

**KADIN AKADEMİSYENLERDE İŞKOLİKLİK ALGISININ
NİTEL OLARAK ÖLÇÜLMESİ: KAMU ÜNİVERSİTESİNDE BİR
ARAŞTIRMA¹**

**QUALITATIVE MEASUREMENT OF WORKAHOLISM PERCEPTION IN
FEMALE ACADEMICIANS: A STUDY AT A PUBLIC UNIVERSITY**

Doç. Dr. Ufuk ORHAN

Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve Yönetim Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
ORCID iD: 0000-0003-0539-2800, ikizkufuk@gmail.com

Feyzullah AKÇA

Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve Yönetim Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
ORCID iD: 0009-0000-6650-7718, feyzullah.akca@icloud.com

Ar. Gör. Dr. Yahya MENDİ

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
ORCID iD: 0000-0001-6692-3690, mendiyahya@gmail.com

ABSTRACT

Today, developments and changes in business and social life have changed people's perspective on working life. The concept of workaholism, which was first written in 1971 by Wayne OATES, an American academician, in his work "Confessions of a Workaholic", was expressed as the feeling of being forced to work by a power so great that one cannot control oneself. This research examines in depth the perceptions of female academics on workaholism and their views on work-life balance. The research was conducted on female academics at Mersin University and the data obtained using the descriptive analysis method were presented to the participants and analyzed after obtaining their consent. The study, which was conducted using purposive sampling method, revealed that female academics differ in terms of work attitudes, motivation sources, working time and intensity, and work-life balance.

Keywords: Academicians, Workaholism, Qualitative Research.

ÖZ

Günümüzde iş yaşamında ve sosyal hayatta yaşanan gelişmeler ve değişimler kişilerin çalışma hayatına bakış açısını değiştirmiştir. İlk olarak 1971 yılında Amerikalı bir akademisyen olan Wayne OATES tarafından kaleme alınan "Bir işkolinin itirafları" adlı eserde yer alan işkolliklik kavramı kişinin kendini kontrol edemeyeceği kadar büyük bir güç tarafından çalışma hissine zorlanması olarak ifade edilmiştir. Bu araştırma, kadın akademisyenlerin işkolliklik algılarını ve iş-yaşam dengesi konusundaki görüşlerini derinlemesine incelemektedir. Araştırma, Mersin Üniversitesindeki kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiş ve betimleme analizi yöntemi kullanılarak elde edilen veriler katılımcılara sunulmuş ve onayları alınarak analiz edilmiştir. Amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada, kadın akademisyenlerin çalışma tutumları, motivasyon kaynakları, çalışma süresi ve yoğunluğu ile iş-yaşam dengesi konularında farklılıklar gösterdiği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Akademisyenler, İşkolliklik, Nitel Araştırma.

¹Bu çalışma Doç. Dr. Ufuk ORHAN danışmanlığında Feyzullah AKÇA tarafından hazırlanan ve Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında savunulmuş olan "Kadın Akademisyenlerde İşkolliklik Algısının Nitel Olarak Ölçülmesi: Kamu Üniversitesinde Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. Giriş

Günümüzde bilişim ve teknoloji ile birlikte değişen, gelişen iş yaşamında ortaya çıkan rekabet, işsizlik, kariyer hedefleri ve kişinin kendini kanıtlama isteği gibi unsurlar kişilerin kendilerini çok çalışmaya zorlamasına ve işkolik bir yapıya bürünmesine yol açabilmektedir. Bireylerin yaşadığı toplumdaki düşünce yapısı ve gelenekler kişinin seçimlerine doğrudan etki edebilir. Birçok toplumda bireyler sosyal ve kültürel sebeplerden dolayı kendilerinde çalışma ihtiyacı hissederler ve çalışmanın önemi çok büyüktür. Kişilerin çalışma hayatı hayatının merkezi konumunda yer almaktadır. Örnek olarak Türkiye’de evlilik öncesi sorulan damadın işi, evi, arabası var mı? Tarzı sorular kişilerde çalışma ihtiyacı doğurmasıyla beraber toplumda da iyi bir iş algısının yerini göstermektedir (Gümüş, 2021, s. 4).

İşkoliklik kavramı ilk olarak Amerikalı Profesör Oates’in 1971 yılında yazdığı “Bir İşkolik’in İtirafı” adlı kitabında geçmiştir. Oates’e göre işkoliklik kişinin kendini kontrol edemeyeceği kadar büyük bir güç tarafından çalışma hissine itilmesi olarak belirtmiştir. Oates işkolikliği “bireylerin çalışmaya olan ihtiyaçlarının, hayatlarının genel seyrine zarar verecek dereceye ulaşması olarak tanımlamıştır (Akt: Taşhan, 2019, s. 3).

Akademisyenlerin sahip oldukları sorumluluklar ve iş yükleri göz önüne alındığında birden fazla iş ile ilgili uğraştıkları hatta mesai saatleri dışında da kariyer hedefleri doğrultusunda çalıştıkları gözlemlenebilmektedir. Bu doğrultuda birçok akademisyen ailesine yeterli zaman ayıramama gibi sorunlar yaşadıkları ifade etmektedirler. İşkoliklik kısa vadede akademisyenler için doğru bir davranış yönelimi olarak görülse de zaman ilerledikçe kişinin mental olarak yorulması ve aile-sosyal ilişkilerinin olumsuz etkilenmesi gibi sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Aknar, 2022).

Alan yazın incelendiğinde özellikle kadın akademisyenleri ele alan işkoliklik kavramı ile ilgili çalışma sayısı oldukça düşüktür. Bu sebepler değerlendirildikten sonra Mersin Üniversitesinden seçilen kadın akademisyenlerin işkoliklik algısının ölçülmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Dört bölümden oluşan çalışmanın İlk bölümünde giriş kısmı yer alırken ikinci bölümde İşkoliklik kavramına ilişkin literatür çalışmasına yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın metodolojisine yer verilmiştir. Son bölümde ise sonuç, tartışma ve yorumlama kısmı yer almaktadır.

Mersin Üniversitesinde görev yapmakta olan 10 kadın akademisyenin işkoliklik algısını ölçmeyi hedefleyen bu çalışmamızda nitel analiz yöntemlerinden birisi olan betimleme analizi kullanılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar bir araya getirilip yorumlanarak var olan temalar üzerinde çalışmalar yapılmıştır. İşkoliklik algısının varlığı konusunda bir sonuca varılmış ve var olan temalar üzerinde tartışılmıştır. Çalışmamızda işkoliklik algısını ölçmek için Schaufeli vd. (2006) tarafından işkolikliği ölçmek üzere geliştirilmiş olan, Doğan & Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır (Doğan & Tel, 2011, s. 67-69).

Uygulanmış olan ölçeğin soruları nitel araştırma yöntemlerine uygun olacak şekilde açık uçlu hale getirilmiştir. Araştırmada betimleme analizi kullanıldığı için, var olan temalar üzerinde tartışma ve özetleme yöntemine gidilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

Her gün, iş dünyası da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda çok sayıda değişiklik meydana geliyor. Yoğun rekabetin tüm platformlarda giderek daha fazla tanınması, çalışanların daha



fazla çaba göstermesi için itici bir güç olarak hizmet etmektedir (Shimazuv, 2012, s. 316). Dolayısıyla bu dinamiğin çalışanlar üzerinde çok yönlü bir etkisi vardı.

Bireylerin çoğunluğu için iş, temel gereksinimlerini karşılayan yaşamın sıradan bir yönüdür. Çalışma eylemi bireyler üzerinde faydalı bir etkiye sahiptir. Çünkü değerli bir kişisel farkındalık sağlamaktadır. Ayrıca mesleki kimliğin gelişmesine ve gelir elde etme olanağına da olanak tanımaktadır. Ayrıca çalışma, çeşitli ilişkilerin oluşmasını kolaylaştırarak bireylere amaç duygusu kazandırır (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 179).

Günümüzün modern toplumunda profesyonel yaşamlarımız geleneksel işyerlerinin sınırlarının ötesine uzanmaktadır. Teknolojideki gelişmeler sayesinde artık pek çok kişi evden çalışma esnekliğine sahiptir. Ancak bu yeni keşfedilen özgürlük aynı zamanda işkoliklik olarak bilinen bir olgunun da ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşkoliklik, kişinin normalden daha uzun saatler çalışarak, sürekli çalışma zorunluluğunu, işini her şeyin üstünde tutmasını ve hayatın diğer yönlerini ihmal etmesini ifade etmektedir (Bayraktaroğlu vd., 2015). Uzaktan çalışmanın sayısız avantajı olsa da bazı dezavantajları da vardır. Bu olumsuz davranışlar aşırı stres, empati eksikliği, iş tatminsizliği gibi faktörler tarafından tetiklenebilmektedir (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 179).

İşkolikliğin tanımı konusunda fikir birliği eksikliği vardır. İşyerinde aşırı saat harcamanın çok sayıda tanımı olsa da işkoliklik bundan çok daha fazlasını kapsamaktadır. McMillian (2002) gibi bazı akademisyenler bu bakış açısının lehinde tartışıyorlar. Bunun nedeni, işe bağlılık veya fazla çalışma gibi terimlerin işkolikliğin özünü tam olarak yakalayamamasıdır.

Son yıllarda işkoliklik konusu çalışma dünyası açısından giderek daha fazla öne çıkmaktadır. Mevcut sosyal ve ekonomik iklim işkolikliğı teşvik ederek çalışanları daha yüksek risk altına sokmaktadır (Macit & Ardıç, 2018: 826). İlk olarak Wayne Oates tarafından ortaya atılan "işkoliklik" terimi, bazı bireylerin aşırı çalışmaya olan bağımlılığını ifade etmektedir (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 179).

Oates (1971), sürekli çalışma ihtiyacını vurgulamak için işkoliklik ile alkol bağımlılığı arasında paralellikler kurmuştur. İşkoliklik, kişinin fiziksel ve duygusal refahının yanı sıra ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyebilecek, ezici ve kontrolsüz bir çalışma zorunluluğu ile karakterize edilmektedir. İşkolikler, günlük hayatları pahasına bile olsa kendilerini sürekli çalışmaya mecbur hissetmektedirler. Bu düşünceleri bastırmaya çalışmalarına rağmen ısrarla akıllarında kalırlar. Sürekli çalışma ihtiyacı çoğu zaman işkoliklerin işlerini kişisel değerleriyle uyumlu hale getirmelerine engel olmaktadır. Oates'in alkol bağımlılığıyla karşılaştırması işkolikliğin derin etkisini vurguluyor ve çoğu zaman dengesiz bir yaşam tarzıyla sonuçlandığı ifade ediliyor (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 181). Aziz ve Zickar (2006) işkolikliğı bir sendrom olarak görmüş ve bu davranışın aşırı doğasına vurgu yapmıştır. Sonuç olarak Oates, işkolikliğı bir bağımlılık biçimi olarak sunmaktadır (Emhan vd., 2012, s. 76; Temel, 2006, s. 106).

İşkoliklik durumu, çeşitli unsurların karmaşık etkileşiminden doğmaktadır. Bu unsurlar bireysel özellikleri, aile dinamiklerini ve çalışma ortamını kapsar. İşkolik eğilim sergileyen bireyler, mesleklerine sarsılmaz bir bağlılık ve sürekli işle ilgili faaliyetlerde bulunma konusunda aralıksız bir dürtü sergilerler. Bu eğilim işe olan bağımlılıklarını yoğunlaştırmakta ve aşırı iş yükü, artan stres düzeyi ve aşırı yorgunluk gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Demir, 2005, s. 105).

İşkolikliğin zararlı etkileri bireyin ötesine uzanır ve yakın çevresini de etkilemektedir. İşkolik eğilimlerin azaltılması ve iş ile özel yaşam arasında sağlıklı bir denge kurulması açısından önem kazanmaktadır (Temel, 2006, s. 106).



Özetlemek gerekirse işkoliklik, işini her şeyin üstünde tutma eğilimi güçlü olan bireyleri ifade etmektedir (Ersoy-Kart, 2005, s. 609). İşkolikliğin tanımına ilişkin çeşitli yorumlar mevcut olup, her tanım bu olguya ilişkin benzersiz bir bakış açısı sunmaktadır. Aşağıdaki açıklamalar bu tanımları özetlemektedir:

Snir vd. (2006) tarafından tanımlandığı gibi işkoliklik, işkolik davranışların ortaya çıkmasına önemli ölçüde katkıda bulunan iç baskıların yönlendirdiği bir olgudur. İşkolikliğin bu psikolojik ve kişisel boyutu Mosier (1983) tarafından da kabul edilmekte olup araştırmacı bunu çalışanların haftada 50 saatten fazla çalışması ve mesai saatleri dışında dahi sürekli işine odaklanması olarak tanımlamaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010, s. 48).

İşkolikliğin tanımı ve değerlendirilmesi araştırmalara göre farklılık göstermektedir ve bu da farklı bakış açılarına yol açmaktadır. Bazı çalışmalar işkolikliği olumlu değerlendirirken bazıları ise olumsuz olarak değerlendirmektedir (Dosaliyeva & Bayraktaroğlu, 2012, s. 211-216).

