileme eğilimi içinde oldukları ve işkolikliğin birçok araştırmaya konu olduğu da unutulmamalıdır. Önemli başarılar bireylerin daha fazla çalışmalarının sonucudur ve çok çalışmak en iyi kariyer aracı olarak düşünülebilir (Chamorro-Premuzic, 2013).

İşte tüm bu açıklamalar ışığında işkolikliğin yeni kariyer yaklaşımları içinde ön plana çıkan sınırsız ve değişken kariyeri etkileyip etkilemediği veya işkolik bireylerin sınırsız ve değişken kariyer yolculuğuna yönelip yönelmedikleri merak edilmektedir. Ancak yazında işkoliklik ve kariyer kavramları arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalara duyulan ihtiyaç da dikkat çekmektedir. İşkolikliğin kariyer tatmini ve kariyer gelişimi ile pozitif veya negatif boyutta ne düzeyde ilişkili olduğu açık değildir (Burke & Matthiesen, 2004). İşkoliklik ile birlikte bireylerin günümüzde karşı karşıya kaldığı konulardan biri de iş ve yaşam dengesini

kurabilmektir ki bireyler önceliklerini dengeleyerek daha fazla kariyer tatminine de ulaşabilirler (Burt, 2008). Yöneticilerin unvan ve statüleri yükseldikçe yani kariyer basamakları tırmanıldıkça işkolikliğin arttığı düşünülmektedir (Yazıcıoğlu, 2011). Burke, işkoliklik ile kariyer gelişimini ilişkilendirdiği araştırmasının sonuçlarında işinden mutlu olmayan, hafta başına daha az saat çalışan veya daha az mükemmeliyetçilik gösteren bireylerin, daha düşük kariyer beklentisi içinde olduklarını belirtmektedir (Burke, 2001). Bu noktada, işkolik bireylerin mükemmeliyetçi davranışlar gösterme eğiliminde olduklarını, çalışmaya uzun saatler harcadıklarını ve içten gelen bir güdü ile kendilerini çalışmaya adadıklarını da vurgulamak gerekir. Ayrıca işyerinde cinsiyet eşitliği arttıkça kadın çalışanlar, örneğin kendilerine sunulan kariyer gelişimi fırsatlarını elde edebilmek için, işkolik davranışlar sergileyebilirler (Snir & Harpaz, 2006). İşkolikliğin çift kariyerli eşler üzerindeki etkisinin incelendiği bir araştırmada ise her iki cinsiyet açısından da işkolik bireylerin iş-aile çatışması gösterdikleri ancak işkolik kadınların eşlerinin işkolik erkeklerin eşlerine göre daha fazla aile-iş çatışması gösterdikleri belirtilmektedir (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada & Kawakami, 2011).

3. YÖNTEM

İşkolikliğin çalışanların kariyer yolculuğunda sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri üzerindeki etkilerinin tespit edilmesini amaçlayan bu araştırmanın evren ve örnekleme, hipotezleri, verilerinin toplanması, analizi ve bulguları aşağıdaki başlıklar altında ele alınmaktadır.

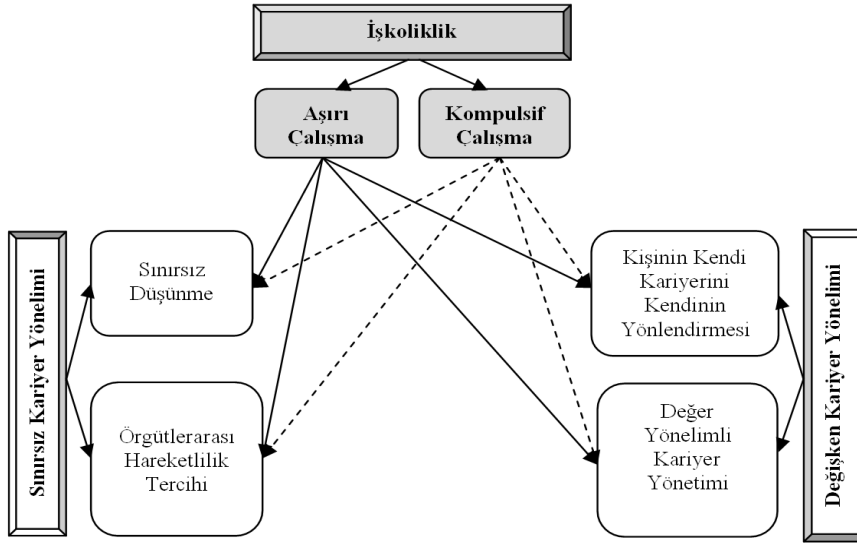
3.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Çorum ili bankacılık sektöründeki çalışanları kapsamaktadır. Evrendeki toplam birey sayısı Türkiye Bankalar Birliği'nin son verilerine göre 705 olarak belirtilmektedir (TBB, 2014). Araştırmada örnekleme

yoluna gidilmeden tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Veri toplama süreci sonunda 374 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Ancak katılımcıların bazılarının verdiği bilgilerdeki eksiklikler nedeniyle 357 katılımcıdan elde edilen bilgiler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada yer alan bu katılımcı sayısı araştırma evrenini istatistiksel açıdan yeterli düzeyde temsil edici niteliktedir.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma işkolikliğin, çalışanların kariyer yönelimleri üzerinde etkisi olacağı varsayımından hareket edilerek yapılandırılmıştır. Araştırmanın kuramsal çerçevesinden elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırmada yer alan temel değişkenler olan işkoliklik ile çalışanların sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri arasındaki ilişkiler aşağıdaki şekil yardımıyla bu değişkenlerin alt boyutları da dikkate alınarak incelenebilir.



