

NARSİST KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞKOLİKLİK EĞİLİMİNE ETKİSİ*

THE EFFECT OF NARCISSISTIC PERSONALITY TRAITS ON WORKAHOLIC TENDENCY

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR¹
Öğr. Gör. Dr. Ahmet TAŞHAN²

ÖZ

Bir kişilik özelliği olarak narsisizmin, çalışma hayatında çalışanların tutum ve davranışlarında olumlu ve olumsuz yansımaları görülebilmektedir. Bu kapsamda, narsist kişilik özelliğinin, çalışma hayatında görülen işkoliklik eğilimine olan etkisini araştırmak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma verileri, 387 akademik personelden elde edilmiş olup, araştırmada Narsist Kişilik Envanteri (NKE) ölçeği ve Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği (DUWAS) kullanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel değerlendirmesinde açıklayıcı faktör analizi (AFA), Cronbach Alfa güvenilirlik analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), Pearson Korelasyon analizi ve Yol Analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, işkoliklik eğiliminin çok çalışma alt boyutu üzerinde, narsist kişilik özellikleri özgüven ve özgün olma alt boyutlarının pozitif yönde, otorite alt boyutunun ise negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Narsist kişilik özellikleri kendini beğenme alt boyutunun hem çok çalışma hem de sorumluluk alt boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, İşkoliklik, Narsist Kişilik, Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği, Narsist Kişilik Envanteri.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M19.

ABSTRACT

Narcissism as a personality trait has positive and negative reflections on the attitudes and behaviors of those working in organizational life. In this context, the aim of the study is to analyse the effect of narcissistic personality traits on the workaholicism trend seen in working life. The data of the study is attained from 387 academic staff by utilising Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) and Narcissist Personality Inventory (NKE) scale. Explanatory factor analysis, Cronbach Alpha reliability analysis, Confirmatory factor analysis, Pearson correlation analysis and Path analysis are used in the statistical evaluation of the data obtained. According to the results of the analysis, it is determined that narcissistic personality traits have significant effects on the workaholism and sub-dimensions of the workaholism, hard work and sense of responsibility. On the other hand, it is determined that the sub-dimensions of narcissistic personality traits, self-confidence and authenticity, have positive effect on sub-dimension of hard work, while the authority sub-dimension has negative effect. It is observed that self-admiration sub-dimension of the narcissistic personality traits has significant positive effect on sub-dimensions of hard work and sense of responsibility.

Keywords: Academics, Workaholism, Narcissistic Trait, Dutch Work Addiction Scale, Narcissistic Personality Inventory.

JEL Classification Codes: M10, M19.

* Bu çalışma Lutfiye ÖZDEMİR danışmanlığında Ahmet TAŞHAN tarafından hazırlanan ve 22.02.2019 tarihinde savunulan "Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesi'nde Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için, İnönü Üniversitesi Etik Kurulundan 2017/16-1 sayılı ve 26.10.2017 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr

² İnönü Üniversitesi, Malatya Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ahmet.tashan@inonu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

It is stated that personal characteristics are more important than working conditions in explaining individual reactions in the workplace. Evaluating the personality traits of individuals and analyzing them well can help to understand human behavior. Because personality shapes behavior, in organizations, individuals' personality traits should be taken into account in order to better understand their behavior and to predict their possible reactions in certain situations. Examining the effect of narcissism on the development of workaholicism gains importance in this context. Narcissists are arrogant individuals who consider themselves superior to other people, take care of their own interests, they consider themselves important, often boast of their achievements, exaggerate their achievements, value power, and pursue power. This can cause narcissists to engage in work in a way that excludes other areas of life in order to achieve success. Many people use the workplace as a medium to express their passion and achievements in life. It has been suggested that the desire for reward and recognition in the workplace causes some people to have narcissistic traits. One way to get rewards and recognition for work is to put in more effort. Therefore, it is stated that narcissism may be related to workaholicism. In this study, it was carried out to determine the effect of narcissistic personality traits on workaholic tendency. It is aimed to make an important contribution to the literature in the context of the relationship between these two variables, which have been little studied together.

Design/methodology/approach:

The population of the research is composed of academic staff working at İnönü University. Research data were obtained from 387 academic staff. The Narcissist Personality Inventory (NPI) scale and the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) were used in the study. KMO measurement and Bartlett test were used for the suitability of the sample size used for the variables to be used in the study for factor analysis. Cronbach Alpha test was used to measure the reliability of the scales, and explanatory factor analysis was used to test its validity. In factor analysis, the factor distributions of the questions constituting the scales are measured. According to the factor analysis, the NPI scale was divided into five sub-dimensions: self-confidence, self-admiration, authenticity, being a subject of interest and authority; The DUWAS scale is divided into two sub-dimensions as hard work and sense of responsibility. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to determine that the data used in the study were compatible with the factor structure specified in theory and studies. The relationship between variables was first revealed by performing correlation analysis. It is necessary to examine the goodness of fit values in order to determine the significance of the structurally established model as a whole. In this context, a path analysis was conducted to determine the effect of the total score of the NPI on the total score of DUWAS.

Findings:

According to the correlation analysis results between NPI and DUWAS, a very weak significant relationship was found between self-confidence of NPI, and hard work of DUWAS and total DUWAS in the study ($p < 0.05$). A very weak significant correlation was found between the self-admiration of NPI and, sense of responsibility of DUWAS and total DUWAS ($p < 0.05$). A very weak significant correlation was found between authenticity and being a subject of interest of NPI, total NPI, and sense of responsibility of DUWAS and the DUWAS total ($p < 0.05$). According to the path analysis, it is seen that the total score of NPI has a positive and significant effect on total score of DUWAS ($\beta = 0.19$, $p = 0.001$). Narcissistic personality traits have an explanatory rate of 4% on the workaholicism ($R^2 = 0.04$). In the path analysis, there has been positively meaningful effect of self-confidence of NPI on hard work of DUWAS ($\beta = 0.264$, $p = 0.000$), self-admiration of NPI on hard work of DUWAS ($\beta = 0.113$, $p = 0.046$), self-admiration of NPI on sense of responsibility of NPI ($\beta = 0.093$, $p = 0.020$) and authenticity of NPI on hard work of DUWAS ($\beta = 0.152$, $p = 0.004$). In addition, authority of NPI was found to have a negatively meaningful effect on hard work of DUWAS ($\beta = -0.151$, $p = 0.0002$).

Conclusion and Discussion:

In the study, it was found that narcissistic personality traits have a significant effect on workaholic tendency. Narcissistic individuals may tend to work harder because they have basic characteristics such as achieving success, being authentic, having power, and recognition. The desire to work hard can make these people dependent on work after a while. Since the study was conducted on academicians, it was expected that the relationship between narcissistic personality trait and workaholic tendency and the effect of narcissism on workaholicism was high. Because academicians are generally individuals with idealistic personalities and they have to work hard and achieve success due to their profession. Narcissists are people with high self-admiration and enjoy their success. Narcissism is a personality type that can reduce the negative or negative effects of positive or negative opinions and thoughts on one's self-confidence. In this way, narcissistic individuals can further increase their self-confidence. However, even if narcissistic individuals seem too self-confident in interpersonal relationships, they may actually have a fragile self-confidence. Therefore, narcissists try to counter or eliminate feelings of inferiority and lack of self-confidence. In working life, narcissists may be more engaged in work and working harder in a way that excludes other areas of life in order to keep their self-confidence high. Narcissistic employees' talent and unusual personalities help them to be more successful in difficult and stressful tasks. It can be suggested that narcissistic employees turn to professions with high profile where success and failure, reward and cost are high and develop in these areas. This may cause narcissistic employees to work more and focus more on the job, putting their private lives in the second plan.

1. GİRİŞ

Küreselleşme, teknolojideki hızlı gelişmeler, örgütler arasında yaşanan yoğun rekabet, artan nüfus ile birlikte işgücü piyasasının rekabetçi yapısı gibi faktörler çalışma koşullarının ve doğasının hızlı bir şekilde değişmesine neden olmaktadır. Artık, çok sayıda çalışanın geleneksel çalışma saatleri dışına çıkarak uzun saatler boyunca ofiste veya ofis dışında çalıştığı görülmektedir (Shimazu, Schaufeli ve Taris, 2010: 154). Modern çalışma hayatının, çalışanlara daha iyi şartlar sunmak gibi olumlu yönleri yanında daha fazla ve daha yoğun çalışma gibi çalışanlar açısından olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Akın ve Oğuz, 2010: 312).

Hayatımızda işin bu kadar önemli hale gelmesi, çalışanların işe tutkuyla bağlanmasına neden olabilmektedir. Artık birçok çalışan işlerine çok fazla zaman ve çaba harcamaktadırlar. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde, erkeklerin %25'i ve kadınların %11'i haftada 50 saatten fazla çalışmaktadırlar (Aziz ve Vitiello, 2015: 180). Japonya'da ise işgücünün %28'i haftada 50 saatten fazla ve hatta %12'si 60 saatten fazla çalışmaktadır (Iwasaki, Takahashi ve Nakata, 2006: 537-538). Çalışanların işe aşırı ölçüde bağlılık göstermesini tanımlamak için literatürde "işkoliklik" kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Seybold ve Salomone, 1994: 5).

