

Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2020 Cilt-Sayı: 13(2) ss: 277-290.

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2020 Vol-Issue: 13(2) pp: 277-290.

<http://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.605690

Geliş Tarihi / Received: 16.08.2019

Kabul Tarihi / Accepted: 14.01.2020

ÇALIŞANLARIN MAKYAVELİST TUTUMLARI, İŞKOLİKLİKLERİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

Hüsnü Serdar ÖĞE¹
Zehranur SANİOĞLU TANIŞ²

Özet

Makyavelizm bir kişilik özelliği olarak; bireyin kişisel amaçlarını gerçekleştirebilmek adına ahlaki olmayan yollara dahi başvurarak diğer bireyleri yönlendirme çabasıdır. İşkoliklik ise, kişinin içinden gelen bir zorlama ile aşırı çalışma isteği, bir bağımlılıktır. Kişinin, kendini işiyle ilgili tatmin etme isteği, daha çok para kazanma ve başarıma arzusu gibi faktörler de işkolikliğin oluşmasında etkili olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, çalışanların makyavelist tutumları ile işkoliklikleri ve kişilik özelliklerinin aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla, Konya'da faaliyet gösteren alışveriş merkezlerinde çalışan 170 kişiye yapılan anket çalışması yoluyla elde edilen bulgular SPSS 15.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların makyavelist tutumları ve işkoliklik düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Buna benzer şekilde katılımcıların makyavelist tutumları ve kişilik özellikleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Ayrıca, bu sonuçlara ilaveten, katılımcıların işkoliklik düzeyleri ve kişilik özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Makyavelizm, işkolizm, Kişilik özellikleri, Konya.

Jel Kodları : M00, M12, M19.

¹ Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, soge@selcuk.edu.tr ORCID: 0000-0002-8621-9083

² Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi Akşehir İ.İ.B.F., zsanioglu@selcuk.edu.tr ORCID: 0000-0003-1241-7463

EXAMINING THE RELATION BETWEEN MACHIAVELIST ATTITUDES, WORKAHOLICISMS AND PERSONALITY TRAITS OF EMPLOYEES

Abstract

Machiavellism as a personality trait; it is an attempt to guide the other individuals by applying even non-moral means in order to realize the personal goals of the individual. Ischolism is an addiction, a desire to work overloaded with a compulsion. Factors such as the desire to satisfy oneself about his work, to earn more money and to achieve success are also effective in the formation of workaholicism. The aim of this study is to demonstrate the relationship between the Machiavellian attitudes of employees and their workaholicisms and personality traits. For this purpose, the findings of a survey conducted by 170 people working in shopping centers in Konya were analyzed with SPSS 22.0 statistical program. As a result of the study, it was observed that there was no statistically significant relationship between the mechanic attitudes and the occupational levels of the participants. Similarly, there was no statistically significant relationship between the mechanic attitudes and personality traits of the participants. In addition to these results, a statistically significant and positive relationship was found between the occupational levels and personality traits of the participants.

Keywords : Mechanicism, workcholicism, Personality characteristics, Konya.

JEL Codes : M00, M12, M19.

GİRİŞ

Makyavelcilik kavramının temelini amaçlara ulaşmada politika, güç ve etkili davranışların ne pahasına olursa olsun kullanılması görüşü ve amaca giden her yolun meşru olması ile genellikle güvenilmez veya şüpheli etik anlayışa yönelik davranışlar oluşturmaktadır (Machiavelli, 2000). Makyavelist kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin diğer bireyleri kontrol altına almaları ve yönlendirmeleriyle ilgili dört alt boyutun bulunmaktadır (Christie ve Geis, 1970). Makyavelist tutumlara sahip kişiler; soğukkanlı, pazarlık gücüne sahip, başka bireyleri kendi amaçlarını gerçekleştirmek üzere etkili bir şekilde kullanabilme becerisine sahip, liderlik gücü olan, otoriter, kolaylıkla etki altına alnamayan, güvenilir olmayan, işleri kolaylıkla idare edebilen, başarı ve güç odaklı olmaları sebebiyle işlerini bitirme konusunda istekli, daha fazla iş yapabilme kapasitesine sahip olması sebebiyle işkoliklik tutumları sergileyebilmektedirler. İşkoliklik kavramı ise, kişinin içten gelen bir zorlama ile aşırı çalışma isteği şeklinde tanımlanan bir bağımlılık olarak ifade edilmektedir (Zincirkıran ve Mete, 2014). Bireyin başarıma arzusu, kendini işiyle ilgili tatmin etme isteği, daha çok para kazanma arzusu ve asosyal bir kişilik özelliğine sahip olması gibi faktörler de işkolikliğin oluşmasında etkili olmaktadır (Arslantaş vd., 2016).

Uluslararası ve Türkçe alan-yazın incelendiğinde makyavelizm, işkoliklik ve kişilik özellikleri değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu nedenle, bu çalışmanın, alan-yazının zenginlik kazanmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, çalışma, çalışanların makyavelist tutumları ile işkoliklikleri ve kişilik özelliklerinin aralarındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlanmaktadır. Bu amaçla, çalışma, Konya'da faaliyet gösteren alışveriş merkezlerinde çalışan 170 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışma toplamda iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Makyavelizm ve iş tatmini kavramları ve bu kavramların dayandırıldığı kuramlar açıklanmıştır. İkinci bölümde ise, Konya'da faaliyet gösteren alışveriş merkezlerinde çalışan 170 personelin üzerinde yapılan görgül araştırmanın sonuç ve bulguları ele alınmıştır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.I. Makyavelizm

Makyavelizm kavramı, ilk olarak İtalyan politikacı Niccolo Machiavelli tarafından “De Principatibus-Prenslikler Hakkında” isimli eserinde yer alan temeller üzerine kurulmuş bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Machiavelli “amaca ulaşmak için her yolun mubahtır” temeline dayanan savını bu eserinde ileri sürmüştür (Demirtaş ve Biçkes, 2014: 101). Siyaset bilimi yazarı Machiavelli’nin 1532 yılında yayınlanmış bu kitabında “Bir hükümdarın sevgisini kazanmak isteyenler, çoğu kez ona en değerli eşyalarını, ya da en çok hoşlanacağını sandıkları şeylerini sunarak kendilerini tanıtır. Bu sebeple çoğu kez, atlar, silahlar, sırma kumaşlar, değerli taşlar ve onun büyüklüğüne yaraşır buna benzer süslü eşyalar verirler. Ben de yüce efendimize olan bağlılığımı tanıklık edecek bazı şeylerle kendimi tanıtmak istedim. Büyük adamların yaptıkları işler konusundaki bilgilerden başka, eşyalarım içinde size sunacak daha değerli bir şey bulamadım” ifadesiyle başlamakta ve görüşler genel anlamda bir hükümdarın iktidarını devam ettirmek, güçlendirmek ve bunları yaparken ahlaki olsun olmasın her şeyin gerçekleştirilebileceği vurgusu yapılmaktadır (İyem, 2015: 2; Machiavelli, 2000).