Machlowitz'in (1980) öne sürdüğü gibi işkoliklik, olumlu aktarımın bir tezahürü olarak görülebilir. İşkolik olarak tanımlanan bireyler işlerinden memnundurlar ve bu nedenle odaklarını başka bir yere kaydırma istekleri yoktur. Bunun yerine zamanlarını işlerine ayırmayı tercih ediyorlar.

Robinson (2000) ve Porter (1996) tarafından tanımlandığı şekliyle işkoliklik, alışılmış bir davranış olması nedeniyle çeşitli bağımlılık türlerine benzetilebilir. İşkolik bireyler, madde bağımlılığıyla mücadele eden bireylerde görülen belirtilerle karşılaştırılabilir belirtiler sergileyebilir.

Cantarow'un (1979) öne sürdüğü gibi işkoliklik, bireyin işinden gerçekten keyif alması ve mevcut durumundan doyum bulması durumunda ortaya çıkan bir dizi duyguyu kapsar.

Alan yazın incelendiğinde işkoliklik kavramının üzerinde kesin bir sonuca varılamadığı gözlemlenmektedir. Mosier'in 1983 yılındaki yazısında, işkoliklik kavramından bahsederken haftada en az 50 saat olarak çalışmak şeklinde betimlerken, Machlowitz araştırmasında, işkolikliği bireyin işe yönelik bakış açısından kaynaklandığını, bu durumun bireyin iş yerinde harcadığı zamanla ilgili olmadığını açıklamıştır. Snir ve Harpaz işkolikliği, kişinin zamanının çoğu bölümünü planlı bir şekilde iş ile ilgili çalışmalar ve düşüncelere ayırması olarak tanımlamışlardır (Akt: Dilek, 2015, s. 1-2)

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu çalışmada, Mersin Üniversitesi'nde görev yapan kadın akademisyenlerin işkoliklik dereceleri incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin işkoliklik algılarının nitel olarak ortaya koyulmasıdır. Bu çalışmada kullanılan örneklem ve yöntemin, işkoliklik ile ilgili yapılan diğer çalışmalardan farklı olması bu araştırmanın önemini ortaya çıkarmaktadır. Alan yazında yer alan diğer çalışmalara bakıldığında işkoliklik kavramının özellikle kadınlar üzerinde yapılan çalışmaların az olması ve işkoliklik kavramının başka değişkenlerle kullanılması yer almaktadır. Yapılmış olan bu çalışmada, örneklem kadın akademisyenler olarak belirlenmiş ve yöntemi ise nitel olarak seçilmiştir. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde kadın akademisyenlerde işkoliklik durumunun varlığı ve üzerinde yapılan testler ve çalışmalar sonucunda kadın akademisyenlerin işkolik davranışlarla başa çıkma çabası ve bu durumu atlatmaya çalıştıkları belirtilmiştir (Akçakanat vd., 2017).

3.2. Araştırmanın Modeli



Bu araştırmada derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak verileri detaylı olarak incelenmiştir. Araştırma sonuçlarının ileride yazılacak olan yeni çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır. Çalışmada betimleme analizi kullanılmıştır. Betimleme analizinde başvurulan derinlemesine mülakat görüşmeleri sonucunda ortaya koyulan metinlerden yararlanılmaktadır. Bu analiz sonucunda ortaya koyulan bulgular önceki çalışmalarda ortaya koyulan bulgulara kıyasla sınıflandırılıp yorumlanmaktadır.

3.3. Araştırmanın İnanırcılığı

Çalışma kapsamında İ geçerlilik ve güvenilirliği yükseltmek amacıyla üye denetimi uygulamasına başvurulmuştur. Bahsi geçen yöntem çerçevesinde verilerin denetiminin sağlanması amacıyla görüşmelerin yazıya dökülmüş hali katılımcılara sunulmaktadır. Katılımcılar onay vermeden raporlama işlemine başlanılmamaktadır (Punch, 2005, s. 245). Katılımcılara sunulan görüşme ıktıları katılımcıların onayı alındıktan sonra kullanılmaya, raporlaştırmaya ve işlenmeye başlanmıştır. Bununla birlikte iç güvenilirlik ve geçerliliğin arttırmak amacıyla katılımcıların ifadeleri bire bir kullanılması başka araştırmalar çerçevesinde kullanılmış bir yöntem olup (Özyer vd., 2012, s. 180), bu çalışma kapsamında bulguların tamamı katılımcıların görüşmelerinden elde edilen çıktılardan oluşmaktadır

3.4. Örneklem

Mersin Üniversitesinde bulunan kadın akademisyenler bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmaya 10 kadın akademisyen katılmıştır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın yazın taraması için, ulusal ve uluslararası araştırma ve çalışmalarından yararlanılmıştır. Araştırmanın temel kaynakları arasında kütüphaneler, dergiler, üniversiteler, yüksek lisans tezleri, doktora tezleri, makaleler, kongreler, kitaplar, internet siteleri, vb. kaynaklar olacaktır. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin işkoliklik düzeylerini ölçmek için Schaufeli vd. (2006) tarafından işkolikliği ölçmek üzere geliştirilmiş, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. (Doğan & Tel, 2011, s. 67-69). Kullanılmış olan DUWAS işkoliklik ölçeğinin soruları nitel araştırma yöntemlerine uygun bir biçimde açık uçlu hale getirilmiştir. Açık uçlu hale getirilen soruların 6 tanesine tekrar eden cevaplar verildiğinden dolayı, bu çalışmada 11 adet sorunun kullanılması uygun görülmüştür. Var olan temalar üzerinde özetleme ve tartışma yapılan bu çalışmada nitel analiz türlerinden bir tanesi olan betimlenme analizi yapılmıştır. Yapılmış olan bu analizler ve kaynaklardan elde edilen bilgiler eşliğinde çıkan sonuçlar tartışılmış, var olan temalar incelenmiş ve seçilen örneklem doğrultusunda işkoliklik algısının varlığı veya yokluğu değerlendirilip yorumlanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Genel olarak nitel araştırmacıların isteği çalışmayı yaptığı kişilerin içsel sezgilerini, düşüncelerini aynı şekilde hissetmek istemektir. Bu sebepten dolayı verilerin analizinde betimleme analizi yöntemi belirlenmiştir. Betimleme analizi seçilme sebeplerinden bir diğer durum ise betimleme analizinde yapılacak olan mülakat görüşmelerinin metin halini alması söz konusu olabilmektedir. Katılımcının söylemlerini aynı şekilde geçirilmesi ve altında yatan nedenlerin sade bir şekilde anlaşılması, yorumlanması gerekir. Yorumlama, kısmında ise ifadeler var olan temalar üzerinde yapılan tartışma ve özetleme yöntemi ile son bulur. Araştırmanın deseni olgu bilim olarak seçilmiştir.

4. Bulgular ve Tartışma

4.1. Demografik Özellikler



Akademisyenlerin demografik özellikler tablosu aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

Tablo 1:

Demografik Özellikler Tablosu

Yaş	18-25	-
	25-35	8
	35-45	2
	45 ve üstü	-
Eğitim Düzeyi	Lisans	-
	Yüksek Lisans	6
	Doktora	4
Medeni Durum	Evli	5
	Bekar	5
Çalışma Süresi	10 saat ve üstü	5
	10 saat ve altı	5
İdari Görev	Kurul Üyesi	2
	Yönetim Kurulu Üyesi	2
	Birim Kalite Komisyonu Üyesi	3
	Birim Kalite Komisyonu Başkanı	-
	Bölüm Başkan Yrd.	-
	Bölüm Başkanı	1
	Müdür Yardımcısı	2
	Müdür	-
	Diğer	-
	İdari Görevi Yok	3
Ünvan	Öğr.Görevlisi	5
	Öğr.Üyesi	-
	Arş.Görevlisi	1
	Yrd.Doçent	1
	Dr.Öğr.Üyesi	1
	Doçent	-
	Doç.Dr.	2
	Profesör	-
	Prof.Dr.	-
	Ord.Prof.Dr.	-

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş dağılımları 25 ile 45 yaşları arasında değişmektedir. 25-35 yaş aralığında 8 kişi, 35-45 yaş aralığında 2 kişi bulunmaktadır. Medeni duruma bakıldığında ise 5 evli, 5 bekar katılımcının eşit dağıldığı görülmektedir. Katılımcıların günlük çalışma sürelerine bakıldığında 10 saat ve üstü 5 katılımcının, 10 saat ve altı 5 katılımcının yer aldığı görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin günlük çalışma süresinde saat olarak verdikleri ifadelerin yanı sıra mesai kavramlarının olmadığı vurgusu öne çıkmaktadır. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin bir kısmının birden fazla idari görev aldığı görülmektedir.

4.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

4.2.1 Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Genel olarak hayatınızda çok çalışmayı sever misiniz?
- Sizi bu duruma iten nedir? Neden bu kadar seviyorsunuz?
- Sizin için çok çalışma tanımı ne kadar bir süreyi kapsamaktadır?



- Çok çalıştığınız durumlara örnek verebilir misiniz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Kadın akademisyenlerin çalışma alışkanlıkları ve motivasyonları, kişisel tercihler, mesleki hedefler ve iş-yaşam dengesi gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bazı akademisyenler, sürekli öğrenme ve kişisel gelişim odaklı çalışırken, bazıları ise verimli ve planlı çalışmayı tercih etmektedir. Çalışma motivasyonları arasında mesleki tatmin, çevresel övgüler, belirli hedeflere ulaşma isteği ve kişisel gelişim gibi faktörler bulunmaktadır. **Görüşülen Kişi 1**, *çalışma olan tutkumu kişisel gelişim ve çevresel övgülerle ilişkilendiriyorum. Bilgi sahibi olmanın ve danışılan bir kişi olmanın verdiği tatmin, benim en büyük motivasyon kaynağım arasında yer alıyor. Benim için çok çalışmak, sadece görevleri yerine getirmek değil, aynı zamanda merak ettiğim konuları da öğrenmektir. Genel olarak kendimi sürekli aktif ve öğrenmeye açık tutan bir insan olarak görüyorum.* **Görüşülen Kişi 2**, *çalışmaya ve dinlenme arasında bir denge kurmaya önem veririm. Benim için yeterli miktarda çalışmak idealdir ve iş dışındaki aktiviteler de hayatımda önemli bir yer tutar. Çok çalışma tanımını ise günlük işlerimin ötesine geçmek olarak tanımlarım, bu da gerektiğinde ekstra dersler vermek veya idari işler yapmayı içermektedir.* **Görüşülen Kişi 3**, *çok çalışmayı seven ve boş durmaktan hoşlanmayan bir yapıya sahibimdir. Benim için çok çalışmak, belirli bir zaman dilimini aşmakla kalmayıp, aynı zamanda nitelikli işler yapmayı da kapsar. Boş zamanlarımı bile üretken bir şekilde değerlendirmeye çalışırım, yoğun tempoda çalışmaktan memnuniyet duyarım.* **Görüşülen Kişi 4**, *çok çalışmayı hedef odaklı bir yaklaşımla tanımlar. Saatlerce çalışmaktan ziyade, işin detaylarına inmek ve belirli hedeflere ulaşmak benim için önemlidir. Özellikle akademik unvanlar gibi büyük hedefler, benim motivasyonunu artırmaktadır. Bu kişi, işini tutkuyla yaparak ve belirli hedefler koyarak çalışma sürecini optimize eder.* **Görüşülen Kişi 5**, *gereksiz işlerden kaçınmayı ve planlı çalışmayı önemser. Benim için çok çalışmak, işlerin zamanında tamamlanması anlamına gelir. Bu yaklaşımım planlı ve verimli çalışma alışkanlıklarımı içerir. Ders verme gibi temel görevler dışında, diğer işlerin gereksiz olduğunu düşünüyorum ve genelde bu tür işlerden kaçınırım.* **Görüşülen Kişi 6**, *çok çalışmayı sevmeyen ve kendisini tembel olarak gören bir bireydir. Hayatta bazı şeylerin kendi yolunu bulacağına inanırım. Benim için verimli çalışma, günlük 2-3 saatlik bir sürede gerçekleşir ve niteliğin nicelikten daha önemli olduğuna inanırım. Sevdiğim konular dışında çok çalışmayı mantıksız bulurum.* **Görüşülen Kişi 7**, *çok çalışmayı seven ve boş durmaktan hoşlanmayan bir yapıya sahiptir. Mesleğime duyduğum sevgi ve öğrencilere katkı verme isteğim benim en büyük motivasyon kaynaklarımdır. Temel yaşam sorumluluklarımı tamamladıktan sonra geri kalan tüm zamanımı çalışmaya ayırmak, benim için çok çalışmak anlamına gelir. Buna örnek vermek gerekirse, yayın yetiştirmek veya merak ettiğim konuları araştırmak gibi aktiviteleri sayabilirim.* **Görüşülen Kişi 8**, *işime karşı büyük sevgi duyuyorum ve bu nedenden çalışmayı çok severim. Çalışma konusunda enerjik bir yapıya sahip olduğumu düşünüyorum. Benim için çok çalışmak, günlük 8 saatin üzerinde çalışmak anlamına gelir. Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında bile kendimi çalışmaya devam eder halde buluyorum. Bu tutum, işine olan bağlılığı ve enerjik yapısı ile ilişkilidir.* **Görüşülen Kişi 9**, *ortalama çalışmayı tercih eder ve çok çalışmayı zaman diliminin önemli bir bölümünü çalışma ile geçirme olarak tanımlar. Genel olarak ortalama çalışan bir insanım, gençken daha fazla çalışıyordum ancak yaş ilerledikçe kapasitemin azaldığını düşünüyorum. Günde 10-12 saatlik çalışma süresi, benim için çok çalışmak anlamına gelir.*



Görüşülen Kişi 10, genel olarak ders çalışmayı severim ancak ev işleri ve dışarı işlerinde çalışmaktan pek hoşlanmam. Çok çalışmayı verim açısından değerlendiririm benim için saatlerin bir önemi yoktur. Doktora yapmak veya bir sempozyuma bildiri hazırlamak gibi akademik aktiviteler benim çok çalıştığım durumlara örnek olabilir. Bu kişi için önemli olan, belirli bir saat diliminde çalışmak değil, verimli ve sonuç odaklı çalışmaktır.

