

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
UYGULAMALI PSİKOLOJİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞE TUTKUNLUK VE İŞKOLİKLİĞİN İŞ YÜKÜ,
İŞ OTONOMİSİ VE İŞ-AİLE DENGESİ
DEĞİŞKENLERİ İLE İLİŞKİLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Merve Karadeniz

2501141114

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Pınar ÜNSAL

İSTANBUL - 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : MERVE KARADENİZ Numarası : 2501141114
Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI Danışmanı : PROF.DR.PINAR ÜNSAL
Tez Savunma Tarihi : 20.08.2019 Saati : 11.00
Tez Başlığı : "İşe Tutkunluk ve İşkolikliğinin İş Yükü, İş Otonomisi ve İş-Aile Dengesi Değişkenleri ile İlişkileri Üzerine Bir Araştırma"

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ OYÇOKLUGUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.ALEV TORUN		KABUL
PROF.DR.PINAR ÜNSAL		KABUL
DOÇ.DR.ASLI BEYHAN ACAR		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.SEVTAP CİNAN		
DR.ÖĞR.ÜYESİ DALGA DERYA TEOMAN		

ÖZ

İŞE TUTKUNLUK VE İŞKOLİKLİĞİN İŞ YÜKÜ, İŞ OTONOMİSİ VE İŞ-AİLE DENGESİ DEĞİŞKENLERİ İLE İLİŞKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

MERVE KARADENİZ

Bu tezin amacı; işkoliklik ve işe tutkunluk kavramlarını, iş-aile dengesi, iş yükü ve iş otonomisi ile ilişkileri bakımından incelemektir. Araştırma kapsamında hali hazırda geliştirilmiş ve uygulanan ölçme araçları kullanılmıştır. Tezin amacı doğrultusunda öncelikle pilot çalışma yapılmış, ardından anketler ortak varyans yönteminden kaçınmak amacıyla iki oturum halinde birer ay arayla uygulanmıştır. Veriler Google Forms aracılığıyla internet üzerinden toplanmış, analizler SPSS programında yapılmıştır. Belli bir işte çalışmakta olan 154 katılımcı ölçeklerin tümünü doldurmuş olup, bir yaşam partnerine sahip olan katılımcıların partnerleri de (N=102) iş-aile dengesini kendi bakış açılarından doldurarak araştırmaya katkıda bulunmuşlardır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, hipotezde de belirtildiği gibi, işkoliklik ve işe tutkunluk arasında pozitif yönde fakat anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır. Ek olarak işkolikliğin iş yükünü, katılımcı tarafından algılanan iş-aile dengesini ve partner tarafından algılanan iş-aile dengesini; işe tutkunluğun ise iş otonomisini ve katılımcı tarafından algılanan iş-aile dengesini yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, işe tutkunluk partner tarafından algılanan iş-aile dengesini anlamlı şekilde yordamamıştır. Ayrıca iş yükünün; hem katılımcı işkolikliği ile katılımcı tarafından algılanan iş-aile dengesi arasındaki ilişkide hem de katılımcı işkolikliği ile partner tarafından algılanan iş-aile dengesi arasında kısmi aracı rolü olduğu belirlenmiştir. İş otonomisinin ise, katılımcı işe tutkunluğu ile katılımcı tarafından algılanan iş-aile dengesi arasındaki ilişkide ve katılımcı işe tutkunluğu ile partner tarafından algılanan iş-aile dengesi arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü doğrulanmamıştır.

Bu çalışmada son olarak analiz bulguları kavramsal çerçevede tartışılmış, ardından araştırma kısıtları, araştırmanın gl yönleri ve gelecek araştırma önerilerine yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: işe tutkunluk, işkoliklik, iş-aile dengesi, iş yükü, iş otonomisi



ABSTRACT

AN INVESTIGATION ABOUT WORK ENGAGEMENT AND WORKAHOLISM IN RELATION TO WORKLOAD, JOB AUTONOMY AND WORK-FAMILY BALANCE

MERVE KARADENİZ

The purpose of this thesis is to examine workaholism and work engagement in terms of their relationships with work family balance, workload and job autonomy. Within the context of the research, already developed and/or frequently used scales have been administered. In line with the thesis, firstly a pilot study was conducted followed by the administration of questionnaire forms which were applied in two different sessions to the participants in order to avoid common method variance. Data was obtained from the internet via Google Forms. One hundred and fifty four participants who were employed currently completed all the scales. A group of 102 respondents who were the life partners of the individuals in the sample contributed to the research by filling in the work-family balance scale from their own perspectives.

Results show a positive but nonsignificant relationship between workaholism and work engagement as expected. Besides, it has been found out that workaholism predicts workload and work family balance perceived by both participants and their partners. Work engagement predicts job autonomy and work family balance perceived by participant whereas work engagement does not predict work family balance perceived by partner at a significant level. In addition, it has been found that workload has a partial mediator role between both participant's workaholism and work family balance perceived by participant, and participant's workaholism and work family balance perceived by partner. However, as for job autonomy, between participant's work engagement and work family balance either perceived by the participants themselves or their life partners a mediator role couldn't be supported.

The findings, limitations and strenghts of the study were discussed within the conceptual framework and recommendations in relation to future research were provided.

Key Words: work engagement, workaholism, work-family balance, workload, job autonomy



ÖNSÖZ

Bu tez araştırmamda, bireyin en önemli iki yaşam alanı olan iş ve aile üzerinden kurulması gereken denge ve bu dengeyi etkileyen işkoliklik, işe tutkunluk, iş otonomisi ve iş yükü değişkenleri üzerinde durmaya çalıştım.

Yüksek lisansımın ders sürecinde tüm bilgi birikimiyle bizleri en iyi şekilde yetiştirmeye çalışan ve tez araştırmam boyunca da tüm sabrı ve güleryüzüyle bana geri bildirimlerde bulunan tez danışmanım Prof. Dr. Pınar Ünsal'a,

Yine yüksek lisansımda ders alma şansı bulduğum değerli hocam Doç Dr. İlknur Özalp Türetgen'e,

Hem veri toplama hem de analiz sürecinde verdikleri destek için meslektaşlarım Şeyma ve Feyza'ya,

En önemlisi beni en iyi şekilde yetiştiren ve her daim bana güvenen annem ve babama; en yakın sırdaşım kız kardeşime; verdiği manevi destekle her zaman arkamda duran eşime ve bana dünyanın en önemli vasfı olan anneliği tattıran küçük kızıma sonsuz teşekkür ederim.

Merve KARADENİZ

İSTANBUL, 2019

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZ	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
İŞ-AİLE DENGESİ	
1.1. İş-Aile Dengesi Kavramı	3
1.2. İş-Aile Dengesi Türleri	6
1.3. İş-Aile Dengesini Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar	7
1.4. İş-Aile Dengesinin Öncülleri ve Sonuçları	10
İKİNCİ BÖLÜM	
İŞ-AİLE DENGESİNİN ÖNCÜLLERİ OLARAK	
İŞE TUTKUNLUK VE İŞKOLİKLİK	
2.1. İşe Tutkunluk Kavramı	13
2.1.1. İşe Tutkunluğun Boyutları	15
2.1.2. İşe Tutkunluğun Diğer Kavramlarla İlişkisi	17
2.1.3. İşe Tutkunluğun Öncülleri ve Sonuçları	18
2.2. İşkoliklik Kavramı	20
2.2.1. İşkolik Bireylerin Özellikleri ve İşkoliklik Tipleri	22
2.2.2. İşkolikliğin Öncülleri ve Sonuçları	26

2.2.3. İşkolikliğin Diğer Benzer Kavramlar İle İlişkisi	29
2.3. İş Tutkunluk ve İşkolikliğin Benzerlik ve Farklılıkları	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞE TUTKUNLUK VE İŞKOLİKLİK İLE İŞ-AİLE DENGESİ İLİŞKİSİ: İŞ YÜKÜ VE İŞ OTONOMİSİNİN ARACI ROLLERİ

3.1. İşe Tutkunluk ve İş-Aile Dengesi İlişkisi	32
3.2. İşkoliklik ve İş-Aile Dengesi İlişkisi	33
3.3. İşe Tutkunluk ve İş-Aile Dengesi İlişkisinde İş Otonomisinin Aracı Rolü	34
3.4. İşkoliklik ve İş-Aile Dengesi İlişkisinde İş Yükünün Aracı Rolü	37

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞE TUTKUNLUK VE İŞKOLİKLİĞİN İŞ YÜKÜ, İŞ OTONOMİSİ, İŞ-AİLE DENGESİ DEĞİŞKENLERİ İLE İLİŞKİLERİ

4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Modeli	39
4.2. Araştırmanın Yöntemi	40
4.2.1. Araştırmanın Örneklemi	40
4.2.2. Ölçüm Araçları	42
4.2.3. Veri Toplama Yöntemi	49
4.3. Bulgular	49
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	60
KAYNAKÇA	67
EKLER	79

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Araştırmanın Modeli	39



TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. İş-Aile Dengesinin Öncül ve Sonuçları	12
Tablo 2. Spence ve Robbins'ın İşkoliklik Tipolojisi	24
Tablo 3. Kanai ve Wakabayashi'nin İşkoliklik Tipolojisi	25
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri	41
Tablo 5. Katılımcıların Partnerlerinin Demografik Özellikleri	42
Tablo 6. İşkoliklik Ölçeğine Yönelik Madde Analizi Değerleri	44
Tablo 7. İşe Tutkunluk Ölçeğine Yönelik Madde Analizi Değerleri	45
Tablo 8. İş-Aile Dengesi Ölçeğine Yönelik Madde Analizi Değerleri	46
Tablo 9. Partnere Gönderilen İş-Aile Dengesi Ölçeğine Yönelik Madde ve Faktör Analizi Değerleri	47
Tablo 10. İş Yüğü ve İş Otonomisi Ölçeklerine Yönelik Madde Analizi Değerleri	48
Tablo 11. Çalışma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	50
Tablo 12. Çalışma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	51
Tablo 13. İşkoliklik ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Bulguları	51
Tablo 14. Katılımcı İşe Tutkunluğunun Katılımcı İş-Aile Dengesini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları	52
Tablo 15. Katılımcı İşe Tutkunluğunun Partner İş-Aile Dengesini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları	52

Tablo 16. Katılımcı İşkolikliğinin Katılımcı İş-Aile Dengesini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları	53
Tablo 17: Katılımcı İşkolikliğinin Partner İş-Aile Dengesini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları	53
Tablo 18. İşe Tutkunluğun İş Otonomisini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları	54
Tablo 19. İşkolikliğin İş Yükünü Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları	56
Tablo 20. Katılımcı İşkolikliği ve Katılımcı İş-Aile Dengesi Arasındaki İlişkide İş Yükünün Aracı Etkisine Yönelik Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Aracı Regresyon Analizi Bulguları	57
Tablo 21. Katılımcı İşkolikliği ve Katılımcı İş-Aile Dengesi Arasındaki İlişkide İş Yükünün Aracı Etkisine Yönelik Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Aracı Regresyon Analizi Bulguları	59

GİRİŞ

Günümüzde yaşıntımızın önemli bir kısmını çalışma hayatı oluşturmaktadır. Çalışanlar; sadece zamanlarını değil, fiziksel ve zihinsel enerjilerinin de çoğunu iş yerlerinde harcarlar. Çalışma hayatının diğer yaşam alanlarımıza oranla bu kadar önem kazandığı son yıllarda, karşımıza çıkan kavramlardan ikisi; “işkoliklik” ve “işe tutkunluk”tur. Alan yazında bu iki kavram, benzerlikleri ve farklılıklarıyla birçok araştırmanın bel kemiğini oluşturmaktadır.

Psikoloji biliminin; olumsuz ruh hallerini araştıran bir bilim olmaktan çıkıp insanların güçlü yönlerine, olumlu davranışlarına ve pozitif işlevselliğine odaklanmaya başlaması, örgütsel davranış alanına da “işe tutkunluk” kavramını kazandırmıştır. Modern örgütler artık sadece işinden tatmin olmuş değil, aynı zamanda işine tutkun ve kendini adayan çalışanları da tercih etmektedirler. İşine tutkun insanların enerjisi ve bağlılığı, işte sergiledikleri performansa yansımakta ve örgütsel açıdan olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir (Oktuğ, 2014:35).

İşkoliklik ise biraz daha eski bir kavram olmakla birlikte, günümüzde hala bireylerin yaşadığı en önemli problemlerden birisidir. Kısa vadede çalışanın işe olan ilgisini artırsa da uzun vadede fizyolojik, psikolojik ve sosyal problemlere sebep olup verimliliği düşürebilir. Birey tamamen iş merkezli bir yaşam sürdürdüğünde, iş ve özel yaşamı arasındaki sınırlar kalkabilir ve bu durum da iş-aile dengesizliği gibi birçok olumsuz duruma sebep olabilir.

İşe tutkunluk ve işkoliklik tanımları ve ortaya çıkış biçimleri bakımından birbirinden ayrı kavramlar olmakla birlikte, zaman zaman karışabildiklerine dair görüşler ve araştırma bulguları da mevcuttur. Bu araştırmanın önde gelen amaçlarından biri, bu iki kavramın birbirlerinden ayrılan noktalarını belirlemektir.

Özellikle kadınların iş gücüne katılması ve teknolojik gelişmelerle birlikte iş ve aile rolleri değişmeye başlamıştır. İş ve aile kavramları insanların yaşamlarında en fazla önem verdikleri ve zaman ayırdıkları, birbirinden bağımsız fakat sürekli etkileşim içinde olan iki ayrı yaşam alanına karşılık gelir. Birey, uzun vadede hem iş hem de aile hayatında başarılı olmayı ve tatmin sağlamayı ister. Bireyin üstlendiği

rollerdeki tüm sorumlulukları yerine getirebilmesi adına iş ve aile hayatını dengeleyebilmek her zamankinden daha da önemli hale gelmiştir. İşkoliklik ve işe tutkunluk arasındaki en önemli farklardan biri iş ve aile dengesi algısı üzerindeki etkileri olabilir. İşe tutkunluğun iş-aile dengesini olumlu yönde etkilemesi beklenirken, işkolikliliğin olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir. Bu çalışmanın diğer çalışmalardan ayrılan önemli bir yönü de iş ve aile dengesi algısını hem katılımcının bakış açısından hem de katılımcının bir yaşam partneri varsa onun bakış açısından değerlendirmek olmuştur. Böyle bir yaklaşım biçimiyle daha objektif bir değerlendirmeye ulaşmanın mümkün olabileceği düşünülmektedir.

“İş yükü” ve “iş otonomisi” de işkoliklik ve işe tutkunluğun iş-aile dengesi ile olan ilişkilerinde etkili olabilecek değişkenlerdendir. İşkoliklik ve işe tutkunluk davranışları, iş koşullarının algılanmasına yönelik olarak ortaya çıkan bazı psikolojik algılar sonucunda bu farklılığa yol açabilir. Otonomi, bireyin görevlerini ne zaman ve ne hızla yapacağı, izleyeceği işlemleri nasıl belirleyeceği, değiştirme veya çeşitlendirme hakkına sahip olmadığıyla ilgilidir ve bireyin yaptığı işin sonuçlarıyla ilgili sorumluluk duygusunu da beraberinde getirir (Turgut, 2013). Buna benzer şekilde iş yükü, çalışanların fazlaca yüklendiği roller olarak tanımlanmakta ve bu kavramın uzun zaman çalışmayı, ezici ve zorlayıcı görevleri kapsadığı ifade edilmektedir. İşkolikliğin bireye beraberinde iş yükü algısını getirerek iş yaşam dengesi algısında bir düşüşe sebebiyet verebileceği, işe tutkunluğun ise kişinin işi üzerindeki otonomi algısını güçlendirerek iş-aile dengesini olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışmanın amaçlarından biri iş yükü ve otonomi algılarının işkoliklik ve işe tutkunlukla iş-aile dengesi ilişkisindeki aracı etkilerini incelemektir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde iş-aile dengesi, ikinci bölümünde işe tutkunluk ve işkoliklik kavramları, üçüncü bölümünde işe tutkunluk ve işkolikliğin iş-aile dengesi ile olan ilişkileri ve bu ilişkilerdeki iş yükü ve iş otonomisinin aracı rolleri hakkında teorik bilgiler ve önceki araştırmaların bulguları sunulmuştur. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise, araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler ve elde edilen verilerin istatistiksel analizleri açıklanmaya çalışılmış, son olarak beşinci bölümde sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE DENGESİ

İş ve aile, çalışan bireyin hayatının önemli bir kısmını dolduran iki kavramdır ve birey, bu ikisinin “dengede olması” arayışı içerisinde. Bireysel arayışın yanı sıra iş-aile dengesi kavramı, örgütsel araştırmalarda oldukça dikkat çekmiş kavramlardan biridir. Bu bölümde de kavramın tanımı, türleri, öncül ve sonuçları üzerinde durulacak; iş-aile dengesini açıklamaya yönelik yaklaşımlardan bahsedilecektir.

1.1. İŞ-AİLE DENGESİ KAVRAMI

1960'lı yıllardan bu yana özellikle kadınlar ve iş-aile stresi konusu üzerinden iş ve aile rolleri arasındaki bağlantıyı araştıran çalışmalar artmıştır (Lewis ve Cooper, 2005:9). Bu çalışmalarda iş-aile çatışması ya da müdahalesi (conflict), iş-aile uyumu (fit), iş-aile telafisi (compensation), iş-aile segmentasyonu (segmentation), iş-aile zenginleştirilmesi (enrichment), iş-aile genişlemesi (expansion) ve iş-aile dengesi (balance) gibi kavramlar ortaya çıkmış ve incelenmiştir (Gregory ve Milner, 2009:1). Lockwood iş-aile çatışmasını, bireyin iş ve aile alanlarının birbirleri üzerindeki baskısından kaynaklanan roller arası çatışma biçimi olarak tanımlamıştır. “İş-aile dengesi” kavramı alan yazında zaman zaman “iş-aile çatışması” olarak da incelenmiş olup iş ve ailenin birbiriyle etkileşimi “denge”den ziyade çatışma temelinde açıklanmaya çalışılmıştır (Küçükusta, 2007:244). Son yıllarda ise, “iş-aile dengesi” kavramı daha fazla ağırlık kazanmıştır (Allen ve Greenhaus, 2010). Başka bir deyişle son yıllarda araştırmaların yönü; iş ve aile rollerinin uyumsuzluğuna yol açabilecek faktörlerden çok, bu dengeyi sağlayacak politikalar oluşturmaya ve bu politikaların iş performansını nasıl geliştirebileceğini araştırmaya dönmüştür (Akt. Adame, Capliure ve Miquel; 2016: 1379).

İş-aile dengesi kavramı ilk kez 1970'li yıllarda kullanılmaya başlamıştır (Borah ve Bagla, 2016:113). Bu kavramın ortaya çıkış nedeni, bireyin ailesiyle geçirdiği ya da boş zaman olarak nitelendirdiği vakti kullanırken iş taleplerini de göz ardı edememesi ve aileyle iş taleplerini birbirleriyle uyumlu hale getirmeye

çalışmasıdır (Kaliannan, Perumal ve Dorosamy, 2016:344). İş-aile dengesi, geçmişte olduğu gibi bugün de hala önemini koruyan bir kavramdır (Akın, Ulukök & Arar, 2017:113). Kadın ve erkeğin hem işte hem de aile yaşamında tüm sorumlulukları tam olarak gerçekleştirme isteği iş-aile dengesinin kurulmasını da zorunlu hale getirmiştir (Doğrul ve Tekeli, 2010:12). İş-aile dengesinin birey ve örgüt açısından öneminden ileride daha detaylı bahsedilecektir.

İş-aile dengesini tanımlarken genellikle iki farklı yaklaşım ortaya çıkmaktadır. İlk yaklaşıma göre, birey sahip olduğu bütün rollere aynı seviyede önem göstermelidir (Gökkaya, 2014:3). İkinci yaklaşımda ise tüm rollerin aynı seviyede önemli olması beklenmez, bireyin hayatının merkezinde gördüğü bir alan olabilir. Birey için merkezde ailesi varsa iş taleplerinin ikinci plana atılması dengesizlik anlamına gelmemektedir (Kapız, 2002:140; Karavardar, 2015:188). Diğer bir ifadeyle bireyin iş ve aile arasında algıladığı denge öznel, bireyden bireye farklılık gösterebilir. Bu görüşe göre, herhangi bir birey için geçerli olan denge bir diğeri için dengesizlik olarak algılanabilir. Örneğin; iş hayatını merkeze alan birinin yoğun iş talepleri yüzünden aileye ayırdığı zamanın az olması ya da sorumluluklarını ikinci planda bırakması bu birey için dengesizlik anlamına gelmemektedir. Fakat aile hayatına daha fazla önem veren bir birey için iş hayatından gelen yoğun talepler, bireyin denge algısına ters düşer ve rol gerginliği yaşamasına sebep olabilir (Kapız, 2002: 140). Aycan ve diğerlerine göre; birey kendi denge modelini oluşturmak için elindeki destek ve kaynakları etkili bir şekilde kullanmayı öğrenmelidir (Yılmaz ve Şahin, 2008:192).

İş-aile dengesi, bireyin iş ve aile rolleriyle benzer düzeyde ilgilenip bu rollerden benzer düzeyde tatmin olması olarak tanımlanabilir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). Clark, iş-aile dengesini bireyin iş ve iş dışı yaşamındaki rolleri arasında çatışmanın en alt düzeyde olması olarak tanımlarken; Lockwood kişinin işi ve kişisel yaşamı ile ilgili isteklerinin dengede olması durumu olarak tanımlar (Altun Dilek ve Yılmaz, 2016:38). Sturges ve Guest'e göre ise, iş-aile dengesi, minimum rol çatışması ile iş ve iş dışı yaşamdan tatmin olarak tanımlanmaktadır (Akt. Akın, Ulukök ve Arar, 2017:114). İş ve aile arasında bir alanda sahip olunan amaç, hedef ve talepler diğerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde “denge” oluşmaktadır (Akt.

Doğrul vd., 2010:12). İş-aile dengesi tanımlarına bakıldığında zaman çoğunun ortak noktası olarak “rol” kavramı görülebilir. İş-aile çatışması ve dengesini konu alan çalışmaların geçmişi Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal tarafından yapılan rol kuramı çalışmalarına dayanır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Her bireyin toplum içinde birden fazla grubun üyesi olması; o bireyin “çalışan”, “işveren”, “eş”, “ebeveyn”, “çocuk”, “kardeş” gibi farklı roller üstlenmesini de beraberinde getirmiştir. Bu roller her zaman birbirleriyle uyumlu olmayabilir ve rollerin gerektirdiği farklı sorumluluklar rol çatışmasına neden olabilir. İş-aile çatışması da iş ve aile alanlarındaki rol beklentilerinin uyumsuz olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu uyumsuzluk arttıkça çatışma da artar (Frone ve Rice, 1986:48). Diğer bir deyişle rol teorisine göre; zamanla ilgili taleplerin çatışması, kısıtlı enerji ve roller arasındaki uyumsuzluk yüzünden yaşamdaki her bir rolün başarılı bir şekilde icra edilmesi zorlaşır ve bu da roller arası çatışmayı doğurur (Greenhaus vd., 1985).

