



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Ümmügülsüm MUTLU

İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: OTEL
İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Ümmügülsüm MUTLU

İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: OTEL
İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Gözde Seval ERGÜN

Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Ümmügülsüm MUTLU'nun bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi V. Özlem AKGÜN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Gözde Seval ERGÜN (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Özgür YAYLA (İmza)

Tez Başlığı: İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 20/01/2021

Mezuniyet Tarihi :/..../20...

(İmza)

Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK

Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Ümmüğülsüm MUTLU



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Ümmügülsüm MUTLU
Öğrenci Numarası	20185278009
Enstitü Ana Bilim Dalı	Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı
Programı	Turizm Yönetimi
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Gözde Seval ERGÜN
Tez Başlığı	İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama
Turnitin Ödev Numarası	1501336008

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 106 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 04/02/2021 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 14

alıntılar dahil % 30 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

04/02/2021

(imzası)

Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı
Dr. Öğr. Üyesi Gözde Seval ERGÜN

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
TABLOLAR LİSTESİ	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
ÖNSÖZ	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK

1.1. İşkoliklik Kavramı ve Tanımı	3
1.2. İşkolik Kişilerin Özellikleri	8
1.3. İşkolikliğin Nedenleri	9
1.3.1. Örgütsel Faktörlerin Rolü	10
1.3.2. Ailesel Faktörlerin Rolü	10
1.3.3. Kişilik Özelliklerinin Rolü	11
1.3.4. Teknik, Sosyal ve Finansal Etkenlerin Rolü	12
1.4. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar	13
1.4.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak	13
1.4.2. İşkoliklik ve Alkoliklik.....	14
1.4.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik (Perfeksiyonizm).....	16
1.4.4. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık	17
1.5. İşkolikliğin Tedavisi ve Önlenmesi	18
1.6. İşkolikliğin Sonuçları.....	19
1.6.1. Bireysel Sonuçlar.....	20
1.6.2. Fizyolojik Sonuçlar	20
1.6.3. Psikolojik Sonuçlar.....	20
1.6.4. Sosyolojik Sonuçlar.....	20
1.6.5. Örgütsel Sonuçlar	21

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ AİLE ÇATIŞMASI

2.1.	İş -Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı	23
2.2.	İş Aile Çatışmasının Tanımı	25
2.3.	İş-Aile Çatışmasının Nedenleri.....	27
2.3.1.	Bireysel Nedenler	27
2.3.2.	Örgütsel Nedenler.....	29
2.4.	İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	30
2.4.1.	Bireysel Sonuçlar.....	30
2.4.2.	Örgütsel Sonuçlar	31
2.5.	İş-Aile Çatışmasının Türleri	32
2.5.1.	Zamana Bağlı Çatışma (Time - Based)	33
2.5.2.	Gerginliğe Bağlı Çatışma (Strain - Based).....	33
2.5.3.	Davranışlara Bağlı Çatışma (Behavior - Based).....	34
2.6.	İş ve Aile Çatışması ile İlgili Kuramlar	35
2.6.1.	Taşma Kuramı	35
2.6.2.	Çatışma Kuramı.....	36
2.6.3.	Telafi Kuramı	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

3.1.	İş Tatmini Kavramı	38
3.2.	İş Tatmininin Önemi	39
3.3.	İş Tatminini Etkileyen Faktörler	40
3.3.1.	Bireysel- İçsel Faktörler	41
3.3.2.	Örgütsel-Dışsal Faktörler	42
3.4.	İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Sonuçları	44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: OTEL İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA

4.1.	Araştırmanın Konusu	48
4.2.	Araştırmanın Amacı	49
4.3.	Kavramsal Çerçeve	50
4.4.	Araştırma Modeli ve Hipotezleri	52
4.5.	Araştırmanın Yöntemi	53
4.5.1.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	53
4.5.2.	Araştırmanın Kısıtları	54
4.5.3.	Verilerin Toplanması	55
4.5.4.	Veri Toplama Aracının Hazırlanması	55
4.5.5.	Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri	56
4.5.5.1.	İşkoliklik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği	57
4.5.5.2.	İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği	58
4.5.5.3.	İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği	59
4.5.6.	Model Geçerliliği	60
4.6.	Araştırmanın Bulguları	63
4.6.1.	Katılımcıların Demografik Özellikleri	63
4.6.2.	Hipotez Testleri	65
 SONUÇ		 68
KAYNAKÇA.....		73
EK 1- ANKET FORMU.....		91
Ö Z G E Ç M İ Ş		93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1 Araştırma Modeli	52
Şekil 4.2 Yapısal Model	66

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 İşkoliklik Tanımları.....	8
Tablo 1.2 Çok Çalışma ve İşkoliklik Karşılaştırması.....	14
Tablo 1.3 İşkolizm ve Alkolizm Karşılaştırması.....	16
Tablo 2.1 İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	32
Tablo 2.2 İş-Aile Rolü Baskısı Uyumsuzluğu.....	35
Tablo 3.1 İş- Tatmini Tanımları	38
Tablo 4.1 İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları.....	57
Tablo 4.2 İşkoliklik Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları.....	57
Tablo 4.3 İşkoliklik Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları	58
Tablo 4.4 İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.5 İş Tatmini Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları	59
Tablo 4.6 İş Tatmini Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 4.7 İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları	59
Tablo 4.8 İş-aile Çatışması Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları	60
Tablo 4.9 İş-aile Çatışması Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 4.10 Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değerleri	61
Tablo 4.11 Ölçüm Modeli Sonuçları	62
Tablo 4.12 Katılımcıların Cinsiyetine Göre Dağılımları.....	63
Tablo 4.13 Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları.....	63
Tablo 4.14 Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları	64
Tablo 4.15 Katılımcıların Medeni durumuna Göre Dağılımları.....	64
Tablo 4.16 Katılımcıların Statü Durumuna Göre Dağılımları.....	64
Tablo 4.17 Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Dağılımları	65
Tablo 4.18 Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı	65
Tablo 4.19 Hipotez sonuçları	67

KISALTMALAR LİSTESİ

KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation)
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sd	: Serbestlik derecesi
SEM	: Structural Equation Modelling (Yapısal Eşitlik Modellemesi)
SSCI	: Social Sciences Citation Index
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: Ve diğerleri
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, otel çalışanlarının işkoliklik eğilimlerinin iş-aile çatışmasına etkileri ile iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu bağlamda Antalya'nın Alanya Bölgesindeki 498 otel çalışanına ulaşılarak anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS V.24 paket istatistik programı kullanılmış, ölçeklerin her biri için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizinin ardından model geçerliliği test etmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve son olarak hipotez testleri için yol analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; işkoliklik ölçeğinin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber aşırı çalışmanın iş tatminini pozitif yönde, kompulsif çalışmanın ise iş tatmini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, iş tatmininin iş-aile çatışması üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aşırı Çalışma, Kompulsif Çalışma, İşkoliklik, İş-aile Çatışması, İş Tatmini.

SUMMARY

**THE EFFECT OF WORKAHOLICS OF HOTEL EMPLOYEES ON WORK-FAMILY
CONFLICT AND JOB SATISFACTION**

The main purpose of this study is to investigate the effects of the workaholic tendency of hotel employers on work-family conflict and the effects of work-family conflict on work satisfaction. In this context, it has been carried out a survey on 498 hotel employer, working in the region of Alanya/Antalya. SPSS V.24 packaged software has been used to analyze the data obtained and carried out the validity and reliability analysis of each scale. After the exploratory factor analysis, it has been applied the confirmatory factor analysis whether the model is valid and finally performed the road analysis for hypothesis tests. According to results found, it has been determined that overwork and compulsive work, which are the subbranches of the workaholic scale are a positive effect on work-family conflict. However, it has been concluded that overwork and compulsive work affects work satisfaction positively and negatively, respectively. Lastly, it has been understood that work satisfaction does not affect work-family conflict.

Keywords: Workaholism, Excessively Working, Compulsive Working, Work-Family Conflict, Job Satisfaction,

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimimin her aşamasında yanımda olup, kendi bilgi ve tecrübelerini aktararak desteğini hiç esirgemeyen, tez konumu belirleme aşamasından bitirme aşamasına kadar olan süreçte sonsuz sabrını ve değerli zamanını bana ayıran, bilgi, tecrübe ve her türlü konuda desteğini içtenlikle hissettiğim ve öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gözde Seval ERGÜN' e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu yola girmemde beni destekleyen, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi İlker ÇİNBİLGEL' e sonsuz minnetliliğimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Dr. Öğr. Üyesi Özgür YAYLA ve Dr. Öğr. Üyesi V. Özlem AKGÜN'e araştırmama yaptıkları değerli yorumlarından ve tez jürimde bulunmalarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmemi sağlayan sevgili annem Yeter ŞAHİN' e ve babam Rasim ŞAHİN'e sevgilerini ve desteklerini her daim yanımda hissettiğim kardeşim Durmuş ŞAHİN ve Gamze Hanım Şahin'e teşekkür ediyorum.

Yüksek lisansa başlarken benden daha heyecanlı ve bitirirken benden daha çok mutlu olan, desteğiyle beni motive eden sevgili eşim Erhan MUTLU' ya teşekkür ederim.

Ümmügülsüm MUTLU

Antalya, 2021

GİRİŞ

Teknolojinin hızla gelişmesiyle çalışma yaşamındaki beklentiler de değişmiştir. Geleneksel yaşamda insanlar tarımla uğraşmaktaydı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaktaydı. Bununla birlikte sanayii devrimi ile yaşanan bu teknolojik sosyolojik değişim ile sanayii ve hizmet sektörünün ağırlıkta olduğu bir çalışma yaşamının ortaya çıktığı ifade edilebilmektedir (Keser, 2009). Çalışma yaşamında yaşanan bu köklü değişim ile toplumun yapı taşları olan, üretim tüketim çalışma şekli değişmiş, çalışma yaşamında rekabet ortamının doğmasına zemin hazırlamıştır. Bu rekabet ortamı insanlarda işsizlik korkusuna, aşırı ve yüksek performansla çalışmaya, profesyonelleşmeye, az zamanda daha fazla iş yapma, zamanının çoğunu iş yerinde geçirmesine ve çalışanların daha fazla sorumluluk almasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlar işini hayatının merkezi olarak görmeye başlamış, zamanının çoğunu işine adanmıştır. İnsanlar, işini hayatının merkezine koyan, çalışmadan duramayan, eve iş getiren kişilere dönüşmektedir. İşkolik olarak adlandırılan bu çalışma tarzı ile çalışanların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. İşkoliklik iyi bir durum gibi görünse de aslında uzun vadede hem örgüt için hem de birey için zararları ortaya çıkmaktadır.

İşkoliklik bazı kaynaklarda aşırı çalışma şeklinde ifade edilmektedir. Aşırı çalışma bireyin içsel güdülerle kendini çalışmak zorunda hissetmesi olarak değerlendirilmektedir (Kanbur ve Salihoğlu, 2017: 624). Aşırı çalışan bir kişiyi, iş dışında hiçbir konuya ilgisi olmayan ve vakit ayırmayan, gerekli olandan fazla çalışma ihtiyacı duyan kişi olarak tanımlamaktadır. Birey, aşırı çalışmanın ruhsal ve bedensel sağlığına, mutluluğuna, sosyal çevresiyle ilişkilerine zarar verdiğinin farkında olmadan çalışmaktadır (Burke, 2000b: 58).

Aşırı çalışmaya itilen bir kişinin iş alanında yaşadığı huzursuzluğu, baskı, yorgunluğu, olumsuz koşulları, iş güvencesizliğini ailesine yansıtması imkânsızdır. Bu durum aile yaşantısının olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Birey iş ve aile sorumlulukları arasında denge kuramadığında, iş ve aile alanı çizgileri yok sayılmaktadır. Bu da iş ve aile arasında çatışmalara sebep olmaktadır. Literatürde iş-aile çatışmasını birden fazla faktörün etkilediği görülmektedir (Aktay, 2019:1).

Çalışma yaşamının değişen kuralları kadın ve erkeğin rollerine de yansımaktadır. Aileye ek gelir sağlanmasına ihtiyaç duyulması, ekonomik özgürlük kazanma isteği, kültür düzeyinde artış, daha iyi bir yaşam isteği, eğitimini ve sahip olduğu becerileri değerlendirme vb. etkenler kadınların çalışma yaşamına başlamasının nedenlerindedir (Arpacı ve Ersoy, 2007: 42). Kadının iş yaşamına atılmasıyla birlikte sorumlulukları artmakta, dolayısıyla

erkeğin de evdeki rolü değişmektedir. Bu durum hem erkek açısından hem kadın açısından çatışmayı artıran önemli faktörlerden birisidir. Çatışma iki farklı boyutta ortaya çıkabilmektedir. Birinci boyut iş -aile çatışması, işten kaynaklı sorunların aileye yansmasıyla görülmektedir. İkinci boyut ise aile-iş çatışması, aileden kaynaklı sorunların işe yansmasıyla görülmektedir. Örneğin bir babanın sürekli hastaneye çocuğunu götürme bahanesiyle diye izin alması, aile- iş çatışmasına örnektir. Aile-iş çatışması farklı bir konu olduğu için daha detaylı bir başka çalışmada incelenecektir. İş-aile çatışmasında ise, çalışan bireyler ailelerine zaman ayırmayı istemekte, örgütler ise bireyin iş dışında hayatı yok sayarak kişiyi yoğun çalışmaya itmektir. Bunun sonucunda hem örgütler hem çalışanlar rolleri arasındaki dengeyi sağlayamayarak iş-aile çatışması yaşamaktadır. Çünkü çalışanın iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışmasını yaşaması; sağlığını, psikolojisini, huzurunu, yaşam kalitesini ve iş performansını etkileyebilmektedir (Atabay, 2012: 3). Bireyin yaşadığı iş-aile çatışması iş tatminine de yansımaktadır.

İş tatmini bireyin işine karşı hissettiği olumlu ya da olumsuz duygulardır. İşgörenin performansını tam olarak kullanması iş tatminine bağlıdır. İş tatmini bireyin etkin ve verimli çalışmasında büyük rol oynamaktadır. Bu durum örgütün performansına da yansiyacaktır. Bu nedenle işletme yöneticileri işgörenin iş tatmini boyutuna her geçen gün daha fazla önem vermektedir. Ayrıca tatmin ve motive olan işgören, örgütü daha fazla benimsemekte ve bağlanmaktadır.

İşkoliklik ile iş -aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde işkoliklik kavramı ele alınmıştır. İşkolikliğin tanımı, işkoliklik özellikleri, işkolikliğin nedenleri ve sonuçları, işkoliklik ile ilgili ileri sürülen kuramlar, işkoliklik tipolojileri, işkoliklik ölçekleri ve işkoliklik ile karıştırılan kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde; iş-aile çatışması kavramı ve nedenleri, sonuçları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise; iş tatmini kavramı, iş tatminini etkileyen faktörler, sonuçları üzerinde durulmuştur. Daha sonra işkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatminine arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Alanya bölgesi otel çalışanlarıyla bir anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde iş tatmini, üçüncü bölümünde iş-aile çatışması, dördüncü bölümde ise işkoliklik sorularına yer verilmiştir. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS programında analiz edilerek bulgular çerçevesinde, sonuç, tartışmalar ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK

1.1. İşkoliklik Kavramı ve Tanımı

İşkolik (workaholism) kavramına ilk olarak Amerikan ilahiyat profesörü Wayne Quates tarafından 1971 senesinde “Bir işkoliğin itirafları” (Confesions of a Workaholics) isimli kitabında yer verilmiştir (Öncül vd., 2013:181). Quates (1971), işkolikliği alkol bağımlılığından yola çıkarak “takıntılı ve kontrol edilemeyen” bir şekilde çalışma olarak tanımlamaktadır. Bu saplantılı çalışma dürtüsü bireyin mutluluğunu, sağlığını, ailesini, kendi sosyal yaşamını, aktivitelerini, sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir (Temel, 2006: 106; Yalçın, 2016: 50).

Türk Dil Kurumu işkoliklik kavramını; işine düşkün, işini sever olarak tanımlamaktadır (www.tdk.gov.tr). İngilizcede işkolik kavramı karşılığında “workaholic” kelimesi kullanılmaktadır. Workaholic kelimesi akademik literatür çalışmalarında ilk kez 1992’de Spence ve Robbins tarafından kullanılmıştır (Spence ve Robbins, 1992: 162). Porter (1996: 75)’a göre iş ve iş ile ilgili faaliyetler, kişinin hayatındaki başka aktivitelerin ve sorumlulukların önüne geçmesi hangi sebeple olursa olsun bireyin çalışma ortamını bırakamaması anlamına gelmektedir.

İşkolikliğe olumlu bakış, kavramın ilk ortaya atıldığı ve boyutlarının henüz tam olarak bilinmediği yıllarda görülmektedir. İşkolikler için olumlu bakış açısına sahip Machlowitz (1980: 11)’e göre işkoliklik bir erdemdir. Buna göre işkolikler; işlerine gereğinden daha fazla emek, zaman harcayan insanlar olarak görülmekte ve iş başında değilken bile işini düşündükleri kabul edilmektedir. Yine aynı çalışmada işkolikler çalışmaktan keyif alan, sıhhatli ve mutlu bireyler olarak tarif edilmektedir. Bu bireyleri işkolik olmayan insanlardan farklılaştıran özellikleri ise; işe harcanan saat değil işe karşı olan tutumlarıdır. Dolayısıyla işin zorluklarıyla, zamanla ve zorunlu hallerle ilgisi yoktur (Brady vd., 2008:242). Cantarow (1979: 56) işkoliklik kavramını, yaratıcılıktan zevk alma, mutluluk duyma olarak tanımlamakta ve işkolik bireylerin çalışmaya tutkuyla katılım sağladıklarını ve işten tatmin olma beklentilerini vurgulamaktadır.

Literatür araştırmalarında işkoliklikle ilgili farklı tanımlara rastlanmaktadır. Bu tanımların ortak noktaları, kişilerin işlerine bağımlı ve saplantılı olmaları (Maslach ve Leiter, 2006: 44), uzun süre çalışma ve karşı koyulmaz bir dürtüyle çalışma isteği duyma (Hu vd., 2014: 9), çok fazla isteğe bağlı çalışma (Douglas ve Morris 2006), işe karşı akıl almaz bir şekilde bağlılık (Burke, 2001: 637), iş ve işle ilgili aktivitelerin kişinin hayatındaki diğer

yaşamsal faaliyetler ve olguların önüne geçmesi ve iş ortamının bırakılamaması şeklinde sıralanmaktadır. Porter (1996: 75) dış güdülerden ziyade içgüdülerle çalışan, çalışmayı daha az katılımı gerçekleştirilebilir yerine daha yüksek katılım sağlayan, kuruluşun ihtiyaç duyduğu çalışma performansından daha fazlası ile çalışan bireyi işkolik olarak tanımlamaktadır. Farklı bir çalışmada ise, işe karşı duyulan sevgi, işte olmaktan ve işle ilgilenmekten mutlu olma durumu olarak ifade edilmektedir (Temel, 2006:106). İşkoliklerin yüksek oranda işle ilgilendiği, yaşamının merkezine işi alan ve iç baskılar nedeniyle işe yöneldiği, iş dışı faaliyetlerde bile işi düşünen, zorlandığı ve işten zevk almasının düşük olduğu savunulmaktadır (Spence ve Robbins, 1992: 162). Olumsuz değerlendirilen işkoliklik; iş arkadaşlarına güçlük çıkaran, işlerini yeterli düzeyde yerine getirmeyen, takıntılı ve mutsuz kişiler olarak görülmektedir (Burke, 2000a: 1; Porter, 2001: 148; Robinson, 2000: 32; Harpaz ve Snir, 2003: 293).

İşkoliklikle ilgili tanımlar incelendiğinde kavram genel olarak işe bağımlı olma, sürekli çalışma isteği içerisinde hissetme, çalışmadığı zaman rahatsızlık duyma olarak tanımlanmaktadır. Birey ailesini, kendi sosyal yaşamını, aktivitelerini, hobilerini, ihmal edebilmektedir. Böyle kişiler çevrelerinde psikolojisi bozuk, problemlili, çevresiyle ilişki kuramayan hasta ruhlu olarak değerlendirilebilmektedir (Yalçın, 2016: 50).

21. y.y. hastalığı olarak adlandırılan işkoliklik; uyuşturucu, kumar, alkol, sigara gibi bağımlılık haline gelen, sağlığına ve etrafına zararlı sonuçları olan kötü bir alışkanlık olarak kabul edilmektedir. İşkolikliğin davranışsal boyutta inceleyen bir çalışmada, gerekli olmayan işlere bile fazla zaman-enerji harcayan, kendisiyle ilgisi olmayan işlerle bile ilgilenen ve onları yönetmekten keyif alan davranış eğilimleri olarak tanımlanmaktadır. Birey mesai saatleri harici işle ilgilenmiyorsa işkolik olmayacağı düşünülmektedir (Mudrack ve Naughtan, 2001: 98). Fakat bazı kesimlerce bağımlılık olarak görülmemesi, aksine iyi bir davranış/karakter kabul edilmesi; bireydeki işkolikliğin tespitini, önlenmesini ve tedavisini zorlaştırmaktadır (Kirchheimer, 2004:36).

İşkolik ve işkoliklikle ilgili literatür araştırmalarında farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar işkoliklik kavramını olumlu açıdan ele alırken bazıları olumsuz açıdan ele almaktadır (Harpaz ve Snir, 2003: 293). İşkoliklik başta olumlu olsa da zamanla birey ve kurum için olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çünkü birey sağlığına, toplumsal ilişkilerine, kuruma ve diğer iş görenlere de zarar vermekte bununla beraber diğer iş görenlerin verimliliğini de düşürebilmektedir.

Herhangi bir kurumda çalışan bir işkolik; rahatsız, halsiz veya bir problemi olduğunda işe gitmesi durumunda işe gelmeyen personelden daha fazla zarar vermektedir. Bu durumun

öncelikli nedeni, iş yerine gelmeyen personelin görevleri ve aksayacak işlerinde belli olmasıdır. Organizasyona vereceği zararı tespit etmek ve telafi etmek çok daha kolaydır. Fakat iş yerinde olup da çalışmayan bir işgörenin verim düşüklüğünün sebep olduğu zararı tespit etmek çok zordur. Çünkü çalışan normalde oradadır ve çalıştığı düşünülmektedir. İşyerinde bulunan bir işgöreni yok sayıp önlem almak, yapılmamış işleri de yapılmış gibi düşünüp kabul etmek mümkün değildir. CCH'in 2006 yılı raporuna göre; Amerika'daki iş hayatına, işkolikler tarafından verilen zararın, yıllık ortalama 180 milyar dolar dolaylarında olduğu düşünülmektedir (Samuel ve Wilson, 2007: 5-6). Zararın ne derece büyük olduğu, raporda gözler önüne serilmektedir. Diğer bir nedeni ise; rahatsız bir çalışanın göreve gelerek diğer çalışanlara da bu rahatsızlığını bulaştırarak, kurumsal üretimi azaltmaktadır. İşkoliklerin bu hareketi hem kendileri gibi "hayalet personelin" (ghost workers- fiziken orda olan fakat çalışmayan) sayısını yükseltmekte hem de kurumun tedavi masraflarının yükselmesine sebep olmaktadır (Topchik, 2005: 59). Ayrıca son zamanlarda Batı'da verimlilik ile ilgili yapılan araştırmalarda önemsiz olduğu düşünülen alerji, baş ağrısı ve stres gibi bazı ufak hastalıkların verimliliği önemli derecede düşürdüğü ve bu hastalıkların yıllık gideri yalnızca Amerika'da 47 milyar dolar olarak tespit edilmektedir (Hemp, 2004: 52). Çünkü işgörenlerin sağlıklı ve verimli olması iş performansını etkileyecektir (Sheridan, 2004: 213)

İşkoliklerin verimlilik değerlendirmesi en zor kavramlardan biridir. İşkoliklerin verimsiz çalıştığını savunan birçok çalışma vardır (Hemp, 2004: 52). İşkolikler bedenleri orada olsa bile zihnen ve ruhen orada bulunmazlar, çünkü işkolikler iş yerinde olmayı ya da hep işle ilgilenmeyi verimlilik ve üretkenlik olarak görmektedir. Fakat işgörenler iş yerinde fazla zaman geçirip, verimli çalışmayarak diğer meslektaşlarının verimliliğini de düşürmektedir. Ancak, sadece çalışma yerinde geçirilen zamana odaklanarak işkolikliği bir kavrama bağlamanın yetersiz olduğu hakkında genel bir fikir birliği vardır. Peiperl ve Jones (2001: 373) "bir kişinin çalıştığı saat sayısını hesaplayarak işkolikliği bir tanım içerisine almak hem yanıltıcı hem de eksiktir" şeklinde belirtmektedir. Blau, (2003: 472)'e göre, iş güvencesi sorunu, işsizlik ve işini kaybetme korkusu, işkolik bireylerin sayısının artmasına ve ciddi sağlık sorunlarına, tükenmişliğe, strese, kaygıya neden olmaktadır. Bu sebepten kaynaklı soruna daha önemle yaklaşılması gerektiği vurgulanmaktadır.

İşkolikliği farklı bir bakış açısıyla değerlendiren Fassel (1990), işkolikliği bir kişinin işe aşırı bağımlı olması şeklinde tanımlamaktadır. İşe karşı duyulan aşırı bağımlılık hissinin daha da ilerlemesi, ölümle sonuçlanan bir hastalık haline gelmekte ve bu bağımlılık nedeniyle, kişinin özel hayatını idare edemeyecek duruma geldiğini ileri sürmektedir (Ng vd., 2007: 112). İşkoliklerde tükenmişlik, başarısız ve uyumsuz ekip çalışması, düşük verimlilik görülmektedir. İşe alımlarda işkolikler şanslı gibi dursa da gerçekte, sanılanın aksine örgütler işkoliklerden uzak durmaktadır ve işkoliklik işten çıkarma sebebi sayılmaktadır. Bu nedenle işkoliklerin iş bulma süreci uzun sürmektedir. İlk sırada Amerika olmak üzere işkoliklik çoğu

ülkeye yayılmış bir hastalık, alışkanlık kabul edilmektedir. Japonya’da çok çalışmaya bağlı olarak görülen ve Japonca “karochi” olarak adlandırılan ölüm olayları örnek olarak verilebilmektedir. Japonya’da her sene yaklaşık bin kişi karochi nedeniyle hayatını kaybetmektedir (Humphrey ve Schmalleger, 2012: 389) ve aşırı çalışma nedeniyle yılda 10.000 civarı iş görenin intihar ettiği belirtilmektedir (Kanai ve Wakabayashi, 2001: 132).

Çalışma hayatı, bireyin özel yaşamını doğrudan ya da dolaylı yollarla etkilemektedir. Bunun en önemli nedeni, insanların iş yaşamı ve özel yaşamı arasındaki çizgiyi ayırmakta zorlanmasından kaynaklanmaktadır. İnsanlar, çevreden kabul görme, onay alma, kariyer hırsı, yüksek gelir elde etme gibi nedenlerle çalışmaya daha fazla yönlenmektedir (Kesen, 2015: 54).

Literatür araştırması yapıldığında birbirinden farklı birçok işkoliklik tanımlaması yapılmaktadır. İşkolikliğin evrensel bir tanımı yoktur. Bugün örgütlerin ve örgüt çalışanlarının sürekli rekabet halinde olması, ekonomik sıkıntılar, işsizlik iş imkanlarının kısıtlı olması, insanları işini garanti altına alabilmek için daha fazla çalışma temposuna itmektir. Bireyi aşırı çalışmaya iten bu zorunluluk bireyin işkoliklik olmasında etkilidir. Aşırı çalışmanın sonucunda da işkoliklik doğmaktadır (Kesen, 2015: 54). Schaufeli vd., (2006), işkolikliği aşırı çalışma ve kompulsif (takıntılı) çalışma olarak tanımlamaktadır (Doğan ve Tel, 2011: 62)

Aşırı çalışma: bireyin kendi hedefleri ve örgütün hedefleri için işini hayatının merkezi haline getirmediğini ve işine diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ifade etmektedir. Bunun sonucunda da iş ve işle ilgili konular için gereğinden fazla emek ve zaman harcamakta ve sürekli işi düşünmektedir (Kesen, 2015: 59). Porter’a (1996) göre, aşırı çalışmanın bireyde stres, mutsuzluk, üzüntü, depresyon, uykusuzluk, çevresiyle olan ilişkilerinde uyumsuzluk, ruhsal ve bedensel rahatsızlıklara en önemlisi de kendini ihmal etmesine neden olmaktadır. Bireyin kendini sürekli çalışmak zorunda hissetmesi zamanla bireyde tükenmişlik sendromunun görülmesine yol açabilmektedir (Naktiyok ve Karabay, 2005:180).

Aşırı çalışma boyutunun ön planda olduğu bireylerde görülen davranışlar;

- Bireyin fiziksel kapasitesinin üstünde iş yüklenmesi,
- Birkaç işi aynı zamanda üstlenmesi,
- Haftalık çalışma süresi iş arkadaşlarının çalışma süresinden fazla olması,
- Kendi isteğiyle mesaiye kalması,
- Yıllık ya da haftalık izin kullanma gereksinimi duymaması,
- Ailesi veya sosyal aktiviteleri için ayırması gerekli zamanını işi için ayırmak istemesi,

şeklinde sıralanmaktadır (Erbaşaran, 2019; 34).

Kompulsif çalışma, bireyi rahatsız edici boyutta tekrarlayıcı olan, aktif bir uğraşa rağmen zihinden uzaklaştırılmayan bir çalışma şeklidir. Kompulsif çalışan kişilerin bağımlı, takıntılı, mükemmeliyetçi bir kişilik yapısına sahip oldukları bilinmektedir. Kompulsif çalışma kelimesinin İngilizcesi ‘compulsive’ dir. Türkçe karşılığı henüz yoktur. Psikolojide kompulsif davranışlara dayanmaktadır. Kavram, "zorlayıcı", "takıntılı", "istemeden gerçekleştirilen", "içsel bir dürtünün etkisiyle yapılan" gibi anlamlara karşılık gelmektedir. Bireyin istemsizce her şeyi biriktirmesi, tırnak yemesi, sürekli aynı şeyleri tekrar etmesi, sürekli temizlik veya alışveriş yapması kompulsif davranış örneğidir (Özsoy, 2018: 23). Kompulsif çalışma bir başka tanıtımda, bireyin içten gelen çalışma dürtüsüyle kendini çalışmak zorunda hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Kesen, 2015: 59; Doğan ve Tel, 2011: 64). Birey aile ve sosyal yaşantısını hiçe sayarak çalışma eğilimindedir. Bunun sonucunda ailevi, sosyal, fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşasalar bile yine de çalışmak onlar için saplantılı bir tutku halini almaktadır. Birey bağımlı olduğunun farkındadır, fakat bu duruma engel olamamaktadır. (Erbaşaran, 2019: 3). Kompulsif çalışma boyutunun ön planda olduğu bireylerin özellikleri;

- Sürekli ve kontrol edilemeyen bir dürtü ile bireyin kendini çalışmak zorunda hissetmesi,
- Çalışmadığı zamanlarda kendini huzursuz hissetmesi,
- Çalıştığı işi sevmese bile yine de kendini çalışmak zorunda hissederek çalışmayı sürdürmesi,

şeklinde sıralanmaktadır (Özsoy, 2018; 23).

