

**A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞKOLİKLİK EĞİLİMİ  
ÜZERİNE ETKİSİ: BAŞARI İÇİN ÇABALAMA VE  
TAHAMMÜLSÜZLÜK/ASABİYET BOYUTLARI AÇISINDAN  
BİR DEĞERLENDİRME**

*Esra Dinç Özcan*

Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi,  
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

*Nihal Kartaltepe Behram*

Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi,  
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

**ÖZET**

Bu çalışmanın amacı; A tipi kişilik özelliklerine ilişkin başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyet boyutları ile işkoliklik kavramına ilişkin çalışmaya bağlılık, dürtü ve çalışmaktan zevk alma boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın verileri, Marmara Üniversitesi bünyesinde görev yapan 178 öğretim üyesinden anket yöntemine dayalı olarak toplanmıştır. Araştırma sonuçları, özellikle başarı için çabalama boyutunun, işkoliklik eğilimi üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Başarı için çabalama boyutunun hem dürtü hem de çalışmaktan zevk alma boyutları ile pozitif yönlü ilişkili olduğu, tahammülsüzlük/asabiyet boyutunun ise işten zevk alma boyutu ile negatif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik Eğilimi, A Tipi Kişilik, Başarı İçin Çabalama, Tahammülsüzlük/Asabiyet

***THE IMPACT OF TYPE A PERSONALITY ON WORKAHOLIC  
TENDENCIES: AN ASSESSMENT OF ACHIEVEMENT STRIVING  
AND IMPATIENCE/IRRITABILITY DIMENSIONS***

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to examine the relationship between A type personality dimensions (achievement striving and impatience/irritability) and workaholism dimensions (work involvement, drive and work enjoyment) identified by Stephen and Robbins (1992). Data were collected from 178 academics in Marmara University using questionnaires. The results provided empirical evidence for the strong impact of achievement striving dimension of type A personality on workaholic tendencies. Achievement striving dimension was positively related to both drive and enjoyment of work, while impatience/irritability dimension was negatively related to work enjoyment.

Keywords: Workaholic Tendencies, A Type Personality, Achievement Striving, Impatience/Irritability

## GİRİŞ

Günümüzde iş hayatının doğasına ilişkin olarak yaşanan bir takım değişimler, işkoliklik kavramının daha derinlemesine anlaşılması ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, iş yaşamı ve kişisel yaşam arasındaki sınırların giderek daha bulanık hale gelmesine (Ng ve Diğerleri, 2007) ve çalışanların, iş ile ilgili faaliyetler için daha fazla zaman harcamalarına neden olmaktadır (Brady ve Diğerleri, 2008). Teknolojik gelişmeler paralelinde geleneksel iş yeri ve iş saatleri dışında çalışmanın mümkün hale gelmesi, bireylerin iş ile olan bağlantılarını kesmelerini güçleştirmekte ve işkoliklik eğilimlerini artırmaktadır (Porter, 2004; Sparks ve Diğerleri, 2001). Öte yandan günümüz koşullarında sıklıkla karşılaşılan ekonomik problemler, kötü giden evlilikler, örgüt kültürü, yönetici baskısı veya kariyer gelişimi konusundaki yoğun beklenti gibi çeşitli nedenler de, bireylerin uzun saatler boyunca çalışmalarını teşvik ederek, işkoliklik kavramının önem kazanmasına neden olmaktadır (Schaufeli ve Diğerleri, 2009).

Söz konusu gelişmeler doğrultusunda iş hayatının vazgeçilmez bir unsuru haline gelen işkoliklik olgusunun örgütler ve örgüt üyeleri için faydalı mı yoksa zararlı mı olduğuna dair farklı görüşler söz konusudur. İşkoliklik kavramını olumlu olarak algılayan görüşe (Korn ve Diğerleri, 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel, 1987) göre işkolikler, işlerine tutku ile bağlı olan, kendisini işe adanmış çalışanlardır. Dolayısı ile işletme yöneticileri, işkoliklik eğilimi yüksek olan işgörenlerle çalışmayı tercih etmektedirler (Liang, Chu, 2009). Bu görüşün aksine işkoliklik kavramını olumsuz olarak algılayan araştırmacılar (Killinger, 1991; Oates, 1971; Schaefer ve Fassel, 1988) ise; işkoliklik eğilimi yüksek olan çalışanların, iş performansı düşük ve iş arkadaşları ile sürekli çatışma halinde olan saplantılı ve mutsuz bireyler olduklarını ileri sürmektedirler. Dolayısı ile örgütlerin, işkoliklik eğilimi yüksek olan işgörenleri istihdam etmekten kaçınmaları veya iş ortamını işkolikliği engelleyecek şekilde tasarlamaları gerekmektedir. Söz konusu görüşler açısından değerlendirildiğinde, örgütler işkoliklik eğilimini ister teşvik etmek, ister engellemek istesinler; her ikisi için de öncelikle işkoliklik eğiliminin nedenlerinin tam olarak anlaşılabilmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu araştırma alanının en önemli konularından birisi, 'bireylerin hangi nedenlerle işkolik olduklarının' belirlenebilmesi ve açıklanabilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak ilgili yazın incelendiğinde, gerçekleştirilen çalışmaların ağırlıklı olarak işkoliklik ile bireysel veya örgütsel sonuçlar (iş tatmini, tükenmişlik, iş-aile çatışması vb.) arasındaki ilişkilere odaklandığı görülmektedir (Clark ve Diğerleri, 2010). Bu doğrultuda çalışmamızın amacı; işkolikliğe neden olan en önemli unsurlardan biri olan kişilik faktörü üzerinde durarak ilgili yazına katkıda bulunmaktır. Söz konusu amaç doğrultusunda; A tipi kişilik yapısına ilişkin başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyet boyutları ile işkoliklik kavramına ilişkin çalışmaya bağlılık, dürtü ve çalışmaktan zevk alma boyutları arasındaki ilişkiler analiz edilerek, A tipi kişilik yapısının, işkoliklik eğilimi üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

## **1. KURAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1 İşkoliklik Kavramı**

Özellikle son yıllarda işkoliklik kavramının kazandığı önem doğrultusunda konu ile ilgili teorik ve görgül araştırmalarda bir artış gözlemlenmektedir. Ancak gerçekleştirilen görgül çalışmaların sayısının, göreceli olarak hala düşük olduğu belirtilmelidir. Örneğin Ng ve Diğerleri (2007) tarafından, işletme literatürünün son 20 yılı baz alınarak gerçekleştirilen araştırmaya göre, işkoliklik konusunda 131 adet çalışma olduğu belirlenmiştir. Ancak bu çalışmaların yalnızca 40 adetinin akademik dergilerde yayımlandığı ve yalnızca 28 adetinin görgül çalışma olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Schaufeli ve Diğerleri (2009), PsycINFO veritabanı üzerinden gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda, işkoliklik kavramına ilişkin olarak yalnızca 93 adet çalışma tespit etmişlerdir. Ng ve Diğerleri (2007) ve Schaufeli ve Diğerleri (2009) görgül çalışmalarda bu eksikliğe rağmen, gerek uygulamada gerekse popüler basında kavramın yaygın olarak kullanıldığını ifade etmişlerdir. Örneğin Schaufeli ve Diğerleri (2009), "workaholism" anahtar kelimesi ile Google üzerinden gerçekleştirilen arama sonucunda 123.000 sonuca<sup>1</sup> ulaşıldığını ifade etmişlerdir.