İş-aile dengesi; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır (Gutek, Searle ve Klepa, 1991). Bireyin iş sorumlulukları ailedeki rolünü gerçekleştirmesini engellediği zaman iş-aile çatışması; aksi yönde bireyin aile sorumlulukları işteki rolünü engellediği zaman da aile-iş çatışması yaşanır (Duxbury ve Hingins, 1994). Özellikle, iş dışı saatlerde ya da izin günlerinde cep telefonu, dizüstü bilgisayar gibi aletler sayesinde ulaşılabilir olmak, iş ve aile arasındaki dengesizliği daha çok iş tarafına çekmektedir (Akt. Erben ve Ötken, 2014:115). İş ve aile yaşam alanları ile ilgili ilk çalışmalar çatışmayı tek yönlü ele almış, bu yüzden de aile-iş çatışmasını konu edinen araştırma sayısı oldukça sınırlı kalmıştır. Fakat iş ve aile alanları birbirinden ayrı düşünülemeyecek iki alandır ve bu alanlar devamlı etkileşim halindedir. Bu sebeple iş ve aile yaşam alanlarındaki çatışmaların iki yönlü ele alınması gerekir (Akt. Deniz ve Özalp, 2014:3). Nitekim Deniz ve Özalp’in (2014) yaptığı çalışmada iş-aile çatışması yaşayanların aynı zamanda aile iş çatışması da yaşadıkları görülmüştür. Benzer şekilde Johnson da (2001) iş ve ailenin kelebek etkisi gibi birbirini etkilediğini iş-aile dengesinin değişkenlerini de buna göre belirlemek gerektiğini ifade etmektedir (Yumuk Günay ve Demiralay, 2016:921).

1.2. İŞ-AİLE DENGESİ TÜRLERİ

Greenhaus ve Beutell yaptıkları çalışmalar sonucunda iş-aile çatışmasının üç türü olduğunu açıklamıştır. Bunlar zaman temelli çatışma (time-based conflict), gerginlik temelli çatışma (strain-based conflict) ve davranış temelli çatışma (behavior-based conflict) olarak belirlenmiştir (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010:55). Birey, içinde bulunduğu duruma göre bahsedilen çatışma türlerinden birini ya da hepsini yaşayabilir (Özen, 2005:131).

Alan yazına bakıldığında iş-aile çatışmasını inceleyen çoğu çalışmanın zaman kaynaklı çatışmayı dikkate aldıkları görülmektedir (Karapınar, Ergeneli ve Taş, 2015:147). Zaman temelli çatışma, bir role harcanılan zamanın diğer rolün sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırdığı durumlarda yaşanmaktadır. İş yaşamına ayrılması gereken zaman ile aile yaşamına ayrılması gereken zaman arasında yaşanan uyumsuzluk çatışmaya neden olur. Zamana bağlı iş-aile çatışma sebepleri arasında; uzun çalışma saatleri, yoğun iş seyahatleri, fazla mesai, esnek olmayan çalışma saatleri gibi durumlar yer almaktadır. Bu durumlarda bireyler işlerine fazla zaman ayırdıkları için ailelerine ayırdıkları zaman kısıtlı olur. Tam tersi durumda aileye ayrılan zamanın fazla olması sebebiyle işe gereken zamanın ayrılamaması ise aile-iş çatışmasını ortaya çıkarır (Greenhaus vd., 1985:80). Greenhaus ve Beutell'in yaptığı bir araştırmaya göre; evli olanların bekar çalışanlara göre, çocuklu çalışanların çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları görülmüştür. Kadının tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışması, erkeğin işe bağlılığı ve işte geçirdikleri zaman kadınların çatışma yaşamalarında önemli faktörlerdendir. Diğer taraftan evli çiftlerde kadının yönetsel bir pozisyonda çalışıyor olması da erkeğin çatışma seviyesini etkilemektedir (Özen ve Uzun, 2005:131).

Pekdemir ve Koçoğlu (2013) iş-aile dengesinde en çok ihtiyaç duyulan unsurun zaman olduğunu ve zamanı iyi yönetebilmenin kişilerin mutluluğuna vesile olacak en önemli araçlardan biri olabileceğini işaret etmişlerdir.

Bir rolün neden olduğu olumsuz psikolojik sonuçların (stres, gerginlik, sinirlilik, depresyon, ilgisizlik) başka bir rolün sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesini

etkilediği durumlarda ortaya çıkan çatışma şekli "gerginliğe bağlı çatışma" olarak isimlendirilir (Greenhaus vd., 1985: 76). Örneğin iş ortamındaki gerginlik aile ortamını, aile ortamındaki gerginlik de iş ortamını etkileyebilir. İş yaşamındaki zayıf ilişkiler, iş yükü fazlalığı, iş kontrolünün yokluğu gibi deneyimler; öz saygının azalması, kararsızlık duygusu gibi sonuçlar doğurup aile içi iletişime olumsuz anlamda yansiyabilir. Benzer şekilde ailede yaşanan stresler ve gerginlikler de iş yerindeki performansa olumsuz olarak yansiyabilir (O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth; 1992:284).

Bireyin üstlendiği bir role ilişkin davranışın, diğer yaşam alanındaki davranışları ile uyum göstermemesi sonucu ortaya çıkan çatışma şekline "davranışa bağlı çatışma" denir (Greenhaus vd., 1985: 76). Örneğin bir erkek yönetici işinde otoriter ve iddialı olmak zorundayken; aile hayatında üstlendiği baba rolünün gereği hoşgörülü, sevecen ve sakin olmak zorunda kalabilir. Bu durumda birey iki farklı yaşam alanında iki farklı role bürünmek durumunda kalabilir. Eğer birey, farklı rollerin gerektirdiği şekilde davranışlarını değiştiremiyorsa davranışa bağlı çatışma yaşamaktadır (Greenhaus vd., 1985: 81).

1.3. İŞ-AİLE DENGESİNİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

İş-aile dengesi yalnızca bir kurama ait olmamakla birlikte disiplinlerarası bir kavramdır (Genç vd., 2016:101) İş-aile dengesini açıklayan başlıca kuramlar; “Sınır”, “Taşma”, “İş-Aile Kolaylaştırması”, “Telafi”, “Çatışma”, “Kıtlık”, “Kaynakların Korunması” ve “Katkı” kuramlarıdır.

2000’li yılların başında Clark tarafından geliştirilen Sınır Kuramı’na (Work-Family Border Theory) göre; iş ve aile yaşantısı iki farklı “alan” olarak tanımlanır. Clark; bu iki alana ait yer, zaman ve insanları ayıran “sınırlar” olduğunu ileri sürmektedir. Bu sınırlar iş ve aile alanlarının başlayıp bittiği noktaları belirler ve bazı durumlarda sınırlar aşılabılır. Örneğin; çalışma saatleri içerisinde bir yakınınını doktora götürmek zorunda olan birey, o günkü işlerini evde tamamlamak zorunda kalabilir. Evde işlerini tamamlamak zorunda olduğu için de çocuklarıyla yeterince

ilgilenemeyebilir. Bu şekilde, bir döngü halinde iki alan birbirini etkilemeye devam eder (Akt. Vatansever, 2010:209).

Taşma Kuramı (Spillover Theory), iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişmelerin diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratacağı varsayımına dayanır (Efeoğlu ve Özgen, 2007:239). Bu kurama göre alan sınırları geçirgendir. Başka bir ifadeyle, iş ve aile yaşamlarındaki deneyimler birbirlerinden yalıtılmış değildir ve bir alandaki davranış ve tutumlar diğer alanı da etkileyecektir (Demerouti, Bakker ve Schaufeli, 2005). Taşma Kuramı'nda tatmin gibi olumlu deneyimlerin aktarımı için “olumlu taşma etkisi”, stres gibi olumsuz deneyimlerin aktarımı için “olumsuz taşma etkisi” ifadesi kullanılır (Mulvaney, O'Neill, Cleveland ve Crouter, 2007). Zhang, Foley ve Yang'ın (2013) yaptığı bir araştırmada iş-aile çatışması, bireyin yani yönetici erkeğin kendi değerlendirmesi ve eşinin değerlendirmesi olmak üzere iki kaynaktan ölçülmüştür. Araştırma sonucunda, hem çalışan erkekler hem de eşleri açısından iş-aile dengesinin iki türünden biri olan iş-aile çatışması değişkeninin yaşam doyumu ile negatif ilişkili olduğu ve bu ilişkide de taşma etkisinin var olduğu sonucu bulunmuştur (Zhang, Foley ve Yang, 2013:1).

Alan yazında dikkati çeken başka bir model ise İş-Aile Kolaylaştırması Modeli (Facilitation Model)'dir. Frone'un (2003) tanımladığı üzere; bir alanda geliştirilen deneyim, yetenek ve imkanlar diğer alandaki katılımını kolaylaştırır. Bu bağlamda Crouter (1984) tarafından yapılan bir araştırmada; özerklik sunan ekiplerde çalışanların bu deneyimlerini aile ortamı ve toplumsal yaşamlarına da yansıttıkları ortaya çıkmıştır (Mulvaney vd., 2007).

Telafi Kuramı (Compensation Model), çalışanların iş ya da aile yaşam alanlarından birisinde yaşadıkları doyumsuzluğu telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla doyum sağlamaya yöneldiklerini ifade eder. Bu kurama göre; bahsedilen durum, iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesini bozar ve birey çatışma yaşar (Efeoğlu ve Özgen, 2007:239). Bu kurama göre; örneğin, çalışan birey işinden memnun değilse, ailesiyle daha fazla vakit geçirerek bu memnuniyeti elde etmek ister. Bu durum da zaman temelli bir çatışmaya yol açabilir.

Çatışma Kuramı (Conflict Model) Kahn (1964) tarafından bir çalışma üzerine kurulmuştur. Bu kuram, çalışanların iş-aile çatışması yaşamalarının kökeninde iş ve aile yaşam alanlarında farklı roller üstlenmelerinin değil bu rollerin gereklerini yerine getirme zorluklarının yattığı varsayımına dayanır (Efeoğlu ve Özgen, 2007:239). Çatışma Kuramı'nda öne sürülen görüşlere göre, hiç kimsenin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmamaktadır. Çatışmaya yol açan rollerin gereği olarak, bireyin üstlendiği sorumluluk ve yükümlülüklerin birbiriyle uyumsuz talepler ortaya çıkarmasıdır (Akt. Genç vd., 2016).

Hayatta üstlenilen çoklu rollerin yaşamımıza etkisi, Kıtık Kuramı (Resource Drain Model) ile de açıklanabilmektedir. Bu kurama göre; birey yaşamında sahip olduğu birden fazla rolü yerine getirmeye çalışırken, zaman ve enerji gibi kısıtlı kaynaklarını harcarsa gerilim ve çatışma yaşamaya başlar ve denge ortadan kaybolur (Aryee, Srinivas ve Tan, 2005). Bu model, bakış açısı itibarıyla Telafi Kuramı'na benzer fakat farkı, işe ayrılan zaman ve enerji ile aileye ayrılan zaman ve enerji arasındaki negatif ilişkinin sebebi olarak kısıtlı kaynakları öne sürmesidir (Mulvaney, vd., 2007).

Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll ve Freedy, 1993); bireylerin kendileri için değerli olan şeylere ulaşmak, onları ellerinde tutmak ve korumak istediklerini öne sürer. Bu kurama göre, bireylerin ulaşmak ve korumak istedikleri “‘kaynak” olarak tanımlanır ve bu değerli kaynakların ortadan kaybolması ya da zarar görmesi durumunda birey strese girer. Dolayısıyla işin aileyle geçirilecek zaman ve enerjiyi azaltması, bireyde belli bir kaynağın kaybı hissine yol açmakta, bu durum ise hissedilen iş-aile çatışmasını artırabilmektedir (Tayfur ve Arslan, 2012:152).

Katkı Kuramı, kişisel ve örgütsel unsurların birbirleri üzerinde etkili olarak çalışanın genel yaşam doyumu düzeylerini etkilediği varsayımına dayanmaktadır (Akt. Genç vd., 2016). Katkı Kuramı'nda iki yaşam alanının kalitesi bir arada genel yaşam doyumunu oluşturur (Duxbury ve Higgins, 1991).

Görüldüğü üzere, iş ve aile alanlarında yaşananların birbirilerini etkileyip etkilemediğine, etkilerse bunun ne şekilde gerçekleşebileceğine yönelik olarak birçok yaklaşım bulunmaktadır. Her kuramın farklı şartlarda daha fazla geçerlik kazanabilmesi mümkün görünmektedir. Kuramlar içinde en fazla sınınanların arasında Taşma ve Telafi Etme kuramları özellikle öne çıkmaktadır.

1.4. İŞ-AİLE DENGESİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

Toplumda bireyler hangi rol ve statüye sahip olurlarsa olsunlar, denge kurma çabası içindedirler. İşin, bireyin yaşamında giderek daha merkezi hale gelmesi, uzun çalışma saatleri, yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik güçlükler, ailenin vazgeçilmezliği gibi durumlar, iş ve aile arasındaki dengesizliği daha da artırmaktadır (Kapız, 2002:140). Son 30 yıldır iş-aile dengesinin öncülleri ve sonuçları üzerinde fazlaca araştırma yapılmıştır (Aycan ve Eskin, 2005:453). Yapılan çalışmalarda iş-aile dengesine etki eden farklı değişkenler olduğu belirlenmiştir. Bu değişkenleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki kısımda incelenebilir.

Bireyin ailevi sorumlulukları yaşanan dengesizliklerin önemli bir kaynağı olarak değerlendirilebilir (Karapınar, Ergeneli ve Taş, 2015:148). Çalışan bireyin evli ya da bekar olması durumunda ev talepleri farklılık göstermektedir (Kapız, 2002:140). Evdeki çocukların sayısı ve yaşlarının küçük olması da (Kapız, 2002; Byron, 2005; Voydanoff, 1988) çatışmayı artırmaktadır. Özellikle birçok çalışan kadın, küçük çocuğundan kaynaklanan durumlarda iş devamsızlığı yapmaktadır (Cinamon ve Rich, 2009). Aynı şekilde Kossek'in (2001) yaptığı bir araştırmaya göre, yaşlıların bakımı da iş hayatını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Yaşlı bir ebeveynin bakımı, bireyin sevdiği birini hasta olarak görmesinden dolayı onda stres yaratabilmektedir (Karapınar, Ergeneli ve Taş, 2015:148). Kadının iş gücüne katılımının artması; geleneksel cinsiyet rollerinde dönüşüme ve iş-aile çatışması yaşayan erkek ve kadınların iyilik halleriyle ilgili endişelerin artmasına sebep olmuştur (Elloy ve Smith, 2003).

İş-aile dengesini etkileyen bir diğer faktör ise eş desteğidir. House'a göre (1981), bireyin iş veya aile yaşantısındaki sorumlulukları ne kadar fazla olursa olsun,

eş desteğini alabiliyorsa sahip olduğu stres miktarı azalmaktadır (Karapınar, Ergeneli ve Taş, 2015:148). Kişilik özelliklerinin iş-aile dengesine etkilerinin incelendiği çalışmalarda ise; nevrozluğun çatışmanın kaynaklarından biri olabileceği sonucuna varılmıştır. Bu çalışmalarda aynı zamanda, olumlu duygulanım ve öz yeterliliğin iş-aile dengesiyle pozitif ilişkisi de ortaya çıkmıştır. Yapılan bir meta analiz çalışmasında ise; iş-aile çatışmasının uyumluluk, dışa dönüklük ve sorumluluk özellikleriyle negatif, nevrozlu kişilik özelliğiyle pozitif ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Michel, Clark ve Jaramillo, 2011:191).

İş-aile dengesi ve örgütsel kaynaklı öncüller ile ilgili de çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Karapınar, Ergeneli ve Taş, 2015:148). İş baskısı ve rol belirsizliği iş-aile dengesini etkileyen önemli değişkenlerdendir (Frone, Russell, Cooper, 1992:65). Benzer şekilde Michel ve diğerleri de (2011) yaptıkları çalışmada rol çatışması, rol belirsizliği ve iş yükünün iş-aile çatışmasıyla ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir (Karapınar, Ergeneli ve Taş, 2015:148). İş-aile dengesinin belirlenmesinde örgüt kültürü de önemli yer tutar. Örneğin, esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı düzenlemeleri dengeyi etkileyen politikalardandır (Kapız, 2002:140). Lewis de (2001) iş-aile dengesinin engeli ya da kolaylaştırıcısı olarak örgütsel kültürü öne sürmektedir (Yumuk Günay, 2016:922).

İş-aile dengesinin sonuçları da, öncüller gibi bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana grupta incelenebilir. Yapılan bir çalışmaya göre; iş-aile çatışmasını daha fazla yaşayanlar kendilerini daha bitkin, yorgun ve tükenmiş hissetmektedir (Cinamon ve Rich, 2009). İş-aile çatışmasının depresif ruh haline yol açtığı da söylenebilir (Frone, Russell ve Cooper, 1992). Başka bir çalışmada; çatışmanın depresyon gibi olumsuz durumlara, yaşam ve evlilik tatminsizliğine yol açtığı görülmüştür (Akt. Netemeyer, Boles ve Mc Murrian, 1996:400). Bu durumun zıttı olarak, iş-aile dengesinin çalışanın refahını, mutluluğunu ve yaşam kalitesini arttırdığı belirtilmiştir (Greenhaus vd., 2003).

Alan yazında iş-aile dengesinin örgütsel kavramlarla ilişkileri de çokça incelenmiştir. İş ve aile alanlarının birbirleriyle çatışmasının belli bir düzeye kadar bireyin iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Ancak çatışma baş

edilemeyecek seviyeye yükseldiğinde çalışan üzerinde olumsuz psikolojik ve fizyolojik durumlar, tükenmişlik, devamsızlık, iş kazaları ve performans düşüklüğü gibi etkilere sebep olabilir (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010:54). Netemeyer ve diğerlerinin aktardığı üzere; iş tatminsizliği, tükenmişlik ve işgören devri, birçok araştırmada iş-aile çatışması ile ilişkilendirilmiş sonuçlardır (Akt. Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996:400). Bu çalışmalara benzer şekilde; çatışmanın iş yeri verimliliğinin düşmesine, devamsızlıkta artışa, iş gücü devir oranında yükselişe ve iş tatminsizliğine neden olduğu, Allen ve diğerleri (2000) tarafından da dile getirilmiştir (Akt. Deniz ve Özalp, 2014:2)

Bu araştırmada ise iş-aile dengesinin öncüllerinden işe tutkunluk ve işkoliklik ele alınmıştır. İşe tutkunluk ve işkolikliğin iş-aile dengesi ile ilişkileri ilerleyen bölümlerde daha detaylı olarak anlatılacaktır. Genel anlamda iş-aile dengesinin öncül ve sonuçları Tablo 1’de görülebilir.

Tablo 1. İş Aile Dengesinin Öncül ve Sonuçları

Öncülleri	Sonuçları
<i>Örgütsel Faktörler</i>	• İş tatmini • Yaşam tatmini • Zihinsel sağlık, iyilik • Stres, hastalık • İş davranışı ve performansı • İş dışı yaşam davranışı ve performansı • İş yerindeki diğer insanlara etkisi • İş dışı yaşamda diğer insanlara etkisi
• İş talepleri • İş kültürü • İş dışı yaşamın talepleri • İş dışı yaşam kültürü	
<i>Bireysel Faktörler</i>	
• İşe yönelim • Kişilik • Enerji • Kişisel kontrol ve mücadele • Cinsiyet • Yaş • Yaşam ve kariyer aşamaları	

Kaynak: Guest, 2002

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE DENGESİNİN ÖNCÜLLERİ OLARAK İŞE TUTKUNLUK VE İŞKOLİKLİK

Bu bölümde iş-aile dengesini etkileyen kavramlardan olan işe tutkunluk ve işkolikten bahsedilecektir. İlk olarak işe tutkunluk kavramı ele alınacak; ardından işkolikliğe değinilecek ve bu iki kavram arasındaki benzerlik ve farklılıklardan söz edilecektir.

2.1. İŞE TUTKUNLUK KAVRAMI

Myers (2000) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, psikoloji yazınında negatif durumları inceleyen çalışmaların, pozitif durumları inceleyen çalışmalara oranı 14'e 1 şeklindedir (Bakker, 2008b:187). Bu durumun farkına varılması araştırmacıları son yıllarda pozitif kavramlara yöneltmiştir. Schaufeli ve diğerlerine (2006) göre pozitif örgütsel davranış alanında bireyle ilgili ortaya atılan psikolojik değişkenlerden biri de işe tutkunluktur (Başoda, 2017:73). İşe tutkunluk kavramı son yıllarda pek çok araştırmacı tarafından da ele alınmış, fakat kavramın Türkçe karşılığı konusunda fikir birliğine varılamamıştır (Oktuğ, 2014:35). İngilizce yazında, genel olarak işe yönelik tutkunluğu ifade eden “*engagement*” kavramı, bireysel tutkunluk “*personal engagement*” (Kahn, 1990), role tutkunluk “*role engagement*” (Rothbard, 2001) işgören tutkunluğu/bağlılığı “*employee engagement*” (Harter vd., 2002), işe tutkunluk “*work engagement*” (Schaufeli vd., 2002), işletmeye tutkunluk “*organization engagement*” (Saks, 2006), işgören iş tutkunluğu “*employee work passion*” (Zigarmi vd., 2009), belirli bir işe tutkunluk “*job engagement*” (Rich vd., 2010), görev tutkunluğu “*task engagement*” (Saks ve Gruman, 2014) ve iş grubu tutkunluğu “*group engagement*” (Saks ve Gruman, 2014) şeklinde farklı kavramlar ile ifade edilmektedir (Başoda, 2017:73). İşe tutkunluk kavramı Türkçe yazında farklı çalışmalarda; “*işe cezbolma*” (Dalay, 2007), “*işe angaje olma*” (Güneşer, 2007), “*işe gönülden adanma*” (Bal, 2008), “*işe kapılma*” (Öner, 2008), “*çalışmaya tutkunluk*” (Turgut, 2011) şeklinde de kullanılmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2009:36).