4.2.2 İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Kendinizi işinize adadığınızı düşünüyor musunuz?
- Keşke kendimi işime bu kadar adamasaydım dediğiniz zamanlar oluyor mu?
- Kendinizi bu kadar işe adamasaydınız ne yapardınız? Zamanınızı nasıl değerlendirmeyi dilerdiniz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Bu analizde kadın akademisyenlerin işlerine adanmışlıkları, pişmanlık durumları, alternatif yaşam seçenekleri ve iş-yaşam dengesi konularındaki görüşleri ele alınmıştır. Çoğu akademisyen işlerini severek yapmakta ve bu durumdan memnun olmaktadır. Ancak, bazıları işlerine bu kadar adanmış olmanın getirdiği zorluklar ve kişisel yaşamlarına ayırdıkları zaman konusunda pişmanlık yaşamaktadır. Alternatif olarak, sanatla ilgilenmek, aile ve çocuklara daha fazla zaman ayırmak veya başka mesleklerle ilgilenmek gibi istekler dile getirilmiştir. **Görüşülen Kişi 1**, *İşini seven bir insanım ve kendimi işime adadığımı düşünüyorum. Kendimi işime adamasaydım başka şeyler yapardım diyemiyorum çünkü işimi severek yapıyorum adamasaydım diye bir durum benim için olamaz. Pişmanlık duygusu hissetmiyorum, iş dışındaki zamanımı dengeli bir şekilde planladığımda bazı hobileri yerine getiriyorum.* **Görüşülen Kişi 2**, *Kendimi dengeli bir şekilde işime adadığımı düşünüyorum. İşime bu kadar adamasaydım dediğim zamanlar pek olmuyor açıkçası dediğim gibi dengeli bir adama hissediyorum işime karşı. İş ve sosyal yaşam arasındaki denge benim için önemlidir. İşim dışındaki zamanlarda sosyal aktiviteleri sık sık yaparım. Hayatı iş ve sosyal yaşam konularında dengeli yaşamak benim için önemlidir.* **Görüşülen Kişi 3**, *Kendimi işine adayan ve çalışmayı çok seven bir insan olarak tanımlayabilirim. İşimi büyük bir tutkuyla ve hevesle yapmaktayım işime adamasaydım diye bir düşünce hissetmiyorum. Kendimi işime çok adadığım için hiç pişmanlık duymadım. Böyle olmasaydım ne yapardım diye düşünsem sosyal aktivitelere veya hobilere yönelirdim sanırım ancak şu an ki hayatımdan memnunum.* **Görüşülen Kişi 4**, *İşimi tutkuyla yapan işine adanmış bir insan olarak çalışmaktayım. Belirli hedeflerim doğrultusunda işime tutku ile devam ederim. Bu şekilde çalışmaktan ve bu konumda olmaktan pişmanlık duymuyorum. İşime zaman ayırmadığım zamanlarda film izlemek, başka şehirleri gezmek gibi aktiviteleri yapmaktan keyif alırım.* **Görüşülen Kişi 5**, *Belirli bir miktarda kendimi işine adanmış bir insan olarak görebilirim. Hayatımın her anında iş ile ilgili düşüncelerle kendimi boğmam, işimi sevdiğim için bir adanmışlık olduğunu söylüyorum. Boş zamanlarımda pek çok aktivite ile zaman geçiririm. Hayatı dengeli yaşayan bir insanım sosyal aktiviteleri de en az işim kadar severim bana büyük motivasyon ve rahatlık sağladığını düşünüyorum.* **Görüşülen Kişi 6**, *Kendimi işime adadığımı pek düşünmüyorum. İşime belirli bir sevgi ve saygım var ancak bu iş hayatımın her şeyi diye düşünüp tüm enerjimi işime harcamıyorum. Bu durumdan dolayı keşke adamasaydım gibi pişmanlıklar hissetmiyorum. Sosyal hayatımda hobilere meraklı bir insanım evde veya ev*



dışında pek çok aktivite ve hobi ile zaman geçiririm. **Görüşülen Kişi 7**, İşime çocukluktan beri gelen bir istek ve hevesle sarılan işine adanmış bir insanım. İşim benim hayalimdi ve kendimi işime adadığım için hiç pişmanlık hissetmedim aksine bu çalışma ortamından her zaman çok zevk aldım. İşime adamasaydım pek çok hobi veya etkinlik yapabiliirdim, şu anda da zaman zaman yapıyorum. Ancak işimi kendime hobi olarak edindiğim için eve gidince film izlemek yerine araştırma yapmayı tercih ediyorum ve bu durumdan memnuniyet duyuyorum. **Görüşülen Kişi 8**, İşimi seven, enerjik ve işine adanmış yapıya sahip bir insanım. İşime adanmışlıkla beraber çok çalışmayı seven ve bundan keyif alan bir insanım. İş konusunda zaman sorunlarım yoktur işime keşke bu kadar bağlı olmasaydım dediğim durumlar yaşamıyorum. İşime bu kadar adamasaydım belirli bir sanat dalıyla ilgilenirdim herhalde, şu anda da boş zamanlarım oluyor ancak hafta sonlarımda dahil çalışmaya devam ederim. İşime olan bağlılığım kuvvetli bir durumdur. **Görüşülen Kişi 9**, Geçmişte kendimi işime adadığımı düşünüyorum ve zamanımın çok büyük kısmını işi için ayırdığım zamanlar oldu. Ancak zamanın ilerlemesi ile birlikte yaşam dengemi sağlamam gerektiğinden işime ve aileme belirli oranda bir zaman ayırmam gerekti. Yaşım ilerledikçe olan adanmışlıkta ufak ufak azalmalar oluyor çünkü insanın bir süre sonra ailesi büyüyor ve birden fazla role sahip oluyor. Şu anda pek çok hobi yapıyorum, çocuklarımla beraber onların sevdiği aktivitelerde de yer alıyorum. **Görüşülen Kişi 10**, İşine adanmış ve çalışkan bir insanım ancak iş dışında pek çalışkan bir insan değilim. Keşke kendimi işime bu kadar adamasaydım demiyorum çünkü rahat ve beni rahatlatan bir iş yapısına sahibim. Kademe ilerledikçe artan başarı beni daha da işime adayan durumlardan bir tanesidir. İşimle bu kadar uğraşmasam sosyal aktiviteler ve hobilere yönelirdim diyebilirim. Şu an ki zamanımda da boş zamanlarımda farklı yerleri ve mekanları gezmeyi seviyorum.



4.2.3 Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Kendinizi genelde telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak tanımlar mısınız?
- Çok çalışmayı sevdiğiniz ve başarı elde etmek istediğiniz için mi bu durumu yaşıyorsunuz? Yoksa sizi bu duruma iten başka nedenler var mı? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Görüşmelerden elde edilen veriler, kadın akademisyenlerin işlerine olan bağlılıklarının ve çalışma tarzlarının farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bir kısım akademisyen, işlerini planlı ve telaşsız bir şekilde yürütürken, diğer bir kısım akademisyen ise iş yoğunluğu, aile sorumlulukları ve dışsal baskılar nedeniyle telaşlı bir çalışma ortamı içinde bulunmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanan akademisyenler hem işlerini hem de aile sorumluluklarını yerine getirme çabası içindedirler. Planlı çalışma ve motivasyon, başarının ve memnuniyetin önemli faktörleri olarak öne çıkmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** Kendini zamana karşı yarışan bir insan olarak görmeyen, telaşlı olmayan ve işlerini her zaman ilk andan itibaren yapmaya özen gösteren bir birey olarak tanımlamaktadır. *Hayat planım ve programım genelde işe odaklı olduğu için boş zaman kavramım yoktur ve bu nedenden dolayı telaş yaşamıyorum. İşim hayatımın merkezinde yer alıyor.* **Görüşülen Kişi 2:** Telaşlı bir insan olmadığını, ancak günlük hayatta zamana karşı yarıştığını belirtmektedir. *Dersler, idari işler ve yayınlar sebebiyle hayat tempomun yüksek olduğunu düşünüyorum. Hayat temposundan dolayı genel olarak planlı bir insanımdır. Zamanını dikkate almayan birinin bu yoğunlukla başa çıkabileceğini düşünmüyorum.* **Görüşülen Kişi 3:** Bazı zamanlar

telaşlı olup zamana karşı plan kurma ihtiyacı hissettiğini belirtmektedir. *Hem özel hem de iş hayatımda planlı bir insanım ve genel olarak panik olmayan bir yapıya sahibim. Başarılı olmak benim için çok önemlidir. Makine gibi bir mantaliteye sahibim ve genel hayatımda iş bitirici bir insan olduğumu düşünüyorum.* **Görüşülen Kişi 4:** *Kendimi telaşlı ve zamana karşı yarışan bir insan olarak görmekteyim. İşlerimin yoğunluğu ve çocuk sahibi olmam zamana karşı yarışan bir insan olmama zemin hazırlıyor. Çalışmasam bile ev içinde sürekli bir şeyler planlarım ve dışarı hayatımda da zamana karşı yarışan bir insanım.* **Görüşülen Kişi 5:** *Kendini telaşlı ve zamana karşı birisi olarak görmemekte, belirli program ve düzen içinde çalıştığını belirtmektedir. Çok çalışmayı sevmem ama eksiklerimi tamamlayan bir birey olduğumu düşünüyorum. Çalışmayı sevilmesi gereken bir olgu olarak görmüyorum görevime sadık olduğum için çalışırım.* **Görüşülen Kişi 6:** *Rahat bir insan olduğumu ancak hayatında sürekli bir geç kalmışlık hissettiğini söylemektedir. Telaşlı bir insan değilim, işlerimi belirli bir sürece yayararak planlı bir şekilde çalışmayı tercih etmekteyim. Keyifli ve severek çalıştığımda bu durumun sonucunda başarı elde ettiğimi düşünüyorum. Saygın bir kişi olmanın insana müthiş bir güven ve mutluluk duygusu sağladığını düşünmekteyim.* **Görüşülen Kişi 7:** *Kendimi telaşlı ve zaman içinde yarışan biri olarak görmekteyim, bu durum sadece iş hayatımda değil okul hayatımda da geçerli olmuştur. Çok fazla hedef koyduğum için hep onları yetiştirme telaşında oluyorum.* **Görüşülen Kişi 8:** *Kendini telaşlı ve zamana karşı yarışan biri olarak görmekte, çok çalışmayı sevdiğini ancak bu duruma iten dışsal nedenler olduğunu belirtmektedir. Ailemin ve çevremın çalışmamı etkileyen önemli faktörler olduğunu düşünüyorum, ayrıca kadın çalışanların birden fazla rolü olduğu için bu durumun rollerle alakalı olduğunu ifade edebilirim.* **Görüşülen Kişi 9:** *Sürekli zamanla yarışan telaşlı bir insan olarak tanımlanmakta ve hayatı boyunca böyle olduğunu belirtmektedir. İşimi severek yapıyorum, ancak işkoliklik boyutunda çalışmayı tercih etmiyorum, aileye de zaman ayırmanın önemli olduğunu savunan insanlardayım. Telaşlı bir insan olmamın sebeplerinin dış faktörlerden kaynaklandığını belirtebilirim.* **Görüşülen Kişi 10:** *Zamana karşı yarışan veya telaşlı biri olarak zaman zaman kendini görmektedir. Özellikle tez izleme dönemlerinde telaşlı oluyorum, ancak genel olarak hayatımda rahat bir insanımdır. Hayatının tadını çıkarmayı severim ve telaşlı olmamın sadece iş yükünden kaynaklanmadığını kişilik özelliği olarak telaşa sahip olduğumu söyleyebilirim.*