Şekil 1. İşkoliklik ile Sınırsız ve Değişken Kariyer Yönelimi Arasındaki İlişkiler.

Araştırmanın yukarıdaki Şekil ile de incelenebilen temel değişkenleri doğrultusunda, işkolikliğin, çalışanların kariyer yolculuğunda sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri üzerindeki etkisini tespit etmek üzere oluşturulan araştırma hipotezleri Őöyle sıralanabilir:

H₁: İŞkolikliğin alıŐanların sınırsız kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.

• H_{1a}: İŞkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alıŐanların sınırsız kariyer yönelimlerinin sınırsız düşünme boyutu üzerinde etkisi vardır.

• H_{1b}: İŞkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alıŐanların sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerinde etkisi vardır.

H₂: İŞkolikliğin alıŐanların değişken kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.

• H_{2a}: İŞkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alıŐanların değişken kariyer yönelimlerinin kendi kariyerini kendi yönlendirme boyutu üzerinde etkisi vardır.

• H_{2b}: İŞkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alıŐanların değişken kariyer yönelimlerinin değer yönelimli kariyer boyutu üzerinde etkisi vardır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada kuramsal çerçeve incelenirken araştırma konusunu oluŐturan temel kavramlar olan işkoliklik, sınırsız kariyer yönelimi ve değişken kariyer yöneliminin yazında daha önce yürütülmüŐ araştırmalarda hangi ölçekler ile belirlenmeye çalıŐıldıęı da arařtırılmıŐtır. Yapılan araştırmalar sonucunda verilerin toplanmasında yararlanılacak olan anket formu

oluşturulmuştur. Araştırma anketinin ilk bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi, ikinci bölümde, çalışanların işkoliklik düzeylerinin ölçülmesi, üçüncü bölümde ise çalışanların sınırsız ve değişken kariyer yönelimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Demografik özelliklere ilişkin bölüm; çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, kurumdaki mevki, toplam hizmet süresi, şuan bağlı bulunulan kurumdaki hizmet süresi ve şuan bağlı bulunulan yöneticiyle çalışma sürelerini belirlemeye yönelik 8 adet değişkenden oluşmaktadır.

İşkoliklik ölçeği için; Schaufeli, Taris & Bakker (2008) tarafından geliştirilen “*DUWAS İşkoliklik Ölçeği (Dutch Work Addiction Scale)*”nden yararlanılmıştır. Ölçeğin, Doğan & Tel (2011) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik açısından kullanılabilir olduğu sonucuna varılan Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin özgün formu 4’lü Likert tipi (1-Asla, 4-Daima) bir cevaplama anahtarına sahiptir. Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5’li Likert tipi (1-Hiç Uygun Değil, 5-Tamamen Uygun) cevaplama anahtarı kullanılmaktadır. Ölçek *kompulsif çalışma* ve *aşırı çalışma* olarak iki alt boyuta ayrılmaktadır. Kompulsif çalışma boyutu dokuz madde, aşırı çalışma boyutu sekiz maddeden oluşmaktadır (Doğan & Tel, 2011; Schaufeli vd.; 2008). Kompulsif çalışma işkolikliğin bilişsel yönünü ifade ederken aşırı çalışma ise işkolikliğin davranışsal yönünü açıklamaktadır (Özsoy, Burcu & Semiz, 2013; Schaufeli vd., 2008).

Sınırsız kariyer yönelimi ölçeği için; Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilen *Sınırsız Kariyer Yönelimi Ölçeği*’nden yararlanılmıştır. Sınırsız kariyer kavramı Briscoe, Hall & Frautschy (2006) tarafından “*sınırsız düşünme*” ve “*örgütlerarası hareketlilik*” olmak üzere iki alt boyutta ele alınmaktadır. Sınırsız düşünme boyutu; bireyin örgütü dışındaki kişilerle iş ilişkileri kurma ve sürdürmeye çalışmasına ilişkin istek düzeyini ifade ederken örgütlerarası

hareketlilik boyutu; örgüt sınırlarını rahatlıkla aşma, örgütsel sınırların ötesinde aktif iş ilişkileri kurma ve sürdürme gibi konularda istekli olma durumunu ifade etmektedir (Kale & Özer, 2012; Çakmak, 2011; Briscoe vd., 2006). Sınırsız kariyer yönelimi ölçeği 5'li Likert tipi (1-Hiçbir Şekilde Yansıtmıyor, 5-Tamamen Yansıtıyor) bir ölçektir ve *sınırsız düşünme* ile *örgütlerarası hareketlilik tercihi* alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Sınırsız düşünme alt ölçeğinde sekiz madde, örgütlerarası hareketlilik tercihi alt ölçeğinde ise beş madde bulunmaktadır. Fakat sınırsız kariyer ölçeğinde örgütlerarası hareketlilik tercihi alt ölçeği, ters ifadelerden oluşmaktadır ve kişilerin tek bir örgütte kalma eğilimlerini yansıtacak şekilde tasarlanmıştır. Bu nedenle bu alt ölçekteki ifadeler istatistik paket programına geçirilirken ters kodlanmıştır (Briscoe vd., 2006; Onay & Vezneli, 2012; Çakmak, 2011).