Kelime anlamı olarak bakıldığında “engagement”, uzun dönemli bağlılık, nişanlılık anlamlarını da taşımaktadır. Turgut (2010), tutkunluk ve bağlılığa ilişkin yapmış olduğu karşılaştırmada, tutkunluk ve bağlılığın birbirlerine benzer taraflarının bulunmasına rağmen birbirinden farklılık gösteren hususlarının da olduğunu ifade etmiştir. Her iki kavram da özdeşleşmeye dayansa da, özellikle tutkunluğun boyutlarından adanmışlığın, özdeşleşmenin çok daha ötesinde, güçlü bir bağlılığı ifade ettiği ve tutkunluğun, tutkun olunan varlığın özüne vurgu yaptığını ifade etmiştir (Esen, 2011:4) Kavramı oluşturan alt boyutların, yüksek enerji, anlam, şevk, ilham, gurur, odaklanma gibi tanımları ve örnek davranışları bağlılıktan çok bir tutkunluk halini ifade eder niteliktedir (Turgut, 2011:2). Bu sebeple ve alan yazında en fazla kabul edilen karşılıklardan biri olması nedeniyle, ilgili kavram bu çalışmada “işe tutkunluk” olarak kullanılacaktır.

Aynı işte çalışanların bazıları tükenme yaşarken bazılarının bu belirtileri göstermemesi, araştırmacıların kafasında soru işaretleri oluşturmuş; bu durum pozitif psikolojinin de etkisiyle tükenmişliğin zıttı ya da anti tezi olarak ifade edilen işe tutkunluk kavramı çerçevesinde ele alınmaya başlamıştır (Schaufeli & Bakker, 2004; Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2006). Bu kavramı ilk defa Kahn 1990 yılında tanımlamıştır (Esen, 2011:381, Crawford, 2010:834, Başoda, 2017:74). Kahn’a göre (1990) işe tutkunluk, işe bağlılığın ötesine geçerek, kendini fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan tüm benliği ile işe vermeyi ifade etmektir (Crawford, 2010:834). İşe tutkunluğun yazında en çok atıf alan tanımı ise, Schaufeli ve diğerlerinin “çalışmayla ilgili pozitif ve tatmin edici ruh hali” biçiminde yapılan tanımıdır (Esen, 2011:382, Turgut, 2013:2). Doğan’a (2002) göre; işe tutkunluk, bağlılıktan öte bireyin kendini işe ne kadar adadığı, işini yaparken tüm benliğiyle ne kadar orada olduğu ve kendisini ne kadar işe kattığını ifade etmektedir (Akt. Esen, 2011:381).

Modern organizasyonlar, çalışanlarının proaktif olmalarını ve inisiyatif almalarını, kendi mesleki gelişimlerinin sorumluluğunu almalarını ve yüksek kalite performans standartlarına bağlı olmalarını beklerler. Bu yüzden de enerjik ve kendini adanmış hissedenden, işini benimseyen, yani işine tutkun çalışanlara ihtiyaç duyarlar

(Bakker ve Schaufeli, 2008). Yönetmel açıdan iŖe tutkunluğa ilginin sebebi; danışmanlık firmalarının yüksek kârlılık, verimlilik, kalite ve müşteri memnuniyeti ile düşük oranda devamsızlık ve işten ayrılma niyeti iddialarında bulunmasıdır (Crawford, 2010:834). Yayınlanan birçok bilimsel araştırmada ise işine tutkun insanların proaktif davranışlar gösterdikleri, iş performanslarının yüksek olduğu, iş yerlerinde örgütsel vatandaşlık davranışı gibi takdir edilecek davranışlar sergiledikleri ve daha az devamsızlık gösterdikleri ortaya çıkmıştır (Crawford, 2010:834; Fındıklı, 2015:229).

İşe tutkunluk, iş tutumları içerisinde kişinin iş rollerini yerine getirirken işine aktardığı enerjiyi de gösteren (Kahn, 1990; Maslach vd., 2001) bir kavramdır. İşine tutkun çalışanlar işleriyle ilgili daha istekli, algıları daha açık ve aktif olabilirler. Onların bu olumlu enerjilerini işlerine aktarmalarından dolayı başarılı olduklarını öne süren araştırmacılar bulunmaktadır (örn., Öngöre, 2013:51).

İşe tutkunluk diğer iş tutumlarına (iş doyumu, işe bağlılık vb.) göre daha kapsamlı bir kavramdır. İşe tutkunluğun tam anlamıyla gerçekteşiği durumlarda, çalışanların işlerine tam olarak yoğunlaştıkları, işlerine karşı algılarının yüksek düzeyde açık ve duygusal tepkilerinin olumlu olduğu görölmektedir. İşine tutkun çalışanların yarattığı pozitif ortam diğer çalışanların da motivasyonuna, istekliliğine ve hatta işlerini sevmelerine olumlu katkı sağlayabilir. Bu görüşle tutarlı olarak Bakker (2011), işine tutkun çalışanların duygusal durumlarının kendileriyle birlikte diğer çalışma arkadaşlarını da olumlu etkileyebileceğini belirtmektedir (Öngöre, 2016).

2.1.1. İşe Tutkunluğun Boyutları

Maslach ve Leiter'e (1997) göre; işe tutkunluk, tükenmişliğin üç boyutunun zıttı olan “enerji”, “bağlılık” ve “etkinlikle” tanımlanabilir. Maslach ve Leiter, tükenmişlik durumunda; enerjinin duygusal tükenmeye, bağlılığın duyarsızlaşmaya ve etkinliğin kişisel yetersizliğe dönüştüğünü öne sürerler (Bakker, 2008b:189). Bu araştırmacılar, tükenmişlik ve işe tutkunluk kavramlarını bir süremin iki ucu olarak öne sürmüştür. Tükenmişlik süremin negatif ucunu oluştururken, işe tutkunluk pozitif ucunda yer alır (Leiter & Maslach, 2003:94). Diğer bir alternatif düşünceye göre ise;

işe tutkunluk, tükenmişlikten tamamen farklı ve bağımsız bir kavramdır (Bakker, 2008b; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Salanova, González- Romá, & Bakker, 2002).

İkinci görüş kapsamında ele alındığında işe tutkunluk, dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) boyutlarından oluşan ve zihnin işe bağlı olduğu olumlu bir durumu ifade etmektedir (Bakker & Schaufeli, 2008; Schaufeli & Salanova, 2007). “Dinçlik” boyutu; bireyin çalışırken yüksek enerji düzeyini korumasını, zihinsel dayanıklılığını, çaba sarf etme isteğini ve kolayca yorulmama yeteneğini içerir. Birey çalışırken dinçlik hissediyorsa yaptığı işe karşı motive olmuş demektir, bu durumda karşılaştığı zorluklarda bile aynı motivasyonla işini yapmaya devam eder. İşe yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eden “adanmışlık”; şevk, ilham, övünç ve mücadele olgularını kapsar. Kendisini işine adanmış birey, işinin ilgi çekici ve anlamlı olduğunu, önemli bir amaca hizmet ettiğini düşünür. Yaptığı iş ona ilham verir, dolayısıyla işini hevesle yapar ve işiyle gurur duyar. “Yoğunlaşma” ise bireyin yaptığı işe tamamen odaklanmasıdır. Birey çalışırken yaptığı işe kendisini kaptırır, zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve çalışmaya ara vermekte zorlanır (Turgut, 2011:156).

İşe tutkunluk kavramının boyutlarının tanımlandığı bu bölümü araştırmaya açık birkaç güncel görüşle sonlandırmak gerekirse, ilk olarak Sonnentag’ın 2017 yılındaki araştırmasına yer verilebilir. Öyle ki Sonnentag işe tutkunluğun sadece kişiden kişiye veya günden günden güne değişen bir şey değil, aynı zamanda verilen görevlere (task-level) göre de değiştiğini savunur. Sonnentag’a göre, Schaufeli işe tutkunluğun boyutlarını birey bazlı (person-level concept) olarak tanımlamıştır, fakat tanımladığı dinçlik ve yoğunlaşma boyutları aslında görev bazlıdır (Sonnentag, 2017:12). Yine son araştırmalar; adanmışlık ve dinçliğin, işe tutkunluğun esas boyutlarını olduğunu, fakat yoğunlaşmanın akış (flow) kavramıyla ilgili olduğunu öne sürmektedir (Akt. Schaufeli vd., 2009:3).

2.1.2. İŖe Tutkunluğun Diğer Kavramlarla İliŖkisi

İŖe tutkunluk kavramını, örgütsel psikolojide yer alan “örgütsel bağlılık” (organizational commitment), “iŖ tatmini” (job satisfaction) ve “iŖe bağlılık” (job involvement), “akıŖ” (flow) kavramları ile ilişkilendirmek mümkündür. Ancak iŖe tutkunluk, bu kavramların tümünden farklı özelliklere sahiptir (Ardıç vd., 2009:37).

İŖe tutkunluğa benzer kavramlardan biri örgütsel bağlılıktır. İki kavram da iŖe yönelik pozitif bir bağlılığı içerirler ve birbirleriyle anlamlı pozitif ilişkidedirler fakat tam olarak örtüşmezler (Hallberg ve Schaufeli, 2006). Örgütsel bağlılıkta odak noktası örgütken, iŖe tutkunlukta odak noktası iŖin kendisidir (Akt. Ardıç vd., 2009:37).

İŖ tatmini, bireyin iŖinden memnun olması ve iŖ ortamında ihtiyaçlarının karŖılanıp karŖılanmamasıyla ilgilidir (Akt. Ardıç vd., 2009:37). BaŖka bir deyiŖle iŖe tutkunluk; bireyin enerjisini iŖe verme ve kendini iŖe adama ile ilgiliyken, iŖ tatmini bireyin iŖinden elde ettiği doyumun duygusal ifadesidir (Akt. BaŖoda, 2017:90).

İŖe tutkunluğa en yakın kavramlardan biri de, Kango (1982) tarafından tanımlanan iŖe bağlılık kavramıdır. Çalışan bireyin, iŖin onu tatmin eden yönlerine dair zihinsel çıkarımına iŖe bağlılık denir. Oysa iŖe tutkunluk kavramı, iŖe yönelik psikolojik bir bağlanmayı içerir. Dolayısıyla iŖe bağlanma zihinsel boyutta kalırken; iŖe tutkunluk bunun ötesinde, duygusal ve davranıŖsal boyutu da kapsar (Oktuğ, 2014:37). İŖe bağlılık kavramı, iŖe tutkunluğun kendini adama boyutu ile benzerlik göstermektedir, ancak diğer boyutlar olan enerji ve yeterliliği içermemektedir (Maslach & Leiter, 2003).

AkıŖ (flow) kavramı da iŖe tutkunluğa benzer kavramlardan biridir. Schaufeli (2002), akıŖı, belirli bir “an”a odaklanan çok yönlü bir kavram olarak tanımlamıŖtır. İŖe tutkunluk ise istikrarlı ve çoğu zaman hissedilen psikolojik bir durumdur (Akt. BaŖoda, 2017:91).

2.1.3. İşe Tutkunluğun Öncülleri ve Sonuçları

İşe tutkunluğu etkileyen faktörleri inceleyen araştırmalarda bireysel ve dış kaynaklı olmak üzere iki ayrı faktör incelenmiştir. Öğrenme olanakları, özerklik, performansla ilgili geri bildirim, yönetici desteği ve kurum desteği gibi özellikler dış kaynaklar olarak ele alınmış; özyeterlilik, özsaygı, duygusal zeka, duygusal denge, dışadönüklük, iyimserlik ve esneklik gibi özellikler bireysel özellikler olarak ele alınmıştır (Turgut, 2013:2).

Bu ayırmaştırmadan yola çıkarak öncelikle bireysel faktörlere yoğunlaşılacaktır. Bireylerin sahip olduğu bazı özellikler işe tutkunluk üzerinde etkili olmaktadır. Örneğin, özyeterlilik ve özsaygının işe tutkunluk ile güçlü ilişkiler içinde olduğu belirtilmiştir (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2009). Bireyin söz konusu işi yapabileceğine dair kendine olan inancı, işe tutkunluk üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Aynı şekilde, bireyin kendi değeri ile ilgili pozitif yöndeki inançları, işe tutkunluğu olumlu yönde etkilemektedir (Oktağ, 2014:37).

Schaufeli ve Salanova da (2007) işe tutkunluğu etkileyen olası faktörlerin iş kaynakları ve olumlu ev deneyimlerini içerdiğini, ayrıca duygusal bulaşma ve motivasyonun da rol oynadığını öne sürmüştür (Wefald, 2008:13).

Kişilik de işe tutkunluğu etkileyen bir diğer faktördür. Shraga (2007) beş büyük kişilik faktörü arasında yer alan dışadönüklük ve açıklığın dinçlikle ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Benzer bir sonuç Shirom tarafından da bulunmuştur. Shirom (2003) ile Macey ve Schneider (2008) yaptıkları çalışmalarda kişilik özellikleriyle işe tutkunluk arasında ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Shirom yaptığı araştırmada, işe tutkunluğun dinçlik boyutunun bireyin dışadönüklük düzeyiyle ilişkide olduğunu öne sürmüştür (Wefald, 2008:15). İşine tutkun çalışanların düşük seviyede duygusal dengesizlik gösterdikleri ve yüksek düzeyde aktivite (yeniliklere uyum sağlayabilme ve kolayca bir görevden diğerine geçebilme gibi) sergiledikleri de görülmüştür (Atilla Bal, 2009:7).

Bireysel özelliklerin dışında örgütsel bazı koşulların da işe tutkunluğu etkileyebileceği görülmektedir. Örneğin iş tatmini düzeyinin yüksek oluşu, işe tutkunluk üzerinde olumlu etkiler göstermektedir (Abraham, 2012). Ayrıca çalışanlara performansları ile ilgili verilen geri bildirimin, işe tutkunluk ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Schaufeli ve Bakker, 2004). Örgütten alınan sosyal desteğin de işe tutkunluk üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu belirlenmiştir (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006).

Liderlerin de çalışanların tutkunluk düzeyini etkiledikleri öne sürülmektedir. Aguilar ve Salanova (2005) destekleyici davranışları olan liderlerin, destekleyici davranışlar göstermeyen liderlere oranla çalışanların tutkunluğunu artırdıklarını bulmuştur. Shirom (2003) ise çalışanlarını yaratıcı düşünceleri için cesaretlendiren liderlerin çalışanların dinçlikleri için öncül olduğunu belirtmiştir (Wefald, 2008:14). Öge (2018), “karşılıklılık” ilkesinden yola çıkarak; paternalistik liderlerin verdiği desteğe karşılık, çalışanların da tüm enerjilerini, odaklarını ve kaynaklarını işe verdiklerini söyler.

İşe tutkunluğun sonuçlarına bakıldığında ise; incelenen kavramlardan birinin iş performansı olduğu görülür. İşine tutkun birey; işe karşı heves ve neşe gibi pozitif duygular içerisinde olduğundan ve sahip olduğu yetenek ve bilgi kaynaklarını da etkili kullanabildiğinden iş talepleriyle daha etkin bir şekilde başa çıkabilir ve hedeflerine ulaşabilir (Bakker ve Demerouti, 2007). Bakker, Demerouti ve Verbeke’nin (2004) yaptığı araştırmada; işine tutkun çalışanların diğer çalışanlardan daha iyi performans puanları aldığı görülmüştür. Giervald ve Bakker (2005) da örneklemi sekreterler olan bir araştırmada benzer şekilde işine tutkun sekreterlerin diğer sekreterlere göre daha iyi performans puanları aldığını ortaya koymuştur (Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008:194). İşine tutkun çalışanın performansı yüksek olduğundan, işe tutkunluğun müşteri sadakati ve memnuniyeti için de önemli bir yordayıcı olduğu ifade edilmiştir (Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008; Salanova, Agut ve Peiro, 2005).

Schaufeli ve Bakker (2004) işe tutkun çalışanların yüksek örgütsel bağlılık ve düşük iş bırakma niyetine sahip olduğunu öne sürmüştür. Benzer şekilde, Saks’ın

(2006) araştırmasında da işe tutkunluk örgütsel bağlılıkla yüksek pozitif ilişkili, işi bırakma niyetiyle negatif ilişkili çıkmıştır. Saks, aynı çalışmada işe tutkunluk ve iş tatmini arasında da pozitif ilişki olduğunu ifade etmiştir.

İşe tutkunluğun etkilediği faktörlerden biri de örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Birçok araştırmacı, iki kavram arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulmuş, işe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışının büyük bir kısmını yordadığını belirtmişlerdir (Saks, 2006; Çankır, 2016; Kaplanseren ve Örü, 2018).

Koyuncu ve diğerlerinin (2006) yaptığı bir araştırma, işe tutkun bireylerin daha az bitkinlik ve daha düşük düzeyde psikosomatik belirtiler gösterdiklerini ortaya koymuştur. Bu araştırma, işe tutkunluğun dinçlik ve adanmışlık boyutlarının psikolojik iyilik halinin yordayıcısı olduğunu belirtmektedir (Koyuncu, Burke ve Fiksenbaum, 2006). İşe tutkunluğun etkilediği başka bir benzer durum ise mesleki iyilik halidir. Bakker ve Demerouti, işe tutkunluğun mesleki iyilik hali için önemli bir gösterge olduğunu ve insan kaynakları yöneticilerinin çalışanın işe tutkunluğunu artıracak politikalar üretmesi gerektiğini öne sürerler (Bakker ve Demerouti, 2008:219).

Ayrıca son zamanlarda yapılan birçok araştırma; işe tutkunluğun öğrenme davranışı, kişisel gelişim, inovasyon ve kişisel gelişimin önemli bir yordayıcısı olduğunu öne sürmektedir (Fındıklı, 2015:2). Sonuç olarak işe tutkunluk son yıllarda örgütsel davranış alanına girmiş önemli bir kavramdır. İşine tutkun olmak, getirdiği enerji ve olumlu duygularla hem bireyin hayatını kolaylaştırır hem de örgütler için istenen bir özelliktir.

2.2. İŞKOLİKLİK KAVRAMI

İşkoliklik ilk defa Oates tarafından 1971 yılında “Confession of a Workaholic” adlı kitabında “kontrol edilemeyen ya da zorunluluk olarak hissedilen aralıksız çalışma isteği” olarak tanımlanmıştır (Harpaz ve Snir, 2003; Schaufeli, Taris ve van Rhenen, 2008; Doğan ve Tel, 2011; Kesen, 2015). Fakat hastalık anlamındaki işkoliklikten, ilk

kez 1919 yılında Macar psikoanalist Sandor Ferenczi bahsetmiştir. Ferenczi hafta sonu kendini iyi hissetmeyen ve işe başladığında iyileşen hastalarına “hafta sonu sendromu” teşhisi koymuştur (Akt. Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2015:230).

İşkoliklik kavramı uzun yıllardır kullanılıyor olmasına rağmen farklı bilim dallarında çalışıldığı için üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanımdan bahsetmek zordur (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2015:230). Salanova ve diğerleri (2008), işkolikliği, “aşırı çalışma ve içsel zorlanmayla karakterize, karşı konulamayan negatif psikolojik bir durum” olarak tanımlamışlardır. Snir, Harpaz ve Burke’e göre işkoliklik bireyin sürekli işe odaklanması ve işi hayatının merkezi olarak algılamasıdır ve içsel baskılar nedeniyle, zamanının çoğunu işle ilgili konulara ayırmasıdır. Benzer şekilde Mosier da (1983) işkolikliği, çalışanların işe haftada 50 saati geçecek şekilde yani gereğinden fazla zaman ayırmaları ve çalışmadıkları zaman da sürekli işlerini düşünmeleri olarak kavramsallaştırmıştır (Harpaz vd., 2003:292; Akdağ ve Yüksel, 2010:48).

İşkoliklik; alan yazında çoğunlukla olumsuz bir kavram olarak ifade edilmiştir (Kesen, 2015). Kavramı olumsuz tarafından ele alan araştırmacılar; işkolikleri, mutsuz, sağlıksız, sorun çıkaran, işini iyi yapmayan obsesif çalışanlar olarak tanımlamış ve işkolikliği iş-aile dengesini bozan bir olgu olarak değerlendirmişlerdir (Burke ve Matthiesen, 2004; Harpaz vd., 2003; Shimazu ve Schaufeli, 2009). Bu araştırmacıların başında işkolikliği kavramsallaştıran Oates gelir. Oates’e göre işkolik birey, bireysel mutluluğuna ve sosyal ilişkilerine zarar verecek ölçüde işiyle ilgilenir (Gülova, İspirli ve Eyılmaz, 2014:26). Spence ve Robbins (1992), işkolikliğin sınırlı iş tatmini ile sonuçlanan bir bağımlılık olduğunu ileri sürmüşlerdir. Killinger (1991) ise “İşkolikler ve Aileleri için Kılavuz” adlı kitabında, işkolikliğin yaşam alanlarına olumsuz etkilerinin olduğunu savunur ve zaman geçtikçe iş konusundaki obsesiflik ve kaygının bireyin hoşgörü ve empatisini kaybetmesine sebep olup bir narsiste dönüştüreceğini ileri sürer (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016b:99).

Bu konuda fikir ayrılığına düşen Machlowitz (1980) yaptığı araştırmada işkolik bireyleri incelemiş, onları hayatlarından memnun ve üretken bulmuştur. Cantarow

(1979) ise işkolik kişiliğin elementlerinden birinin ‘yaratıcılık keyfi’ olduğunu öne sürmüştür (Harpaz ve Snir, 2003). İşkolikliğin olumlu bir kavram olduğunu düşünen araştırmacılar (Machlowitz, 1980; Korn, 1987; Burke, 2000a), bu bireylerin iş tatmini, verimlilik ve işle özdeşmelerinin yüksek olduğunu öne sürmüşlerdir (Akdağ vd., 2010:48).

Farklı ülkeler ve kültürlerde fazla çalışmaya ve işkolikliğe bakış açısının da farklı olduğu görülmektedir. Japonya, Amerika ve İngiltere gibi ülkelerde iş, yaşamın bir parçası olarak görülürken, Almanya ve İsviçre’de mesaiye kalmak ya da fazla çalışmak, bireyin plansız iş yaptığını ve yetersizliğini göstermektedir (Sampson, 2002:195). Japonya’da aşırı iş yükü sebebiyle “Karoshi” olarak nitelendiren bir hastalık ve “Karo-jisatsu” adıyla bilinen intiharlar dahi ortaya çıkmıştır (Kanai ve Wakabayashi, 2004:539).

Sonuç olarak; işkolikliğin bireyler üzerinde pozitif mi yoksa negatif etkilerinin mi daha çok olduğu yönünde tam bir görüş birliğine varılamadığı görülmektedir. Çoğu işveren uzun süre çalışanların örgüt verimliliğine katkıda bulunacağını düşünse de, çok çalışmak bireyi mesleki deformasyona sürükleyebilir, işkoliklik de bu deformasyona dahil edilebilir (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2015:229). Bölümün sonraki kısımlarında işkolik bireylerin özellikleri ve işkolikliği etkileyen faktörler üzerinde durulacak, işkolikliğin diğer kavramlarla olan ilişkilerine değinilecektir.