#### 1.1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı ve Boyutları

İşkoliklik olgusunun çeşitli alt boyutlar içeren karmaşık ve çok boyutlu doğası, kavramın tanımına ilişkin bir fikir birliğinin oluşmasını güçleştirmektedir (Burke, 2000; McMillan ve Diğerleri, 2002; Robinson ve Phillips, 1995; Scott ve Diğerleri, 1997). İlgili yazın incelendiğinde, işkoliklik kavramına ilişkin tanımların; davranış şekli, bağımlılık veya dürtü gibi farklı açılardan ele alındığı görülmektedir.

İşkoliklik kavramını *davranış şekli* açısından ele alan tanımlar daha çok, iş için harcanan zaman ve aşırı çalışma üzerine odaklanmıştır. Örneğin Moiser (1983), haftada minimum 50 saat çalışan bireyleri, işkolik olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Snir ve Harpaz (2004); işkoliklik kavramını 'bir bireyin istikrarlı olarak zamanının önemli bir kısmını, iş ile ilgili olan ve dışsal gerekliliklerden kaynaklanmayan faaliyet ve düşünceler için

<sup>1</sup> 2013 yılı itibarı ile 300.000 sonuca ulaşılmaktadır.

ayırması' olarak ifade etmişlerdir. Bu bakış açısına göre işkoliklikler, örgütün beklentilerini karşılamak için gerekli olanın ötesinde (Scott ve Diğerleri, 1997), herhangi bir zamanda herhangi bir yerde çalışma eğilimi gösteren (McMillan ve Diğerleri, 2001) bireylerdir.

Kavramı *bağımlılık* açısından ele alan yazarlar ise ağırlıklı olarak, işkoliklik ve alkoliklik arasındaki benzerlikler ve işkoliklik eğiliminin bireyler üzerindeki negatif etkileri üzerinde durmuşlardır (Oates, 1971; Fassel, 1990; Robinson, 2000). İşkoliklik kavramını ilk kez ortaya koyan Oates'e (1971) göre işkoliklik; bireyin işe yönelik bağımlılığını veya süreklilik arz eden ve kontrol edilemeyen çalışma ihtiyacını ifade etmektedir. Bu ihtiyaç, birey üzerinde hissedilebilir bir rahatsızlık yaratmakta ve bireyin bedensel sağlığını, kişisel mutluluğunu ve kişilerarası ilişkilerini etkilemektedir. Fassel (1990) ise işkoliklik kavramını hastalık olarak tanımlamıştır. Fassel'e (1990) göre işkoliklik; bir bireyi çalışma sürecine bağımlı kılan ağır bir hastalıktır ve bu hastalık, bireyin kişisel yaşamını yönetilemez hale getirmektedir.

İlgili yazın incelendiğinde bazı tanımların ise, işkoliklik kavramına ilişkin motivasyonel unsurlara odaklandığı görülmektedir. Bu bakış açısına göre; bireyler yalnızca bağımlılık nedeni ile aşırı çalışma eğilimi göstermemekte, çeşitli nedenlerden kaynaklanan zorlayıcı bir *dürtü* de onları bu yola sevk edebilmektedir. McMillan ve Diğerleri (2001), işkoliklik kavramını 'çalışma ile bağlantısını kesme konusunda duyulan kişisel isteksizlik' olarak tanımlamışlardır. İş faaliyetlerini takıntı haline getiren işkolikler, çalışmadıkları zaman dilimlerinde dahi ıslarla ve sıklıkla iş hakkında düşünmektedirler (Scott ve Diğerleri, 1997).

Spence ve Robbins (1992); söz konusu bakış açılarını bir araya getirerek işkoliklik kavramını farklı boyutları açısından tanımlamışlar ve ilgili yazında en fazla atıf alan tanımlardan birisini ortaya koymuşlardır. İşkoliklik olgusunun kökenlerine odaklanan bu tanımlamaya göre işkoliklik olgusu; çalışmaya bağlılık (work involvement), dürtü (driveness) ve çalışmaktan zevk alma (work enjoyment) olmak üzere üç temel boyuttan oluşmaktadır. *Çalışmaya bağlılık boyutu*; işkolikliğin uzun çalışma saatleri ile ilişkili olan boyutu ifade etmektedir. Spence ve Robbins'e (1992) göre çalışmaya yüksek derecede bağlı olan bireyler;

kendilerini koşulsuz bir şekilde iş ile ilgili projelere adanmakta ve aktif zamanlarının neredeyse tamamını çalışarak geçirmektedirler. İşkoliklik kavramını tanımlayan ikinci boyut olan *dürtü* ise; dışsal talepler (finansal kaygılar, kriz durumları vb.) veya çalışmaktan zevk alma gibi nedenlerden kaynaklanmayan, daha çok içsel baskı ve zorunluluklardan gelen bir çalışmaya yönelme hissini ifade etmektedir. Söz konusu boyut açısından değerlendirildiğinde; işkolik olan bireyler çalışmadıkları zaman dilimlerinde suçluluk hissetmekte ve hareketsizlikten veya boş zamanlardan kaçınma davranışı göstermektedirler. İşkoliklik kavramının üçüncü boyutunu ifade eden *çalışmaktan zevk alma* ise; bireyin işi ile ilgili olarak heyecan ve zevk duyup duymadığı ile ilgilidir. Spence ve Robbins (1992), söz konusu boyutların derecelerine bağlı olarak ilk üçü işkolik bireyleri ve diğer üçü işkolik olmayan bireyleri temsil eden altı farklı profil ortaya koymuşlardır. Söz konusu profillere göre; (1) yüksek derecede çalışmaya bağlılık ve dürtü ve düşük derecede çalışmaktan zevk alma, *işkolik veya çalışma bağımlısı* bireyleri; (2) yüksek derecede çalışmaya bağlılık ve çalışmaktan zevk alma ve düşük derecede dürtü, *iş tutkunu* bireyleri; (3) yüksek derecede çalışmaya bağlılık, dürtü ve çalışmaktan zevk alma, *tutkulu işkolik veya tutkulu bağımlı* bireyleri; (4) düşük derecede çalışmaya bağlılık ve dürtü ve yüksek derecede çalışmaktan zevk alma, *rahat çalışanları*; (5) düşük derecede çalışmaya bağlılık ve çalışmaktan zevk alma ve yüksek derecede dürtü, *inancını kaybetmiş çalışanları*; (6) düşük derecede çalışmaya bağlılık, dürtü ve çalışmaktan zevk alma, *boş veya serbest çalışanları* tanımlamaktadır.