Değişken kariyer yönelimi ölçeği için de yine Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilen *Değişken Kariyer Yönelimi Ölçeği*'nden yararlanılmıştır. Briscoe vd. (2006) değişken kariyer kavramını ise kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi ve değer yönelimli kariyer olmak üzere iki boyutta ele almaktadır. Kendi kariyerini kendi yönlendirme; bireyin kariyer yönetiminde örgütten bağımsız hareket etmesini ifade etmektedir ve böyle bir döngü içindeki birey başarı ve kişisel gelişimle yönlendirilirken iş güvenliği ise önemsizleşmektedir. Değer yönelimli kariyerde ise birey dış güdüleyiciler yerine kişisel idealleri ve prensiplerini koruyarak motive olmakta diğer bir ifadeyle örgüt değerleri yerine kendi değerlerini rehber almaktadır (Onay & Vezneli, 2012; Kale & Özer, 2012; Briscoe vd., 2006). Değişken kariyer yönelimi ölçeği 5'li Likert tipi (1-Hiçbir Şekilde Yansıtmıyor, 5-Tamamen Yansıtıyor) bir ölçektir ve *kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi* ile *değer yönelimli kariyer* alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi alt ölçeğinde sekiz madde, değer yönelimli kariyer alt

ölçeğinde ise altı madde bulunmaktadır (Briscoe vd., 2006; Onay & Vezneli, 2012; Çakmak, 2011).

Araştırmada veri toplama aracı olarak yararlanılan ölçeklerin daha önce kariyer (Briscoe vd., 2006; Onay & Vezneli, 2012; Çakmak, 2011; Türkmen & Yıldız, 2012) ve işkoliklik (Schaufeli vd., 2008; Doğan & Tel, 2011) ile ilgili yürütülen araştırmalarda geçerli ve güvenilir olduklarının kabul edilmesi ve belirtilmesi doğrultusunda araştırma ölçekleri bu araştırma için de geçerli ve güvenilir olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada kullanılan her bir ölçekte yer alan bütün ifadeler, güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve ölçeklerin Cronbach α Güvenilirlik Katsayısı değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan Duwas İşkoliklik Ölçeği'nde 2. maddenin (Keşke kendimi işime bu kadar adamasaydım.) ölçeğin güvenilirliğini etkilemediği tespit edilmiş, bu nedenle madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğe ait güvenilirlik analizi sonucunda α değeri 0,873 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonucunda, *aşırı çalışma* alt boyutunun α değeri 0,769, *kompulsif çalışma* alt boyutunun α değeri 0,752 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan Sınırsız Kariyer Yönelimi Ölçeği'nde yer alan 9. madde (Sürekli olarak aynı şirket için çalışmanın sağladığı belirlilik ortamını seviyorum.), 10. madde (Mevcut şirketim için çalışma imkânı bulamasaydım, kendimi boşlukta hissederdim.) ve 13. madde (İdealim, kariyerim süresince tek bir şirkette çalışmaktır.) ölçeğin güvenilirliğini düşürdüğü gerekçesiyle ölçekten çıkarılmıştır. Sınırsız kariyer yönelim ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda α değeri 0,775 olarak tespit edilmiştir. Sınırsız kariyer yönelim ölçeğinin alt boyutlarına uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda; *sınırsız düşünme* alt boyutunun α değeri 0,882, *örgütlerarası hareketlilik* alt boyutunun α değeri 0,787 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan Değişken Kariyer Yönelimi Ölçeği'nin güvenilirlik analizi sonucunda ise α değeri 0,911 olarak

bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonucunda; *kendi kariyerini kendi yönlendirme* alt boyutunun α değeri 0,875, ölçeğin *değer yönelimli kariyer* alt boyutunun α değeri 0,885 olarak belirlenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesi sürecinde istatistik paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde öncelikle frekans analizi ile demografik değişkenlerin sayı ve yüzde değerleri incelenmiş, daha sonra ise araştırma modelini ve hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Bu noktadan hareketle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Katılımcıların yarıdan fazlasının erkek (%67,8), evli (%54,6), 25-34 yaş aralığında (%64,8) ve büyük bölümünün (%82,9) lisans eğitim düzeyinde olduğu, yoğun olarak alt-orta düzey yönetici ve personel konumunda çalıştıkları ve büyük bölümünün (%75,9) üç yıldan kısa süredir řu anki yönetici ile çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Hizmet süreleri açısından ise katılımcıların yarıdan fazlasının hem toplam hizmet hem de řu an çalıştıkları kurumdaki hizmet sürelerinin 1-10 yıl arasında yoğunlaştığı görölmektedir. Katılımcıların hem çalıştıkları sektördeki hareketliliğin hem de çalıştıkları sektör itibari ile sergileme eğiliminde oldukları genç, dinamik ve nitelikli çalışan profiline bu bulgulara yansıldığı ifade edilebilir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Demografik Özellik	Sayı	Yüzde	Demografik Özellik	Sayı	Yüzde
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	115	%32,2	Evli	195	%54,6
Erkek	242	%67,8	Bekâr	162	%45,4
Yaş			Eğitim		
25 yaş altı	26	%7,3	Lise ve Dengi	20	%5,6
25-29 yaş arası	103	%28,9	Ön Lisans	37	%10,4
30-34 yaş arası	128	%35,9	Lisans	296	%82,9
35-39 yaş arası	54	%15,1	Lisansüstü	4	%1,1
40 yaş ve üzeri	46	%12,9			
Kurumdaki Pozisyon			Bağlı Olduğu Yöneticiyle Çalışma Süresi		
Üst Düzey Yönetici	5	%1,4	1 yıldan az	120	%33,6
Orta Düzey Yönetici	101	%28,3	1-3 yıl arası	151	%42,3
Alt Düzey Yönetici	123	%34,5	4-6 yıl arası	67	%18,8
Personel	124	%34,7	7-9 yıl arası	15	%4,2
Diğer	4	%1,1	10 yıl ve üzeri	4	%1,1
Toplam Hizmet Süresi			Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi		
1 yıldan az	34	%9,5	1 yıldan az	44	%12,3
1-5 yıl arası	99	%27,7	1-5 yıl arası	122	%34,2
6-10 yıl arası	139	%38,9	6-10 yıl arası	125	%35,0
11-15 yıl arası	53	%14,8	11-15 yıl arası	42	%11,8
16-20 yıl arası	26	%7,3	16-20 yıl arası	18	%5,0
20 yıldan fazla	6	%1,7	20 yıldan fazla	6	%1,7
Toplam	357	%100	Toplam	357	%100

Araştırmada demografik değişkenlere ilişkin bulgular incelendikten sonra araştırma modelinde yer alan değişkenler diğer bir ifadeyle işkoliklik ile çalışanların sınırsız kariyer yönelimleri ve değişken kariyer yönelimleri arasındaki ilişkileri tespit etmek üzere *korelasyon analizinden* yararlanılmıştır.

Tablo 2: *İşkoliklik ile alışanların Sınırsız Kariyer Yönelimleri Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları*

	Aşırı alışma	Kompulsif alışma	Sınırsız Düşünme	Örgütlerarası Hareketlilik
Aşırı alışma	1			
Kompulsif alışma	0,871** ,000	1		
Sınırsız Düşünme	0,267* ,000	0,245* ,000	1	
Örgütlerarası Hareketlilik	-0,044 ,408	-0,099 ,062	-0,290** ,000	1

* Korelasyon katsayıları 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon katsayıları 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3: *İşkoliklik ile alışanların Değişken Kariyer Yönelimleri Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları*

	Aşırı alışma	Kompulsif alışma	Kendi Kariyerini Kendi Yönlendirme	Değer Yönelimli Kariyer
Aşırı alışma	1			
Kompulsif alışma	0,871** ,000	1		
Kendi Kariyerini Kendi Yönlendirme	0,052 ,324	0,067 ,208	1	
Değer Yönelimli Kariyer	0,167** ,002	0,185** ,000	0,612** ,000	1

* Korelasyon katsayıları 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon katsayıları 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

İşkoliklik ile sınırsız kariyer yönelimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında pozitif anlamlı korelasyonlar bulunmuştur (Tablo 2). İşkoliklik ile sınırsız kariyer yönelimleri arasındaki en yüksek korelasyonun ($r=0,267$) işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile sınırsız kariyer yönelimleri ölçeğinin alt boyutu olan sınırsız düşünme arasında olduğu görülmektedir. Bunu takip eden değer olarak işkolikliğin alt boyutu olan kompulsif çalışma ile sınırsız düşünme arasında da pozitif anlamlı korelasyon ($r=0,245$) ortaya çıkmıştır. İşkoliklik ile değişken kariyer yönelimi arasındaki

ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda da değişkenler arasında pozitif anlamlı korelasyonlar bulunmuştur (Tablo 3). İşkoliklik ile değişken kariyer yönelimi arasındaki en yüksek korelasyonun ($r=0,185$) işkolikliğın alt boyutu olan kompulsif çalışma ile değişken kariyer yönelim ölçeğinin alt boyutu olan değer yönelimli kariyer boyutu arasında görüldüğü tespit edilmiştir. Bunu takiben işkolikliğın alt boyutu olan aşırı çalışma ile değer yönelimli kariyer arasında da pozitif anlamlı korelasyon ($r=0,167$) görülmektedir. Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki ilişkiler ortaya konulduktan sonra ise araştırma hipotezlerini test etmek üzere *regresyon analizi* yürütülmüştür.