2.2.1. İşkolik Bireylerin Özellikleri ve İşkoliklik Tipleri

Oates, (1971) işkoliklik kavramını alkolikliğe benzetmiştir (McMillan, O’Driscoll, Marsh ve Brady, 2001; Harpaz vd., 2003). Kavramı, “iş” ve “alkolik” kelimelerinden türeten Oates, işkolikliğin aşırı ve kontrol edilemez bir çalışma ihtiyacı olduğunu belirtmiştir (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2015:231). İşkolikler; kendilerinden beklenenden ve gerekenden daha fazla çalışırlar. İş dışındaki faaliyetlere çok az zaman ayırırlar ve eğlenmeyi zaman kaybı olarak görürler, öyle ki fiziksel olarak işte olmadıklarında bile akılları işte olabilir. İşkolik bireylerin sürekli olarak yorgun ve meşgul olduklarını söyledikleri, fakat işlerini delege etmekten

çekindikleri, aynı zamanda işlerinde en iyisi olduklarına inandıkları, mükemmeliyetçi oldukları ve aynı mükemmeliyeti başkalarından da bekledikleri işaret edilmiştir (Harpaz vd., 2003; McMillan, O'Driscoll ve Brady, 2004; Burke vd., 2004). Dosaliyev ve Bayraktaroğlu'na (2012) göre; işkolik bireylerde duygusal boşluk, aile problemleri hakkında konuşmama, iletişim kurma güçlüğü, aile ve akraba ile olan ilişkileri aksatma ve çalışma verimliliğinde azalma gibi sorunlar görülebilmektedir (Akt. Gözükara, Çolakoğlu ve Abamor, 2016:67).

Robinson (1998) genel olarak bir işkolikğin özelliklerini şu şekilde özetlemiştir: “(a) aceleci ve meşgul olma, (b) sürekli kontrol ihtiyacı hissetme, (c) mükemmeliyetçilik, (ç) ilişki kurmakta zorlanma, (d) üzerine iş yığma, (e) rahatlamakta ve eğlenmekte problem yaşama, (f) zihinsel meşguliyet ve yorgunluk sebebiyle ufak hafıza kayıpları yaşama, (g) sabırsızlık ve sinirlilik, (h) yetersizlik hissi, ve (ı) kendini ihmal etme” (Akt. Gheorghita, 2014:297).

İşkoliklik üzerine çalışmaları bulunan araştırmacılardan bazıları işkolikliğin boyutlarını belirleyerek “işkoliklik tipleri” oluşturmuşlardır. Bunlardan başlıcaları; Spence ve Robbins'in tipolojisi, Scott, Moore ve Miceli'nin tipolojisi, Naughton'un tipolojisi ve Kanai ve Wakabayashi'nin tipolojisidir.

Spence ve Robbins (1992)'e göre ise işkoliklik olgusu üç boyutta incelenebilir. Bu boyutlar çalışma bağlılığı (work involvement), çalışmaya kendini kaptırma (work driven) ve çalışma zevkidir (work enjoyment). Çalışma bağlılığı; hem çalışma saatlerinde hem de çalışma saatleri dışında zamanı üretken kullanmayı ifade eder. Çalışma bağlılığı yüksek bireyler kapsamlı ve hızlı çalışırlar. Çalışmaya kendini kaptırma, bireyin kendisini çalışmaya mecbur hissetmesi ve sürekli işini düşünmesini ifade eder. Bireyin buradaki çalışma motivasyonu içseldir. Son olarak çalışma zevki ise bireyin uğraştığı işten zevk almasıdır. Öyle ki, birey çalışmanın hayattaki en eğlenceli şey olduğunu düşünür (Naktiyok ve Karabey, 2015:181; Emhan, Mete ve Emhan, 2012:2). Alan yazında en çok karşılaşılan işkoliklik sınıflandırması, Spence ve Robbins'in yaptığı bu sınıflandırmadır (Bayraktaroğlu, Ersoy Yılmaz ve Çetinel, 2015). Yapılan sınıflandırmaya ait işkoliklik tipleri “hevesli bağımlılar” (enthusiastic

addicts), “çalışma heveslileri” (work enthusiasts), “gönülsüz sıkı çalışanlar” (reluctant hard workers), “inancını yitirmişler” (disenchanted workers), “rahat çalışanlar” (relaxed workers), ve “ilgisiz çalışanlar”dır (unengaged workers) (Buelens ve Poelmans, 2004). Bu işkoliklik tipleri, çalışma bağlılığı ve kendini kaptırma ve çalışma zevki düzeylerine göre Tablo 2’de görülebilir.

Tablo 2. Spence ve Robbins’in İşkoliklik Tipolojisi

İşkolik Tipi	Çalışma Bağlılığı (<i>work involvement</i>)	Kendini Kaptırma (<i>work driven</i>)	Çalışma Zevki (<i>work enjoyment</i>)
Hevesli Bağımlılar (<i>enthusiastic addicts</i>)	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Çalışma Heveslileri (<i>work enthusiast</i>)	Yüksek	Düşük	Yüksek
Gönülsüz Sıkı Çalışanlar (<i>reluctant hard workers</i>)	Yüksek	Düşük	Düşük
İnancını yitirmişler (<i>disenchanted workers</i>)	Düşük	Yüksek	Düşük
Rahat çalışanlar (<i>relaxed workers</i>)	Düşük	Düşük	Yüksek
İlgisiz çalışanlar (<i>unengaged workers</i>)	Düşük	Düşük	Düşük

Kaynak: Buelens ve Poelmans (2004)

Scott, Moore ve Miceli; Spence ve Robbins’in yaptıkları sınıflandırmada birtakım problem olduğunu iddia ederler. Bunlardan biri, çalışma bağlılığı boyutunun tamamen farklı bir kavram olması ve Spence ve Robbins’in öne sürdüğü gibi davranışsal değil psikolojik durumu ifade etmesidir. Scott ve diğerlerinin eleştirdiği bir diğer nokta ise, alan yazında büyük çoğunlukla çalışma bağlılığıyla yüksek pozitif ilişkide çıkan çalışma zevkidir. Dolayısıyla Spence ve Robbins’in sınıflandırmasındaki gibi yüksek bağlılığı fakat düşük çalışma zevki olan bir gruptan bahsetmek doğru olmayabilir. Bu durumda Scott ve diğerleri; işte geçirilen zaman, işte

olunmadığı halde işi düşünme ve ihtiyacın ötesinde çalışma olmak üzere üç boyutun birleşiminden oluşan üç işkolik tipi olduğunu öne sürmüşlerdir. Bunlar; “zorlayıcı-bağımlı” (compulsive-dependent), “mükemmeliyetçi” (perfectionist) ve “başarı yönelimli”dir (achievement oriented). Zorlayıcı bağımlılar, uzun süre çalıştıklarını fark ettikleri halde bunu azaltamaz ve kontrol edemezler, işten uzak kaldıklarında ise endişe yaşarlar. Mükemmeliyetçi işkolikler kendilerini katılığa yönelten bir kontrol ihtiyacı hissederler. Başarı yönelimli işkolikler rekabetle motive olan işkoliklerdir. Amaçlara odaklanabilme ve ödülleri erteleyebilme yeteneğine sahiptirler (Scott, Moore ve Miceli, 1997:297).

Naughton (1987) ise “iş bağımlılığı” ve “obsesif kompulsif eğilim” boyutlarına dayalı iki farklı işkolik tipi olduğunu öne sürer. İşe bağımlı işkolikler (job involved workaholics) yüksek iş bağımlılığına, düşük obsesyon-kompülsiyon eğilimine sahiptirler. Görevlerini hakkıyla yerine getirir ve yüksek iş tatminine sahiptirler. Saplantılı işkoliklerin (compulsive workaholics) hem iş bağımlılıkları hem obsesyon-kompülsiyonları yüksektir ve performanslarının düşük olacağı düşünülür (Harpaz vd., 2003:293; Burke vd., 2004: 302).

Kanai ve Wakabayashi (1996), Spence ve Robbins’in tipolojisindeki “çalışma zevki” ve “çalışmaya kendini kaptırma” kavramlarından yola çıkarak dört farklı işkolik tipi oluşturmuşlardır. Bunlar “iş düşkünleri” (enthusiasts), “işten zevk alanlar” (enjoying work), “esas işkolikler” (workaholics) ve “ilgisiz çalışanlar”dır (unengaged) (Kanai ve Wakabayashi, 2004). Bu işkolik tipleri, çalışma zevki ve kendini kaptırma düzeylerine göre Tablo 3’de görülebilir.

Tablo 3. Kanai ve Wakabayashi’nin İşkoliklik Tipolojisi

Belirlenen Boyutlar	İş Düşkünleri	İşten Zevk Alanlar	Esas İşkolikler	İlgisiz Çalışanlar
Çalışma Zevki	Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük
İşe Kendini Kaptırma	Yüksek	Düşük	Yüksek	Düşük

Kaynak: Kanai ve Wakabayashi (1996)

2.2.2. İşkolikliğin Öncülleri ve Sonuçları

Bireyleri çok çalışmaya iten birçok sebep olabilir. Bu sebepler; kişinin kendi içinden gelen çalışma isteği, korkular, özgüven eksikliği, kendini değersiz hissetme, mükemmeliyetçilik gibi içsel faktörler olabildiği gibi; finansal sorunlar, kötü giden evlilik, ebeveyn ve toplumun yüksek beklentileri, örgüt kültürü, kariyerde ilerleme baskısı gibi dışsal faktörler de olabilmektedir (Scott vd., 1997; Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008; Shimazu ve Schaufeli, 2009).

Bu sebeplerden bireysel özelliklere bakıldığında; yaş ve cinsiyet gibi demografik özelliklerin oldukça sık araştırıldığı fakat çoğunlukla iki faktörün de işkoliklikle anlamlı ilişkide olmadığı görülmüştür (Burke vd., 2004:302). İşkolikliği etkileyebilecek başka bir bireysel özelliğin de kişinin kendini yetersiz hissetmesi ve başkalarına kanıtlama ihtiyacı olduğu düşünülmüştür (Burke vd., 2004:302; Akdağ, 2010). Mutsuz bir çocukluk, yolunda gitmeyen bir evlilik, aile bireyleriyle yaşanan problemler gibi faktörler de işkoliklik düzeyini etkileyebilir (Gülova, 2014; Özsoy, 2013; Akt. Gheorghita, 2014:298).

Kişilik-işkoliklik bağlantısı ise son zamanlarda oldukça incelenilen ilişkilerden biridir. Burke ve diğerlerinin (2006) beş kişilik faktörüyle işkoliklik arasındaki ilişkiyi incelediği bir araştırmada; tüm kişilik faktörleriyle işkoliklik arasında anlamlı ilişkiler görülmüştür. Bu araştırmanın sonucunda; dışadönük bireylerin çalışma bağlılığı ve işten zevk alma puanlarının oldukça yüksek olduğu, sorumluluğu yüksek ve nörotik bireylerin işe kendini kaptırma puanlarının yüksek olduğu fakat açıklık özelliği olan bireylerin işe kendini puanlarının düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006). A tipi kişilik, saplantılı kişilik, özsaygı, mükemmeliyetçilik gibi kişilik özelliklerinin işkolikliği etkileyebileceği düşünülmüştür (Bayraktaroğlu, 2015). Özellikle A tipi ve saplantılı kişiliğin işkolikle ilişkili olduğunu McMillan ve diğerleri (2000) belirtmiştir (Akt. McMillan vd., 2001:73). Özsaygının işkolikle negatif ilişkide olduğu Burke (2004) ve Ng ve diğerlerinin (2007) araştırmaları sonucunda da ortaya çıkmıştır (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007).

İşkolik davranışların ortaya çıkmasında bireysel özellikler kadar örgütsel faktörlerin de önemli rolü vardır. Örgüt kültürü ve insan kaynakları politikaları, işkolikliği engelleme veya destekleme noktasında önemli bir potansiyele sahiptir (Bayraktaroğlu vd., 2015:107). Burke (2000) tarafından yapılan işkoliklik ve örgütsel değerler arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada; iş-aile dengesini desteklemeyen örgütsel politikalarla işkoliklik arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur (Burke, 2000b).

Yaşanan teknolojik gelişmelerin de işkolikliğin ortaya çıkmasında oldukça önemli bir etkisi vardır. İş yeri dışında maillere bakabilme, 7/24 ulaşılabilir olabilme gibi gelişmeler, işkoliklik davranışlara katkıda bulunmakta ve iş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırları kaldırmaktadır (Gülova vd., 2014:26).

Müller ve Schotter'e (2010) göre; bireyleri işkolikliğe iten bir diğer sebep de, örgütlerin sınırlı imkanlara sahip olması sebebiyle çalışanlarına da performansları doğrultusunda sınırlı imkanlar sunabilmesidir. Bireyler bu imkanları çoğaltabilmek için daha çok çalışmak durumunda kalabilmektedir (Akt. Pekdemir ve Koçoğlu, 2013:311). Örgütün yeniden yapılanması ya da küçülmesi gibi durumlar (Bayraktaroğlu vd., 2015), amirler tarafından baskı altına alınma ve kariyer gelişimi problemleri (Schaufeli vd., 2008), işini kaybetme korkusu (Kesen, 2015) gibi faktörler bireyin uzun saatler çalışmasına ve fazla iş yükü altında kalmasına sebebiyet verebilir.

İşkolikliğin sonuçlarına bakıldığında ise, araştırılan kavramlardan birinin performans olduğu görülür. İşkoliklik ve performans arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından kesin bir sonuca bağlanamamış, bu ilişkiyi kısa süreli ve uzun süreli olarak ikiye ayırmışlardır. İşkoliklerin gereğinden daha uzun süreler çalışmaları ve enerji dolu olmaları, kısa vadede onların performansını yüksek düzeyde tutabilir. Fakat zaman geçtikçe işkolik bireyin sağlık sorunları ortaya çıkacak, sosyal desteği azalacak ve dolayısıyla iş üzerindeki etkinliği de azalacaktır (Ng vd., 2007:128).

İşkolikliğin iş tatmini ve kariyer tatmini üzerindeki etkileri söz konusu olduğunda araştırmacıların bir kısmı (örn. Machlowitz, 1980; Ng vd., 2007) bu

ilişkinin pozitif olacağını ileri sürerken, bir kısmı da (örn. Burke, 2001; Killinger, 1991; McMillan vd., 2002; Porter, 1996; Schaef vd., 1988) negatif olacağını belirtmiştir (Akt. Burke vd., 2004).

İşkolik çalışanın; işini takıntı haline getirmesi, işte değilken bile işi düşünmesi ve iş dışı aktiviteleri göz ardı etmesi zamanla onun zihin sağlığını bozabilir (Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005). Yine iş dışı aktivitelerin ve egzersizlerin olmaması fiziksel sağlığı da etkileyecektir. Kanai ve diğerleri (1996) işkolik bireylerin işkolik olmayanlara göre daha çok sağlık şikayetlerinde bulunduklarını belirtmiştir (Akt. Ng vd., 2007). Bir çok araştırmacı da işkolikliğin olumsuz sağlık koşullarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Burke vd., 2004:303). Yüksek düzeyde stres de işkolikliğin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Scott vd., 1997; Spence vd., 1992).

İşkoliklik; mükemmeliyetçilik ve başkalarına olan güvensizlikle de sonuçlanabilmektedir. Spence ve Robbins (1992), işkolikliğin üç boyutunun da mükemmeliyetçilik ve iş arkadaşlarına duyulan güvensizlikle ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Scott ve diğerleri de (1997) yaptıkları araştırmada, işkoliklerin daha mükemmeliyetçi olduklarını ve işlerini delege etmekte çok zorlandıklarını ortaya koymuştur.

Sonuç olarak; ister bireysel ister örgütsel olsun, çalışanları işkolikliğe sürükleyebilecek birçok faktör vardır. Burada, işkolik davranışlarının sebeplerinin sadece bireysel özelliklere ya da sadece örgütsel faktörlere bağlı olmadığını; bunların birbirleriyle etkileşim içerisinde olduklarını unutmamak gerekir. Daha önce de belirtildiği gibi, işkoliklik birçok araştırmacı tarafından olumsuz bir olgu olarak görülmüştür. Dolayısıyla etkilerinin de olumsuz olması öngörülmüş ve çoğu araştırma sonucu da bu yönde ortaya çıkmıştır.

2.2.3. İşkolikliğin Diğer Benzer Kavramlar İle İlişkisi

İşkoliklik yerine en çok kullanılan kavramlardan biri çalışkanlık kavramıdır. Robinson (2014), işkoliklik ve çalışkanlık arasındaki farklılıkları şu şekilde özetlemiştir: Çalışkan bireyler işlerini ellerinden geldiğince en iyi şekilde tamamladıktan sonra işlerini düşünmezler, dinlenmeye de zaman ayırırlar. Bu bireyler işlerini planlar, işe vaktinde gelir ve vaktinde çıkar, yaptığı işin gerektiği kadar kontrolünü sağlar ve gerekli durumlarda işlerini delege etmekten çekinmezler. Çalışkan bireyler işlerini mükemmel şekilde yapmaya çalışırken kendisine de çevresine de baskı kurmaz, fakat işkoliklerde durum böyle değildir. İşkolikler zaman ve mekan fark etmeksizin işlerini düşünür ve çalışmadıkları zaman huzursuzluk duyarlar. Yoğunluktan sürekli şikayet eden ve telaş içinde olan işkolik birey, işlerini delege etmekte zorlanır ve bitirse dahi sürekli olarak kontrol etme ihtiyacı hisseder. İşkolikler işe ilk gelip son çıkan bireylerdir ve iş mükemmeliyeti konusunda hissettiği baskıyı çevresine de yansıtır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016a:514).

İşkoliklik çoğu zaman çalışmaya bağlılık ve iş ilgisi olarak da düşünülmektedir. İşkolikle örgütsel/çalışmaya bağlılığı ayıran bir nokta, yapılan araştırmalara göre işkoliklerin örgütün hedefleri ve değerleriyle uyum gösterme gibi bir niyetleri olmadığıdır. İki kavramın ayrıştığı bir diğer nokta ise, örgütsel bağlılık düzeyinin işveren ve benzeri durumsal faktörlerden etkilenirken işkolikliklerin bu faktörlerden bağımsız olarak her koşulda ekstra çaba göstermeleridir (Scott v.d.,1997:295).

İşkolikle birlikte incelenilen bir diğer kavram ise tükenmişliktir. Naktiyok ve Karabey'in (2005), işkoliklikle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, işkoliklik düzeyindeki artışın zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişliği artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde McMillan da işkolikliğin tükenmişlik, aşırı yorgunluk ve halsizlik gibi rahatsızlıklara da neden olduğunu ileri sürer (McMillan vd., 2001).

2.3. İŞE TUTKUNLUK VE İŞKOLİKLİĞİN BENZERLİK VE FARKLILIKLARI

Spence ve Robbins'in 1992'de geliştirdiği öncü işkoliklik modelinde, işkoliklik 3 boyuta ayrılmış ve bu boyutların kombinasyonundan 6 işkolik tip oluşturulmuştur. Fakat Schaufeli'ye (2008) göre bu tiplerden “çalışma heveslileri (work enthusiasts)” tipinin özellikleri “işe tutkun” bireyin özelliklerine benzemektedir. Schaufeli ve diğerleri bu yüzden, kavram karmaşası oluştuğunu ileri sürmüş ve işkoliklik ve işe tutkunluğun ayrı kavramlar olduğunu araştırmalarında birtakım değişkenler üzerinden ispatlamaya çalışmışlardır (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008:174).

Schaufeli ve diğerlerine (2006) göre; işe tutkunluk ve işkolikliğin benzerliklerinden biri, ikisinin de yoğun olarak işe katılım gerektirmesidir. İşine tutkun bireyler bu katılımı yüksek bağlılık ve kendini özdeşleştirme ile yaparken, işkoliklerde çok çalışmaya yönelik içten gelen bir dürtü görülür (Akt. Mäkikangas, Schaufeli, Tolvanen ve Feldt, 2013). Bakker ve Oerlemans (2011) ise, işe tutkunluğun yüksek aktivasyon ve tatmin içerdiğini fakat işkolikliğin yüksek aktivasyonla birlikte düşük tatminle karakterize olduğunu öne sürmüştür (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008).

Schaufeli ve diğerleri (2008) yaptıkları araştırmada; işkoliklik ve işe tutkunluğun birbirlerine zıt kavramlar olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırmanın sonucuna göre; işkoliklik aşırı çalışma zamanı, zayıf kalitede sosyal ilişkiler, sağlık problemleri, iş talepleri ve tek olumlu çıktı olan örgütsel bağlılıkla ilişkiliyken; işe tutkunluk tek olumsuz çıktı olan aşırı çalışma zamanıyla ve yeterli sosyal fonksiyon, sağlık, iş kaynakları, iş tatmini gibi olumlu kavramlarla ilişkili çıkmıştır (Schaufeli vd., 2008:181). Sonuç olarak; araştırmacılar işe tutkunluğu, çok çalışmanın “iyi” yolu olarak, işkolikliği de çok çalışmanın “kötü” yolu olarak görmüşlerdir (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008).

Mäkikangas ve diğerlerinin (2013) yaptığı araştırmaya göre, iki kavram arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Özsoy ve diğerleri ise (2013) işkoliklik

ve işe tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Shimazu ve Schaufeli ise (2009) yaptıkları araştırmada; iyi oluş hali, yaşam tatmini ve iş performansı değişkenlerinin bu iki kavramla ilişkilerini inceleyerek işe tutkunluk ve işkolikliğin farklı kavramlar olduğundan bahsetmişlerdir (Shimazu ve Schaufeli, 2009).

Son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında pozitif psikolojinin sadece pozitif kavramlara odaklanmadığı, bireyin iyi oluşu için “denge” kurmak üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Akt. Mäkikangas vd., 2013). Bu durumdan yola çıkarak, hem bireysel hem örgütsel iyi oluş için, işe tutkunluk ve işkolikliği birbirlerine zıt olarak görmeyip birleştirici bir özellik ve denge sağlama amacıyla incelenmesi gerektiği düşünülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada işkoliklik ve işe tutkunluk arasında olumsuz bir ilişki olmayacağı, aksine benzerliklerinden dolayı olumlu bir ilişki içinde olacakları fakat birtakım farklılıklarından dolayı da bu olumlu ilişkinin bilimsel anlamlılığa ulaşmayacağı öngörülmüştür.