Kompulsif çalışma işkolikliğinin bilişsel yönünü ifade ederken, aşırı çalışma davranışsal yönünü ifade etmektedir (Kanbur ve Salihoğlu, 2014:39). Ulukök ve Akın (2016), 130 akademisyene uyguladığı çalışmada kadın akademisyenlerin aşırı çalışma, kompulsif çalışma, genel işkoliklik seviyesinin erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Akçakanat vd. (2017), 348 akademisyene uyguladığı çalışmada işkoliklik, aşırı çalışma ve kompulsif çalışma düzeyinde incelenmiştir. Y kuşağına mensup akademisyenlerin işkoliklik eğilimlerinin diğer kuşaklara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak kuşaklar arasındaki bu farklılık anlamlı bulunmamıştır. Şencan (2016), çalışmada 157 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Elde edilen verilere göre sorumluluk ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma dolayısıyla işkoliklik arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

1.2. İşkolik Kişilerin Özellikleri

Literatür araştırması yapıldığında, birçok yazarın farklı işkoliklik tanımı yaptığı görülmektedir. Farklı yazarlardan işkolik olarak tanımlanan bireylerin özellikleri incelenerek Tablo-1.1 oluşturulmuştur. İşkolik bireylerin özelliklerinin ve belirtilerinin bilinmesi işkolikliğin anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Yalçın, 2016: 53). Literatürde işkolikliklerin kişilik özellikleri tanımlarının sınıflandırılmış bir özeti Tablo 1.1’de verilmektedir.

Tablo 1.1 İşkoliklik Tanımları

Yazar	İşkoliklerin Kişilik Özellikleri
Seybold ve Salomone, 1994: 5-6	Çocukluklarında yoksulluk ya da zayıf benlik saygısına sahip olmaları nedeniyle özgüvenleri zayıftır. Yüksek düzeyde işe bağlıdır. Rekabetçidirler. Genellikle işkolik bireyi rol model almış ya da işkolik anne babaya sahip olmuş olabilir. Özel ya da sosyal yaşamlarındaki sorunlardan kaçmak için işe sığınır.
Robinson, 2014: 32-36	Acelecidirler. Her şeyi kontrol etme ihtiyacı duyarlar. Kişisel ilişkileri iyi değildir. Dinlenmekte tatil yapmakta zorluk çekerler, iş dışı bir şey ile ilgilendiklerinde huzursuz olurlar. Kendilerini yeterli görmezler. Sabırsız, sinirli kişilik özellikleri vardır. Pek çok işi aynı anda yürütmeye çalışırlar. Bu da yaptıkları işin kalitesini düşürür. Aşırı çalıştıkları için kendilerini ve sağlığını ihmal etmektedirler.
Quates 1971 akt. Robinson 1998:67	İşkolikler zihinlerinde sürekli bir şeylerle meşguldür. Acelecidir ve her zaman koşuşturma içindedirler. Sinirli, huysuz ve asabidirler. Ailesi ve çevresiyle mizah anlayışları azdır.
Machlowitz, 1980 akt. Griffiths, 2005:97	Enerjik, yoğun ve rekabetçidir. Çalışmayı severler, her zaman her yerde çalışırlar. Zamanının çoğunu işe ayırır. Sürekli uğraşacak bir şeyleri vardır. Kendine güveni eksiktir. Kararsızdırlar. Dinlenmeyi sevmezler ve tatil, eğlence, iş gibi kavramları birbirinden ayıramazlar.
Porter, 2006	Her zaman ruhsal bunalım halindedirler. İşkolikliği sorun olarak görmezler. Kontrol etme isteği duyarlar. İçsel bir dürtüyle işlerine aşırı bağlıdırlar. Dikkatlerini kendilerini mutlu edecek bir kaynağa yöneltirler. Hak ettiği değeri görmez. İşkolikliği; alkol, uyuşturucu, kumar gibi bağımlılıklara benzetmektedir. Çünkü onlarda alışkanlıklarını terk etmektense; sosyal yaşantısının ve sağlığının bozulmasını tercih ederler.
Kukk, 2005	Teferruata önem verirler. Azimlidirler, hedefe odaklanırlar. Seçim yaparken zorlanırlar. Analitik düşünürler, arka planda olana da önem verirler. Mükemmeliyetçidir. İşinde çok dikkatli ve özenle çalışmalarına rağmen orta düzeyde başarılıdırlar.
McMillan ve O’Driscoll (2006: 89),	Dışarıdan görülebilecek şekilde bir tutkuyla çalışırlar. Diğer insanlardan daha fazla işi düşünürler. Sürekli işten bahsederler. Maddi yönden güçlü olmak için çalışırlar.
Hewlet ve Luce (2006)	Birden fazla işi aynı anda yüklenirler. Uzun saatler çalışırlar, fakat işleri zamanda bitiremezler. İş dışında da işi düşünürler, günün her saatinde ulaşılabilir olmak isterler ve aralıksız iş seyahati yaparlar.

Kaynak: Aktay, 2019: 6-7’den uyarlanmıştır.

İşkoliklerin şimdiki zamanda yaşama becerisi gelişmediği için daima gelecek için yaşarlar (Robinson, 2000: 42). Geleceği düşünmek için fazla zaman kaybederler. Böylece geleceği düşünme, plan yapma yetenekleri gelişir ve ileri odaklıdır.

İşkolik bireyin özelliklerini tanımlamada çalışma miktarını belirleyici olarak kabul eden araştırmacılar bulunmaktadır. Burke, (1999: 26); Harpaz ve Sinir (2003: 292)' e göre, haftada minimum 50 saat çalışan bireyler işkolik olarak sayılmaktadır. Fakat çalışma miktarı belirleyici olarak alındığında, bireyin mali gereksinimlerinin ya da bireyi çalışmak zorunda bırakan harici bir faktörün bulunup bulunmadığı düşünülmemektedir.

İşkoliklerde aynı alkolikler gibi bağımlıdırlar (Killenger, 1991: 68). West (2001), işkolikliği öteki bağımlılıklar gibi davranışsal bir bağımlılık gibi görmek ve işkolikliğin başkaları tarafından alkışlanan tek hastalık olarak belirtmektedir.

Tablo 1.1'de belirtilen sonuçlar ve diğer yazınlar incelendiğinde işkoliklerin aceleci, mükemmeliyetçi, aşırı iş yüklenme, gereğinden fazla çalışan, sürekli zamanla yarışan, endişeli, stresli, depresif tutumlar gösteren, aşırı bir şekilde başarılı olma arzusu yaşayan, hırslı bireyler olarak gözlemlenmekte ve genel bir özellik olarak belirtilmektedir. İşkolikler genellikle, işkolik olduklarını kabul etmezler. İş dışında başka bir şeyle ilgilenmek istemezler, sürekli işle ilgilenerek kendi duygularını geri plana iterler, güven ve sosyal ilişkilerindeki problemleri gizlemek istemektedirler. Aşırı çalışmanın ailelerine verdiği hasarı görmezler. Boş zamanlarında hatta öğle yemeği vaktinde bile işle ilgili düşünüp, işteki problemleri çözmeye çalışırlar, hobilere zaman ayırmazlar. Uykuya, eğlenceye, tatile, dinlenmeye zaman ayırmak istemezler. Yaşamlarında onları çalışmak kadar mutlu eden başka bir şey yoktur. İş yerindeki bütün işleri üstlenirler, başkalarıyla paylaşmak istemezler. Sürekli rahat olamama duygusu halindedirler. Aslında paradan ziyade onları çalışmaya iten, başarılı olma isteği, takdir edilme arzusu, üretmenin tadına vardıkça vazgeçemediği ve çalışmadan geçirdiği her dakika onları huzursuz etmektedir.

1.3. İşkolikliğin Nedenleri

Literatür araştırması yapıldığında işkolikliğin tanımı, boyutları, özellikleri, işkolikliğin ölçülmesinin önemli olduğu kadar bireyin nasıl işkolik olduğu, onu işkolik olmaya iten sebeplerin neler olduğunun da araştırılması gerektiği ve önemi belirtilmektedir. Alan yazın araştırması yapıldığında işkolikliğin nedenlerini açıklayan çok fazla araştırma mevcuttur. Fakat kesin bir yargı olmamakla beraber birkaç temel sebebe ayrılmıştır. Bu temel sebeplerde; işkolikliği farklı açılardan ele aldıkları görülmektedir. İşkoliklik her bireyde farklı nedenlerle

ortaya çıkmaktadır. Kişilik özellikleri, yaşam tarzı, çocukluk dönemi, maddi olanaklar, hırs, başarıya arzusu, çalışkanlığı, girişimci ruhu bireyin işkolik olmasını etkilemektedir.

İşkolikliğin nedenleri olan bu başlıklar kısaca açıklanmaya çalışılacaktır.

- Örgütsel Faktörlerin Rolü
- Ailesel Faktörlerin Rolü
- Kişilik Özelliklerinin Rolü
- Teknik, Sosyal ve Finansal Etkenlerin Rolü

1.3.1. Örgütsel Faktörlerin Rolü

Bazı çalışmalarda, bireylerin işkolik olmasında örgütsel etkenlerin neden olduğu açıklanmaktadır. Jonstone ve Jonston, (2005) göre, bireyin işkolik olmasında ya da olmamasında örgütteki politika ve uygulamaların etkisinin olduğunu savunmaktadır (Yazıt, 2019: 26). Örgütteki sosyal imkanlar, alt üst ilişkisinin kesin ayrılması, ödül, ceza, terfi, ikramiye gibi uygulamalar, örgüt içi rekabet, kurum kültürü, başarılı olma isteği bireyi işkolik olmaya itmektir. İşkoliklikler her bir işi yalnız yapmak ve daimî olarak çalışmak istemektedirler. Bu da üretkenliğin azalmasına ve çalışma ortamındaki uyumun bozulmasına neden olmaktadır (Kurt, 2018: 20).

Maslach ve Leiter'e (1997) göre, örgütsel nedenlerden kaynaklı işkolikliğin temelinde, yoğun rekabet halindeki örgütlerin daha çok kendi ekonomisini düşünmesi yatmaktadır. Emek ve zamanı kullanarak, aşırı çalışma performansı gösteren iş görenler göz ardı edilmektedir (Yazıt, 2019: 48). Çalışanların terfi, maaş, ikramiye gibi ödüllerle daha fazla çalışmaya itildiği rekabetçi örgütlerde, bireyin işkolik olması tetiklenmektedir (Ng vd., 2007: 125). Daha fazla çalışmaya itilen birey zamanla iş-yaşam dengesini kaybetmektedir. İş-yaşam dengesi bireyin hayatındaki her şeye zaman ayırması, sorumluluklarını zamanında yerine getirmesi, enerjisini, ilgisini, sevgisini dengeli ayırması ve bu dengeden mutluluk duymasındır (Aziz ve Cunningham, 2008: 556). Burke (2001), tarafından yapılan araştırmada iş-yaşam dengesizliğini destekleyen örgütsel değerler ile işkoliklik arasında olumlu bir bağlantı olduğu saptanmaktadır. Bu tip örgütlerde çalışanlar daha fazla işkoliklik davranışı sergilemektedir (Taşhan, 2019: 24). Örgütlerdeki işkolik bireylerin sayısı arttıkça, işkoliklik kurum kültürü haline gelmektedir. Her örgütün kendine ait bir kültürü vardır.

1.3.2. Ailesel Faktörlerin Rolü

Ailedeki inanç, tutum, davranış, yaşam biçimi, iş bağımlılığı kuşaklararası aktarılmakta ve çocuğu etkilemektedir. Eğer bir ailede işkolik anne, baba, eş, dede ya da

kardeş bulunuyor ise çocukta işkoliklik hastalığı görülme olasılığı yüksektir. Ailedeki bir kişi işkolik ise çocuk büyük olasılıkla onu kendine rol model alacaktır. Kravina ve arkadaşları (2014)'na göre ebeveynlerin işkoliklik düzeyleri ile çocuklarının işkoliklik düzeyleri arasında pozitif ilişki vardır (Taşhan, 2019: 23). Çocukluk döneminde duygusal, kültürel ve ekonomik sebeplerle yoksun bırakılan çocuklarda da işkoliklik görülmektedir (Yalçın, 2016: 76). Çocukluk, ergenlik yetişkinlik dönemlerinde ailesiyle sağlıklı iletişim kuramayan bireyler işkolik olmaya daha yatkındır ve ailesi tarafından sürekli ders çalışmaya itilen, başarılı oldukça ödüllendirilen, başarısız olduğunda cezalandırılan ve çocuğun isteği ve yeteneği doğrultusunda yönlendirilmeyen gerçekçi hedeflerin koyulmadığı çocuklar ileride işkolik olmaya eğilimlidir (Temel, 2006: 112-113). Ailesi tarafından böyle yetiştirilen çocuklar iş hayatında sürekli takdir edilme, terfi alma isteğiyle çok çalışmaktadır.

Ayrıca mutlu bir aileye sahip olmayan birey iş yerini kaçış olarak görmektedir. Bireyin ailedeki sorunlardan kaçıp işe sığınmasıyla işkolik olma eğilimleri artabilmekte ve işkoliklik davranışları gösterebilmektedir (Zincirkıran, 2013: 66). Ailede tatmin duygusunu yaşayamayan birey, tatmin duygusunu iş yerinde aramaktadır.

1.3.3. Kişilik Özelliklerinin Rolü

Bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni hali, eğitimi gibi demografik özellikleri işkolik olmasında büyük etkidir. Bireyin kişilik özellikleri uzun yıllardır araştırmalara konu olmuştur. Kişilik özellikleri bireyin duygularını, davranışlarını, görüşlerini, yaşam şeklini etkilediği için kişiliğin işkoliklikle ilişkisine yer verilmektedir. A tipi kişilik özellikleri, acelecilik, mükemmeliyetçilik, saplantılı ve takıntılı çalışma, iş tatmini, öz saygı, pozitif ve negatif duygular, kişiliğin boyutları (dışadönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk) kişilik ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi ölçmek için başlıca faktörlerdir (Taşhan, 2019: 19). Ayrıca A tipi kişilik özelliğine sahip olan bireyler, obsesif-kompulsif bozuklukları olanlar, başarı odaklı kişilik bireyi daha fazla çalışmaya motive ettiği için işkolikliğe daha kolay neden olmaktadır (Erbaşaran, 2019: 25). Edwards ve Baglioni (1991)'ye göre sabırsız, aceleci, rekabetçi, saldırgan, başarı odaklı, zaman baskısıyla yaşayan kişiler kendilerini sürekli zaman bakımından kısıtlanırlar ve az zamanda çok iş yapmaya odaklanmaktadır. Eve iş getirirler hatta hafta sonları dinlenmek yerine çalışmayı tercih ederler ve kendilerine hedefler koyarak kendisiyle yarışmaktadırlar (Kırel, 2013: 150). A tipi kişilik özelliği gösteren çocuklar ile işkolik bireylerin aceleci, rekabetçi, aşırı hırslı, sabırsız, başarı odaklı olmaları özellikleri birbiriyle benzer davranışlar göstermektedir. Hatta A tipi kişilik

özelliğine sahip çocukların yetişkinlikte işkolik birey olmasının nedeni olabileceği düşünülmektedir (Robinson, 1996: 450).

Duygular bireyin işkolik olmasındaki etkenlerden biridir. Pozitif ve negatif duygular olarak ayrılmaktadır. Pozitif duygular bireyin enerjik, mutlu, heyecanlı olmasında etken olurken; negatif duygular ise bireyin mutsuz, endişeli, karamsar, öfkeli, suçluluk hissinde olmasında etken rol oynamaktadır. Pozitif duygular halindeki bireyin iş tatmin düzeyi yüksek olan, yaptığı işten keyif alan, verimli olurken, negatif duygulardaki birey ise sürekli endişeli, karamsar ruh hali içerisinde. Negatif duygular içerisinde olan birey, kendini yeterli görmez, her an işten atılma korkusuyla yaşamaktadır (Clark vd., 2010: 787).

1.3.4. Teknik, Sosyal ve Finansal Etkenlerin Rolü

Bugünün rekabet ortamında hem teknolojik hem de sosyal ekonomik koşulların çok hızlı ilerlediğini görülmektedir. Rekabetçi bir toplumda yaşanılıyor olmasının etkisiyle birçok kurum, çalışanını daha fazla çalışmaya yönlendirmektedir. Örgütler, çalışanlarını aşırı çalışmaya, iş dışı bir şeye zaman ayırmamaya teşvik ettiği; e-mail, cep telefonu, çağrı cihazları, dizüstü vb. çeşitli teknolojik araçlarla 24 saat ulaşılabilir ve sürekli işle ilgilenir durumda bırakmaktadır. Bu da bireyi sürekli çalışmaya güdülemekte ve bireyde çalışmayı alışkanlık haline getirmektedir. Burke, (2000a: 14), bu alışkanlığa “hızlandırma sendromu” (accelerate syndrome) adını vermektedir. Bu sendroma yakalanan bireylerde işkoliklik aşırı bağlanma ya da alışkanlık durumu halinde görülmektedir (Garson, 2005:18). Bir kurumda işkolik birinin olması diğer çalışanları da etkilemektedir. Kurumda birkaç işkolik bireyin bulunması ile işkoliklik kurum kültürü haline gelmektedir. Bu nedenle bazı kurumların işkoliklik düzeyi yüksek, bazılarının ise düşüktür. Bu noktada kurumun çalışanları nasıl yönlendirdiği, mesai harici zamanlarına ne kadar müdahale ettiği önemlidir (Burke, 2001: 642).

Kişinin çalışma hayatı ile ilgili bağımlılıkları, algılayışı, kültürel yapısı, iş bağlantıları içinde bulunduğu sosyal alana göre şekillenmektedir. Ayrıca bireyin, deneyimleri ve psikolojik temeli de çalışma hayatında bulunan diğer etkenler olarak söylenmektedir. Böylelikle çalışanların işkolik davranışları bu etkenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Burke, 2000b: 58).

Birçok birey, medya ve patronların çok çalışmayı övmelerinden ve savunmalarından etkilenmeleri sonucunda daha fazla çalışmak istemektedir. İşkolik patronlarla çalışan işgörenler, mesai bitimi sonrasında bile hala çalışmakta ve bu durum işgörenin iş-sosyal yaşam dengesini bozmaktadır. İşkolik işgörenlerde, giderek artan bir şekilde sürekli çalışmayı

gerektiren iş yaşamı ve bu yaşama uyum sağlayan iş çevreleri sayesinde çalışmazlarsa geri kalacakları düşüncesi oluşmaktadır. Bu bakış, işkolikliğin sosyal sebebini ortaya koyarken; başarının zamanla finansal ve ekonomik kazanımlarla değerlendirilmesi ise maddi boyutunu oluşturmaktadır (Bardakçı, 2007: 49).

1.4. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar

Bu bölümde işkoliklikle benzer anlamlara gelen fakat aslında farklı anlamlardaki kavramların benzer ve ilişkili yönleri incelenmektedir.

1.4.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak

Çok çalışan bireyin özellikleri ile işkolik bireyin özellikleri birbirinden çok farklıdır. Çok çalışan birey, işini devam ettirebilmek, başarılı olmak, yaşamını sürdürebilmek amacıyla daha fazla çalışmaktadır. İşkolikler ise çalışmaya aşırı bağımlıdır, çalışmadığı zaman rahatsızlık hisseden, hayatının temel merkezine çalışmayı koyan kişilerdir (Temel, 2006: 108). Çok çalışan birey, işine karşı hissettiği sorumluluk duygusuyla çalışırken; işkolikler, işine aşırı derecede bağımlı- bağımlılık duygusuyla çalışmaktadır (Doğan ve Tel, 2011: 62). Çalışmaya karşı hissettikleri bu bağımlılık bilinçli bir kararla değil kontrol edemediği içsel bir dürtüyle gerçekleşmektedir (Bayraktaroğlu vd., 2015: 109).

Çok çalışan diye nitelendirilen kişiler; hayatının merkezine çalışmayı koymamaktadır. Bu kişiler belirli ve sınırlı saatlerde çalışır, işleri paylaşır ve sürekli işten bahsetmez. Ayrıca tatile, eğlenceye zaman ayırır, arkadaşlık ve dostluk ilişkileri gelişmiştir. İşkoliklerin ise, çalışmayı hayatının merkezine koymakta ve uzun saatler çalışmaktadır. Bu nedenle ailesini ve çevresini sıklıkla ihmal ederler. Ayrıca işkolikler, tatilden, eğlenceden keyif almazlar, tatile gitseler bile işle ilgilenirler (Zelinski, 2004: 37).

Süzer (2003)' e göre fazla çalışmak bazı mecburiyetlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Çok çalışan bireyler iş dışındaki zamanlarını verimli değerlendirirler, sosyal hayatlarını devam ettirmeye özen gösterirler. Fakat işkolikler için aynısı söylenemez, iş dışındaki zamanlarında bile işi düşündükleri için sosyal hayatları yoktur ya da yok denecek kadar azdır, zamanlarını verimli değerlendiremezler. İşkolikler, hedefini ya da projesini bitirdiğinde tadını çıkartmak yerine hemen bir başka projenin, hedefin planını yaparlar (Süzer, 2003).

İşkoliklik kavramı ile çok çalışma kavramı genel olarak aynı anlamda kullanılmaktadır. Şu bir gerçektir ki; işkoliklik ve çok çalışma aynı manaya gelmemektedir. Çok çalışan kişiler çalışmayı maddi ve manevi zorunluluklardan ötürü seçmekte, bunu yaparken de ailesine, sosyal hayatlarına ve kendilerine yeterince zaman ayırmaktadırlar. İşkolik bireylerde ise sürekli, hatta zorunda olmamalarına rağmen çalışma isteği

görülmektedir (Temel 2006: 108). Tablo 1. 2’de işkolikler ile çok çalışanlar arasındaki farklılıklar belirtilmektedir.

Tablo 1.2 Çok Çalışma ve İşkoliklik Karşılaştırması

Çok Çalışanlar	İşkolikler
İşleri ile ilgili başarılarının keyfini sürerler	Başarının keyfini sürmeden kendilerine yeni hedefler belirlerler.
İşleri ile hayatları arasında bir denge kurabilirler.	İşleri ve hayatları arasında bir denge olmadığından sürekli çatışma halindedirler.
İş dışında kaliteli zaman geçirirler.	İş dışında kaliteli zaman geçirmeleri mümkün değildir.
İşi sadece işyerlerinde düşünürler.	İş harici zamanlarda dahi iş ile ilgili şeyleri düşünürler.
Genel manada iş, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak ve başarılı olmak anlamını taşır.	Genel manada iş, başarısızlık korkusu, aile ve sosyal hayatta yaşanan problemlerden bir kaçış ve imkânsız gerçekleştirme istediğini ifade eder
İş dışında farklı ilgi alanları vardır.	Tek ilgi alanı iştir.
İşlerine ve örgütlerine karşı sorumluluk hissederler.	İşlerine ve örgütlerine karşı aşırı bağımlılık hissederler.
Çalışmadıkları zamanları etkinlikle değerlendirebilirler.	Çalışmadıkları zamanlarda kendilerini mutsuz ve depresif hissederler.

Kaynak: Dosaliyeva, 2009: 30

İşkolikler ve çok çalışanlar birbirinden farklıdır, fakat her iki durumda da çok çalışma söz konusudur. İşkolikler çok çalışmak istemeseler dahi karşı koyamadıkları içsel bir zorlama söz konusudur. İşkolikler işe karşı akıl almaz bir bağlılık hissetmekte çalışmadıkları zaman rahatsızlık duymakta ve işleri söz konusu olduğunda herşeyi feda etmeyi göze almaktadır. Çok çalışan kişiler ise, işine motive olmuş başarıyı hedefleyen, ailevi, ekonomik veya bireysel sebeplerden dolayı çalışmakta olan kişilerdir. Ayrıca çok çalışan kişiler için iş, çalışmaya, kuruma karşı ilgi/sorumluluk hissi iken; işkolikler ise, işe karşı bağımlılık/bağlılık hissi içerisindedir (Doğan ve Tel, 2011: 62). Çalışmaya aşırı derecede bağımlı olma bir psikolojik durum veya tutum iken, çalışmaya fazla zaman ayırmak bir davranışsal hareket olarak ifade edilmektedir (Spence ve Robbins, 1992: 162).

1.4.2. İşkoliklik ve Alkoliklik

Bazı araştırmacılar işkolikliği; alkol, uyuşturucu, kumar alışkanlıkları gibi bireyin kendisi tarafından yönetemediği alışkanlıklara benzediğini söylemektedir. İşyerlerinde kumar, uyuşturucu, alkol, aşırı yeme gibi bağımlı davranışlar olumsuz kabul edilmektedir. Fakat örgütler, bir çalışma yerinin işleyişine zarar verebilecek düzeyde tehlikeli olan bir başka bağımlılık çeşidini tanımakta geç kaldılar. Aşırı çalışma iyi bir bağımlılık gibi görünse de aslında psikolojik, akıl sağlığı sorunu gibi ciddi bir sorun olmaktadır. Aşırı çalışma, erken

zaman da etkisini göstermese de ileride stres, tükenmişlik, performans düşüklüğü, sağlık ve kaza giderlerinin artması gibi sonuçlar doğurmaktadır (Porter, 1996: 70).

Quates, (1968, 1981)' e göre işkolik, alkolik anlamına gelmektedir. Alkolikler, alkol için yaşamın diğer yönlerini ihmal ederken (Armor vd., 1978), işkolikler de çalışmak için yaşamlarının diğer yönlerini ihmal etmektedir (Porter, 1996: 71). Sonuç olarak alkolikler ve işkolikler birçok yönüyle birbirine benzemektedir. Her ikisi de yaşamlarının merkezine alkol veya çalışmayı koyup başka bir şeyle ilgilendiklerinde mutlu olamamaktadırlar.

Burke vd., (2006)' ya göre, işkoliklik, bireyin hayatındaki sorunlardan ve başarısızlıklardan kaçmak için işe sığınması şeklinde tanımlanmaktadır. Yani bir tür kaçış yoludur. Bu kaçışla sorunlarını unutmak için işine odaklanır ve işini hayatının odağına yerleştirmektedir. Bu bağlılığı kendi içsel dürtüleriyle geliştirmektedir. Bunun sonucunda da işkolikler; üzgün, mutsuz, takıntılı, sabit fikirli, işlerini gerektiği şekilde yerine getiremeyen ve diğer çalışanları da olumsuz yönde etkileyen kişiler olarak belirtilmektedir (Zincirkıran, 2013: 33). Stevens'e (1972) göre, işkolikler mutsuzluklarını çalışmalarıyla başarı elde ederek gidermek istemektedirler. Alkol bağımlılığı ise, bireylerin kontrol edemediği gerçek duygularını unutmak için kendilerinde geliştirdikleri bir tür mekanizmadır. Bu tür davranışlar bir süre sonra bireyde mutsuzluk, güçsüzlük, uyuşukluk, zayıflık hissine neden olmaktadır. Bıraktıklarında ise sağlık sorunları, psikolojik rahatsızlıklar yaşamaktadır. Alkoliklerle benzer durumda işkoliklerde çalışmayı bıraktıkları zaman huzursuz, stresli, gergin, heyecanlı hissetmekte ve tükenmişlik sendromu yaşamaktadır (Temel, 2006; 111).

Ayrıca Carroll ve Robinson (2000: 364) yaptığı çalışmada işkoliklerin çocukları ile alkoliklerin çocuklarının benzer problemler yaşadığını savunmaktadır. Bunlara ek olarak da farklı karşılaştırmalar ele alınmış olup bunlara Tablo 1.3'de yer verilmiştir.

Tablo 1.3 İşkolizm ve Alkolizm Karşılaştırması

Karakteristik	Bir alkolik tarafından gösterildiği gibi	Bir işkolik tarafından gösterildiği gibi
Seçilmiş bağımlılık davranışı ve ihmal edilen diğer alanlar	Aileyi, kişisel ilişkileri ve diğer sorumlulukları ihmal eder	Aileyi, kişisel ilişkileri ve diğer sorumlulukları ihmal eder
Kimlik sorunları Öz-Kavram Özsaygı Öz-yeterlik Öz farkındalık	İçerken kendini daha sosyal veya yetenekli olduğuna inanır; hisleri uyuşturmak veya önlemek için içerler	Çalışma yoluyla daha iyi benlik duyguları için çaba gösterir; duyguları uyuşturmak veya önlemek için çalışır
Düşünmede katılık Katı değişim ile iyi başa çıkmak	Kendinden ve başkalarından mantıksız beklentiler, hayal kırıklıklarını gidermek veya başa çıkmak için içerler	Mükemmeliyetçi iş detayları hakkında; yüksek kontrol ihtiyacı; Yetki devretme veya ekip üyesi olma zorluğu
Durması halinde yoksunluk belirtileri	Alkol yoksa fiziksel yoksunluk ve kaygı vardır	İşe karışmadan uzakta fiziksel çekilme ve kaygı duyma
Durumun ilerleyici doğası (artan tolerans)	Kendinizi iyi hissetme duygusu yaratmak ve diğer duyguları engellemek için daha fazla içebilir ve ihtiyaç duyabilir	Özsaygıyı arttırmak ve diğer duyguları engellemek için giderek daha fazla çalışabilir ve buna ihtiyaç duyabilir.
Sorunun reddi	Başkalarının sıkıntısını, reddedilemez kanıtlarla karşılaşılan kadar "onların" sorunu olarak görür	Başkalarının itirazlarını dengelemek için toplumsal ve / veya işyeri onaylarını kullanır

Kaynak: Porter, 1996: 1

1.4.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik (Perfeksiyonizm)

Mükemmeliyetçilik ve işkoliklik kavramları aslında birbiriyle çok benzeşmektedir. Hatta bazı kaynaklarda mükemmeliyetçilik kavramı işkolikliğin alt boyutu olarak kullanılmaktadır. İşkolikler çalışma alanlarında yüksek standartlar belirleyerek hem kendisinin hem de meslektaşlarının bu standartlara uymasını istemekte, en iyi sonuca ulaşmak için çabalamakta ve hatalara tahammül edememektedir (Dosaliyeva, 2009: 33). Porter, (1996: 72- 75) işkolikleri, düşüncelerinde net çizgileri olan, sınırlarının dışına çıkmayan, gerçekçi olmayan hedefler belirleyen, ayrıntılara odaklanan, aşırı kontrol ihtiyacı duyan ve ani değişimlere kapalı kişiler olarak tanımlamaktadır.

Mükemmeliyetçilik, bireyin kendisine yüksek standartlar belirlemesi, performans beklentileri ile mevcut performansı arasında büyük farklılıklar görmesidir. Bu farklılıkların sonucu olarak da kendini yetersiz görmekte ve sürekli en iyisini elde etmeye çalışmaktadır (Clark vd., 2016: 43-44). Mükemmeliyetçi bireyler kendini yeterli hissetme ve kendine güven duyma konusunda sorun yaşamaktadır. (Erol, 2010:13- 14). Mükemmeliyetçi bireyler; başkalarının ihtiyaç ve isteklerine karşı duyarlı davranmamakta, bu durum kişisel bağlantılarında başarı gösterememelerine neden olmaktadır (Erözkan, 2008: 76-77).