Scott ve Diğerleri (1997) de benzer şekilde işkoliklik kavramını üç farklı davranış şekli açısından tanımlamışlar ve bu doğrultuda üç farklı işkolik profili ortaya koymuşlardır: (1) ailevi ve sosyal yaşamı feda etmek pahasına, çalışarak zaman geçirme eğilimi (zorlayıcı-bağımlı işkolikler), (2) çalışmadığı zamanlarda dahi iş hakkında düşünme eğilimi (mükemmeliyetçi işkolikler), (3) örgütsel veya finansal açıdan bir gereklilik veya zorunluluk olmamasına karşın daha fazla çalışma eğilimi (başarı odaklı işkolikler). *Zorlayıcı-bağımlı işkolikler*; çalışmaya odaklanan ve sürekli çalışma ihtiyacını kontrol altına alamayan bireyleri ifade etmektedir. Bu gruba giren işkolikler, aşırı çalışma alışkanlıklarının

sağlıklarını ve sosyal refahlarını tehdit ettiğini fark etseler dahi, uzun saatler boyunca çalışmaktan kendilerini alamamaktadırlar. Zira çalışmamak, bu bireylerde endişe ve kaygıya neden olmaktadır. *Mükemmeliyetçi işkolikler* ise; hayatlarının diğer yönlerinde olduğu gibi, iş ortamlarını da sürekli kontrol altında tutma ihtiyacı hissetmektedirler. Bu amaç doğrultusunda iş çevresinde daha katı olma, detaylara veya kurallara odaklanma eğilimi göstermektedirler. *Başarı odaklı işkolikler* ise; kariyer basamaklarında üst sıralara çıkma konusunda çok güçlü bir istek duyan bireyleri ifade etmektedir. Yüksek derecede rekabetçi olan ve başarılı olma ihtiyacı ile güdülenen bu işkolikler; gerekenden çok daha fazla zamanlarını çalışmaya ayırmaktadırlar.

#### 1.1.2. İşkoliklik Eğiliminin Nedenleri

İlgili yazında, "bireylerin işkolik eğilimini artıran nedenler nelerdir?" sorusunu farklı açılardan ele alan çeşitli çalışmalar mevcuttur. Söz konusu çalışmaların bir kısmı; demografik özellikler (Burke ve Matthiesen, 2004; Harpaz ve Snir, 2003; Snir ve Harpaz, 2004), inanç ve korkular (Burke ve Köksal, 2002; Burke ve Diğerleri, 2004), tutumsal nedenler (Harpaz ve Snir 2003; Snir ve Harpaz, 2004) ve kişilik özellikleri (Mudrack, 2004; Burke ve Diğerleri 2006; Ng ve Diğerleri, 2007; Liang ve Chu, 2009; Aziz ve Tronzo 2011) gibi *bireysel nedenlere* odaklanırken; bir kısmı da, iş ortamının genel özellikleri (Burke ve Matthiesen, 2004; Harpaz ve Snir,2003), örgüt kültürü ve değerler (Burke, 2001; Burke ve Köksal, 2002), iş baskısı ve yönetici desteği (Johnstone ve Johnston; 2005) gibi *örgütsel faktörler* üzerinde durmaktadır.

Ng ve Diğerleri (2007) oldukça geniş bir yazın taraması yaparak işkoliklik eğilimini artıran nedenleri; kişinin karakterine bağlı nedenler, sosyo-kültürel deneyimler ve davranışsal zorlayıcılar olmak üzere üç ana başlık altında toplamışlardır. Ng ve Diğerleri (2007), *kişinin karakterine bağlı nedenleri*; bireyin kendisine olan saygısı, başarı odaklı kişilik özellikleri ve başarı odaklı değerler olarak sıralamışlardır. Bu çerçevede; kendisine olan saygısı düşük, başarı odaklı kişilik özellikleri ve değerlere sahip olan bireylerin, işkoliklik eğilimlerinin yüksek olmaları

beklenmektedir. *Sosyo-kültürel deyimler* açısından değerlendirildiğinde ise, stresli çocukluk/aile deneyimi, işkolikliğin evde ve işyerinde dolaylı olarak öğrenilmesi, eş düzeydeki diğer çalışanlarla rekabet ve iş ile ilgili olan faaliyetlerde, iş ile ilgili olamayan faaliyetlere göre daha etkin olma gibi nedenler, işkoliklik eğilimini artırmaktadır. Ng ve Diğerleri (2007), son olarak *davranışsal zorlayıcılar* üzerinde durmuşlar ve aşırı çalışma için verilen somut ve soyut ödüllerin, ödüllendirme sisteminin, örgütte çıktılardan çok girdilere önem verilmesinin ve örgütsel çevrenin, işkoliklik eğilimini artırdığını ileri sürmüşlerdir.

İşkoliklik eğiliminin öncüllerini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışmaların çoğu, işkoliklik eğilimini artıran bir unsur olarak kişilik faktörünün önemini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda özellikle son on yılda, kişilik özellikleri ve işkoliklik eğilimi arasındaki ilişkiyi sorgulayan çalışmaların (Mudrack, 2004; Burke ve Diğerleri 2006; Ng ve Diğerleri, 2007; Liang ve Chu, 2009; Clark ve Diğerleri, 2010; Aziz ve Tronzo 2011) önem kazanmaya başladığı gözlemlenmektedir.

Mudrack (2004); yüksek derecede işe bağlılığın, belirli obsesif-kompulsif kişilik özellikleri (inatçılık, düzenlilik, katılık ve üst benlik) ile bir araya geldiğinde, işkoliklik eğilimini artırdığını ortaya koymuştur.

Kişilik özellikleri ve işkoliklik eğilimi arasındaki ilişkiyi sorgulayan bir diğer çalışma, Burke ve Diğerleri (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmadır. Burke ve Diğerleri (2006); Beş Faktör Kişilik Özellikleri (duygusal denge, dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, açıklık) ve özyetkinlik'ten oluşan altı kişilik faktörü ile, Spence ve Robbins (1992) tarafından ortaya konulan işkoliklik boyutları (çalışmaya bağlılık, dürtü, çalışmaktan zevk alma) arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Burke ve Diğerleri (2006); öz yetkinlik faktörünün, tüm işkoliklik boyutları ile; dışa dönüklük boyutunun, çalışmaya bağlılık ve çalışmaktan zevk alma boyutları ile ve duygusal denge boyutunun, dürtü boyutu ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Liang ve Chu, 2009, gerçekleştirdikleri teorik çalışmada; obsesif kompulsifliğin, başarı odaklılığın, mükemmeliyetçiliğin ve sorumluluk



sahibi olmanın, işkoliklik eğilimini artıran temel kişilik özellikleri olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Konu ile ilgili olarak Aziz ve Tronzo (2011) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmanın sonuçları da; kişilik özelliklerinin, işkoliklik eğilimi üzerindeki etkilerini açıklar niteliktedir. Azin ve Tronzo (2011), Burke ve Diğerleri (2006) ile benzer şekilde Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve işkoliklik boyutları arasındaki ilişkiyi analiz etmişler ve sorumluluk sahibi olma ve uyumluluk boyutu ile çalışmaya bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu iken; sorumluluk ve açıklık ile dürtü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışmaktan zevk alma boyutu açısından değerlendirildiğinde ise, söz konusu boyut ile uyumluluk, sorumluluk sahibi olma ve açıklık arasında pozitif yönlü; duygusal denge arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