Bu çalışmanın amaçlarından biri işkoliklik ve işe tutkunluk arasındaki farklılıkların saptanmasıdır. İki kavramın yukarıda belirtilen nedenlerden ötürü birbirinden farklılaştığı düşünülmektedir. İlerleyen bölümde bu farklılığın mekanizmalarını açıklayıcı diğer hipotezler de sunulacak olmakla birlikte, araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

H1: İşkoliklik ve işe tutkunluk arasında olumlu yönde ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞE TUTKUNLUK VE İŞKOLİKLİK İLE İŞ- AİLE DENGESİ İLİŞKİSİ: İŞ YÜKÜ VE İŞ OTONOMİSİNİN ARACI ROLLERİ

Bu bölümde işe tutkunluk ve işkolikliğin iş-aile dengesi ile olan ilişkileri üzerinde durulacak ve önceki araştırma bulgularından örnekler verilecektir. Ayrıca iş yükü ve iş otonomisinin de bahsedilen bu ilişkilerdeki rolleri tartışılacaktır.

3.1. İŞE TUTKUNLUK VE İŞ-AİLE DENGESİ İLİŞKİSİ

İş-aile dengesini açıklayan kuramlardan biri olan Taşma Kuramı'na göre; iş ve aile alanlarının birisindeki herhangi bir deneyim, diğer yaşam alanında da benzer etkiyi oluşturur. Bu durumda, iş yaşamındaki olumlu ya da olumsuz gelişmelerin aile yaşamına da yansıtacağı düşünülebilir. Benzer şekilde İş-Aile Kolaylaştırması Modeli de bir yaşam alanında geliştirilen deneyim, yetenek ve imkanların diğer yaşam alanını da kolaylaştıracağını savunur. İşine tutkun çalışan azimle yaptığı işe yoğunlaşır, yaptığı işi anlamlı bulur ve onunla gurur duyar. Uzun saatler çalışsa bile işini hevesle yapar ve hala kendini dinç hisseder. Dolayısıyla bunca olumlu duygu ve düşünceyi barındıran birey; işini, ailesine ayıracağı zaman ve durumlar için tehdit olarak görmez. Başka bir deyişle, bu çalışanın iki yaşam arasında çatışmayı doğuracak bir algısı olmadığı söylenebilir. Sonuç olarak işine tutkunluğu yüksek çalışan, işte hissettiği ve kullandığı enerjiyi, adanmışlığı ve gücü, aile ortamına da yansıtacak; sahip olduğu kaynakları olumlu şekilde kullanarak dengeyi kuracaktır.

İş-aile dengesi kavramı alan yazında çoğunlukla demografik faktörler ile ilişkili olarak ele alınmıştır. Ayrıca; örgütsel bağlılık, kariyer tatmini, stres ve tükenmişlik gibi değişkenlerle de ilişkisi oldukça incelenmiştir (Akın vd., 2017:122). Fakat işe tutkunluk ve iş-aile dengesi arasındaki ilişkiyi inceleyen kısıtlı çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda da daha çok iş- aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Örneğin; Mauno (2007) ile Montgomery ve diğerlerinin (2003) yaptığı araştırmalarda iş-aile çatışmasının, işe tutkunluk üzerinde olumsuz etkilerinin bulunduğu, özellikle dinçlik puanlarını düşürdüğü saptanmıştır (Turgut, 2011:159). Demirel'in (2014) doktora tezi çalışmasında iş-aile çatışması bağımsız, işe tutkunluk

ise bağımlı değişken olarak modellenmiş, aralarında anlamlı negatif ilişki olacağı düşünülmüş ve bu hipotez doğrulanmıştır. Bu araştırmada ise işe tutkunluğun iş-aile dengesini pozitif olarak yordayacağı beklenmektedir.

H2: İşe tutkunluk, iş-aile dengesini pozitif olarak anlamlı düzeyde yordayacaktır.

3.2. İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE DENGESİ İLİŞKİSİ

Türkiye şartlarında istihdam edilmekte olan çalışanların haftalık ve yıllık çalışma sürelerinin OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde olduğu göze alındığında, işkolikliğin yaratacağı olumsuz sonuçlardan yakından etkilenecekleri varsayılmaktadır.

Daha önce de bahsedildiği gibi; sürekli iş düşünen, çalışmadığında kendisini suçlu hisseden ve işini delege etmekten kaçınan bireyler zamanla işkolik bireylere dönüşmektedir. Bu bireyler iş odaklı bir yaşam sürdürdüğünden hem kendisini ve ailesini hem de sosyal çevresini ihmal etmekte ve gün geçtikçe daha yalnız ve mutsuz olmaktadırlar (Yüksekbilgili vd., 2016b:96). Alan yazında görüldüğü üzere araştırmacılar; işkolikleri, mutsuz, sağlıksız, sorun çıkaran, işini iyi yapmayan obsesif çalışanlar olarak algılamış ve işkolikliği bir çok olumlu durumu bozan bir olgu olarak değerlendirmişlerdir. İşkolikliğin sekteye uğratacağı bir diğer durumun da iş-aile dengesini olacağı düşünülmektedir. Bir işkolinin en önemli karakteristik özelliklerinden birinin gereğinden ve beklenenden fazla çalışmak olduğu göz önünde bulundurulduğunda; bireyin hayatının diğer alanlarını ihmal edecek düzeyde zaman ve enerjiyi işine harcadığı görülmektedir. Özellikle internet ve bilgisayar teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla, çalışma saatlerinin de dışında çalışan bireyler iş ve özel yaşamlarının sınırlarını çizemezler (Beek, Hu, Schaufeli, Taris ve Schreurs, 2012). Bu durumun, yaşam alanları arasında olması gereken dengeyi bozacağı açıktır.

Önceki araştırmalar incelendiğinde; Bonebright ve diğerleri (2000) işkoliklerin diğer bireylere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını öne sürmüşlerdir (Akt. Kesen, 2015). Ölçer (2005) araştırmasında, özel yaşamı ihmal etmenin işkoliklerinin

en büyük özelliklerinden biri olduğunu; Burke (2000b), işkolikliğin iş-aile dengesizliğine yol açtığını; Aziz ve Zickar (2006) ise işkolikliğin iş-aile dengesini bozduğunu belirtmişlerdir (Pekdemir vd., 2013). Benzer şekilde; Aziz ve Cunningham (2008) da iş-aile dengesizliğinin cinsiyet fark etmeksizin işkoliklik ile pozitif ilişkide olduğunu ifade etmişlerdir (Aziz ve Cunningham, 2008).

Alan yazınla uyumlu olarak bu çalışmada da işkolikliğin, iş-aile dengesini negatif olarak yordayacağı; işkoliklik düzeyi arttıkça iş-aile dengesinin bozulacağı düşünülmüş ve bu yönde bir hipotez oluşturulmuştur.

H3: İşkoliklik, iş-aile dengesini negatif olarak anlamlı düzeyde yordayacaktır.

3.3. İŞE TUTKUNLUK VE İŞ-AİLE DENGESİ İLİŞKİSİNDE İŞ OTONOMİSİNİN ARACI ROLÜ

Bu çalışmanın amaçlarından biri de, işe tutkunluğun bir sonucu olması beklenen iş otonomisinin, işe tutkunluk ile aile dengesi ilişkisinde aracı değişken olup olmadığını belirlemektir. İşe tutkunluğun iş-aile dengesi üzerinde doğrudan etkisinin yanı sıra iş otonomisi yoluyla dolaylı bir etkisinin olması beklenmektedir.

Crawford’a (2010) göre, İş Talepleri-Kaynakları Modeli birçok araştırmada işe tutkunluğun altında yatan sebepleri açıklayan modeldir. Bu model, çalışma koşullarını iş talepleri ve iş kaynakları olmak üzere iki ana kategoride toplar. Ana kategorilerden biri olan iş talepleri; bir işin fiziksel, zihinsel ve duygusal enerji harcanmasını gerektiren özellikleridir. İş kaynakları ise, iş taleplerinin sebep olduğu fizyolojik ve psikolojik etkileri azaltan ve hedeflere ulaşmayı kolaylaştırıp bireysel gelişmeyi teşvik eden özelliklerdir. Örneğin, iş otonomisi ve örgütsel destek gibi iş kaynakları çalışanların iş yerlerinde kendilerini güvende, sağlıklı ve motive olmuş hissetmelerini sağlar; bu yüzden de olumlu deneyimler için önemlidir (Turgut, 2011:157).

İş kaynakları kategorisine ait iş otonomisi; “iş özerkliği” ve “iş kontrolü” gibi farklı Türkçe terimlerle de karşımıza çıkmaktadır. Ancak genellikle aynı kavrama

karşılık gelmektedir. İş otonomisi, çalışan bireylerin işlerinde zamanlama ve görev metotları gibi önemli kararlar üzerindeki yetkisinin derecesidir (Parker, Axtell ve Turner, 2001:212). Aynı zamanda iş tatmini ve motivasyon için gerekli en önemli özelliklerden biri olarak tanımlanmıştır (Parker ve Wall, 1998). Çalışanın iş otonomisinin olması onlara işlerini planlama ve yöntem belirleme konusunda kolaylık sağlar. Hackman ve Oldham’a göre otonomiye sahip birey iş sonuçlarının kendi inisiyatifinde olduğunu düşünür ve görevi başarıları ve başarısızlıkları hakkında daha fazla sorumluluk almaya gönüllüdür (Atilla Bal, 2009). Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekler ona verilen yetkileri etkilerken, iş otonomisinde asıl önemli nokta bu yetkileri kullanma konusunda bireyin kendisine güvenmesidir. Başka bir deyişle iş otonomisi bireyin psikolojik bir algısıdır (Bolat, 2011).

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda iş otonomisinin (örn. Llorens, Bakker, Schaufeli ve Salanova, 2006; Mauno, Kinnunen ve Ruokolainen, 2007) işe tutkunluğu artırdığı gözlenmiştir (Turgut, 2011:156). Broeck’in 2008, Bakker & Demerouti’nin 2008, Schaufeli & Salanova’nın 2007 yılında gerçekleştirdiği çalışmaya göre de iş otonomisi ve işe tutkunluk arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Görüldüğü üzere tüm bu çalışmalarda iş otonomisinin işe tutkunluğu yordayıcı etkisi üzerinde durulmuştur.

Bu çalışma kapsamında ise işe tutkunluğun iş otonomisinin bir yordayıcısı olup olmadığı incelenecektir. İşine tutkun olan bireylerin gösterdikleri “enerji”, “adanmışlık”, “yoğunlaşma” halinin otonomi algısı ile sonuçlanması iki şekilde mümkün olabilir. İlk olarak, işine tutkun çalışanların işlerine yönelik gösterdikleri pozitif çabanın iş yerlerinde bulunan yöneticileri veya örgüt yönetimini etkileyerek onlara daha fazla otonomi sağlaması yoluyla mümkün olabilir. İkinci olarak da, işine tutkun olan çalışanların içinde bulundukları bu pozitif çalışma halinin sonucunda kendilerini psikolojik olarak daha yetkin hissetmeleriyle otonomi algılarının artması yoluyla gerçekleşebilir.

Kısacası bu çalışmada, diğer çalışmaların çoğunluğundan farklı olarak bireyin işe tutkunluğunun iş otonomisi algısı için önemli bir yordayıcı olabileceği

düşünülmektedir. Bu yüzden bu çalışmanın dördüncü hipotezi aşağıda da belirtildiği gibidir:

H4: İşe tutkunluk iş otonomisini pozitif olarak anlamlı düzeyde yordayacaktır.

İş otonomisi ile iş- aile dengesi arasında nasıl bir ilişki olabileceğini açıklayan kısıtlı araştırma bulunmaktadır. Ahuja ve diğerlerinin (2007) araştırmasında, iş otonomisi ile iş-aile çatışması arasında negatif ilişki görülmüş fakat bu ilişki anlamlı çıkmamıştır (Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight ve George, 2007). Thompson ve Prottas (2006) iş otonomisine sahip çalışan bireylerin daha az iş-aile çatışması yaşadıklarını ifade etmiştir (Atilla Bal, 2006). Benzer şekilde Kossek ve diğerleri de (2006) yüksek iş otonomisine sahip bireylerin düşük iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur (Kossek, Lautsch ve Eaton, 2006).

Alan yazının geneline bakıldığında iş otonomisi ve iş-aile dengesi arasında pozitif ilişki olduğu görülmüş, iş otonomisine sahip bireyin bu otonomiye iş-aile dengesini kuracak şekilde kullanacağı düşünülmüştür. Diğer bir ifadeyle, işi üzerinde kontrolü olan çalışan, planlarını aile sorumluluklarını aksatmayacak bir şekilde kurabilir. Bu sayede çatışmayı doğuracak sorunlarla karşılaşmayabilir. İşe tutkunluğun iş-aile dengesini yüksek düzeyde anlamlı olarak pozitif yordayacağı düşünüldüğünden bu ilişkinin iş otonomisi üzerinden sağlanabileceği de olasıdır.

Yukarıda belirtilen nedenlerden ötürü işe tutkunluk ve iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisinin kısmi aracı değişken rolü oynayabileceği düşünülmektedir. Başka deyişle, işe tutkunluk ile iş-aile dengesi arasında doğrudan ilişkinin yanı sıra iş otonomisi aracılığı yoluyla da bir etkisinin bulunması beklenmektedir. Dolayısıyla çalışmanın beşinci hipotezi şöyledir:

H5: İşe tutkunluk ve iş –aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisi kısmi aracı değişken rolü oynayacaktır.

3.4. İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE DENGESİ İLİŞKİSİNDE İŞ YÜKÜNÜN ARACI ROLÜ

Daha önce bahsedilen İş Talepleri-Kaynakları Modeli'nde bahsi geçen kavramlardan biri de iş yüküdür. En genel anlamıyla iş yükü, bir çalışanın tamamlaması gereken iş miktarını temsil eder (Specter ve Jex, 1998:358). Karasek'e göre ise iş yükü; çalışma hızını, iş yoğunluğunu ve güç gerektirme durumunu içerir (Karasek, 1979). Nitekim bu çalışmada da iş yükü ölçülürken Karasek'in bahsettiği bu üç durum kullanılmıştır. Tüm bu tanımların yanı sıra bilinmesi gereken, iş yükünün algıya dayalı bir kavram olduğu ve bireyin çalışma alanında kendisine yüklenen işi normalin üzerinde algılaması olduğudur (Keser, 2006:105).

Schaufeli ve diğerlerine (2008) göre; bireyin uzun saatler ve olması gerekenden fazla çalışması bireyin işkolik olarak nitelendirilebilmesi için yeterli değildir. Ek olarak bireyin işi gereği periyodik bir yoğunluk gerektiren dönemleri de olabilir. Bu bakımdan çok çalışan tüm bireylerin işkolik olarak nitelendirilmemesi gerekir. (Schaufeli vd, 2008:174). Bununla birlikte sebep sonuç ilişkisi kurulamasa da iş yükü ve işkoliklik arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda iki değişken arasında pozitif ilişkiler saptanmıştır. Örneğin; Kanai'nin (1996) yaptığı araştırmada işkoliklik ve iş yükü arasında güçlü pozitif ilişki çıkmıştır. Benzer şekilde Molino, Bakker ve Ghislieri (2016), 617 İtalyan çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada iş yükü ve işkolikliğin pozitif ilişkide olduğunu saptamışlardır (Molino, Bakker ve Ghislieri, 2016). Huyghebaert ve diğerlerinin (2018) yaptığı araştırmada ise, iş yükünün işkolikliğin aşırı çalışma boyutunu pozitif olarak yordadığı fakat takıntılı çalışma boyutuyla anlamlı bir ilişkide olmadığı ortaya konulmuştur (Huyghebaert, Fouquereau, Lahiani, Beltou, Gimenes ve Gillet, 2018).

Alan yazınla uyumlu olarak bu çalışmada, işkolikliğin iş yükünü pozitif yönde anlamlı düzeyde yordanması beklenmektedir. İşkoliklik iş yükü algısını beraberinde getirir. Kişinin kendine iş yükü yaratmasının sebeplerinden biri de işkolik olabilir. Bu durumda çalışmanın altıncı hipotezi şu şekildedir:

H6: İşkoliklik iş yükünü pozitif olarak anlamlı düzeyde yordayacaktır.

İş yükünü belirleyen özelliklere bakıldığında; akşam ve hafta sonu mesai, iş teslim tarihleri, çok sayıda insanla iş ilişkisi içerisinde olma gibi durumlar görülür (Wallace, 1999:801). Turgut (2011) iş yükünü, iş-aile çatışmasını artıran en önemli faktörlerden biri olarak ifade etmiştir. Gerçekten de iş yükü arttıkça bireyin hem iş yerinde zaman artacak hem de birey iş dışı zamanlarda yorgun ve gergin olacaktır. Bu durum bireyin aile rollerini yerine getirmesine çoğu zaman engel olacak ve çatışmanın önü açılacaktır. Tayfur ve diğerlerinin (2012) yaptığı araştırmada, iş yükünün iş aile çatışması üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (Tayfur ve Arslan, 2012). Voydanoff da (1988) benzer şekilde; hem erkekler hem kadınlar için iş yükü ve iş aile çatışması arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Voydanoff, 1988). Dolayısıyla iş yükü ve iş-aile dengesi arasındaki ilişkinin negatif yönde olması beklenmektedir. İş yükü ve işkolikliğin pozitif ilişkili, işkoliklik ve iş-aile dengesinin de negatif ilişkili olacağı varsayıldığında; işkoliklik ve iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün kısmi aracı olabileceği düşünülmüştür. Diğer bir ifadeyle bireyin işkolik olması onun iş yükü algısını artıracak, bu da iş-aile dengesini bozacaktır. İşkoliklik ve iş-aile dengesi arasındaki negatif ilişkinin bir kısmı iş yükü aracılığıyla ortaya çıkacaktır. Bu durumda çalışmanın yedinci hipotezi şu şekildedir:

H7: İşkoliklik ve iş –aile dengesi arasındaki olumsuz ilişkide iş yükü kısmi aracı değişken rolü oynayacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞE TUTKUNLUK VE İŞKOLİKLİĞİN İŞ YÜKÜ, İŞ OTONOMİSİ VE İŞ-AİLE DENGESİ DEĞİŞKENLERİ İLE İLİŞKİLERİ

Bu bölümde önce araştırmanın amaç, önem ve modelinden bahsedilecek; daha sonra araştırmanın yöntemi ve bulguları aktarılacaktır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE MODELİ

Bu çalışmanın üç amacı vardır. Birincisi, işkoliklik ve işe tutkunluk kavramlarının farklı kavramlar olup olmadığını araştırmak; ikincisi, işkoliklik ve işe tutkunluğun iş-aile dengesi üzerindeki etkilerini araştırmak; üçüncüsü ise işkoliklik ve işe tutkunluğun iş-aile dengesi ile olan ilişkisinde iş yüküyle iş otonomisinin aracı rollerini araştırmaktır.

Yapılan alan yazın taramasında iş yükü ve iş otonomisinin işe tutkunluk ve işkoliklik üzerindeki yordayıcı etkisinin sıkça incelendiği görülmüş; fakat işe tutkunluk ve işkolikliğin, iş yükü ve iş otonomisi üzerindeki yordayıcı ilişkilerini inceleyen az sayıda çalışma bulunmuştur. Bu yordayıcı ilişkilerin incelenmesi alan yazına önemli bir katkı sağlayacaktır. Bu tezin önemini vurgulayan diğer bir konu ise iş-aile dengesi verilerinin tek kaynaktan değil de özbildirim ve aynı zamanda bireye en yakın kişi olan partnerlerden de toplanacak olmasıdır.

Araştırmanın modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.2.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmaya, Türkiye'nin çeşitli illerinden farklı sektörlerde çalışan 154 beyaz yakalı birey katılmıştır. Formlar 198 kişiye gönderilmiş, 154 kişiden geri dönüş alınmıştır. Formların cevaplanma oranı % 77.8'dir. Katılımcılar için seçim kriteri, hali hazırda belli bir işte çalışıyor olmalarıdır. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4'te yer almaktadır.



Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Yaş	30 yaş ve altı	88	57.1
	31-40	44	28.6
	41 yaş ve üstü	22	14.3
Cinsiyet	Kadın	91	59.1
	Erkek	63	40.9
Medeni Hal	Evli	102	66.2
	Bekar	52	33.8
İş Grubu	Sağlık	20	13.0
	Eğitim	44	28.6
	Mühendislik	24	15.6
	Finans/Muhasebe	17	11.0
	İnsan Kaynakları	40	26.0
	Esnaf	9	5.8
Tüm Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	85	55.2
	6-10	21	13.6
	11-15	22	14.3
	16 yıl ve üstü	26	16.9
Kurumda Çalışma Süresi	...-5	126	81.8
	6-10	11	7.1
	11-15	4	2.6
	16 yıl ve üstü	13	8.4
Sektör	Özel	129	83.8
	Kamu	25	16.2
Eğitim Düzeyi	Ortaokul/Lise	4	2.6
	Önlisans/Lisans	99	64.3
	Lisansüstü	51	33.1
Çocuk Sayısı	Yok	83	53.9
	Tek Çocuk	42	27.3
	Birden Fazla Çocuk	29	18.8
Çalışma Düzeni	Yarı Zamanlı	17	11.0
	Tam Zamanlı	137	89.0
Haftalık Çalışma Saati	39 saat ve altı	29	18.8
	40	90	58.4
	41 saat ve üstü	35	22.7
Çalışma Saatlerini Düzenleyebilme	Evet	15	9.7
	Hayır	139	90.3
Yönetici Pozisyonu	Evet	33	21.4
	Hayır	121	78.6

154 katılımcıdan 102 tanesi hayatlarında “özel insan” olduğunu belirtmiştir.

Bu özel insanlar evli olup olmadıklarına bakılmaksızın bundan sonraki süreçte

“partner” olarak adlandırılacaktır. Katılımcıların partnerlerine ait demografik özellikler Tablo 5’te görülebilir.

Tablo 5. Katılımcıların Partnerlerinin Demografik Özellikleri

Partner Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Yaş	30 yaş ve altı	45	44.1
	31-40	34	33.3
	41 yaş ve üstü	23	22.5
Cinsiyet	Kadın	46	45.1
	Erkek	56	54.9
Beraberlik Süresi	5 yıl ve altı	46	45.1
	6-10	33	32.4
	11-15	18	17.6
	16 yıl ve üstü	5	4.9
Çalışma Durumu	Evet	81	79.4
	Hayır	21	20.6
Eğitim Düzeyi	Ortaokul/Lise	7	6.9
	Önlisans/Lisans	61	59.8
	Lisansüstü	34	33.3

4.2.2. Ölçüm Araçları

Bu araştırmada toplam beş ölçek kullanılmıştır. Bunlar demografik form, işkoliklik ölçeği, işe tutkunluk ölçeği, iş-aile dengesi ölçeği ve iş yükü-iş kontrolü-sosyal destek ölçeğidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, iş yükü-iş kontrolü-sosyal destek ölçeğinin iş yükü ve iş otonomisi boyutlarını ölçen maddeleri kullanılmıştır.