Machiavelli’ye göre siyasal birlik, doğadaki düzenden farklı olan, insanların oluşturduğu bir örgütlenme olarak tanımlanmaktadır. Bu siyasal birlik, iktidarın en üstün bir ifade şekli olarak; geleneksel anlamdaki bir ahlâk yasasıyla ilişkili olmayan, kendi amaçlarını kendisi tanımlayan ve kendi hukukunu kendisi oluşturan bir örgütlenme olmaktadır. Bunun sebebi olarak da, geleneksel anlayışın, mevcut siyasî durumu açıklayabilecek derinliği olmadığı ve de bu anlayışın edindiği amaç ile ilgili mevcut durumdan gerçekçi bir sonuç elde edilebileceğinin olmaması gösterilmektedir (Kesgin, 2015: 108). Machiavelli ahlâkı ve siyaset ilişkisi arasında özellikle Katolik ilahiyatı bağlamında Hıristiyan ahlâk anlayışından farklı bir şekilde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda yenilik yaptığının farkında olan Machiavelli, kendisinden önce bu konu hakkında değerlendirmelerin olduğunu, fakat, kendisine kadar ki olan yolun dışına çıkacağını ifade etmektedir (İyem, 2015: 2; Machiavelli, 2000). Machiavelli, ülke yönetiminde, ülkenin ihtişama ve zenginliğe ulaşmasının amaçlanmasını, farklı iktidar şekillerini inceleyerek, yeni bir bakış açısı ortaya koymaktadır (Mandacı, 2008: 35). Temel olarak Makyavelizm, siyasetin ahlaktan bağımsız olarak yapılmasını, normsuz ve kanunsuz bir siyasetten ziyade kendine özgü ve özerk bir anlayışa sahip olmasını kapsamaktadır (Tekin, 2008: 38).

Machiavelli’nin yazına kazandırdığı Makyavelizm kavramı, 1970 yılından itibaren günümüze kadar özellikle sosyal bilimlerde ve alt disiplinlerinde ele alınmakta ve farklı bakış açısı kazandırılmaktadır (Bitlisli ve Dinç, 2015: 922). Niccolo Machiavelli’nin “The Prince and The Discourses” başlığı altında ele aldığı düşüncelerini destekleyen ve onunla benzer olan makyavelizmi, Teven (2007) ve Christie ve Geist (1970)’in çalışmaları da kavramın yeni bir bakış açısı kazanmasına katkı sağlamaktadır (Christie ve Geis, 1970; Teven, 2007: 342). Christie ve Geist (1970)’e göre makyavelizm bir kişilik özelliği olarak; bireyin kişisel amaçlarını gerçekleştirebilmek adına diğer bireyleri ahlaki olmayan yollara dahi başvurduğu yönlendirme çabası şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca yazarlar, makyavelist kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin diğer bireyleri kontrol altına almaları ve yönlendirmeleriyle ilgili dört alt boyutun bulunduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda, insanlarla ilişki ve iletişim kurmada tam manasıyla mantığa dayalı hareket eden, ideolojik bağlılığı olmayan, ahlaksal açıdan ilgi ve duygu/şefkat eksikliği yaşayan bireylerin makyavelist kişilik özelliğine sahip olduğunu ifade etmektedirler (Christie ve Geis, 1970: 3-4).

Makyavelizm yaklaşımı, Dahling ve arkadaşları (2009)’nın ele aldıkları çalışmada ise dört alt boyut altında incelenerek açıklanmaya çalışılmaktadır. Dahling ve arkadaşları (2009) bu dört alt bileşeni, “diğer kişilere güvenmeme”, “kontrol arzusu”, “statü arzusu”, “ahlaki olmayan yönlendirme” olarak saymaktadırlar. Diğer kişilere güvenmeme, kişilerin sahip olduğu olumsuz kaygılarından dolayı diğer bireylerin niyetleri ile ilgili şüpheli olmaları; kontrol arzusu, bireyin, kendisi dışındakilerin olası güç derecesini azaltmak adına ilişki kurdukları çevrede baskınlık

denemelerine olan ihtiyacı; statü arzusu bileşeni ise, bu kişilik özelliğine sahip kişilerin zenginlik, güç ve statü gibi dışsal başarı göstergelerine ulaşma istekliliğini; son olarak ahlaki olmayan yönlendirme boyutu, geleneksel anlamdaki ahlaki değerleri göz ardı ederek, diğer bireylerin zarar görmesini umursamadan bireyin kendisine çıkar elde edeceği davranışlara karşı olan istekliliği şeklinde ifade edilmektedir (Dahling vd., 2009: 227-228).

Makyavelizm’e göre, kişilerin birtakım erdemleri bulunuyormuş gibi görünmesi ve hatta gerekli olduğunda, aslında olduğundan farklı bir şekilde görünme ve aldatici bir izlenim verme becerisine sahip olması gerektiğini ileri sürmektedir (Mandacı, 2008: 36). Machiavelli’e göre bireyin davranışlarını belirleyen bazı makyavelist yargılar bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekilde sayılabilmektedir (Machiavelli, 1998, 2000);

- İnsanları kazanmanın en iyi yolu, duymak istediklerini söylemektir,
- Birisinden bir şey istediğinizde, gerçeği söylemek yerine, isteme nedeniniz için ağır bir sebep söylemek daha iyidir,
- Kendisinden başkasına tam manasıyla güvenen biri muhakkak sorunla karşılaşır,
- Köşeleri tutmadan ilerlemek çok zordur,
- Dürüst olmak her zaman en iyi politika anlamına gelmemektedir,
- Tüm insanlar kötü olduğu bilinmelidir ve fırsat bulunduğu anda bu kötülüğü ortaya çıkarılacağını düşünmek en güvenilir yoldur,
- Eğer bir faydası yoksa, yaptıklarınızın sebeplerini asla söylemeyin,
- Davranışlarınızın ahlaki olarak doğruluğunu düşünmeyin,
- Önemli insanların övülmesi akıllılıktır,
- Mütevazılık ve dürüstlük yanlıştır,
- Tedavisi olmayan hastalığı olanlar, acısız ölümü tercih edebilmelidir,
- Her açıdan iyi olmak mümkün değildir.
- Erkekler ancak teşvik edilirse çalışırlar,
- Suçlu insanların yakalanacak kadar aptal olması, suçlu olmayanlarla aralarındaki farkı oluşturmaktadır.