### **1.2. A Tipi Kişilik Özellikleri**

A tipi kişilik kavramı ilk olarak 1959 yılında, Friedman ve Rosenman adlı kardiyologların, kalp hastalarının davranışsal karakteristiklerine ilişkin klinik gözlemleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Friedman ve Rosenman (1974); A tipi kişiliğin, daha az zamanda daha çok şey başarabilmek için agresif bir şekilde, sürekli ve kronik bir çaba içerisinde olan bireylerde gözlemlenen eylem-duygu karmaşası ile karakterize edildiğini ve bu özelliklerin koroner kalp hastalıklarının temel nedeni olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ancak daha sonra yapılan çalışmalar, A tipi kişilik ve koroner kalp hastalıkları arasındaki ilişkinin belirsizliğini ortaya koymuş, ve bunun üzerine psikoloji alanındaki araştırmacılar, A tipi kişilik ile farklı psikolojik, davranışsal ve tutumsal sonuçlar arasındaki ilişkileri araştırmaya başlamışlardır. Söz konusu araştırmalar sonucunda, A tipi kişilik yapısına sahip olan ve olmayan bireyler arasında bilişsel ve motivasyonel farklılıklar olduğuna ve bireylerin bu farklılıklar doğrultusunda durumları farklı şekilde yorumladıklarına ve farklı tepkiler verdiklerine dair bulgular elde edilmiştir (Lee ve Diğerleri, 1996).

Miller (1996), A tipi kişiliğe sahip olan bireyleri; başarılı olmak için çok çalışan, görev performansını etkileyebilecek unsurları (yorgunluk vb.) baskılayan, faaliyetlerini hızlı bir tempoda gerçekleştiren, kesintileri

düşük toleransla karşılayan, stres altında düşmanlığını ifade edebilen bireyler olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Rosenman ve Diğerleri (1988), A tipi kişiliğe sahip olan bireylerin özelliklerini şu şekilde sıralamışlardır: (1) davranışsal özellikler (hırslılık, agresiflik, rekabetçilik vb.) (2) belirli veya açıkça gözlemlenen davranışlar (gerginlik, dakiklik, hızlı ve vurgulu konuşma, tahammülsüzlük, faaliyetlerin hızlı tempoda gerçekleştirilmesi) (3) duygusal cevaplar (düşmanlık, kızgınlık vb.). A tipi kişiliği tanımlayan temel özellikleri belirlemeye yönelik bir çalışma da Price (1982) tarafından gerçekleştirilmiştir. Price (1982), 1959-1979 yılları arasında konu ile ilgili olarak yayınlanan yüzden fazla makaleyi analiz ederek, en fazla atıf alan özellikleri şu şekilde sıralamıştır: rekabetçilik, zaman baskısı, agresiflik, dürtü, başarı için çabalamak, zaman sınırları ile meşgul olma, hırs, hızlı tempo, düşmanlık ve hareket tarzı. Price (1982); bir bireyin A tipi kişilik özelliklerine sahip olmasına neden olan üç temel inanç veya korkunun söz konusu olduğunu ileri sürmüştür. Price'a (1982) göre bu inançlar, bireyin çocukluğundan itibaren yaşamakta olduğu sosyalizasyon süreci ile iletilen bir takım sosyo kültürel değerlerin sonucu olarak edinilmektedir. A tipi kişiliğin nedeni olan bu inançlardan ilki; bireyin başarıları ile sürekli olarak kendisini kanıtlamak zorunda olduğuna inanması, aksi takdirde başarısız ve değersiz olarak değerlendirilme korkusudur. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, diğer bireylerin onayını kazanabilmek için sürekli olarak çabalamak zorunda olduklarına inanmaktadırlar. Aşırı derecede çalışma, rekabetçi davranışlar ve diğer bireylerin işlerine müdahale etme gibi özellikler, diğer bireylerin olumsuz değerlendirmelerinden kaçınma arzusunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu inanca sahip olan bireyler, başarı ve üstünlük için çabalarken genellikle kendilerine yüksek performans standartları koymakta, daha fazlasını başarmayı denemekte ve mükemmelliğe ilişkin standartlarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu bireylerin kendi kendilerini onaylamaları, sürekli başarıya ulaşmalarına bağlı olduğu için, ulaşılması gereken hedeflerin ve başarılması gereken faaliyetlerin sayısını sürekli artırma eğilimi gösterirler. İkinci inanç ise; iyiliğin her zaman üstün gelmeyebileceği korkusu ile birlikte ortaya çıkan, evrensel ahlaki ilkelerin olmadığı

inancıdır. Bu inanca göre ahlaki eylemler, tam tersi sonuçları beraberinde getirebilir veya ahlaki olmayan eylemler, olumlu sonuçlara neden olabilir. Bu inanç veya korku, kişisel adaleti sağlamak için intikam davranışını beraberinde getirmektedir. Price'a (1982) göre bu davranış, A tipi kişiliğe sahip bireylerde yaygın olarak gözlemlenen kızgınlık, asabiyet ve düşmanlık gibi özelliklerin en önemli kaynaklarından birisidir. Son A tipi kişilik inancı da; tüm kaynakların kıt olduğu veya elde etmeye değer olan unsurların oldukça sınırlı olduğu; dolayısı ile bireyin, ihtiyaçlarını elde edebilmek için diğer bireylerle mücadele etmek zorunda olduğu inancıdır. Bu inancın kaynağı, bireyin elde etmeye değer olan unsurlardan kendi payına düşeni alamayacağı korkusudur. Bu korku, A tipi kişiliğe sahip bireyleri daha çok çalışmaya ve rekabetçi davranışlara yönlendirmektedir. Öte yandan kaynakların oldukça sınırlı olduğu inancı, A tipi kişiliğe sahip bireylerde mevcut olan tahammülsüzlük ve zaman baskısı gibi özellikleri açıklamaktadır.