İnsanların kontrol edilemez bir şekilde aşırı çalışmaları, zamanlarının ve enerjilerinin daha fazlasını işlerine ayırmaları, işe çok fazla bağlılık göstermeleri işkolikliğin bir işareti olabilmektedir. Özel hayat ile çalışma hayatının sınırlarının belirsizleşmesi beraberinde işyerinde belli rol tanımlarının istisnai hale gelmesine ve kişisel özelliklerin, işyerinde bireysel tepkileri açıklamada çalışma koşullarından daha önemli olduğunun belirtilmesine neden olmaktadır (Balducci, Cecchin, Fraccaroli ve Schaufeli, 2012: 629). Bu nedenle insanların, belirli kişilik özelliklerine sahip oldukları için işkolik olabilecekleri ileri sürülmektedir (Clark, Lelchook ve Taylor, 2010: 786-789).

Bireylerin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ve iyi analiz edilmesi, insan davranışlarının anlaşılmasına yardımcı olabilmektedir. Kişiliğin davranışı şekillendirmesi nedeniyle örgütlerde bireylerin davranışlarının daha iyi anlaşılması ve belirli durumlarda olası tepkilerinin öngörülebilmesi için onların kişilik özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir (Robbins ve Judge, 2015: 134). Bir kişilik özelliği olarak narsisizmin işkolikliğin gelişimine olan etkisinin incelenmesi bu kapsamda önem kazanmaktadır. Narsisizm, başkalarını değersiz görme, büyülenme ve şişirilmiş benlik görüşü barındırma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Rauthmann, 2012: 487). Narsist kişiler, kendilerini diğer insanlardan üstün gören, kendi çıkarlarını gözetken, kibirli bireyler olarak bilinmektedir (Kanten, 2014: 163).

Literatürde işkoliklik, demografik (Snir ve Harpaz, 2004; Taris, Beek ve Schaufeli, 2012) ve kişilik özellikleri (Seybold ve Salomone, 1994; Mudrack, 2004; Ng, Sorensen ve Feldman, 2007; Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006), sosyo-kültürel özellikler (Robinson, 1996; Ng vd., 2007; Burke, 2000), örgüt (Seybold ve Salomone, 1994; Burke, 2001; Aziz ve Cunningham, 2008; Schaufeli, 2016), teknoloji (Andreassen, 2014; Brady, Vodanovich ve Rotunda, 2008) gibi faktörler ile birlikte incelenmiştir. Yapılan araştırmalarda, belli kişilik özelliklerinin işkoliklik eğiliminin oluşumunda etkisi olduğu belirlenmiştir. İşkolikliğin, kişiliğin beş büyük boyutu (Burke vd. 2006; Aziz ve Tronzo; 2011), A tipi kişilik (Ng vd., 2007; Robinson, 1996), obsesif-kompulsif kişilik (Ng vd., 2007; Mudrack, 2004) ve mükemmeliyetçilik (Spence ve Robbins, 1992; Liang ve Chu, 2009) ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kişilik; bireyin içinde bulunduğu iç ve dış çevrenin etkisi altında biyolojik, psikolojik ve kalıtsal özellikleri ile duyguları, güdüleri, alışkanlıkları, istekleri ve tüm davranışları ifade etmektedir (Yelboğa, 2006: 198). Bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin bilinmesi belli bir durumda ne yapacağına dair bir tahmin yapılmasını mümkün kılabilir (Phelps, 2015: 558). Bu çerçevede, farklı kişilik özellikleri ile işkoliklik değişkenini birlikte ele alarak yapılacak çalışmalar, çalışma hayatında işkoliklik eğiliminin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olabilecektir. Bu çerçevede bu çalışma, akademik hayatın araştırmaya, çalışmaya dayalı dinamik yapısı, belirli çalışma saatlerinin olmaması, her akademisyenin kendi çalışma alanını belirleme serbestisinin bulunması (Hogan, Hogan ve Hodgins, 2016, 460) gibi işkoliklik için uygun koşullar nedeniyle akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Çalışmada narsisizm ve işkoliklik eğilimi teorik olarak irdelenmiş, bu iki değişken arasındaki ilişki kuramsal açıdan ele alınmış ve araştırmanın yöntemine, modeline, hipotezlerine ve bulgularına yer verilmiş ve son olarak tartışma bağlamında erişilen bulgular literatür sonuçları ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde narsisizm ve işkoliklik kavramları kuramsal açıdan ele alınmaktadır.

2.1. Narsisizm Kavramı

Zaman zaman kendini özel ve mükemmel olarak gören, başkalarından saygı ve özel bir muamale görmeyi ve hatta takdir edilmeyi bekleyen insanlarla karşılaşabilmektedir. Kibirli olan, kendini çok önemseyen, son derece gururlu, şahsını metheden ve hayran olan, başkalarına tepeden bakan, kendini beğenen bireyler, genel olarak narsist kişiler olarak tanımlanmaktadır (Twenge ve Cambell, 2010: 43). Bu bireyler, özel oldukları, başkalarından ve yerleşik kurallardan üstün oldukları, ayrıcalık hak ettikleri ve bu ayrıcalıklarının kabul edilmesini bekledikleri şeklinde inanca sahiptirler (Jones, Lasky, Russell-Gale ve Le Fevre 2004: 223).

Narsisizm kavramının kökeni Yunan mitolojisine kadar gitmekte ve suda aksini görerek kendine aşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bir aşkın peşinden koşarak tüketen Narkissosdan gelmektedir (Karaaziz ve Atak, 2013: 44). Freud (1914), narsisizmi; insanın cinsel gelişiminin olağan bir dönemi olarak ele almaktadır. Narsisizm, “benliğin libidinal yatırımı” olarak da tanımlanmaktadır (Hartmann, 1950).

Narsisizm kavramı genel olarak kişinin hayatı boyunca sürekli biçimde kendini sevmesi, beğenmesi ve düşünmesi gibi özelliklere sahip olması şeklinde ifade edilmektedir (Besser ve Zeigler-Hill, 2010: 520). Narsist kişiler; kendilerini dünyanın merkezinde gören, her zaman kazanmaya odaklı olan, kaybetmeye asla tahammül edemeyen ve diğer insanlara karşı yardımsever olmayan kişilerdir (Cihangiroğlu, Teke, Uzuntarla ve Uğrak, 2015: 2). Narsist bireyler, başarı ve güç hakkında takıntılıdır, kuvvetli bir eşsizlik duygusuna sahiptirler, empati kuramazlar ve çoğunlukla başkalarını sömürürler veya onlardan yararlanırlar Duchon ve Burns, 2008: 354).

Raskin ve Terry (1988: 899), narsisizmin üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik olmak üzere yedi temel özelliğinin olduğunu belirtmektedir. Üstünlük; kişinin çevresindekilerden daha iyi, daha yetenekli ve daha başarılı olduğuna inanmasını ifade etmektedir (Kanten, 2014: 165; Nardis ve Panek, 2019: 26). Sömürücülük; kişinin başkalarının duygularını ya da çıkarlarını önemsemeden onlardan yararlanmaya ve onları kendi çıkarları için kullanmaya çalışması ve istediklerine ulaşana kadar tatmin olmaması şeklinde açıklanmaktadır (Atay, 2010: 42-43; Kanten, 2014: 165). Otorite; dışadönüklük, yakınlık, baskın olma ve sosyal cesaret gibi pozitif kişilik özellikleri ile tanımlanmakta ve başkaları üzerinde başarılı ve güç sahibi olma duyguları ile ilişkilendirilmektedir (Bogart, Benetosch ve Pavlovic, 2004: 36). Kişinin birine bağlı olmaktan kaçınmaya çalışması ve her şeyi kendisinin yapabileceği ve başarabileceği düşüncesine sahip olmasıdır (Almond, 2004: 372). Kendini beğenme; birinin kendini fiziksel olarak çekici olduğunu düşünmesi ve ayrıca başkalarının da fiziksel açıdan böyle düşündüğüne inanmasıdır (Raskin ve Terry, 1988: 899). Hak iddia etme; kişinin özel muameleyi hak ettiğini ve kurallar ve düzenlemelerin başkaları için geçerli olduğunu düşünmesi ve yetersizlik ve güvensizlik duygularını bastırmak için abartılı şekilde kendilerini önemli ve büyük biri olarak görme duygusu geliştirmesidir (Kets de Vries, 2004: 189). Son olarak teşhircilik; kişinin gösteriş merakı, heyecan arama, dışa dönüklük, dürtüleri kontrol edememe gibi özelliklere sahip olmasıdır (Raskin ve Terry 1988: 899)

Narsisizm, kişilerin çalışma hayatındaki performansları, motivasyonları ve geri bildirimlere karşı gösterdikleri tutum gibi birçok alanda etkili olmaktadır (Atay, 2009: 185). Narsist kişilerin, kişilerarası ilişkilerde samimi olmamaları, çıkara dayalı ilişkiler kurmaları, ben merkezci ve kibirli tutum sergilemeleri nedeniyle iş ortamını ve örgütsel performansı olumsuz etkilemektedirler (Campell vd., 2011: 269). Narsist kişilik özelliklerinin bireylerin örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve iş performansı düzeylerini olumsuz yönde etkilediği, diğer taraftan verimlilik karşıtı davranış sergilemelerine ve yöneticilerine karşı nezaketsizce davranmalarına neden olduğu öne sürülmektedir (Kanten, 2014: 163).