Makyavelist kişilik özelliklerine sahip olan kişilerin genel anlamda, olaylara karşısında objektif bakabilen ve duygusal olarak etkilenmeyen, amaçlara odaklanan, amaçları doğrultusunda her türlü hileyi yapabilen, soğukkanlı, pazarlık gücüne sahip, başka bireyleri kendi amaçlarını gerçekleştirmek üzere etkili bir şekilde kullanabilme becerisine sahip, liderlik gücü olan, otoriter, kolaylıkla etki altına alınmayan, güvenilir olmayan, işleri kolaylıkla idare edebilen, başarı ve güç odaklı, fırsatçı, şüpheli, saldırgan, bencil, yargılayan, her şartlarda sınırları zorlayan, adaletsiz, verimlilik odaklı özelliklere sahipken; daha düşük Makyavelist özelliklere sahip kişilerin ise olaylar karşısında duygusal davranan, başkaları tarafından kolaylıkla idare edilebilen, düşünceli, güvensiz, empati yeteneği olan, hassas, kendinden ödün verebilen, sıcakkanlı, işbirliği yapabilen ve etik yönü güçlü olan özellikler sergilemektedir (Christie ve Geis, 1970).

I.II. İşkoliklik

İşkoliklik kavramı, ilk olarak literatüre Wayne Oates (1971)’in “Confessions of a Workaholic” isimli kitabıyla kazandırılmış olup; kavram, kişinin içinden gelen ve karşı koyamadığı sürekli çalışma arzusu yaşaması olarak ifade edilmiştir (Gorgievski, Bakker ve Schaufeli, 2010). İşkoliklik, kişilerin çalışma hayatına atıldıklarında gelişen bir durum ortaya çıkmaktadır. İş hayatı ile ilgili kişinin herhangi bir konuda sergilediği aşırı çalışma arzusu olarak ifade edilebilen işkoliklik, kişinin işine yüksek derecede bağlı olması, iş hayatı dışındaki özel hayatıyla ilgili faaliyetlerden zevk alamayan, iş odaklı, eve iş götüren özelliklere sahip olması şeklinde tanımlanabilmektedir (Zincirkeçan, 2014: 447). Sözlük anlamına göre ise işkolik sıfatı “işine düşkün, iş sever” olarak olumlu ifadelerle tanımlanmaktadır (TDK, 2016).

Genel olarak, işkoliklik, bireyin sürekli olarak işi ile meşgul olması, işi için çok uzun saatler harcaması, önleyemediği bir biçimde işe karşı bir bağımlılık duyması durumu olarak bilinmektedir (Serçeoğlu, 2014: 5). İşkoliklik, kimi bilim adamları tarafından hem örgütsel açıdan hem de bireysel

anlamda olumlu bir davranış olarak ifade edilirken kimi bilim adamları da psikolojik bir rahatsızlık olarak nitelendirilmektedir (Zincirkıran ve Mete, 2014: 104). Bireyin başarıma arzusu, kendini işiyle ilgili tatmin etme isteği, daha çok para kazanma arzusu ve asosyal bir kişilik özelliğine sahip olması gibi faktörler işkolikliğin oluşmasında etkili olmaktadır (Arslantaş vd., 2016: 12). Ayrıca işkoliklik kavramı konusunda, araştırmacılar aralarında bir uzlaşma sağlayamamış olup, bazıları çalışmalarında işkolikliğin davranışsal açıdan ele almış, bazıları ise araştırmalarında uzun çalışma süreleri üzerinde yoğunlaşmıştır (İnce vd., 2015: 42). Bununla birlikte, işkolikliğin çalışma süreleri bağlamında ele alan yazarların ortak görüşü ise, bireylerin işleri için olağanüstü zaman ayırdığı, çalışmak için kendilerini zorunlu hissettikleri, ekonomik ve örgütsel zorunlulukların ötesinde çalışma arzularını engellemedikleri şeklinde ifade edilmektedir (Taris vd., 2010).

İşkolikliğin tanımlanmasında birtakım ölçütlerin kullanılması önerilmektedir. Bunlar aşağıdaki şekilde sayılabilmektedir (T. Doğan ve Tel, 2011: 62-63):

- Bireyin çalışmadığı zamanlarda dahi işle ilgili aşırı zihinsel uğraşı,
- Finansal anlamda ihtiyaç olmasa bile işe aşırı zaman ayırma,
- Çalışmadığı ve iş ile ilgilenmediği zamanlarda umutsuzluk, gerginlik, huzursuzluk, suçluluk, farklı şeylere odaklanamama gibi yoksunluk belirtileri,
- Çalışması için sürekli içten gelen bir zorlanma hissetme,
- Özel hayatında ve insanlarla ilişkilerinde fazla çalışma yüzünden sorunlar yaşama,
- Çalışmaya ayırdığı zamanı azaltmak için çaba harcama fakat başarısız olma,
- Çalışabilmek adına ailesine, arkadaşlarına, çevresindeki insanlara sürekli yalan söyleme,
- İnsanlardan çalıştığını saklama ihtiyacı duyma,
- Çalışmak için sosyal faaliyetlere zaman ayıramama,
- Sosyal etkinliklere, eğlenmeye ve uykuya ayrılan zamanın boşa geçtiğini düşünme ve bundan rahatsız olma.