A tipi kişilik özelliklerine ilişkin görgül çalışmalar, A tipi kişiliğe ilişkin belirli boyutların, performans artışı gibi olumlu sonuçları beraberinde getirdiğini, belirli boyutların ise sağlık riskleri gibi olumsuz sonuçlara yol açtığını ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, A tipi kişiliğe ilişkin çeşitli boyutların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Bluen ve Diğerleri, 1990). Spence ve Diğerleri (1987), A tipi kişilik özelliklerine ilişkin en iyi çözümlenmiş; başarı için çabalama (achievement striving) ve tahammülsüzlük/asabiyet (impatience/irritability) olmak üzere iki ayrı boyuttan oluşacağını ileri sürmüşlerdir. *Başarı için çabalama boyutu*, bireylerin işlerini ne kadar ciddiye aldıkları, ne kadar aktif oldukları ve ne kadar çok çalıştıkları ile ilgili iken; *tahammülsüzlük/asabiyet boyutu*, bireylerin mümkün olan en kısa zamanda çok fazla şey yapma ihtiyacı duyması ve dolayısı ile de toleranssızlık, kızgınlık, düşmanlık ve zaman takıntısı gibi durumlarla karşı karşıya kalması ile ilgilidir. İlgili yazında gerçekleştirilen çalışmalar, başarı için çabalama boyutu ile çeşitli performans göstergeleri arasında pozitif yönlü ilişkinin var olduğunu ve tahammülsüzlük/asabiyet boyutunun ise çeşitli sağlık problemleri ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Spence ve Diğerleri (1987), bu iki boyut ile öğrencilerin

ağırlıklı not ortalamaları ve genel fiziksel sağlıkları (uyku kalitesi, sindirim problemleri, baş ağrısı vb.) arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, başarı için çabalama boyutu ile öğrencilerin not ortalamaları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken; tahammülsüzlük/asabiyet boyutu ile fiziksel şikayetlerin sıklığı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

### 1.3. Değişkenler Arası İlişkiler ve Araştırma Hipotezleri

A tipi kişilik özellikleri ve işkoliklik kavramı arasındaki ilişki, ilgili yazında farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bazı yazarlar, işkoliklik kavramını, A tipi kişilik özelliklerine paralel olarak görmekte; her ne kadar farklı kavramlar olsa da birbirleri ile örtüşüklerini ifade etmektedirler. Örneğin Machlowitz (1980), A tipi kişilik özelliklerinin, obsesif-kompulsif ve işkolik bireylerin özellikleri ile oldukça uyumlu olduğunu ifade etmiştir. Shaef ve Fassel (1988), her ikisinin de stresle ilişkili bir bozukluk olduğunu ifade ederek, A tipi kişilik özellikleri ve işkoliklik arasında bir paralellik kurmuşlardır. Benzer şekilde Scott ve Diğerleri, (1997) hem A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin hem de işkolik bireylerin aşırı derecede çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda, iş tatminin ve ilişkilerden duyulan tatminin, hem A tipi kişiliğe sahip bireylerde hem de işkolikliğin bazı türlerinde düşük olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna karşılık, A tipi kişilik özellikleri ve işkolikliğin iki farklı yapıyı ifade ettiğini ve ayrı ayrı ele alınması gerektiğini ileri süren yazarların sayısı daha fazladır. Örneğin Nagy ve Davis (1985), öğretmenlerin tükenmişlik derecelerini analiz ettikleri çalışmalarında A tipi kişilik özellikleri ve işkoliklik için ayrı ayrı ölçekler kullanarak, her iki değişkenin de tükenmişlikle ilişkili olduğunu, ancak kendisini işkolik olarak değerlendiren bireylerin, tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Ng ve Diğerleri (2007) de A tipi kişilikle özdeşleştirilen başarı ile ilişkili özelliklerin, mükemmeliyetçiliğin ve obsesif-kompulsifliğin işkoliklik eğilimini artırdığını ileri sürmüşlerdir.

A tipi kişiliğe ilişkin *başarı için çabalama boyutu*, çalışma motivasyonu ve çabası ile yakından ilişkilidir. Daha önce de belirtildiği gibi A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, diğer bireylerin onayını kazanabilmek için sürekli olarak başarılı olmak ve bunun için çabalamak zorunda

olduklarına inanmaktadırlar. Bu inanç doğrultusunda, başarı için çabalama boyutu, özellikle çalışmaya bağlılık ve dürtü boyutları açısından işkoliklik eğiliminin artmasına neden olmaktadır, zira önemli amaçların başarılabilmesi için en geçerli yöntem, uzun saatler boyunca çalışmak ve iş yükünün artırılması olarak düşünülmektedir. Öte yandan bu inanç ve kaygı, bireyde daha fazla çalışması için içsel bir dürtü oluşturmaktadır. Başarı için çabalama ihtiyacı yüksek olan bireyler, genellikle kendilerine yüksek performans standartları koyarak veya mükemmelliği hedefleyerek daha fazlasını başarmayı amaçlamakta, bu şekilde, hem kendilerinin hem de diğer bireylerin onayını kazanmaktadırlar. Bu doğrultuda, zor olanı başarmanın ve onaylanmanın getirdiği içsel tatminin, çalışmaktan zevk alma boyutu açısından işkoliklik eğilimini artıracığı düşünülmektedir. Dolayısı ile aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H<sub>1</sub>: A tipi kişiliğe ilişkin başarı için çabalama boyutu ile işkoliklik eğilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>1a</sub>: Başarı için çabalama boyutu ile çalışmaya bağlılık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>1b</sub>: Başarı için çabalama boyutu ile dürtü boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>1c</sub>: Başarı için çabalama boyutu ile çalışmaktan zevk alma boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Tahammülsüzlük/Asabiyet boyutu açısından değerlendirildiğinde ise A tipi kişilik özellikleri ve işkoliklik eğilimi arasındaki ilişki daha muğlak bir görünüm sergilemektedir. A tipi kişiliğe ilişkin başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyet boyutlarına ilişkin olarak daha önce gerçekleştirilen çalışmalar (Bluen ve Diğerleri, 1990; Barling ve Boswell, 1995; Hallberg ve Diğerleri, 2007); başarı için çabalama boyutunun olumlu sonuçları, tahammülsüzlük/asabiyet boyutunun ise olumsuz sonuçları beraberinde getirdiğini; birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmesi gereken bu iki boyutun, aynı değişkeni zıt yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Öte yandan ilgili yazında daha önce yapılan çalışmalar, tahammülsüzlük/asabiyet boyutunun, iş tatmini (Bluen ve Diğerleri, 1990) ile negatif yönlü, iş stresi (Spector ve

O'Connell, 1994), tükenmişlik (Hallberg ve Diğerleri, 2007), depresyon (Bluen ve Diğerleri, 1990) ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Tahammülsüzlük/asabiyet boyutunu ile ilgili olarak elde edilen tüm bu bulgular doğrultusunda; söz konusu boyutun, bireyi daha fazla çalışmaya, çalışmak için içsel bir dürtü hissetmeye ve çalışmaktan zevk almaya teşvik etmeyeceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra kavramsal olarak düşünüldüğünde, tahammülsüzlük/asabiyet boyutunu tanımlayan toleranssızlık, kırgınlık, düşmanlık gibi kavramların; çalışmaya bağlılık için gerekli olan gayret, kendini adama gibi hislerle bağdaşmadığı görülmektedir (Hallberg ve Diğerleri, 2007). Dolayısı ile aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H<sub>2</sub>: A tipi kişiliğe ilişkin tahammülsüzlük/asabiyet boyutu ile işkoliklik eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2a</sub>: Tahammülsüzlük/asabiyet boyutu ile çalışmaya bağlılık boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2b</sub>: Tahammülsüzlük/asabiyet boyutu ile dürtü boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2c</sub>: Tahammülsüzlük/asabiyet boyutu ile çalışmaktan zevk alma boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

## 2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı A tipi kişilik özelliklerinin, işkoliklik eğilimi üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu doğrultuda; A Tipi Kişiliğe ilişkin başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyet boyutlarının, işkoliklik eğilimine ilişkin çalışmaya bağlılık, dürtü ve çalışmaktan zevk alma boyutları üzerindeki etkisi ayrı ayrı değerlendirilecektir.