4.2.4 Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Çalışma arkadaşlarınız çalışmayı bıraktıklarında bile kendinizi çalışıyor halde bulduğunuz durumlar oluyor mu?
- Kendinizi Çalışmaya devam ediyor halde bulduğunuzda ruh halinizi tanımlar mısınız? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, çalışma alışkanlıkları ve ruh hallerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** *Bu kişi, çalışma arkadaşlarının işlerini erken bırakmasının kendisi için bir motivasyon kaynağı olduğunu belirtmektedir. Çalışmayı bir fırsat olarak görüyorum ve bu durum beni mutlu ve huzurlu kılıyor. Kendimi kanıtlama sürecim bitene kadar çalışmayı sürdürürüm.* **Görüşülen Kişi 2:** *Çalışma arkadaşları çalışmayı bıraktığında kendisi de çalışmak zorunda kaldığını ancak bu durumu isteyerek değil, sorumluluk gereği yaptığını ifade etmektedir. İşimi bitirdikten sonra sosyal hayatıma dönmeyi tercih ederim. Fazladan çalışmak zorunda*

*kaldığımda neşesiz ve verimsiz hissediyorum. Sorumluluğum gereği çalışmayı sürdürürüm ancak ruh halim çok enerjik olamıyor. **Görüşülen Kişi 3:** Çalışma arkadaşları işi bıraktığında bile çalışmaya devam eden bir kişi olduğunu belirtmektedir. Çalışmayı çok severim ve uzun süre çalışmaktan zevk alırım. Fazladan çalışmak benim kendi tercihimdir ve bu durum beni olumsuz etkilememektedir. Çalışmayı hayatımın bir parçası olarak görürüm. **Görüşülen Kişi 4:** Bu kişi, çalışma arkadaşlarının işlerini bırakmasının kendisini etkilemediğini, çünkü bireysel bir meslek yaptığını belirtmektedir. Evde akademik çalışmalar yapıyorum ve fazla çalıştığım durumlarda, eğer bir zaman kısıtım yoksa stressiz ve rahat hissederim, ancak zaman kısıtı varsa gergin hissettiğimi ifade edebilirim. Tüm bu duygu durumlarım benim bireysel yapımla alakalıdır. Bireysel bir meslek yapıyorum ve tüm ipler aslında benim elimde yer alıyor. **Görüşülen Kişi 5:** Genelde tek çalıştığını belirten bu kişi, işinin yetişmediği durumlarda fazla çalışmak zorunda kaldığını ve bu durumun onu telaşlı yaptığını ifade etmektedir. Çevremde çalışan diğer arkadaşları beni çok ilgilendirmiyor tek çalışıyorum ve işlerimi tek başına yapıyorum. Evdeki sorumluluklarım nedeniyle işlerim yetişmediğinde telaş ve baskı hissediyorum, ancak eşimin desteği sayesinde bu durumu aşabiliyorum. **Görüşülen Kişi 6:** İşten keyif aldığı sürece ekstra çalışmalar yapmaktan zevk aldığını ifade etmektedir. Benim için keyifli bir iş ise onu hobi gibi görürüm ve fazladan çalışmalar yaparım. Ortak çalışmalar yaptığımda grup kararlarına uyan bir insanım. Yeni şeyler öğrenmekten keyif aldığımı ifade edebilirim. **Görüşülen Kişi 7:** Bu kişi, başkalarının ne yaptığını bakmaksızın kendi programını uygulamakta ve kendi bildiği yolda ilerlemektedir. Genelde hayatımın her alanında bir planım ve programım olmuştur. Sadece kendimden sorumlu olduğum için planlarım daha işlevsel oluyor. Hayatımdaki roller nedeniyle zaman zaman tükenmiş hissedebiliyorum, ancak sevdiğim işleri yaparken mutlu olduğumu ifade edebilirim. Ofiste çalışmanın beni daha iyi hissettirdiğini kesinlikle söyleyebilirim. **Görüşülen Kişi 8:** Çalışma arkadaşlarının onu etkilemediğini ve kendi çalışma azmiyle motive olduğunu belirtmektedir. Kendi hedeflerim ve çalışma azmimle kendimi sürekli olarak motive ederim. Diğer insanların ne yaptıkları beni çok ilgilendirmiyor, herkesin motivasyonu ve azmi farklı olabilir. Fazladan çalışmaktan mutluluk duyuyorum ve bu hissi iş dışındaki hayatımda da yaşadığımı söyleyebilirim. Tek başıma çalışmayı tercih ediyorum. Tek başına çalışmak beni daha verimli ve mutlu ediyor. **Görüşülen Kişi 9:** Gençken daha fazla çalıştığını, ancak son zamanlarda bu durumun azaldığını belirtmektedir. Genel olarak yaşım ilerledikçe hayat tempomun da yavaşladığını ve enerjimin düştüğünü zaman zaman hissediyorum. Kendi gelişimim için çalışmaya devam ediyorum ve bu durumdan mutluluk duyuyorum. İnsanlarla bir rekabet içinde değilim, ancak kendimi çalışkan birisi olarak hissetmek beni her zaman mutlu hissettirmiştir. **Görüşülen Kişi 10:** Diğer hocalarla sohbet ederken bile çalışmaya devam eden bir insanım, fazla çalışmayı telaşlı ve mutlu olarak tanımlayabilirim. İşini sevdiğim sürece çalışmaya devam ederim ve bir zorunluluk hissi taşımam bunu isteyerek yaparım.*



4.2.5 Beşinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Hoşlanmadığınız bir işte bile sıkı çalışmak sizin için önemli midir?
- Bu durum sizin işe duyduğunuz saygıyı mı gösteriyor yoksa başka nedenlerden dolayı mı? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, hoşlanmadıkları işler karşısındaki tutumlarını anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** Hoşlanmadığı bir işte çalışmak bu kişi için farklı bir deneyim olmaktadır. *Hoşlanmadığım işlerde bile sıkı çalışan bir insanım, ancak bu durumu keyifle yaptığımı pek söyleyemem. Bu tür işleri yapmamum temel sebebi, becerikli, bilgili ve çalışkan olduğumu insanlara göstermek istememden kaynaklanıyor. İşime saygı duyan bir insanım ve görevlerimi en iyi şekilde yerine getirmeyi amaçlarım.* **Görüşülen Kişi 2:** Hoşlanmadığı bir işte sıkı çalışmamaktadır. *Sevmediğim işlerde çalışma isteğim hiç gelmiyor. İşimin gereğini yapmama rağmen, tüm zamanımı sevmediğim işleri yaparak harcamıyorum. İşime saygı duyuyorum ve bu saygı gereği sevmediğim işleri de yapıyorum benim için bir sorun olmuyor.* **Görüşülen Kişi 3:** Hoşlanmadığı işlerde işinin gereğini yerine getirmekte, ancak tempom biraz daha düşük olabilmektedir. *Benim için işten hoşlanmak veya hoşlanmamak gibi bir durum yoktur. İşime ve kendime saygı duymaktayım, sorumluluk bilinciyle hareket ederim. Ekstra işleri mecbur kaldığımda tabii ki yapıyorum ancak çalışma hızım diğer haz aldığım işler gibi olmuyor.* **Görüşülen Kişi 4:** Hoşlanmadığı işlerde çok sıkı çalışmamaktadır. *Üstlerden gelen işlerimi olması gerektiği gibi yaparım, bunun için fazla mesai harcamam. İş ortamımın genel olarak rahat olduğunu söyleyebilirim ama istemediğim işleri yaparken stres oluyorum. Yönetim kadrosunda yer aldığım için ekstra işlerin bende stres yarattığını söyleyebilirim, ancak sorumluluk duygusu gereğince bu işleri yapmaktayım.* **Görüşülen Kişi 5:** Hoşlanmadığı işlerde bir an önce bitirmek için sıkı çalışmaktadır. *Hoşlanmadığım işleri ayrı bir motivasyon ve hızla yapmaktayım, çünkü bir an önce bitip gitmesini isterim. Sorumluluk duygusu nedeniyle bu işleri yapmaktayım. İnanmadığım bir işte ise beni ikna etmelerini beklerim. Sevdiğim işlerde daha özverili oluyorum ve işverenimin beklentilerini daha iyi karşılayabiliyorum.* **Görüşülen Kişi 6:** Hoşlanmadığı işlerde genelde pek çalışmam. *Nitelikli çalışma insanı olduğumu düşünüyorum ve sevdiğim işlerde çalışmayı tercih ederim. Yönetimden gelen işleri etik saygı nedeniyle yapıyorum, ancak sevmediğim işleri isteyerek almıyorum buna mecbur kalıyorum.* **Görüşülen Kişi 7:** Hoşlanmadığı işlerde bile sıkı çalışmaktadır. *Hayatıma ve işime saygılı bir insanım hoşlanmadığım alanlarda bile saygı çerçevesinde sıkı çalışmalar sergilerim. Hoşlanmadığım işlerde keyif almasam bile çalışmaktayım, ancak yaratıcılığımın eksik olduğunu düşünüyorum. Kendime duyduğum saygı nedeniyle işimi her zaman yapmaktayım. Araştırma yapmayı en sevdiğim iş olarak görmekteyim ve işimi hayatımın bir parçası olarak görüyorum.* **Görüşülen Kişi 8:** Hoşlanmadığı işte sıkı çalışmak bu kişi için zorlayıcı olmaktadır. *Mecburi çalışmak beni mutlu etmemektedir. İşime duyduğum saygı ve iş ahlakı gereğiyle bu görevleri yerine getirmekteyim. İdari işlerin ve yönetimden gelen işlerin sıkıcı olduğunu düşünüyorum, ancak sorumluluk duygusu nedeniyle bu işleri yapmaktayım.* **Görüşülen Kişi 9:** Hoşlanmadığı işlerde bile sıkı çalışmakta ve ne gerekiyorsa yapmak gerektiğini düşünmektedir. *Sorumluluk duygusu yüksek ve işine saygılı bir insan olduğumu belirtebilirim. Eğitim görevimi layıkıyla yapmak gerektiğini her zaman vurgulamaktayım ve iş dışındaki sorumluluklarıma da aynı şekilde yaklaşım gösteririm. Bir iş için ne gerekiyorsa onun yapılması gerektiğini savunurum.* **Görüşülen Kişi 10:** Hoşlanmadığı işlerde bile disiplinli olmak bu kişi için önemlidir. *Sevmediğim işleri de sıkı bir şekilde yaparım. İşime ve kendime saygı duyan bir insanım, yaptığım işlerin kaliteli olmasına özen gösteririm. İş yerinde disiplinli ve titiz çalışmaya dikkat ederim.*



4.2.6 Altıncı Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Kendinizi sürekli bir işle meşgul ediyor musunuz?
- Sürekli bir meşguliyetinizin olması sizi yoruyor mu yoksa bu durumdan keyif mi alıyorsunuz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, kendilerini sürekli meşgul etmelerine tutumlarını anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Görüşülen Kişi 1: Eğitim ve öğretim için kendini sürekli meşgul etmektedir. *Bilgiye ve öğretmeye karşı aşırı doyumsuz bir insan olduğumu düşünüyorum, ancak dış hayatımda zaman zaman tembellek yaptığım durumlar oluyor. İş hayatında sürekli meşgul olmak beni yormuyor, aksine bu durumdan keyif alıyorum. Ancak bankaya gitmek veya devlet dairelerinde iş yapmak gibi meşguliyetlerden hoşlanmıyorum.* **Görüşülen Kişi 2:** Kendini sürekli bir işle meşgul edip etmeme durumu zaman zaman değişiklik göstermektedir. *Yapılacak işin niteliği ve zaman sınırı benim bir işle meşgul olmamı en çok etkileyen faktördür. İş dışında hobiler ve başka uğraşlarla zaman geçirmeyi severim, boş durmaktansa bir uğraş ile ilgilenmeyi tercih ederim. Sürekli bir meşguliyetimin olması beni yormuyor, genç bir kadın olarak hayatımın bu zamanlarını dolu yaşamaktan keyif alıyorum. Ayrıca sosyal çevremde de meşgul bir insanımdır.* **Görüşülen Kişi 3:** Genellikle kendini bir işle meşgul etmektedir. *İş olmadığı zamanlarda bile kendime iş yaratırım ve sürekli meşgul olmak bazen yorucu olsa da genelde sevdiğim bir durumdur. Boş durmaktan hoşlanmamaktayım, kendi isteğimle kendime iş yaratırım. Çalışmayı seviyorum ve kişilik özelliklerimin bu yönde olduğunu belirtebilirim. Ancak kendimi zorla meşgul etmiyorum, sadece severek kapasitemi zorlamayı deniyorum.* **Görüşülen Kişi 4:** Sürekli bir işle meşgul olduğunu belirtmekte, ancak kendini sürekli meşgul etmeye çalışmamaktadır. *Hayatımı olabildiğince dengeli yaşamaya çalışıyorum. Sürekli bir meşguliyetin olmasından şikayetçi değilim ve hayatımdan memnunum. İş hayatım dışında arkadaşlarım ve aile hayatımda da meşguliyetimin olduğunu, ancak hayatını parçalara ayırıp mutlu olmaya çalıştığımı ve belirli bir denge yaratmaya çalıştığımı söyleyebilirim. Sürekli meşgul olmak beni üzen bir durum değildir*