Çalışanları işkolikliğe iten, onların tüm zamanlarını işleriyle ilgili faaliyetlere ayırmasına neden olan birtakım unsurlar bulunmaktadır. Yoğun rekabet ortamında faaliyetlerini sürdüren örgütler, rekabette üstünlük sağlayabilmek adına çalışanlarını daha çok çalışmaya sevk etmektedir. Ayrıca bu bağlamda, gelişen teknoloji sayesinde, çalışanlar kullandıkları internet ve cep telefonları ile işleriyle alakalı bütün belge ve dokümanlara günün her saatinde ve her yerde rahatlıkla ulaşabilmektedir. İşkoliklerin, iş saatleri dışında bile işi düşünmesi, sürekli işiyle meşgul olması isteği bu araçlarla istenirse bile gerçekleştirilmiş olmaktadır (Zincirkıran, 2013: 65). İşkoliklik davranışı, çalışanın aile yapısı sağlıklı değilse ya da ailevi problemler yaşıyorsa, bunlardan kaçmak için işine sığınması rahatlamasını sağladığı hissi ile ortaya çıkabilmektedir. Aile ortamında ya da özel hayatında mutlu olmayan birey kendini işinde başarılar elde ettiğinde daha huzurlu ve mutlu hissediyorsa çalışmaya daha fazla eğilimli olmaya başlamaktadır. Ayrıca bulunduğu örgütte yerini, statüsünü korumak isteyen, hatta terfi etmek, yetki sahibi olmak isteyen çalışanlar farkına varmadan bu sistem içerisinde birer işkolik olmaktadır (Özdemir, 2013: 20).

Genel olarak işkoliklik, kişinin yaşadığı kişisel, ailevi sorunlarından kaynaklanan sosyo-psikolojik nedenler, işyerinde karşılaştığı sosyal problemleri de kapsayan örgütsel nedenler ve son olarak kişinin yaşadığı finansal zorluklardan kaynaklanan ekonomik nedenler olmak üzere üç temel başlık altında toplanabilmektedir. Kişinin yaşadığı tüm bu nedenler düzensiz, dengesiz ve aşırı bir şekilde çalışmasına sebep olmaktadır (Kulaklıkaya, 2013: 9). Bu bağlamda, günümüz koşullarında bu problemlerle karşılaşılması olağan bir çevrede çalışan her bir bireyin işkoliklik riski altında olduğu ve bu riskin iş, aile ve sosyal çevresindeki yaşadıkları olaylarla birlikte meydana geldiği vurgulanmaktadır (Harpaz ve Snir, 2003).

İşkoliklik özellikle bazı yöneticiler için olumlu bir davranış olarak algılanmakta olup, aslında kişilerin hayatlarında farklı birçok sonuç doğurabilmektedir. Bireyin sosyal hayatını olumsuz şekilde etkileyen sonuçlar ile fiziksel ve psikolojik sağlığını negatif yönde etkileyen ilgili birtakım rahatsızlıklar olarak ortaya çıkmaktadır (Zincirkıran, 2013: 68). Tükenmişlik, fiziksel yorgunluk, uyku problemleri, baş ağrısı, soğuk algınlığı, gastrointestinal sistem hastalıkları gibi rahatsızlıklar işkolikliğin fiziksel etkileri olarak sayılmaktadır (Erdoğan, 2013: 29). Bireyin iş ile ilgili zihninin

sürekli meşgul olmasına neden olan işkolikliğin psikolojik belirtileri ise, duygusal olarak yıpranma, sinirlilik, depresyon, anksiyete, suçluluk duyma, yüksek düzeyde stres, yardımsız kaldığını hissetme olarak ifade edilmektedir (Serçeoğlu, 2014: 96).

II. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Makyevelist kişilik, çevresindeki insanlarla ilişki ve iletişim kurmada mantığa dayalı hareket eden, ideolojik bağlılığı olmayan, ahlaksal açıdan ilgi ve duygu eksikliği yaşayan kişilerin özellikleri olarak sayılmaktadır (Christie ve Geis, 1970: 3-4). Kişinin amaçlarına ulaşmak için objektif bir şekilde davranması, amacı uğrunda her türlü ahlaki olmayan yollara dahi başvurabilmesi, başarı odaklı olması ve sonucunda amaçlarına ulaşması (Dahling vd., 2009: 227); örgütsel anlamda böyle çalışanların daha fazla çalışma eğiliminde olmaları, hedefe odaklı olmaları, hırslı ve üretken olmaları açısından arzulan davranışlar olabileceği gibi, böyle kişilerin agresif tutumları örgütte çalışanlar arasında iletişimsizliğe, uyumsuzlukların, işbirliklerinin azalmasına ve çatışmaların çıkmasına neden olabileceği için de bir tarafıyla dikkat edilmesi gereken davranışlar olarak da kabul edilmektedir (E. Doğan, 1997: 68-70).

Kişinin işine yüksek derecede bağlı olması, iş hayatı dışındaki özel hayatıyla ilgili faaliyetlerden zevk alamaması, sürekli çalışmak istemesi ve iş odaklı olması işkoliklik davranışları sergilediği anlamında gelmektedir (Zincirkiran, 2014: 447). Çalıştığı kurumda yerini, statüsünü korumak isteyen, hatta terfi etmek, daha fazla yetki sahibi olmak isteyen çalışanlar farkına varmadan bu sistem içerisinde birer işkolik olmaktadır (Özdemir, 2013: 20). Bu bağlamda çalışma, çalışanların makyavelist tutumları ve işkoliklik gibi davranışları sergilemesine neden olan birtakım kişilik özelliklerinin olduğu ve bu davranışların bireysel ve örgütsel açıdan dikkat edilmesi, kontrol altında tutulması açısından önem arz etmektedir. Bu çerçevede, çalışanların makyavelist tutumları, işkoliklik ve kişilik özellikleri araştırmanın konusunu oluşturmakla birlikte bu değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Bitlisli ve Dinç (2015) “Makyavelist Kişilik Eğilimleri ve Etiksel Karar Verme Davranışı İlişkisi Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının makyavelist kişilik özellikleri ile etiksel karar verme davranışları arasında ilişki olup olmadığını incelemektedir. Söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Isparta ve Burdur illerinde faaliyet gösteren 555 muhasebe meslek mensubuna anket uygulamışlardır. Çalışmanın en önemli sonucu olarak, muhasebe meslek mensuplarının bazı makyavelist kişilik eğilimleri düzeyi ile etiksel karar verme davranışları arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışma sonucunda muhasebecilerin yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe şeklinde ifade edilen demografik özellikleri ile etiksel karar verme davranışı arasında önemli düzeyde farklılıklar tespit edilememiştir (Bitlisli ve Dinç, 2015).