### 2.2. Örneklem Seçimi ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın ana kütlesi, Marmara Üniversitesi bünyesinde görev alan tüm akademik personel olarak belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Oluşturulan anket formu mail aracılığıyla tüm akademik personele gönderilmiş ve toplamda 178 adet anket geri dönmüştür.

Araştırmamızda işkoliklik eğilimi için, Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve işkoliklik bataryası (WorkBAT) olarak

adlandırılan ölçekten yararlanılmıştır. İlgili yazında sıklıkla kullanılan bu ölçüm aracı, 25 ifadeden oluşmakta ve çalışmaya bağlılık, dürtü ve çalışmaktan zevk alma boyutlarına dayanmaktadır. A tipi kişilik özellikleri için ise; Spence, Helmreich ve Pred (1987) tarafından revize edilen Jenkins Activity Survey (JAS) ölçeği kullanılmıştır. Başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyet boyutlarını ölçmeye yönelik iki alt ölçekten oluşan bu ölçüm aracında ise, 11 adet ifade yer almaktadır.

### 2.3. Araştırma ile İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgilerine ilişkin veriler Tablo 1’de görülmektedir. Sonuçlara göre ankete katılanlar cinsiyet olarak değerlendirildiğinde dengeli bir dağılım olduğu gözlemlenmektedir. Sonuçlara göre ankete katılanların %50,6’sı erkek, %49,4’ü ise kadındır. Yaş dağılımı ile ilgili sonuçlara bakıldığında ise katılımcıların % 6,7’sinin 18-25 yaş aralığında, %70,8’inin 26-35 yaş aralığında, %19,1’inin 36-45 yaş aralığında, %3,4’ünün ise 46 ve üstü yaşlarda olduğu görülmektedir. Katılımcıların akademik unvanları ile ilgili dağılıma bakıldığında ise anketi cevaplayanların büyük bir oranda araştırma görevlisi unvanına sahip çalışanlar olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların, %71,9’u araştırma görevlisi, %21,3’ü öğretim görevlisi, %4,5’i yardımcı doçent, %1,1’i doçent, %1,1’i ise profesörlerden oluşmaktadır. Son olarak çalışma süresi ile ilgili dağılımlarda; katılımcıların %7,9’unun 1 yıldan az, %36’sının 1-5 yıl arasında, %32,6’sının 6-10 yıl arasında, %19,1’inin 11-15 yıl arasında, %4,5’inin ise 16 ve üstü yıldır kurumda çalışmakta oldukları görülmüştür.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri (n=178)**

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	90	50,6
	Kadın	88	49,4
Yaş Dağılımı	18-25	12	6,7
	26-35	126	70,8
	36-45	34	19,1
	46 ve üstü	6	3,4

<b>Unvan</b>	Arş.Gör.	128	71,9
	Öğr.Gör.	38	21,3
	Yrd.Doç.Dr.	8	4,5
	Doç.Dr.	2	1,1
	Prof.Dr.	2	1,1
<b>Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	14	7,9
	1-5 yıl	64	36
	6-10 yıl	58	32,6
	11-15 yıl	34	19,1
	16 ve üstü	8	4,5

Araştırmada, katılımcıların demografik özellikleri belirlendikten sonra veri toplama araçlarının faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmış, örnekleme yeterliliği ölçüsü (KMO) 0,50 değerinin altında kalan, faktör altında tek kalan, birbirine yakın faktör ağırlıkları olan ve faktör ağırlığı 0,50'nin altında kalan maddeler analizden çıkarılarak faktör analizleri tekrarlanmıştır. Gerekli maddeler silindikten sonra oluşan faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları, Tablo 2 ve Tablo 3'de verilmiştir.

İşkoliklik ile ilgili yapılan analizler neticesinde işkolikliğin 2 boyuttan oluştuğu görülmüştür. İşkolikliği ölçmek üzere yararlanılan orijinal ölçekte üç boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar; çalışmaktan zevk alma, çalışmaya bağlılık ve dürtüdür. Bu araştırmada ise Ersoy-Kart (2005) tarafından Türkiye'de farklı endüstri dallarında çalışan 175 gönüllü üzerinde yapılan araştırmada da olduğu gibi iki boyut bulunmuştur ve bu boyutlar orijinal ölçekteki boyutlar altında yer alan ifadelerle uygunluğundan dolayı "çalışmaktan zevk alma" ve "dürtü" olarak adlandırılmıştır.

Kişilik özellikleri ile ilgili yapılan analizler neticesinde ise kişilik özelliklerinin iki boyuttan oluştuğu görülmüştür. Bu boyutlar ise orijinal ölçekte de olduğu gibi başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyet olarak adlandırılmıştır.

**Tablo 2: İşkoliklik Eğilimi Faktör Analizi Sonuçları**

<b>Faktör Adı</b>	<b>Ölçek Maddeleri</b>	<b>Faktör Yükları</b>	<b>Faktör Açıklayıcılığı (%)</b>	<b>Güvenilirlik (Cronbach Alpha)</b>
-------------------	------------------------	-----------------------	----------------------------------	--------------------------------------



	ISK 10	0,843		
	ISK 11	0,821		
<b>Çalışmaktan Zevk Alma</b>	ISK 4	0,749	31,115	0,857
	ISK 9	0,733		
	ISK 7	0,701		
	ISK 2	0,668		
	ISK 23	0,584		
<b>Dürtü</b>	ISK 22	0,771	21,479	0,750
	ISK 21	0,711		
	ISK 20	0,653		
	ISK 25	0,630		
	ISK 18	0,573		
	ISK 14	0,531		
	ISK 16	0,516		
<b>TOTAL:</b> 52,594				
KaizerMeyerOlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,789				
Bartlett Test of SphericityChi-Square: 1052,555				
df 91				
Sig ,000				

**Tablo 3: A Tipi Kişilik Özellikleri Faktör Analizi Sonuçları**

<b>Faktör Adı</b>	<b>Ölçek Maddeleri</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Faktör Açıklayıcılığı (%)</b>	<b>Güvenilirilik (Cronbach Alpha)</b>
<b>Tahammülsüzlük/ Asabiyet</b>	KSLK 9	0,749	29,210	0,649
	KSLK 10	0,731		
	KSLK 11	0,671		