Mükemmeliyetçi bireylerin ve işkolikliklerin ortak noktaları; işlerinde yüksek hedefler belirleme, fikirlerinde katı olma, kontrole büyük önem verme, kendilerinin ve çevresindekilerin yaptıkları işi en iyi şekilde yapması şeklinde belirtilebilmektedir.

1.4.4. İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık

Literatür incelemesi yapıldığında, son yıllarda örgütsel bağlılık kavramı hem insan kaynakları yönetimi hem de örgütsel davranış bilimciler tarafından sıklıkla araştırıldığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili birçok tanım mevcuttur. Örgütsel bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgüte olan bağının gücü olarak ifade edilmektedir (Yüceler, 2009: 448). Örgüte bağlılıkla çalışanlar, kendisini bağlı olduğu örgütle ve örgütün hedefleri ile özdeşleştirmekte ve o örgütün bir bireyi olarak kalmak istemektedir (Robbins ve Judge, 2015: 77).

Bazı araştırmacılar tarafından, örgütsel bağlılık çok boyutlu olarak ele alınmıştır. Çok boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımların en bilineni Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılmıştır. Meyer ve Allen (1991), bireyin örgütle bütünleşmesi şeklinde de ifade edilen örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı normatif ya da ahlaki bağlılık olarak üç şekilde ele almaktadır (Taşhan, 2019: 62).

Duygusal bağlılık, örgütsel amaç ve değerleri içtenlikle kabullenmiş, örgütle bütünleşmiş bir anlayışı ifade etmektedir. Çalışanlar, gönüllü bir şekilde örgütte kalmak istemektedir. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün üyesi olmaktan mutlu ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelimdir (Keser, 2013: 53).

Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığında karşılaşıacağı ekonomik ve sosyal kayıpları dikkate alarak örgütte kalma arzusunu yansıtmaktadır. Aslında örgütte olan bağlılığı nedeniyle değil, ayrıldığındaki maliyetleri göze alamadığı için kendilerini örgütte kalmaya mecbur hissetmelerini ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67).

Normatif ya da ahlaki bağlılık ise kişinin örgüte karşı bağımlı olmasını bir görev ve sorumluluk olarak görmesi olarak ifade edilmektedir (Yüceler, 2009: 448). Örgütte kalma sorumluluğunun etkisiyle gelişen bir bağlılık şeklidir. Çalışan örgüte bağlılık göstermeyi bir sorumluluk olarak algılamakta ve bu yaklaşımın “doğru” olduğuna inanmaktadır. Bu bağlılık türünde ahlaki boyut da söz konusudur. Kişilerin örgütsel bağlılıklarının arka planında, örgütten ayrılmamaları gerektiği konusundaki genel kanıları yer almaktadır (Keser, 2013: 54).

İşkolik bireyler çalıştıkları örgüte hem bedenlen hem de ruhen bağlıdırlar. Örgütüne bağlı olan bir çalışanda olması gerektiği gibi işkolik birey işine ve örgütüne bağlılığı bir görev ve yükümlülük olarak görmektedir (Zincirkıran 2013: 32).

Buna karşılık, işkolikler, belli bir örgüt veya iş ile ilgili hislerden bağımsız olarak ekstra çaba sarf eden kişilerdir. Aslında örgütsel bağlılık, başarı odaklı işkoliklik davranış kalıbının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tip işkoliklerin, örgütün sunduğu kira, emekli maaşı ve diğer kazançları elde etme çabası örgütsel bağlılık düzeyini artırabilmektedir (Taşhan, 2019: 64).

1.5. İşkolikliğin Tedavisi ve Önlenmesi

İşkolikliğin önlenmesi konusunda birçok araştırma vardır ve bunlar da farklı öneriler sunmaktadır. Fassel ve Shaef (1989) işkolikliği önlemeye ve işkoliklik düzeyini düşürmeye yönelik örgütlere düşen görevleri tartışmış ve şu önerileri sunmuşlardır (Burke, 2001: 642):

- İşkoliklikler için ödül olmamalıdır,
- İşkolikler tatil yapmalıdır,
- İş güvensizliği ve fazla iş yükü verilmemeli (Dosaliyeva, 2009: 47; Erkmen, 2013: 24),
- Örgütler, çalışanların performans ve çalışma alışkanlıklarına ve işkolikliğin uyarı işaretlerine dikkat etmelidir,
- İşkoliklerin, işleriyle ve aileleriyle arasındaki ilişkinin sağlıklı yürütülebilmesi ve dengenin sağlanması için destek verilmelidir.

Burke (2001)'e göre; örgütler, işkolik çalışanları desteklememeli ve ödüllendirmemelidir. Sağlıklı çalışmasına ve zamanı verimli kullanmasına yardımcı olmalıdır. Çalışanlarına günlük planlar yapılarak düzenli programlar hazırlanmalı, iş dışında farklı etkinliklere yönlendirilmeli, iş-aile dengesinin sağlanması konusunda yardımcı olunmalıdır. Bunu, bir uzmandan yardım alarak aile içi iletişim kuvvetlendirilebilir (Dosaliyeva, 2009: 47). Hass'a (1991) göre, işkoliklerin görevlerini ve sorumluluklarını daha etkili bir şekilde tamamlamaları için fazladan destek ve danışmanlık hizmetleri verilebilir. İdarecilerin yönlendirmesiyle işkoliklik hareketleri değişkenlik gösterebilir (Temel, 2006: 115).

Gini (1998)'ye göre, örgütlerde işkolikliği önlemek üzere üç farklı yöntem uygulanmaktadır (Temel, 2006: 123);

Kişisel Danışmanlık: Bu yöntemde bireyle yapılan görüşmeler sonucunda, bireyin duygu, düşüncelerini bilerek kendini tanıması, istek ve ihtiyaçlarını bilmesi sağlanmaktadır. Kendisini rahatlatarak pozitif düşünme yeteneğini geliştirmesi, yeni hobiler ve aktiviteler edinmesi amaçlanmaktadır. Psikolojik olarak rahatlamasına katkı sağlamaktadır.

Aile Terapisi: Bu teknikle işkolik bireyin aile üyelerine hareketleri incelenerek, bireyin işkolikliğinin aileden kaynaklı olup olmadığının tespiti yapılabilir. Böylelikle ailelerin

ve çocukların birbirlerinden hayali beklentilerde bulunması engellenmiş olmaktadır. Sorun bireyden kaynaklı ise kişisel danışmanlığa yönlendirilebilir

İş Yeri Politika ve Uygulamaları: Bu yöntemde öncelikli olarak yapılması gereken, işkolik çalışanlarla işkolik olmayan çalışanları ayırıp birbirlerini olumsuz etkilemelerini önlemektir. İşkolik bireylerin çok çalışmak yerine yaratıcılığa teşvik edilmekte, zamanı doğru ve verimli kullanması amaçlanmaktadır. Bu yöntemde örgütün çalışanlarını örgüt farklı aktivitelere yönlendirilmektedir.

İşkolikliğin önlenmesinde "zaman yönetimi" etkili bir yöntemdir. İşkoliklik eğilimi gösteren bireylerin zaman planlaması yapmalarına yardımcı olunmalı. Bu sayede işkoliklik eğilimi gösteren birey hem kendine hem de ailesine daha fazla zaman ayırabilecektir (Dosaliyeva, 2009: 48). Burke (2001), örgüt içerisinde yönetici-işgören, işgören-işgören arasında etkili bir iletişimin olması gerekmektedir. Böylece, işkolik kişilerin iş arkadaşları ve personel tarafından denetlenmesi kolayca sağlanabilir (Erbaşaran, 2019: 31). İşletmelerde, koçluk sistemi yerleştirilerek, çalışanlarla yakından ilgilenmesi ve işkolik çalışanların tespit edilerek destek sağlanması mümkün olabilir. Böylece, çalışan davranışlarının daha iyi değerlendirmesine olanak tanınabilir (Temel, 2006: 125). Örgütlerde işkolikliğin önüne geçilebilmesi ve tedavi edilebilmesi için işkolik personel tespit edilip, çalışma süreleri kontrol edildikten sonra yeniden düzenlenmesi ve sağlıklı çalışma fırsatları oluşturulması gerekmektedir (Ardıç ve Erbaşaran, 2019: 337).

1.6. İşkolikliğin Sonuçları

İşkoliklikle ilgili yapılan araştırmalarda işkolikliğin örgütsel, psikolojik, fizyolojik, sosyolojik sonuçları görülmektedir. İşkoliklik, bireyin kendisine zarar verdiği gibi örgüte de zarar vermektedir. İşkoliklik, ilk sıralar olumlu etkiler gösterse de zamanla kendisi ve örgüt için büyük sorunlar oluşturmaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 238).

İşkoliklik tanımlarında da görüldüğü gibi, işkoliklerin çalışma dışındaki faaliyetlere neredeyse katılmadıkları, çalışma alışkanlıklarını belirleme yeteneklerinin olmadığı, potansiyel olarak ölümcül bir rahatsızlığa yakalanma durumlarının oldukları ve işkoliklik ile stres, psikolojik ve bedensel sağlık sorunları arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir (Scott v.d., 1997: 300; Robinson, 2000: 35). Çünkü işkoliklik bireyin kontrol edemediği bir şekilde sürekli çalışma dürtüsüyle çevresindekilerle ilişkisini bozacak derecede ilerlemekte ve bireyin sağlığını, mutluluğunu etkilemektedir. Bir anlamda kişisel performansı zorlayan bu ihtiyaç bireyin bedensel, duygusal ve zihinsel sağlığını ve eş dost ile olan ilişkilerini negatif yönde etkilemektedir.

1.6.1. Bireysel Sonuçlar

İşkoliklik bireyde, insanlarla iletişim kuramama, sezgi eksikliği, ailesel problemleri konuşmak istememe, aile ve yakın çevreleri ile ilişkilerinin önemine varamama, umursamazlık gibi olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 238). İşkoliklik bireysel bir süreç gibi görünse de aslında toplumsal bir sorundur (Bardakçı, 2007: 53).

1.6.2. Fizyolojik Sonuçlar

İşkoliklik çalışanların verimliliğini azaltmakta ve sağlık sorunlarını artırmaktadır. İşkoliklikler, sürekli iş düşünüp çok yoğun stres altında kaldıkları için sağlıkları ve sosyal ilişkileri tehlike altındadır (Burke,2001: 640). İşkolikler aşırı yorgunluk, mide rahatsızlıkları, kalp rahatsızlıkları, soğuk algınlığı, tansiyon, cinsel istekte azalma, duygusal tükenmişlik hissi gibi rahatsızlıklarda artışlar görülmektedir (McMillan vd., 2004: 179; Temel, 2006: 125).

1.6.3. Psikolojik Sonuçlar

İşkolikler yaşam standartlarını yükseltmek, daha refah yaşamak ve örgütün amaçları için uzun saatler çalışmaktadır. Bu nedenle fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri yaşamaktadır. Ayrıca çalışma ve yaşam dengesinin dağılmasına da neden olmaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 310). İş yaşamındaki mutluluk için kendi özel hayatlarını feda etmektedirler. İş hayatında ve aile hayatında mutlu olabilmek için çalışma saatlerini daha verimli kullanıp ailesine daha fazla zaman ayırmaları gerekmektedir. İşkoliklik durumunun devam etmesi aile ilişkilerine ciddi biçimde zarar verebileceği hatta boşanmalara da sebep olabileceği üzerinde durulmaktadır (Topolnicki, 1989: 20). Aile içi ilişkiler dikkate alındığında çocuk, anne ve babasını rol model almakta buna bağlı olarak çocuğun gelişimi ve iletişimi de etkilenmektedir.

İşkoliklik bireyde, sinirlilik, depresyon, odaklanma problemi, dikkat dağınıklığı, sabırsızlık, karamsarlık, işleri hafife aldıkları için suçlu hissetme, kişilerin kendisine yardım etmediğini düşünme ve etrafında olușanlara tahammül edememe, sürekli eleştiride bulunma, savunma güdüsünün ön plana çıkması gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır (Temel, 2006: 120).

1.6.4. Sosyolojik Sonuçlar

İşkolikler bütün gün yoğun çalıştıkları için zamanını ve enerjisini işi için tüketmektedir. Dinlenmeye, eğlenceye ve sosyal aktivitelere çok az zamanları vardır. İş dışı ilgi alanları çok sınırlıdır. Hobileriyle uğraşmak, tatil eğlence gibi aktivitelere zaman

ayırdıklarında bile işi düşünürler (Robinson, 2000: 64). İşkolikler çalışmadıkları zamanlarını boşa gitmiş gibi görmektedirler ve arkadaş çevreleri, sosyal ortamları kısıtlıdır. Bunun sonucunda da yaşam dengesini sağlayamayan bireyin başarısız olmasına neden olmaktadır.

Bireyin başka insanlarla iletişim kurmakta zorluk çekmesini, empati kurmasını zorlaştırmaktadır. İşkoliklik aktif olmayı gerektiren faaliyetlerden ve önemli aile sorunlarını konuşmaktan kaçmasına yol açmaktadır (Dosaliyeva, 2009: 44).

Araştırmalar, işkolikliğin bireylerde insani ilişkileri zayıflattığını, diğer insanların acıları ve elemeleri konusunda bireyi duyarsızlaştırdığını, arkadaşlarla birlikte olma ve tatil, eğlenme hislerini azalttığını ortaya koymaktadır. İşkoliklik bireyleri sosyal ilişkilerinde alıngan hale getirmektedir (Mcmillan vd., 2004: 180).

Burke (2000: 361) tarafından yapılan işkoliklik araştırmasında, işkolikliğin sosyal hayata etkisinin çok yüksek derecede ve olumsuz yapıda olduğu görülmüştür. Çalışanların işkoliklik seviyelerinin sosyal hayatlarını olumsuz yönden etkilemesinin nedeni ise bireyin tüm enerjisini iş hayatına harcamasıdır (Bardakçı, 2007: 53)

1.6.5. Örgütsel Sonuçlar

Robinson (2000: 130)' a göre, işkolik bireylerin yaşadıkları fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden olumsuzluklar, kişilerin iş hayatını da etkilemektedir. İşkoliklik, örgüt için olumlu görünse de stres, aşırı çalışma, uzun çalışma saatleri yorgunluk, tükenmişliğin etkisiyle bireyde uzun vadede olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Zelinski, 2004: 31).

İşkolikliğin örgütsel açıdan getirdiği sonuçlar şu şekilde sıralanabilmektedir (Robinson, 2000: 130):

- Moralin bozulması
- Bireyler arası uyumsuzluk
- Verim düşüklüğü
- İşe karşı isteksizlik
- Zamanla işe geç kalma
- İş güvensizliği
- Yetersiz iş birliği
- Yeteneklerin körelmesi
- Stres ve tükenme
- Hata yapma oranının artması

Örgütte işkolik bir çalışanın olması, bulaşıcı bir hastalık gibi diğer çalışanları da etkileyerek örgütte işkolikliğin artmasına sebep olmaktadır. Ayrıca işkolikler çalışma

arkadaşlarıyla ve üstleriyle de problemler yaşamaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 238). İşkolik bireylerin yaşadığı bu problemler örgüt içinde performansın düşmesine, sağlık problemlerinin ve iş kazalarının artmasına neden olmaktadır (Akar, 2005: 407).

İşkoliklerin üzüntülü, saplantılı, işlerini tamamlayamayan ve çalışma arkadaşlarını negatif yönde etkileyen kişiler olduklarını ve bu saplantıdan dolayı geliştiğini belirtmektedir (Burke vd., 2006: 36). İşkolikler daima bir uğraşları olduğu için çalıştıkları alanla ilgili kendisini geliştirecek profesyonelleşmelerini sağlayacak gelişmeleri takip edememekte, araştıramamakta, seminerlere ve fuarlara katılamamaktadır (Dosaliyeva, 2009: 47).

Bu sonuçlara dayanarak, işkoliklerin, işlerini hayatlarının merkezine yerleştirdikleri için daima stres ve başarı baskısı hissettikleri ve yoğun iş temposu ile bedensel olarak zarar gördükleri söylenebilir. İşkolikliğin insan sağlığına psikolojik ve fizyolojik pek çok olumsuz etkisi vardır. En önemli sonucu yorgunluktur. Sinir, stres, migren, sırt ağrıları, uykusuzluk, dalgınlık, unutkanlık, kaygı atakları aile çatışması, çeşitli hastalıklar (kalp, damar, şeker, aşırı yeme, obezite, ülser vb.), alkol, sigara, uyuşturucu bağımlılığı gibi sonuçları vardır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 58). Bireyin yaşadığı ailevi, kişisel, sosyal ve finansal problemlerin bireyin psikolojisini etkilemesiyle aşırı dengesiz ve düzensiz çalışmaya yönelmektedir (Bardakçı, 2007: 50).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ AİLE ÇATIŞMASI

2.1. İş -Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı

İnsanların yaşamında iki önemli alan vardır. Birisi iş hayatı, diğeri aile hayatıdır. İnsanlar bir aile içinde doğar, büyür ve daha sonra çalışma yaşamında aktif olarak rol alırlar. Yaşamlarını iş yerinde ya da evlerinde aileleri ile sürdürmektedirler. Beklentilerini, hayallerini, planlarını, işleri ve aileleri ile ilgili kurmaktadırlar. Hayatlarını aileleriyle ve iş arkadaşları ile sürdürmektedirler. Kısacası iş ve aile insanların hayatlarında ayrı ayrı iki önemli etkidir ve neredeyse kişilerin bütün yaşamını etkilemektedir (Netemeyer vd., 2004: 50).

Bireyin ailesi ve işiyle ilgili rolleri, hayatında üstlendiği en önemli rolleridir. Bu rollerin aynı anda yerine getirilmesi gerekli olduğu zamanlar olacaktır. Bu nedenle rollerin uyumlu, dengeli, aktif, devamlı ve başarılı bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir (Demircan ve Turunç, 2017: 47). Birey aynı anda anne, baba, kardeş, çocuk, iş kadını, ev hanımı, komşu gibi birden fazla rolü üstlenebilmektedir. Bu durum, bireyin rollerini artırdığı gibi iş yükünü de artırmaktadır. Bireylerin üstlendiği her bir rol için ayrı bir zaman, enerji ve bağlılık gerekmektedir. Bu nedenle kapasitesinin üzerinde emek harcamasına sebep olmaktadır. Bireyin iş için kişisel kıt kaynaklarını tüketmesi, ailesine yansımakta ve olumsuz etkilemektedir. Aynı şekilde ailesi için daha fazla emek, zaman, enerji tüketmesi, ailesine işinden daha fazla önem ve bağlılık göstermesi de işini olumsuz etkilemektedir. Sonuç olarak, aile ve iş kavramlarından birine daha fazla emek, zaman, ilgi verilmesi diğeri hayatının akışını olumsuz etkilemektedir (Eagle, 1997: 173).

İş ve aile hayatında farklı rollere sahip olan birey, işine ve ailesine dengeli, yeterli, ilgi ve zaman ayırması gerekmektedir. Bu rollerini bir dengeye oturtmak zorundadır. Birey, iş ve aileden kaynaklı olan rolleri arasında her zaman uyum sağlayamayabilir, rolleri dengede tutmak her zaman mümkün değildir. İş ve aile rolleri arasında denge sağlayamadığı zaman iki rolü arasında kalmaktadır. Bu durum işgörenin kişisel hayatını ve örgütü olumsuz etkilemektedir. Bireyin yaşamdan aldığı tatmin düzeyini ve performansını düşürecektir. Aynı zamanda bireyin iş hayatındaki verimli çalışmasını düşürecektir. Bireyin iş yükünün fazla olması, örgütün daha fazla talepte bulunması, ailesine ayıracağı zamanı azaltırken ailedeki görev ve sorumluluklarının da fazla olması işine ayıracağı zaman ve enerjisini engelleyebilmektedir. Bunun sonucunda da iş hayatının aile hayatına veya aile hayatının iş hayatına müdahalesi ortaya çıkmaktadır. Böyle durumlar çatışmanın yaşanmasına yol

açabilmektedir. (Mustafa ve Bayraktaroğlu, 2014: 129; Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 66). Başka bir deyişle, bireyin aile ve iş hayatındaki rollerinin birbiriyle uyumlu ve dengeli ilerlemediği durumlarda çatışma yaşanmaktadır (Cartwright, 1978: 184). Ancak belirli fedakârlıklarla, işverenlerin ve çalışanın aile bireylerinin yardımlarıyla bu durumun başarıma ihtimali yüksektir (Dağıstan, 2019: 4734-4735). İş yaşamının aile yaşamına, aile yaşamının da iş yaşamına etkileri son 20 yıldır giderek artan bir şekilde araştırmacıların ilgisini çekmektedir (Doğan vd., 2017: 719).

Rol çatışması iki yönlü olarak değerlendirilebilmektedir (Judge vd., 1994: 768). Bunlardan birincisine işten kaynaklı rollerin ailedeki rolleri etkilemesiyle yaşanan çatışmalar “İş Aile Çatışması (Work-family conflict)”, ikincisine ise ailedeki rollerin iş yaşamındaki rollerini etkilemesiyle oluşan çatışmalar, “Aile İş Çatışması (Family work conflict)” denilmektedir. İş aile ve aile-iş çatışması olarak iki yönlü incelenmesinin sebebi, belirleyicisinin ve yönünün farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Çatışmanın doğuş kaynağı, yaşanan çatışmanın sonucuna da etki etmektedir. Bu nedenle iş-aile ve aile-iş çatışması sürecinin tekrar etmesine sebep olmaktadır (Efeoğlu, 2006: 19). Böylece bireyin işiyle ilgili sorumlulukları ailesi ile ilgili görevlerini yapmasını engellemeye başladığı zaman, ailesinde ortaya çıkan sorunlar bu kez de işiyle ilgili görevlerini yerine getirmesini engelleyebilmektedir (Çarıkçı, 2001: 36).

Anderson vd. (2002: 799) tarafından yapılan çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasının birbiri ile olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Boyar vd. (2003: 184) çalışmalarında ise, iş-aile ve aile-iş çatışmasının karşılıklı ve döngüsel bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir. İşteki ya da ailedeki rolünden kaynaklanan baskı çatışmayı tetikleyen bir unsurdur (Macit ve Ardiç, 2018: 827). Yine bir başka çalışmada, iş-aile çatışmasının bireyin birden fazla rolü üstlenmesinden kaynaklandığını savunulmaktadır. Bireyin işteki rolünün beklentilerinin karşılanması, ailedeki rolünün beklentilerini karşılamasını etkiliyor ya da zorlaştırıyor ise iş- aile çatışması yaşanılması kaçınılmazdır (Kolbaşı ve Bağcı, 2018: 158).

İş-aile rollerinin engellemesi işten aileye yönelik çatışma, aile-iş rollerinin engellemesiyle aileden işe yönelik çatışma türü olarak iki boyutta incelenmektedir (Çağatay, 2012: 55). Frone ve Cooper’a (1992) göre, iş-aile yaşam çatışmasının birinci boyutu olan iş-aile çatışması (Work-family Conflict), bireyin işteki rolünün, ailedeki rolünün sorumluluklarını yerine getirmemesine ya da engellemesine neden olmasıyla yaşanan çatışma olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 6). İkinci boyut olarak tanımlanan aile-iş çatışması (Family work conflict) ise, bireyin aile sorumluluklarının, örgütte sorumlu

olduğu işlerin yapılmasını engellemesi sonucunda ortaya çıkan çatışma olarak tanımlanmaktadır (Voydanoff, 2005: 708). Higgins vd., (1994: 144)'nin araştırmasına göre, işin aileye etkisinin ailenin işe etkisinden daha fazla olduğu ve baskın rolün iş olduğunu ortaya koymaktadır. Frone, Russell ve Cooper (1992 a) çalışmasında, işteki problemlerin aileye yansıtılmasıyla yaşanan iş-aile çatışmasının, ailedeki sorunların işe yansıtılmasıyla oluşan aile-iş çatışmasından üç kat daha fazla yaşandığını tespit etmektedir. Daha sonraki yapılan birçok çalışmada (Kinnunen ve Mauno, 1998; Burke ve Greenglass, 2001; Mennino vd., 2005) iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha fazla olduğu tespit edilmektedir (Doğan vd., 2017: 719). Yani iş yaşamının aile yaşamına müdahalesi, aile yaşamının iş yaşamına müdahalesinden daha fazladır.

2.2. İş Aile Çatışmasının Tanımı

Çalışan bireyler yaşamının günlük üçte ikisi gibi büyük bir bölümünü iş yaşamı kaplamaktadır. Bireyler uyku dışında kalan zamanlarının çoğunu işte geçirmektedir. Örgütler, bireyin ailedeki rolünün getirdiği sorumluluklar, talepler için ayrılması gerekli olan zaman ve enerjiyi işteki rolünün taleplerini karşılaması için ayırmasını beklemektedir ve bireyler hem iş yerinde başarılı olma arzusu, hem de aileleriyle mutlu olma arzusu içindedir. Elbette bunun gerçekleştirilmesinin kolay olmadığı da görülmektedir. İşte bu nedenle, ilk boyut olarak konumlandığımız iş-aile çatışmasında aile yaşantısı iş yaşamından olumsuz etkilenmektedir. Bu durum, bireyin yaşamında çatışma yaratma olasılığının yüksek olduğu öne sürmektedir (Efeoğlu, 2006: 20).

Bireyin iş ve aile hayatını dengede tutabilmesi için iş yerindeki zamanı verimli çalışarak geçirmesi, işten kalan zamanı ailesiyle verimli kullanabilmesi hem iş yaşamı hem de aile yaşamı yönünden önemli ve gereklidir. Böylece birey iki rolünü dengeli bir biçimde yerine getirdiğinde yaşanan iş-aile çatışmasının azalma göstermesi düşünülmektedir. Bireyin iş ve aile hayatında dengenin sağlanması, genel refahını sağlayan en önemli unsurdur (Greenhaus Collins vd., 2003).

Kossek ve Ozeki (1998), iş-aile çatışması, eşlerden her ikisinin de çalıştığı aile sayısının artması nedeniyle, son yıllarda gerek araştırmacıların gerekse uzman ve yöneticilerin ilgilendiği konuların başında gelmektedir (Bayhan vd. 2006: 86). İşgörenlerin aşırı çalışmasının kişisel, örgütsel, ekonomik, sosyolojik, kültürel, ailevi etkilerinin olduğu boyutları anlaşıldıkça iş-aile çatışması konusuna verilen ilgi ve önem de o derece artmaktadır (Özkan, 2019: 575).

Greenhaus vd., (2003: 33); iş-aile yaşam çatışmasını roller arası çatışmalardan kaynaklandığını, bireyin iş ve ailedeki rollerinin birbiriyle uyumlu bir şekilde ilerleyemediğinde iş-aile çatışması yaşandığını vurgulamaktadır. Parasuraman ve Simmers (2001) çalışmasında iş-aile çatışmasını “iş ve aileden kaynaklanan rollerinin aynı anda ortaya çıkarak birbirlerini olumsuz yönde etkileme durumu” şeklinde tanımlamıştır. Trachtenberg vd.’e (2009) göre, yaşanan iş-aile çatışması bireyin iş rolü ile aile ve kişisel yaşamındaki rolleri arasındaki rekabeti tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Doğan vd., 2017: 719).

Dubrin’e (1997: 116) göre iş-aile çatışması, birey bir örgüte ve aileye bağlı olmasıyla bazı roller üstlenmektedir. Bu rolleri üstlendiği zamanlar aynı olduğunda görevlerinin bir noktada birbiriyle çakışması durumunda iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Hennessy’e (2005: 2) göre iş-aile çatışması; bireyin işteki rolünün yükümlülükleri ailedeki rolünün yükümlülüklerini ifa etmesini zorlaştırması ya da imkânsızlaştırması ile oluşmaktadır. Kahn vd., (1964: 13) iş-aile çatışmasını, bireyin iş yerindeki rolüyle ailedeki rolünün çeliştiği, roller arası çatışmadan kaynaklı meydana gelen olumsuzluk durumu şeklinde tanımlamaktadır. Zira iş-aile çatışması, esasında rol çatışmasına dayanmaktadır. Bireylerin aynı anda birden fazla rolü üstlenmesiyle roller arasında yaşanan uyumsuzluğun, bireyde yaptığı gerginliğe neden olmasıyla yaşanan çatışma olduğunu belirtmektedir (Poelmans, 2005: 210).

Geleneksel aile tipinde kadın, evde oturup çocuklarına bakmakla, evin sorumluluklarıyla ilgilenmekle, erkek ise çalışıp para getirmekle yükümlüydü. Fakat yenedünya düzeninin hızlı bir şekilde değişmesi kadının çalışma yaşamında aktif rol almasını sağlamıştır. Kadınların iş gücüne katılmalarında; daha çok ekonomik koşulların gün geçtikçe ağırlaşması, yaşam standartlarını yükseltmek istemesi, eğitilmiş birey sayısının artması, kariyer yapma isteği ve modern hayat tarzı, ek gelire ihtiyaç duyulması gibi birçok durum etkili olmuştur. Bu durumlar da çalışan çiftlerin sayısını artırmaktadır. Kadının evine ayırdığı büyük bir zamanı iş yaşamına ayırmaya başlaması ailesini olumsuz etkilemektedir (Dağıstan, 2019: 4730). Bir başka sebep ise, artan teknolojik gelişmelerle, geleneksel yaşamda işini iş yerinde bırakan erkek artık işi eve getirmeye başlamış hatta ailesine ayıracağı zamanını işi için harcaması gibi bir problemi de beraberinde getirmiştir (Lu vd., 2005). Bu durum aile içi rollerin değişmesine ve iş hayatıyla aile hayatının çatışmasına sebep olmaktadır. Kapız’a (2002: 143) göre iş ve aile yapılarındaki sosyal, ekonomik, demografik değişiklikler; ayrıca teknolojik anlamda meydana gelen gelişmeler, bu alandaki çalışmaları arttırmaktadır. Nitekim literatür incelendiğinde, konu üzerine yapılmış olan bazı çalışmalara ulaşılmaktadır (Kasper ve Schmidt, 2014; Kossek, Ozeki, ve Hills, 1998; Winslow, 2005).

Önderoğlu'na (2010: 18) göre, bireyin role olan bağımlılığının artmasıyla o role harcadığı zaman da artmaktadır. Yani bireyin aile ya da iş rolünü ifa ederken, kendini rolüne adama derecesi, kişinin role olan bağımlılığı ve rolün onun için ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bireyin işe katılımının aşırı olması iş-aile çatışması, aile katılımının aşırı olması aile-iş çatışması yaşamasında öncül olduğunu belirtmişlerdir (Greenhaus ve Beutell, 1995, Pleck 1979; Holahan ve Gilbert, 1979). Ayrıca iş ve aile rollerinin bireye yüklediği sorumluluklardan kaynaklanan beklentilerin de iş ve aile yaşamındaki çatışmayı artırmada bir etken olduğu ifade edilmektedir (Kayasandık, 2013: 15).

2.3. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

Literatür araştırması yapıldığında, rol belirsizlikleri, aşırı iş yükü, iş baskısı, işteki sorumluluklar, bireylerin yaş cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı gibi demografik özelliklerinin iş-aile çatışmasının kaynağı olduğu görülmektedir. Çalışma kapsamında iş-aile çatışmasının görülmesine neden olan faktörler; bireysel ve örgütsel nedenler olmak üzere iki grupta incelenmiştir.