Yıldız (2013), “Yöneticilerin Algılanan Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderlik Davranışlarını Ayırt Etmede Makyavelizm İle Kişisel Açılım ve Geri Bildirimin Etkileri” isimli doktora tezinde yöneticilerin sahte ve gerçek dönüşümcü liderlik davranışlarını ayırt etmede, makyavelizm düzeyleri ile kişisel açılım ve geri bildirim seviyeleri incelenmiştir. Bu bağlamda, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla, dönüşüm sürecindeki kamu kurumları ile okulların yöneticileri ve bu yöneticilere bağlı olarak görev yapan 396 çalışana anket yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, söz konusu olan her iki liderlik tarzı da dönüşümcü liderlik türü altında olmasına rağmen, sahte dönüşümcü liderlerin, gerçek dönüşümcü liderlere oranda daha düşük oranda bireysel ilgi ve idealleştirilmiş etki davranışına sahip olduğu tespit edilmiştir (Yıldız, 2013).

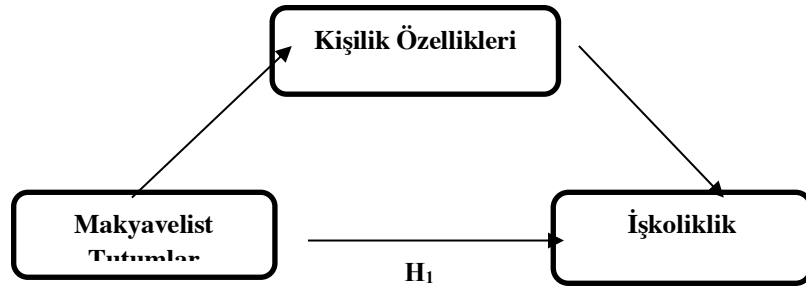
Mandacı (2008)’in, “Makyavelist Tutumların Etik Algısı ve Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde Makyavelizm ve etik algısı kavramları bir eksenin iki ucu gibi düşünülerek bu iki değişken arasındaki ilişkiyi demografik faktörler açısından incelemiştir. Bu amaçla, Ankara ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarının pazarlama ve satış kadrolarında çalışan 350 personele anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bazı demografik faktörler ile gerek Makyavelizm gerekse etik algısı

arasında bir ilişki bulunamaz iken (yaş, sektör deneyimi, özel-kamu sektörü ayrımı, medeni durum), bazı demografik faktörler ile hem Makyavelizm hem de etik algısı düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Mandacı, 2008).

Şencan (2016)’ın “Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma” isimli makalesinde İşkoliklik ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi kamu çalışanları üzerinde incelemiştir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla, Isparta ilinde çeşitli meslek gruplarından 157 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kişilik özelliklerinden sorumluluk ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ve dolayısıyla İşkoliklik arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal denge ile aşırı çalışma arasında da negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur (Şencan, 2016).

Akın ve Oğuz (2010), “Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmalarında öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını incelemiştir. Bu amaçla, Ankara ili merkez ilçelerinde görev yapan 227 öğretme anket yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşmadığını, yaş değişkeninin ise fark oluşturan bir etken olduğunu göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Akın ve Oğuz, 2010).

Konuyla ilgili yapılan bu araştırmalarda gerek makyavelizmin gerek işkolikliğin gerekse de bu iki değişkenin ayrı ayrı kişilik özellikleri açısından çeşitli değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir. Fakat bu çalışmalar arasında makyavelizm, işkoliklik ve kişilik özellikleri değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışmada, “çalışanların makyavelist tutumları ve İşkoliklik ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolü var mıdır?” araştırma sorusuna cevap aranmaktadır. Çalışanların makyavelist tutumları ve İşkoliklik ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolünün olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Buradan hareketle araştırmada aşağıdaki teorik model ileri sürülmüştür.



Şekil 1: Teorik Model

“Amaca ulaşmak için her yol mubahtır” temeline dayanan Makyavelizm, örgütlerde çalışanların özellikle kişisel amaçlarını gerçekleştirebilmek, kendini gerçekleştirmek ve yükselmek adına diğer bireyleri ahlaki olmayan yollarla etkileri altına almalarını sağlayan kişilik özelliklerinden meydana gelmektedir (Christie ve Geis, 1970: 3-4; Demirtaş ve Bıçkes, 2014: 101). Makyavelist tutumlar sergileyen çalışanlar genel anlamda, objektif, amaçlara odaklanan, başka bireyleri kendi amaçlarını gerçekleştirmek üzere etkili bir şekilde kullanabilme becerisine sahip, liderlik gücü olan, otoriter, başarı ve güç odaklı, fırsatçı, işleri kolaylıkla idare edebilen, verimlilik odaklı vb. kişilik özelliklerine sahip olmaktadır (Dahling vd., 2009: 227-228). Bireyin başarıma arzusu, kendini işiyle ilgili tatmin etme isteği, daha çok para kazanma arzusu ve asosyal bir kişilik özelliğine sahip olması gibi faktörler de işkolikliğin oluşmasında etkili olmaktadır (Arslantaş vd., 2016: 12). Bu bağlamda, buradan hareketle çalışmada aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H₁: Çalışanların makyavelist tutumlarının işkoliklik üzerine etkisi vardır.

H₂: Çalışanların kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerine etkisi vardır.

H₃: Çalışanların makyavelist tutumlar kişilik özelliklerine etkisi vardır.

H₄: Çalışanların makyavelist tutumları, işkoliklik düzeyleri ve kişilik özellikleri bazı demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Çalışanların makyavelist tutumlarının, işkoliklik ve kişilik özellikleri düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik oluşturulan 4 nolu hipotez, alt hipotezlere ayrılarak incelemeye tabi tutulmuştur. Bu kapsamda aşağıdaki 15 alt hipotez oluşturulmuştur.