Tablo 4: *Hipotez 1 ve Alt Hipotezlerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standar dize Edilmemiş Katsayılar		Standar dize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	F
		B	Std. Hata	Beta					
Sınırsız Kariyer Yönelimi	Sabit	2,477	0,162		15,295	0,000	0,250	0,063	23,760 0,000*
	İşkoliklik	0,240	0,049	0,250	4,874	0,000**			
Sınırsız Düşünme	Sabit	2,306	0,211		10,927	0,000	0,271	0,073	14,038 0,000*
	Aşırı Çalışma	0,231	0,110	0,198	2,090	0,037*			
	Kompulsif Çalışma	0,102	0,118	0,082	0,867	0,386			
Örgütlerarası Hareketlilik	Sabit	3,275	0,301		10,876	0,000	0,160	0,025	4,631 0,010*
	Aşırı Çalışma	0,317	0,157	0,196	2,012	0,045*			
	Kompulsif Çalışma	-0,491	0,168	-0,285	-2,926	0,004**			

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada *Hipotez 1* (“İşkolikliğin alışanların sınırsız kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.”) kapsamında işkolikliğin çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin “sınırsız düşünme boyutu (Hipotez 1a)” ve “rgtlerarası hareketlilik boyutu (Hipotez 1b)” üzerindeki etkisinin incelenmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda yürütülen regresyon analizlerinden elde edilen bulgular Tablo 4’te gösterilmektedir. “İşkolikliğin alışanların sınırsız kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.” hipotezi için yapılan tekli regresyon analizi sonucu doğrultusunda (Tablo 4), bağımlı değişken sınırsız kariyer yönelimindeki değişimin %6’sı ($R^2=0,063$) bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Anova sonuçlarına göre anlamlılık stnundaki değer oluşturulan regresyon modelinin $p<0.01$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Hipotez 1 de istatistiksel olarak anlamlıdır.

“İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin sınırsız düşünme boyutu üzerinde etkisi vardır.”, alt hipotezine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları doğrultusunda (Tablo 4), sınırsız düşünme boyutundaki değişimin % 7’si ($R^2=0,073$) bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Anova sonuçlarına göre anlamlılık stnundaki değer oluşturulan regresyon modelinin $p<0.01$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. İşkolikliğin kompulsif çalışma boyutunun çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin sınırsız düşünme boyutu üzerinde etkisi bulunmadığı ($\beta=-0,082$ $p=0,386$) görülmekte iken işkolikliğin çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin sınırsız düşünme boyutu üzerindeki etkisinin işkolikliğin aşırı çalışma boyutuna dayandığı ortaya çıkmıştır ($\beta=0,198$ $p=0,037$). Dolayısıyla Hipotez 1a istatistiksel olarak anlamlıdır. “İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) alışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerinde etkisi vardır.” alt hipotezine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

doğrultusunda (Tablo 4), örgütlerarası hareketlilik boyutundaki değişimin %0.2'si ($R^2=0,025$) bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Anova sonuçlarına göre anlamlılık sütunundaki değer oluşturulan regresyon modelinin $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Regresyon modelinin bulgularına göre işkolikliğin aşırı çalışma boyutunun çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,196$ $p=0,045$). İşkolikliğin kompulsif çalışma boyutunun ise çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerine anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu görülmektedir ($\beta= -0,285$ $p=0,004$). Bu bulgulara göre Hipotez 1b de istatistiksel olarak anlamlıdır. Alt hipotezlere ilişkin bu bulgular ışığında Hipotez 1'in kabul edilmesi gerektiği ifade edilebilir (Tablo 4).

Araştırmada *Hipotez 2* (İşkolikliğin çalışanların değişken kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.) kapsamında işkolikliğin çalışanların değişken kariyer yönelimlerinin “kendi kariyerini kendi yönlendirme boyutu (Hipotez 2a)” ve “değer yönelimli kariyer boyutu (Hipotez 2b)” üzerindeki etkisinin incelenmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda yürütülen regresyon analizlerinden elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 5'te yer almaktadır.

“İşkolikliğin çalışanların değişken kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.” hipotezine ilişkin tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda (Tablo 5), değişken kariyer yönelimindeki değişimin %0.1'i ($R^2=0,019$) bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Anova sonuçlarına göre anlamlılık sütunundaki değer oluşturulan regresyon modelinin $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre; işkolikliğin değişken kariyer yönelimi üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=0,136$ $p=0,010$).

Tablo 5: *Hipotez 2 ve Alt Hipotezlerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	F
		B	Std. Hata						
Değişken Kariyer Yönelimi	Sabit	2,783	0,211		13,200	0,000	0,136	0,019	6,701 0,010*
	İşkoliklik	0,166	0,064	0,136	2,589	0,010*			
Kendi Kariyerini Kendi Yönlendirme	Sabit	2,983	0,231		12,904	0,000	0,105	0,011	1,1984 0,139
	Aşırı Çalışma	-0,111	0,121	-0,090	- 0,921	0,358			
	Kompulsif Çalışma	0,223	0,129	0,169	1,728	0,085			
Değer Yönelimi Kariyer	Sabit	2,464	0,241		10,221	0,000	0,184	0,034	6,236 0,002*
	Aşırı Çalışma	0,058	0,126	0,044	0,457	0,648			
	Kompulsif Çalışma	0,202	0,134	0,146	1,505	0,133			