2.3.1. Bireysel Nedenler

Kişisel özellikler bireyin iş-aile çatışması yaşamasındaki en önemli sebeplerdendir. Çünkü bireyin doğuştan getirdiği özellikleri ve doğumundan itibaren öğrendikleri, yaşadıkları, eğitimi, algılama düzeyi, fiziksel, psikolojik, zihinsel, ruhsal özellikleri karşılaştıkları olaylara bakış açısının ve tepkilerinin farklı olmasına neden olmaktadır. Bireyin yaş, medeni durum, cinsiyet, çocuk sayısı, aile beklentileri, sağlık durumu gibi kişisel özellikleri iş-aile çatışmasının yönünü ve şiddetini etkileyebilmektedir. Negatif ruh haline sahip bireyler yaşadıkları olayları ve içinde buldukları durumları genellikle negatif ayıp olumsuz değerlendirmektedir. Karşılaştıkları durum ne olursa olsun hayata bakış açıları negatif, hoşnutsuz, gergin, sinirli ve agresif olan bireylerin için her iki türlü çatışmayı da yaşama olasılığı fazladır (Uzun, 2013: 21).

Kişilik ile ilgili sınıflandırmaların birisinde, A ve B olmak üzere iki adet gruplandırma yer almaktadır. A ve B tipi olmak üzere iki tip kişilik yapısı vardır. A tipi kişilik yapısına sahip olan birey, sinirli, agresif, rekabetçi, hırslı, zaman odaklı, kendine güvenen; B tipi kişilik yapısına sahip olan birey ise, daha az rekabetçi, daha az işine bağlı, zamana karşı duyarlı, hassas kişilik özelliklerine sahiptir. A tipi kişilik özelliğine sahip olan birey iş ve işle ilgili faaliyetlere daha fazla zaman harcadığı için B tipi kişilik özelliğine sahip bireye göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. B tipi kişilik özelliğine sahip olan birey uzun saatler

çalışmayı, fazla mesaiye kalmayı ve rekabeti seven insanlar olmadığı için daha az iş-aile çatışması yaşamaktadır (Kayasandık, 2013: 19).

Kayasandık (2013) çalışmasında, bireyin yaşı ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemiştir ve negatif ilişki tespit etmiştir. Bireyin yaşı arttıkça tecrübe, bilgi, ücret artmakta ve işten kaynaklı etkiler azalmaktadır. Yaş ilerledikçe bireyler daha profesyonelleşerek iş ve aile hayatını birbirinden ayırabilmektedir. Ayrıca, iş ve aile düzeni oturduğu için sorumluluklarının birbirini daha az etkilediği görülmektedir (Kayasandık, 2013: 16-17).

İş aile çatışması nedenleri arasında en dikkat çekici özellik, cinsiyettir. Cinsiyetin etkilerini inceleyen araştırmalara göre, iş-aile çatışmasının kadınlara etkisi erkeklere olan etkisinden daha fazladır (Frone vd., 1987: 46; Duxbury ve Higgins, 1994: 62; Giray ve Engin, 2006: 88). Geleneksel yapıya sahip, cinsiyet ayrımı gözetilen toplumlarda kadın ve erkeğe farklı roller yüklenmekte ve kadınların evdeki sorumluluklarının erkeklerden daha fazla olması gerektiği öngörülmektedir. Erkeklerin ailedeki rolünün sadece para kazanmak olduğunu düşünmeleri sonucunda, eşine desteğinin az olması, çocuklarla ilgilenme sorumluluğunun yalnızca kadınlara verilmesi, kadınların ev ve aile işlerine daha fazla zaman harcaması, çalışan kadınların kendi ihtiyaçları ve zevkleri, çocukları, eşleri, işleri ve eğitimi arasındaki uyumu sağlayamaması çatışmanın ana sebebidir (Cinamon, 2006: 203-204). Negiz ve Tokmakçı'ya (2011) göre, toplumların kadınlara verdiği sorumluluklar nedeniyle kadınlar iş-aile çatışmasını yüksek düzeyde yaşamaktadırlar (Negiz ve Tokmakçı, 2011: 4050). Aycan ve Eskin'in (2005) ortaya koyduğu çalışmaya göre, eş desteğinin hem kadın hem erkek için anlamlı etkisi olduğu söz konusudur. Hatta bu etkinin kadınlarda daha kuvvetli olduğu ve kadınların daha az iş-aile çatışması yaşamalarına yardımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aycan ve Eskin, 2005: 461).

Bireyin evli ya da bekâr olması iş-aile çatışması yaşamamasında etkin rol oynamaktadır. Bu durumda evli, küçük çocuklu kadınlar ile, her iki eşin çalıştığı aileler iş ve aile yaşamındaki sorumlulukları ile ilişkili olarak sorunlar yaşamaktadır (Gönen vd. 2004: 16-17). Ayrıca iş-aile çatışması yaşanmasında, eşlerin birbirine destek olmaması, çocuk sayısı ve çocukların yaşlarının küçük olması, çocuk bakımından genellikle kadınların sorumlu olması, eşin çalışması, evde çocuk dışında bakım gerektiren bireyin varlığı, eşlerin ikisinin de kariyer hedeflerinin olması etkili olmaktadır (Voydanoff, 1988: 751). Örneğin, evli ve çocuklu bir erkeğin yaşadığı iş-aile çatışması çocuksuz bir aileye göre daha fazladır. Carnicer vd. (2004) çalışmasına göre çocukların varlığının iş-aile çatışmasını arttırdığı görülmektedir. Evli ya da bekâr bir çalışan ile çocuklu bir çalışan incelendiğinde çocuklu çalışanın daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır (Kayasandık, 2013: 17). Byron (2005)

çalışmasında ise, erkeklerin genellikle iş-aile çatışması yaşadığını, kadınların ise çoğunlukla aile-iş çatışması yaşadığını tespit etmiştir. Aynı çalışmada çocuklu kadınlarla çocuklu erkekler incelenmiş, çocuklu kadın çalışanların, çocuklu erkek çalışanlara göre, her iki yönlü çatışmayı da daha fazla yaşadıkları vurgulamaktadır (Bayhan vd., 2006:92). Bedeian vd.'e (1998: 487) göre küçük çocuklu çalışanlar çocuksuz olanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bayhan vd. (2006:100) çalışanların çocuklarının yaşları arttıkça aile-iş çatışmasının ve iş-aile çatışmasının azaldığını vurgulamaktadır. Özellikle altı yaş altındaki çocuklar, evde bir büyüğün ilgisine muhtaç olmaları sebebiyle daha fazla iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamaktadır.

Pilar vd.'a (2004) göre, eğitim seviyesi düşük olan bayan çalışanlar, yarı zamanlı işlerde ve zihinsel yorgunluğu olmayan işlerde çalışmaktadır. Böylece ailesine daha fazla zaman ayırabilmekte ve dengede tutabilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan erkek ya da bayan çalışan ise, işin beklentilerine cevap verebilmek amacıyla daha yoğun çalışmakta, ailesini ihmal etmektedir. İş-aile dengesini sağlayamamaktadır. Sonuç olarak düşük eğitim seviyesinde çalışan bayanlar daha az iş-aile çatışması yaşamaktadır, yüksek eğitim seviyesindeki erkekler ise, işe daha fazla öncelik vermekte, bu nedenle daha fazla iş-aile çatışması yaşanmaktadır (Kayasandık, 2013: 18).

İş-aile çatışmasının bir başka nedeni ise bireyin iş veya aile rollerinin birbirinden uyumsuz olmasıyla yaşadığı stres arttıkça iş-aile dengesinin bozulması ve zamanla çatışmaya dönüşebilmektedir (Çarıkçı, 2001: 33). Bir role ilişkin yaşadığı stres ve üzüntünün diğer rolün kalitesini ve tatmin düzeyini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Karapınar vd., 2006: 91).

2.3.2. Örgütsel Nedenler

Yönetimdeki aksaklıkların çalışanlara yansımaları (Gencer, 2017: 27), örgütün büyüklüğü, üst yönetimin olumsuz tavırları, fazla mesai, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, düşük ücret, iş yükü fazlalığı, iş seyahatleri, iş güvenliği ve sorunları, örgüt kültürünün katı olması gibi sebepler iş-aile çatışmasına örgüt kaynaklı etkenlerden bazılarıdır (Higgins vd., 1992: 51).

Birçok iş kolunda yaşanan önemli sorunların başında bireylerin çalışma saatlerinin fazlalığı hatta hafta sonu ve gece çalışmaları, geç saatlere kadar süren toplantılar, çalışma programlarının değişken ve katı kuralları olması gelmektedir (Efeoğlu, 2006: 20). Bu gibi sebeplerden dolayı bireylerin aileleri ile geçirdikleri zaman daralmakta ve böylece bireyin işi, aile yaşamını olumsuz etkileyerek çatışma yaşamasına neden olabilmektedir. Bunların dışında kötü yönetim, iş stresi, yöneticilerle kötü ilişkiler, iş güvensizliği, işkoliklik, kötü çalışma

koşulları iş-aile çatışmasını etkilemektedir. Amstad vd. (2011) bazı araştırmalar iş yerinde harcanılan zamanın iş-aile çatışmasına doğrudan etkisinin olduğu sonucuna ulaşmaktadır (Atabay ve Naktiyok, 2007: 32-34). Bireyin yaşamında işin öneminin giderek artması, uzun ve sıkı çalışma saatleri ekonomik zorluklar, ailenin varlığının vazgeçilmezliği, iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti giderek yoğunlaştırmaktadır (Kapız, 2002: 140).

Artan teknolojik gelişmeler sanayileşmede olduğu gibi birçok alanda da yeni uzmanlık alanları ortaya çıkarırken, rekabeti de artırmaktadır. Sanayileşme süreciyle iş yükü bireyi daha fazla çalışmaya ailesine daha az zaman ayırmaya itmektedir. Sanayileşmenin büyümesi ve pazarın etkisiyle iş yerlerinin şehirden uzak yerlere kurulması aile yaşamını etkilemektedir. Artan iş yüküyle bireye daha fazla sorumluluk ve görev yüklenmektedir. Bu nedenle aile içinde yapılması gereken sorumluluklar ve aktiviteler ihmal edilmektedir. Bu da bireyin hayatındaki aile ve iş yaşamı rol dengesini olumsuz etkilemekte, çatışmalara sebep olmaktadır. İş-aile yaşam çatışması iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkilerini ifade etmektedir. İş ve aile yaşam alanı birbiri üzerine etkili olduğundan hem toplum hem de bireyler bunu dikkate almak durumunda kalmaktadır. İş ve aile çatışması hem bireyi hem örgütü olumsuz etkilemektedir. Bir yıldan daha az kıdeme sahip bireylerde iş-aile çatışması daha fazla görülmektedir. Bunun nedeni ise, iş hayatına yeni başlayan bireylerin rollerindeki belirsizliğin çatışmaları artırmasıdır (Doğan vd., 2017: 727).

2.4. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş aile çatışmasının sonuçları hem bireyi hem örgütü etkilemektedir. Bireyin iş ve aile hayatında birtakım sorunlara sebep olmaktadır. Bu sorunlar bireyin hayatında bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurmaktadır.

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş-aile çatışmasının genel olarak bireysel ve örgütsel kaynaklı problemler ve olumsuz sonuçlar doğurduğu sonucuna varılmaktadır. Örgütlerin iş görenlerin aşırı ve verimli çalışmalarını istemeleri sonucunda yaşadığı gerginlik ve strese bağlı olarak, bireyler aile sorumluluklarını ve ailesinden gelen talepleri yerine getirememektedir. Bunun sonucunda da evlilikler zarar görmektedir (Coşkuner, 2013: 34). İş aile çatışması yaşayan bireyde stres (Kossek ve Ozeki, 1998), depresyon (Netemeyer ve diğerleri, 1996: 401), tükenmişlik (Noor, 2002) hissi görülebilmektedir (Aktay, 2020: 47). Bireylerin yaşadığı çatışma sonucunda stres, üzüntü, mutsuzluk, hayata isteksizlik, tatminsizlik duygularının artması ailesiyle ve çevresiyle ilişkilerinin bozulmasına ve fiziksel ve psikolojik bunalıma girmesine neden olabilmektedir

(Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156). Ailesi ve çevresiyle ilişkileri bozulan bireyde iletişimsizlik, memnuniyetsizlik, yanlış anlama ve anlaşılma hatta tahammülsüzlük ön plana çıkmaktadır (Göde, 2019: 21).

İş aile çatışması sonucunda, bireyin işine odaklanamaması, iş tatminini kaybetmesi, kariyer yapma isteğinin azalması, işten ayrılma niyetinin artması gibi etkiler yaşanmaktadır. Bunlara bağlı olarak birey sürekli iş değişikliği ve zamanla da başarısızlık hissine kapılmaktadır (Zincirkıran, 2013: 94). Sağlığını, huzurunu, yaşam kalitesini, sosyal yaşamını, hayattan aldığı hazzı, iş performansını, verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Yüksel, 2005: 302).

İşin aile yaşamını etkilemesi sonucunda oluşan iş-aile çatışmasının, işle ilgili yapılan çalışmalarda yaşam doyumunu (Adams vd., 1996), aile doyumunu (Kopelman vd., 1983), işten ayrılma niyeti ve evlilik yaşamı doyumunu (Greenhaus ve Powell, 2003), işten ayrılma durumu (Kirchmeyer ve Cohen 1999) üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Özmete ve Eker, 2013: 23).

İş aile çatışması bireylein sağlık problemleri yaşamalarına (Hammer vd. (2004), stresin yol açtığı depresyon, tükenmişlik hissi, kalp, mide rahatsızlıkları, yüksek tansiyon gibi fiziksel sağlık sorunlarına neden olurken, alkol sigara uyuşturucu vb. ilaç bağımlılığı ve yeme düzenindeki bozukluklar gibi daha birçok olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Frone ve Russel, 1997). Matthews, Conger, Wickrama (1996), iş yerinde geçirilen fazla vakitler, sık sık iş seyahatlerine çıkmak, kişinin ailesiyle olan ilişkisini negatif yönde etkileyerek kendisini yalnız hissetmesine, agresif ve suçluluk hissine kapılmasına neden olduğu sonucuna ulaşmıştır (Aktay, 2019: 48).

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Aile yaşamında yaşanan stres, üzüntü ve sinir gibi duygular bireyin işteki performansını düşürerek aile-iş çatışmasına sebep olabilmektedir. Bu durum iş ve aile yaşamının birbiri üzerine etkili olduğunu göstermektedir (Efeoğlu, 2006: 20). İş-aile çatışması sonucunda genellikle iş tatminsizliği, işten ayrılma, iş kazalarında artış görülmesi, örgüt bağlılığında azalma olduğu ileri sürülmektedir (Spector vd., 2007: 806).

Çoğu insanın hayatının önemli iki unsuru vardır: bunlar işinden ve ailesinden memnun olmak olarak bilinmektedir. Bu unsurlar de çalışma ortamına güvenle yani iş arkadaşlarına, yöneticilere ve örgüte güvenle sağlanabilmektedir (Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 66). Bu koşulları sağladığında çalışanlar daha aktif, verimli örgüte bağlı olacaktır, örgütün pazar payı artacak ve gelişmesi sağlanacaktır. Hizmet sektöründe sosyal ilişkilerin önemi fazla olduğu için, örgüt

çalışanlarına güven ortamını sağlayamazsa başarılı olması hatta ayakta kalabilmesi çok güçtür.

İş aile çatışmasının örgüt desteğiyle önlenmesi ve azaltılması mümkündür. Çalışanlarını destekleyici örgütsel politikalar oluşturmak, örgüt çalışanlarını öncelik alan bir örgüt iklimi oluşturmak, çalışma ortamı koşulları iyileştirilerek çalışanların kendini geliştirebileceği imkanlar sunmak ve planlamak, çalışma saatlerinde esneklik göstermek, çalışanlarına danışmanlık, psikologluk gibi hizmetler sunmak, iş-aile destek programları sunmak, işi zenginleştirmek, örgütsel rolleri belirlemek çalışanların stres kaynaklarının azaltılması konusunda yardımcı olmak sağlanacak önlemler olarak gösterilebilmektedir. İş-aile çatışmasının bireysel ve örgütsel sonuçlarının yanında, bireyin işine yeterince odaklanamaması, iş tatmininden yoksun olması, yükselme arzusunu kaybetme riski ve bunlara bağlı olarak sürekli iş değiştirme ve sonrasında başarısızlık gibi unsurlar da görülmektedir (Zincirkıran, 2013: 94).

Hobfoll (1989) çalışmasında, yaşanan iş-aile çatışmanın sonucunda bireyin kişisel özellikleri tam olarak kullanamama, enerji ve zaman kaybı, stres, fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması gibi durumlar ortaya çıkmakta, bu da ciddi kaynak kaybına yol açtığı belirtilmektedir (Dağıstan, 2019:4730). Tablo 2.1’de İş Aile Çatışmasının bireysel, ailevi ve örgütle ilgili sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2.1 İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Bireysel Alandaki Sonuçlar	İş ile İlgili Sonuçlar	Ailevi Alandaki Sonuçlar
Psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları	İş tatminin ve örgütsel bağlılığın azalması	Evlilik doyumunda azalma
Psikomatik sıkıntılar (stres, yüksek kan basıncı depresyon)	İşe devamsızlık ve işi bırakma eğiliminde artış	Ebeveynlerle, eş ve çocuklarla yaşanan problemlerin artması
Genel yaşam tatmininin düşüklüğü	Motivasyonun azalması	Sosyal çevre ile yaşanan problemler

Kaynak: Aycan vd., 2007

2.5. İş-Aile Çatışmasının Türleri

Literatürde iş-aile çatışması, ortaya çıkış şekline göre ayrılmaktadır. Bu türler, zamana bağlı çatışma, gerginliğe bağlı çatışma, davranışlara bağlı çatışma olmak üzere üç temel başlık altında incelenmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78; Carnicer, 2004: 468; Elloy, 2004; Özdevecioğlu, 2009; Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 67).

2.5.1. Zamana Bağlı Çatışma (Time - Based)

Zaman kavramını temel alan bu çatışmada, belirleyici nokta, zamanın kısıtlı olmasıdır (Şatır, 2002: 7). İnsanın sahip olduğu sınırlı zamanda iki rolü idare etmeye çalışmasından kaynaklanan çatışma türüdür. Bireyin bir roldeki görevini yerine getirirken diğer rolünü aksatmasından, beklenti ve sorumluluklarını yerine getirmemesinden, o role daha az enerji sarf etmesinden kaynaklanmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 131; Savcı, 1999: 157). Bir başka ifadeyle zamana bağlı çatışma, iş ya da aile rollerinden birinin ifa edilmesi, diğer rolün sorumluluklarının zamanında yerine getirilmesini imkânsız hale getirmesidir. Yani bireyin zamanı iyi kullanmamasından kaynaklı ortaya çıkmaktadır.

Birey kısıtlı bir zamana pek çok rol üstlenebilir ve gün içinde bu rollerini yerine getirmek zorundadır. Bireyin üstlendiği her bir rol zaman bakımından diğer rolü kısıtlayacaktır. Bu noktada zamana bağlı çatışma yaşanmaktadır (Cardenas ve Major, 2005: 36-37). Zamana bağlı çatışma yaşanmasının bireysel-ailevi ve örgütsel sebepleri bulunmaktadır (Elloy, 2004: 20). İş aile çatışmasının zamana bağlı örgütsel sebepler; düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, ücret, terfi olanakları için fazla çalışmak, ani gelen ve yetişmesi gereken bir iş, bireysel-ailevi sebepler ise, eşlerin ikisinin de çalışıyor olması, çocuk sahibi olmaktır. Küçük bir bebeği olan kadının hem çalışıp hem de evi idare etmesi aynı zamanda da bebeğiyle ilgilenmesi zamana bağlı çatışmanın ailevi sebebine yol açmaktadır. Hafta sonu ailesiyle birlikte geçirmek için planlar yapan bir babanın ani gelen bir işle planlarını iptal etmek zorunda kalması zamana bağlı iş-aile çatışmasına, akşam eve gittiğinde rapor hazırlamak isteyen bir annenin bebeğiyle ilgilenmesi işini yapamaması zamana bağlı çatışmaya örnektir (Atabey, 2012: 8).

2.5.2. Gerginliğe Bağlı Çatışma (Strain - Based)

Bireyin bir rolünde yaşadığı gerginliğin, sinirliliğin, depresyonun, baskının diğer role yansması, performansını ve diğer rolün sorumluluklarının yerine getirilmesini olumsuz etkilediğinde yaşanan çatışma durumudur (Çarıkçı, 2001: 33). Gerginliğe bağlı çatışma, bir roldeki gerilimin diğer rolün performansını etkilemesi şeklinde tanımlanmaktadır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158).

Gerginliğe bağlı çatışma psikolojik çatışma olarak da nitelendirilmektedir. Bireyin iş veya aile hayatındaki psikolojik durumunu diğer alana yansıtması olarak tanımlanmaktadır (Bacharach vd., 1991: 42). Kısacası gerginliğe bağlı çatışma, bireyin iş yerinde yaşadığı gerginlik, sinirlilik, hayal kırıklığı, üzüntüler, duyarsızlıklar, yorgunluklar, endişeler, depresyon, alınganlıklar ve tahammülsüzlükler gibi durumları akşam eve geldiğinde ailesine

yansıtması ve iş yerinde yaşadığı bu duyguların birinin ya da birden fazlasının bireyin aile rolünü engellemesi veya aksatması durumudur. Birey ailesinde yaşadığı tartışmayı, çocuğu ile ilgili sorunları işine, yöneticisine, iş arkadaşlarına yansıtabilir. İki süreçte de meydana gelen olumsuz yansımalar ve gerginlikler iş ve aile yaşantısındaki rolünün aksamasına sebep olmaktadır (Kütükçüoğlu, 2002: 43). Kariyer ilerlemesi, rol belirsizliği, örgütün sosyal imkânlar sağlamaması gerginliğe bağlı çatışmaya neden olmaktadır. Kişinin işini sevmemesi, sıkıcı ve önemsiz bulması da bireyi gerginliğe bağlı çatışmaya itmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.5.3. Davranışlara Bağlı Çatışma (Behavior - Based)

Bireyin bir rolde sergilemesi gereken davranışını başka bir rolde göstermesidir. Bu da davranışlarda uyumsuzluk yaratmakta ya da uyumu güçleştirmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82). Kinnunen ve Mauno (1998: 158) 'a göre davranışlara bağlı çatışma, bir rolde gösterilen davranışın diğer rol için beklenen davranışlarla uyuşmaması olarak tanımlanmaktadır. Kısaca, bireyin iş veya aile rolünde sergilediği davranışı sorun yaratmazken diğer rolde gerçekleştirdiğinde sorun teşkil etmesi hatta olumsuzluk yaratması durumudur. Örneğin, iş yerinde ciddi, sert, otoriter, mesafeli, hırslı olan bir babanın evde çocuklarına karşı da aynı şekilde davranması ya da ailede fedakâr, duygusal bir annenin iş yaşamında da aynı şekilde davranışlar gösterdiğinde roller arasında birbiri ile uyumsuzluk görülmektedir. Çünkü bireyin iş ve ailedeki rolleri birbirinden çok farklıdır (Madsen, 2003: 41). Birey içinde bulunduğu role uygun davranışlar göstermek zorundadır. Aksi takdirde birey, bir rolden diğer rolüne geçtiğine, rolünün gerektirdiği şekilde tutum sergileyemiyorsa ve olumsuz sonuçlar ile karşılaşılıyor/alıyor ise, davranış temelli çatışma yaşaması mümkündür (Özyolcu, 2018).

Bazı çalışmalarda, iş-aile çatışmasının farklı şekillerde de ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. Zamana bağlı çatışma, gerginliğe bağlı çatışma ve davranışa bağlı çatışmaya ek olarak Lu vd. (2005) tarafından Kaygıya Bağlı Çatışma literatüre kazandırılmıştır. Kaygıya bağlı çatışma, bir rolde yaşanan kaygının diğer role yansımaları ile ortaya çıkan iş-aile çatışmasıdır. Örneğin, işten atılma duygusu, enflasyon, evlilik stresi, işsizlik çalışanlar için kaygı konusunu oluşturmaktadır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 130).

Tablo 2.2 İş-Aile Rolü Baskısı Uyumsuzluğu

İş Yaşamının Baskıları	Çatışmanın çeşidi	Aile yaşamı baskıları
Zamana Bağlı - Çalışma saati - Esnek olmayan çalışma - Vardiyalı çalışmalar	Bir role ayrılan zamanın diğer rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesini zorlaştırması	Zamana Bağlı - Eşin çalışması - Küçük çocuklar - Aile yapısı
Gerginliğe Bağlı - Rol çatışmaları - Rol belirsizlikleri	Bir rolün neden olduğu gerginliğin diğer rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesini engellemesi	Gerginliğe Bağlı - Aile içi anlaşmazlıklar -Eşin yeterli ilgiyi göstermemesi
Davranışa Bağlı -Mahremiyet ve objektiflik gibi beklentiler	Bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesini engellemesi	Davranışa bağlı Yakınlık ve açıklık gibi beklentiler

Kaynak: Greenhaus ve Beutell, 1985: 78

Literatürde de belirtildiği üzere Tablo 2.2’de Greenhaus ve Beutell’ in 1985 yılında yapmış olduğu iş-aile çatışması türlerine ilişkin model verilmiştir. Bu modelde iş-aile çatışmasının türleri olan zamana bağlı çatışma, gerginliğe bağlı çatışma ve davranışa bağlı çatışma çeşitleri gösterilmektedir. Ayrıca iş ve aileden kaynaklı ortaya çıkış nedenleri verilmektedir.

2.6. İş ve Aile Çatışması ile İlgili Kuramlar

Alan araştırması yapıldığında, iş ve aile yaşamı etkileşim halinde bulunduğu varsayımına dayanan pek çok teori vardır. Bu teorilerden en çok kabul görenleri; taşma kuramı, çatışma kuramı, telafi kuramı şeklindedir (Efeoğlu, 2006: 11). Bu bölümde yaygın olarak kabul edilen iş-aile çatışmasının kuramları bahsedilmektedir.

2.6.1. Taşma Kuramı

İş ya da aile yaşamlarından herhangi birinde yaşanan olumlu ya da olumsuz bir durumun, gelişmenin diğer yaşam alanında benzer etkiyi yaratacağı varsayılmaktadır. İş hayatında yaşanan problem aile yaşam alanında da huzursuzluk yaratabilirken yaşanan olumlu olaylar da bireyin hayatında pozitif etki yaratarak tüm yaşam alanlarını etkileyebilir (Ulukapı, 2013: 31). Örneğin çalışanın iş yaşamında mutlu olması iş tatmin düzeyinin yüksek olması diğer yaşam alanlarını olumlu etkileyecektir (Efeoğlu, 2006: 31). Benzer şekilde iş

yaşamında mutlu olan birey bu mutluluk duygusunu aile yaşamına da yansıtacaktır. Bu kuram iş yaşamı ya da aile hayatının birbirini olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğini kabul eder (Bağcı, 2018; 35). Clark (2000)'a göre taşma kuramı, bir alanda yaşananların diğer alanı da etkilemesidir. İş hayatında kötü gün geçiren bir iş görenin bunu ailesine de yansıttığında etkilerini diğer alana taşımış olacaktır. Taşma olumlu ya da olumsuz şekilde olabilir. İş yerinde mutlu ve iş tatmini yüksek olan birey, ailesine bunu aynı yönde yansıtmaktadır (Iverson ve Maguire, 2000: 810).

Taşma teorisine göre bireyin evinde yaşadığı olumlu durumların iş yerinin stresini, yükünü, psikolojik etkisini azaltacak rolü olmaktadır. İş ve aile yaşamındaki rollerini dengene tutabilen ve aynı oranda zaman ayırabilen bireyler, yalnız bir role zaman ve enerji harcayan bireylere göre daha başarılıdır. Ayrıca iş ve aile yaşamında ortaya çıkabilecek çatışmalarla başa çıkabilen bireyler için taşma kuramı zarardan çok fayda sağlamaktadır (Perrone vd, 2006: 288).

2.6.2. Çatışma Kuramı

Kahn, vd. (1964)' nin çalışmasıyla ortaya atılan çatışma kuramı, bireylerin iş ve aile yaşamındaki rolleri arasında çıkan çatışmayı açıklamayı ifade etmektedir (Efeoğlu, 2006: 17). Bir başka çalışmada ise, bir kişinin iş ya da aile yaşamında üstlendiği roller tek başına çatışmaya sebep olmamakta, bireyin sahip olduğu rollerin sorumluluklarının birbiriyle uyumsuz taleplerinden kaynaklanan bir çatışma yarattığı varsayımına dayanmaktadır (Çağatay, 2012: 60). İş aile çatışmasının nedeni kişilerin birden fazla role sahip olmasından kaynaklanmamaktadır. Her bir rolün sorumluluğunun yerine getirilmemesi olarak tanımlanmaktadır (Diker, 2010: 54). Özen (2005: 147) çalışmasında ise, bir yaşam alanında ulaşılmak istenen amaç, diğer yaşam alanındaki amaçla çatışabilir. Önderoğlu (2010: 22), rol çatışmasını "bir alana olan taleplerin diğer alana duyulan taleplerle rekabet edemediği durumlarda ortaya" çıkan bir durum olarak tanımlamaktadır. Bireyin iş rolüne adaptasyonu aile rolüne adaptasyonunu olumsuz yönde etkileyerek çatışma meydana getirmektedir. Diker (2010: 54) ise iş-aile çatışmasının nedenini, bireylerin aynı anda birden çok rolü olmasına değil, bireylerin bu rollerin gereğini yerine getirememesi olarak göstermektedir. İş-aile çatışmasında iş rolüne katılım aile rolüne katılımın etkisini güçleştirmekte ve bir rolün talepleri diğer rolün performansını zorlaştırmaktadır.