Demografik Form

Bu araştırmada kullanılan anket formunun demografik bilgiler kısmında katılımcılardan; yaş, cinsiyet, medeni hal, iş, çalışma hayatı süresi, mevcut kurumlarındaki çalışma süresi, hangi sektörde çalıştığı, eğitim durumu, çocuk sayısı, çalışma düzeni, haftalık çalışma saati, çalışma saatlerini kendinin düzenleyip düzenleyemediği ve yönetici pozisyonun olup olmadığı hakkında bilgiler istenmiştir. Kişinin kimliğini açığa çıkaracak herhangi bir kimlik bilgisi talep edilmemiştir. Bireylerin eşlerine dağıtılan kısımda ise; eşin yaşı, cinsiyet, evlilik süresi, çalışma durumu ve eğitim düzeyi istenmiştir.

İşkoliklik Ölçeği

İşkoliklik; Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye adaptasyonu Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) ile ölçülmüştür. DUWAS 17 maddeden oluşmaktadır ve 4'lü Likert tipidir. Doğan ve Tel'in yaptığı madde analizi sonucu üç maddenin madde toplam korelasyonu değerlerinin 30' dan düşük olduğu gözlemlenmiş ve maddelerin ölçeği temsil güçlerinin yetersiz olduğu kabul edilerek ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu sebeple ölçek Türkçe'de 14 madde olarak kullanılmaktadır. İşkoliklik ölçeği "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olarak adlandırılan iki alt ölçekten oluşmaktadır. "Aşırı çalışma" alt ölçeği bireyin çalışmaya yaşamındaki diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden fazla çalıştığını ifade eden 8 maddeden (3, 4, 8, 10, 12, 13, 15 ve 17. maddeler) oluşmaktadır (*Örnek madde: İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.*). "Kompulsif çalışma" alt ölçeği ise bireyin içten gelen bir zorlama ve zorunluluk hissiyle kendisini çalışmak zorunda hissetmesine neden olan 6 maddeden (5, 7, 9, 11, 14 ve 16. maddeler) oluşmaktadır (*Örnek madde: Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.*). Alt boyutlara ilişkin iç tutarlık katsayıları "aşırı çalışma" alt boyutu için .80 ve "kompulsif çalışma" alt boyutu için .86 olarak bildirilmiştir. Alt ölçekler arasında pozitif yönde .66 ($p < .001$) korelasyon elde edilmiştir (Akt. Doğan, 2011).

Bu çalışmada yapılan madde analizine göre ise; 14 maddenin de madde toplam korelasyon değeri .30'dan yüksek çıkmış, dolayısıyla herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılma ihtiyacı doğmamıştır. Ayrıca bu çalışma için gerçekleştirilen analize göre Cronbach's Alpha değeri de .912'dir. Bu yüzden de maddelerin güvenilirlik düzeylerinin yeterli olduğu kanısına varılmıştır. İşkoliklik ölçeğine yönelik madde analizi değerleri Tablo 6'da, ölçek maddelerinin tamamı Ek 1'de görülebilir.

Tablo 6. İşkoliklik Ölçeğine Yönelik Madde Analizi Değerleri

Ölçek Maddeleri	Madde-Toplam Puan Korelasyon Değerleri
Cronbach's Alpha Katsayısı: .912	
Madde 1	.512
Madde 2	.674
Madde 3	.517
Madde 4	.678
Madde 5	.607
Madde 6	.706
Madde 7	.703
Madde 8	.737
Madde 9	.548
Madde 10	.644
Madde 11	.674
Madde 12	.456
Madde 13	.593
Madde 14	.667

İşe Tutkunluk Ölçeği

İşe tutkunluk, Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ile ölçülmüştür. Ölçek toplam 17 ifadeden oluşmaktadır. Bunlardan altı tanesi (1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddeler) dinçlik boyutunu (*Örnek madde: "İşimi yaparken enerji dolu olurum"*), altı tanesi (7, 8, 9, 10, 11 ve 12. maddeler) yoğunlaşma boyutunu (*Örnek madde: "Çalışırken işime dalıp giderim"*) ve beş tanesi (13, 14, 15, 16 ve 17. maddeler) adanmışlık boyutunu (*Örnek madde: "İşimi hevesle yaparım"*) ölçmektedir. İfadeler '1-her zaman'dan '6-hiç bir zaman'a uzanan altı basamaklı skala üzerinden cevaplandırılmıştır. İşe tutkunluk ölçeğinin iç tutarlılık seviyesi ($\alpha=.89$), ölçeğin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Her bir boyutun iç tutarlılıkları da dinçlik için $\alpha=.81$, adanmışlık için $\alpha=.87$, ve yoğunlaşma için $\alpha=.86$ olarak belirlenmiştir (Turgut, 2011).

Bu çalışmada ölçeğin tüm maddeleri, puan arttıkça işe tutkunluğun artması öngörüldüğü için ters çevrilmiştir. Yapılan madde analizine göre ise; 16 maddenin madde toplam korelasyon değeri .30'dan yüksek çıkmış, sadece 10. maddenin madde toplam korelasyon değerinin .227 olduğu görülmüştür. Bahsi geçen 10. maddenin

madde toplam korelasyon değerinin çok dk olmaması ve çıkarıldığında Cronbach's Alpha değerini etkilememesi sebebiyle ölçek içerisinde kalmasına karar verilmiş, dolayısıyla herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılma ihtiyaı doğmamıştır. Ayrıca bu çalışma için gerçekleştirilen analize göre Cronbach's Alpha değeri de .93'tür. Bu yüzden de ölçeğin güvenirlik düzeyinin yeterli olduğu kanısına varılmıştır. İşe tutkunluk leğine yönelik madde analizi değerleri Tablo 7'de, maddelerin tamamı Ek 1'de görülebilir.

Tablo 7. İşe Tutkunluk leğine Yönelik Madde Analizi Değerleri

Ölçek Maddeleri	Madde-Toplam Puan Korelasyon Değerleri
Cronbach's Alpha Katsayısı: .930	
Madde 1	.757
Madde 2	.767
Madde 3	.661
Madde 4	.610
Madde 5	.462
Madde 6	.571
Madde 7	.685
Madde 8	.735
Madde 9	.479
Madde 10	.227
Madde 11	.638
Madde 12	.644
Madde 13	.649
Madde 14	.680
Madde 15	.759
Madde 16	.766
Madde 17	.817

İş-Aile Dengesi leği

İş-aile dengesi; Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoglu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş-Aile atışması leği ile ölçülmüştür. Ölçek Likert tipi 10 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, ilk 5 maddeden oluşan iş-aile atışması alt boyutu (*rnek madde: İşime ayırmam gereken zaman, aile sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.*) ve son 5 maddeden oluşan aile-iş atışması alt boyutudur (*rnek madde: İşte yapmak istediklerimi, eşimin ve ailemin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı*

yetiştiremiyorum.). Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0.88-0.85 arasında hesaplanmıştır. Yanıtlar, “1-kesinlikle katılmıyorum” ile “5-kesinlikle katılıyorum” aralığında derecelendirilmektedir. Alt ölçeklerin güvenilirlik analizleri de gerçekleştirilmiş olup iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması alpha değeri 0.88 ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması alpha değerleri 0.89 olarak tespit edilmiştir (Efeoğlu, 2006).

Bu çalışmada kullanılan ölçek çatışma ölçeği olduğundan ve aslında denge ölçülmek istendiğinden ölçeğin tüm maddeleri öncelikle ters çevrilmiştir. Ardından yapılan madde analizine göre ise; 10 maddenin de madde toplam korelasyon değeri .30'dan yüksek çıkmış, dolayısıyla herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılma ihtiyacı doğmamıştır. Ayrıca bu çalışma için gerçekleştirilen analize göre Cronbach's Alpha değeri de .958'dir. Bu yüzden de ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu kanısına varılmıştır. İş-aile dengesi ölçeğine yönelik madde analizi değerleri Tablo 8'de, maddelerin tamamı Ek 2'de görülebilir.

Tablo 8. İş-Aile Dengesi Ölçeğine Yönelik Madde Analizi Değerleri

Ölçek Maddeleri	Madde-Toplam Puan Korelasyon Değerleri
Cronbach's Alpha Katsayısı: .958	
Madde 1	.866
Madde 2	.843
Madde 3	.824
Madde 4	.860
Madde 5	.824
Madde 6	.803
Madde 7	.770
Madde 8	.841
Madde 9	.793
Madde 10	.769

Bireyin kendi bildirdiği iş-aile dengesinin yanı sıra, partnerlerinin gözünden iş-aile-dengesi algıları da ölçülerek daha detaylı bir değerlendirmeye varılmak istenmiştir. Bu amaçla partnerler de aynı ölçek maddelerini cevaplandırmıştır. Ölçek maddeleri partnerlerin gözünden katılımcıların iş-aile dengelerini ifade edecek şekilde

yeniden düzenlenmiştir (Örnek madde: *Eşimin işine ayırması gereken zaman, aile sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırıyor.*). Benzer şekilde partnere gönderilen ölçek de çatışma ölçeği olduğundan ve aslında denge ölçülmek istendiğinden ölçeğin tüm maddeleri öncelikle ters çevrilmiştir. Ardından yapılan madde analizine göre ise; 10 maddenin de madde toplam korelasyon değeri .30'dan yüksek çıkmış, dolayısıyla herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılma ihtiyacı doğmamıştır. Ayrıca bu çalışma için gerçekleştirilen analize göre Cronbach's Alpha değeri de .954'tür. Bu yüzden de maddelerin güvenirlik düzeylerinin yeterli olduğu kanısına varılmış ve faktör analizi uygulamasına geçilmiştir. Faktör analizinin yapılma sebebi; maddeler partnerlere yönelik şekilde düzenlendiğinden, iş-aile dengesi ölçeğinin hala iki faktörlü yapıda olup olmadığının teyidi içindir. Bu analizde KMO ve Bartlett test değerleri kullanılmış, elde edilen değerlere göre madde dağılımının faktör analizine uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Toplam açıklanan varyans tablosu, ölçeğin beklendiği gibi iki faktörlü yapıda olduğunu göstermiştir. Eşe gönderilen iş-aile dengesi ölçeğine yönelik madde ve faktör analizi değerleri Tablo 9'da, maddelerin tamamı Ek 3'te görülebilir.

Tablo 9. Partnere Gönderilen İş-Aile Dengesi Ölçeğine Yönelik Madde ve Faktör Analizi Değerleri

Ölçek Maddeleri	Madde-Toplam Puan Korelasyon Değerleri	Boyut İsmi	Faktör Yükleri
Madde 1	.890	İş-Aile Çatışması	.948
Madde 2	.878		.939
Madde 3	.879		.931
Madde 4	.867		.923
Madde 5	.818		.913
Madde 6	.794	Aile-İş Çatışması	.936
Madde 7	.780		.924
Madde 8	.714		.913
Madde 9	.754		.912
Madde 10	.736		.905

Cronbach's Alfa Katsayısı = .954; KMO = .924; Bartlett $\chi^2 = 1789.140$ $p < .000$; Özdeğer = 7.246; Açıklanan Varyans Oranı = 72.456

İş Yükü ve İş Otonomisi Ölçekleri

İş yükü ve iş otonomisi, Karasek tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye adaptasyonu Demiral ve diğerleri (2007) tarafından yapılan İsveç İş Yükü- İş Kontrolü- Sosyal Destek Ölçeği'nin iş yükü ve karar serbestliği yani iş otonomisi boyutlarını içeren 6 maddesi ile ölçülmüştür. İlk 4 madde iş yükünü (*örnek madde: İşinizde çok yoğun çalışmak zorunda mısınız?*), son 2 madde ise iş otonomisini (*örnek madde: İşinizi NASIL yapacağınız konusunda karar vermede sizin seçim hakkınız var mı?*) ölçmeye yöneliktir. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach's alpha katsayıları .51 ve .72 arasında değişmektedir (Demiral, Ünal, Kılıç, Soysal, Bilgin, Uçku ve Theorell, 2007).

Bu çalışmada toplam puan arttıkça iş yükünün de artması amacıyla iş yükü ölçeğindeki 1., 2. ve 3. maddeler tersine çevrilmiştir. Benzer şekilde iş otonomisi ölçeğindeki 2 madde de tersine çevrilmiştir. Ardından yapılan madde analizine göre ise; 5 maddenin madde toplam korelasyon değeri .30'dan yüksek çıkmış, sadece iş yükü ölçeğindeki 4. maddenin madde toplam korelasyon değerinin .274 olduğu görülmüştür. Bahsi geçen maddenin madde toplam korelasyon değerinin çok düşük olmaması ve çıkarıldığında Cronbach's Alpha değerini etkilememesi sebebiyle ölçek içerisinde kalmasına karar verilmiş, dolayısıyla herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılma ihtiyacı doğmamıştır. Ayrıca bu çalışma için gerçekleştirilen analize göre Cronbach's Alpha değeri de .746'dır. Bu yüzden de ölçeğin güvenirlik düzeyinin yeterli olduğu kanısına varılmıştır. İş yükü ve iş otonomisi ölçeklerine yönelik madde analizi değerleri Tablo 10'da, maddelerin tamamı Ek 2'de görülebilir.

Tablo 10. İş Yükü ve İş Otonomisi Ölçeklerine Yönelik Madde Analizi Değerleri

Ölçek Maddeleri	Madde-Toplam Puan Korelasyon Değerleri
Cronbach's Alpha Katsayısı: .746	
İş Yükü Madde 1	.621
İş Yükü Madde 2	.674
İş Yükü Madde 3	.650
İş Yükü Madde 4	.274
İş Otonomisi Madde 1	.323
İş Otonomisi Madde 2	.384

4.2.3. Veri Toplama Yöntemi

Deneyisel yaklaşım bazı araştırma sorularının cevaplanması için daha uygun olmakla birlikte örgütsel araştırmaların doğası anket yöntemine daha uygundur (Ünsal, 2013:9) Bu sebeple, araştırmanın amacına yönelik bir anket formu oluşturulmuştur. İlk etapta, esas anketi uygularken karşılaşılabilecek sorunları elemek amacıyla 15 kişi üzerinde pilot uygulama yapılmış ve bu uygulamadan elde edilen geri bildirimlere göre formlarda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Esas anketler katılımcılara internet ağı üzerinden yollanmıştır. Ortak yöntem varyansını önlemek için önce işkoliklik ve işe tutkunluk ölçekleri uygulanmış; katılımcılara ölçekleri doldurmaları için on gün süre verilmiştir. Bir ay sonra da iş yükü, iş otonomisi ve iş-aile dengesi ölçekleri uygulanmış, katılımcılara yine ölçekleri doldurmaları için on gün süre tanınmıştır. Ortak yöntem varyansını önlemek için zaman farkı koyulması değişkenler arasındaki ilişkilerin doğru şekilde ölçülmesi açısından önemlidir. İşkoliklik, işe tutkunluk, iş yükü ve iş otonomisi verileri, çalışan bireylerin kendilerinden toplanmış; iş-aile dengesi verileri ise hem bireylerinden kendisinden hem de partnerlerinden toplanmıştır.

Anket formunun ilk sayfasında yer alan yönergede katılımcılara verecekleri cevapların gizli tutulacağı, formun herhangi bir kısmına kimlik bilgisi yazılmayacağı ve kendilerini rahatsız hissedersen cevaplamayı yarıda bırakabilecekleri bilgisi verilmiştir. Ayrıca anketler iki farklı zamanda uygulandığından, iki bölüm cevaplarının eşleşebilmesi için kendilerine özel bir kod oluşturmaları ve her iki anket bölümüne de bu kodu yazmaları beklenmiştir. Veri toplama süreci tamamlandıktan sonra anket gönderilen tüm kişilere “İş-Aile Dengesi Yönetimi” hakkında bilgi notu da yollanmış, yaşamlarındaki dengeyi kurma adına bilgilenmeleri amaçlanmıştır. (Ek 4)

4.3. BULGULAR

Bu çalışmada istatistiksel analizler için SPSS Statistics 21 programına başvurulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon ve basit regresyon, aracılığın sorgulanması içinse Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Aracı Regresyon Analizi yürütülmüştür. Regresyon analizinin uygulanması için sağlanması gereken ilk

koşul yordanan değişkenin aralıklı ölçüm düzeyinde olmasıdır. Bu koşul, değişkenlerin ölçümü Likert tipi ölçeklerle yapıldığından sağlanmıştır. Yine tezin hipotezlerinin test edilmesine ilişkin analizler yapılmadan önce veri setindeki ölçek puanlarının dağılımları incelenmiş ve normallik dağılımı analizlerinin sonucunda, tüm ölçek toplam puanlarının basıklık-çarpıklık (skewness-kurtosis) değerinin -1 ve 1 aralığında olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak, veri setinin parametrik testler için uygun olduğu kabul edilmiştir. Çalışma değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo 11’de, çalışma değişkenleri arasındaki ilişkiler ise Tablo 12’de görülebilir.

Tablo 11: Çalışma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	Ölçekten Alınabilecek En Düşük Puan	Ölçekten Alınabilecek En Yüksek Puan	Alınan En Düşük Puan	Alınan En Yüksek Puan	Ortalama	Standart Sapma
İşkoliklik	14	70	14	69	43.08	11.39
İşe Tutkunluk	17	102	32	98	69.14	15.46
İş-Aile Dengesi	10	50	15	50	39.72	8.89
İş Yüklü	4	16	4	16	10.27	3.09
İş Otonomisi	2	8	2	8	5.67	1.82
Partner İş- Aile Dengesi	10	50	10	50	38.93	8.69

Tablo 12: Çalışma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6
1.İşkoliklik		.085	-.382**	.400**	.090	-.263**
2.İşe Tutkunluk	.085		.191*	-.079	.245**	.127
3.İş-Aile Dengesi	-.382**	.191*		-.464**	.068	.774**
4.İş Yüğü	.400**	-.079	-.464**		.160*	-.463**
5.İş Otonomisi	.090	.245**	.068	.160*		.051
6.Partner İş-Aile Dengesi	-.263**	.127	.774**	-.463**	.051	

*Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyon $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Bu bölümde her hipotez sırasıyla ifade edilecek ve analiz sonucunda elde edilen bulgular tablolarıyla birlikte paylaşılacaktır.

H1: İşkoliklik ve işe tutkunluk arasında olumlu yönde ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır.

Bu hipotezde işkoliklik ve işe tutkunluk arasındaki ilişki araştırılmış, bu amaçla Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. İşkoliklik ve işe tutkunluk arasındaki korelasyon pozitif yönde fakat anlamlı düzeyde değildir. Dolayısıyla hipotez 1 doğrulanmıştır. İşkoliklik ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi bulguları Tablo 13’te görülebilir.

Tablo 13: İşkoliklik ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	İşkoliklik	İşe Tutkunluk
İşkoliklik	1	0.085*
İşe Tutkunluk		1

* $p > 0.05$

H2a: Katılımcının işe tutkunluğu, iş-aile dengesine yönelik algısını pozitif olarak anlamlı düzeyde yordayacaktır.

Bu hipotezde katılımcıya ait işe tutkunluk değişkeninin yine kendi algısına ait iş-aile dengesi değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisi araştırılmış, bu amaçla basit regresyon analizi kullanılmıştır. Katılımcı işe tutkunluk puanlarının katılımcı iş-aile dengesi toplam puanlarındaki değişimi düşük düzeyde pozitif olarak ($\beta = .191$, $r = 0.19$) yordadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla hipotez 2a doğrulanmıştır. Katılımcı işe tutkunluğunun katılımcı iş-aile dengesini yordamasına ilişkin basit regresyon analizi bulguları Tablo 14’te görülebilir.

Tablo 14: Katılımcı İşe Tutkunluğunun Katılımcı İş-Aile Dengesini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	<i>B</i>	<i>St. H.</i>	β	<i>p</i>
Sabit	32.129	3.244		.000
İşe Tutkunluk	.110	.046	.191	.018
$R^2 = .036$ $F(1,152) = 5.743$ $p < 0.05$				

H2b: Katılımcının işe tutkunluğu partnerinin gözünden katılımcının iş-aile dengesine yönelik algısını pozitif olarak anlamlı düzeyde yordayacaktır.

Bu hipotezde katılımcıya ait işe tutkunluk değişkeninin partnerine ait iş-aile dengesi değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisi araştırılmış, bu amaçla basit regresyon analizi kullanılmıştır. Katılımcı işe tutkunluk puanlarının partnerin iş-aile dengesi toplam puanlarındaki değişimi ($\beta = .127$, $r = .127$) yordamadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla hipotez 2b doğrulanmamıştır. Katılımcı işe tutkunluğunun partner iş-aile dengesini yordamasına ilişkin basit regresyon analizi bulguları Tablo 15’te görülebilir.

Tablo 15: Katılımcı İşe Tutkunluğunun Partner İş-Aile Dengesini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	<i>B</i>	<i>St. H.</i>	β	<i>p</i>
Sabit	33.635	4.225		.000
İşe Tutkunluk	.077	.060	.127	.203
$R^2 = .036$ $F(1,152) = 5.743$ $p < 0.05$				

H3a: Katılımcının işkolikliği, katılımcının iş-aile dengesi algısını negatif olarak anlamlı düzeyde yordayacaktır.

Bu hipotezde katılımcının işkoliklik değişkeninin katılımcı iş-aile dengesi değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisi araştırılmış, bu amaçla basit regresyon analizi

kullanılmıştır. Katılımcı işkoliklik puanlarının yine katılımcıya ait iş-aile dengesi toplam puanlarındaki değişimi anlamlı şekilde orta düzeyde negatif olarak ($\beta = -.382$, $r = .38$) yordadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla hipotez 3a doğrulanmıştır. Katılımcı işkolikliğinin katılımcı iş-aile dengesini yordamasına ilişkin basit regresyon analizi bulguları Tablo 16’da görülebilir.

Tablo 16: Katılımcı İşkolikliğinin Katılımcı İş-Aile Dengesini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	<i>B</i>	<i>St. H.</i>	β	<i>p</i>
Sabit	52.587	2.607		.000
İşkoliklik	-.298	.059	-.382	.000
$R^2 = .15$ $F(1,152) = 26.021$ $p < 0.001$				

H3b: Katılımcının işkolikliği partnerinin gözünden katılımcının iş-aile dengesine yönelik algısını negatif olarak anlamlı düzeyde yordayacaktır.

Bu hipotezde katılımcının işkoliklik değişkeninin partnerinin iş-aile dengesi değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisi araştırılmış, bu amaçla basit regresyon analizi kullanılmıştır. Katılımcı işkoliklik puanlarının partnerin iş-aile dengesi toplam puanlarındaki değişimi anlamlı şekilde orta düzeyde negatif olarak ($\beta = -.263$, $r = .263$) yordadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla hipotez 3b doğrulanmıştır. Katılımcı işkolikliğinin partner iş-aile dengesi yordamasına ilişkin basit regresyon analizi bulguları Tablo 17’de görülebilir.