Görüşülen Kişi 5: Özel hayatında kendini sürekli bir iş ile meşgul etmektedir. *Uğraş ve hobileri bulunmakta, ancak çok çalışma gereğinde bulunmamaktadır. Boş zamanlarımda kendime olmayan bir iş yaratmayı sevmem, boş vakitleri de seven bir insanım. Sürekli bir meşguliyetim olmadığını ve evime, eşime, kendi özel hayatıma zaman ayırabilmekteyim. İşimin bunu yapmaya müsait olduğunu, hafta sonları ve mesai saatlerimin uygun olduğunu bu nedenden dolayı dengeli bir yaşam sürdüğümü söyleyebilirim.* **Görüşülen Kişi 6:** Akademisyenlik hayatının merkezinde yer almakta ve bu işle kendini meşgul etmektedir. *İnsanların akademi kavramını tam anlamadığını düşünüyorum ve eğitimin genel anlamıyla her konusunda bilgi sahibi olmayı sevdiğimi belirtebilirim. Sürekli bir meşguliyet halinden keyif alıyorum, sevdiğim ve merak ettiğim konularla kendimi meşgul ederim.* **Görüşülen Kişi 7:** Hayatında kendini sürekli bir işle meşgul etmektedir. *Dersimin olup olmaması önemli olmaksızın sürekli bir araştırma halinde olurken kendimi buluyorum. Sürekli meşgul olmaktan şikayetçi değilim ve ileride daha rahat olacağımı düşünüyorum. Çocuklarımla büyümesiyle daha rahat bir hayatımın olacağını ve daha iyi konsantre olacağımı düşünüyorum.* **Görüşülen Kişi 8:** Kendini sürekli bir işle meşgul etmemekte, boş zamanlarında kendine iş yaratmamaktadır. *Hayatımda sürekli bir meşguliyet vardır, ancak*



bu durumdan çok keyif almadığımı belirtebilirim. Beni çok yoran işler olduğunu, özellikle sevmediğim işlerin bu durumu tetiklediğini ifade edebilirim. Sürekli meşguliyetin insanı çok yorduğunu ve iş hayatı dışında gelen bazı işlerin beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum. **Görüşülen Kişi 9:** Kendine sürekli iş yaratmamaktadır. Dinlenmesi gerektiğinde dinlenmekte, ancak genelde işler bitmemektedir. *Kendime zoraki iş yaratmıyorum, ne gerekiyorsa onu yapıyorum. Hayat tempomun yüksek olması bazen bunaltıcı hissettirse de ancak genel olarak hayat düzeninden memnun olduğumu ve mutsuz veya bezgin olmadığını belirtebilirim.* **Görüşülen Kişi 10:** Kendini sürekli bir işle meşgul etmemekte ve daha rahat olduğunu belirtmektedir. *Dış çevreme vakit ayırmakta zorlanmıyorum, tez izlemeye başladığım zamanlarda rahatsız hissedebileceğimi, ancak bunun yaşamın bir parçası olduğunu düşünmekteyim. İşimi sevdiğim için, para için yapmadığımı ve emekli olma şansım olsa bile çalışmaya devam edeceğimi düşünüyorum. Akademinin hayatımın bir parçası olduğunu, okula gelmezsem rahatsız olacağımı söyleyebilirim, ancak hayatın sadece akademiden oluşmadığını ve hırslı olmadığını düşünüyorum.*

4.2.7 Yedinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- İşinizden uzak kaldığımız zamanlarda bile kendinizi işiniz ile ilgili konuları düşünürken buluyor musunuz?
- İşinizden uzak kaldığımız süreci olumsuz etkiliyor mu? Ve bu durumda hemen işinize mi dönmek istiyorsunuz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, işten uzak kalmanın etkilerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** İşinden uzak kaldığında bile işini düşünmeye devam etmektedir. *İşimi sürekli yanımda taşıdığımı ve telefon veya laptopu yanımdaysa işimin de yanımda olduğunu düşünüyorum. Uzun süreli işten uzak kalma durumlarında işime geri dönmek isterim, çünkü hayatımı bu şekilde planladığımı ve diğer uğraşlarımın beni çok memnun etmediğini hissediyorum. Yorgun olduğumda ise kısa süreliğine her şeyden uzaklaşıp dinlenmeyi tercih ediyorum.* **Görüşülen Kişi 2:** İşinden uzak kaldığında işini çok düşünmediğini belirtmektedir. *Sadece yakın gelecekte önemli bir durum varsa veya bir şeyi yapmayı unuttuysam kısmen işimi düşündüğüm zamanlar oluyor. İşimden uzak kalmanın beni olumsuz etkilediğini kabul ediyorum, fakat hemen işime dönmek istemem. Kısa süreli uzak kalmalarda işimi hiç düşünmüyorum.* **Görüşülen Kişi 3:** İşinden uzak kaldığında bazı zamanlar işini düşündüğünü, ancak bu durumu çok fazla yaşamadığını belirtmektedir. *İşimden uzak kaldığımda işime dönmeyi çok istemem, ancak kafamda soru işaretleri veya netleşmeyen konular varsa çalışmaya dönmeyi isterim. İşimden uzak kaldığımda düşünme sebebimin sorumluluklarını yetiştirme çabası olduğunu düşünmekteyim.* **Görüşülen Kişi 4:** İşinden uzak kaldığında bile işini düşündüğünü, hayatının her anında işinin aklında olduğunu belirtmektedir. Ancak, bu düşüncenin hemen çalışmaya gitmek anlamında olmadığını, evden işe giderken bile ders planlaması yaptığını ve uyumadan önce sınav planları düşündüğünü ifade etmektedir. *İşten uzak kalmak beni çok olumsuz etkilemez, zaman buldukça açığımı kapatırım ve öğrencilerle ilgili ders telafisi yapabilirim. Ancak kafamın içinden iş ile ilgili planlamaları veya düşünceleri kafamdan atmak çok zor oluyor.* **Görüşülen Kişi 5:** İşinden uzak kaldığında işini düşündüğünü, daha iyi nasıl anlatacağını araştırdığını ve yeni kitaplar



araştırdığını belirtmektedir. *İşimi sürekli olarak geliştirmeye devam ettiğimi, tatil günlerinde bile iş düşüncelerimin aklımda olduğunu söyleyebilirim. İşten uzak kalmanın beni olumsuz etkilediğini ve çalışmayan bir hayatın bana uygun olmadığını, işin benim için önemli olduğunu ve günümü bölmenin beni iyi hissettirdiğini söyleyebilirim. Görüşülen Kişi 6:* İşinden uzak kaldığında her dakika işini düşündüğünü, film veya reklam izlerken bile işine bağlantı kurduğunu belirtmektedir. *İşimin hayatımın merkezinde olduğunu, eğitimin hayatın her yerinde olduğunu ve çocuklarımı eğitirken bile kendi okuduklarımdan çıkarımlar yaptığımı belirtebilirim. İşten uzak kaldığımda hemen işine dönmek istediğimi ve işime dönememenin beni çok üzdüğünü söyleyebilirim. Görüşülen Kişi 7:* İşinden uzak kaldığında kesinlikle işini düşündüğünü, işin her zaman kafasında olduğunu belirtmektedir. *Akademisyenlerin sosyal çevrelerinin de akademisyenlerden oluştuğunu ve konuşmaların genellikle iş üzerinden olduğunu sizlere açıklayabilirim. İşten uzak kalmanın beni çok olumsuz etkilediğini, bilgisayarımın her zaman yanımda olduğunu ve işimin her zaman benimle beraber olduğunu söyleyebilirim. İyi hissettiğimde raporlu olsam bile okula giderim, aksi takdirde en azından makale okuyarak işime devam ederim. Görüşülen Kişi 8:* İşinden uzak kaldığında işini düşündüğünü, ancak her zaman değil, zaman zaman bu durumun yaşandığını belirtmektedir. *Dışsal faktörlerin etkisine göre değişim gösterebiliyorum, dış faktörler beni bunaltıyorsa okulu düşündüğümü ve okulda olmayı istediğimi itiraf edebilirim. Yalnız çalışmanın ve yalnız kalmanın beni olumlu etkilediğini, dış etkenler olumlu olduğunda işime dönmek istediğimi belirtebilirim. Görüşülen Kişi 9:* İşinden uzak kalsa bile işini düşündüğünü, bir şey okuduğunda veya izlediğinde mesleğiyle bağlantı kurduğunu belirtmektedir. *Tatil zamanlarımda bile işimi düşünmeye devam ettiğimi ifade edebilirim. İşten uzak kalmanın beni olumsuz etkilediğini, iş ortamının dinamiklerini sevdiğimi ve çalışmadığım günlerde bile iş yerine çalışmak için gidebileceğimi açıklayabilirim. İş yerimin benim için konfor alanı olduğunu ve burada çalışmanın daha motive edici olduğunu düşünmekteyim. Görüşülen Kişi 10:* İşinden uzak kaldığında zorunlu bir durum varsa işini düşündüğünü, öğrencilerle ilgili konuları ve derslerin telafisini planladığını belirtmektedir. *Evdeyken de öğrenci maillerine baktığımı ve mesai saatleri dışında bile öğrencilere cevap verdiğimi söyleyebilirim. İşten uzak kalmanın beni olumsuz etkilemediğini, raporlu olduğumda bile öğrencilerime kavuşmak istediğimi ve ders döneminde disiplinli olduğum şeklinde kendimi tarif edebilirim.*



4.2.8 Sekizinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Üstesinden gelebileceğinizden çok daha fazla iş üstlenmek istediğiniz oluyor mu?
- Bu durumlar zorunluktan dolayı mı oluyor yoksa siz bunu kendiniz mi istiyorsunuz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, üstesinden gelebileceğinden çok daha fazla iş üstlenme isteklerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** Üstesinden geleceğinden çok daha fazla işi üstlenmektedir. *Fazla iş almaktan inanılmaz zevk alıyorum, yoğunluk içinde çevremdeki insanların her işi yapabiliyor denmesinden hoşlanıyorum. Kapasitemi zorlamayı severim, aslan burcu olduğumu ve en iyi olmayı her zaman istediğimi itiraf etmeliyim. Görüşülen Kişi2:* Üstesinden geleceğinden fazla işleri genelde üstlenmemektedir. *İşimin gereği kadarıyla gelen işleri yapmaktayım. Üstlerimden gelen fazla işlerde yardım istemekte veya*

gereğesiyle reddedebilmekteyim. Potansiyelimi biliyorum ve üzerine çıkmayı düşünmüyorum. Sosyal hayatıma çok önem veririm ve hayat enerjimi oradan almaktayım.

Görüşülen Kişi 3: Üstesinden geleceğinden fazla işi bazı zamanlar üstlenmektedir. Kapasitemi zorlamayı denemekte ve kendimi test etmeyi sevmekteyim. Zorunluluktan dolayı kapasitemi zorlamam gerektiği durumlar da olabilmektedir. Problemleri çözmeyi istemekte, bazen kendime düşmeyen görevleri bile denemek istemek hevesleri olan bir insanım.

Görüşülen Kişi 4: Üstesinden gelemeyeceğinden fazla işi üstlenmemektedir. Eğer işin beni aşacağını düşünüyorsam o işten vazgeçebileceğimi belirtebilirim. Genel olarak hayır diyemiyorum, ama hayatımı etkileyecek konularda hayır diyebilirim. Üstesinden gelemeyeceğim işler genelde dışarıdan gelmekte ve kendi tercihim olmayan işlerdir. Hayır diyebilme durumum işin yapısına göre değişmektedir.

Görüşülen Kişi 5: Üstesinden geleceğinden çok daha fazla bir iş üstlenmek istememektedir. Bilgi veya tecrübe eksikliğim varsa o işi ret edebilirim veya bilen birisini isterim. Dışarıdan gelen ekstra işler planlı gelmemekte ve ekstra zaman gerektirmektedir. Okulun gerektirdiği işler kendi isteğimle gelmeyen işlerdir. Çalışma olarak daha rahat bir iş temposuna sahip olduğumu ifade edebilirim.

Görüşülen Kişi 6: Üstesinden geleceğinden fazla işi üstlenmeyi sevmektedir. Kendimi kanıtlamayı sevdiğimi ve başarılı olduğumda inanılmaz bir haz aldığımı söyleyebilirim. Çevre baskısından ziyade kendimi mutlu etmek için ekstra işleri üstlenmekteyim. Yapamayacağım işlere girmem ve genelde kendi isteğimle fazla iş üstlenirim. Yarışım hep kendimle olmuştur, sürekli kendimle yarışırım.