Narsist çalışanların örgüte olumsuz etkilerinin yanı sıra olumlu yansımaları da bulunmaktadır. Narsisizmin performansa etkisine yönelik yapılan bir çalışmada, narsist çalışanların zor ve stresli görevlerde başkalarına nazaran daha iyi performans gösterdikleri ve narsist kişilik özelliklerinin belirli performans gerektiren işlere uygun olabileceği tespit edilmiştir (Wallace ve Baumeister, 2002: 831). Sosyal hayatta veya iş dünyasında, narsist kişilik özelliklerine sahip çalışanlarla karşılaşmak mümkün bulunmaktadır (Atay, 2010: 33). Bu çerçevede, narsist kişilik özelliğinin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olması nedeniyle, örgütün tüm kademelerinde çeşitli rolleri üstlenen narsist çalışanların yönetilmesini önemli hale getirmektedir (Kanten, 2014:163).

2.2. İşkoliklik Kavramı

İşkoliklik literatürde farklı şekillerde tanımlanan ve araştırmalara konu olan bir kavramdır (Ng vd., 2007: 114). İşkoliklik ile ilgili yapılan bazı tanımlarda zaman olgusu göze çarpmaktadır. İşkoliklerin en belirgin davranışı

olarak işe ayrılan uzun saatlere vurgu yapılmakta (Spence ve Robbins,1992: 161; Porter, 1996: 78) ve kavram haftada en az 50 saat çalışmak şeklinde tanımlanmaktadır (Burke, 2001, 637; Tziner ve Tanami, 2013: 67; Furnham, 2012:211). Bununla birlikte, zaman işkolikliğinin tanımlanmasında tek belirleyici unsur değildir. Çalışanın işkolik olup olmadığını belirlemede işyerinde harcanan zamandan ziyade çalışanın işe yönelik tavır ve yaklaşımı önemli olmakta ve iş haricinde de çalışmayı düşünmeye devam etmesi gerekmektedir (Snir ve Harpaz, 2004: 521).

Oates (1971), işkolikliği bilişsel açıdan ele alarak; kompulsif ve kontrol edilemez sürekli çalışma ihtiyacının neden olduğu bir çalışma bağımlılığı olarak tanımlamaktadır (Oates'ten aktaran Andreassen, Griffiths, Hetland ve Pallesen, 2012: 265). Benzer şekilde Spence ve Robbins (1992: 161-62) de işkolikliği bir bağımlılık olarak ele almakta ve bir kişiyi işkolik olarak tanımlamak için diğer kişilere nazaran üç temel niteliğe sahip olması gerektiğini ileri sürmektedir. Bunlar; yüksek düzeyde işe bağımlı olma, içsel baskılar nedeniyle işe güdülenme veya çalışmak zorunda hissetme ve işlerinden düşük düzeyde keyif almaktır. Bir bağımlılık olarak işkoliklik, içki, uyuşturucu, kumar gibi diğer tüm bağımlılıklarda olduğu gibi sağlık ve aile ilişkilerinde ciddi sorunlara neden olabilmektedir (Porter, 1996: 71-72).

İşkolikliğe davranışsal açıdan yaklaşan Mudrack ve Naughton (2001: 94-108) ise teknik olarak gerekli olmayan iş faaliyetlerine önemli miktarda zaman ve enerji ayrılması ve başkalarının işlerini etkilemesi ve kontrol etmesine yönelik davranış eğilimleri olarak tanımlamaktadır. Özellikle, uzun süre çalışanların, eğer bu tür çalışma alışkanlıkları belli görevleri tamamlamaları için başkaları tarafından onlardan beklenen davranışlarsa, kesinlikle işkolik olmadığını iddia etmektedir. Hatta, sıkı çalışan ve belli çalışma saatleri içinde yalnızca elindeki işlere odaklanan çalışanların, diğer zamanlarda da iş ile ilgilenmiyorsa, işkolik olamayacağını ileri sürmektedir.

İşkoliklik, davranışsal ve bilişsel boyuta ek olarak duygusal açıdan da ele alınmıştır. İşkolikler saplantılı şekilde çalışan, zamanlarının çoğunu işe ayıran, bununla birlikte çalışma eyleminden keyif alan insanlardır. İşkolikler çalışmadıkları zamanlarda kendilerini kötü hissederler ve çalışmak onlar için istenmedik bir eylem değildir. İşkolikler için temel mutluluk kaynağı çalışmaktır ve kişi çalışırken, iş ile ilgili memnuniyetin ve keyif almanın ana kaynağı olan olumlu duygular yaşamaktadır (Ng vd., 2007: 114-115; Malinowska ve Tokarz, 2014: 212).

Bununla birlikte, davranışsal ve bilişsel boyutlar birlikte tanımlarda önemli yer tutmaktadır. Scott, Moore ve Miceli (1997: 292-297); işkolikliği zamanının çoğunu işe ayırma, çalışmıyorken dahi sürekli olarak işi düşünme ve örgütsel ve mali beklentilerin, ihtiyaçların ve taleplerin ötesinde çalışma eğilimi şeklinde tanımlamıştır. Benzer şekilde, Schaufeli, Taris ve Bakker (2008: 204), işkolikliği, kendini zorunlu hissederken aşırı derecede çalışma eğilimi olarak tanımlamakta ve aşırı çalışma ile kompulsif çalışma alt boyutlarının bir araya gelmesinden oluştuğunu ifade etmektedir. Aşırı çalışma; işkolikliğinin davranışsal boyutunu oluşturmada olup işkolikler önemli zaman ve enerjilerini işe ayırmakta ve örgütsel ve ekonomik ihtiyaçları karşılamak için gerekli olanın da ötesinde çalışmaktadır. Kompulsif çalışma ise, işkolikliğinin bilişsel boyutunu temsil etmekte olup işkolikliğinin işe karşı takıntılı ve çalışılmadığı zamanlarda dahi sürekli olarak işin düşünüldüğü yönünü yansıtmaktadır. İşkolikler karşı konulamaz içsel dürtüler nedeniyle çok sıkı çalışmaktadırlar (Taris, Schaufeli ve Shimazu, 2010: 42).

Robinson (2014: 32-36) ise uzun yıllar boyunca yapmış olduğu klinik çalışmalarda işkoliklerle yüzyüze görüşmeleri neticesinde işkolikliğinin özelliklerini on başlık altında toplamıştır. İşkolikler; aceleci ve aşırı meşguldürler, her şeyi kontrol etme ihtiyacı duyarlar, mükemmeliyetçidirler, yakınlık kurmada zorluk yaşarlar ve ilişkileri zarar görür, kendilerini işe kaptırırlar, dinlenmekte ve rahatlamakta güçlük çekerler, hayatlarını karartırlar, sabırsız ve sinirlidirler, kendilerini yeterli görmezler ve kendilerini ihmal ederler. İşkolikliğinin genel olarak olumsuz sonuçları olduğu görülmektedir.

2.3. Narsisizm ve İşkoliklik

Bir kişilik özelliği olarak narsisizm ile çok çalışma eğilimi veya bağımlılığı olarak işkoliklik arasındaki bağlantıyı teorik olarak ele almadan önce şu soruları sormanın fayda sağlayabileceği düşünülmektedir: “*Narsist kişilik özelliklerine sahip bireyler, işkoliklik eğilimli kişimidirler?*” ya da “*narsist kişilik özellikleri işkoliklik eğilimi üzerinde bir etkiye sahip midir?*”. Literatürde, narsisizm ile işkolikliği birlikte ele alan az sayıda çalışma olmasına rağmen, sözkonusu çalışmalarda her iki durum da ele alınıp incelenmiştir.

Clark vd. (2010) tarafından çoğunluğu kadın (% 73), beyaz (% 51) ve siyah (% 27) haftada ortalama 36 saat çalışan, yaş ortalaması 24 olan 322 çalışan öğrenci üzerinde yaptıkları bir çalışmada, beş büyük kişilik özelliği, mükemmeliyetçilik, olumlu-olumsuz duygular ve narsisizmin işkoliklik ile olan ilişkisi incelenmiştir. Yapılan

korelasyon analizi verilerine göre, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin tüm alt boyutları ile pozitif yönde oldukça zayıf bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin kompulsif eğilimler ve sabırsızlık boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Andreassen vd. (2012), tarafından 235 banka yöneticisi ve onların astlarından oluşan bir örneklem üzerinde narsisizm ve işkoliklik ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Sözkonusu araştırmada yapılan Pearson korelasyon analizine göre, narsisizm ile işkolikliğin işten keyif alma ve işe güdülenme alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sözkonusu araştırmada yapılan çoklu regresyon analizinde ise narsisizm ile işkolikliğin işten keyif alma boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmış olup, işe güdülenme boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Narsisizmin, işten keyif alma boyutu varyansının %10'unun açıkladığı ileri sürülmektedir. Ayrıca, yöneticilerin tüm ölçeklerde astlarından daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir.