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların değişken kariyer yönelimlerinin kendi kariyerini kendi yönlendirme boyutu üzerinde etkisi vardır.” alt hipotezi için yapılan çoklu regresyon analizinde Anova sonuçlarındaki anlamlılık değerinin $p > 0.05$ düzeyinde olması oluşturulan modelin istatistiksel açıdan geçerli olmadığını göstermektedir (Tablo 5). Dolayısıyla Hipotez 2a da istatistiksel olarak anlamlılık ifade

etmemektedir. “İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların değişken kariyer yönelimlerinin değer yönelimli kariyer boyutu üzerinde etkisi vardır.”, alt hipotezine ilişkin çoklu regresyon analizi bulguları doğrultusunda (Tablo 5), değer yönelimli kariyer boyutundaki değişimin % 0.3’ü ($R^2=0,034$) bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Anova sonuçlarına göre anlamlılık sütunundaki değer oluşturulan regresyon modelinin $p<0.01$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Ancak işkolikliğin alt boyutlarına ilişkin anlamlılık değerleri incelendiğinde işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının çalışanların değişken kariyer yönelimlerinin değer yönelimli kariyer boyutu üzerine etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla Hipotez 2b de istatistiksel olarak anlamlılık ifade etmemektedir. Alt hipotezlere ilişkin bu bulgular ışığında Hipotez 2’nin reddedilmesi gerektiği ifade edilebilir (Tablo 5).

Araştırma hipotezlerinin test edildiği regresyon analizinden elde edilen bulgular genel olarak değerlendirilecek olursa işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutunun sınırsız kariyer yöneliminin sınırsız düşünme ve örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutunun da sınırsız kariyer yöneliminin örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerinde etkisi bulunmaktadır. İşkolikliğin, çalışanların değişken kariyer yönelimleri üzerinde ise etkisi olmadığı ortaya çıkmıştır.

4. TARTIŞMA

İşkolikliğin çalışanların kariyer yolculuğundaki rolünün sınırsız ve değişken kariyer perspektifinde incelendiği bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda bankacılık sektöründe işkolikliğin çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerini etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte bu etkinin işkolikliğin aşırı çalışma boyutu açısından kompulsif çalışma boyutuna göre daha dikkat

çekici olduğu görölmektedir. Bu durum çalışanların toplam hizmet süreleri ve řu an çalıştıkları kurumdaki hizmet süreleri açısından da ele alınabilir. Araştırmaya katılan banka çalışanlarının büyük çoğunluğunun hem çalıştıkları kurumda bulunmalarının hem de hizmet sürelerinin on yıldan kısa bir süreyi kapsamaması nedeniyle çalışanlarda bilişsel düzeyde bir işkoliklik gelişmemiş olabilir. Çünkü işkoliklik açısından aşırı çalışma eğilimi bireylerde davranışsal boyutta daha kolay gözlemlenebilirken bilişsel boyutta hem kolay oluşmayacak ve oluşması zaman alacak hem de daha zor ortaya çıkacaktır.

Çalışanların kariyer yolculuğunda hem örgütlerin hem de çalışanların kariyer kavramına bakış açılarının değişmesiyle üzerinde durulmaya başlanan yeni kariyer yaklaşımları araştırmada daha önce yürütölmüş araştırmalarda da sıklıkla vurgulanan sınırsız ve değişken kariyer perspektifi içinde irdelenmeye çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular bankacılık sektöründe işkolikliğin çalışanların sınırsız kariyer yönelimleri üzerindeki etkisini vurgularken çalışanların değişken kariyer yönelimlerinde ise işkolikliğin etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Sınırsız kariyer yönelimi açısından bakılacak olursa işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma sınırsız düşünme yani bireylerin örgüt dışındaki kişilerle ilişki kurma ve sürdürme boyutunda ve sınırsız düşünmenin yansıması olan örgütlerarası hareketlilik boyutunda etkili olmaktadır. Bu noktada günümüz iş dünyasının örgüt yapılarının sınırları aştığı düşünölecek olursa bu örgütlerin ihtiyaç duyacağı çalışanların da sınırları aşan ve geleneksel kariyer bakış açısından uzaklaşan çalışanlar olacağı açıktır. O halde davranışsal düzeyde aşırı çalışmaya eğilimli işkoliklerin rollerinin gereğinden daha fazlasını yapmaya hazır oldukları ve bu hareket tarzlarıyla da sınırsız kariyer yönelimi içinde oldukları ifade edilebilir.