Tablo 17: Katılımcı İşkolikliğinin Partner İş-Aile Dengesini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	<i>B</i>	<i>St. H.</i>	β	<i>p</i>
Sabit	48.698	3.686		.000
İşkoliklik	-.221	.081	-.263	.008
$R^2 = 0.15$ $F(1,100) = 7.402$ $p < 0.01$				

H4: İşe tutkunluk iş otonomisini pozitif olarak anlamlı düzeyde yordayacaktır.

Bu hipotezde işe tutkunluk değişkeninin iş otonomisi değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisi araştırılmış, bu amaçla basit regresyon analizi kullanılmıştır. İşe

tutkunluk puanlarının iş otonomisi toplam puanlarındaki değişimi pozitif olarak düşük düzeyde ($\beta=.245$, $r=.245$) yordadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla hipotez 4 doğrulanmıştır. İşe tutkunluğun iş otonomisini yordamasına ilişkin basit regresyon analizi bulguları Tablo 18’de görülebilir.

Tablo 18: İşe Tutkunluğun İş Otonomisini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	<i>B</i>	<i>St. H.</i>	β	<i>p</i>
Sabit	57.349	3.979		.000
İşe Tutkunluk	2.078	.668	.245	.002
$R^2=.06$ $F(1,152)= 9.684$ $p<0.01$				

H5a: Katılımcı işe tutkunluğu ve katılımcı iş –aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisi kısmi aracı değişken rolü oynayacaktır.

Bu hipotezde katılımcı işe tutkunluğu ile katılımcı iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisinin aracı etkisini incelenmiştir. Aracı etki sınanmadan önce, çoklu doğrusal adımsal regresyon analizinde yordayıcılar arasında mükemmel doğrusal bir ilişki olup olmadığını test edebilmek için de çoklu doğrusal ilişki istatistikleri (collinearity statistics) incelenmiş olup tolerans ve varyans enflasyon faktörlerine ait değerler söz konusu bir doğrusallığın olmadığını göstermiştir (Tolerans=0.940, VIF=1.064).

Bu analizin ardından katılımcı işe tutkunluğu ile katılımcı iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisinin aracı etkisinin olup olmadığını test edebilmek için Baron ve Kenny’nin (1986) öngördüğü 4 aşamalı sınama adımları uygulanmıştır. Birinci adımda yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi katılımcı işe tutkunluğu, katılımcı iş-aile dengesindeki değişimin %4’ünü anlamlı şekilde açıkladığını göstermiştir ($F(1,152)= 5.743$, $p<.05$; $B = .110$, $\beta = .191$, $t = 2.396$, $p<.05$). İkinci adımda yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi katılımcı işe tutkunluğunun, iş otonomisindeki değişimin %6’sını anlamlı şekilde açıkladığına işaret etmiştir ($F(1,152) = .712$; $B = .334$, $\beta = .068$, $t = .844$). Üçüncü adımdaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda ise, iş otonomisinin katılımcı iş-aile dengesindeki değişimi anlamlı

şekilde yordamadığı görülmüştür. Baron ve Kenny'in öngördüğü dört aşamalı kriterlerin ilk ikisi sağlanmış, üçüncüsü sağlanmamıştır. Üçüncü koşul sağlanmadığı için aracı etki analizinin yapılacağı asıl aşamaya geçilememiştir. Sonuç olarak katılımcı işe tutkunluğu ve katılımcı iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisinin kısmi aracı etki göstermediği ortaya çıkmış, Hipotez 5a doğrulanmamıştır.

H5b: Katılımcı işe tutkunluğu ve partnerin gözünden katılımcı iş –aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisi kısmi aracı değişken rolü oynayacaktır.

Bu hipotezde katılımcı işe tutkunluğu ile partner iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisinin aracı etkisini incelenmiştir. Aracı etki sınanmadan önce, çoklu doğrusal adımsal regresyon analizinde yordayıcılar arasında mükemmel doğrusal bir ilişki olup olmadığını test edebilmek için de çoklu doğrusal ilişki istatistikleri (collinearity statistics) incelenmiş olup tolerans ve varyans enflasyon faktörlerine ait değerler söz konusu bir doğrusallığın olmadığını göstermiştir (Tolerans=0.944, VIF=1.059).

Bu analizin ardından katılımcı işe tutkunluğu ile partner iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisinin aracı etkisinin olup olmadığını test edebilmek için Baron ve Kenny'nin (1986) öngördüğü 4 aşamalı sınama adımları uygulanmıştır. Birinci adımda yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi katılımcı işe tutkunluğu, partner iş-aile dengesindeki değişimi anlamlı şekilde açıklamadığını göstermiştir. İkinci adımda yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi katılımcı işe tutkunluğunun, iş otonomisindeki değişimin %6'sını anlamlı şekilde açıkladığına işaret etmiştir ($F_{(1,152)} = 9.684, p < .01$; $B = .029, \beta = .245, t = 3.112, p < .01$). Üçüncü adımdaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda ise, iş otonomisinin partner iş-aile dengesindeki değişimi anlamlı şekilde yordamadığı görülmüştür. Baron ve Kenny'in öngördüğü dört aşamalı kriterlerin sadece biri sağlanmış, bu yüzden aracı etki analizinin yapılacağı asıl aşamaya geçilememiştir. Sonuç olarak katılımcı işe tutkunluğu ve partner iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş otonomisinin kısmi aracı etki göstermediği ortaya çıkmış, Hipotez 5b doğrulanmamıştır.

H6: İşkoliklik iş yükünü pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordayacaktır.

Bu hipotezde işkoliklik değişkeninin iş yükü değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisi araştırılmış, bu amaçla basit regresyon analizi kullanılmıştır. İşkoliklik puanlarının iş yükü toplam puanlarındaki değişimi anlamlı şekilde ve orta düzeyde pozitif olarak ($\beta=.400$, $r=.400$) yordadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla hipotez 6 doğrulanmıştır. İşkolikliğin iş yükünü yordamasına ilişkin basit regresyon analizi bulguları Tablo 19’da görülebilir.

Tablo 19: İşkolikliğin İş Yükünü Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	<i>B</i>	<i>St. H.</i>	β	<i>p</i>
Sabit	27.937	2.937		.000
İşkoliklik	1.474	.274	.400	.000
$R^2 = .400$ $F_{(1,152)} = 29.002$ $p < 0.001$				

H7a: Katılımcı işkolikliği ve katılımcı iş –aile dengesi arasındaki olumsuz ilişkide iş yükü kısmi aracı değişken rolü oynayacaktır.

Bu hipotezde katılımcı işkolikliği ile katılımcı iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün aracı etkisini incelenmiştir. Aracı etki sınanmadan önce, çoklu doğrusal adımsal regresyon analizinde yordayıcılar arasında mükemmel doğrusal bir ilişki olup olmadığını test edebilmek için de çoklu doğrusal ilişki istatistikleri (collinearity statistics) incelenmiş olup tolerans ve varyans enflasyon faktörlerine ait değerler söz konusu bir doğrusallığın olmadığını göstermiştir (Tolerans=0.840, VIF=1.191).

Bu analizin ardından katılımcı işkolikliği ile katılımcı iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün aracı etkisinin olup olmadığını test edebilmek için Baron ve Kenny’nin (1986) öngördüğü 4 aşamalı sınama adımları uygulanmıştır. Birinci adımda yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi katılımcı işkolikliğin, katılımcı iş-aile dengesindeki değişimin %15’ini anlamlı şekilde açıkladığını göstermiştir ($F_{(1,152)} = 26.021$, $p < .001$; $B = -.298$, $\beta = -.382$, $t = -5.101$, $p < .001$). İkinci adımda yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi katılımcı işkolikliğin, iş yükündeki değişimin %16’sını anlamlı şekilde açıkladığına işaret etmiştir ($F_{(1,152)} =$

29.002, $p < .001$; $B = .109$, $\beta = .400$, $t = 5.385$, $p < .001$). Üçüncü adımdaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda ise, iş yükünün katılımcı iş-aile dengesindeki değişimin %22'sini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ($F_{(1,152)} = 41.664$, $p < .001$; $B = -1.334$, $\beta = -.464$, $t = -6.455$, $p < .001$). Baron ve Kenny'in öngördüğü dört aşamalı kriterlerin ilk üçü sağlandığından aracı etki analizinin yapılacağı asıl aşamaya geçilmiştir. Bu aşamada katılımcı işkolikliği ve katılımcı iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün aracı etkisini test etmek için Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Aracı Regresyon Analizi yapılmıştır. Bunun için analize yordanan değişken olarak katılımcı iş-aile dengesi girilmiştir. Yordayıcı değişken olarak katılımcı işkolikliği birinci blokta, aracı değişken olarak da iş yükü ikinci blokta regresyon modeline tanıtılmıştır. Analiz sonuçlarına göre birinci modelde yüksek düzeyde yordayıcılık etkisi gösteren katılımcı işkolikliğinin ($B = -.298$, $\beta = -.382$, $t = -5.101$, $p < .001$) aracı değişken olarak dahil edildiği ikinci modelde yordayıcılık etkisi düşmüştür ($B = -.183$, $\beta = -.234$, $t = -3.068$, $p < .01$). Bununla birlikte, aracı değişkenin yordanan değişken üzerinde yordayıcı etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür ($B = -1.064$, $\beta = -.370$, $t = -4.848$, $p < .001$). Sonuç olarak katılımcı işkolikliği ve katılımcı iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün kısmi aracı etki gösterdiği ortaya çıkmıştır. Katılımcı işkolikliği ve katılımcı iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün aracı etkisine yönelik çoklu doğrusal hiyerarşik aracı regresyon analizi bulguları Tablo 20'de görülebilir.

Tablo 20: Katılımcı İşkolikliği ve Katılımcı İş-Aile Dengesi Arasındaki İlişkide İş Yükünün Aracı Etkisine Yönelik Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Aracı Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Katılımcı İş-Aile Dengesi		
	β	T	p
Katılımcı İşkolikliği	-.234	-3.068	.003
İş Yükü	-.370	4.848	.000
$R^2 = .261$ $F_{(1,100)} = 23.508$ $p < 0.001$			

H7b: Katılımcı işkolikliği ve partnerin gözünden katılımcı iş –aile dengesi arasındaki olumsuz ilişkide iş yükü kısmi aracı değişken rolü oynayacaktır.

Bu hipotezde katılımcı işkolikliği ile partner iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün aracı etkisini incelenmiştir. Aracı etki sınanmadan önce, çoklu doğrusal adımsal regresyon analizinde yordayıcılar arasında mükemmel doğrusal bir ilişki olup olmadığını test edebilmek için de çoklu doğrusal ilişki istatistikleri (collinearity statistics) incelenmiş olup tolerans ve varyans enflasyon faktörlerine ait değerler söz konusu bir doğrusallığın olmadığını göstermiştir (Tolerans=0.855, VIF=1.170).

Bu analizin ardından katılımcı işkolikliği ile partner iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün aracı etkisinin olup olmadığını test edebilmek için Baron ve Kenny'nin (1986) öngördüğü 4 aşamalı sınama adımları uygulanmıştır. Birinci adımda yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi katılımcı işkolikliğinin, partner iş-aile dengesindeki değişimin %7'sini anlamlı şekilde açıkladığını göstermiştir ($F_{(1,100)} = 7.402, p < .05$; $B = -.221, \beta = -.263, t = -2.721, p < .05$). İkinci adımda yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi katılımcı işkolikliğinin, iş yükündeki değişimin %16'sını anlamlı şekilde açıkladığına işaret etmiştir ($F_{(1,152)} = 29.002, p < .001$; $B = .109, \beta = .400, t = 5.385, p < .001$). Üçüncü adımdaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda ise, iş yükünün partner iş-aile dengesindeki değişimin %21'ini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ($F_{(1,100)} = 27.299, p < .001$; $B = -1.296, \beta = -.463, t = -5.225, p < .001$). Baron ve Kenny'in öngördüğü dört aşamalı kriterlerin ilk üçü sağlandığından aracı etki analizinin yapılacağı asıl aşamaya geçilmiştir. Bu aşamada katılımcı işkolikliği ve partner iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün aracı etkisini test etmek için Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Aracı Regresyon Analizi yapılmıştır. Bunun için analize yordanan değişken olarak partner iş-aile dengesi girilmiştir. Yordayıcı değişken olarak katılımcı işkolikliği birinci blokta, aracı değişken olarak da iş yükü ikinci blokta regresyon modeline tanıtılmıştır. Analiz sonuçlarına göre birinci modelde yordayıcılık etkisi gösteren katılımcı işkolikliğinin ($B = -.221, \beta = -.263, t = -2.721, p < .05$) aracı değişken olarak dahil edildiği ikinci modelde yordayıcılık etkisi ortadan kalkmıştır ($B = -.085, \beta = -.101, t = -1.052$). Bununla birlikte, aracı değişkenin yordanan değişken üzerinde yordayıcı etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür ($B = -1.189, \beta = .268, t = -4.433, p < .001$). Sonuç olarak katılımcı işkolikliği ve partner iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün kısmi aracı etki gösterdiği ortaya çıkmıştır. Katılımcı işkolikliği ve

partner iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün aracı etkisine yönelik çoklu doğrusal hiyerarşik aracı regresyon analizi bulguları Tablo 21’te görülebilir.

Tablo 21: Katılımcı İşkolikliği ve Partner İş-Aile Dengesi Arasındaki İlişkide İş Yükünün Aracı Etkisine Yönelik Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Aracı Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Partner İş-Aile Dengesi		
	β	T	p
Katılımcı İşkolikliği	-.085	-1.052	.295
İş Yüğü	.268	-4.433	.000
$R^2 = .223$ $F_{(1,100)} = 19.652$ $p < 0.001$			

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde analizlerden elde edilen bulgular özetlenecek ve yorumlanacak, ardından araştırmanın kısıtlarından bahsedilip gelecek araştırma önerilerinde bulunulacaktır.

Bu araştırmanın en önemli bulgularından biri, işkoliklik ile işe tutkunluk arasında pozitif bir ilişki bulunması fakat bu ilişkinin anlamlı olmamasıdır. Yapılan analize göre işkoliklik ve işe tutkunluk arasında pozitif ilişki çıkmış olması bu iki kavramın birbirlerinden tamamen farklı olmadığına işaret etmiştir. Fakat bu pozitif ilişkinin anlamsız olması ayrılacakları noktalar olduğunu da ortaya koymuştur. Daha önce bu çalışmanın ikinci bölümünde değinildiği gibi, işkoliklik ve işe tutkunluk ilişkisi alan yazında sıkça incelenmiş ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Birçok araştırma (örn. Bakker ve Oerlemans, 2011; Makikangas vd., 2013; Schaufeli vd. 2006; Schaufeli vd., 2008; Shimazu ve Schaufeli, 2009) iki kavramın farklı olduğuna değinmiştir. Özellikle bireyin çalışmaya yönelik sahip olduğu motivasyon, işkolik ya da işe tutkun olmasını etkileyebilir. İşkolik birey çalışmayı içten gelen bir “zorunluluk” olarak görürken, işine tutkun birey işini gönülden sever ve kendini çalışmaya karşı motive hisseder (Shimazu ve Schaufeli, 2009). Bu çalışmada da iş-aile dengesi mekanizması üzerinden iki kavramın nasıl farklılaştığı görülebilir.

Daha önce de belirtildiği gibi, işkoliklik birçok araştırmacı tarafından olumsuz bir olgu olarak görülmüştür. İşkolik birey saplantılı ve takıntılı bir çalışma stiline sahiptir. İşteyken de iş dışındayken de görevlerini düşünür ve neyi nasıl yapacağını hayalini kurar. Üzerine fazlaca iş yükü alır ve bunları en mükemmel şekilde yapmak ister, iş konusunda kimseye de güvenemez. Bahsedilen bu özellikler zaman zaman - özellikle örgüt yöneticileri açısından- iyi bir şey gibi görünse de, vakit geçtikçe işkolik bireyin bu yoğunluğu ve yorgunluğu hem zihinsel hem fiziksel olarak taşıyamadığı görülmüştür. Dolayısıyla da işkolikliğin olumsuz kavramlarla pozitif ilişkili olması beklenirken, olumlu kavramlar üzerinde negatif etkisi olması beklenmektedir. Bu

araştırmada işkolikliğin; işe tutkunluktan başka iş yükü ve iş aile dengesiyle olan ilişkileri de araştırılmıştır.

Araştırmanın ikinci bulgusu; işkoliklik ve iş-aile dengesi ilişkisi üzerinedir. İşkoliklik ve iş-aile dengesi arasındaki ilişki birçok araştırmaya konu olmuş, araştırmaların çoğunda işkolikliğin iş-aile dengesini negatif olarak yordadığı ifade edilmiştir (örn. Aziz ve Cunningham, 2008; Aziz ve Zickar, 2006; Burke, 2000b; Di Stefano ve Gaudiino, 2018; Molino, Bakker ve Ghislieri, 2016; Pekdemir ve Koçoğlu, 2013). Bu tez çalışmasındaki hipotezlerden biri de alan yazınla uyumlu olarak işkolikliğin iş-aile dengesini anlamlı düzeyde negatif olarak yordayacağıdır. Bu bağlamda işkolikliğin, hem katılımcı tarafından algılanan hem de partner gözünden katılımcının iş aile dengesini negatif yordayacağı düşünülmüştür. Yapılan analizler sonucunda çalışmadaki hipotez doğrulanmış, işkolik bireyin denge kurmakta zorlandığı, dolayısıyla çatışma içinde olabileceği ortaya çıkmıştır. Bu ilişkinin sebeplerine bakıldığında işkolikliğin çoğu belirtisinin aradaki negatif ilişkiye yol açacağı söylenebilir. İşkolik bireyin zaman ve enerjisinin büyük kısmını işi için tükettiği barizdir. Dolayısıyla bireyin ailesi ya da arkadaşlarıyla geçirebileceği zaman kısıtlıdır. Bu durum da zaman kaynaklı iş aile dengesizliğinin temelini oluşturabilir. Benzer şekilde, işkolik bireyin algıladığı yoğunluk yüzünden yaşadığı stres aile içinde rolünü etkileyip gerginlik kaynaklı çatışmaya da yol açabilir. Sonuç olarak, zaman zaman çatışmanın arkasında işkolikliğin de olabileceği hem alan yazındaki birçok araştırmayla hem de bu araştırmanın sonuçlarıyla desteklenmiştir.

Bu araştırmanın üçüncü bulgusu ise; işkoliklik ve iş-aile dengesi arasındaki ilişkide iş yükünün kısmi aracı etkisinin ortaya çıkmasıdır. İş yükü, alan yazında daha çok İş Talepleri-Kaynakları teorisi altında incelenmiş, çeşitli kavramlarla ilgisi araştırılmıştır. İş yükü-işkoliklik ilişkisinden de çoğu araştırmada iş taleplerinin işkoliklik üzerindeki etkisi incelenirken bahsedilmiştir (Molino, Bakker ve Ghislieri, 2016; Scahufeli, Taris ve van Rhenen, 2008). Bu araştırmada ise farklı bir bakış açısıyla işkolikliğin iş yükünü yordayıp yordamadığına bakılmış, ardından da işkolik iş-aile dengesi ilişkisinde aracı değişken olup olamayacağı araştırılmıştır. İşkolik birey görev ve sorumluluklarını devretmek istemez, iş arkadaşlarına güvenemez ve tüm işi

kendi yapmak ister. Aynı zamanda bu bireyler yaptıkları işi tekrar tekrar kontrol ederler. Bu doğrultuda hipotezin işkolikliğin iş yükünü yordama durumunu araştırarak şekilde oluşturulmasının sebebi, işkolik bireyin üzerine iş yığılma özelliğinden dolayı sahip olduğu iş yükünü fazla algılayacağına düşünülmesidir. Hipotez oluşturulurken işkolikliğin, bireyin iş-aile dengesini bozacağı ve bu ilişkinin bir kısmının da iş yükü üzerinden sağlanacağı varsayılmıştır. Yapılan analiz sonucunda da iş yükünün kısmi aracı etkisi doğrulanmıştır. Yani işkoliklik ve iş aile dengesi arasındaki negatif ilişkinin bir kısmı başka değişkenlerle ilişkiliyken, bir kısmı iş yükü aracılığıyla. Sonraki araştırmalarda bu ilişkiye aracılık edebilecek diğer değişkenlerle ilgili hipotezler de oluşturulabilir. Özetle, bu araştırmada, alan yazınla paralel olarak iş yükü ve iş-aile çatışmasının işkolikler için negatif bir sonuç olduğu desteklenmiştir (örn. Del Libano, Llorens, Salanova ve Schaufeli, 2012; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008; Snir & Harpaz, 2004).

Araştırmanın dördüncü bulgusu işe tutkunluk ve iş-aile dengesi ilişkisi ile ilgilidir. İşine tutkun birey sıkı çalışır, işine kendini adar ve yoğunlaşır. Bu özellikleriyle işkoliklere benzetilseler de işine tutkun bireyler çalışmayı bir zorunluluk ya da bağımlılık olarak görmezler. Aksine çalışmak onlar için eğlencelidir (Taris, Schaufeli ve Shimazu, 2010). İşine tutkun bireyin bu durumu göz önünde bulundurulduğunda daha çok olumlu kavramlarla pozitif ilişkide olacağı düşünülmüş, bu araştırmada da işe tutkunluğun iş aile dengesini pozitif olarak yordayacağı hipotezi oluşturulmuştur. Araştırma bulgularına göre, işe tutkunluk katılımcının kendisi tarafından algılanan iş-aile dengesini pozitif olarak yordamış, fakat partnerin gözünden katılımcının iş-aile dengesini yordamamıştır. Katılımcının işe tutkunluğunun partnerin gözünden katılımcının iş-aile dengesi algısını pozitif olarak yordamaması işkolikliğin partnerin gözünden katılımcının iş-aile dengesi algısını yordamasına zıt bir bulgudur. İşkoliklikte hem katılımcı hem de partner bu durumun katılımcının iş-aile dengesini olumsuz etkileyebileceğini düşünürlerken, işe tutkunlukta sadece katılımcı bu durumun olumlu etkilerini ortaya koymuştur. Bu bulgu göstermektedir ki, işine tutkun bir birey işini yaparken ne kadar olumlu duygular hissederse hissetsin ve ne kadar bu durumun iş-aile dengesine olumlu yansımaları olduğunu düşünürse düşünsün, partnerler işiyle fazla haşır neşir olan bir eş veya yaşam

arkadaşını benzer şekilde algılamayabilir. Araştırma bulgularına göre partnerler bu tutkunluğu olumsuz bir durum olarak görmeseler de, katılımcıların hayatlarına ve dolayısıyla katılımcılarla paylaştıkları kendi hayatlarına olumlu etkisi olan bir faktör olarak da göremeyebilmektedir.