Konan ve Türkoğlu (2017) tarafından, işkoliklik ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 203 okul yöneticisi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, Pearson Korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyi ile narsist kişilik düzeyi arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Falco vd. (2020) tarafından 217 işçi üzerinde yapılan bir çalışmada narsisizm ile işkoliklik ve işe bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan Pearson korelasyon analizi bulgularına göre, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutları ile pozitif yönde oldukça zayıf bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Sözkonusu çalışmada, çoklu regresyon analizinden elde edilen bulgularda, sadece aşırı iş yükü ile karşı karşıya olan çalışanlarda, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Narsist kişiler, kendilerini önemli görürler, genellikle başarıları ile övünürler, başarılarını abartırlar, güce değer verirler ve gücün peşinden koşarlar. Bu durum, narsist kişilerin, başarıya ulaşmak için hayatın diğer alanlarını dışlayacak şekilde iş ile meşgul olmalarına neden olabilmektedir (Clark vd., 2010: 787). Birçok insan, işyerini hayattaki tutkularını ve başarılarını ifade edebilecekleri bir ortam olarak kullanmaktadırlar. İşyerinde ödül alma ve tanınma isteklerinin bazı insanların narsist özelliklere sahip olmasına neden olduğu ileri sürülmektedir. İşten ödül alabilmenin ve tanınmayı sağlayabilmenin bir yolu daha fazla çaba harcamaktır. Bu nedenle; narsisizmin işe yüksek düzeyde yatırım seviyesi gibi görünen işkoliklik ile ilişkili olabileceği ifade edilmektedir (Andreassen, Ursin, Eriksen ve Pallesen, 2012: 881-882). İşkoliklerde görülen ve narsisizm ile benzerlik taşıyan özellikler şu şekilde sıralanabilir (Goodman ve Leff, 2012):

- İşkolikler, öz saygılarının görkemli imajlarını desteklemek ve iş arkadaşlarının hayranlıklarını kazanmak için güç peşindedirler.
- İşkolikler, kendilerini geçmek veya iş arkadaşlarından daha üstün görünmek için aşırı çalışırlar.
- İş, işkolikler için saplantı haline gelir ve işkolikler sadece kendi çalışmalarlarıyla kendilerini değerli bulurlar.
- İşkolikler performansları ile ilgili gerçek dışı mükemmeliyetçi beklentiler içindedirler.
- İşkolikler sabırsızdırlar.
- İşkolikler kompulsiftirler.
- İşkolikler duygusal sorumluluklar veya olumsuz duygulardan kaçmak için aşırı bir meşguliyet savunmasına başvururlar.

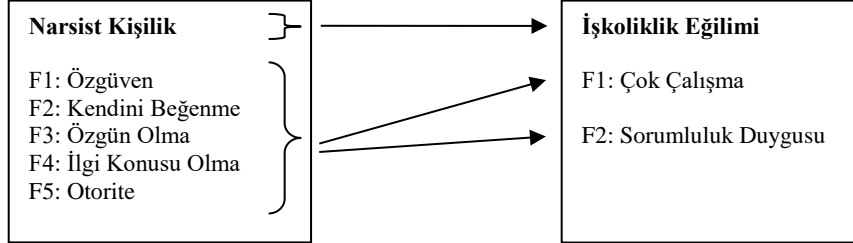
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJISI

3.1. Araştırmanın Amacı

İnönü Üniversitesi akademik personeli üzerinde yürütülmüş olan bu araştırma, teorik bilgiler temelinde narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerindeki etkisini saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu şekilde çok az çalışılmış olan bu iki değişken arasında saptanan ilişkiler, etkileşimler ve değerlendirmeler bağlamında literatüre önemli katkı sağlanması hedeflenmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli akademisyenlerin narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulmuş ve Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de görüldüğü gibi, araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen temel hipotezler şunlardır:

H1: “Narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”

H1a: Narsist kişilik özelliklerinin “özgüven” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Narsist kişilik özelliklerinin “özgüven” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Narsist kişilik özelliklerinin “Kendini Beğenme” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1d: Narsist kişilik özelliklerinin “Kendini Beğenme” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1e: Narsist kişilik özelliklerinin “Özgün Olma” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1f: Narsist kişilik özelliklerinin “Özgün Olma” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1g: Narsist kişilik özelliklerinin “İlgi Konusu Olma” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1h: Narsist kişilik özelliklerinin “İlgi Konusu Olma” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1i: Narsist kişilik özelliklerinin “Otorite” boyutunun işkoliklik eğiliminin “çok çalışma” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1i: Narsist kişilik özelliklerinin “Otorite” boyutunun işkoliklik eğiliminin “sorumluluk duygusu” boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

6 Kasım -10 Aralık 2017 tarihleri arasında yapılmış olan araştırmanın evrenini bu tarih itibarıyla İnönü Üniversitesi fakülte ve yüksekokullarında görev yapan 1442 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım (2010: 101) tarafından oluşturulan –evreni temsil edebilen minimum örneklem sayısı- tablodan yararlanılarak belirlenmiştir. Bu bağlamda 480 akademik personele ulaşılmış ve bunların 405’inden geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen anketlerden 18’si güvenilir bulunmadığından analize dahil edilmemiştir. Geriye kalan 387 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda değerlendirmeye alınan 387 anketin evreni temsil edebilir nicelikte olduğu kabul edilmiştir; çünkü Altunışık vd. (2010: 101) göre anakütle 1500 kişiden oluştuğunda, evreni temsil edebilir nicelikte olan örneklem sayısı 306 anketdir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırma verisi DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) ve NKE (Narsist Kişilik Envanteri) ölçekleri kullanılarak yüzyüze görüşme yöntemiyle katılımcıların formu kendilerinin doldurması şeklinde toplanmıştır. Araştırmaya başlamadan önce İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan (2017/16-1) etik onay alınmış ayrıca İnönü Üniversitesi Rektörlüğünden yazılı izin alınmıştır. Veri toplama formunda akademisyenlerin demografik özelliklerini (yaş, medeni durum, cinsiyet ve akademik unvan) ölçmeye yönelik toplam dört soru bulunmaktadır. Araştırmada medeni durum, cinsiyet ve akademik unvan kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

Akademisyenlerin işkoliklik eğilimini ölçebilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006: 202) tarafından geliştirilen Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşmakta ve 4'lü Likert tipi bir ölçektir. Söz konusu ölçek, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak DUWAS-TR ölçeği olarak ifade edilmiş ve soru sayısı 17 maddeden 14 maddeye düşürülmüştür. Ölçek 5'li Likert tiptedir (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun). Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık katsayısı ölçeğin tümü için 0.85, "aşırı çalışma" faktörü için 0.76 ve "kompulsif çalışma" faktörü için 0.74 olarak bulunmuş olup, böylece DUWAS-TR ölçeğinin işkolikliği ölçmede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir (Örneğin, "İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında dahi ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum"). (Doğan ve Tel, 2011). Yapılan faktör analizi sonucunda DUWAS ölçeği, çok çalışma ve sorumluluk duygusu olmak üzere iki alt boyuta ayrılmıştır.

Araştırmada akademisyenlerin narsist kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla NKE ölçeği kullanılmıştır. Raskin ve Hall (1979) tarafından geliştirilen ölçek daha sonra Raskin ve Terry (1988) tarafından bugünkü durumuna getirilmiş olup, ölçek 40 ifadeden oluşmaktadır. Ülkemizde Kızıltan (2000: 48-49) tarafından NKE Türkçe formu dil eşdeğerliliği, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ölçekte Örneğin; "ilgi merkezi olmaktan hoşlanırım" ve "ilgi merkezi olmak beni rahatsız eder" gibi ifadelerden biri narsist kişiliğe, diğer ifade ise narsist olmayan kişiliğe işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe formunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.84 bulunmuştur. Bu çalışmada, Kızıltan (2000) tarafından tercümesi yapılan ve geçerlilik ve güvenilirliği elde edilen ölçeğin sadece narsist kişiliği vurgulayan ifadeler alınmış, ters sorular kullanılmamıştır. Ayrıca araştırmada ölçek 5'li Likert tipine (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun) dönüştürülmüştür.

3.5. Verilerin Değerlendirmesi

Elde edilen verilerin değerlendirilmesi SPSS 22.0 ve AMOS 24 paket programları kullanılarak yapılmıştır. İstatistiksel değerlendirmede tanımlayıcı istatistikler, AFA, DFA, Cronbach Alfa güvenilirlik analizi, Pearson Korelasyon analizi ve Yol Analizi kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleriyle, ölçeğin geçerliliğini ölçmek amacıyla faktör analizleriyle ve hipotezlerin testiyle ilgili bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Akademik Personelin Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemini oluşturan grubun demografik özellikleriyle ilgili olarak katılımcıların yaşları, medeni durumları, cinsiyetleri ve akademik unvanları ele alınmıştır. Demografik özelliklerin dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Akademik Personelin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
35 ve altı	156	40.3
36-50 arası	169	43.7
51 ve üzeri	62	16.0
Medeni Durum		
Evli	296	76.5
Bekar	91	23.5
Cinsiyet		
Kadın	203	52.4
Erkek	184	47.6
Akademik Unvan		
Öğretim Üyesi	176	45.5
Öğr.Grv./Okutman/Uzman	93	24.0
Arş. Grv.	118	30.5
Toplam	387	100.0

Tablo 1’de görüldüğü gibi, akademisyenlerin %43.7’sinin 36-50 yaş grubu aralığında, %52.4’ünün kadın ve %76.5’inin evli olduğu saptanmıştır. Ayrıca akademisyenlerin %45.5’inin öğretim üyesi olduğu belirlenmiştir.