	KSLK 8	0,602		
	KSLK 6	0,772		
<b>Başarı İçin Çabalama</b>	KSLK 3	0,751		
	KSLK 7	0,674	25,257	,594
<b>TOTAL:</b> 54,467				
KaizerMeyerOlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,669				
Bartlett Test of SphericityChi-Square: 181,734				
df 21				
Sig ,000				

#### 2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmada değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak amacıyla öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon**

Değişkenler	1	2	3	4	Ort.	Std. Sapma
1 Çalışmaktan Zevk Alma	-				3,2857	,05938
2 Dürtü	,080	-			3,4559	,05013
3 Tahammülsüzlük / Asabiyet	-,224**	,104	-		3,7041	,05738
4 Başarı İçin Çabalama	,189*	,337**	-,042	-	3,2472	,06078

\*Sample Size= 178, \*p<0,05, \*\*p<0,01

İşkoliklik eğilimi ile A tipi kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; çalışmaktan zevk alma ile tahammülsüzlük/asabiyet boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki görülürken, ( $r = -,224$ ), başarı için çabalama ile çalışmaktan zevk alma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r = ,189$ ). Dürtü ile başarı için çabalama arasında pozitif yönlü bir ilişki görülürken, ( $r = ,337$ ) dürtü boyutu ile tahammülsüzlük/asabiyet boyutu arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

#### 2.5. Hipotez Testleri

Araştırmada geliştirilen ana ve alt hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. A tipi kişilik boyutlarından başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyetin, işkoliklik eğilimi boyutlarından çalışmaktan zevk alma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucu Tablo 6’da görülmektedir.

**Tablo 6: A Tipi Kişilik Özelliklerinin Çalışmaktan Zevk Alma Boyutu Üzerindeki Etkisi**

Çalışmaktan Zevk Alma		
	B	Sig
Başarı İçin Çabalama	,180*	,014
Tahammülsüzlük / Asabiyet	-,216**	,003
Adjusted r <sup>2</sup>	,072	
N	178	
F	7,845	
Sig	,001	
S.E.	,76330	

\*Sample Size: 178; \*p<0,05, \*\*p<0,01

.Araştırma sonuçlarına göre, başarı için çabalama boyutunun, çalışmaktan zevk alma boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi ( $\beta=,180$ ;Sig=,014) bulunmaktadır. Bu sonuç doğrultusunda,  $H_{1c}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Sabırsızlık boyutunun ise, çalışmaktan zevk alma boyutu üzerinde negatif yönlü bir etkisi ( $\beta=-,216$ ; Sig=,003) bulunmaktadır. Bu sonuç doğrultusunda da, araştırmada oluşturulan  $H_{2c}$  hipotezi kabul edilmiştir.

A tipi kişilik boyutlarından başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyetin işkoliklik eğilimi boyutlarından dürtü üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonucu ise Tablo 7’de görülmektedir.

**Tablo 7: A Tip Kişilik Özelliklerinin Dürtü Boyutu Üzerindeki Etkisi**

<b>Dürtü</b>		
	<b>B</b>	<b>Sig</b>
Başarı İçin Çabalama	,342**	,000
Tahammülsüzlük / Asabiyet	/ ,119	,094
Adjusted r <sup>2</sup>	,118	
N	178	
F	12,836	
Sig	,000	
S.E.	,62813	

\***Sample Size:** 178; \*p<0,05, \*\*p<0,01

Analiz sonuçlarına göre; başarı için çabalama boyutunun, dürtü boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi ( $\beta=-,342$ ; Sig=,000) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre,  $H_{1b}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Tahammülsüzlük/asabiyet boyutunun ise, dürtü üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ( $\beta=-,119$ ; Sig=,094) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre,  $H_{2b}$  hipotezi reddedilmiştir.

### 3. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada A tipi kişilik özelliklerinin, işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, A tipi kişiliğe ilişkin başarı için çabalamanın boyutunun, dürtü boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Dürtü boyutu ise daha çok içsel baskı ve zorunluluktan gelen bir çalışmaya yönelme hissini ifade etmektedir. Buna göre kişilerin başarı için çabalama özelliği arttıkça dürtü de artmaktadır. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, diğer bireylerin onayını kazanabilmek için sürekli olarak başarılı olmak ve bunun için çabalamak zorunda olduklarına inanmaktadırlar. Bu doğrultuda değerlendirildiğinde, başarı

için çabalama boyutunun, dürtü üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin bulunmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre, A tipi kişilik boyutlarından başarı için çabalamanın, çalışmaktan zevk alma boyutu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kişilerin başarı için çabalama özellikleri arttıkça, çalışmaktan zevk alma düzeyleri de artış göstermektedir. A tipi kişilik boyutlarından başarı için çabalama boyutu bireylerin işlerini ne kadar ciddiye aldıkları, ne kadar aktif oldukları ve ne kadar çok çalıştıkları gibi özelliklerle karakterize edilmektedir. İşini ciddiye alan, işinde aktif şekilde çok çalışan kişilerin çalışmaktan zevk alma düzeylerinin de yüksek olması, uygun bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre kişilik özelliklerinden tahammülsüzlük/asabiyet boyutu ile çalışmaktan zevk alma arasında negatif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani tahammülsüzlük/asabiyet özelliği arttıkça çalışmaktan zevk alma düzeyi düşmektedir. İşkolikliğin alt boyutlarından çalışmaktan zevk alma; kişilerin yaptıkları işten heyecan ve zevk duyup duymadığı ile ilgilidir. A tipi kişilik boyutlarından tahammülsüzlük/asabiyet ise, bireylerin mümkün olan en kısa zamanda çok fazla şey yapma ihtiyacı duyması ve dolayısı ile de toleranssızlık, kızgınlık, düşmanlık ve zaman takıntısı gibi durumlarla karşı karşıya kalması gibi özelliklerle karakterize edilen bir kişilik boyutudur. Bu özellikleri sergileyen kişilerin yaşamış oldukları iç gerginliğinin yaptıkları işten aldıkları haz ve zevk duygusunu azaltabileceği söylenebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde elde edilen bu sonucun, beklenen bir sonuç olduğu ifade edilebilir.

İlgili yazında kişilik özellikleri, işkoliklik eğilimi üzerinde etkili değişkenlerden biri olarak ele alınmaktadır. Konu ile ilgili bazı araştırmalarda işkoliklik kavramı ile A tipi kişilik özellikleri birbirine paralel olarak görülmekte ve bu iki kavramın birbirleri ile örtüşüklerini ifade edilmektedir. Yapılan bu araştırmalarda elde edilen sonuçlarda A tipi kişilik özellikleri ile işkoliklik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

A tipi kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik olarak yapılan bu araştırma sonuçları, ilgili yazında konu ile ilgili yapılan çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte yapılan bu araştırmanın eğitim alanında faaliyette bulunan kısıtlı sayıda bir örneklem grubu üzerinde yapıldığı unutulmamalıdır. Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için, araştırmanın farklı sektörlerde ve farklı örneklem grupları üzerinde tekrarlanması gereklidir.