Görüşülen Kişi 7: Üstesinden geleceğinden çok daha fazla işi üstlenmekte, hiçbir şeye hayır diyememektedir. Fazla işleri üstlenmem zorunluluktan kaynaklanmamaktadır, kendi isteğimle maksimum kapasitemin üstüne çıkmak isterim. Yönetim tarafından fazla zorlanmıyorum, ders görevlendirmelerim uyumlu programlar dahilinde oluyor. Hayır diyememe sorunu iş konusunda oluyor, dış çevre veya çocuklarıma hayır diyebiliyorum. İş yapma konusunda çok heyecanlı olduğumu ifade edebilirim.

Görüşülen Kişi 8: Üstesinden geleceği işten daha fazlasını zaman zaman üstlenmektedir. Sevdiğim ve başarılı olmak istediğim işlerde sürekli daha fazlasını almayı amaçlarım, başarının sonu olmadığını düşünüyorum. Ancak bu durum sadece kendi isteğimle olmamakta, zorunluluktan dolayı da fazla iş üstlendiğim durumlar oluyor. Ekip çalışmaları veya idari bölümlerden gelen işler zorunluluktan dolayı üstlendiğim işlere örnek olarak verebilirim. Durumsallık yaklaşımını benimserim ve mevcut duruma göre hareket ederim.

Görüşülen Kişi 9: Üstesinden geleceğinden fazla işi geçmişte üstlenmekteydi, ancak artık bu durumu azaltmıştır. Kapasitenin üstünde yüklenme yapılmaması gerektiğini düşünüyorum. İdari işlerin fazla olduğu dönemlerde gerekiyorsa yapıyoruz, ancak çok yıpratıcı olduğunu söyleyebilirim. Geçmişte kapasitemi çok zorlardım, ancak sağlık sorunları ve yaşın ilerlemesiyle daha rahat bir moda geçtiğini ifade edebilirim.

Görüşülen Kişi 10: Üstesinden geleceğinden çok işi üstlenmeyi sevmemektedir. Kendimi değerli olarak görüyorum ve yapılması gereken işleri yaparım, ancak fazladan bir iş üstlenmeye gerek duymuyorum. İş ve sosyal yaşam dengesini kurarım ve kendimi fazladan bir iş üstlenme gereğinde hissetmediğimi söyleyebilirim.

4.2.9 Dokuzuncu Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Bir şeyi yapmak istesenez de istemesenez de o konuda çok sıkı çalışmanız gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyor musunuz?



- Yapmak istemediğiniz işlerde çalışırken yapmak istediğiniz işlerle aynı hazzı mı alıyorsunuz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Görüşülen kişiler, bir işi yapma konusunda içsel motivasyon, sorumluluk bilinci ve haz alma açısından farklı yaklaşımlar sergilemektedir. Bazıları iş seçmemeyi amaçlamakta ve işin en ufak yararını görse bile o işi üstlenmektedir. Diğerleri ise, sevmedikleri işlerde çalışmaktan haz almamakta ve sadece sorumluluk bilinci ile bu işleri yapmaktadır. Sevdiği işlerde daha yaratıcı olan ve keyif alan kişiler, yapmak istemedikleri işlerde aynı hazzı almamakta ancak performanslarını düşürmemektedir. **Görüşülen Kişi 1:** Bir işi yapmak istese de istemese de içsel bir zorlama hissetmektedir. *Genel olarak yapacağım tüm işlerde yapmasam içimden sürekli bir sesin bunu yapman gerekiyor diye seslenmesini duyuyorum. İş seçmemeyi amaçlarım ve işin en ufak bir yararını bile görsem hemen üstlenirim. Yapmak istemediğim işlerde bile sonrasında aldığım en ufak iltifattan inanılmaz bir keyif alıyorum.*

Görüşülen Kişi 2: Bir işi yapmak istemezse sıkı çalışmamaktadır ve vicdan azabı çekmemektedir. *Sevdiğim işleri yapmayı tercih ederim, diğer işler bana zulüm gibi gelmektedir. Sevdiğim işlerde aldığım hazzı, yapmak istemediğim işlerde alamıyorum.*

Görüşülen Kişi 3: Bir işi yapmak istemese de bazı durumlarda kendini zorlaması gerektiğini düşünmektedir. Bazı durumlarda *işin getirisi dolayısıyla bir işi istemesem de o işi yapmak gibi durumlarla karşılaşabiliyorum. Sevmediğim işlerde çalışırken de işime odaklanmakta ve sorumluluğumu eksiksiz yerine getirmeyi kendime amaç olarak benimserim. Sevmediğim işlerde haz almasam da performansımı aynı olarak tutmaya çalışırım.*

Görüşülen Kişi 4: Bir işi yapmak istese de istemese de içsel bir zorlama hissetmemektedir. *Hayatımın her anında kendimi çalışmaya zorlarım sanki boş durduğumda kendimi mutsuz olarak hissettiğimi düşünüyorum. Kendimi sıkı çalışmaya zorlamıyorum, bir plan dahilinde çalışıyorum. Sevmediğim işlerde haz alamıyorum. İsteddiğim işlerde daha yaratıcı olduğumu düşünüyorum, diğer işler zoraki olduğundan yaratıcılığımı eksilttiğini düşünüyorum. Sorumluluklarımı yerine getirmeyi amaçlarım.*

Görüşülen Kişi 5: Bir işi yapmak istese de istemese de sıkı çalışmaya gerek duymamaktadır. *Kendimi ispat etme gereğinde bulunmuyorum. Verilen görevi yapıp bitirip teslim etmek şeklinde çalışmayı seviyorum. İçsel bir uyarı hissetmiyorum, çalışırken haz almıyorum ve sadece görevimi yerine getirmeyi düşünüyorum.*

Görüşülen Kişi 6: Yapmak istediği veya istemediği işlerde içsel bir zorlama hissetmemektedir. *Yapmak istediğim işleri çok istediğimden dolayı kendimi zorlarım. Yapmak istemediğim işlerde haz almıyorum ve bu işleri yapmamın tek sebebi iş ahlakı ve etik kuralların olmasıdır.*

Görüşülen Kişi 7: Bir işi yapmak istese de istemese de en iyi şekilde yapmaya çalışmaktadır. *İstemediğim işlerde bile performansım düşük olmuyor, sorumluluk bilinci ile çalışırım. Yapmak istemediğim işlerde zevk almadığımı düşünüyorum, ama performansımın düşmeyeceğini aynı olacağını söyleyebilirim. Öğrencilerime maksimum performans sunarım, keyif almadığım işleri yaparken daha çabuk yorulabiliyorum.*

Görüşülen Kişi 8: Yapmak istemese bile içten gelen bir zorlama hissetmektedir. *Bir işi yapmıyorsam kendimi suçlu hissedyorum. İşime saygı duyduğumdan dolayı, sevmesem bile işimi yaparım. Sevmediğim işlerde haz alamıyorum, ancak enerjim ve motivasyonum her zaman taze ve yenidir.*

Görüşülen Kişi 9: Sevmediği işlerde bile sıkı çalışmakta ve sorumluluk duygusu yüksek olmaktadır. *Sevdiğim işlerde daha fazla keyif almaktayım ve daha yaratıcı olaktayım. Sevmediğim işler enerjimi hızlı tüketmekte ve zorunluluk hissi yaratmaktadır.*

Görüşülen Kişi 10: Bir işi yapmak istemese bile içsel bir zorlama yaşamaktadır. *Özverili şekilde çalışmaktayım ve yaptığım işin en kalitelisini*



sunmaya çalışırım. Sevmediğim işlerde aynı hazı alamıyorum ve bunu insani bir özellik olarak görüyorum. Huzursuz ve sevgisiz yapılan bir işin tabii ki de sevdiğim işlerle aynı olması beklenemez.

4.2.10 Onuncu Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Sizi çok çalışmaya iten nedenler genellikle içsel nedenlerden mi oluşuyor?
- Peki sizi çok çalışmaya iten nedenler sonradan kazandığınız nedenler mi? yoksa bu nedenlere hep sahip miydiniz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, çok çalışmaya iten nedenleri anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen kişi 1**, çok çalışmaya iten nedenlerin büyük ölçüde dışsal nedenler olduğunu ifade etmektedir. *Dış çevreden gelen her geri bildirim benim için bir itici güç olmaktadır. İnsanların beni beğenmesi ve takdir etmesi hoşuma gitmektedir. Ayrıca, aldığım geri dönüşlerin ruhumu ve hırsumu beslediğini belirtebilirim. Çalışma alışkanlıklarımın çocukluğumdan geldiğini ve aileme çok bağlı olduğumu ifade edebilirim.* **Görüşülen kişi 2**, çok çalışmaya iten belirgin nedenlerinin olmadığını ve genellikle rahat bir insan olduğunu söylemektedir. *Belirli hedefler olduğunda çok çalıştığımı ancak bu durumların belirli dönemlerde olduğunu söyleyebilirim. Gençken daha fazla çalıştığımı düşünüyorum. Hayat dengemi kurmanın çalışma verimliliğini arttırdığımı ifade edebilirim.* **Görüşülen kişi 3**, çok çalışmaya iten nedenlerin ağırlıklı olarak içsel nedenler olduğunu belirtmektedir. *Görev tanımımın gerektirdiklerini yerine getirmek için çok çalıştığımı ifade edebilirim, başarının ana hedefim olduğunu düşünüyorum. Hayatımın her döneminde planlı bir şekilde ilerlediğimi ve aileden bu konuda fazla baskı görmediğimi, kendi içsel motivasyonlarımla hareket ettiğimi söyleyebilirim.* **Görüşülen kişi 4**, çok çalışmaya iten nedenlerin tamamen içsel nedenler olduğunu söylemektedir. *Kişisel istekleri ve hedefleri için çalıştığımı belirtmektedir. Planlı ve düzenli çalışmanın hayatımda önemli bir yerinin olduğunu düşünüyorum, rahat bir insanım ve rahatlığımdan taviz vermiyorum. Aşırı planlı olmanın dışında aşırı bir insan olmadığımı söyleyebilirim.* **Görüşülen kişi 5**, çok çalışmaya iten nedenlerin olmadığını ve zamanı iyi programlayarak çok çalışmaya gerek kalmadığını belirtmektedir. *Günümün veya zamanımın her anını neden çalışma ile geçirmem gerektiğini anlayamıyorum. Genel olarak planlı bir insanım. Doğru insanla, doğru zamanda, doğru yerde olmanın önemine vurgu yapmak istiyorum. Başarı için disiplinli olmanın gerektiğine inanıyorum, ancak aşırı çalışmanın gerekli olmadığını düşünüyorum.* **Görüşülen kişi 6**, çok çalışmaya iten nedenlerin çoğunlukla içsel nedenler olduğunu ifade etmektedir. *Kendimi geliştirmek ve başarılı hissetmek için çalıştığımı belirtebilirim. Gençken sorumsuz bir insandım ancak üniversite döneminde başarılı olmanın ve öğrenmenin keyfini keşfettiğim bir dönem oldu. İçsel motivasyon kaynakları ile başarının ve öğrenmenin zevkini yakalamaya çalışırım.* **Görüşülen kişi 7**, çok çalışmaya iten nedenlerin içsel nedenler olduğunu belirtmektedir. *Çalışmayı bir bağımlılık olarak görmemekle birlikte, dinlenirken bile iş düşündüğüm zamanlar olduğunu söyleyebilirim. İşimin yaşam biçimi haline geldiğini ve çevremdeki insanların da aynı şekilde düşündüğünü söyleyebilirim. Bazen çalışmak için geç kaldığımı düşünüyorum ve çalışmanın motivasyonumu arttırdığımı hissediyorum.* **Görüşülen kişi 8**, çok çalışmaya iten nedenlerin genellikle dışsal nedenler olduğunu belirtmektedir. *Dışsal faktörlerin tehdit olarak*



görülmese rağmen, bu faktörlerin çalışmayı ve gelişmeyi tetiklediğini düşünüyorum. Mesleğimi çok seviyorum ancak dışsal nedenlerin çalışma sürelerimizi uzattığına ve dinlenme ihtiyacımızın arttığına değinmek istiyorum. **Görüşülen kişi 9**, çok çalışmaya iten nedenlerin genellikle dışsal nedenler olduğunu ifade etmektedir. Görev ve sorumluluklarımın baskısıyla çalışıyorum. Kendimi geliştirmek için çalışıyorum ancak dış baskıların çalışma süremize ve şekline etkisi olduğunu ifade edebilirim. Çocukken rahat bir insandım ancak genç yaştan itibaren rekabetin artmasıyla çalışma düzeyimizin de arttığını düşünüyorum. **Görüşülen kişi 10**, çok çalışmaya iten nedenlerin genellikle dışsal nedenler olduğunu ifade etmektedir. Planlı çalışmayı ve mükemmeliyetçiliği önemsemekteyim, ancak işkolik olmadığımı düşünüyorum. Dış çevreden gelen geri bildirimlerin çalışma şekline etki ettiğini düşünüyorum, dışarıdan gelen her eleştiriyi çok ciddiye alırım. İşin içsel olarak tatmin edici olması gerektiğini düşünürüm. En iyi sonucu bulana kadar çalışmaya devam ederim.