4.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Yapı Geçerliliği

Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa testi yapılmış, geçerliliğini test etmek için ise açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.2.1. NKE Ölçeği İçin Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada çalışanların narsist kişilik özelliklerini belirlemek için NKE kullanılmış ve narsisizm ile ilgili toplam 40 ifade için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde şu kriterler esas alınmıştır: 1) Her bir faktörün özdeğerinin en az 1 olması, 2) Her bir faktördeki maddelerin faktör yüklerinin en az 0.50 değerine sahip olması (Demir ve Akengin, 2010; Ursavaş, Şahin ve McIlroy, 2014). Büyüköztürk (2009) ve Sipahi, Yurtkoru ve Çinko (2008), faktör yük değerlerinin 0.45-0.50 ya da daha yüksek olmasının seçim için iyi bir ölçü olduğunu belirtmiştir. 3) Her bir faktöre yüklenen maddelerin anlam ve içerik olarak tutarlı olması, 4) Buldukları faktördeki yük değerleri ile diğer faktördeki yük değerleri arasındaki farkın en az 0.10 ve daha yukarı olması (binişik olmaması) dır (Özdemir, 2014: 95).

Örnekleme büyüklüğünün faktör analizine uygunluğu için KMO’un 0.60’ın üzerinde olması ve Barlett test sonucunun istatistiksel açıdan anlamlı olması gerekmektedir (Pallant, 2005). NKE’nin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri ile belirlenmiştir. Araştırmada NKE’nin KMO= 0.913, Bartlett değeri= 5759.553, df= 780, p=0.000 olarak belirlenmiştir. KMO değerinin 1’e yakın çıkması ve Bartlett değerlerinin anlamlı çıkması NKE ölçeğinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. NKE Madde Toplam Korelasyonları ve Faktör Yüklerinin Dağılımı

Maddeler	Ort.	Std.	Faktör Yükleri	Madde-Toplam Korelasyon	Varyans	Cronbach's Alpha
Özgüven					%14.8	0.70
S11. Düşünce ve isteklerimi kolaylıkla ifade edebilirim	3.62	0.93	0.77	0.352		
S17. Karar verme sorumluluğunu almak hoşuma gider	3.11	1.03	0.67	0.519		
S1. İnsanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahibim	3.29	0.91	0.66	0.505		
S14. Layık olduğum saygıyı elde etme konusunda ısrarcıyım	2.67	1.10	0.55	0.626		
Kendini Beğenme					%14.1	0.71
S29. Aynada kendimi seyretmekten hoşlanırım	2.07	1.05	0.80	0.601		
S19. Vücuduma bakmaktan hoşlanırım	2.40	1.11	0.77	0.491		
S38. Sosyal ortamlarda, insanlar görünüşüme aldırmadıkları zaman keyfim kaçır	1.95	1.05	0.61	0.442		
S28. Yeni moda ve heveslere öncülük etmeyi severim	2.26	1.08	0.60	0.562		
Özgün Olma					%11.5	0.72
S39. Diğer insanlardan daha yetenekliyimdir	2.78	2.45	0.81	0.506		
S40. Sıra dışı biriyim	2.36	1.87	0.78	0.528		
İlgi Konusu Olma	2.78	2.45			%11.0	0.79
S27. Güç sahibi olmak benim için çok önemlidir	2.36	1.87	0.89	0.610		
S30. İlgi merkezi olmaktan çok hoşlanırım	2.78	2.45	0.87	0.647		
Otorite					%10.8	0.83
S13. İnsanları kolayca kendi isteklerime göre yönlendiririm	2.39	1.04	0.52	0.641		
S12. İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanırım	2.36	1.06	0.69	0.672		
Toplam Varyans					%62.2	
Toplam Cronbach's Alpha						0.81

Tablo 2’de görüldüğü gibi, NKE faktör analizi sonuçlarına göre, NKE faktör yüklerinin 0.52 ile 0.89 arasında madde-toplam korelasyon katsayılarının ise 0.35 ile 0.67 arasında olduğu bulunmuştur. Ölçekte 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 36 ve 37. maddeler düşük faktör yüküne sahip olduklarından ya da birden çok faktör başlığı altında toplandıklarından kapsam dışı bırakılmıştır. Ölçeğin toplam varyansın %62.2’sini açıkladığı ve ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı görülmüştür. Ölçek, yapılan analiz sonucu beş boyuta ayrılmıştır: Özgüven, kendini beğenme, özgün olma, ilgi konusu olma ve otoritedir. Araştırmada NKE özgüven alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.70, kendini beğenme alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.71, özgün olma alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.72, ilgi konusu olma alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.79, otorite alt boyutu Cronbach’s α katsayısı 0.83 ve toplam ölçek Cronbach’s α katsayısı 0.81’dir. Bir ölçme aracında yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısı olabildiğince 1’e yakın olmalıdır. Cronbach’s α katsayısı 0.40’dan küçük ise ölçme aracı güvenilir değil, 0.40-0.59 arası düşük güvenilirlikte, 0.60-0.79 arası oldukça güvenilirlikte, 0.80-1.00 arası ise yüksek derecede güvenilirlikte olarak değerlendirilir (Bland ve Altman, 1997). NKE ölçeğinin “özgüven”, “kendini beğenme”, “özgün olma” ve “ilgi konusu olma” alt boyutlarının oldukça güvenilir olduğu buna karşılık “otorite” alt boyutu ile toplam ölçeğin katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu bulgusuna erişilmiştir.

4.2.2. İşkoliklik Eğilimi İçin Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada akademisyenlerin işkoliklik eğilimlerini belirlemek amacıyla DUWAS-TR ölçeği kullanılmış ve işkoliklik ile ilgili toplam 14 ifade için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Öncelikle ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan KMO ve Bartlett Testleri sonucuna bakılmıştır. DUWAS-TR ölçeğinin KMO ve Bartlett Test sonucunda KMO= 0.890, Bartlett's Test of Sphericity= 1809,315, df=91, p=0.000 saptanmıştır. Ölçeğin KMO ve Bartlett's test sonucu verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. İşkoliklik Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları ve Faktör Yüklerinin Dağılımı

Maddeler	Ort.	Std.	Faktör Yükleri	Madde-Toplam Korelasyon	Varyans	Cronbach's Alpha
Çok Çalışma					%34.74	0.84
S4. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında dahi ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum	3.01	1.01	0.75	0.33		
S7. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem dahi kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum	3.62	1.02	0.71	0.50		
S8. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim	3.32	1.03	0.71	0.44		
S9. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum	3.49	1.03	0.70	0.36		
S11. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum	3.46	0.94	0.67	0.43		
S12. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım	3.35	1.02	0.61	0.49		
S5. Yaptığım işten hoşlanmasam dahi sıkı çalışmak benim için önemlidir	3.26	1.00	0.60	0.40		
Sorumluluk Duygusu					%18.54	0.71
S17. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum	2.87	1.17	0.86	0.24		
S16. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim	2.73	1.14	0.83	0.24		
S13. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim	2.98	1.09	0.56	0.27		
Toplam Varyans					%53.28	
Toplam Cronbach's Alpha						0.73

Tablo 3'te görüldüğü gibi, DUWAS-TR ölçeğinin faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0.56 ile 0.70 ve madde-toplam korelasyon katsayılarının 0.24 ile 0.50 arasında olduğu saptanmıştır. AFA analizleri sonucunda ölçekte 1, 2, 3, 6, 10, 14, ve 15. maddeler düşük faktör yüküne sahip olduklarından ya da birden çok faktör başlığı altında toplandıklarından kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıca ölçeğin toplam varyansın %53.28'ini açıkladığı belirlenmiştir. Ölçek, yapılan analiz sonucu iki boyuta ayrılmıştır: Çok çalışma ve sorumluluk duygusudur. Likert tipi ölçeklerin güvenilirliğinin incelenmesinde Cronbach's α iç tutarlık katsayı tekniği önerilmektedir. Araştırmada DUWAS-TR ölçeğinin çok çalışma alt boyutu Cronbach's α katsayısı 0.84, sorumluluk duygusu alt boyutu 0.71 ve toplam ölçek Cronbach's α katsayısı 0.73'tür. Sonuç olarak "çok çalışma" alt boyutunun yüksek derecede güvenilir, "sorumluluk duygusu" ve toplam ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Çalışmada kullanılan verilerin, teoride ve yapılmış çalışmalarda belirtilen faktör yapısı ile uygun olduğunu belirlemek için DFA yapılmıştır. Ölçeklerin DFA sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. NKE ve DUWAS-TR Ölçeklerine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Parametreler	Kısaltma	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	NKE	DUWAS-TR
Goodness of Fit Index	GFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.96	0.95
Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	≥ 0.90	≥ 0.85	0.94	0.90
Comparative Goodness of Fit Index	CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.97	0.95
Normal Fit Index	NFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.93	0.92
Root-Square Mean Error of Approximation	RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.042	0.074
Minimum Discrepancy	CMIN/SD	≤ 3	≤ 5	1.669	3.109
Serbestlik Derecesi	SD			67	33
χ^2	χ^2			111.849	102.607
Anlamlılık	P	≤ 0.05	≤ 0.05	0.000	0.000

Kaynak: (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Hooper Coughlan ve Mullen, 2008; Çapık, 2014; Yaşoğlu, 2017).