H_{4a}: Çalışanların makyavelist tutumları, çalışanın cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4b}: Çalışanların makyavelist tutumları, çalışanın mesleki deneyimine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4c}: Çalışanların makyavelist tutumları, çalışanın yaşına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4d}: Çalışanların makyavelist tutumları, çalışanın gelirine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4e}: Çalışanların makyavelist tutumları, çalışanın eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4f}: Çalışanların işkoliklik düzeyi, çalışanın cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4g}: Çalışanların işkoliklik düzeyi, çalışanın mesleki deneyimine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4h}: Çalışanların işkoliklik düzeyi, çalışanın yaşına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4i}: Çalışanların işkoliklik düzeyi, çalışanın gelirine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4j}: Çalışanların işkoliklik düzeyi, çalışanın eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4k}: Çalışanların kişilik özellikleri, çalışanın cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4l}: Çalışanların kişilik özellikleri, çalışanın mesleki deneyimine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4m}: Çalışanların kişilik özellikleri, çalışanın yaşına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4n}: Çalışanların kişilik özellikleri, çalışanın gelirine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{4o}: Çalışanların kişilik özellikleri, çalışanın eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

II.I. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Bu çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü çalışanlarla ve çalıştıkları örgütle ilgili demografik bilgileri elde etmeye yönelik soruları içermektedir. İkinci bölümde, çalışanların makyavelist tutumları ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Üçüncü bölümde, çalışanların işkoliklik düzeyini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiş olup; son olarak dördüncü bölümde ise çalışanların kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Araştırmada, makyavelizm ölçeği olarak Christie ve Geis (1970)'in Niccolo Machiavelli'nin öne sürdüğü görüşlerden yararlanarak geliştirdikleri Mach-IV ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ait

ifadeler Özcihan (2014) yüksek lisans tezinden alınmıştır. 20 ifadeden oluşan makyavelizm ölçeğinin, “Makyavelist” ve “Makyavelist Olmayan” olmak üzere 2 alt boyutu bulunmaktadır.

İşkoliklik ölçeği olarak, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ait ifadeler T. Doğan ve Tel (2011)’in ölçeği Türkçeleştirdiği çalışmasından alınmıştır. Ölçekte işkolikliği ölçmeye yönelik 14 madde bulunmakta olup; bu maddeler “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olmak üzere iki alt boyut altında toplanmaktadır.

Kişilik özellikleri ölçeği olarak, Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Envanteri” kullanılmıştır. Ölçeğe ait ifadeler Yeni (2015)’un yüksek lisans tezinden alınmıştır. 44 ifadeden oluşan ölçeğin, “nevrotiklik”, “dışa dönüklük”, “gelişime açıklık”, “uyumluluk” ve “öz disiplin (sorumluluk)” olmak üzere 5 alt boyutu bulunmaktadır. Her üç ölçek içinde “1. Kesinlikle katılmıyorum” ... “ 5. Kesinlikle katılıyorum” aralığında değişen 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

II.II. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Konya ilinde faaliyet gösteren alışveriş merkezlerinin çalışanları oluşturmaktadır. Fakat, evrenin bütününe örneklem olarak almak koşullar bakımından imkânsız olacağından, örnekleme oluşturmak amacıyla basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu manada, araştırma örnekleme, evreni temsil edecek güce sahip, söz konusu alışveriş merkezlerindeki firmalardaki çalışanlar arasından rastlantısal bir şekilde seçilen katılımcılardan oluşmaktadır.

Araştırmanın evreni, Konya’da faaliyet gösteren alışveriş merkezi çalışanlarıdır. Evrenin tamamı hakkında net bir bilgiye ulaşmak mümkün olmadığı için, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle 170 çalışandan oluşan örneklem kitlesine ulaşılarak araştırma gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmış olup; dağıtılan anketlerin 164’ü geri alınmış, bu manada, geri dönüş oranı %96,5’tir. Analizler öncesi kayıp veri ve temel değişkenler üzerinden yapılan incelemeler doğrultusunda, ankette fazla sayıda soruyu yanıtlamayan 2 kişiye ait veriler çıkarılmış, analizler 162 kişilik bir örneklemden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan örneklemin demografik özelliklerine bakıldığında (Tablo 1), katılımcıların yarısından fazlasının erkeklerden oluştuğu, büyük çoğunluğunun bekâr olduğu, yine birçoğunun 18-29 yaş aralığında olduğu, genelde lise ve üstü düzeyde eğitime sahip kişiler olduğu, büyük çoğunluğunun açlık ve yoksulluk sınırının altında bir geliri olduğu, yarısından fazlasının 3 yıldan az çalışma tecrübesine olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere Göre Frekans Dağılımları (n = 162)

Demografik Değişken		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	87	53,7
	Kadın	75	46,3
Medeni Durum	Evli	42	25,9
	Bekâr	114	70,4
	Boşanmış	6	3,7
Yaş	18-29 arası	113	69,8
	30-49 arası	42	25,9
	50-65 arası	6	3,7
	66 ve üzeri	1	0,6
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	11	6,8
	Lise	68	42,0
	Önlisans	32	19,8
	Lisans	46	28,4
	Yüksek Lisans	5	3,1
Gelir Durumu	1400 TL ve altı	124	81,0
	1401 - 3990 TL arası	29	18,9
	3991 - 6990 TL arası	5	3,1

	6991 TL ve üzeri	4	2,5
Deneyim	1 yıldan az	31	19,1
	1-3 yıl	57	35,2
	4-7 yıl	38	23,5
	8-11 yıl	25	15,4
	12 yıl ve üzeri	11	6,8

III. BULGULAR

Ankette bulunan ölçeklerin güvenilirliğini incelemek amacıyla Cronbach's Alfa değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen değerler, kabul edilebilir seviye olan $\alpha=0,60$ değerinden yüksek olarak belirlenmiş ve Tablo 2'de (parantez içerisinde) gösterilmiştir. Ayrıca tablo da, ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerlerine de yer verilmiştir. Buna göre ise çalışanların Makyavelizm, işkoliklik ve kişilik düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri göstermek amacıyla, Pearson korelasyon analizi uygulanmış ve korelasyon bulguları Tablo 2'de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların makyavelist tutumları ve işkoliklik düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ($r= -0,134$; $p=0,146$). Buna benzer şekilde katılımcıların makyavelist tutumları ve kişilik özellikleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ($r=-0,026$; $p=0,797$). Fakat bu sonuçlara ilaveten, katılımcıların işkoliklik düzeyleri ve kişilik özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,446$; $p=0,000$).

Tablo 2: Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alfa ve Korelasyon Bulguları

ÖLÇEKLER	Ort.	S.S.	Makyavelizm	İşkoliklik	Kişilik Envanteri
Makyavelizm	3,105	0,486	(0,625)		
İşkoliklik	3,483	0,584	-0,134**	(0,761)	
Kişilik Envanteri	3,460	0,441	0,026**	0,446*	(0,850)

NOT: Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde verilmiştir.