4.2.11 On birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Çalışmadığınız zaman kendinizi rahatsız hissediyor musunuz?
- Çalışma hayatınız dışındaki aktiviteler sizi tatmin etmiyor mu? Çalışmadığınız zamanlar rahatsızlık duyuyor musunuz?
- Çalışmadığınız zaman haricinde kendinizi rahat hissettiğiniz zamanlar bulunuyor mu? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, çalışmadığı zamanlar kendilerini rahatsız hissetme, çalışma hayatı dışındaki aktivitelerin tatmin etmesi durumlarını anlamaya yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** çalışmadığı zamanlarda kendini rahatsız hissetmektedir ve hemen çalışmaya koyulmaktadır. Özellikle yapmam gereken bir iş varsa ve başka bir plan yapıyorsam, bu durumdan çok rahatsızlık duyuyorum. Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler bana zevk vermektedir, ancak bu aktiviteler sınırlı bir tatmin sağlamaktadır. İşimde kendimi kanıtlamak ve büyük başarılar imza atmak, öğrencilere kendimi sevdirmek bana daha fazla tatmin sağlamaktadır. Hobi olarak bisiklet sürmek, yüzmek, film izlemek gibi aktivitelerle kendimi kısa süreli rahatlatırım. **Görüşülen Kişi 2:** çalışmadığı zamanlarda rahatsızlık duymamaktadır. Çalışmıyorsa iş yoktur demektir ve sosyal hayatına yönelmektedir. İnsan ilişkilerimin iyi olması ve yaşamayı sevmemden dolayı çalışmadığımda mutsuz olmuyorum. Sahile gitmek, kitap okumak, yürüyüşe gitmek gibi sosyal aktiviteler beni mutlu etmektedir. Çalışmadığım zamanlarda boşlukta kalma hissi yaşamıyorum ve hayatımı dengeleyerek mutlu olmaya çalışıyorum. **Görüşülen Kişi 3:** işlerini bitirdikten sonra evde hobilerini yaparken veya ailesiyle zaman geçirirken rahatsız olmamaktadır. Sorumluluğumu yerine getirdiysem, çalışmadığım zamanlarda rahatsızlık hissetmiyorum. Çalışma hayatım dışındaki yaşamım beni tatmin etmektedir. Kitap okumak, farklı yerleri gezmek, kısa süreli seyahatler yapmak gibi aktivitelerden keyif almaktayım ve bu durum beni mutlu etmektedir. İş kaygısı olmadan izinlerimi rahatça kullanırım. **Görüşülen Kişi 4:** çalışmadığı zamanlarda kendini suçlu hissetmemektedir; durum gerçekten dinlenmeye ihtiyacı olup olmamasına bağlıdır. Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler beni tatmin etmektedir, ancak pandemiden sonra ve çocuk sahibi olduktan sonra seyahatlerim kısıtlandı. Diğer aktiviteler de beni tatmin etmektedir ve iş dışında hobi



yaratmaya çalışırım. Arkadaşlarımla buluşmak, dizi izlemek gibi aktiviteler kendimi rahat hissetmemi sağlamaktadır. Çocuklarımla park ve oyun evleri gibi aktiviteler yapmaktayım ve bu durum beni mutlu etmektedir. **Görüşülen Kişi 5:** çalışmadığı zamanlarda kendini rahatsız hissetmemektedir; bu durum o anki duruma bağlı olarak değişmektedir. *Gençken kuzenlerim ve arkadaşlarımla zaman geçirmek istemekteydim, ancak şimdi çalışmak gerektiğini düşünüyorum. Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler, ailecek film izlemek ve sohbet etmek beni mutlu etmektedir. Bu aktiviteleri yaptığım için pişmanlık duymuyorum ve bir denge kurarak hayatımı planlıyorum.* **Görüşülen Kişi 6:** çalışmadığı zamanlarda kendini rahat hissedememektedir; çalışmıyorsa büyük ihtimalle hastadır. *Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler beni çalışmak kadar tatmin etmiyor. Çalışmadığım zamanlarda sadece uyurken rahat hissedebiliyorum. Diğer durumlarda sürekli bir boşlukta hissediyorum ve kişisel ahlakımdan dolayı sürekli bir çalışma gereğinde hissediyorum.* **Görüşülen Kişi 7:** çalışmadığı zamanlarda kendini çok rahatsız hissetmektedir. Çalışma hayatı dışındaki aktiviteler onu tatmin etmekte, ancak önceliği anne rolüdür. *Ailem her zaman öncelikli olup, işimi severek yapıyorum ve sürekli kendime iş yaratıyorum. Yayımların kabul alması ve yeniden okumaya başlamak beni rahat hissettirmektedir. İş bir iş olarak algılamıyorum, okumayı ve yazmayı çok sevdiğim için bu konuda tatmin oluyorum.* **Görüşülen Kişi 8:** çalışmadığı zamanlarda genellikle rahatsız hissetmemektedir; bu durum mesai saatlerine bağlıdır. *Hafta içi çalışmadığımda rahatsızlık hissederim, ancak hafta sonu kendime ait olduğu için rahatsız hissetmiyorum. Çalışma hayatım dışındaki bazı durumlar beni mutlu etmekte, ancak yalnız kaldığımda daha mutlu hissetmekteyim. Yalnız yürüyüş yapmak, kahve içmek gibi aktiviteler beni tatmin etmektedir. İş yerine kaçmak, beni huzurlu ve mutlu hissettirmektedir.* **Görüşülen Kişi 9:** tatilde veya izinliyken işi düşünmemekte ve rahatsız olmamaktadır. *Yapmam gereken işler olduğu zamanlarda oturuyorsam rahatsızlık hissederim. Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler beni mutlu etmektedir ve neden çalışmıyorum gibi soruları kendime sormam. Hobiler ve çocuklarla ilgilenmek beni mutlu etmektedir. İş ve kişisel hayat arasında denge kurarak daha mutlu olunacağını düşünüyorum.* **Görüşülen Kişi 10:** çalışmadığı zamanlarda bazen rahatsız hissetmektedir. *Akademik hayatım dahil olmak üzere, görevlerimi yerine getiremediğimde içsel bir rahatsızlık duymaktayım. Ertelemeyi sevmiyorum ve sosyal yaşamım beni tatmin ediyor. Gezi yapmak, denize gitmek gibi aktiviteler beni tatmin etmektedir. Çalışmadığım zamanlarda da rahat hissetmekteyim ve sadece iş odaklı yaşayan bir insan değilim.*

5. Sonuç

Bu araştırma, kadın akademisyenlerin işkoliklik algılarını ve iş-yaşam dengesi konusundaki görüşlerini derinlemesine incelemiştir. Betimleme analizi yöntemi uygulanarak, elde edilen veriler katılımcılara sunulmuş ve onayları alınarak analiz edilmiştir. Araştırma, Mersin Üniversitesindeki kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiş ve amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulguları, akademisyenlerin çalışma tutumları, motivasyon kaynakları, çalışma süresi ve yoğunluğu ile iş-yaşam dengesi konularında farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. İşlerini severek yapan akademisyenler, işlerine adanmışlık hissi ile çalışmalarından memnunken, iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanan akademisyenler ise zaman zaman pişmanlık duygusu yaşamaktadırlar. Bu farklılıklar, akademisyenlerin bireysel tercihlerine, motivasyon kaynaklarına ve yaşam tarzlarına göre değişkenlik göstermektedir.



Araştırma sonuçlarına göre bazı kadın akademisyenler yaşlarının ilerledikçe kapasitelerinin azaldığını ve enerjilerinin düştüğünü belirtilmiştir. Yaşlarının ilerlemesi sonucu iş yaşam dengesi kavramının da hayatlarında ne kadar önemli bir konumda olduğunu ifade etmişlerdir. İş yaşam dengesi kurarak gençlik zamanlarında olduğu kadar çalışmadıklarını ve belirli bir sistem eşliğinde çalışarak daha dengeli bir çalışma sergiledikleri belirtilmiştir. Oğuz ve Akın (2008) mesleki deneyimi yüksek öğretmenlerin meslekte yeni öğretmenlere kıyasla işkolikliğe daha eğilimli olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak yeni bulgularımız bu duruma farklı olarak yaşın ilerledikçe iş-yaşam dengesi kurulduğunu ve işe daha az zaman ayrıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular çalışmaya ek kanıt sağlamaktadır. Demografik verilere göre bulguların incelenmesi sonucu evli olan kadın akademisyenlerin yoğun çalışma dönemlerinde yaşadıkları telaş ve stresi eşlerinin yardımı ile atlattıklarını ve iş konusunu daha az düşüncelerini sağladıklarını belirtmişlerdir. Bekar olan kadın akademisyenlerin evli olan kadın akademisyenlere oranla daha kariyer odaklı olduğu ve uzun süre çalışmalar yaptığı işkolik davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Çalışmamıza ek bilgi olarak Akçakanat vd., (2017) tarafından yapılan çalışmada genel işkoliklik düzeyleri bakımından bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlere göre daha işkolik oldukları bulunmuştur. Araştırmamızın bulgu ve sonuçları bu çalışmanın sonuçlarını destekleyici niteliktedir. İş yaşam dengesini sağlamak zorlanan kadın akademisyenlerin çalışma sürelerinin çok uzun olduğunu ancak dengeyi sağlayan kadın akademisyenlerin ise uyumlu seviyelerde olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenlerin akademik çalışma hayatlarını yaşamlarının bir parçası olarak gördükleri ve zaman kavramının olmadığı görülmektedir. Yılan ve Özkanan'ın (2018) Uşak Üniversitesinde belediye çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada işkolik davranış gösteren birçok belediye çalışanının saat ifadelerinin yanı sıra mesai kavramına sahip olmadıklarını günün her saati veya herhangi bir mekânda çalışabildiklerini ifade etmişlerdir. Yeni bulgular bu sonuçları destekler niteliktedir. İşkolik eğilim gösteren çalışanların mesai kavramını hayatlarından çıkardıkları görülmüştür. Bir kısım kadın akademisyenin motivasyon kaynakları arasında akademik unvanlar olduğunu ifade etmişlerdir. Kademe kademe yükselen unvanlar kadın akademisyenlerin en iyi olma arzusu ile örtüşmekte ve onları içsel olarak motive etmektedir. İçsel motivasyonu artırarak en iyi olma arzusu ile kendine hedefler koyan kadın akademisyenler, Deci ve Ryan'ın (2000) öne sürdüğü Öz-belirleme Teorisi (Self-Determination Theory) ile açıklanabilir. Bu teori bireylerin içsel ve dışsal motivasyon kaynakları ile nasıl hareket ettiklerini ve motivasyon kaynaklarının iş performansına nasıl etki ettiğini ele almaktadır.

İdari görevlerde çalışan kadın akademisyenlerin fazla iş yükü ile çalıştıklarını, bu idari görevlerin çoğunun üstlerinden gelen bürokratik ve sıkıcı işler olduğunu belirtmişlerdir. Kadın akademisyenlerin bir kısmı yoğun çalışma temposu ve yüksek iş yükü nedeniyle tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir. Bu tükenmişlik hissi, işkoliklik düzeylerine bağlı olarak değişmektedir. Ardıç (2013), Giresun Üniversitesi'nde akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada, işkolikliğin tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulmuştur. Yeni bulgular, bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir ve işkolikliğin tükenmişliği artırdığına dair kanıtlar sunmaktadır. Bonebright (2001), işkoliklik ile stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve işkoliklerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını bulmuştur. Kadın akademisyenlerin benzer tükenmişlik deneyimleri, bu bulgularla paralellik göstermektedir.



Kadın akademisyenler, iş ve özel yaşam dengesini sağlama konusunda zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Yoğun iş temposu, kişisel zamanlarını kısıtlamakta ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Karakaya vd., (2015), işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisini araştırmış ve duygusal yalnızlığın işkolik davranışları artırdığını bulmuştur. Yeni bulgular, yoğun iş temposunun sosyal ilişkileri ve kişisel zamanı olumsuz etkilediğini göstererek bu çalışmayı desteklemektedir. Akar (2015), öğretim elemanlarının işkoliklik davranışları ile yalnızlık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Ancak yeni bulgular, işkolikliğin sosyal yaşamı olumsuz etkilediğini belirterek bu çalışmanın bulgularına ek kanıt sağlamaktadır.