Tablo 4’de, DFA sonuçları görülmektedir. DFA, daha önceden oluşturulmuş bir yapının doğrulanmasını analiz etmek amacıyla yapılmakta olup, modelin elde edilen veriyi iyi açıklayıp açıklamadığı uyum iyiliği indeksleri ile belirlenmektedir (Özabacı, 2011: 163). Ölçeklerin χ^2 , sd, p ve χ^2/sd değerlerin kabul edilebilir değerler arasında çıktığı görülmektedir. Benzer şekilde, elde edilen uyum indekslerinin (RMSEA, GFI, AGFI, NFI ve CFI) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen uyum indeksleri modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmada NKE ve DUWAS-TR ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 5’de gösterilmektedir. Çarpıklık ve basıklık ölçülerinin +2 ile -2 aralığında değerler almış olması verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelir (Cerit Berber ve Sarı, 2009: 266). NKE ve DUWAS-TR ölçeklerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ile -2 arasında yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre ölçeklere ait veriler normal dağılıma uymaktadır.

Tablo 5. NKE ve DUWAS-TR Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiklerin Dağılımı

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
	Değerler	Değerler	Değerler	Standart Sapma	Değerler	Standart Sapma
NKE						
Özgüven	3.17	0.71	0.038	0.124	0.220	0.247
Kendini Beğenme	2.17	0.77	0.537	0.124	0.110	0.247
Özgün Olma	2.51	1.04	0.447	0.124	-0.038	0.247
İlgi Konusu Olma	2.45	0.93	0.312	0.124	-0.314	0.247
Otorite	2.38	0.97	0.403	0.124	-0.360	0.247
DUWAS-TR						
Çok Çalışma	3.89	0.67	-0.567	0.124	0.359	0.247
Sorumluluk Duygusu	3.02	0.89	0.053	0.124	0.485	0.247

4.3. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

Hipotezlerin testine ilişkin bulgular, araştırma modeli bağlamında oluşturulmuştur. Araştırma NKE ve DUWAS-TR arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucu Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. NKE ve DUWAS-TR Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Özgüven	1	.366**	.325**	.495**	.560**	.692**	.209**	.061	.164**
2.Kendini Beğenme		1	.345**	.517**	.408**	.720**	.014	.136*	.161**
3.Özgün Olma			1	.387**	.331**	.584**	-.047	.116*	.180**
4.İlgi Konusu Olma				1	.563**	.708**	-.041	.167*	.178**
5.Otorite					1	.710**	-.014	.068	.067
6.NKE Toplam						1	.031	.137*	.191**
7.Çok Çalışma							1	.150**	.265**
8.Sorumluluk Duygusu								1	.769**
9.DUWAS-TR Toplam									1

** p<0.01, *p<0.05

Tablo 6.’da NKE ile DUWAS-TR ölçekleri puan ortalamaları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Araştırmada NKE ölçeğinin özgüven alt boyutu ile çok çalışma ve DUWAS-TR toplam arasında çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0.05). Kendini beğenme alt boyutu ile sorumluluk duygusu ve DUWAS-TR toplam arasında da çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0.05). NKE ölçeğinin özgün olma, ilgi konusu olma alt boyutları ve NKE toplam puanı ile sorumluluk duygusu ve DUWAS-TR toplam arasında çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0.05). Ayrıca otorite alt boyutu ile DUWAS-TR toplam ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0.05).

4.4. Yol Analizi Sonuçları

Ölçeklere ilişkin modeller DFA ile doğrulanmış ve sonrasında kullanılan değişkenler arası ilişkiler yol analiziyle araştırılmıştır. Yapısal olarak kurulan modelin bir bütün olarak anlamlılığını belirlemek için uyum iyiliği

değerlerinin incelenmesi şarttır. Narsist kişilik özelliği toplam puanının işkoliklik toplam puanı üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan yol analizi modeline ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; χ^2 /sd değerinin 2.042, χ^2 değerinin 500.358, sd değerinin 245, GFI değerinin 0,90, NFI değerinin 0,84, CFI değerinin 0.91 ve RMSEA değerinin 0,052 olduğu tespit edilmiştir. Narsist kişilik özelliği alt boyutları ile işkoliklik alt boyutları arasındaki hipotezleri test etmek amacıyla kurulan yol analizinde, modelin uyum iyiliği değerleri; χ^2 /sd değerinin 2.099, χ^2 değerinin 486.943, sd değerinin 232, GFI değerinin 0,91, NFI değerinin 0.85, CFI değerinin 0.91 ve RMSEA değerinin 0,053 olduğu bulunmuştur. Bu değerler göz önünde bulundurulduğunda modellerin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Hu & Bentler, 1999; Sivo vd., 2006). Kurulan modellerdeki doğrudan ilişki analizleri Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir.

Narsist kişilik özellikleri ile işkoliklik eğilimi arasındaki etkileşimi incelemek amacıyla yapılan yol analizinde test edilen hipoteze ait değerler Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Narsist Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Yol Analizi Bulguları (Genel)

Hipotez	NKE	DUWAS-TR	Standardize edilmiş Değerler	Standart Hatalar	t-değeri	P değeri	R ²	Durum
H1	Narsisizm	→ İşkoliklik	0.19	0.050	3.820	0.000	0.040	Kabul

Tablo 7’deki değerlere göre; narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde (H1: $\beta=0.19$, $p=0,001$) pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmektedir. Narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde %4’lük bir açıklayıcılık oranına sahiptir ($R^2=0,04$). Kurulan hipotezler kapsamında “H1: “ Narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ” hipotezi desteklenmiştir. Narsist kişilik özellikleri ile işkoliklik eğilimi alt boyutları arasındaki etkileşimi incelemek amacıyla yapılan yol analizinde test edilen hipoteze ait değerlere Tablo 8’de yer verilmiştir. NKE ve DUWAS-TR ölçekleri alt boyutlarının değerleri üzerinden sözkonusu analiz yapılmıştır.

Tablo 8. Narsist Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Üzerine Etkileşimini Belirlemeye Yönelik Yol Analizi Bulguları (Alt Boyutlar Bazında)

Hipotezler	NKE Alt Boyutları	DUWAS-TR Alt Boyutları	Standardize edilmiş Değerler	Standart Hatalar	t-değerleri	P değerleri	Durum
H1a	Özgüven	→ Çok Çalışma	0.264	0.068	3.896	0.000	Kabul
H1b	Özgüven	→ Sorumluluk Duygusu	0.029	0.053	0.540	0.589	Ret
H1c	Kendini Beğenme	→ Çok Çalışma	0.113	0.046	2.446	0.014	Kabul
H1d	Kendini Beğenme	→ Sorumluluk Duygusu	0.093	0.040	2.335	0.020	Kabul
H1e	Özgün Olma	→ Çok Çalışma	0.152	0.053	2.890	0.004	Kabul
H1f	Özgün Olma	→ Sorumluluk Duygusu	0.068	0.041	1.666	0.096	Ret
H1g	İlgi Konusu Olma	→ Çok Çalışma	-0.002	0.023	-0.099	0.921	Ret
H1h	İlgi Konusu Olma	→ Sorumluluk Duygusu	0.001	0.013	0.099	0.921	Ret
H1i	Otorite	→ Çok Çalışma	-0.151	0.049	-3.109	0.002	Kabul
H1i	Otorite	→ Sorumluluk Duygusu	-0.026	0.040	-0.656	0.512	Ret

Araştırmada kontrol değişkenleri olan medeni durum, cinsiyet ve akademik unvan oluşturulan yol modelinde anlamlı ilişki oluşturmadığı için modelden çıkartılmıştır (York, 2018).

Araştırmada NKE ölçeğinin özgüven, kendini beğenme, özgün olma, ilgi konusu olma ve otorite alt boyutları ile DUWAS-TR ölçeğinin çok çalışma ve sorumluluk duygusu alt boyutları arasındaki ilişkilere yönelik hipotezleri test etmek için yol analizinden yararlanılmıştır. Buna göre, özgüvenin çok çalışma (H1a: $\beta=0.264$, $p=0.000$), kendini beğenmenin çok çalışma (H1c: $\beta=0.113$, $p=0.046$), kendini beğenmenin sorumluluk duygusu (H1d: $\beta=0.093$, $p=0.020$) ve özgün olmanın çok çalışma (H1e: $\beta=0.152$, $p=0.004$) üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, otoritenin çok çalışma (H1i: $\beta=-0.151$, $p=0.0002$) üzerinde negatif

yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmüştür. Kurulan hipotezler kapsamında, H1a, H1c, H1d, H1e ve H1i hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer taraftan, NKE ölçeği özgüven, özgün olma, ilgi konusu olma ve otorite alt boyutlarının, DUWAS-TR ölçeği sorumluluk duygusu üzerinde ve NKE ölçeği ilgi konusu olma alt boyutunun DUWAS-TR ölçeği çok çalışma alt boyutu üzerinde istatistiki olarak bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, çalışmada H1b, H1f, H1g, H1h ve H1i hipotezleri reddedilmiştir (Tablo 8).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüzde kişisel çıkarların, bireyseliğin, güç ve üstünlük peşinde koşmanın ve bencilce davranmanın ön plana çıktığı bir çalışma hayatı görülmektedir. Bu özelliklere sahip narsist kişilikli bireyler, gerek toplumsal gerekse örgütsel hayatta sayıca artmaya başlamıştır. Narsist kişilikli çalışanlar, başarılı olmak, ödüllere erişmek ve çevrelerindeki insanların hayranlığını ve takdirini kazanabilmek için daha fazla çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Narsist kişilik özelliklerinin örgütte çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyebileceği dikkate alındığında, bu özelliklerin çalışanların işkoliklik eğilimlerinin gelişimine katkıda bulunabileceği söylenebilir.