2.6.3. Telafi Kuramı

Telafi kuramının temel varsayımı, bireylerin iş ve aile yaşamları arasındaki denge, ilişki ve sınırlı zamana sahip oldukları göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur. Telafi

kuramına göre, iş ve iş dışı yaşam arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Bireyin iş veya aile yaşamlarından birinde yaşadığı tatminsizliği telafi etmek ve doyum almak amacıyla diğer yaşam alanına yoğunlaşmaktadır. Bunun sonucunda iki farklı yaşam alanı arasındaki dengeyi bozması ve çatışma yaşaması durumudur (Efeoğlu, 2006: 12). Yani bireyler hayatlarını daha anlamlı ve zevkli yaşamak için iki yaşamlarından birinde eksik olanları karşılamaya yönelmeleri çabası da denilmektedir. Bu duruma ailesini kaybetmiş bir kişinin işinde daha yoğun çalışarak hayatındaki aile yaşamının eksikliğini gidermeye çalışması örnek verilebilmektedir (Ekici, 2014: 19). Bireyin yaşam alanlarından birinden memnun olmadığında ya da düşük düzeyde tatmin olduğunda da telafi kuramı görülmektedir. İş yaşamında yetersiz doyum alan bireyin aile yaşamında doyumunu dengeleme çabasına girerek telafi etme yoluna gitmektedir (Küçükusta, 2007: 45). Başka bir ifadeyle, işinden ya da kariyerinden beklentileri doğrultusunda yeterince tatmin sağlayamayan kişi, aile yaşamından duyduğu doyumunu daha fazla önemseme eğilimi göstermekte ve aile yaşamından duyduğu tatmin düzeyini arttırma gayreti içerisine girmektedir. Aynı şekilde, aile yaşamındaki beklentileri karşısında yeterince tatmin sağlayamayan birey, iş yaşamından aldığı tatmini daha fazla önemsemekte ve iş yaşamından aldığı tatmin düzeyini arttırma yönünde caba sarf etmektedir. İş yaşamından ya da aile yaşamından memnun olmayan birey, diğer yaşama yönelerek daha fazla tatmin sağlamaya çalışır, daha fazla emek ve zaman harcar. Bu da yaşam alanlarına ayrılan zamanların çatışmasına sebep olmakta, bireyde zaman baskısı yaratmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Efeoğlu, 2006: 15).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

3.1. İş Tatmini Kavramı

Sanayi devrimi sonrasında kitlesel üretime geçilmesiyle birlikte insanlar adeta bir makine gibi görülmeye başlanmış, insan ve insani değerler göz ardı edilmiştir. Sonrasında ise, örgütlerin amaçlarına yalnızca çalışanlarına önem vererek ulaşabilecekleri anlaşılmış olup, insan ve insani değerlere önemin giderek artmasıyla iş görenlerin düşüncelerine, beklentilerine ve ihtiyaçlarına önem vermeye başlamışlardır. Bundan sonra çalışanları fiziksel ve psikolojik bir bütün olarak değerlendirmeye özen gösterilmiştir. Ayrıca çalışanların performansı, işletmelerin başarısını etkileyen en önemli unsurların başında gelmektedir. Bireyin yaptığı işten memnun olabilmesi ve yüksek performansta verimlilik gösterebilmesi için, yaptığı işi severek yapması gerekmektedir. Bu nedenle, işletmeler çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri tespit etmekte ve bu faktörlerin iyileştirilmesi için caba harcamaktadır. İş tatmini olmayan çalışanlarla örgütün gelişmesi, ilerlemesi ve başarılı olmasının imkânsız olduğu anlaşılmıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 2). İş tatmininin örgüte sağladığı faydaların anlaşılmasıyla iş tatmini hem örgüt için hem çalışanlar için daha önemli hale gelmiştir. Bu da literatürde iş tatmini kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Toker, 2007: 2).

Tablo 3.1 İş- Tatmini Tanımları

Yazar	İş Tatmini Tanımları
Hackman ve Oldham (1975) Vroom (1964)	Çalışanların işinden duyduğu mutluluk Kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşa giden veya olumlu duygusal durumdur.
Schemerhorn vd. (1994)	İşgörenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir ve işgörenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılama derecesine işaret eder.
Lawler (1973)	Çalışanın işi karşılığında elde etmesi gerektiğini düşündükleri, beklentileri ve gerçekten elde ettikleri arasındaki fark
Akçamete (2001)	İşgörenin işi ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanmasıdır.
Locke (1976)	İşin değerlendirilmesi sonucunda hissedilen olumlu duygusal durum ya da memnuniyet şeklinde ifade etmiştir.
Spector (1997)	İnsanların işlerinden hoşnut olmasının ya da olmamasının ölçütü olarak gösterilmiştir
Altundaş (2000: 43)	Bireyin yaptığı işin onu ne kadar mutlu ettiği, beklentilerini, ihtiyaçlarını, karşılayıp karşılamadığı ile ilişkilidir.

Kaynak: Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 2

Literatürde en sık karşılaşılan ve en çok atıf alan iş tatmini tanımları Tablo 3.1’de gösterilmektedir. İş tatmini kavramı Türk Dil Kurumunda, “istenen bir şeyin gerçekleşmesini

sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum” (TDK, 01.09.2019) biçiminde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan anlaşıldığı gibi iş tatmini karmaşık ve çok yönlü bir konsepttir. Birçok araştırmacı tarafından farklı anlamlara gelebilecek şekillerde tanımlanmaktadır. İş tatmini, genellikle içsel bir tutumla alakalıdır. En açık ifadeyle çalışanın işinden aldığı hazzı, mutluluğu ifade etmektedir.

Bireyler çalışma hayatlarında edindikleri bilgi, tecrübe, duygu ve düşünce birikimleri sonucunda iş ve arkadaş çevreleri hakkında genel tutumlar geliştirmektedirler. Bireyin, iş ve çevresine yönelik geliştirdiği bu tutumlar, bireylerin kişilik, istek ve beklentilerinin farklı olması nedeniyle, kişiden kişiye eğişiklik göstermektedir. Bir kişi, iş ve işle ilgili faaliyetler hakkında olumlu tutumlara sahip ise iş tatmini, eğer kişi olumsuz tutumlara sahip ise iş tatminsizliği olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1996: 231). İşine karşı pozitif tutum sergilemesi, iş tatmininin yüksek olduğu, bireyin işinden hoşlandığı ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Tütüncü, 2000: 108). İş tatminsizliği yaşayan bireyin ise, işine karşı yaşadığı olumsuz tutum verimliliğini ve performansını düşülebilmektedir. Bu psikoloji içindeki çalışan işini sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:3).

Bireyin tecrübeleri/yaşanmışlıkları sonucunda oluşan değer yargıları, istek ve arzuları gerçekleştirdiği iş ile tutarlılık gösteriyorsa iş tatmininden bahsedilebilir. İşgörenlerin örgüte sağladıkları fayda kadar, örgütün işgörene sağladığı fayda da önemlidir. İşgörenin beklentilerinin karşılanması iş tatmininin sağlanması açısından önemlidir. İş tatmini sağlanmış olan birey, işine karşı daha istekli, etkin ve verimli olmaktadır. Bu nedenle iş tatmini hem birey için hem örgüt için önemli bir kavramdır (Pekdemir vd., 2006: 5).

İş tatmini, bireyin arzu, istek ve beklentileri ve hedefleri ile yakından ilişkilidir. Bu da bireyi çalışmaya teşvik etmektedir. Aslında bireyin kendi egosunun tatmin olması sonucunda iş tatmini oluşmaktadır (Kök ve Çakıcı, 2016: 41).

3.2. İş Tatmininin Önemi

İnsan yaşamının büyük bir bölümü uyku ve çalışma ile geçmektedir. Günlük yaşamının üçte bir oranını çalışmaya ayıran bireyin sağlayacağı tatmin, geriye kalan yaşam alanlarına da olumlu bir şekilde etkileyecektir. İşgörenin işinden tatmin duyması, onun huzurlu ve üretken olması ile yakından ilgilidir. Eğer işgören iş yerinde mutlu değilse, iş yerinde geçirilen zaman onun için kâbusa dönüşebilmektedir. Bu nedenle birçok bilim adamı çalışma yaşamında işgörenleri mutlu edebilecek faktörleri bulmaya çalışmıştır (Bil, 2018: 58-

59). Bireyin çalışma hayatındaki mutluluğu, yaşamının bütününe de yansımaktadır. Bu nedenle, iş tatmini, uzmanların önemle irdelediği konulardan birisidir (Kuzgun vd., 1999: 14).

Bir çalışan, beklenti, ihtiyaç, istek ve deneyimleriyle iş hayatında yerini almaktadır. İş tatmini, çalışanın beklentilerinin ne düzeyde olup olmadığı aynı zamanda da beklentilerinin karşılığını alıp almadığı ile ilgilidir. İş tatmini, çalışma hayatında duyulan şevk ve mutluluğu belirtmektedir. (Dağıstan, 2019: 4731). İş tatmini, bireyin yaptığı işin onu ne kadar mutlu ettiği, beklentilerini, ihtiyaçlarını, karşılayıp karşılamadığı ile ilişkilidir. Bireyin ilgi duyduğu alana ve yeteneklerine sahip olması, iş tatminine tesir eden temel unsurlardır. Ücret, terfi olanakları, çalışma ortamı koşulları, iş yerindeki sosyal ilişkiler bireyin iş tatminini etkilediği düşünülmektedir (Altundaş, 2000: 44).

Kısaca özetlenecek olunursa; birey işinden, çalışma koşullarından mutluysa iş tatmini de o derece yüksek olacaktır (Balay, 2000; 135-136). İş tatmini kişiden kişiye değişir ve öznedir. Bir kişiyi mutlu eden ücret, terfi, makam, refah düzeyi bir başka kişiyi mutlu etmeyebilir. Kısacası bireyin sevdiği işi severek yapmasıdır. İş tatmini ile çalışma gücü ve üretkenlik arasında pozitif yönlü bağlantı vardır. İş tatmini yaşam tatminine pozitif yönlü etki eder (Dağıstan, 2019: 4734). Bu nedenle örgütler iş tatmininin ölçülmesine daha fazla önem göstermektedir.

Yöneticiler çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemelidir. Kurumsal firmalar bunun genel bir gereksinim olduğunu bilerek değerlendirmeli ve uygulamalıdır (Erdal, 2020: 57).

3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İnsanlar yaradılış nedeniyle farklı özelliklere sahip olduğu için aynı çalışma koşullarında bile aynı tatmin düzeyini göstermeleri mümkün olmayabilmektedir (Ereğluer, 2011:123-124). Bu farklılıklardan dolayı, tüm çalışanlar için geçerli ve kesin bir iş tatmin değerlemesi yoktur (Erdoğan Aracı ve Akgöz, 2018: 179). Ayrıca, bireyin hislerini temsil etmesi ve soyut bir kavram olması nedeniyle ölçülmesinde güçlükler yaşanmaktadır (Kaya, 2004: 10).

İş tatmini konusunu araştıranlara göre çalışanların iş tatminini etkileyen faktörler birbiriyle etkileşim halinde olmasına rağmen tek başına belirleyici bir etkiye sahip olamaz (Özyolcu, 2018: 21). Bu nedenle, iş tatminini etkileyen faktörler içsel ve dışsal faktörler olmak üzere ikiye ayrılarak incelenebilir. İçsel faktörler bireyin kendinden kaynaklanan, dışsal faktörler ise bireyin işinden kaynaklanan faktörlerdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 37).

İş tatminini etkileyen birkaç faktörün belirlenmesi için yapılan çalışmalarda birtakım faktörler araştırmacılara yardımcı olmaktadır. Gelir miktarı, emniyet, görevde yükselme, önderlik, fikirlere katılma, idare tarzı, rol açıklığı, fark edilmek için çalışma durumları, arkadaşlık ortamı, çalışmasının beğenilmesi gibi etkenlerin, iş tatmini konusunda önemli derecede etki gösterdiği belirlenmiştir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

3.3.1. Bireysel- İşsel Faktörler

İş tatmini; çalışan kişinin beklentisi, karakteri, çalışma tecrübesi, sosyal benliği, çalışma süresi ve eğitim durumu gibi bireysel nedenlerden dolayı etkilenmektedir. Bireysel nedenler arasında; çalışanların bireysel nitelikleri, fiziki durumu, sezgileri, fikirleri, beklentileri, dilekleri, gereksinimleri ve bunları ne kadar istediği yer almaktadır (Bayrak Kök, 2006, 293). Bireye ait özelliklerden yaşam biçimi, yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik, kıdem (iş tecrübesi), işe uyum, statü, eğitim düzeyi, hizmet süresi (Aşık, 2010), başarı duygusu, bilinme, beklentiler, çekişme gerektiren vazife, mesuliyet, terfi ve yükselme imkânı tanıma (Pelit ve Öztürk, 2010: 47) gibi faktörleri kapsamaktadır.

Araştırmalar incelendiğinde, bireyin yaşı ile iş tatmininin aynı düzeyde arttığı tespit edilmiştir (Lee ve Wilbur, 1985:7 82). Genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre daha az iş tatmini yaşadıkları saptanmıştır (Biçer, 2005: 48). Herzberg vd. (1996) göre, iş tatmini ile bireyin yaşı arasında U şeklinde bir bağlantı olduğu saptanmıştır. Bu iş tatmini bağlantısı, 25 yaşına kadar ve 45 yaşından sonra artış göstermekte, çalışma hayatına başladığı yıllarda yükselmekte, ilerleyen yıllarda düşüş göstermektedir. Birey uzmanlaştıkça, iş tatmin düzeyinde artış yaşanmaktadır (Kök ve Çakıcı, 2016: 44).

İş tatminini cinsiyet faktöründen etkilendiği görülmektedir. İş tatmin düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde, literatürde çeşitli bulgular saptanmıştır. Bazı çalışmalarda kadınların erkeklerden daha yüksek iş tatmini yaşadığını vurgularken, bazı çalışmalar ise tam tersini ifade etmektedir. Bunun sebebi, erkekler ve kadınların çalışma hayatından beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Oshagbemi (2003), çalışmasında erkeklerin kariyer, terfi, ücret beklentilerinin kadınların beklentilerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Hulin ve Smith (1967), çalışmasında ise, kadın ve erkek bakımından iş tatmininde ve tatminsizliğinde önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kadınların daha az iş tatmini yaşadıkları vurgulanmaktadır (Biçer, 2005: 47).

Eğitim, iş tatminini doğrudan etkilediği görülmektedir. Eğitimle birlikte ortaya çıkan bilgi düzeyinin, çalışma erdeminin, yapılan iş ile uyumlu olması, çalışma ortamı ve imkanları arasında dengenin sağlanması gerekmektedir (Sat, 2011: 10). Yelboğa (2007) tarafından

yapılan araştırmaya göre, bireyin öğrenim düzeyinin işinin gerektirdiğinden fazla ise bu olay iş tatminsizliğini yaratmaktadır. Öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğine yakın olması halinde değişkenler arasında etkileşim düzeyinin daha az olduğu bilinmektedir. Fakat, öğrenim düzeyi yüksek olan çalışanlar verimli olabilmek için daha fazla çaba göstermekte ve işleri hakkında daha olumsuz duygu geliştirmektedir (Yelboğa, 2007: 5). Bireyin ilgi alanına hitap etmesi, yeteneklerine uygun olması iş tatminini etkileyen temel unsurlardır (Altundaş, 2000: 43).

İş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olan zekâ, bireylerin iş ve meslekleri ile doğru orantılıdır. Belirli bir zekâ seviyesi gerektiren iş ve mesleklerde çalışan bireyler, altında veya üzerinde zekâyâ sahip olmaları halinde iş tatminini sağlayamayacaktır. Meslekte terfi arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Bunun sonucunun, üst kesimde çalışanların daha yüksek maaşlı, beklentilerin daha fazla karşılanabildiği işlerde çalışmaları olduğu görülmektedir (Sat, 2011: 10).

3.3.2. Örgütsel-Dışsal Faktörler

Örgütsel faktörler iş doyumunu direk etkilemezler, örgütten beklenenler veya yapılması gerekenler örgüt içindeki uyum, sosyal imkanlar, adil ve iyi ücret, terfi olanakları, denetim, çalışma koşulları (Pelit ve Öztürk, 2010: 47), örgüt içindeki kötü yönetim, istihdam oranı, iş sahaları, ailevi durumlar, ekonomik koşullar, kariyer gelişimi olanağı, arkadaşlık ilişkileri (Aracı ve Akgöz, 2018: 179), çalışma güvenliği, ödüllendirme sisteminin belirlenmiş olması, şirket yönetici ve personelinin ve çalışanların kararlara dahil olma oranı, çalışanların beceri ve yeteneklerinin kullanılması, farkına varılması, daha çok sorumluluk, işin monotonluğu, istihdam güvenliği, iyi koordine edilmiş iş, istihdam güvenliği, algılanan iş stresi (Adler vd., 1985: 270; Biçer, 2005: 49) iş tatmini etkileyen dışsal-örgütsel faktörler olarak sayılmaktadır.

Ücret işletme için bir maliyet unsuru görülmesine rağmen, bir çalışanın motivasyonunu etkileyen en önemli unsurdur. Birey aldığı ücretin yaptığı işe göre adil olmasını istemektedir. Eren (1998)'e göre, bireyin aldığı ücretin, yaptığı işin miktarı ve özelliği ile uyum içerisinde olması, performans ve verimliliğiyle uyumlu olması ve ücret adaletinin sağlanması gerekmektedir. Eğer birey yaptığı işin karşılığını ekonomik olarak alamıyorsa performans, verimlilik beklenmesi zorlaşmaktadır. Birey eşit işe eşit ücret almak ister, piyasada yapılan benzer işlerle kıyaslamakta ve iş benzer özelliklerdeyse piyasaya göre düşük ücret almak bireyin iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Bozkurt ve Bozkurt; 2008: 5). Bireye yaptığı işin karşılığı ekonomik olarak verilmesi gereklidir. Hatta başarılı çalışanlara

ödül, prim, ikramiye verilmesi gereklidir. Ücret, ödül, görevde yükselme bireyin performansını artırdığı araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir (Sezginel, 2020: 6-7).

Erdoğan (1996), tarafında yapılan araştırmada ülkemizdeki ücret düzeyinin erkeklerle kadınlar açısından bakıldığında erkekler için önemli bir değişken olduğu, evli ve bekarlar arasında bakıldığında ise evliler için önemli bir değişken olduğu ve beyaz yakalı ve mavi yakalılar arasında incelendiğinde mavi yakalılar için daha önemli bir değişken olduğu saptanmıştır (Erdoğan, 1996: 239; Biçer, 2005: 48).

Çalışma ortamı koşulları iş tatmini sürecinde dışsal faktörler olarak kabul edilmektedir. Çalışma ortamının fiziksel koşulları denildiğinde, sıcaklık, nem, havalandırma, aydınlatma, gürültü akla ilk gelen faktörlerdir (Sezginel, 2020: 7). Bireyin çalışma ortamı rahat, konforlu, güvenli olmalıdır. Çalışma ortamının uygun düzeyde olması çalışanın moralini yükselteceği gibi işletmeyle bütünleşmesini de sağlayabilmektedir. Bu etki çalışanın iş tatminine de yansımaktadır (Biçer, 2005: 48). Havasız, pis, gürültülü bir ortamda çalışmak bireyi olumsuz etkilemektedir. Bunlara ek olarak çalışanların boş zamanlarını değerlendirebileceği ortamlar olması hem bireyi sosyalleştirir hem daha fazla motive olmasını sağlamaktadır (Bingol, 2003). Çalışanların işlerini doğru yapabilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri için, çalışma ortamlarının yaptıkları işe göre dizayn edilmesi gerekmektedir (Toker, 2007: 2).

Harbourne (1995), çalışmasında çalışma saatleri ve fiziksel koşulları incelemektedir. Part-time çalışanların, full time çalışanlara göre %70 oranında iş tatmin düzeyinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgüt büyüklüğü ve yapısı, işletmelerin iş hacminin artması, işletme içindeki etkinliklerinin artması çalışanların üzerinde fiziksel ve psikolojik sorun yaratmaktadır. Bu yüzden çalışanların iş tatmin düzeyini düşürmektedir. Ayrıca bir işletmede kuralların artması bireyde baskı yarattığı için iş uyumunu ve verimliliği azaltmaktadır (Keçecioğlu, 2008: 1). Yapılan çalışmalarda görülüyor ki, işin ilgi çekici ve zevk alarak yapılması iş tatminini destekleyen olumlu bir etkendir (Biçer, 2005: 49).

Bireyin bulunduğu pozisyondan üst bir pozisyona geçmesi bireyi motive etmekte ve bireyin iş tatminini yükseltmektedir. Önemli olan terfiinin adaletli bir şekilde olmasıdır. Aksi halde olması çalışanların örgüte yönelik tutumunu olumsuz etkilemektedir (Robbins, 2001: 82). Bireyin bilgi, tecrübe ve becerilerini kullanmasına olanak sağlanmalıdır böylelikle bireyin kendine olan güvenini olumlu etkiler ve gelişmeye daha açık olmasını sağlar. Bireye çok fazla iş yükü verilmesi iş tatminini düşürecektir (Arsezen, 2017: 215)

Sadece bireyin, iş tatminini azaltan etmenleri anlaması yeterli değildir. Örgütün de bireyin iş tatminini azalmasını etkileyen unsurları anlaması önemlidir. Çünkü, örgütün gelişmesi, ilerlemesi ve gelecekte daha geniş pazar kitlesine ulaşabilmesi için çalışanlar örgütün en önemli unsurlarının başında gelmektedir (Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 68).

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki; yönetim tarzı bireyin iş tatmini sağlayıp sağlayamamasında önemli bir yeri olan etkindir. Feldman ve Hugh (1986) araştırmasında, maaş gibi güçlü etkenin yetersiz olması bile idare ve idare tarzının etkili olması, iş tatminin artmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Bu da idare ve idare tarzının iş tatmini konusunda ne derece önemli bir etkisi olduğunu vurgulamaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4). Günümüzde işletmeler için çalışanların kararlara katılması fikir görüş ve önerilerinin dikkate alınması iyi bir yönetim anlayışının ve liderliğin gerekleri haline gelmektedir. İdareciler bu doğruya dikkat etmesiyle birlikte çalışanların işletmelerde kararlara/yönetime katılmasına ve enerjilerini işyerinde ortaya çıkarmasına olanak sağlamalı, böylece çalışanlar kendilerine önem verildiğini düşünerek yaptıkları işten keyif almakta ve daha yüksek iş tatmini ile çalışmalarını sürdürmektedir (Biçer, 2005: 48). Çalışanların düşüncelerini sorgulamayan, onların problemlerine ilgi göstermeyen, bilgisine önem vermeyen, iş ve bilgi seviyesi yeterli olmayan idareciler, çalışmada tatminsizliğe neden olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). İletişimin güçlü olduğu örgütlerde, personel kendilerinden neler beklediğini, işlerini ne şekilde yapacaklarını, görev, sorumluluklarını bilme olanağı bulmaktadır. Fakat, örgüt içinde iletişim yokluğu, noksanlığı ya da eksikliği belirsizliklere neden olmaktadır. Bu belirsizlik sonucunda da stres, işten ayrılma eğilimi, devamsızlık, örgüte karşı güvensizlik, örgüte bağlılık ve verimlilikte düşüşlere yol açmaktadır (Schweiger ve Denisi, 1991: 127). İş sağlığı ve güvenliği sağlanmalı, etkin iletişim kurulmalı, adaletli davranılmalı ve çalışanın değerli olduğunun hissettirilmesi gereklidir (Kurt vd., 2018: 178-179). Çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve eğitimlerine uygun iş verilmediğinde, personel olumsuz etkilenerek iş tatmini düşmektedir (Söyük, 2018: 438). Diğer taraftan işin genel durumu ve güçlük seviyesi, iş yerinin sosyal durumu ve iş güvenliği, uzmanlık durumu, etkili mükafat durumu iş tatminini etkileyen çalışma ortamına bağlı değişken olarak söylenmektedir.

3.4. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışanlar, işinden beklentilerinin yeterince karşılanamadığını düşündüklerinde ya da herhangi bir olumsuz durum ve algılama sonucunda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Kök, 2006: 294). Dolayısıyla İş tatminsizliği bireyde maddi kazancından, işte kullandığı aletlerden, çalışma koşullarından, takdir edilme ve sosyal prestij eksikliğinden şikayetlere (Eren, 2001:

241) ve psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 2). İş tatminsizliği, personelin fiziksel ve zihinsel sağlıklarına ek olarak, ruhsal ve fizyolojik açıdan da oldukça olumsuz etkilemektedir. Çalışanların iş tatmininin azalması ile moral bozukluğu, kaygılanma, verimliliğin düşmesi, sosyal uyum bozukluğu gibi negatif etkiler daha net bir şekilde görünmeye başlamaktadır. İş tatminsizliği diğer bir ifade ile iş tatmininin düşük olması yalnızca bireyi etkilememekte, aynı şekilde örgütü de olumsuz etkilemektedir (Ardıç ve Baş, 2001: 23; Biçer, 2005: 47). İş tatminsizliğinin örgütsel açıdan etkilerine baktığımızda, işe gitmekte çok isteksiz kişilerde bıkkınlık, işi bırakma, eksiklik duygusu, işi yanlış yapma, çalışma arkadaşlarıyla iş birliği ve uyum sağlayamama, isabetsiz ve tutarsız kararlar verme, iş kalitesinde nitelik ve nicelik olarak düşüşler yaşanabilmektedir (Ardıç ve Baş, 2001: 23). Ayrıca Robbins, (2003: 82) e göre, sadakat, göz ardı etme, dile getirme, sesini yükseltme şeklinde de kendini göstermektedir (Bayrak ve Kök, 2006: 296-297).

Harbourne (1995) çalışmasında, iş tatmin düzeyini düşüren etmenleri 6 başlıkta toplamıştır. Bu başlıklar düşük ücret, ek imkânların yetersizliği, terfi fırsatlarının olmaması, daha iyi iş algısı, çalışanların niteliklerini artırma olanağının olmaması, servis ve tip ücretlerinin dengesiz paylaşılması şeklinde ifade edilmektedir. Bunlara ek olarak Kaya (2004: 7-14) çalışmasında ise, iş tatminini düşüren etmenler; oldukça ağır ve yoğun bir iş, sürekli tekrar eden talepler, yönetici ve amirlerin tavrı, rahatsız edici çalışma şartları, yükselme imkânlarının kısıtlı olması, işin gerektirdiği deneyim ve yeteneğinin bulunmaması iş tatmin düzeyini düşürmektedir.

Bireyler şahsi kabiliyetlerini göstermek ve gerçekleştirmek için çalışmak istemektedir. İş, insan hayatının odak noktası olduğu için işsiz kalan insan umutsuzluğa düşecektir. İş tatminine ulaşamayan kişilerin ruhsal doyuma ulaşması zorlaşır ve iş tatmininin sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratar. İş tatminindeki boşluk ve işe olan isteğin azalması, moralin azalmasına, verimin azalmasına ve toplumun sağlıksız olarak gelişmesine neden oluşturmaktadır (Biçer, 2005: 47).

Scott ve Taylor (1985); Maurice (1998); Bordo ve Ross (1982), çalışmalarında iş tatmini ile devamsızlık arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir. İş tatmininin iş bırakma, devamsızlık, verimlilik ile bağlantılı olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu işletmelerde iş tatmininin ne denli önemli olduğu ve yöneticinin faktörleri anlaması gerektiği ortaya çıkmaktadır (Baş ve Ardıç, 2003: 9).

Bireyler aşırı stresli iş ortamında çalıştıklarında, iş tatmini düşmektedir. İş tatmini sağlanamayan birey, yavaş yavaş işten uzaklaşmaya başlar ve her fırsatta kurumdan ayrılmanın yollarını arar, devamsızlık, işe geç gelme, işten erken çıkma, hata yapma oranı,

bitkinlik, tükenmişlik hissi artar, mesai saatleri içerisinde kişisel işleriyle ilgilenir. Kısacası iş tatmin düzeyi düşük olan birey işine ve iş yerine karşı olumsuz tavırlar sergilemektedir (Söyük, 2018: 438). Aamodt (2001), çalışmasında iş tatminsizliği, gizli ve ani biçimde grevlere, iş yavaşlatma veya durdurma eylemlerine, disiplinsizliğin çoğalmasına ve organizasyon sorunlarının artmasına sebep olabileceği sonucuna ulaşmaktadır. Ayrıca, yeni bir çalışan aramakla geçen süre, işe yeni başlayacak kişinin eğitimi ve öğrenme aşamasında iş gücü verimliliğindeki düşüş ile birlikte örgütte yeni masraflar doğmaktadır. Bu nedenle işletmenin iş tatminine önem vermesi gerekmektedir (Taner, 1993:15).

İş dünyasındaki rekabet ortamında örgütler varlıklarını sürdürebilmek ve amaçlarına ulaşabilmek için işgörenin motive edilmesine ihtiyaçları vardır (Karaca vd., 2017: 976). Yöneticilerin işgörenin beklentilerine, ihtiyaçlarına, düşüncelerine, istek ve arzularına önem vermeleri, işgörenin motivasyonunu artırmakta ve iş tatmin düzeyini yükseltmektedir. İşgörenin motive edilmesi, performansına, verimliliğine ve iş yeri bağlılığına yansımaktadır. Ayrıca, iş tatmin düzeyi yüksek olan personel sayısını da artırmaktadır. İş tatmin düzeyi yüksek olan birey işine karşı olumlu duygular beslemesinin etkisiyle işine karşı daha gayretli ve istekli olmaktadır. Müşterilere karşı yeterli, verimli ve kaliteli hizmet sunmasını etkilemektedir. Bu da müşteri memnuniyetinin yüksek olmasını ve müşteri memnuniyetinde artış yaşanmasını sağlayacaktır. Müşteri memnuniyetinde yaşanan değişimler, işletmenin karlılığına önemli katkı sağlayacaktır (Kaya, 2004: 10). Bu açıdan işletme ve yöneticilerin, işgörenlerin ihtiyaç ve beklentilerini dikkate almaları önemle üzerinde durulması gereken bir konudur.

İş tatmini ve müşteri tatmini arasında da pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Batman (1999) ve Birdir (2000) tarafından yapılan çalışmalarda, iş tatmin düzeyinin fazla olduğu işletmelerde çalışanın çalışma süresinin azaldığı iş kalitesi ile müşteri memnuniyetinin yükseldiği görülmektedir. İş tatmininin artması ile iş gücü devir oranı azalırken iş tatmininin azalmasıyla iş gücü devir oranı artmaktadır (Biçer, 2005: 49). İş tatmini, işletmenin, işgücü devir hızını azaltarak, somut (maaş, artı fırsatların) ve görünmeyen (işe alışana kadar düşük verimde çalışması, çalışanın eğitimi için geçen vakit, işe alışmasında geçen süre) maliyetlerini en aza indirmektedir. Böylece, işletme karlılığına katkıda bulunmaktadır. İşgücü devir oranının azalması, işgörenlerin performans ve verimliliklerine de olumlu yansımaktadır (Kaya, 2004: 10)

İş tatmini yüksek olan bireyin örgütsel bağlılığı, verimliliği ve performansı da yüksek olmaktadır. Bu nedenle işletmeler çalışanların örgütsel bağlılık ve performansını artırmak için iş tatminine önem vermektedir. (Özpehlivan, 2018: 59). İşgörenlerin çoğu, düşük iş tatminiyle

çalışmak ve tatmin olmadığı bir işi sürdürmek istemez. Kendine yeni bir iş arar. Çalışan, güvendiği, beğendiği yeri sahiplenir ve çalışmasını memnuniyetle yapar. İşine yüksek bağlılıkla çalışan işgören daha fazla enerji verimlilik ve performansla çalışmaktadır (Babadağ ve Arlı, 2018: 177). Bireyin iş tatmininin yüksek olması hem kendisi hem de örgüt açısından daha faydalı olmaktadır (Özpehlivan, 2018: 11-12). İş tatmini sağlayamayan çalışanların olduğu örgütlerde performans düşüklüğü görülmektedir. Bu ve benzeri durumlarla karşılaşmamak için örgütler çalışanların iş tatminine önem vermelidir (Biçer, 2005: 49).