#### KAYNAKÇA

BARLING, J. ve Boswell, R., 1995, "*Work Performance and The Achievement Striving and Impatience-Irritability Dimensions of Type A Behaviour*", **Applied Psychology: An International Review**, 2, 143-153.

BECCA, R.B., 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.

BLUEN S.D., Barling J., Burns W., 1990, "*Predicting Sales Performance, Job Satisfaction, and Depression by Using the Achievement Strivings and Impatience-Irritability Dimensions of Type A Behavior*", **Journal of Applied Psychology**, 75 (2), 212-216.

BURKE, R. J., ve Köksal, H., 2002, "*Workaholism Among A Sample of Turkish Managers and Professionals: An Exploratory Study*", **Psychological Reports**, 91, 60-68.

BURKE, R.J., 2000, "*Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Directions*", **International Journal of Management Reviews**, 2 (1), 1-19.

BURKE,R.J., 2001, "*Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values*", **Personnel Review**, 30(6), 637-645.

- BURKE, R.J., Matthiesen S.B. ve Pallesen S., 2006, "*Personality Correlates of Workaholism*", **Personality and Individual Differences**, 40, 1223-33
- BURKE, R.J., Oberklaid, F., ve Burgess, Z., 2004, "*Workaholism Among Australian Women Psychologists: Antecedents and Consequences*", **International Journal of Management**, 21(3), 263-277.
- BURKE, R.J., ve Matthiesen, S., 2004, "*Workaholism Among Norwegian Journalists: Antecedents and Consequences*", **Stress and Health**, 20, 301-308.
- CLARK, M.A., Lelchook A.M., Taylor M.L., 2010, "*Beyond The Big Five: How Narcissism, Perfectionism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism*", **Personality and Individual Differences**, 48, 786–791.
- ERSOY-KART, M., 2005. "*Reliability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form*", **Social Behavior and Personality: An International Journal**, 33 (6), 609-618.
- HALLBERG, U.E., Johansson, G. ve Schaufeli, W.B., 2007, "*Type A Behavior and Work Situation: Associations With Burnout and Work Engagement*", **Scandinavian Journal of Psychology**, 48, 135–142.
- HARPAZ, I., ve Snir, R., 2003, "*Workaholism: Its Definition and Nature*", **Human Relations**, 56 (3), 291-319.
- JOHNSTONE, A., ve Johnston, L., 2005, "*The Relationship Between Organizational Climate, Occupational Type and Workaholism*", **New Zealand Journal of Psychology**, 34, 181-188.
- KILLINGER, B., 1991, **Workaholics: The Respectable Addicts**, New York: Simon & Schuster.
- KORN, E.R., Pratt, G.J., ve Lambrou, P.T., 1987, **Hyper-Performances: The A.I.M. Strategy for Releasing Your Business Potential**. New York: John Wiley.
- LEE, C., Jamieson, L.F., Earley, P.C., 1996, "*Beliefs and Fears and Type A Behavior: Implications for Academic Performance and Psychiatric Health Disorder Symptoms*", **Journal of Organizational Behavior**, 17 (2), 151–177.

- LIANG Y.W., Chu C.M, 2009, "*Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism*", **Social Behavior and Personality**, 37 (5), 645-660.
- MACHLOWITZ, M., 1980, **Workaholics: Living With Them, Working With Them**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- MCMILLAN, L.H.W, O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V. ve Brady, E.C., 2001, "*Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies*". **International Journal of Stress Management**, 8, 69–91.
- MCMILLAN, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P. ve Marsh, N.V., 2002, "*A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery*", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 75, 357-68.
- MILLER, T., 1996, "*A Meta-Analytic Review of Research on Hostility and Physical Health*", **Psychological Bulletin**, 119, 322-348.
- MOSIER, S.K., 1983, **Workaholics: An Analysis of Their Stress Success and Priorities**, (Unpublished master's thesis). University of Texas at Austin.
- MUDRACK, P.E., 2004, "*Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits, and Workaholic Behavioral Tendencies*", **Journal of Organizational Change Management**, 17 (5), 490-508.
- NAGY, S., ve Davis L.G., 1985, "*Burnout: A Comparative Analysis of Personality and Environmental Variables*" **Psychological Reports**, 57, 1319-26.
- 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, 111–136.
- OATES, W., 1971, **Confessions of a workaholic: the facts about work addiction**. New York: World.
- PORTER, G., 2004, "*Work, Work Ethic, Work Excess*", **Journal of Organizational Change Management**, 17, 424–439.
- PRICE V.A., 1982, **Type A Behavior Pattern: A Model for Research and Practice**, Academic Press, New York.



- ROBINSON, B.E. ve Phillips, B., 1995, "Measuring Workaholism: Content Validity of The Work Addiction Risk Test", **Psychological Reports**, 77, 657-658.
- ROSENMAN, R. H., Swan, G. E., ve Carmelli, D., 1988, "Definition, Assessment, and Evolution of The Type A Behavior Pattern", B. K. Houston ve C. R. Snyder (Eds.), **Type A Behavior Pattern: Research, Theory, And Intervention** içinde, 8-31, New York: Wiley.
- SCHAEF A.W. ve Fassel D., 1988, **The Addictive Organization**, San Francisco: Harper Row.
- SCHAUFELI, W.B., Bakker, A.B., Heijden, F.M., ve Prins, J. T., 2009, "Workaholism Among Medical Residents: It Is The Combination of Working Excessively and Compulsively That Counts", **International Journal of Stress Management**, 16, 249–272.
- SCHAUFELI, W.B., Shimazu, A. ve Taris, T.W., 2009, "Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of A Two-Factor Measure of Workaholism In The Netherlands and Japan", **Cross-Cultural Research**, 43, 320-348.
- SCOTT, K.S., Moore, K.S., ve Miceli, M.P., 1997, "An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism", **Human Relations**, 50, 287–314.
- SHAHNAZ A. ve Tronzo C.L., 2011, "Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers", **The Psychological Record**, 61, 269–286.
- SNIR, R., ve Harpaz, I., 2004, "Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism", **Journal of Organizational Change Management**, 17 (5), 520-536.
- SPARKS, K., Faragher, E.B., ve Cooper, C.L., 2001, "Well-Being and Occupational Health In The 21st Century Workplace", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 74, 489–510.
- SPECTOR, P.E., O'Connell, B.J., 1994, "The Contribution of Personality Traits, Negative Affectivity, Locus of Control and Type A to The Subsequent Reports of Job Stressor and Job Strains", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 67, 1—11

SPENCE, J.T., ve Robbins, A.S., 1992, "*Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results*", **Journal of Personality Assessment**, 58, 160–178.

SPRANKLE, J.K., ve Ebel, H., 1987, **The Workaholic Syndrome**, New York: Walker Publishing.