Bu çalışma, akademisyenlerin narsist kişilik özelliklerinin onların işkoliklik eğilimine olan etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. NKE ölçeği için uygulanan faktör analiz sonucunda; özgüven, kendini beğenme, özgün olma, ilgi konusu olma ve otorite olmak üzere beş alt boyut ortaya çıkmıştır. İşkoliklik ölçeği için yapılan analiz sonucunda ise çok çalışma ve sorumluluk duygusu olmak üzere iki alt boyut elde edilmiştir.

Çalışma, “narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” ana hipotezden oluşmaktadır. Yol analizinden elde edilen sonuçlara göre, narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, literatürdeki Clark vd. (2010), Andreassen vd. (2012), Konan ve Türkoğlu (2017) ve Falco vd.nin (2020) yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Clark vd. (2010), regresyon analizi sonuçları bağlamında narsisizmin işkoliklik üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğunu saptamışlardır. Andreassen vd. (2012) ise yapmış oldukları bir araştırmada, yapılan çoklu regresyon analizine göre narsisizm ile işkolikliğin işten keyif alma boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Konan ve Türkoğlu (2017: 31) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin narsist kişilik düzeyi ile işkoliklik düzeyi arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Falco vd. (2020) tarafından 217 işçi üzerinde yapılan bir çalışmada aşırı iş yükü altında çalışan çalışanlarda, narsisizmin işkoliklik toplam ile işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Narsist kişilikli bireyler, başarıya erişme, özgün olma, güç sahibi olma, tanınma gibi temel özellikleri taşıdıkları için daha çok çalışma eğiliminde olabilirler. Çok çalışma istek ve arzusu bir süre sonra bu kişileri işe bağımlı duruma getirebilir. Çalışmanın akademisyenler üzerinde yapılmış olması nedeniyle narsist kişilik özelliği ile işkoliklik eğilimi arasındaki ilişkinin ve narsisizmin işkoliklik üzerindeki etkisinin yüksek olması beklenmiştir. Çünkü akademisyenler genellikle idealist kişilikli bireyler olup, meslekleri gereği çok çalışmak ve başarıya erişmek durumundadırlar. Araştırma sonucunda beklenen etki düzeyi görülemez. Çünkü işkoliklik eğilimindeki değişimin sadece % 4’ünün narsist kişilik özelliği açıklanmıştır.

Çalışma hayatında, işyerinde başarı duygusu elde etmek ve işi beklendiği şekilde yapmak bazı çalışanların amaç duygusunu güçlendirebilir. Aslında, kişinin benlik imajının çoğu iş ve kariyerle ilgili olaylara bağlıdır. İşkolikler, zamanlarının çoğunu ya işte geçirdikleri ya da işle ilgili faaliyetlerde buldukları için çalışma ortamı işkoliklerin bağlanma ihtiyacını karşılamakta ve benlik duygusunu geliştirmektedir (Andreassen vd., 2012). Bu nedenle, narsist kişiler çok çalışma davranışları gösteriyor ve kendilerini işlerine adıyor olabilirler. Narsist çalışanların zor ve stresli görevlerde diğer çalışanlara nazaran daha iyi performans gösterdiği tespit edilmiştir (Wallace ve Baumeister, 2002: 831). Diğer taraftan, birçok çalışan işyerini hayattaki tutkularını ve başarılarını ifade edebildikleri bir ortam olarak görüyor olabilirler. Özellikle narsist kişilik özelliklerine sahip çalışanlar başarı elde etmek, tanınmak ve ödül almak için üstlenmiş oldukları görev ve sorumlulukların ötesinde fazladan rol davranışları sergiliyor olabilirler. Bu şekilde daha fazla görev ve sorumluluk da üstlenebilirler.

Alt hipotezlerde ise narsist kişiliğin tüm boyutlarının (özgüven, kendini beğenme, özgün olma, ilgi konusu olma ve otorite) işkolikliğin çok çalışma ve sorumluluk duygusu üzerindeki etkisi test edilmiştir. Buna göre, özgüvenin çok çalışma, kendini beğenmenin çok çalışma, kendini beğenmenin sorumluluk duygusu ve özgün olmanın çok çalışma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, otoritenin çok çalışma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Çok çalışma üzerinde etkili olduğu saptanan narsist kişiliğin tüm boyutları birlikte değerlendirildiğinde, özgüven, kendini beğenme ile özgün olmanın pozitif; otoritenin ise negatif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile özgüven, kendini beğenme ve özgün olma çok çalışmayı olumlu yönde otorite ise olumsuz yönde etkilemektedir.

Üzümcü (2016: 4) narsist kişilerin özgüvenlerinin hayatla uyumlu olabilecek şekilde yüksek olduğunu ve başarılarından keyif aldıklarını belirtmiştir. Narsisizmin, çevreden gelen olumlu veya olumsuz görüş ve düşüncelerin kişinin özgüvenini olumsuz yönde etkileme gücünü daha aza indirebilen bir kişilik tipi olduğu belirtilmektedir. Kişi, çevresindekilerin kendisi hakkındaki görüş ve düşünceleri yerine kendisinin benliği ile ilgili olan görüş ve düşüncelerine odaklanmaktadır. Bu şekilde narsist bireyler, özgüvenlerini daha da artırabilmektedirler (Karaaziz ve Atak, 2013: 46-47). Bununla birlikte narsist bireylerin, kişilerarası ilişkilerde kendilerine olan güvenleri fazla görünse dahi, gerçekte kırılan bir özgüvene sahip oldukları da belirtilmektedir (Erbahar ve Gençer, 2014: 2). Bu nedenle narsist kişiler, aşakılık hisleri ve özgüven eksikliği duygularına karşı koymaya veya bunları ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar (Millon vd., 2004: 338-339). Çalışma hayatında narsist kişiler özgüvenlerini yüksek tutabilmek için hayatın diğer alanlarını dışlayabilecek şekilde iş ile daha fazla meşgul olabilirler ve daha sıkı çalışıyor olabilirler.

Narsist çalışanların sahip oldukları yetenek ve sıradışı kişilikleri onlara zor ve stresli görevlerde daha başarılı olabilmelerine yardım etmektedir. Narsist çalışanların, başarı ve başarısızlığın, ödül ve maliyetin büyük olduğu profili yüksek mesleklere yönelmeleri ve bu alanlarda gelişmeleri önerilebilir (Wallace ve Baumeister 2002: 831). Bu durum, narsist çalışanların daha çok çalışmalarına ve özel hayatlarını ikinci plana itecek şekilde işe daha fazla zaman ayırmalarına neden olabilir.

İşkolikler; aceleci ve aşırı meşgul, her şeyi kontrol etme ihtiyacı duyan, mükemmeliyetçi, yakınlık kurmada zorluk yaşayan ve ilişkileri zarar gören, kendilerini işe kaptıran, işi uğruna hayatlarını karartan kişilerdir (Robinson 2014: 32-36). Aslında bu tip insanlar, işyerinde çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kuramamakta ve çevrelerinde insanlar olsa da tek başlarına çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Görev ve sorumluluklarını yerine getirdikleri sürece kimseyle etkileşimi olmayabilmektedir. Bu nedenle, işkoliklerin çevresindekileri kendi isteklerine göre yönlendirebilmeleri veya insanlar üzerinde otorite kurmaları çok kolay görünmemektedir.

Narsisizm ve işkoliklik; iletişim, karar alma, liderlik, iş performansı, örgütsel iklim ve kültür gibi örgütsel hayatı etkileyen kavramlarla ilişkili olup, her iki kavramı birlikte ele alan yerli ve yabancı çalışmaların azlığı dikkate alındığında, sözkonusu çalışmanın yapılacak araştırmalara yol gösterici olabileceği beklenmektedir. Diğer taraftan bu çalışmada işkoliklik ile narsisizm arasındaki ilişki incelenirken DUWAS-TR ölçeği ilk kez kullanılmıştır. Ayrıca, narsisizmi ölçmek için ise NKE ölçeğinin likert versiyonundan yararlanılmıştır. Bu nedenle, narsisizm ve işkoliklik arasındaki ilişkinin teyit edilmesi amacıyla benzer veya farklı meslek grupları üzerinde sözkonusu ölçeklerin kullanıldığı daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırmanın sadece İnönü Üniversitesi'nde yapılmış olması ve akademisyenlerin narsist kişilik özellikleri ve işkoliklik eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi bu çalışmanın en önemli kısıtlarındandır. Bir bütün olarak Türkiye'deki kamu ve özel üniversiteleri kapsayabilecek şekilde birden fazla üniversitede başka araştırmaların yapılması literatüre daha fazla katkı sağlayabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(3), 309-327.