Maslow'un (1950) ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımına göre, yöneticiler, çalışanlarının hangi ihtiyaçları duyduklarını, istek ve arzularını bilirse, çalışanına uygun ortam yaratabilir. Böylece çalışanların işletme amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışmaları sağlanabilir. Hem işgörenler, işletme ve işlerinden tatmin olmakta hem işletme amaçlarına daha kısa sürede ulaşmaktadır. Ayrıca yöneticilerin, çalışanın iş tatmin etkilerini öğrenmesi, örgütün amaçlarına bu etkiler yoluyla yön vermesine, daha fazla huzurlu ve güven içerisinde bir iş ortamının doğmasına destekte bulunacaktır. Özellikle yöneticilerin, çalışanların ihtiyaçlarını, isteklerini, duygularını bilerek hareket etmesi, örgütlerin tez vakitte başarı hedefini gerçekleştirmek için etkili olacaktır. Bu da şirket cirosunun artmasına katkı sağlamaktadır (Lawler ve Porter, 1967: 28). Griffin, 1981; Ruch ve Heshauer, 1875; Wagner ve Gooding, 1987; Wright ve Crapanzano, 1997 çalışmalarında, iş tatmini ile verimlilik arasındaki bağlantıyı araştırmış ve olumlu yönlü olduğunu belirlemişlerdir (Kaya, 2004: 5-9)

Çalışma yaşantısı kişisel yaşantıyı etkileyen önemli bir faktör olarak bilinmektedir. İş tatmini olumlu olan birey, huzurlu ve mutlu olmakta; bunu aile ve sosyal yaşantısına da yansıtmaktadır (Jafarova ve Sağlam, 2018: 65). Yaratıcı ve keyifli insan yalnızca çalıştığı ortamda değil aynı zamanda sosyal hayatında da tatminlidir. Çalışanların sosyal yaşamlarında mutlu, huzurlu olmalarının iş tatmini açısından önemli olduğu anlaşılmıştır (Erdal, 2020: 51).

Çalışanların daha verimli, istekli ve özenli çalışmalarını sağlamak için iş akış şemasının oluşturulması sağlanması gereklidir (Keser, 2005: 2). Ayrıca iş tatmininin yüksek olduğu çalışanlarda stresin azaldığını gösteren çalışmalarda vardır (Kaya, 2004: 8). Kendini stresli ortamda hissetmeyen birey işine daha fazla motive olur ve daha verimli çalışır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: OTEL İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı ve önemi vurgulanacak, saha araştırmasında test edilecek olan hipotezler detaylı bir şekilde ele alınacak ve hipotezlerin test edilmesi aşamasında izlenecek olan yöntem ayrıntılı bir şekilde anlatılacaktır. Son olarak; araştırmanın sınırlılıklarının anlatıldığı bölümü, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilen sonuç kısmı izleyecektir.

4.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu; işkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini kavramlarını detaylı bir şekilde tanımlamaktadır. Çalışmada üzerinde düşünülecek ve cevabı aranacak temel soru; işkoliklik (aşırı çalışma, kompulsif çalışma), iş tatmini ve iş-aile çatışması ilişkisi olacaktır.

Küreselleşmeyle birlikte teknoloji, iletişim, ekonomik, sosyal alanlarda yaşanan gelişmeler, başta iş dünyası olmak üzere önemli değişiklikler meydana getirmiştir (Turunç ve Erkuş, 2010: 416). İş yaşamında gerçekleşen bu gelişme ve değişimler karşısında örgütler varlıklarını sürdürebilmek adına sürekli rekabet halindedir. Yaşanan bu rekabet çalışanlara da yansımaktadır. Örgütlerin en önemli kaynağı olan insan performansı, etkin bir şekilde kullanılmak istenmektedir. Çalışanlar sürekli performans baskısı altında; aktif ve verimli çalışmaya zorlanmaktadır (Dağıstan, 2019: 4729). Bu zorunluluk, örgütlerin çalışanlarını aşırı çalışmaya, hafta sonu veya hafta içi fazladan çalışma gibi çalışma ortamlarında olmalarını gerektireceği gibi; çalışmalarını eve götürmeleri, e-mail, cep telefonu, çağrı cihazları, dizüstü vb. çeşitli teknolojik araçlarla 24 saat ulaşılabilir ve sürekli işle ilgilenir durumda bırakmaktadır. Çalışanların işlerine olan bağlılıklarının artmasına ve işlerini hayatlarının temel noktası haline getirmelerine sebep olmaktadır. Bundan dolayı çalışanlar fark etmese de sürekli çalışmakta, istemsizce işkolik bir bireye dönüşmekte ve bunun sonucunda da ailelerine karşı ihmalkâr olmaktadır. İşkoliklik olarak tanımlanan bu durum ilk başta güzel gibi görünse de zamanla örgüt ve aile için negatif sonuçlar doğurmaktadır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 128). Özellikle yoğun çalışma temposuyla, iş yaşamının mekân ve zaman bakımından esnekleşmesi, iş ve aile yaşamlarını etkilemekte ve her iki yaşam alanının birbirine karışmasına neden olmaktadır. Bu durum ise bireylerin çeşitli rolleri arasındaki dengeleri bozabilmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010: 416). Bireyin işteki rolünün aileye

yansımalarıyla iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Turizm sektöründe işkolikliğin, iş-aile çatışmasına ve iş tatminine etkisinin incelendiği fazla çalışmaya rastlanmamıştır.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, otel çalışanlarının işkoliklik düzeyleri, iş-aile çatışmaları ve iş tatmin düzeylerinin birbirlerine olan etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Araştırma sonucunda hedeflenenler ise;

- İşkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini tespit etmek,
- İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymak,
- Elde edilen sonuçlarla; konaklama işletmelerinde işkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini modeli ile işletmelere/yöneticilere/çalışanlara/ailelere farklı çözüm önerilerinin geliştirilmesini sağlamak olacaktır.

Bu araştırma, turizm sektöründe iş ve aile yönünden çıkabilecek ve iş-aile çatışmasına ortaya çıkarabilecek etkileri belirleyebilmek, otel çalışanlarının işkoliklik durumlarını tespit etmek ve iş tatmin düzeylerini artırmak açısından önemli ve gereklidir. Turizm sektöründe yaşanan sorunlara farklı bir bakış açısı getirmektedir. Otel işletmelerinin yöneticilerine öneriler getirilebilmesi ve iş-aile çatışmasının neden olduğu sorunların asgari düzeye indirilmesi dolayısıyla işletme performansının ve hizmet kalitesinin artırılabilmesi açısından önemli katkılar sağlayacaktır. Aynı zamanda, otelcilik sektöründe yaşanan iş-aile çatışmasının saptanması hem literatüre hem de turizm sektöründe yaşanan problemlere yönelik yapılacak akademik çalışmalara önemli yardımlarda bulunacaktır.

Kaynak taramasının yapıldığı süreçte, işkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini ile ilgili olarak alan yazında ayrı ayrı ya da iki konu ile ilgili çok fazla çalışma mevcuttur. Fakat yapılan literatür taramasında bu üç değişkenin bir arada bulunduğu ve turizm sektörü çalışanları üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Alan yazın incelemesi yapıldığında araştırmaların öğretmenler, sağlık çalışanları, avukatlar ve banka çalışanları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmada diğerlerinden farklı olarak emek yoğun bir sektör olan otel çalışanları örneklem olarak seçilmesinde, otel çalışanlarının mesai kavramının olmaması, bire bir müşteri odaklı çalışıyor olmaları önemli bir etkiye sahiptir. Bu açıdan elde edilen sonuçların, az incelenmiş olan otel sektörü çalışanlarının işkoliklik eğilimlerinin iş-aile çatışması ve iş tatmini üzerindeki etkisinin tespit edilmesi ve iş tatmininin iş-aile çatışmasına etkilerinin önem arz ettiği düşünülmektedir.

4.3. Kavramsal Çerçeve

Russo ve Waters (2006) tarafından yapılan çalışmada, 169 Avusturyalı işçi üzerine yapılan çalışmada, işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, işkolik bireylerin işkolik olmayanlara nazaran daha sıklıkla iş-aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kemer (2018) çalışmasında Nevşehir ilindeki 58 konaklama işletmesinin yöneticilerine anket uygulanmıştır. Uygulama sonuçlarına göre yöneticilerin işkoliklik algıları ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Ulucan ve Yavuz (2019) çalışmasında, İstanbul'da farklı semtlerde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel yöneticilerine anket uygulamıştır. Elde edilen anket sonuçlarına göre; otel yöneticilerin işkoliklik seviyesi artışıyla paralel olarak iş-aile çatışmasının da artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Macit ve Ardiç (2015) örneklemini 399 avukatın oluşturduğu çalışmasında işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemiş ve avukatların işkoliklik düzeyi arttıkça iş-aile çatışmasının da arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Uğurlu ve Şahin (2017)'in, işkoliklik ve iş-aile çatışmalarının düzeyinin tespit edilmesi amacıyla 394 antrenöre uyguladığı araştırma sonucunda, işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptamıştır. Antrenörlerin işkoliklik düzeyleri yükseldikçe iş-aile çatışması düzeylerinin de yükseldiği görülmüştür.

Zincirkıran ve Mete (2013)'nin yaptığı çalışmada kamu ve özel hastanelerde çalışan 280 doktor araştırmaya katılmış, anket verileri yapısal eşitlik modeli kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada, işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerinde belirleyici olduğu bu çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı, ayrıca genç yaştaki doktorların daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı ifade edilmiştir.

Burke (2000)'in Kanada'da 251 lisansüstü eğitim almış kadın üzerinde yaptığı çalışmada, işkoliklik düzeyi yüksek olan kişilerin, iş ve aile dengesini sağlamış olmalarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bonebright (2000) ise araştırmasında, işkolikliğin bir boyutu olan aşırı çalışma ile iş-aile çatışması ilişkisini incelemiş ve sonuç olarak aralarında pozitif ilişki tespit etmiştir. İncelenen tüm bu çalışmaların sonuçlarına istinaden iş-aile çatışması ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu görülmüştür.

Dağıstan (2019), çalışmasında Antalya'da 183 Kamu kurumu personeline uyguladığı anket ile iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Tekingündüz (2015), 201 hastane çalışanına uyguladığı anket çalışmasında, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş, korelasyon ve regresyon analizi kullanarak, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Atabay ve Naktıyok (2017), çalışmasında 243 banka çalışanına uygulanan anket ile iş-aile çatışması ve alt boyutları (zamana-strese-davranışa dayalı) ile iş tatmini ilişkisini incelemiştir. Sonuç olarak, iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki tespit etmiştir.

Turunç ve Erkuş (2010), 175 banka personeline anket uygulamış, hipotezlerini Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanarak test etmiştir. Bulgular sonucunda, iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif yönde etkilediği görülmüştür.

Namasivayam ve Zhao (2007), Hindistan'da bulunan otel işletmeleri çalışanlarının örneklem olarak kabul edildiği bir çalışmada, iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır.

Yurtseven (2008)'in 265 seyahat acentesi orta seviye yönetici ve çalışanına uyguladığı anket çalışmasının verilerine göre, iş-aile çatışmasının ve alt boyutları olan zamana-strese-davranışa dayalı iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmüş ve aralarında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Choi ve Kim (2012) Kore'de 260 tam zamanlı otel çalışanına uyguladıkları çalışmada iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişki ölçmüştür. Araştırma verilerine göre, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında olumsuz yönde bir ilişki saptanmıştır.

Anafarta (2011), 226 doktor ve hemşire üzerinde yaptığı çalışmasında, yapısal eşitlik modelini kullanarak iş-aile çatışmasının iş tatminine etkilerini araştırmıştır. İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir.

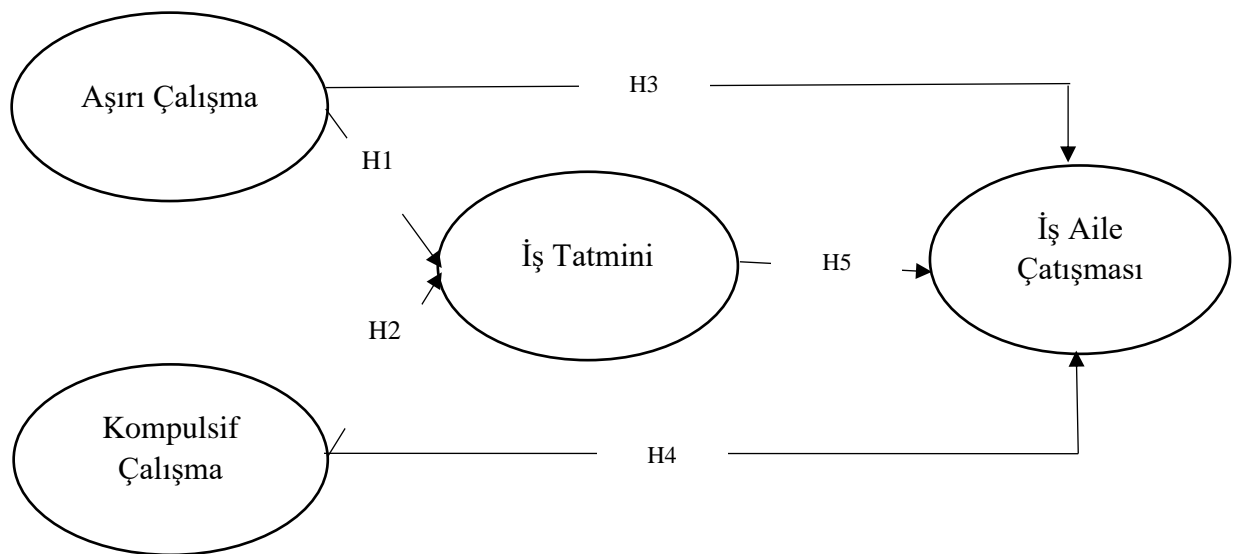
Karatepe, Kılıç ve Işıksel (2008)'in Kuzey Kıbrıs'ta bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan ön büro personeli üzerine yaptıkları çalışmada, 5 boyutlu bir iş-aile çatışması ölçeği oluşturulmuş ve personelin aşırı iş yükü altında bırakılmasının iş-aile çatışmasına neden olduğu vurgulanmıştır. Bireyin iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasının bireyin iş tatminine olumlu etkiler bıraktığı belirtilmiştir (Kolbaşı ve Bağcı, 2018: 166).

İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki negatif etkisi bulunması yanı sıra aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde tesiri olmadığını belirten araştırmalar da bulunmaktadır

(Arslan, 2012; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Erdem ve Erkan, 2015). Özdevecioğlu ve Doruk (2009), farklı sektörlerde faaliyet gösteren 305 beyaz ve mavi yakalı grubun katılımı ile düzenlenmiş olan anket verileri ile korelasyon ve regresyon Analizi uygulanmış, iş-aile, aile-iş çatışmasının yaşam ve iş tatminine etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu, iş-aile çatışması ile yaşam tatmini ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Arslan (2012)'a göre, iş-aile çatışması iş tatminini olumsuz etkilemekte fakat aile-iş çatışmasında iş tatmininin anlamlı etkisi olmadığı görülmektedir. Erdem ve Erkan (2015), Bitlis ili Tatvan ilçesinde bulunan kamu kurumlarında faaliyet gösteren 269 katılımcı ile düzenlenmiş olan anket verileri ile korelasyon ve regresyon analizi uygulanmış, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, aile-iş çatışmasının hem yaşam tatmini ile hem de iş tatmini ile negatif yönlü ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ardıç ve Erbaşaran (2019), Ankara'da bir kamu kurumunda görev yapan 152 personel araştırmaya katılmıştır. Uygulanan anket çalışmasında işkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmiş olup, korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda; işkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişki pozitif, fakat yeterli düzeyde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Yapılan literatür taraması sonucunda incelenen ve yukarıda yer verilen çalışmalara istinaden araştırma modeli ve hipotezleri geliştirilmiştir.

4.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri



Şekil 4.1 Araştırma Modeli

Oluşturulan modelde görülen ilişkileri tespit etmek için test edilen hipotezler aşağıdaki gibi listelenmiştir.

Test Edilen Hipotezler:

H1: Otel çalışanlarının aşırı çalışma düzeyleri iş tatminlerini istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilemektedir.

H2: Otel çalışanlarının kompulsif çalışma düzeyleri iş tatminlerini istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilemektedir.

H3: Otel çalışanlarının aşırı çalışma düzeyleri iş-aile çatışmasını istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilemektedir.

H4: Otel çalışanlarının kompulsif çalışma düzeyleri iş-aile çatışmasını istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilemektedir.

H5: Otel çalışanlarının iş tatminleri iş-aile çatışmasını istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilemektedir.

4.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş bu nedenle veri toplama sürecinde anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket sonucunda elde edilen verilerin sisteme girilmesinin ardından katılımcıların demografik özelliklerini frekans analizi ile incelenmiştir. Sonrasında ise kullanılacak ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ayrıca model geçerliliğine bakılmıştır. Son olarak ise, hipotez testleri için yapısal eşitlik modellemesinin ışığında yol analizi yapılmıştır.

Bu çalışmada turizm sektöründe görev yapmakta olan otel çalışanlarının işkoliklik eğilimlerinin iş-aile çatışması ve iş tatminleri üzerinde etkisi olup olmadığının test edilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca iş tatmininin iş-aile çatışmasını hangi düzeyde etkilediğinin tespiti de amaçlanmıştır.

4.5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma problemine konu olan kavramların birbirlerine olan etkilerinin tespiti için emek yoğun çalışılan hizmet sektörü dikkate alınmış, bu bağlamda alan araştırması için turizm sanayisinin bir kolu olan otel işletmeleri çalışanları tercih edilmiştir. Antalya Kültür ve Turizm Müdürlüğünden ve Alanya Otelciler Birliğinden otel çalışanlarının sayısı ile ilgili veriler elde edilememiştir. Bundan dolayı araştırmada otel işletmelerinde toplam insan kaynakları gereksinimi saptamak maksadı ile en çok kullanılan tekniklerden birisi olan, oda veya yatak başına düşen mevcut personel sayısı oranı kullanılmıştır (Dallı, 1998: 1). Uluslararası alanda kabul edilen yöntemlere göre iki yatak mevcuduna bir personel

çalıştırılabileceği kabul edilmektedir (Erdem, 2004). Antalya Turizm İl Müdürlüğünden alınan verilere göre Alanya bölgesinde otellerin yer alan yatak kapasitesi 179 bin 276 olarak tespit edilmiştir (Antalya.ktb.gov.tr). Bu bilgiler ışığında ulaşılması gereken kişi sayısı için Yamane (1967) basitleştirilmiş bir formül öngörmektedir. Bu formül;

$$x = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Yukarıda belirtilen örneklem formülünün kullanılmasıyla 384 sayıda işgörenele yüzyüze anket gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür. Toplanan veriler, hipotezlerin test edilmesi aşamasında SPSS (paket istatistik) programı kullanılarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın örnekleme belirlenirken, ihtimalsiz örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda kitle tutumunun ölçülmesinde öncelikli olarak tercih edildiği ve nicel sonuçlar elde edebilmemizi sağladığı için veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Yamane (2001)'in kolayda örnekleme yöntemi ile yüz yüze anketler gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinin sebebi; diğer örnekleme yöntemlerinden daha hızlı veriyle ulaşılabilmeyi sağlaması olmuştur (Nâkip, 2005: 140).

Araştırmanın birinci, ikinci ve üçüncü bölümlerini içine alan kaynak taraması yapılmış ve anket formu oluşturulmuştur. En güvenilir sonuçların elde edilmesi amacıyla Alanya Bölgesinin turizm sezonunun yüksek olduğu dönemler veri toplama süreci için tercih edilmiştir. Kültür ve Turizm Bakanlığının verilerine göre (2020); Antalya Bölgesi turist yoğunluğunu en fazla olduğu dönemlerin temmuz ve ağustos ayları olduğu görülmektedir. Bu nedenle veri toplama işlemi, Alanya bölgesindeki otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde, 2020 yılının temmuz ve ağustos aylarını içeren dönemde tamamlanmıştır.

Veri toplama süreci ile elde edilen anketler analiz edilmeden önce kontrol edilip düzenlenerek numaralandırılmıştır. 523 katılımcıdan alınan cevaplarla tamamlanan anketlerden 25 tanesi eksik veri nedeniyle kapsam dışı bırakılmış, geriye kalan anketler ise 1'den 498'e kadar numaralandırılarak bir istatistiksel paket programı aracılığıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Uygulanan anketin geri dönüş oranı %95 olarak gerçekleşmiştir.

4.5.2. Araştırmanın Kısıtları

Anket çalışması kısıtlı bir sürede, sadece ulaşılabilen otel çalışanlarıyla gönüllülük esasına dayalı olarak yüz yüze gerçekleştirilmiştir. 2020 yılında hızla yayılarak tüm dünyayı etkisi altına alan Covid19 salgını nedeniyle verilerin %20 lik kısmı online toplanmıştır. Ankete katılan gönüllülerin hislerini tam olarak yansıtabilmeleri için hiçbir katılımcıdan isim alınmamıştır. Ayrıca, yöneticilerin anket verilerine ulaşamayacakları garantisi verildiğinden,

anket katılımcılarının özgür iradeyle çekinmeden cevapladıkları kabul edilmiştir. Yoğun çalışma temposu arasında, her ne kadar anketleri birebir sağlıklı bir şekilde cevaplanması takip edilmiş olsa da anket yönteminden kaynaklanan zayıflıklar bu çalışma için de geçerli olacaktır.

4.5.3. Verilerin Toplanması

Tüm gözetim yöntemlerinde olduğu gibi araştırma verilerinin toplanması sürecinde anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket, veri toplama sürecinin en önemli araçlarından bir olup, cevaplayıcılardan bilgi toplamak için kullanılan biçimlendirilmiş veri formlarıdır (Nâkip, 2005: 79).

Veri toplama sürecinde, anket formunun cevaplayıcılar tarafından doldurulmasında çeşitli yöntemlerden faydalanılmaktadır. Cevaplanma oranının ve cevaplayıcı ile yakın ilişki kurulmasından kaynaklı güvenilir bilgiye ulaşma ihtimalinin yüksekliği (Yükselen, 2009: 72) aynı zamanda çok soru sorulmasına imkân veren bir yöntem olması nedeniyle sosyal bilimlerdeki saha araştırmalarında çokça kullanılan kişisel görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Ancak Covid19 salgını nedeniyle kişisel görüşme yöntemi ile ulaşılamayan çalışanlara anket formları online olarak ulaştırılmıştır.

4.5.4. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Araştırmada verilerin toplanması sırasında anket bilgi formu kullanılması tercih edilmiştir. Bu araştırma doğrultusunda hazırlanan anket, 4 kısımdan oluşmaktadır. Anket formunda ilk olarak demografik özellikleri ölçen ifadeler yer verilmiş, devamında ise iş tatmini, iş-aile çatışması ve işkoliklik ölçekleri sıralanmıştır. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının demografik özelliklerini ölçen ifadeler çalışmanın amacı doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Araştırmada çalışanların yaş, medeni durum, çalışma pozisyonu, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı gibi demografik özellikleri sorulmuştur. İşkoliklik ile ilgili veri toplama aracı oluşturulurken yeni ölçek geliştirilmemiş olup daha önce başka çalışmalarda kullanılmış ve test edilmiş ölçekler tercih edilmiştir. İşkolikliği ölçebilmek amacıyla, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen DUWAS ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte bulunan 15 madde araştırmaya dâhil edilmiş ve 5’li Likert tipi ölçek tercih edilmiştir. DUWAS, “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek işkolikliği ölçmede kullanılan “Work Addiction Risk Test-İş Bağımlılığı Riski Testi” (WART; Robinson, 1999) ve Workaholism Battery-İşkoliklik Bataryası (WorkBat; Spence ve Robbins, 1992) adlı iki ölçme aracının maddelerinin kullanılması ve birleştirilmesiyle elde edilmiştir.

İş-aile Çatışması düzeyini ölçmek amacıyla, Netemeyer ve Boles (1996) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Turliuc ve Buliga (2014)'in çalışmasının sonuçlarına göre, iş-aile çatışması aile-iş çatışmasından daha sorunlu olarak algılanmaktadır. Bunun nedeni, Frone vd., (1992), Higgins vd., (1994), Kinnunen ve Mauno (1998), Burke ve Greenglass (2001), Mennino vd., (2005) çalışmalarının sonucunda tespit edildiği gibi, aile-iş çatışmasına kıyasla iş-aile çatışması yaşama sıklığının daha yüksek olmasına bağlanmaktadır. Bu nedenle araştırmanın veri toplama aracının hazırlanması kısmında, ölçeğin sadece iş-aile çatışması boyutundaki ifadelerine yer verilmektedir. Çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla, Rusbult ve Farrell (1983) tarafından geliştirilen ve daha sonra diğer araştırmalarda (Pasewark ve Viator, 2006: 151; Ketchand ve Strawser, 1998; Viator, 2001) kullanılan 6 maddelik İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

Yukarıda yer alan ölçekler; işkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini konularında yaygın olarak kullanılan ölçeklerdir. Anket formunun cevaplanmasında 5'li Likert ölçeği (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

4.5.5. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Bir ölçüm aracında yer alan ifadelerin kendi arasındaki geçerliliği ve ölçeğin ilgilenilen sorununu ne ölçüde yansıttığını gösteren güvenilirlik analizi, yapılan her ölçüm için gerekli görülmektedir (Kayış, 2010: 403). Veri toplama aracının güvenilirliğinin değerlendirmesinde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach alpha yöntemidir. Alpha katsayısı, bir ölçekteki her bir soru arasında bulunan ortalama korelasyona bağlı olmakta ve ölçeğin içsel olarak tutarlı olup olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2010: 112-115).

Bu yöntemle göre Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer almakta (Kayış, 2010: 405) ve ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki değerlere göre yorumlanmaktadır;

- $0 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçekleri oluşturan maddelerin kendi aralarında iç tutarlılığı olup olmadığını anlamak için yapılan güvenilirlik analizi için SPSS programı ile güvenilirlik katsayısını gösteren Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 331). Sonrasında ise ölçeklerin faktör yapılarının tespit edilebilmesi için veriler açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

4.5.5.1. İşkoliklik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

İşkoliklik ölçeği, aşırı çalışma ile kompulsif çalışma olarak adlandırılan iki boyutu için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1 İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları

Yapılar	Cronbach α Katsayısı
İşkoliklik	0,835
Aşırı Çalışma	0,740
Kompulsif Çalışma	0,758

Yapılan güvenilirlik analizinde ölçekteki tüm ifadelerin Cronbach Alpha (CA) katsayısı 0,818 bulunmuş ancak işkoliklik ölçeğinin ilk maddesinin (İŞK1) silinmesi ile bu değer 0,835’e yükseltilmiştir. Aşırı çalışma boyutu için hesaplanan CA: 0,740, kompulsif çalışma için hesaplanan CA: 0,758 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre işkoliklik ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güvenilirlik analizi yapılan işkoliklik ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, sıkça kullanılan bir yöntem olmakla birlikte, çok sayıda değişkenin birbiriyle olan ilişkisini analiz etmek için kullanılan istatistiksel bir yaklaşımdır (Gegez, 2007: 369).

İşkoliklik ölçeği için yapılan faktör analizi süreci sonrası ortaya çıkan KMO ve ki-kare değeri sonuçlarına Tablo 4.2’de yer verilmektedir.

Tablo 4.2 İşkoliklik Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Değeri	0,775	
Bartlett Küresellik Test Sonuçları		
	Ki-kare Değeri	982,854
	Sd	28
	P	,000

KMO değerinin 0,5’in üzerinde olması beklenmekte ve oran ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denilmektedir. KMO değerleri aşağıdaki değerlere göre yorumlanmaktadır (Kayış, 2010: 322);

- $KMO \geq 0,90$ Mükemmel
- $0,90 \geq KMO \geq 0,80$ ise Çok İyi
- $0,80 \geq KMO \geq 0,70$ ise İyi
- $0,70 \geq KMO \geq 0,60$ ise Orta
- $0,60 \geq KMO \geq 0,50$ ise Zayıf

- $0,50 \geq KMO$ ise Kabul Edilemez.

Analize edilen işkoliklik ölçeği için ortaya çıkan faktörler, faktörlere ilişkin hesaplanan faktör yükleri ve açıklanan toplam varyansa Tablo 4.3’de yer verilmiştir.

Tablo 4.3 İşkoliklik Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	Faktör Yüğü
	Faktör 1: Aşırı Çalışma	
İŞK2	Keşke kendimi işime bu kadar adamasaydım.	0,744
İŞK3	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	0,794
İŞK4	İşyerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile, ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	0,764
	Faktör 2: Kompulsif Çalışma	
İŞK6	Sürekli yapacak bir işim vardır.	0,731
İŞK7	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	0,822
İŞK8	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	0,683
İŞK10	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	0,662
İŞK11	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	0,678
	Açıklanan Toplam Varyans: 56,426	

Tablo 4.3’e göre işkoliklik ölçeği için oluşan faktör yükü büyüklüklerinin 0,662 ve 0,822 aralığında dağıldığı görülmektedir. Yapılan faktör analizinde 0,50’nin altında yük alan ve binişik faktör değeri alan (İŞK5, İŞK9, İŞK12, İŞK13, İŞK14 ve İŞL15) ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. İki faktör üzerinde dağılan ölçeğin, açıklanan varyans oranı ise %56,426 bulunmuştur.

4.5.5.2. İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Tek boyutlu iş tatmini ölçeği için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4 İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları

Yapılar	Cronbach α Katsayısı
İş Tatmini	0,823

Yapılan güvenilirlik analizinde ölçekteki İT3 ifadesinin çıkarılmasıyla Cronbach Alpha katsayısı 0,823’e yükseltilmiştir. Bu değerlere göre iş tatmini ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş tatmini ölçeği için yapılan faktör analizi süreci sonrası ortaya çıkan KMO ve ki-kare değeri sonuçlarına Tablo 4.5’de yer verilmektedir.

Tablo 4.5 İş Tatmini Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Değeri	0,768
Bartlett Küresellik Test Sonuçları	
Ki-kare Değeri	608,778
Sd	10
P	,000

Analize edilen iş tatmini ölçeği için ortaya çıkan faktörler, faktörlere ilişkin hesaplanan faktör yükleri ve açıklanan toplam varyansa Tablo 4.6’da yer verilmiştir.

Tablo 4.6 İş Tatmini Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	Faktör Yüğü
	Faktör 1: İş Tatmini	
İT1	Tüm koşullar göz önünde bulundurulduğunda, şimdiki görev ve sorumluluklarımdan son derece memnunum.	0,717
İT2	Her şeye yeniden başlamak durumunda olsaydım, yine aynı işi seçerdim.	0,708
İT4	Şu andaki işim idealimdeki işim ile oldukça uyuyor.	0,719
İT5	Şu andaki görev ve sorumluluklarım bu işi seçtiğimde istediğim iş tarzına uyuyor.	0,752
İT6	Genel olarak işimi oldukça seviyorum.	0,729
	Açıklanan Toplam Varyans: 52,582	

Tablo 4.6’ya göre iş tatmini ölçeği için oluşan faktör yükü büyüklüklerinin 0,708 ve 0,752 aralığında dağıldığı görülmektedir. Tek faktör üzerine toplanan ölçeğin, açıklanan varyans oranı ise %52,582 bulunmuştur.

4.5.5.3. İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Tek boyutlu iş-aile çatışması ölçeği için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7 İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Testi Sonuçları

Yapılar	Cronbach α Katsayısı
İş-Aile Çatışması	0,839

Yapılan güvenilirlik analizinde ölçekteki tüm ifadeler dâhil edilerek hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı 0,839 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre iş-aile çatışması ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş-aile çatışması ölçeği için yapılan faktör analizi süreci sonrası ortaya çıkan KMO ve ki-kare değeri sonuçlarına Tablo 4.8’de yer verilmektedir.