Bu araştırma işkolikliğin kariyeri yönlendiren etkenler arasında yer aldığını ortaya koymaktadır. Yürütölecek farklı araştırmalarla hangi kariyer

yollarının sektör çalışanları ve sektör için katma değer sağlayacağı da incelenebilir. Diğer yandan sektörün çalışanlar tarafından sadece istihdam sağlama ve iş güvencesi olarak algılanması da sektördeki çalışanları işkolikliğe yöneltirken değişken kariyer yöneliminden uzaklaştırıyor olabilir. Bu durumda sektöre ilişkin bu algının engellenmesi çalışanların, eğer arzu edilen bir kariyer yolu olduğu düşünülmeğe, değişken kariyere yönelmeye ilişkin farkındalıklarını da arttırabilir. Bunların yanı sıra banka çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını arttırıcı yöntemlere başvurulması ve bankacılık sektörünün değerleri ile çalışanların değerlerinin aynı doğrultuda olmasının sağlanması da çalışanların işkoliklik eğilimlerini şekillendirebilir ve hem kendileri hem de çalıştıkları kuruma odaklanarak kariyer yolculuklarına ilişkin farklı yönelimlerde bulunmalarında etkili olabilir. Araştırma açısından dikkat çeken diğer bir konu da bu araştırmanın farklı bir biçimde örneğin tam ters bir bakış açısıyla yapılandırılarak çalışanların kariyer yolculuklarındaki farklı tercihlerinin de işkoliklik üzerindeki etkisinin incelenebileceği ve hangi kariyer yönelimi içinde bulduklarında çalışanların hangi düzeyde işkolik olacaklarının da sorgulanabileceğidir. Bu açıklamalar ışığında çalışanların işkoliklik eğilimlerinin ve kariyer yolculuklarının farklı araştırma problemlerine cevap arayarak farklı açılardan ele alınacak ve farklı yöntemlerle yapılandırılacak araştırmalarla incelenebileceği ifade edilebilir. Tüm bunların yanı sıra bankacılık sektörü dışında farklı sektörlerde de işkoliklik ve çalışanların kariyer yolculuğu arasındaki ilişkiler araştırılabilir.

5. SONUÇ

Günümüz dünyasının getirmiş olduğu imkanlar, zorluklar, içsel ve dışsal baskılar sonucunda bireylerin yaşamlarının büyük bir bölümü çalıştıkları işleri kapsamaktadır. Özellikle dinamik bir yapıya sahip olan, çalışanlarına farklı

kariyer imkanları sunan bankacılık sektöründe çalışanların dikkatli ve yoğun bir şekilde çalıştıkları gözlenmektedir. Bankacılık sektöründe kariyer bireylerin iş hayatında ilerleme, mevki, statü kazanma ve geleceklerini yönlendirmede önemli bir faktördür. Kariyer yolunda kimileri hayatında yer alan kariyer planlarına göre ilerlerken kimileri de bilinçli ya da bilinçsiz olarak ilerlemektedirler. Tabii ki bu yolda bireyler farklı etkenlerden etkilenmektedir. İşkoliklik de bu noktada dikkat çekmekte ve işkoliklerin kariyer yönelimlerinin nasıl olacağı sorusu akla gelmektedir. Özellikle son dönemlerde yaşanan değişimlerle birlikte bireylerin geleneksel kariyer yollarından vazgeçip çağdaş kariyer yollarını tercih ettikleri gözlenmektedir. Belki de toplum değerlerinin değişmesi, iş dünyasında kadınların daha çok ön plana çıkması, işkolik bireylerin var olması gibi etkenler bu değişimi zorunlu kılmaktadır. İşte bu noktada, bu araştırma, işkoliklik ve kariyer kavramlarının bir arada değerlendirilmesi çerçevesinde değişen iş dünyasına ayak uydurma sürecinde bireylerin değişen çalışma eğilimleri doğrultusunda yöneldikleri işkoliklik düzeylerinin kariyer yolculuklarındaki farklı kariyer yönelimlerine nasıl etki ettiğini ortaya koyarak alanyazına katkı sağlamak üzere hazırlanmıştır. Sonuç olarak bu araştırma bankacılık sektöründe işkolik çalışanların kariyer bağlamında hem çalıştıkları kuruma hem de kendilerine katkı sağlayacak kariyer yolculuğuna yönelme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır.

Kaynaklar

- [1]. Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- [2]. Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., Sonnentag, S. (2013). Workaholism and Daily Recovery: A Day Reconstruction Study of Leisure Activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.
- [3]. Bardakçı, S. & Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri, *Education & Science/Eğitim ve Bilim*, 37(164), 46-57.
- [4]. Baruch, Y. (2014). The Development and Validation of A Measure for Protean Career Orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- [5]. Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R. Ö., & Dosaliyeva, D. (2009). İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 553-557.
- [6]. Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- [7]. Briscoe, J. P., Hall, D. T. & Frautschy De Muth, R. L. (2006). Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- [8]. Burke, R.J. (2001). Workaholism Components, Job Satisfaction, and Career Progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(11), 2339-2356.
- [9]. Burke, R. J. & Matthiesen, S. (2004). Short Communication: Workaholism among Norwegian Journalists: Antecedents and Consequences, *Stress and Health*, 20, 301-308.