* $p<0,001$ ** $p>0,001$

Araştırmada, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen ve Tablo 3'te gösterilen bulgular incelendiğinde, katılımcıların işkoliklik düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre, çalışanların kişilik özelliklerinin işkoliklik düzeyleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların kişilik özelliklerinin, işkoliklik düzeylerine ait varyansı %20 oranında açıkladığı, başka bir deyişle çalışanların işkoliklik düzeylerinin %20 oranında kişilik özelliklerine bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişki formüle edilecek olursa; $F(6,787)=23,382$; $p<0,05$ denklemi oluşturulabilir.

Tablo 3: İşkoliklik ile Kişilik Envanteri Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	P	F
İşkoliklik	0,200	Kişilik Envanteri	0,446	0,123	4,836	0,000	23,382

Çalışmada ayrıca Makyavelizm, işkoliklik ve kişilik düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda demografik değişkenler olarak; çalışanların cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, yaşı, geliri ve deneyimi esas alınmış ve istatistiksel analizler yapılmıştır.

Tablo 4’de, katılımcıların cinsiyetlerine göre Makyavelizm, işkoliklik ve kişilik düzeylerinin farklılaşmasına yönelik bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların Makyavelizm, işkoliklik ve kişilik düzeylerinin, kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4: Katılımcıların Makyavelizm, İşkoliklik ve Kişilik Özelliklerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	T	p
Makyavelizm	Erkek	69	3,144	0,450	0,951	0,343*
	Kadın	68	3,065	0,520		
İşkoliklik	Erkek	81	3,473	0,577	-0,233	0,816*
	Kadın	56	3,497	0,599		
Kişilik Envanteri	Erkek	65	3,489	0,360	0,791	0,431*
	Kadın	49	3,420	0,532		

* $p>0,05$

Katılımcıların mesleki deneyimlerine Makyavelizm, işkoliklik ve kişilik düzeylerinin farklılaşmasını incelemek için ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre (Tablo 5), çalışanların Makyavelizm düzeylerinin sektördeki deneyimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermediği ($F=0,485$, $p=0,746$) belirlenmiştir. Çalışanların işkoliklik düzeylerinin de sektördeki deneyimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermediği ($F=0,674$, $p=0,611$) tespit edilmiştir. Aynı şekilde katılımcıların kişilik özelliklerinin sektördeki deneyimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermediği ($F=0,109$, $p=0,979$) bulgulanmıştır.

Tablo 5: Katılımcıların Makyavelizm, İşkoliklik ve Kişilik Özelliklerinin Sektördeki Deneyime Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Değişkenler	F	p	r	
Makyavelizm	0,485	0,746*	0,11	
İşkoliklik	Sektördeki Deneyim	0,674	0,611*	0,23
Kişilik Envanteri	0,109	0,979*	0,02	

* $p>0,05$

Katılımcıların bazı demografik değişkenlere göre çalışanların Makyavelizm, işkoliklik ve kişilik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik olarak cinsiyet ve mesleki deneyim değişkenlerinin yanı sıra, diğer bazı değişkenlere göre de farklılaşma analizleri yapılmıştır. Makyavelizm düzeyinin eğitim ($F=1,029$, $p=0,395$), yaş ($F=0,381$, $p=0,766$) ve gelir ($F=2,297$, $p=0,080$) değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların işkoliklik düzeyinin eğitim ($F=3,074$, $p=0,019$), yaş ($F=0,592$, $p=0,621$) ve gelir

($F=1,977$, $p=0,121$) değişkenlerine göre eğitim değişkeni hariç istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Ayrıca çalışanların kişilik özellikleri düzeyinin eğitim ($F=0,116$, $p=0,977$), yaş ($F=1,952$, $p=0,125$) ve gelir ($F=6,569$, $p=0,0$) değişkenlerine göre gelir değişkeni dışında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ

Örgütlerin, teknoloji ve diğer birçok alanda karşılaştığı sürekli değişim ve yenilikler hem yönetim tekniklerini hem de çalışanlarının yapısını etkilemektedir. Özellikle çalışanların kendilerini bu yaşanan değişimlere adapte etmeleri, işlerini kaybetmemeleri ve hatta buldukları pozisyonlardan daha üst mevkilere yükselebilmeleri yeni davranışlar sergilemelerine yol açabilmektedir. Bu bağlamda, çalışanlar amaçlarına ulaşmada ahlaki olmayan yollara dahi başvurabilmekte ve her türlü yolu deneyebilmektedirler. Çalışanların sergilediği bu tür davranışlar ise çeşitli kişilik özelliklerinden kaynaklanabilmekte ve yine çalışanın kendisiyle ilgili birtakım sonuçlara neden olabilmektedir. Başka bir ifadeyle, “amaca ulaşmak için her yolun mubahtır” temeline dayanan Makyavelizm, örgütlerde çalışanların özellikle kişisel amaçlarını gerçekleştirebilmek, kendini gerçekleştirmek ve yükselmek adına diğer bireyleri ahlaki olmayan yollarla etkileri altına almalarını sağlayan kişilik özelliklerinden meydana gelmekte ve bu bağlamda, bireyin başarma arzusu, kendini işiyle ilgili tatmin etme isteği, daha çok para kazanma arzusu ve asosyal bir kişilik özelliğine sahip olması gibi faktörler de işkolikliğin oluşmasında etkili olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; çalışanların makyavelist tutumları ve İşkoliklik ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolünü incelemektir. Ayrıca, çalışanların makyavelist tutumlarının, işkoliklik ve kişilik özellikleri düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da çalışmanın bir alt amacını oluşturmaktadır. Bu amaçlarla ileri sürülen hipotezlerin bulunduğu giriş ve literatür taraması sonrasında araştırmada kullanılan yöntem açıklanmış ve bulgulara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında makyavelizm, İşkoliklik ve çalışanların kişilik özellikleri ilişkisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla Pearson İlişki Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesindeki korelasyon katsayılarına göre, makyavelizm ve İşkoliklik arasındaki ilişkiye ait korelasyon katsayısı $r = -0,134$ şeklinde bulunmuş ve bu değişkenler arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Makyavelizm ve kişilik özellikleri ilişkisi incelendiğinde, korelasyon katsayısı $r = -0,026$ olarak tespit edilmiş ve bu değişkenler arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunlara ilaveten son olarak, katılımcıların işkoliklik düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye ait korelasyon katsayısı $r = 0,446$ olarak bulunmuş ve söz konusu değişkenler arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak, çalışanların makyavelist tutumları ile hem İşkoliklik hem de kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, fakat İşkoliklik ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve İşkoliklik ile kişilik özelliklerinin birlikte artıp azaldığı (istatistiksel açıdan anlamlı şekilde) söylenebilir. Bu sonuçlara göre, “ H_1 : Çalışanların makyavelist tutumlarının işkoliklik üzerine etkisi vardır.” ve “ H_3 : Çalışanların makyavelist tutumlar kişilik özelliklerine etkisi vardır.” hipotezleri red edilmiştir. Bununla birlikte, “ H_2 : Çalışanların kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerine etkisi vardır.” hipotezi ise kabul edilmiştir. Bu sonuç, alan yazında yapılmış bazı çalışmaların (Akın ve Oğuz, 2010; Şencan, 2016) sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte, bu ilişkiyi daha detaylı inceleyebilmek için, çalışanların kişilik özelliklerinin işkoliklik tutumları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, çalışanların kişilik özelliklerinin işkoliklik tutumları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre, çalışanların işkoliklik düzeylerinin %20 oranında kişilik özelliklerine bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır.