Tablo 4.8 İş-aile Çatışması Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Değeri	0,819
Bartlett Küresellik Test Sonuçları	
Ki-kare Değeri	946,128
Sd	10
P	,000

Analize edilen iş-aile çatışması ölçeği için ortaya çıkan faktörler, faktörlere ilişkin hesaplanan faktör yükleri ve açıklanan toplam varyansa Tablo 4.9’da yer verilmiştir.

Tablo 4.9 İş-aile Çatışması Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	Faktör Yüğü
	Faktör 1: İş-aile Çatışması	
İAÇ1	İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	0,773
İAÇ2	İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	0,813
İAÇ3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum.	0,801
İAÇ4	İşimin yarattığı gerginlik, aile yaşantıyla ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	0,813
İAÇ5	İş sorumluluklarım nedeniyle, aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	0,701
	Açıklanan Toplam Varyans: 61,043	

Tablo 4.9’a göre iş-aile çatışması ölçeği için oluşan faktör yükü büyüklüklerinin 0,701 ve 0,813 aralığında dağıldığı görülmektedir. Tek faktör üzerine toplanan ölçeğin, açıklanan varyans oranı ise %61,043 bulunmuştur.

4.5.6. Model Geçerliliği

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin, söz konusu faktör yapılarını destekleyip desteklemediği incelenmiştir. Bu kapsamda, aşırı çalışma ve kompulsif çalışma değişkenlerinden oluşan işkoliklik düzeyi ile iş tatmini ve iş-aile çatışmasını içeren genel yapının uygulama sonrasında elde edilen verilerle örtüşüp örtüşmediği test edilmiştir. İlgili modeli test etmek amacıyla bir paket istatistik programı kullanılmış, açımlayıcı faktör analizi sonucunda analize dahil edilecek 17 ifadeye birincil düzeyde Doğrulamalı Faktör Analizi uygulanmıştır.

Doğrulamalı Faktör Analizi, En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yönteminin kullanılmasıyla değerlendirilmiştir. Doğrulamalı faktör analizinde ilk bakılması gereken değer her bir maddenin faktör yükleridir. Faktör yüklerinin en az 0,50 ve üstü bir değere sahip

olması gerektiğine dair literatürde bir görüş birliği vardır (Hair vd., 2005). Bu kapsamda bu araştırmada da her bir ifadenin faktör yükünün en az 0,50 bir değere sahip olması gerekliliği benimsenmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde basit düzey analizlerden farklı olarak belli kriterlerin sağlanması gerekmektedir. Uyum istatistik değerleri olarak tanımlanabilen bu durumda ilk bakılması gereken değer χ^2/df değeridir. İlgili değer 5'in altında olması kabul edilebilir bir değer olarak belirtilmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Bununla birlikte yaygın olarak kullanılan uyum iyilik değerleri Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Comparative Fit Index (CFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Root Mean Square Residual (RMR) ve Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)'dir (Şimşek, 2007). Doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve normal değerler ile kabul edilebilir değerler Tablo 4.10'daki gibi belirtilebilir (Çapık, 2014: 199).

Tablo 4.10 Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değerleri

İndeks	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer
χ^2 "p" Değeri	$p>0,05$	$p>0,01$
χ^2/sd	<3	<5
GFI	>0,95	>0,90
AGFI	>0,95	>0,90
CFI	>0,95	>0,90
RMSEA	<0,05	<0,08
RMR	<0,05	<0,08
SRMR	<0,05	<0,08

Kaynak: Şimşek, 2007; Çapık, 2014: 199

Yapılan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizinde ifadelerin faktör yük dağılımları incelendiğinde İş-aile çatışması faktörü altındaki bir ifadenin (*İş sorumluluklarım nedeniyle, ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum*) faktör yükünün 0,50 değerinin altında kaldığı tespit edilmiş ve ilgili ifade analizden çıkarılarak tekrar hesaplama yapılmıştır. Sonuç olarak yapılan analizde χ^2 değeri 438,665 serbestlik derecesi 111 olarak belirlenmiştir. Buna bağlı olarak χ^2/df değeri 3,952, CFI=0,924, NFI=0,912 RMSEA=0,077 olarak hesaplanmıştır. İlgili ifadelerin faktör yükleri ve güvenilirlik değerleri Tablo 4.11'de yer almaktadır.

Tablo 4.11 Ölçüm Modeli Sonuçları

Faktörler/İfadeler	Faktör Yükleri	t-value	CR	AVE
<i>Aşırı çalışma</i>			0,76	0,52
İŞK2	0,818	33,066*		
İŞK3	0,635	10,207*		
İŞK4	0,697	11,826*		
<i>Kompulsif çalışma</i>			0,84	0,51
İŞK6	0,673			
İŞK7	0,759	11,536*		
İŞK8	0,650	16,011*		
İŞK10	0,815	11,658*		
İŞK11	0,648	20,522*		
<i>İş tatmini</i>			0,83	0,50
İT1	0,720			
İT2	0,703	10,754*		
İT4	0,723	10,813*		
İT5	0,685	11,122*		
İT6	0,700	10,715*		
<i>İş aile çatışması</i>			0,82	0,54
İAÇ1	0,673			
İAÇ2	0,843	13,841*		
İAÇ3	0,663	14,084*		
İAÇ4	0,749	13,512*		

*p < 0.001

Tablo 4.11 incelendiğinde her bir gözlemlenen değişkene ait faktör yüklerinin en az 0,50 ve anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,001). Bu değer kabul edilebilir düzeydedir (Hair, vd., 2005). Gizil değişkenlerin (aşırı çalışma, kompulsif çalışma, iş tatmini ve iş-aile çatışması) iç tutarlılığını gösteren cronbach alpha değerlerinin ise 0,839 ve 0,740 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Söz konusu değerler literatürde belirtilen asgari değer olan 0,70'ten (Nunnally, 1978) fazla olduğu görülmektedir. Her bir gizil değişkenin yapı güvenirliğine ilişkin değerler ise bileşik güvenirlik (CR) olarak incelenmiş ve tüm değerlerin 0,76 ve 0,84 arasında değer aldığı tespit edilmiştir. Bileşik güvenirlik değerinin 0,70'in üzerinde olması yapının güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Nunnally, 1978). Birleşim geçerliliği için ise Average variance extracted (AVE) değerlerinin incelenmesi ve ilgili değerlerin 0,50 ve üzerinde olması gerekmektedir. Araştırmada yer alan her bir gizil değişkenin AVE değerleri minimum 0,50 ve maksimum 0,54 değer aralığında olduğu görülmüştür. Araştırmanın doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tatmin edici düzeyde olduğundan devamında ikinci aşama olan yol analizine geçilmiştir.

4.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerinin tespit edilmesi amacıyla yapılan frekans analizlerine sonrasında ise yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilen hipotezlere ait bulgulara yer verilmiştir.

4.6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında anket cevaplayan 498 katılımcının veri toplama aracında yer alan demografik sorulara verdiği cevaplar istatistik paket programına aktarılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin yüzdesel dağılımlarına ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablolarda ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

Tablo 4.12 Katılımcıların Cinsiyetine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	182	36,5
Erkek	316	63,5
Total	498	100,0

Tablo 4.12’de araştırmaya katılan otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre oransal ve sayısal dağılımları incelendiğinde, 498 otel çalışanının %36,5 (182 kişi) kadın, %63,5 (316 kişi) erkek olduğu görülmektedir. Otel çalışanlarının personel istihdam ederken çoğunlukla erkek personel tercih etmeleri, çalışma koşullarının ağır ve yorucu olmasına bağlanabilir.

Tablo 4.13 Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	Frekans	%
18-24	110	22,1
25-36	187	37,6
37-45	110	22,1
46-52	52	10,4
53-60	33	6,6
60 ve üzeri	6	1,2
Total	498	100,0

Tablo 4.13’de araştırmaya katılan otel çalışanlarının yaşlarına göre oransal ve sayısal dağılımları incelendiğinde, 498 otel çalışanının %22,1’inin (110 kişi) 18-24 yaş aralığında, %37,6’sının (187 kişi) 25-36 yaş aralığında, %22,1’inin (110 kişi) 37-45 yaş aralığında %10,4’ünün (52 kişi) 46-52 yaş aralığında, %6,6’sının (33 kişi) 53-60 yaş aralığında, %1,2’sinin (6 kişi) 60 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 4.14 Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	Frekans	%
İlkokul	51	10,2
Ortaokul	82	16,5
Lise	120	24,1
Ön Lisans	68	13,7
Lisans	149	29,9
Lisansüstü	28	5,6
Total	498	100,0

Tablo 4.14’de araştırmaya katılan otel çalışanlarının eğitim durumuna göre oransal ve sayısal dağılımları incelendiğinde, 498 otel çalışanının %10,2’sinin (51 kişi) ilkokul mezunu, %16,5 (82 kişi) ortaokul mezunu, %24,1 (120 kişi) lise mezunu, %13,7 (68 kişi) ön lisans mezunu, %29,9 (149 kişi) lisans mezunu, %5,6 (28 kişi) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.15 Katılımcıların Medeni durumuna Göre Dağılımları

Medeni Durumu	Frekans	%
Bekâr	68	13,65
Evli - Çocuksuz	184	36,95
Evli - Çocuklu	246	49,40
Total	498	100,0

Tablo 4.15’te araştırmaya katılan otel çalışanlarının medeni durumuna göre oransal ve sayısal dağılımları incelendiğinde, 498 otel çalışanının %13,65’inin (68 kişi) bekar, 36,95’inin (184 kişi) evli ve çocuksuz, %49,40’ının (246 kişi) evli ve çocuklu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.16 Katılımcıların Statü Durumuna Göre Dağılımları

Statü Durumu	Frekans	(%)
Yönetici	167	33,5
Personel	322	66,5
Total	498	100,0

Tablo 4.16’da araştırmaya katılan otel çalışanlarının statü durumuna göre oransal ve sayısal dağılımları incelendiğinde, 498 otel çalışanının %33,5’inin (167 kişi) yönetici, %66,5’inin (329 kişi) personel olduğu görülmektedir.

Tablo 4.17 Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Dağılımları

Çalışma Süresi	Frekans	%
0-2	88	17,7
3-4	99	19,9
5-6	78	15,7
7-8	50	10,0
9 ve üzeri	183	36,7
Total	498	100,0

Tablo 4.17’de araştırmaya katılan otel çalışanlarının çalışma süresine göre oransal ve sayısal dağılımları incelendiğinde, 498 otel çalışanının %17,7’sinin (88 kişi) 0-2 yıl, %19,9’unun (99 kişi) 3-4 yıl, %15,7’sinin (78 kişi) 5-6 yıl, %10,0’unun (50 kişi) 7-8 yıl, %36,7’sinin (183 kişi) 9 ve üzeri yıl çalışma süresinin olduğu görülmektedir.

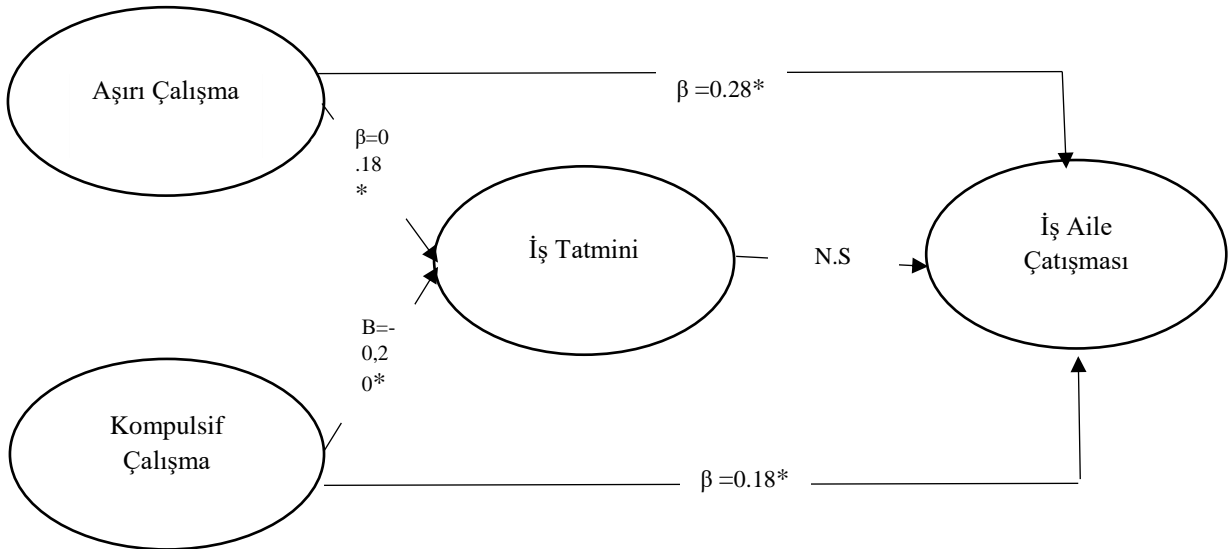
Tablo 4.18 Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı

Çalışma Durumu	Frekans	%
Kısmi zamanlı çalışıyor	86	17,3
Tam zamanlı çalışıyor	184	36,9
Çalışmıyor	199	40,0
Emekli	29	5,8
Total	498	100,0

Tablo 4.18’de araştırmaya katılan otel çalışanlarının eşlerinin çalışma durumlarına göre oransal ve sayısal dağılımları incelendiğinde, 498 otel çalışanının %17,3’ünün (86 kişi) kısmi zamanlı çalışıyor, %36,9’unun (184 kişi) tam zamanlı çalışıyor, %40,0’ının (199 kişi) çalışmıyor olduğu görülmektedir.

4.6.2. Hipotez Testleri

Yapısal modelde, model geçerliliği test edildikten sonra Anderson ve Gerbing (1988) tarafından tavsiye edilen iki aşamalı sürecin yol analizi aşamasına geçilmiştir. Yol analizinde, model geçerliliğindeki benzer olarak En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Buna ek olarak, sonuçların güvenilirliğini arttırmak amacıyla 5000 örneklemlerli Bootstrap yöntemi de kullanılmış ve böylece %95 yanlılık düzeltilmeli güven aralıkları (bias corrected confidence intervals) incelenmiştir. Yol analizi aşamasına kadar yapılan açıklayıcı faktör ve doğrulayıcı faktör analizleri sayesinde yapısal modelin uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2=438,665$; serbestlik derecesi=111; $\chi^2/df=3,952$; CFI=0,924; NFI=0,912; GFI=0,936; AGFI= 0,918; RMSA=0,077). Söz konusu yapısal model yol analizi Şekil 4.2’de yer almaktadır.



* $p < 0,005$ N.S. = no significant (anlamalı değil)

Şekil 4.2 Yapısal Model

Yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular Şekil 4.2’de gösterilmiştir. Şekil incelendiğinde işkolikliğin iş tatmini ve iş-aile çatışmasını etkilediği görülmektedir. Bir diğer ifade ile aşırı çalışmadaki bir birimlik artış iş tatmininde % 18’lik bir artış sağlamaktadır ($\beta=0,18$; $t=3,141$; $p < 0,005$). Bu sonuca bağlı olarak H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bunun yanında kompulsif çalışmadaki bir birimlik artış iş tatmininde % 20’lik bir azalışa sebep olmaktadır ($\beta=-0,20$; $t=-2,392$; $p < 0,005$). Bu sonuca bağlı olarak H2 hipotezi kabul edilmiştir. Aşırı çalışmanın ($\beta=0,28$; $t=4,577$; $p < 0,001$) ve kompulsif çalışmanın ($\beta=0,18$; $t=2,142$; $p < 0,005$) iş-aile çatışması üzerinde etkisinin olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak H3 ve H4 hipotezleri de kabul edilmiştir. Bunların dışında iş tatmininin iş-aile çatışması onaylama değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Araştırma sonuçlarına bağlı olarak H5 hipotezi reddedilmiştir. Bu bağlamda, Kline (2011) beta katsayıları üzerinden yapmış olduğu değerlendirmede 0,10 ve altı katsayılar için düşük etki, 0,11-0,50 arası beta katsayılar için orta düzey etki, 0,51 ve üzeri etkiler için yüksek düzey etki oluştuğunu iddia etmektedir. Araştırma sonucu yapısal modelden elde edilen sonuçlar Tablo 4.12’de yer almaktadır.

Tablo 4.19 Hipotez sonuçları

Hipotezler	Standart yükler	t-value	Sonuç
$H_1: AÇ \rightarrow İT$	0,18	3,141*	Desteklendi
$H_2: KÇ \rightarrow İT$	-0,20	-2,392*	Desteklendi
$H_3: AÇ \rightarrow İAÇ$	0,28	4,577*	Desteklendi
$H_4: KÇ \rightarrow İAÇ$	0,18	2,142*	Desteklendi
$H_5: İT \rightarrow İAÇ$	-0,039	-0,761 ^{NS}	Desteklenmedi

*p < 0.005 NS: No significant.

AÇ: Aşırı çalışma; KÇ: Kompulsif Çalışma; İT: İş tatmini; İAÇ: İş-aile çatışması

SONUÇ

Turizm, dünyada ve ülkemizde önemi gün geçtikçe artan ve hızla gelişen bir sektördür. Bu sektörün en önemli kollarından biri olan konaklama işletmeleri içinde oteller, turist ağırlamada büyük bir yükü sırtlanmaktadır. Ayrıca otel işletmeleri, bireylerin konaklama, eğlenme, dinlenme gibi birçok aktiviteyi de bir arada yapabildiği bir konsepti içinde barındırmaktadır. Buna bağlı olarak da 7 gün 24 saat kesintisiz hizmet vermek durumunda kalmakta ve bu hizmetlerin verilmesinde insan, en önemli kaynağını oluşturmaktadır. Bunların yanında otel işletmeleri birçok kişiye iş imkânı sağlamakta ve çalışanlar hizmet üretiminde önemli rol oynamaktadır. Sürekli aktif durumda olmasından kaynaklı oteller ağır, yoğun, yorucu, katı çalışma koşullarına sahip olmakta ve aşırı iş yükü barındırmaktadır. Otel işletmeleri gibi insan ve hizmet üzerine kurulan ve pek çok çalışanı olan kurumlar; rekabet, kariyer hırsı, baskı, yoğun çalışma temposu, sürekli işle meşgul olma gibi nedenlerle bireyi işkolik olmaya itmektedir.

Bireyin işini hayatının merkezine koyması, aile hayatına ait sorumluluklarını ertelemesine ya da yerine getirmemesine neden olmaktadır. Bu durum aile hayatı ve iş hayatını karşı karşıya getirmektedir (Maçit, 2015: 4). Bireyin iş hayatındaki olgular aile hayatını, aile hayatındaki olgular ise iş hayatını etkilemektedir. Bu iki alan olumlu ya da olumsuz olarak mutlaka birbiriyle etkileşim halindedir ve birbirinden ayrılması mümkün değildir. Bu bağlamda, bireyin yaşadığı işkoliklik, iş-aile çatışmasını da tetiklemektedir. Bireyin yaşamında iş ve aile hayatının dengeli ve kaliteli olması bireye, örgüte ve ailesine olumlu yansımaktadır. Fakat iş yerinde yaşanan stres, üzüntü, gerginlik halleri ya da bireyin işini sevmesini engelleyen herhangi bir olgu, kişinin işine ve ailesine olumsuz yansımaktadır. Bu sebeple iş ve aile hayatı arasındaki denge korunamamaktadır. Bu iki alan arasındaki ilişki ve yaşananlar giderek artan bir şekilde araştırmacıların ilgisini çekmektedir.

İnsanlar belirli bir yaştan sonra günlük yaşamının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle iş, yalnızca ekonomik durumla değil aynı zamanda bireyin psikolojisiyle de yakından ilgilidir. Dolayısıyla iş tatmini bireyin hayatında ekonomik ve psikolojik açıdan önemli bir yere sahiptir. İşinden tatmin sağlayan bireyin diğerlerine nazaran daha mutlu olduğu söylenebilmektedir (Şahal, 2005: 111). Bireyin işine verdiği emek ve zaman gibi kaynakların karşılığını alıyor olması işten aldığı tatmin duygusunu artırır. Bireyin iş tatmininin yüksek olması çalıştığı alanda kendisini geliştirmesinde de motive edici olur (Macit, 2015: 178).

Yapılan alanyazın taraması sonucunda araştırmanın konusunu oluşturan işkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini kavramlarının otelcilik sektöründe ele alınmasının önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu bağlamda Antalya'nın Alanya ilçesinde bulunan otellerin örneklem olarak seçildiği çalışmada otel çalışanları üzerinde işkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini değişkenlerinin birbirlerine olan etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma modeli dikkate alındığında ilk olarak işkoliklik boyutlarının iş tatminine olan etkisine bakılmıştır. Literatürde söz konusu değişkenlerin birbirlerine olan etkilerini inceleyen çalışmalar görülmüştür (Gözen, 2020; Yalçınsoy ve Aksoy, 2019). Arseven (2017), işkoliklik ve iş tatmini ilişkisini incelediğinde, yöneticilerin işkoliklik davranışı ile iş tatminleri arasında pozitif yönde ilişki tespit etmiştir. Yalçınsoy ve Aksoy (2019)'un çalışması incelendiğinde ise işkoliklik ve iş tatmini arasında düşük düzeyli bir ilişki tespit edildiği görülmüştür. Ardıç ve Erbaşaran (2019), işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarını incelemiş olup, kendi aralarında pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki tespit etmiştir. İşkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ise, işkoliklik ve iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre işkoliklik boyutlarından aşırı çalışmanın iş tatminini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Yine işkoliklik boyutlarından kompulsif çalışmanın iş tatmini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Kompulsif çalışmanın iş tatminine olan negatif etkisi geçmiş çalışmalardan etkinin yönü itibarıyla farklılık göstermektedir. Bunun nedeni olarak, kompulsif çalışan bireylerin bir takım takıntılı davranışlar nedeniyle işlerini sonuçlandırmakta zorlanmaları ve yaşanan bu sürecin iş tatmininin düşmesine sebep olması sayılabilir.

Araştırma modelinin bir diğer hipotezini oluşturan işkolikliğin iş-aile çatışmasına olan etkisi incelenmiştir. Literatürde bahsi geçen değişkenlerin ilişkilerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Macit, 2015; Kurt, 2018; Akbolat vd., 2020). İşkoliklik boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmanın iş-aile çatışmasını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgular literatürü destekler niteliktedir. Aktay (2019), işkolikliğin alt boyutu olan aşırı ve kompulsif çalışmayı incelemiş, sonucunda aşırı ve kompulsif çalışma ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit etmiştir. Akgemci vd., (2019) çalışmasında işkolikliğin işe güdülenme ve işten zevk alma boyutu ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İşe güdülenme ve işten zevk alma ile iş-aile çatışması arasında çok düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit etmiştir. Macit (2015) çalışmasında, işkoliklik ve alt boyutları olan işe güdülenme, işten zevk alma ve işe katılım arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda işkoliklik ile alt boyutu olan işe

güdülenme ve iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Gürlek ve Yavuz (2019), işkoliklik ile iş-aile çatışmasını birlikte incelemiş, işkoliklik ölçeğinin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarını kullanmıştır. Sonucunda, işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit etmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer sonuç ise iş tatmininin iş-aile çatışması üzerinde herhangi bir etkisi olmadığına yöneliktir. Literatürde iki değişken arasında ilişkinin olduğuna dair çalışmalar mevcutsa bile (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Arslan, 2012; Erdem ve Erkan, 2015; Yüksel, 2005; Benli vd., 2016; Fırat ve Cula, 2016), iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında bir ilişki olmadığı sonucunu veren araştırmalar da mevcuttur (Wiley, 1987; Thompson ve Blau, 1993; Aryee vd., 1999; Zhao vd., 2011; Kolbaşı ve Bağcı, 2018). Zhao vd., (2011) göre; iş tatmininin alt boyutlarından olan bilişsel değerlendirme bileşeni ile iş-aile çatışması arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu konuda literatürde tam bir uzlaşma sağlanmış değildir. Bunun sebebinin, katılımcıların anket sorularındaki bu kısmı, çalışanların aileleri için çalıştıkları ve fedakârlık ettikleri şeklindeki değerlendirmelerinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Aşırı çalışma olumlu gibi görülse de aslında uzun dönemde birey ve örgüt için zararlı olabilmektedir. Birey işe aşırı zaman ayırarak, ailesine ve çevresine yeterli zaman ayıramamakta bu nedenle hem kendisine hem çevresine hem de çalıştığı örgüte zarar vermektedir. Aşırı çalışmaya bir sınır koyulması gerekmekte aksi halde işkolikliğin kurum kültürü haline gelmesine neden olacağı düşünülmektedir. Bu durum örgütteki diğer çalışanları da olumsuz etkilemektedir. İşkoliklik zamanla bireyin sağlığını bozmakta ve bireyde tükenmişlik hissi ortaya çıkararak çevresiyle ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte bireyin işkolikliğine sebep olan bir başka etmen de teknoloji sayılmaktadır. Teknolojideki değişim ve gelişmeler sayesinde her an ulaşılabilir durumda olan çalışan, maalesef ev ve iş yaşamı arasındaki ayrımı kaybetmektedir. Bu durum ise kendini iş-aile çatışması şeklinde göstermektedir.

İşkolikliğin kontrol altına alınabilmesi ve önlenmesi için, en başta bireyin bunu rahatsızlık olarak kabul etmesi gerekmektedir. İşkolik bireyler genelde hasta olduğunu kabul etmeyip tedaviye sıcak bakmamaktadırlar. İşkoliklik ilerledikçe bireysel, örgütsel, ailevi, psikolojik, fiziksel sorunlar büyümekte ve içinden çıkılmaz hale gelmektedir. Bu noktada kendisinin, ailesinin ve sosyal çevresinin işkolikliğin hastalığa dönüştüğü konusunda bilinçli olması önemlidir. Birey bu durumdan kurtuluşu sosyalleşerek, ailesine ve çevresine zaman ayırarak veya işini işyerinde yaparak sağlayabilmektedir. Bu amaçla, işyerlerinde danışman/psikolog bulundurulması, aile terapisi, işyeri engellemeleri vb. uygulamalar

geliştirilip uygulanmaya konması, sosyal yaşam alanları oluşturulması, çalışma molaları düzenlenmesi, ekip halinde çalışma ve ekip ruhu oluşturulması önemli görülmektedir. Aksi takdirde birey iş yaşamını ailesine yansıtmaya başlamakta bunun sonucunda iş-aile çatışması yaşamaması kaçınılmaz olmakta ve hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamında sorunlar ortaya çıkmaktadır (Davran, 2014: 12).

Birey iş ve aile hayatında rol ve sorumluluklar almaktadır. Bireyin iş veya ailedeki statüsü ne olursa olsun iş-aile dengesini sağlamak zorundadır. Bu nedenle iş- aile dengesi hem bireyler hem de örgüt için ulaşılmaması gerekli en önemli hedefdir (Kapız, 2002: 139). İnsanların tek başına/kendi çabalarıyla iş-aile dengesi sağlamaları mümkün değildir. Bireylerin iş-aile çatışmasını önlemede ve azaltmada devlete ve örgütlere büyük sorumluluk düşmektedir. Çalışanların çatışma yaşamamaları için aile dostu politikalar uygulanmalı, uygun bir çalışma ortamı hazırlanmalı ve iş saatlerinin düzenlenmesinde aile yaşamı göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanların haftalık ve yıllık izinlerine önem verilmelidir, sabah erken saatlere ve gece geç saatlere toplantı koyulmamalıdır. Açık iletişime dayalı, ast üst ilişkisinin kesin çizgilerle ayrılmadığı, yöneticilerin çalışanlara mentorluk yaptığı, küçük çocukları olanlara kreş ve esnek çalışma saatleri düzenlediği, çalışanların aileleriyle birlikte motive edici etkinlikler (yemek, tatil, eğlence) planlanmalıdır (Atabay ve Naktiyok, 2017: 41-42). Yöneticinin vizyon sahibi, iletişim becerisinin yüksek, liderlik vasfı olan kişilerden oluşması ve çalışanlarına verdiği sözleri yerine getirmesi gereklidir. Ayrıca, örgütlerde görevde yükselme ve ödüllendirme sistemi olmalıdır (Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 75). İş-aile çatışmasını önlemenin yollarından biri de bireyin üstlenmiş olduğu roller arasında zaman yönetimi kurmaktır (Göde, 2019: 23). Organizasyonlar aileyi desteklemeli, çalışanların iş dışındaki sorumluluklarını önemsediklerini göstermelidir. Örgütler çalışanlarının fikir ve görüşlerine önem vermelidir. Böylece çalışanlar kendini daha değerli hissedecektir. Bu sayede çalışanların örgüte duydukları güven artacak ve çalışanlar örgüte daha fazla bağlanacaklardır. Bunun sonucunda da çalışan devamlılığı sağlanacak daha verimli olacaktır.

Müşteri memnuniyetinin önemli olduğu hizmet sektörü iş tatminini önemsemek yükümlülüğü altındadır. Çünkü çalışanın iş tatmin seviyesinin ve motivasyonunun yüksek olması performans ve verimliliğe yansımaktadır. İşgörenin güvenilir ve kaliteli hizmet sunmasını etkilemektedir. Bu da müşterilere olumlu yansımaktadır.

Tüm bunlar sonucunda çalışanın iş-aile yaşam çatışması yaşamamasının önüne geçilerek mutlu, huzurlu, güvenli iş ve aile alanlarına sahip olan bireylerin hizmet vermesi sağlanabilecektir. İş-aile yaşam dengesi, bireyin toplum huzuruna katkısını artıracak, yaşam kalitesini ve ruhsal sağlığını geliştirecek bu bağlamda verimliliğin artmasını da sağlayacaktır.

İş-aile yaşam dengesi, işgörenin moralini etkileyerek, örgüte olan bağlılığını artıracak ve işgücü devrini azaltıcı bir etki de gösterecektir. Tüm bu etkilerden dolayı iş-aile yaşam dengesini ve uyumunu sağlayabilmenin önemi giderek artmaktadır (Kapız, 2002: 141)

İş tatminsizliği sonucunda bireyin yaşayacağı mutsuzluk, hayal kırıklığı, bireyde isteksizlik, iş yavaşlatma, işe devamsızlık, düşük verimlilik gibi birtakım sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Hatta örgütsel bağlılığı azaltarak, iş görenleri işten ayrılmaya kadar götürmektedir. İş tatminsizliği bireyin yaşam tatmininin azalmasına da neden olmaktadır. Bu da bireyin ailesine, çevresine olumsuz yansıyarak onlarla ilişkilerini bozabilmektedir. Bunların yanında bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığına zarar verici etkisi bulunmaktadır (Keser, 2005: 81).

Literatür araştırması yapıldığında işkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini konularının bir arada incelendiği çalışmaya rastlanılmamıştır. İşkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma konusunda yeterli kaynak yoktur. Bu nedenlerden dolayı araştırma sonucu, işkoliklik ve alt boyutu olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma, iş-aile çatışması ve iş tatmini konularında gerek literatüre gerek sektöre önemli bilgiler sunacak ve katma değer sağlayacaktır.