- [10]. Burt,V. (2008). Shaky Economy Heightens Cases of Workaholism, *Machine Design*, September 11, 58.
- [11]. Chamorro-Premuzic, T. (2013). Embrace Work-Life Imbalance, *Finweek*, March, 40-41.
- [12]. akmak, K.Ö. (2011). *alışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma.(Doktora Tezi)*, İstanbul Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [13]. alık, T. & Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- [14]. De Bruin, G.P., & Buchner, M. (2010). Factor and Item Response Theory Analysis of The Protean and Boundaryless Career Attitude Scales, *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-11.
- [15]. Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirme, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
- [16]. Doğan, T. & Tel, F. İ. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi, *AİB, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- [17]. Emhan, A., Mete, M. & Emhan, A. (2012). Kamu ve Özel Sektör alışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Dicle Medical Journal/Dicle Tıp Dergisi*, 39(1),75-79.
- [18]. Erdoğmuş, N. & Aytakin, İ. (2012). Kültürün Psikolojik Hareketliliğe Etkisi: Türk ve Kanadalı Akademisyenlerin Karşılaştırılmalı Analizi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2521-2540.
- [19]. Erdoğmuş, N. & Koçer, S. (2009). Televizyon Yayıncılığı Sektöründe alışan Profesyonellerin Kariyerinin ‘Sınırsız Kariyer Kuramı’

- Açısından İncelenmesi, *7.Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. 1469-1479.
- [20]. Ersoy-Kart, M. (2005). Reability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Batt): Turkish Form, *Social Behavior and Personality*, 33(6), 609-618.
- [21]. Gönen, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Kitap: İstanbul.
- [22]. Inkson, K. (2006). Protean and Boundaryless Careers as Metaphors, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 48-63.
- [23]. Kale, E. & Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- [24]. Karakaya, Y. E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç., & Karataş, F. (2013). Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 86-94.
- [25]. Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora tezi), Gazi Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [26]. Kordon, E. (2006). *Yetkinliklere Dayalı Kariyer Planlama ve Endüstri Mühendisliği Öğrencileri İçin Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi/ Fen Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- [27]. Naktiyok, A. & Karabey, N. C. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 19 (2):179-198.
- [28]. Onay, M. & Zel, U. (2011). Kişi Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 265-278.

- [29]. Onay, M. & Vezneli, Z. (2012). Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşanı, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 193-200.
- [30]. Otluoğlu, Ç., Yeşildal, Ö. Esin. & Uyargil, C. (2012). İkinci ve Üçüncü Kuşak Aile Üyelerinin Güncel Kariyer Yaklaşımları Açısından Kariyer Planlarının İncelenmesine İlişkin Bir Araştırma, *5. Aile İşletmeleri Kongre Kitabı*, 175-184.
- [31]. Öncül, M. S., Tağraf, H. & Özkan, A. M.(2013). Akademik Personelde İşkoliklik: Cumhuriyet Üniversitesi'nde Bir Araştırma, *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 181-186.
- [32]. Özsoy, E., Burcu F. & Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2),59-68.
- [33]. Lips-Wiersma, M., & Mcmorland, J. (2006). Finding Meaning And Purpose in Boundaryless Careers: A Framework for Study and Practice, *Journal of Humanistic Psychology*, 46(2), 147-167.
- [34]. Pringle, J., & Mallon, M. (2003). Challenges for The Boundaryless Career Odyssey, *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 839-853.
- [35]. Robinson, B. E. & Kelley, L. (1999). School Age Workaholic Children: Type A Behaviors, Self-Esteem, Anxiety and Locus Of Control, *Early Child Development and Care*, 158(1), 43-50.
- [36]. Robinson, B. E. (1998). The Workaholic Family: A Clinical Perspective, *American Journal of Family Therapy*, 26(1), 65-75.
- [37]. Robinson, B. E. (2000). *Ben İşkolik Değilim, Bence Öylesin!*, Çev: Yanık, B. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

- [38]. Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- [39]. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It Takes Two to Tango: Workaholism is Working Excessively and Working Compulsively, In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald.
- [40]. Seçer, B. & Çınar E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, *Journal of Management & Economics*, 18(2).
- [41]. Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D. & Henderickx, E. (2008). Protean and Boundaryless Careers: A Study on Potential Motivators, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212-230.
- [42]. Seymen, O. A. (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazımsal Bir İnceleme, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXIII(1), 79-114.
- [43]. Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and Well-Being among Japanese Dual-Earner Couples: A Spillover-Crossover Perspective, *Social Science & Medicine*, 73(3), 399-409.
- [44]. Shimazu, A., Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2010). How Does Workaholism Affect Worker Health and Performance? The Mediating Role of Coping, *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160.
- [45]. Snir, R. & Harpaz, I. (2006). The Workaholism Phenomenon: A Cross-National Perspective, *Career Development International*, 11(5), 374-393.

- [46]. Soysal, A. (2006). Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji Arayışları: Türkiye Ölçeğinde Bir Değerlendirme, *Çimento İşverenler Dergisi*. Eylül, 3-24.
- [47]. TBB. (2014). <http://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>, Erişim Tarihi: 12.03.2014.
- [48]. Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.
- [49]. Türkmen, M. & Yıldız, K. (2012). Çalışma Hayatında Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Yönetimi, *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 7(1), 4-17.
- [50]. Yazıcıoğlu, O. (2011). Tembellik Hakkımız, Kimbilir Ne Zaman Alırız!, *Yeni Aktüel Dergisi*, (191), <http://www.yeniaktuel.com.tr/top101,191@2100.html>, Erişim Tarihi: 12.03.2014.
- [51]. Zeitz, G., Blau, G., & Fertig, J. (2009). Boundaryless Careers and Institutional Resources, *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 372-398.