Bazı kadın akademisyenler, işlerine olan adanmışlıkları nedeniyle kişisel yaşamlarında pişmanlıklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Alternatif olarak, daha fazla sanatla ilgilenme, aileye zaman ayırma gibi isteklerde bulunmuşlardır. Erkan ve Cezlan (2022), işkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemiş ve zayıf da olsa pozitif bir ilişki bulmuştur. Yeni bulgular, bazı akademisyenlerin işkolik olma eğilimlerinin kişisel mutluluklarını olumsuz etkilediğini belirterek bu çalışmayı desteklemektedir. Varol ve Kılınç (2021), işkoliklik ve yenilikçi iş anlayışının iş tatmini ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Yeni bulgular, bazı kadın akademisyenlerin iş tatmini yaşadığını, ancak kişisel yaşamlarında eksiklikler hissettiklerini belirterek bu ilişkiyi vurgulamaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, kadın akademisyenlerin işkoliklik algılarını ve iş-yaşam dengesi konusundaki deneyimlerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olabilecek çeşitli öneriler şunlardır:

Üniversiteler, akademisyenlerin esnek çalışma saatlerine sahip olmalarını sağlayarak, iş ve kişisel yaşam arasında daha iyi bir denge kurmalarına yardımcı olabilir. Bu, akademisyenlerin hem profesyonel hem de kişisel hedeflerine ulaşmalarını destekleyebilir.

Akademisyenlerin iş stresiyle başa çıkmalarına yardımcı olabilecek destek programları oluşturulabilir. Psikolojik danışmanlık, stres yönetimi seminerleri ve mentor programları, akademisyenlerin daha sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmalarına katkıda bulunabilir.

Üniversite yönetimleri, iş yükünün adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamalıdır. Gereksiz bürokratik işlerin azaltılması ve akademik görevlerin eşit dağılımı, akademisyenlerin iş yükünü hafifletebilir.

Akademisyenlerin zaman yönetimi becerilerini geliştirmeleri teşvik edilmelidir. Planlama ve önceliklendirme, akademisyenlerin verimli çalışmasını ve aynı zamanda kişisel zamanlarına da yer açmalarını sağlayabilir.

Kaynakça

- Akar, H. (2015). Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (5), 405-417.
- Akçakanat, T., Mücevher, M. H., & Demirgil, Z. (2017). İşkolikliğin kuşaklara göre karşılaştırılması: Süleyman Demirel üniversitesi akademisyenleri üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 149-152.
- Akdağ, F., & Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Aknar, A. (2022). Akademik personellerde işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının rolü. Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Ardıç, K. (2013). İşkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi (Giresun Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama). Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A Cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., & Çetinel, E. (2015). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışı üzerine bir değerlendirme. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129.
- Bonebright, C. A. (2001). The relationship of workaholism with stress, burnout, productivity. Doktora Tezi. Iowa Üniversitesi.
- Cantarow, E. (1979). Women Workaholics, *Mother Jones*, 6, 56.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goalpursuits: *Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Demir, N. (2005). Örgüt kültürü–iş tatmini ilişkisi: plastik sektöründe bir araştırma. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWAS-TR) geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Dosaliyeva, D. & Bayraktaroğlu, S, 2012, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ed. Derya Ergun Özler, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Emhan, A., Mete, M., & Emhan, A. (2012). Kamu ve özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39(1), 75-79.
- Erkan, B., & Cezlan, E. Ç. (2022). İşkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin sağlık çalışanları açısından incelenmesi: Bir Kamu Araştırma ve Uygulama Üniversite Hastanesinde Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 920-935.
- Ersoy-Kart, M. (2005), Reliability and validity of the workaholism battery (Work-Bat): *Turkish Form. Social Behavior and Personality*, 33(6), 609-618.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Alper Ay, F. (2015). İşyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi: Kardemir A.Ş.'de bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 79-100.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics; Living With Them, Working With Them*. Addison-Wesley Publishing Company. Reading, MA.
- Macit, M. & Arđıç, K. (2018). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), s. 825-844.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. [Unpublished masteral thesis], University of Texas at Austin.
- Naktiyok, A. & Karabey, C. N. (2010). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniibd/issue/2688/35327>
- Oates, W. E. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about workaddiction. World Publishing Company.
- Oğuz, E. & Akın, U. (2008). Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişki. International Conference on Educational Sciences. 23–25 June. Eastern Mediterranean University. Famagusta, North Cyprus.
- Özyer, K., Bayraktaroğlu, S., & Kaya, E. (2012). Araştırma yöntemleri: Nicel ve nitel yaklaşımlar. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessivework. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84.
- Punch, K. F. (2005). *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. Sage Publications.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging The Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31-47.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. JekyllorMr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, 193-217.
- Shimazu, A., (2012). Do Workaholism and work engagement predict employee well-beingand performance in opposite directions, *Industrial Health*, 50(4), 316-321.
- Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 11(5), 369-373.
- Taşhan, A. (2019). Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesinde Bir Araştırma. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Temel A (2006) Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 8(2), 104-127.
- Varol, F. & Kılınç, E. (2021). Otel Çalışanlarının İşkoliklik ve Yenilikçi İş Anlayışı Düzeylerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 422- 442.
- Yılan, Y., & Özkanan, A. (2018). İşkolikler üzerine nitel bir çalışma: bal arısı mı? eşek arısı mı? *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 85-86.



Extended Summary

In today's modern society, our professional lives extend beyond the confines of the traditional workplace. Thanks to advances in technology, many people now have the flexibility to work from home. However, this newfound freedom has also led to the emergence of a phenomenon known as workaholism. Workaholism refers to the necessity of working longer hours than usual, constantly working, prioritizing work above everything else and neglecting other aspects of life (Bayraktaroğlu et al., 2015). Although working remotely has numerous advantages, it also has some disadvantages. These negative behaviors can be triggered by factors such as excessive stress, lack of empathy and job dissatisfaction (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 179).

The harmful effects of workaholism extend beyond the individual and affect those in the immediate environment. Workaholics are known to prioritize their work over socializing and spending time with loved ones. As a result, it is important to reduce workaholic tendencies and to establish a healthy balance between work and private life (Temel, 2006, pp. 106).

In this study, the degree of workaholism of female academics working at Mersin University was examined and evaluated. The aim of this research is to qualitatively reveal the workaholism perceptions of academicians. The fact that the sample and method used in this study are different from other studies on workaholism reveals the importance of this research. When other studies in the literature are examined, it is seen that there are few studies on the concept of workaholism, especially on women, and the concept of workaholism is used with other variables. In this study, the sample was determined as female academics and the method was selected as qualitative. When the previous studies were examined, it was stated that as a result of the existence of workaholism in female academics and the tests and studies conducted on it, female academics tried to cope with workaholic behaviors and tried to overcome this situation (Akçakanat et al., 2017).

In this study, in-depth interview technique was used to analyze the data in detail. It is aimed to shed light on new studies to be written with the data obtained. Descriptive analysis was used in our study. Descriptive analysis utilizes the texts produced as a result of in-depth interviews. The findings of this analysis are classified and interpreted in comparison to the findings of previous studies. The findings obtained here are intended to shed light on future studies.

In order to increase internal validity and reliability, the “member checking” method was applied in the study. This method is an audit conducted by the people about whom the research is conducted and who provide the data. The written version of an interview is presented to the participant before reporting begins in order to check the accuracy of the recording (Punch, 2005, pp. 245). Accordingly, the data obtained from the interview documents (confirmation e-mails) were re-evaluated and converted into written text and presented to the participants before reporting. The data were used after the participants' consent was obtained. In addition, in some studies, in order to increase the internal reliability and validity of the findings, the views of the participants were quoted extensively (Özyer et al., 2012, pp. 180), and all of the findings in this study consisted of quotations from the views of the participants.



Female academics at Mersin University constitute the sample of this study. Ten female academics participated in the study.

For the literature review of the research, national and international research and studies were utilized. The main sources of the research will be libraries, journals, universities, master's theses, doctoral dissertations, articles, congresses, books, internet sites, etc. The DUWAS workaholism scale, which was developed by Schaufeli et al. (2006) to measure workaholism and adapted into Turkish by Doğan and Tel (2011), was used to measure the workaholism levels of female academics participating in the study (Doğan & Tel, 2011, pp. 67-69). The questions of the DUWAS workaholism scale were made open-ended in accordance with qualitative research methods. Since 6 of the open-ended questions were answered repeatedly, it was deemed appropriate to use 11 questions in this study. In this study, which summarizes and discusses the existing themes, descriptive analysis, one of the types of qualitative analysis, was conducted. The results of these analyzes and the information obtained from the sources were discussed, the existing themes were examined and the presence or absence of workaholism perception was evaluated and interpreted in line with the selected sample.

In general, the desire of qualitative researchers is to feel the inner intuitions and thoughts of the people they study in the same way. For this reason, the descriptive analysis method was chosen to analyze the data. Another reason for choosing descriptive analysis is that the interview interviews to be conducted in descriptive analysis may take the form of text. It is necessary to pass the participant's discourses in the same way and to understand and interpret the underlying reasons in a simple way. In the interpretation part, the statements are concluded with the discussion and summarization method on the existing themes. The research design was selected as phenomenology.

This research examined in depth the perceptions of female academics on workaholism and their views on work-life balance. By applying the descriptive analysis method, the data obtained were presented to the participants and analyzed with their approval. The research was conducted on female academics at Mersin University and purposive sampling method was used. The findings of the study reveal that academics differ in terms of work attitudes, sources of motivation, working time and intensity, and work-life balance. While academics who love their jobs are satisfied with their work with a sense of dedication to their work, academics who have difficulty in establishing work-life balance experience a sense of regret from time to time. These differences vary according to academics' individual preferences, motivation sources and lifestyles.

According to the results of the research, some female academics stated that their capacity decreased and their energy decreased as they got older. They also expressed how important the concept of work-life balance is in their lives as a result of their advancing age. It was stated that by establishing a work-life balance, they did not work as much as they did in their youth and that they exhibited a more balanced work by working with a certain system. Oğuz and Akın (2008) also concluded that experienced teachers experience workaholism more than new teachers. However, unlike this situation, our new findings show that work-life balance is established and less time is allocated to work as age increases. These findings provide additional evidence for the study. As a result of the examination of the findings according to demographic data, married female academics stated that they overcome the rush



and stress they experience during intense working periods with the help of their spouses and that they think less about work. It is seen that single female academics are more career-oriented than married female academics and exhibit workaholic behaviors that they work for a long time. As additional information to our study, Akçakanat et al. (2017) found that single academics were more workaholic than married academics in terms of general workaholism levels. The findings and results of our study support the results of this study. It has been observed that the working hours of female academics who have difficulty in achieving work-life balance are very long, but the female academics who achieve the balance are at compatible levels. It is seen that female academics see their academic working life as a part of their lives and have no concept of time. In the study conducted by Yılan and Özkanan (2018) on municipality employees at Uşak University, many municipality employees who showed workaholic behavior stated that they did not have the concept of working hours and that they could work at any time of the day or in any place. The new findings support these results. It was observed that employees with workaholic tendencies removed the concept of overtime from their lives. Some female academics stated that academic titles were among the sources of motivation. The gradually rising titles coincide with the desire of female academics to be the best and intrinsically motivate them. Women academics who set goals for themselves with the desire to be the best by increasing intrinsic motivation can be explained by the Self-Determination Theory proposed by Deci and Ryan (2000). This theory deals with how individuals act with intrinsic and extrinsic motivation sources and how motivation sources affect job performance.

Female academics working in administrative positions stated that they work with an excessive workload and that most of these administrative tasks are bureaucratic and boring jobs from their superiors. Some of the female academics stated that they experienced burnout due to intense work tempo and high workload. This feeling of burnout varies depending on their level of workaholism. Ardıç (2013), in his study on academics at Giresun University, found that workaholism has a significant effect on burnout. The new findings overlap with the results of this study and provide evidence that workaholism increases burnout. Bonebright (2001) examined the relationship between workaholism and stress and burnout and found that workaholics experience higher levels of burnout. The similar burnout experiences of female academics are in line with these findings.

Female academics stated that they had difficulty in balancing work and private life. Their busy work schedule limits their personal time and negatively affects their social lives. Karakaya et al. (2015) investigated the effect of workplace loneliness on workaholism and found that emotional loneliness increases workaholic behaviors. New findings support this study by showing that intense work pace negatively affects social relationships and personal time. Akar (2015) did not find a significant relationship between workaholism tendencies and loneliness levels of academic staff. However, new findings provide additional evidence to the findings of this study by indicating that workaholism negatively affects social life.

Some women academics expressed regrets in their personal lives due to their dedication to their work. As an alternative, they requested to be more interested in the arts and to spend more time with their families. Erkan and Cezlan (2022) examined the relationship between workaholism and individual happiness and found a positive, albeit weak, relationship. New findings support this study by stating that some academics' tendency to be workaholics



negatively affects their personal happiness. Varol (2021) found that workaholism and innovative work approach are related to job satisfaction. The new findings emphasize this relationship by stating that some female academics experience job satisfaction, but feel deficiencies in their personal lives.



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Çalışma için Mersin Üniversitesi'nden gerekli olan etik kurul izni alınmıştır.

Onam formu bilgisi: Çalışmaya katılım gösteren tüm bireylerden bilgilendirilmiş onam (gönüllü katılım) formu alınmıştır.