Araştırma sonucunda ulaşılan bilgiler daha önceki çalışmalarla önemli ölçüde benzerlikler göstermektedir. Ayrıca ikili ilişkilere dayanan otelcilik sektöründe çalışan personelin iş-aile dengesini sağlamış, hevesle çalışan, işinden keyif alan güler yüzlü bireylerden oluşması misafir memnuniyetini beraberinde getireceğinden hem iç hem de dış turizme katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Otel çalışanlarına ait demografik değişkenlerin iş tatmin düzeyi, iş-aile çatışması ve işkoliklik boyutları açısından farklılıkları bir başka çalışmada detaylı olarak incelenmelidir. İşkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesinde işe ilişkin iyilik boyutunun da modele dâhil edilmesi gelecek çalışmalara öneri olarak sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, G. A., King, L. A. ve King, D. W. (1996). "Relationships Of Job And Family Involvement, Family Social Support, And Work–Family Conflict With Job And Life Satisfaction". *Journal Of Applied Psychology*, 81(4): 411.
- Adler, S., Skov, R. B. ve Salvemini, N. J. (1985). "Job Characteristics And Job Satisfaction: When Cause Becomes Consequence". *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 35(2): 266-278.
- Akar, H. (2015). "Öğretim Elemanlarının İşkolik Eğilimleri ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Ines journal Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5): 405-417.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). "Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik". *Nobel Yayınevi*, 11(1): 35-48
- Aktay, S. (2020). *İş aile çatışması ile işkoliklik ve iş güvencesizliği arasındaki ilişki: Teknoparkta çalışan mühendisler üzerine bir araştırma*. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altundaş, O. (2000). *Poliste Stres ve İş Tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Amstad, F., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. ve Semmer, N. (2011). "A Meta-Analysis Of Work–Family Conflict And Various Outcomes With A Special Emphasis On Crossdomain Versus Matching–Domain Relations". *Journal Of Occupational Health Psychology*, 16(2): 151–169
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L. ve Jensen F. (2014). "The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in A Nationally Representative Sample of Norwegian Employees". *Plos ONE*, 9(8): 1-10
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach". *Psychological Bulletin*, 103(3): 411– 423.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. ve Byerly, R. T. (2002). "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes". *Journal of Management*, 28(6): 787-810.
- Aracı, E., Akgöz, Ü. ve Akgöz, E. (2018). "İşgören İlişkilerinde Yaşanan Sorunların İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Bakış Açısından Değerlendirilmesi". *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 6(2): 178-193.

- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). “Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul, 479-483.
- Ardıç, K. ve Erbaşaran, Z. (2019). “İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4): 334-346.
- Arsezen, P. (2017). “Turizmde İşkoliklik Davranışı, İş Tatmini İle İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin Analizi ve Örgüte Duygusal Bağlılığın Aracı Rolü: Antalya’da Bulunan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerindeki Yöneticiler” Örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(5): 211-227.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. ve Lo, S. (1999). “Role Stressors, Interrole Conflict, and Wellbeing: the Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors Among Employed Parents in Hong Kong”. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2): 259–278.
- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”. *Türk İdare Dergisi*, 467(1): 31-51
- Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). “Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey”. *Sex Roles*, 53(7-8): 453-471.
- Aziz, S. ve Cunningham J. (2008). “Workaholism, Work Stress, Work-Life Imbalance: Exploring Gender's Rol”. *Gender in Management: An International Journal*, 2(8): 553-566.
- Babadağ, M. ve Arlı, O. E. (2018). “Duygusal Tükenme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Tatmininin Aracı Rolü”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. Uik Özel Sayısı): 167-182.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., ve Conley, S. (1991). “Work-Home Conflict Among Nurses And Engineers: Mediating The Impact Of Role Stress On Burnout And Satisfaction At Work”. *Journal Of Organizational Behavior*, 12(1): 39-53.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1): 1-30
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (1996). "Organizational socialization". *APA Handbook of I/O Psychology*, 3(1): 228-240
- Bayrak Kök, S. (2006). "İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 291-317
- Bayraktaroğlu, S. ve Dosaliyeva, D. (2016). "İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11): 9-28.
- Bingöl, D. (1997), *Personel Yönetimi*, Beta Yayıncılık, 3.Baskı, İstanbul.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Pearson, A. W. ve Keough, S. (2003). "Work-Family Conflict: A Model Of Linkages Between Work And Family Domain Variables And Turnover Intentions". *Journal of Managerial Issues*, 15(2): 175-190.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçerik Faktörlerinin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Açıklaması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 2
- Byron, K. (2005). "A Meta-Analytic Review Of Work-Family Conflict And Its Antecedents". *Journal Of Vocational Behavior*, 67(2): 169-198.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G. ve Moffet, R. G. (1988). "Outcomes of Work- Family Conflict Among Married Male and Female Professionals". *Journal of Management*, 14(3): 475-491.
- Biçer, M. (2005). "Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 18(2): 57-71.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilgiç, R. (1998). "The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers". *Journal of Psychology*, 132(5): 549-558.
- Blau, G. (2003). "Testing For A Four Dimensional Structure Of Occupational Commitment". *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 76(4): 469-488.

- Boymul, E. ve Özelkurtay, E. Y. (2017). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi: Bir Sanayi Kuruluşunda Uygulama". *Journal of Yaşar Üniversitesi*, 12(46): 93-102.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirmesine Yönelik Bir Alan Araştırması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 1-18.
- Bozkurt Özyolcu, Ç. (2018). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi ve İş Doyumu İle İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brady, B. R., Vodanovich, J. S. ve Rotunda, R. (2008). "The Impact of Workaholism on work-Family Conflict, Job Satisfaction and Perception of Leisure Activities". *The Psychologist Manager Journal*, 11(2): 241–263.
- Burke, R. J. (1999). "Workaholism Among Women Managers: Work and Life Satisfactions and Psychological Well-Being". *Equal Opportunities International*, 18(7): 25–35.
- Burke, R. J. (2000a), "Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions". *International Journal of Management Reviews*, 2(1): 1-16.
- Burke, R. J. (2000b). "Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears". *Anxiety, Stress and Coping*, 13(1): 53–64.
- Burke, R. J. (2001). "Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values". *Personel Review*, 30(6): 637-645.
- Burke, R. J. ve Greenglass, E. R. (2001). "Hospital Restructuring, Work-Family Conflict And Psychological Burnout Among Nursing Staff". *Psychology and Health*, 16(5): 583-594.
- Burke, R. J. Matthiesen, S. B. ve Pallesen, S. (2006). "Personality Correlates of Workaholism." *Personality and Individual Differences*, 40(6): 1223-1233.
- Büyüköztük, Ş., Şekerciöğlü, G. ve Çokluk, Ö. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISRELL Uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Carnicer, M. P. L., Sanchez, A. M., Perez, M. P. ve Jimenez, M. J. V. (2004). "Work Family Conflict in a Southern European Country: The Influence of Job Related and Non Related Factors". *Journal of Managerial Psychology*, 19(5): 466- 489.
- Cantarow, E. (1979). "Women workaholics". *Mother Jones*, 6, 56.
- Cardenas, R. A. ve Major, D. A. (2005). "Combining Employment and Breastfeeding: Utilizing A Work-Family Conflict Framework to Understand Obstacles and Solutions". *Journal of Business and Psychology*, 20(1): 31-51.

- Carroll, J. J. ve Robinson, B. E. (2000). "Parentification and Depression Among Adult Children of Workaholics and Adult Children of Alcoholics". *The Family Journal*, 8(4): 360–367.
- Cartwright, L. K. (1978). "Career Satisfaction And Role Harmony İn A Sample Of Young Women Physicians". *Journal Of Vocational Behavior*, 12(2): 184–196.
- Cinamon, R. G. (2006). "Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background". *The Career Development Quarterly*, 54(3): 202-215.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M. ve Taylor, M. L. (2010). "Beyond The Big Five: How Narcissism, Perfectionism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism". *Personality and Individual Differences*, 48(7): 786-791.
- Çağatay, A. (2012). *İş – Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara'daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çapık, C. (2014). "Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı". *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3): 196-205.
- Çarıkçı, İ. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). "İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9): 153-170.
- Demircan, P. ve Turunç Ö. (2017). "İş-Aile Çatışması-Duygusal Emek İlişkisinde Lider Desteğinin Rolü: Eğitim Üzerine Bir Araştırma". *İGÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 41- 76.
- Diker, O. ve Karacaoğlu, K. (2010). *İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). "Duvas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1): 61-69.
- Doğan, A., Bozkurt, S., ve Demirbaş, H. T. (2017). "İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması İle Özyeterlilik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Journal Of International Social Research*, 10(53): 718-729

- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Dosaliyeva, D. Bayraktaroğlu, S. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, (Çev. D. E. Özler), Ekin Yayıncılık, Bursa.
- Douglas, J. E. ve Morris, J. R. (2006). “Workaholic or Just Hard Worker?”. *Career Development International*, 11(5): 394–417.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (1994). “Interference between work and family: A status report on dual-career and dual-earner mothers and fathers”. *Employee Assistance Quarterly*, 9(3-4): 55-80.
- Eagle, B. W., Miles, E. W. ve Icenogle, M. L. (1997). “Interrole Conflicts And The Permeability Of Work And Family Domains: Are There Gender Differences?”. *Journal Of Vocational Behavior*, 50(2): 168-184.
- Edwards, J. R. ve Baglioni, A. J. (1991). “Relationship Between Type A Behavior Pattern And Mental And Physical Symptoms: A Comparison of Global And Component Measures”. *Journal of Applied Psychology*, 76(2): 276–290.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ekici, K. (2014). *Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elbeyi, P. ve Öztürk, Y. (2010). “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye Şehir Otel İşletmeleri İş görenleri Üzerinde Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 43-72.
- Elloy, D. F. ve Smith, C. (2004). “Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual- Career Couples: An Australian Study”. *Cross Cultural Management*, 11(4): 17-27.
- Erbaşaran, Z. (2019). *İşkoliklik ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Erdal, N. (2020). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlığın İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Eroğluer, K. (2011). “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1): 121–136.

- Erözkan, A. (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Eğilimleri ve Depresyon Düzeyleri”. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 3(2): 76-88.
- Fassel, D. (1990). *Working Ourselves to Death: The High Costs of Workaholism, the Rewards of Recovery*. Harper Collins, San Francisco.
- Feldman, D. ve Hugh, A. (1986). *Managing Individual And Group Behavior In Organizations*. Mcgraw-Hill International Book Company: Auckland.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992a). “Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?”. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7): 723-72.
- Frone, M. R. ve Rice, R. W. (1987). “Work-family conflict: The effect of job and family Involvement”. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1): 45-53.
- Garson, B. (2005). “Work Addiction in The Age of Information Technology: an Analysis”. *IIMB Management Review*, 17(1): 15-22.
- Gegez, E. A. (2007). *Pazarlama Araştırmaları*, Beta Basım, İstanbul.
- Gencer, Z. (2017). *Personel güçlendirmenin iş aile çatışmasına etkisi ve aşırı iş yükünün aracılık rolü: Isparta ilindeki sağlık kurumlarında bir uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). “Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş Aile ve Aile-İş Çatışmasının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57): 83-101
- Göde, A. (2019). *Hemşirelerin iş yükü algısının iş-aile çatışması üzerine etkisinin incelenmesi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi sağlık uygulama ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde bir araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Gönen, E. T. D. ve Özmete, E. Y. (2004). *Özel Sektörde Kadın İş Gücünün Çalışma Yaşamı*. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). “The relation between work–family balance and quality of life”. *Journal of vocational behavior*, 63(3): 510-531.
- Greenhaus, J. J. ve Beutell, N. J. (1985). “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”. *Academy of Management Review*, 10(2): 76-88

- Griffiths, M. (2005). "Workaholism Is Still A Useful Construct". *Addiction Research And Theory*, 13(2): 97-100.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). "Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1): 56-63.
- Haas, R. C. (1989). *Workaholism: A Conceptual View and Development of a Measurement Instrument*. Yayınlanmış Doktora Tezi. United States International University, ABD.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). "Development Of The Job Diagnostic Survey". *Journal Of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., ve Bayazit, M. (2004). "Expanding The Psychosocial Work Environment: Workplace Norms And Work-Family Conflict As Correlates Of Stress And Health". *Journal Of Occupational Health Psychology*, 9(1): 83.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2005). *Multivariate data analysis*. New Jersey (6th ed.). Pearson Education Inc, ABD.
- Harbourne, D. (1995). "Issues In Hospitality And Catering". *Management Development Report*, 8(1): 37-40.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). "Workaholism: its definition and nature". *Human Relations*, 56(3): 291-319.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work-But Out of It. *Harvard Business Review*, 82 (10): 49-58.
- Hennessy D.K., (2005). *Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study*, Masters' Thesis, Dept. Of Counseling And Personnel Services, University Of Maryland.
- Higgins, C., Duxbury, L. ve Lee, C. (1994). "Impact Of Life-Cycle Stage And Gender On The Ability To Balance Work And Family Responsibilities". *Family Relations*, 43(2): 144-150.
- Higgins, C., Duxbury, L. E. ve Irving, R. H. (1992). "Work-family conflict in the dual-career family". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1): 51-75.
- Hobfoll, S. E. ve Lerman, M. (1989). "Predicting Receipt Of Social Support: A Longitudinal Study Of Parents' Reactions To Their Child's Illness". *Health Psychology*, 8(1): 61.
- Holahan, C. K. ve Gilbert, L. A. (1979). "Interrole Conflict For Working Women: Careers Versus Jobs". *Journal Of Applied Psychology*, 64(1): 86-90.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Hessen, D. J., Hakanen, J., Salanova, M. ve Shimazu, A. (2014). "East Is East And West Is West And Never The Twain Shall Meet: Work

- Engagement And Workaholism Across Eastern And Western Cultures”. *Journal Of Behavioral And Social Sciences*, 1(1): 6–24.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). “Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives”. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1): 1-55.
- Hulin, C. L. ve Smith, P. A. (1967). “An Empirical Investigation Of Two Implications Of The Two-Factor Theory Of Job Satisfaction”. *Journal Of Applied Psychology*, 51(5p1): 396.
- Humphrey J. A. ve Schmallegger, F. (2012). *Deviant Behavior*, (2. Baskı), Jones and Bartlett Learning, ABD.
- Iverson, R. D. ve Maguire, C. (2000). “The Relationship Between Job And Life Satisfaction: Evidence From A Remote Mining Community”. *Human Relations*, 53(6): 807-839.
- Jafarova, F. ve Sağlam, N. (2018). “Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırmalı Analizi”. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 10(3): 57-82.
- Jonstone, A. ve Jonston, L. (2005). “The Relationship Between Organizational Climate, Occupational Type And Workaholism”. *New Zealand Journal Of Psychology*, 34(3): 181–188.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W. ve Robert D. B. (1994). “Job And Life Attitudes Of Male Executives”. *Journal Of Applied Psychology*, 79(5): 762-782.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P. ve Snoek, J.D. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons, Inc, New York
- Kanai, A. ve Wakabayashi, M. (2001). “Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees”. *Industrial Journal of Stress Management*, 8(2): 129–145. doi:10.1023/A:1009529314121
- Kanbur, A. ve Salihoğlu, G. H. (2014). “Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğın Rolü Üzerine Bir Araştırma”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 39.
- Karaca, M., Biçkes, D. M. ve Karaduman, G. (2017). “Medya Yöneticilerinin İş Tatmin Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Malatya Örneği”. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 5(2): 969-990.
- Kapız, S. Ö. (2002). “İş-Aile Yasamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3): 139-153.

- Karapınar Bayhan, P., İlsev, A. ve Ergeneli, A. (2006). “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2): 85-105.
- Kaya, İ. (2004). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatmininin Ölçülmesi ve İş Tatmininin İşgörenlerin İşlerini Bırakma Tutumları Üzerine Etkileri*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Mersin
- Kayasandık, A. E. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kesen, M. (2015). “Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi”. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4): 53-68.
- Keser, A. (2005). “The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa – Turkey”. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2): 52-63.
- Kırel, A. Ç. (2013). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yönetimi; Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Killenger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*. Somin and Schuster, New York.
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). “Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women And Men İn Finland”. *Human Relations*, 51(2): 157-177.
- Kirchheimer, S. (2004). Workaholism: The “Respectable” Addiction. If work consumes you and destroys your personal life, there could be more going on; you could be a workaholic. <http://www.webmd.com/mental-health/features/workaholism> (Erişim Tarihi: 15.05.2020)
- Kirchmeyer, C. ve Cohen, A. (1999). “Different Strategies For Managing The Work Non-Work İnterface: A Test For Unique Pathways To Work Outcomes”. *Work & Stress*, 13(1): 59-73.
- Kline, R. B. (2011). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling* (3rd Ed.). The Guilford, New York.
- Kolbaşı, E. Z. (2018). “İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: İmalat Sektöründe Bir Araştırma”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(10): 157-168.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). “A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study”. *Organizational behavior and human performance*, 32(2): 198-215.

- Korolenko, (1993) *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, akt. Dosaliyeva, D.- Serkan Bayraktaroğlu, S. İşkoliklik, Edt. Derya Ergun Özler, Ekin Yayınevi, Bursa, s. 238.
- Kossek, E. ve Ozeki, C. (1998). "Work-Family Conflict, Policies, And The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review And Directions For Organizational Behavior-Human Resources Research". *Journal Of Applied Psychology*, 83(2): 139.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. ve Fiksenbaum, L. (2006). "Work Engagement Among Women Managers And Professionals In A Turkish Bank". *Equal Opportunities International*, 25(4): 299 – 310
- Kök, M. ve Çakıcı, A. (2016). "Fabrika Çalışanlarının İş Memnuniyetini Etkileyen Etmenler", *İnsan & İnsan*, 7(1): 40-63.
- Kurt, Ş. ve Demirbağ, B.C. (2018). "Job Satisfaction Levels Of Nurses Working At Public Hospitals". *Journal Of Organizational Behavior Research*, 3(2): 174-189
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A. ve Hamamcı, Z. (1999). "Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11): 14-18.
- Küçükusta, D. (2007). "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3): 45
- Kütükçüoğlu, E. (2002). *Job Stress- Its Relationship With Job Satisfaction And Work-Family Conflict Of Female Employees*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lawler III, E. E. ve Porter, L. W. (1967). "The Effect Of Performance On Job Satisfaction". *Industrial Relations: A Journal Of Economy And Society*, 7(1): 20-28.
- Lee, R. ve Wilbur, E. R. (1985). "Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, And Job Satisfaction: A Multivariate Analysis". *Human Relations*, 38(8): 781-791.
- Locke, E.A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. In M. Dunnette (Ed.) *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally,
- Lu, L., Huang, M. T. ve Kao, S. F. (2005). "The Bi-Directional Conflict Of Work And Family: Antecedents, Consequences And Moderators". *Research In Applied Psychology*, 27 (9): 133-166.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc. Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living With Them, Working With Them*. Addison-Wesley, Baston.

- Netemeyer, R. G., Alejandro, T. B. ve Boles, J. S. (2004). "A Cross-National Model Of Job-Related Outcomes Of Work Role And Family Role Variables: A Retail Sales Context". *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 32(1): 49-60.
- Macit, M. ve Ardiç, K. (2018). "İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3): 825-844.
- Madsen, S. R. (2003). "The Effects Of Home-Based Teleworking On Work-Family Conflict". *Human Resource Development Quarterly*, 14(1): 35-53.
- Madsen, S. R. (2003). "The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict". *Human Resource Development Quarterly*, 14(1): 35-58.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About it*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2006). "Burnout". *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, 37(1): 42-49.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., ve Wickrama, K. A. (1996). "Work-family conflict and marital quality: Mediating processes". *Social Psychology Quarterly*, 59(1): 62-79.
- Mcmillan, L. H. W., O'driscoll M. P. ve Brady, E. C. (2004). "The Impact of Workaholism on Personal Relationships". *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(2): 171-186.
- Mcmillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. ve Brady, E., C. (2001). "Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique And Future Design Strategies". *International Journal Of Stress Management*, 8(2): 69-91.
- Mennino, S. F., Rubin, B. A. ve Brayfield, A. (2005). "Home-To-Job And Job-To-Home Spillover: The Impact Of Company Policies And Workplace Culture". *The Sociological Quarterly*, 46(1): 107-135.
- Mudrack, P. E. ve Naughton, T. J. (2001). "The Assessment Of Workaholism As Behavioral Tendencies: Scale Development And Preliminary Empirical Testing". *International Journal Of Stress Management*, 8(2): 93-111.
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). "İş-Aile Çatışmaları ve Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması". *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1): 127-145.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 19(2): 179- 198.

- Netemeyer, R. G, Brashear-Alejandro, T. ve Boles, J. S. (2004). "A Cross-National Model Of Job-Related Outcomes Of Work Role And Family Role Variables: A Retail Sales Context". *Academy Of Marketing Science Journal*, 32(1): 49-60.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve Mcmurrian, R. (1996). "Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales". *Journal Of Applied Psychology*, 81(4): 400.
- Negiz, N. ve Tokmakçı, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik. *Journal Of Yasar University*, 24(6): 4041-4070.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2007). "Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension". *Journal of Organizational Behavior*, 28(1): 111-136.
- Noor, N. M. (2002). "Work-Family Conflict, Locus Of Control, And Women's Well-Being: Tests Of Alternative Pathways". *The Journal Of Social Psychology*, 142(5): 645-662.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Ttheory* (2nd Edition). Mcgraw-Hill, New York.
- Oshagbemi, T. (2003). "Personal Correlates Of Job Satisfaction: Empirical Evidence From Uk Universities". *International Journal Of Social Economics*, 30(12): 1211-1228
- Öncül, M. S., Tağraf, H. ve Özkan, A. M. (2013). "Akademik Personelde İşkoliklik: Cumhuriyet Üniversitesinde Bir Araştırma". *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Nobel Akademi, Ankara.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı İş-Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. G. A. (2007). "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1): 1-20.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005). "İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3): 128-147
- Özkan, Ç. (2019). "İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma Work-Family". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1): 574-596.
- Özmete, E. ve Eker, U. I. (2013). "İş-Aile Yaşamı Çatışması İle Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi". *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 23.

- Özpehlivan, M. (2018). “İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları”. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 43-70.
- Özsoy, T. (2018). *İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Peiperl, M.ve Jones, B. (2001). “Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology?”. *Group and Organization Management*, 26(3): 369–393.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). “İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 309-337.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 43-72.
- Perrone, K., Aegisdóttir, S., Webb, L. ve Blalock, R. (2006). “Work-Family Interface Commitment, Conflict, Coping And Satisfaction”. *Journal Of Career Development*, 32(3): 286-300.
- Pleck, J. H. (1979). “Men's Family Work: Three Perspectives And Some New Data”. *Family Coordinator*, 28(4): 481-488.
- Poelmans, S. A. (2005). *Work and family: An international research perspective*. Psychology Press.
- Porter, G. (1996). “Organizational Impact Of Workaholism: Suggestions For Researching The Negative Outcomes Of Excessive Work”. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 1(1): 70-84.
- Savcı, İ. (1999), “Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4): 145-166.
- Snir, R., Harpaz, I. ve Burke, R. (2006). “Workaholism İn Organizations: New Research Directions”. *Career Development International*, 11(5): 369-370.
- Robbins, S.P. (2001), *Organisational Behavior*, 9th Ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th Ed). Pearson Education, New Jersey.
- Robinson, B. E. (1996). “The Psychosocial And Familial Dimensions Of Work Addiction: Preliminary Perspectives And Hypotheses”. *Journal Of Counseling And Development*, 74(5): 447-452.

- Robinson, B. E. (2000a). "Workaholism: Bridging The Gap Between Workplace, Sociocultural And Family Research". *Journal Of Employment Counseling*, 37(1): 31-47.
- Robinson, B. E. (2000b). *Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin.* (Çev. B. Yanık), Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya' Da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme.* Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Savcı, İ. (1999). "Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4): 145-166.
- Schermerhorn, J. R. (1994). Intercultural management training: An interview with Asma Abdullah. *Journal of Management Development.*
- Scott, K., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997). "An Exploration Of The Meaning And Consequences Of Workaholism". *Human Relations*, 50(3): 287-314.
- Schweiger, D. M. ve Denisi, A. S. (1991). "Communication With Employees Following A Merger: A Longitudinal Field Experiment". *Academy Of Management Journal*, 34(1): 110-135.
- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). "Örgütsel Güven, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama". *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1): 65-79.
- Seybold, K. C. ve Salomone, P. R. (1994). "Understanding Workaholism: A Review Of Causes And Counseling Approaches". *Journal Of Counseling And Development*, 73(1): 4-9.
- Sezginel, B. İ. (2020). *İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Havayolu Sektörü Açısından Değerlendirilmesi.* Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sheridan, A. (2004). "Chronic Presenteeism: The Multiple Dimensions To Men's Absence From Part-Time Work Gender". *Work And Organization*, 11(2): 207- 225.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi.* Beta Yayınları, İstanbul.
- Small, S. A. ve Riley, D. (1990). "Toward A Multidimensional Assessment Of Work Spillover Into Family Life". *Journal Of Marriage And The Family*, 52(1): 51-61.

- Söyük, S. (2018). “Örgütsel Adalet ve İş Tatmini: Sağlık Sektöründeki Önemi”. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3): 435-442.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, And Preliminary Results. *Journal Of Personality Assessment*, 58(1): 160–178.
- Süzer, H. (2003). “Çok Çalışmak İşkolik mi?”. *Capital Dergisi*, <http://www.capital.com.tr/-haberler/.aspx>, (Erişim Tarihi: 15Nisan 2020).
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., MICHAEL, O. D. ve Brough, P. (2007). “Cross-National Differences İn Relationships Of Work Demands, Job Satisfaction, And Turnover İntentions With Work–Family Conflict”. *Personnel Psychology*, 60(4): 805-835.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes And Consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc
- Şatır, F. S. (2002). *Work - Family Conflict: In Relation With Job Involvement and Family Involvement*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Taner, B. (1993). *Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarında Bir sistem Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Taşhan, A. (2019). *Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Temel, A. (2006). “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 104-127.
- Thompson, C. A. ve Blau, G. (1993). “Moving Beyond Traditional Predictors Of Job Involvement: Exploring The Impact Of Work–Family Conflict And Overload”. *Journal Of Social Behavior And Personality*, 8(4): 635–646.
- Toker, B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1): 2
- Topolnicki, D. (1989). “Workaholics: Are You One? ”. *Psychology Today*, 25 (20): 25.
- Trachtenberg, J. V., Anderson, S. A., ve Sabatelli, R. M. (2009). “Work-Home Conflict And Domestic Violence: A Test Of A Conceptual Model”. *Journal Of Family Violence*, 24(7): 471-483.

- Türk Dil Kurumu “Güncel Türkçe Sözlük”. <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 05 Nisan 2020).
- Tütüncü, Ö., ve Çiçek, O. (2000). “İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11(2): 124-128.
- Ulukapı, H. (2013). *Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Uzun, Y. (2013). *Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği*. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Voydanoff, P. (1988). “Work Role Characteristics, Family Structure And Work/Family Conflict”. *Journal Of Marriage And The Family*, 50(3): 749-761.
- Voydanoff, P. (2005). “Work Demands And Work-To-Family And Family-To-Work Conflict: Direct And İndirect Relationships”. *Journal Of Family Issues*, 26(6): 707-726.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*.
- Wiley, D. L. (1987). “The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job Related Outcomes: Some Unanticipated Findings”. *Journal of Management*, 13(3): 467-472.
- Winslow, S. (2005). "Work-Family Conflict, Gender, And Parenthood, 1977-1997". *Journal Of Family Issues*, 26 (6): 727-755.
- Yalçın, B. (2016). *Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tiplerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yazıt, H. (2019). *4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri, İşkoliklik Dereceleri ve Tükenmişlik İlişkilerinin İncelenmesi*. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Yelboğa, A. (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2): 1-19.
- Yüceler, A. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1): 445-458.
- Yüksel, İ. (2005). “İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 301-314.
- Zelinski, E. J. (2004). *Çalışma(ma)nın Keyfi, İşkolikler, İşsizler ve Emekliler İçin Bir Rehber*. (çev. D. Çolakoğlu). Boyner Yayınları, İstanbul.

- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Zhao, X., Qu, H. ve Ghiselli, R. (2011). “Examining the Relationship of Work–Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A case of Hotel Sales Managers”. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (1): 46–54.

EK 1- ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

İşkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla hazırlanmış olan anket formunda sizden istediğimiz, ifadeleri kendi fikir ve yaklaşımlarınızı dikkate alarak doldurmanızdır. Vereceğiniz cevaplar sadece ilgili bilimsel araştırma dâhilinde kullanılacak kimliğiniz gizli tutulacaktır. Bu araştırmaya vereceğiniz katkı için şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Gözde Seval Ergün

Ümmügülsüm Mutlu

Akdeniz Üniversitesi Manavgat Turizm Fakültesi Akdeniz Üniversitesi Manavgat Turizm Fakültesi

E-mail: gates@akdeniz.edu.tr

E-mail: glsm_shn_06@hotmail.com

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Yaş: 18-24 () 25-36 () 37-45 () 46-52 () 53-60 () 60 ve üzeri ()

Eğitim Durumu: İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü ()

Medeni Durum: Bekar () Evli – Çocuksuz () Evli – Çocuklu ()

Statü: Yönetici () Personel ()

Sektörde Çalışma Süresi:(yıl)

Eşinizin çalışma durumu: Kısmi zamanlı çalışıyor () Tam zamanlı çalışıyor () Çalışmıyor () Emekli ()

Aşağıda yer alan her bir ifadeyi inceleyerek, ifadenin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini işaretleyerek (X) belirtiniz. İfadelerin “doğru” ya da “yanlış” yanıtları yoktur, lütfen ifadeyi okuduktan sonraki aklınıza gelen ilk düşünceyi işaretleyiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Tüm koşullar göz önünde bulundurulduğunda, şimdiki görev ve sorumluluklarımdan son derece memnunuz.	1	2	3	4	5
2. Her şeye yeniden başlamak durumunda olsaydım, yine aynı işi seçerdim.	1	2	3	4	5
3. İyi bir arkadaşım benimki bir iş ile ilgilendiğini söylese ona bu işi tavsiye ederdim.	1	2	3	4	5
4. Şu andaki işim idealimdeki işim ile oldukça uyuyor.	1	2	3	4	5
5. Şu andaki görev ve sorumluluklarım bu işi seçtiğimde istediğim iş tarzına uyuyor.	1	2	3	4	5
6. Genel olarak işimi oldukça seviyorum.	1	2	3	4	5
7. İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
8. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	1	2	3	4	5
9. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum.	1	2	3	4	5
10. İşimin yarattığı gerginlik, aile yaşantımla ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
11. İş sorumluluklarım nedeniyle, aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
12. Çok çalışmayı sevmem.	1	2	3	4	5
13. Keşke kendimi işime bu kadar adanmasaydım.	1	2	3	4	5
14. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	1	2	3	4	5
15. İşyerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile, ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	1	2	3	4	5
16. Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
17. Sürekli yapacak bir işim vardır.	1	2	3	4	5
18. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
19. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	1	2	3	4	5
20. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	1	2	3	4	5
21. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	1	2	3	4	5
22. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
23. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	1	2	3	4	5
24. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
25. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	1	2	3	4	5
26. Kendimi telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	1	2	3	4	5
27. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
28. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI	Ümmügülsüm MUTLU
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Ankara Lisesi
Lisans Diploması	Uludağ Üniversitesi
Yabancı Dil	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	Türk Telekom (2009 – 1 Ay)
Çalıştığı Kurumlar	-Türkiye İş Kurumu (2013 -7 Ay) -Dışişleri Bakanlığı (2013 - 2018) -Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi (2018 – Devam ediyor)
E-Posta	glsm_shn_06@hotmail.com