Almond, R. (2004). "I can do it (all) myself": Clinical technique with defensive narcissistic self-sufficiency. *Psychoanalytic Psychology*, 21(3), 371-384. doi:10.1037/0736-9735.21.3.371

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Ankara: Sakarya Yayıncılık.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11. doi:10.1556/jba.2.2013.017
- Andreassen, C. S., Griffiths M. D., Hetland J. ve Pallesen S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265–272. doi:10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R. ve Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality*, 40(6), 881-890. doi:10.2224/sbp.2012.40.6.881
- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181-196.
- Aziz, S. ve Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553-566. doi:10.1108/17542410810912681
- Aziz, S. ve Tronzo, C.L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61(2), 269-286. doi:10.1007/BF03395760
- Aziz, S. ve Vitiello, K. (2015). Managing workaholism. R. J. Burke, K. M. Page ve C. Cooper (Ed.), *Flourishing life, work and careers: Individual wellbeing and career experiences* içinde (169-192), Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F. ve Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 629–634. doi:10.1016/j.paid.2012.05.004
- Baron, H. (1996). Strengths and limitations of ipsative measurement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(19), 49-56. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00599.x
- Besser, A. ve Zeigler-Hill, V. (2014). The influence of pathological narcissism on emotional and motivational responses to negative events: The roles of visibility and concern about humiliation. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 520-534. doi:10.1016/j.jrp.2010.06.006
- Bland, J. ve Altman, D. (1997). Statistics notes: cronbach's alpha. *BMJ*, 314, 572.
- Bogart, L. M., Benetosch, E. G. ve Pavlovic, J. D. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. *Basic and Applied Social Psychology*, 26(1), 35-44. doi:10.1207/s15324834basp2601_4
- Bowen, C. C., Martin, B. A. ve Hunt, S. T. (2002). A comparison of ipsative and normative approaches for ability to control faking in personality questionnaires. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(3), 240-259. doi:10.1108/eb028952
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J. ve Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241-263. doi:10.1080/10887150802371781
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16. doi:10.1111/1468-2370.00028
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personel Review*, 30(6), 637-645. doi:10.1108/EUM000000005977
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. ve Pallesen, S. (2006). Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *Career Development International*, 11(5), 463-477. doi:10.1108/13620430610683070
- Büyükoztürk, S. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M. ve Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284. doi:10.1016/j.hrmr.2010.10.007
- Cerit Berber, N. ve Sarı, M. (2009). İş-Güç-Enerji konusunun öğretiminde kavramsal değişimin gerçekleşmesine pedagojik-analojik modellerin etkisi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 257-277.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Uzuntarla, Y. ve Uğrak, U. (2015). Narsist kişilik eğilimleri ile kurumsal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1-18.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M. ve Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791. doi:10.1016/j.paid.2010.01.013
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Demir, S. B., ve Akengin, H. (2010). Sosyal bilgiler dersine yönelik bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 26-40.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWAS-TR) geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi. *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Duchon, D. ve Burns, M. (2016). Organizational narcissism. *Organizational Dynamics*, 37(4), 354-364. doi:10.1016/j.orgdyn.2008.07.004
- Erbahar, A. ve Gençer, A. D. (2014). *İlişkilerde narsisizm*. Erişim adresi: <https://www.bilgi.edu.tr/media/uploads/2018/02/22/kgyl-kilerde-narsisizm.pdf>, (25.06.2020).
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C. ve Snir, R. (2020). Is narcissism associated with heavy work investment? the moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4750), 1-23. doi:10.3390/ijerph17134750
- Freud, S. (2014). On narcissism: An introduction. Erişim adresi: <https://www.sigmundfreud.net/on-narcissism-pdf-ebook.jsp>, (04.02.2020).
- Furnham, A. (2012). Workaholism. In: *The engaging manager*. London: Palgrave Macmillan. doi:10.1057/9781137273871_65
- Goodman, C. L. ve Leff, B. (2012). *The everything guide to narcissistic personality disorder: Professional, reassuring advice for coping with the disorder – at work, at home, and in your family*, Massachusetts: Adams Media.
- Hartmann, H. (1950). Comments on the psychoanalytic theory of the ego. *Psychoanalytic Study of The Child*, 5(1), 74-96. doi:10.1080/00797308.1950.11822886
- Hogan, V., Hogan, M. ve Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine*, 66(6), 460-465. doi:10.1093/occmed/kqw032
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Iwasaki, K., Takahashi, M. ve Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: Working hours, workers' compensation (Karoshi), and preventive measures. *Industrial Health*, 44(4), 537-540. doi:10.2486/indhealth.44.537
- Jones, R., Lasky, B., Russell-Gale, H. ve Le Fevre, M. (2004). Leadership and the development of dominant and countercultures: A narcissistic perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), 216-233. doi:10.1108/01437730410521868

- Kanten, P. (2014). Narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 76, 160-184.
- Karaaziz, M. ve Atak, İ. E. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne Dergisi*, 1(2), 44-59. doi:10.7816/nesne-01-02-03
- Keçe, C. (2014). *Senden nefret ediyorum beni ne olur terk etme*, Ankara: Pusula Yayınevi.
- Kets de Vries, M. (2004). Organizations on the couch: A clinical perspective on organizational dynamics. *European Management Journal*, 22(2), 183–200. doi:10.1016/j.emj.2004.01.008
- Kızıltan, H. (2000). Narcissistic personality inventory (npi) ölçeğinin Türkçe formu dil eşdeğerliliği, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Konan, N. ve Türkoğlu D. (2017). Okul yöneticilerinin işkoliklik ve narsistik düzeyleri arasındaki ilişki. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 31-50.
- Kubarych, T. S., Deary I. J. ve Austin E. J. (2004). The narcissistic personality inventory: Factor structure in a non-clinical sample. *Personality and Individual Differences*, 36(4), 857–872. doi:10.1016/S0191-8869(03)00158-2
- Liang, Y. W. ve Chu, C. C. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37(5), 645-660. doi:10.2224/sbp.2009.37.5.645
- Malinowska, D., ve Tokarz, A. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 211-222. doi:10.2478/ppb-2014-0027
- Millon, T., S. Grossman, C. Millon, S. Meagher ve R. Ramnath, (2004), *Personality disorders in modern life*, (2.Baskı), John Wiley & Sons, Hoboken, New Jersey, Erişim adresi: <http://www.turkpsikiyatri.org/arsiv/personality.disorders.millon.pdf>, (07.03.2018)
- Mudrack, P. E. ve Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary testing. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 93-111. doi:10.1023/A:1009525213213
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive compulsive personality traits and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508. doi:10.1108/09534810410554506
- Nardis, Y. ve Panek, E. (2019). Explaining privacy control on Instagram and Twitter: The roles of narcissism and self-esteem. *Communication Research Reports*, 36(1), 24-34. doi:10.1080/08824096.2018.1555522
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136. doi:10.1002/job.424
- Özabacı, N. (2011). İlişki niteliği ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36 (162), 159-167.
- Özdemir, L., (2014). 2008 küresel ekonomik krizinin örgütsel etkileri ve bir ölçek geliştirme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 79-105.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival guide: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. New York: Open University Press.
- Phelps, B. J. (2015). Behavioral perspectives on personality and self. *Psychological Record*, 65(3), 557-565. doi:10.1007/s40732-014-0115-y
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84. doi:10.1037/1076-8998.1.1.70
- Raskin, R. N. ve Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590. doi:10.2466/pr0.1979.45.2.590

- Raskin, R ve Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902. doi:10.1037/0022-3514.54.5.890
- Rauthmann, J. F. (2012). The dark triad and interpersonal perception: Similarities and differences in the social consequences of narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Social Psychological and Personality Science*, 3(4), 487-496. doi:10.1177/1948550611427608
- Robbins, S. P. ve Judge, R. (2015). *Örgütsel davranış*. İ. Erdem (Çev.), Ankara: Nobel Yayınları.
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 17-22. doi: 10.1002/j.1556-6676.1996.tb01891.x
- Robinson, B. E. (2014). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Ronningstam, E. F. (2005). *Identifying and understand the narcissistic personality*. New York: Oxford Univ. Press, Erişim adresi: books.google.com.tr/books?id=XkpnVUzTDKUC&dq=ronningstam++identifying+and+understanding&hl=tr&lr, (06.06. 2020).
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057-1073. doi:10.1108/JMP-07-2015-0259
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism, R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* içinde (193-217). Northampton: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2008). *It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively*, R. J. Burke ve C. L. Cooper (Ed.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* içinde (203-226). Bingley: Emerald.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. doi:10.1177/001872679705000304
- Seybold, K. C. ve Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9. doi:10.1002/j.1556-6676.1994.tb01702.x
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. ve 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. doi:10.1007/s12529-010-9077-x
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sivo, S. A., Fan, X., Witta, E. L. ve Willse, J. T. (2006). The search for "optimal" cutoff properties: Fit index criteria in structural equation modeling. *The Journal of Experimental Education*, 74(3), 267-288.
- Snir, R. ve Harpaz I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536. doi:10.1108/09534810410554524
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. doi:10.1207/s15327752jpa5801_15
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. ve Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement, A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* içinde (39-53). Hove: Psychology Press.

- Taris, T. W., Beek, I ve Schaufeli, W. B. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*, 110(2), 547-554. doi:10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554
- Timuroğlu, K ve İşçan, Ö. F. (2008). İşyerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 239-264.
- Twenge, J. M. ve Campbell, W. K. (2010). *Asrın Vebası: Narsizm İlleti*. Kaknüs Yayınları: İstanbul
- Tziner, A. ve Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 65-74. doi:10.5093/tr2013a10
- Ursavaş, Ö. F., Şahin, S. ve McIlroy, D. (2014). Öğretmenler için teknoloji kabul ölçeği: Ö-TKÖ. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 10(4), 885-917.
- Üzümcü, E. (2016). *Büyükleme ve kırılma narsisistik kişilik özellikleri ile ilişkili faktörlerin şema terapi modeli çerçevesinde incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wallace, H. ve Baumeister, R. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819-834. doi:10.1037/0022-3514.82.5.819
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı 2017), 74-85.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-217.
- York, R. (2018). Control variables and causal inference: a question of balance. *International Journal of Social Research Methodology*, 21(6), 675-684.