Ayrıca araştırma bulguları incelendiğinde, katılımcıların Makyavelizm, işkoliklik ve kişilik özelliklerinin bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi ve bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, Makyavelizm, işkoliklik

ve kişilik düzeylerinin, kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; Makyavelizm düzeylerinin sektördeki deneyimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermediği; düzeylerinin de sektördeki deneyimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermediği; aynı şekilde katılımcıların kişilik özelliklerinin sektördeki deneyimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Bunlara ilaveten, Makyavelizm düzeyinin eğitim, yaş ve gelir değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; çalışanların işkoliklik düzeyinin eğitim, yaş ve gelir değişkenlerine göre eğitim değişkeni hariç istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; çalışanların kişilik özellikleri düzeyinin eğitim, yaş ve gelir değişkenlerine göre gelir değişkeni dışında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın tek bir ilde faaliyet gösteren alışveriş merkezleri çalışanları üzerinde yapılması sebebi ile bundan sonraki çalışmaların aynı sektörde daha fazla ili kapsayacak şekilde ya da farklı sektörlerde daha geniş çaplı uygulanmasının farklı sonuçlar ortaya çıkaracağı beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 309-327.
- Arslantaş, M., Soybaş, İ. ve Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. *International Journal Of Innovative Strategical Social Research*, 1(1), 11-18.
- Benet-Martinez, V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 729-750.
- Bitlisli, F. ve Dinç, M. (2015). Makyavelist Kişilik Eğilimleri ve Etiksel Karar Verme Davranışı İlişkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. *World Of Accounting Science*, 17(4), 921-942.
- Christie, R. ve Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism* https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=d5tGBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Christie,+R.+ve+F.L.+Geis,+1970.+Studies+in+Machiavellianism,+Academic+Press,+Inc.,+New+York.&ots=rhpJFGPKG6&sig=EvL7m6Jh1kpxd1UsIgdILmUWwOw&redir_esc=y-v=onepage&q&f=false
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G. ve Levy, P. E. (2009). The Development and Validation of a New Machiavellianism Scale. *Journal of Management*, 35(2), 219-257.
- Demirtaş, Ö. ve Biçkes, M. D. (2014). Makyavelizm'in Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması. *Is, Guç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 16(2), 98-112.
- Doğan, E. (1997). *Örgütsel Politika Algısının Beş Örgütsel Davranış Değişkeni ve Makyavelizm İle Olan İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi İstanbul.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Erdoğan, A. (2013). *İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi İstanbul.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2010). Work Engagement And Workaholism: Comparing The Self-Employed And Salaried Employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- İnce, M., Gül, H., Oktay, E. ve Candan, H. (2015). İşkoliklik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 40-59.
- İyem, C. (2015). Makyavelist İKY: Endüstri İlişkilerinden Uzaklaşmak. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Özel Sayı, 1-8.
- Kesgin, A. (2015). Machiavelli ve Makyavelizm. *Beytulhikme: An International Journal of Philosophy*, 5(1), 106-139.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Machiavelli, N. (1998). *Hükümdar* (Çev. 5. Baskı). İstanbul.

- Machiavelli, N. (2000). *Prens* (Çev. 2. baskı). İstanbul: Oğlak Yayıncılık.
- Mandacı, G. (2008). *Makyavelist Tutumların Etik Algısı ve Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Ankara.
- Özcihan, T. (2014). *Organizasyonlarda Stratejik Duygusal Zeka Kullanımı Makyavelizm İlişkisi ve Çatışma Yönetimine Yansımaları: Tasarım Mühendisliğinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Eskişehir.
- Özdemir, H. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. R. J. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (pp. 193-217). Northampton, MA.: Edward Elgar.
- Serçeoğlu, N. (2014). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri İle Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRAI Bölgesinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Şencan, M. (2016). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 230-246.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. ve Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New York: Psychology Press.
- TDK. (Ed.) (2016) Türk Dil Kurumu Güncel Sözlük.
- Tekin, Z. (2008). *Pazarlama Etiğinde Makyavelizm ve İstanbul Mahmutpaşa'da Bir Uygulama*. (İstanbul Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Teven, J. J. (2007). Teacher Machiavellianism and Social Influence in The College Classroom: Implications for Measurement. *Communication Research Reports*, 24(4), 341-352.
- Yeni, Z. (2015). *Beş faktör kişilik özellikleri ile duygusal emek arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Yıldız, F. F. (2013). *Yöneticilerin Algılanan Sahte ve Gerçek Dönüşümcü Liderlik Davranışlarını Ayırt Etmede Makyavelizm İle Kişisel Açılım ve Geri Bildirimin Etkileri*. (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi), Dicle Üniversitesi Diyarbakır.
- Zincirkıran, M. (2014). Workaholism Research On Junior Administrative Police Officers In The Police Department. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(3), 445-456.
- Zincirkıran, M. ve Mete, M. (2014). İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 51(590), 103-114.