Araştırmanın son bulgusu olarak, iş otonomisinin işe tutkunluk ve iş-aile dengesi arasında kısmi aracı rolünü üstlenmediği görülmüştür. İş otonomisi, çalışanın yaptığı iş hakkında kararlar alabilme özgürlüğüdür. Dolayısıyla işine tutkun birey, bir de otonomiye sahip olduğunda görevlerini ailesiyle geçireceği zamandan kısımdan ve stres yaşamadan yerine getirebilir. Başka bir deyişle, işe tutkunluk ve iş aile dengesi arasındaki ilişkinin bir kısmının iş otonomisi üzerinden sağlanacağı düşünülmüştür. Bu hipotezin doğrulanabilmesi için öncelikle Baron ve Kenny'nin öngördüğü aşamalar test edilmiş, değişkenler arasında ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda değişkenlerin birbirlerini anlamlı şekilde yordamadıkları görüldüğünden iş otonomisinin aracı değişken olup olmama durumu test edilememiş, diğer bir deyişle hipotez doğrulanamamıştır.

Bu araştırmada yer alan kavramlardan iş aile dengesinin hem bireysel hem de örgütler açısından büyük önemi bulunmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde de bahsedildiği üzere, iş aile dengesini etkileyebilecek ve iş aile dengesinin etkilediği birçok faktör vardır. Dengeyi kuramayan bireyler mutsuzluğa sürüklenmekte; yaşamın her alanında gerginlik, stres ve tatminsizlik yaşamaktadır. İş-aile dengesi için bireysel çaba haricinde örgütlerin desteği de çok önemlidir. Devamsızlık, iş gücü devir oranının yüksek olması hatta işten ayrılma niyetinin artması örgütlere zarar verebilecek boyutlara ulaşabilir. Bu gibi durumları önlemek için yöneticiler ve insan kaynakları personelleri örgüt kültürü üzerinde çalışmalı, iş ve aile dengesini sağlamaya yardımcı olacak politikalar üretmelidir. Özellikle esnek çalışma saatlerinin uygulanması, doğum izinlerinin ve babalık izinlerinin artırılması, çalışan için örgüt içinde kreş oluşturulması ya da kreş yardımı yapılması gibi uygulamalar, kadın çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için yaşam alanları dengesine yardımcı olacak uygulamalardır. Örgüt içi seminerler ve eğitimlerle de çalışanlar bu konuda

bilinçlendirilmelidir. İş-aile dengesini kurabilmenin öneminden dolayı bu araştırmanın katılımcılarına da iş-aile dengesini yönetimi konusunda bilgi notu gönderilmiştir (Ek 4).

İşkoliklik sadece bu araştırma örneğinde yer alan yaş grupları ve sektörler için değil; her yaş, deneyim ve çalışma ortamında görülebilecek bir problemdir. Bireyin kendisiyle birlikte, ailesini ve çalışma arkadaşlarını da etkiler. Burke'nin (1999) yaptığı araştırmaya göre, işkoliklik iş yerlerinde başkasından görerek öğrenme yöntemiyle yayılabilir. Örgüt yöneticilerinin, çalışanların iş yerinde fazlaca vakit geçirip iş dışında bile görevleriyle meşgul olmalarının örgüt performansını artıracaklarını düşünmeleri uzun vadede bir yanılgıdır. Müdahale edilmeyen işkoliklik; bireyde stres ve tükenmişliğe, örgüt içinde performans düşüklüğü ve dolayısıyla da çalışma verimliliğinin azalmasına yol açabilir. Bu gibi olumsuzlukları önlemek için, yöneticilerin destek programları ve seminerler ile çalışanları desteklemesi ve örgüt dışı aktiviteler üretmesi çok önemlidir. Yine de bu durumda en iyi çözüm, işkoliklik ortaya çıkmadan alınabilecek bireysel ve örgütler tedbirleri ile bu hastalığın önüne geçilmesidir.

İşkolikliğe tedbir alması gereken örgütler, bireyin işine tutkun olmasını ise memnuniyetle karşılar. Yapılan araştırmalar işine tutkun bireyin kendini geliştirmek için çaba gösterdiği ve sağladığı faydalardan ötürü kendini mutlu ve tatmin olmuş hissettiğini göstermektedir. Bu bireyler örgütlerine bağlılıkları ve sadakatleriyle öne çıkarlar. İşlerine gönülden bağlı oldukları için örgüt değerleriyle de uyumlu davranışlar gösterir ve tüm bu olumlu özellikleri iş arkadaşlarına da yansıtırlar. Çalışanların işlerine tutkunluğunu artırmak için örgütlerin yapabilecekleri önemli hususlar vardır. Bu adımlar işe alımla başlar. İşe alım sürecinde yapılacak işe uygun bireyin seçilmesi, çalışma esnasında bireyin işini ve örgütü özümseyip kendini adanmasıyla sonuçlanır. Yine çalışanlara kariyer fırsatları sunulması, kişisel gelişimlerini destekleyecek eğitimler verilmesi, otonomi sağlanması, ödüllendirme sisteminin oluşturulması gibi uygulamalar da bireyin işine tutkunluğunu artıracak uygulamalardır.

Görüldüğü gibi; iş-aile dengesini kurabilmek, işkolikliğin önüne geçebilmek ve işine tutkun bir çalışan olabilmek sadece bireysel çabalarla değil, örgütlerin desteğiyle gerçekleştirilecek durumlardır. Bireyler iş-aile çatışması ve işkoliklikle başa çıkma yöntemlerini araştırmalı, dengenin nasıl sağlanacağı konusunda kendini tanımalı ve geliştirmelidir. Örgütler ise bireylerin sadece çalışan değil; eş, ebeveyn, arkadaş gibi rolleri de olduğunu unutmamalıdır. İnsan kaynakları uzmanları bu hususlarda hem bireyi hem örgütü daha mutlu ve verimli kılacak çalışmalarda bulunmalı, eğitim departmanları çalışanları bilgilendirmek konusunda sorumluluk almalıdır. Gerekğinde örgüt içi danışmanlık hizmeti sağlanmalıdır. İş-aile dengesi yönetimi, işkolikliğin ve fazla iş yükünün olumsuz yönleri, işe tutkun olabilmek ve otonomi sağlayabilmek konusunda bilgili yöneticiler yetiştirilmelidir. Örgütün ve yöneticilerin verdiği sosyal destek de dengeyi sağlamak konusunda son derece önemlidir.

Bu araştırmanın güçlü yönlerinden bir tanesi, iş-aile dengesi verilerinin sadece katılımcılardan değil bu katılımcıların partnerlerinden de toplanmış olmasıdır. Böylece iş-aile dengesi hakkında daha detaylı veri toplanmıştır. Ayrıca alan yazın incelendiğinde bu tarz bir çalışmanın nadir olduğu görülmüştür. Başka bir güçlü yön ise araştırmadaki ölçme araçlarının tek bir seferde değil, iki farklı zamanda dağıtılmış olmasıdır. Bu sayede araştırma, hem kesitsel bir araştırma olmaktan çıkmış hem de ortak yöntem varyansı önlenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmanın en büyük kısıtlarından biri örneklem konusunda mevcuttur. Özellikle katılımcı partnerlerinden alınan dönüşler düşünüldüğünde, bu araştırmadaki katılımcı sayısının alan yazındaki benzer araştırmalarla karşılaştırıldığında düşük olarak nitelendirebileceği görülür. Örneklem sayısı çoğaldığında araştırma sonuçları da daha belirleyici ve faydalı olabilecektir. Ayrıca farklı meslek gruplarıyla da bu araştırma yapılabilir. Bu araştırmadaki kısıtlardan birisi de değişkenlerin doğasının neden-sonuç ilişkisine tam anlamıyla uygun olmamasıdır.

Gelecek araştırmalarda; bu araştırmada ikincil kaynaktan toplanan iş-aile dengesi verileri gibi, diğer veriler de birden fazla kaynaktan toplanabilir.

Katılımcıların işkoliklik ve işe tutkunluklarıyla ilgili verilerin ikincil kaynaklardan toplanması da bu değişkenlerin aralarındaki farkların daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir. İşkoliklik ve iş-aile dengesi arasındaki ilişkide kısmi aracı etkisi olduğu görülen iş yükü değişkeni haricinde başka aracılık etkisi gösterebilecek değişkenlerle de araştırmalar yapılabilir. Yine benzer şekilde, işe tutkunluk ve işkolikliğin iş-aile dengesi ile ilişkisinde, örgütsel destek gibi değişkenlerin biçimlendirici rolü olup olmadığı araştırılabilir. Tüm bu değişkenlerin genel yaşam tatmini üzerindeki etkisi incelenebilir. Ayrıca hem bireysel hem örgütsel açıdan iş-aile çatışması ve işkoliklikle başa çıkma yöntemleri hakkında çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- ABRAHAM, S., 2012 “Job satisfaction as an antecedent to employee engagement”, **SIES Journal of Management**, 8/2, 27-36.
- ADAME, C.,
CAPLLIURE, E. M.,
MIQUEL, M. J., 2016 “Work–life balance and firms: A matter of women? ”, **Journal of Business Research**, 69/4, 1379-1383.
- AFACAN FINDIKLI, M. M., 2015 “İşe adanmışlığın sonuçlarını keşfetmek: İş arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, lider-üye etkileşimi ve takım performansı ilişkileri”, **Ege Akademik Bakış**, 15/2, 229-238.
- AGUİLAR, A.,
SALANOVA, M., 2005 “Leadership styles and its relationship with subordinate well-being”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 5, 916-928.
- AHUJA, M. K.,
CHUDOBA, K. M.,
KACMAR, C. J.,
HARRISON
MCKNIGHT, D.,
GEORGE, J. F., 2007 “It road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions”, **MIS Quarterly** , 31/1, 1-17.
- AKDAĞ, F., YÜKSEL, M. (2010). “İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü”, **Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2/1, 47-55.
- AKIN, A., ULUKÖK, E.,
VE ARAR, T., 2017 “İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 19/1, 113-124.
- ALLEN, T. D.,
GREENHAUS, J. H.,
EDWARDS, J. R., 2010 “The meaning of work-family balance: An empirical investigation”, Presented at Symposium Annual Meeting of Academy of Management. Montreal: CN Annual General Meeting.

- ALTUN-DİLEK, S.,
YILMAZ, K., 2016 “Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri”, **E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi**, 3/1, 36-55.
- ARDIÇ, K., POLATÇI, S.,
2009 “Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 32, 21-46.
- ARYEE, S., SRINIVAS,
E. S., TAN, H. H., 2005 “Rhythms of life: Antecedents outcomes of work family balance in employed parents”, **Journal of Applied Psychology**, 90/1, 132-146.
- ATILLA BAL, E., 2009 **Gönülçelen Şirketler**, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- AYCAN, Z., ESKİN, 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.
- AZİZ, S.,
CUNNINGHAM, J., 2008 “Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender’s role”, **Gender in Management: An International Journal**, 23/8, 553-566.
- BAKKER, A.B. &
DEMEROUTI, E., 2007 “The job demands-resources model: State of the art”, **Journal of Managerial Psychology**, 22, 309-328.
- BAKKER, A.B. &
DEMEROUTI, E., 2008 “Towards a model of work engagement”, **Career Development International**, 13/3, 209-223.
- BAKKER, A. B.,
SCHAUFELI, W. B.,
LEITER, M., TARIS, T.,
2008 “Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology”, **Work and Stress**, 22, 187-200.
- BAKKER, A.,
SCHAUFELI, W., 2008 “Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations”, **Journal of Organizational Behavior**, 29, 147-154.

- BAŞODA, A. (2017). “İşe tutkunluk: Kavramsal açıdan bir inceleme”, **Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 17, 71-98.
- BAYHAN KARAPINAR, P., ERGENELİ, A., TAŞ, A., 2015 “Türkiye’de iş-aile çatışması araştırmalarının genel görünümü”, Özen Kutanis, R. (Ed.), **Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I**, Ankara: Gazi Kitabevi, s.145-168.
- BAYRAKTAROĞLU, S., VE DOSALIYEVA, D., 2015 “İşkoliklik kavramı ve ilgili akademik çalışmaların incelenmesi”, Özen Kutanis, R. (Ed.), **Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I**, Ankara: Gazi Kitabevi, s.229-247.
- BAYRAKTAROĞLU, S., YILMAZ, S. E. ÇETİNEL, E., 2015 “İnsan kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışları üzerine bir değerlendirme”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3/15, 107-129.
- BEEK, I. V., HU, Q., SCHAUFELI, W. B., TARIS, T. W. SCHREURS, B. H. J., 2012 “For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? ”, **Applied Psychology: An International Review**, 61/1, 30–55.
- BOLAT, O. İ., 2011 “İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25/2, 87-101.
- BORAH, N., BAGLA, N., 2016 “Work-life balance: Assessing perceptions”, **SCMS Journal of Indian Management**, 13/3, 112-119.
- BRUCK, C. S., ALLEN, T. D., SPECTOR, P. E., 2002 “The relation between work-family conflict and job satisfaction: A Finer-grained analysis”, **Journal of Vocational Behavior**, 60, 336-353.
- BUELENS, M., POELMANS, S. A. Y., 2004 “Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates”, **Journal of Organizational Change Management**, 17/5, 440-458.

- BURKE, J. R., 1999 “Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears”, **Anxiety, Stress and Coping**, 13/1, 53-64.
- BURKE, J. R., 2000A “Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions”, **International Journal of Management Reviews**, 2/1, 1-16.
- BURKE, J. R., 2000B “Workaholism in organizations: The role of organizational values”, **Personnel Review**, 30/6, 637-645.
- BURKE, R. J.,
MATHIESEN, S., 2004 “Workaholism among Norwegian Journalists: Antecedents and consequences”, **Stress and Health**, 20/5, 301-308.
- BURKE, R. J.,
MATTHIESEN, S. B.,
PALLESEN, S., 2006 “Personality correlates of workaholism”, **Personality and Individual Differences**, 40/6, 1223-1233.
- BYRON, K., 2005 “A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents”, **Journal of Vocational Behavior**, 67, 169-198.
- CINAMON, R. G., RICH, Y., 2009 “Work family relations: Antecedents and outcomes”, **Journal of Career Assessment**, 18/1, 59-70.
- CRAWFORD, E. R.,
LEPINE, J. A., VE RICH,
B. L., 2010 “Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test”, **Journal of Applied Psychology**, 95/5, 834-848.
- ÇANKIR, B., 2016 “Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir araştırma”, **The Journal of International Social Research**, 9, 766-771.
- ÇARIKÇI, İ. H., ÇİFTÇİ, M., VE DERYA, S., 2010 “İş-aile yaşam çatışması: Türkiye’deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 2/2, 53-65.

- DEL LIBANO, M., LLORENS, S., SALANOVA, M., SCHAUFELI, W. B., 2012 “About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement”, **The Spanish Journal of Psychology**, 15/2, 688-701.
- DEMİRAL, Y., ÜNAL, B., KILIÇ, B., SOYSAL, A., BİLGİN, A. C., UÇKU, R., THEORELL, T., 2007 “İş stresi ölçeğinin İzmir Konak belediyesinde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi”, **Toplum Hekimliği Bülteni**, 26/1, 11-18.
- DEMEROULTI, E., BAKKER, A. B. & SCHAUFELI, W. B., 2005 “Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents”, **Journal of Vocational Behavior**, 67, 266-289.
- DENİZ, N., ÖZALP, B., 2014 “The effect of organizational culture on work-family life conflict”, **Research Journal of Business and Management**, 1/1, 1-13.
- DOĞAN, T., TEL, F. D., 2011 “Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 11/1, 61-69.
- DOĞRUL, B. Ş., TEKELİ, S., 2010 “İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 2/2, 1309-8012.
- DUXBURY, L. E., HİGGİNS, C. A., 1991 “Gender difference in work-family conflict”, **Journal of Applied Psychology**, 76, 60-74.
- EFEÖĞLU, E., ÖZGEN, H., 2007 “İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16/2, 237-254.
- ELLOY, D. F., SMITH, C. R., 2003 “Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study”, **Cross Cultural Management**, 10, 55-67.

- EMHAN, A., EMHAN, A., METE, M., 2012 “Kamu ve özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi”, **Dicle Tıp Fakültesi Dergisi**, 39/1, 75- 79.
- ERBEN, S., ÖTKEN, A. B., 2014 “Paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü”, **Yönetim ve Araştırmaları Dergisi**, 22, 103-121.
- ESEN, E., 2011 “Çalışanların örgüte cezbolması”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 30/1, 377-390.
- FRONE, M. R., RUSSELL, M., COOPER, M. L., 1992 “Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface”, **Journal of Applied Psychology**, 77, 65–78.
- FRONE, M. R., RICE, R. W., 1986 “Work-family conflict: The effect of job and family involvement”, **Journal of Occupational Behavior**, 8, 45-53.
- GENÇ, G. S., GENÇ, V., GÜMÜŞ, M., 2016 “Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi”, **Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi**, 6/2/1, 97-112.
- GERÇEK, M., ELMAS ATAY, S., DÜNDAR, G., 2015 “Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6/11, 67-86.
- GHEORGHITA, N., 2014 “Workaholism: A new challenge for organisation management”, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 109, 295-300.
- GÖKKAYA, Ö., 2014 “Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi – Kocaeli belediyeler örneği”, **Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi**, 2, 2-18.

- GÖZÜKARA, İ.,
ÇOLAKOĞLU, N.,
ABAMOR, E., 2016
“İş özerkliği ve işkoliklik”, **Arel Ekonomi,
Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 1/1, 65-
74.
- GREENHAUS, J. H.
BEUTELL, N. J. , 1985
“Sources of conflict between work and family
roles”, **Academy of Management Review**, 10, 76-
88.
- GREENHAUS, J. H.,
COLLİNS, K. M., SHAW,
J. D., 2003
“The relation between work–family balance and
quality of life”, **Journal of Vocational Behavior**,
63, 510–531.
- GREGORY, A. MILNER,
S., 2009
“Work-life balance: a matter of choice? ”, **Gender,
Work and Organization**, 16/1, 1-13.
- GUTEK, B. A., SEARLE,
S., KLEPA, L., 1991
“Rational versus gender role explanations for work-
family conflict”, **Journal of Applied Psychology**,
76, 560–568.
- GÜLOVA, A. A.,
İSPİRLİ, D., ERYILMAZ,
İ., 2014
“İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin
incelenmesine yönelik beyaz yakalıları üzerine bir
araştırma”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19, 25-39.
- HAKANEN, J. J.,
BAKKER, A. B.,
SCHAUFELI, W. B., 2006
“Burnout and work engagement among teachers”,
Journal of School Psychology, 43, 495–513.
- HALLBERG, U. E.,
SCHAUFELI, W. B., 2006
“Same same” but different? Can work engagement
be discriminated from job involvement and
organizational commitment? ”, **European
Psychologist**, 11/2, 119-127.
- HARPAZ I., SNIR, R.,
2003
“Workaholism: Its definition and nature”, **Human
Relations**, 56/3, 291–319.
- HUYGHEBAERT, T.,
FOUQUEREAU, E.,
LAHIANI, F. J.,
BELTOU, N., GIMENES,
G., & GILLET, N., 2018
“Examining the longitudinal effects of workload on
ill-being through each dimension of
workaholism”, **International Journal of Stress
Management**, 25/2, 144-162.

- KALIANNAN, M.,
PERUMAL, K.,
DORASAMY, M., 2016 “Developing a work-life balance model towards improving job satisfaction among medical doctors across different generations”, **The Journal of Developing Areas**, 50/5, 343-351.
- KANAI, A., VE
WAKABAYASHI, M.,
2004 “Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan”, **Journal of Organizational Change Management**, 17, 537-548.
- KAPIZ, S., 2002 “İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4/3, 139-153.
- KAPLANSEREN, S.,
ÖRÜCÜ, E., 2018 “İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 7/1, 1-19.
- KARASEK, R.A., 1979 “Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign”, **Administrative Science Quarterly**, 24, 285- 308.
- KARAVARDAR, G.,
2015 “İş yaşamında farkındalık: İş-aile dengesi ve iş performansı ile ilişkisi”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 13/1, 186-199.
- KESEN, M., 2015 “Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma”, **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8/4, 53-68.
- KESER, A., 2006 “Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1/11, 100-119.
- KOSSEK, E. E.,
LAUTSCH, B. A.,
EATON, S. C., 2006 “Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness”, **Journal of Vocational Behavior**, 68, 347-367.

- KOYUNCU, M., BURKE, R. J., FIKSENBAUM, L., 2006 “Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank”, **Equal Opportunities International**, 25/4, 299-310.
- KÜÇÜKUSTA, D., 2007 “Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9 (3), 243-268.
- LANGELAAN, S., BAKKER, A. B., VAN DOORNEN, L. J. P., SCHAUFELI, W. B., 2006 “Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? ”, **Personality and Individual Differences**, 40/3, 521-532.
- LEITER, M. P., MASLACH, C., 2004 “Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout”, **Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Research in Occupational Stress and Well Being**, 3, 91-134.
- LEWIS, S., COOPER, C., 2005 **Work–Life Integration. Case Studies of Organisational Change**. Chichester: John Wiley
- MÄKİKANGAS, A., SCHAUFELI, W., TOLVANENA, A., FELDT, T., 2013 “Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal person-centered analysis”, **Journal of Work and Organizational Psychology**, 29/1, 135-43.
- MCMILLAN, L. H. W., O'DRISCOLL, M. P., 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., 2004 “Workaholism and health: Implications for organizations”, **Journal of Organizational Change Management**, 17, 509–519.
- MCMILLAN, L. H., O'DRISCOLL, M. P., MARSH, N. V., BRADY, E. C., 2001 “Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies”, **International Journal of Stress Management**, 8/2, 69-91.

- MICHEL, J. S., CLARK, M. A., JARAMILLO, D., 2011 “The role of the five factor model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work-non work spillover: A meta-analytic review”, **Journal of Vocational Behavior**, 79/1, 191–203.
- MOLINO, M., BAKKER, A. B., GHISLIERI, C., 2016 “The role of workaholism in the job demands-resources model”, **Anxiety, Stress, & Coping**, 29/4, 400-414.
- MULVANEY, R. H., O’NEILL, J. W., CLEVELAND J., N., CROUTER, A. C., 2007 “A model of work-family dynamics of hotel managers”, **Annals of Tourism Research**, 34/1, 66-87.
- NAKTİYOK, A., KARABEY, C. N., 2005 “İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 19/2, 179-198.
- NETEMEYER, R. G., BOLES, J. S., MCMURRIAN, R., 1996 “Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales”, **Journal of Applied Psychology**, 81/4, 400-410.
- NG, T. W. H., SORENSEN K. L., FELDMAN D. C., 2007 “Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension”, **Journal of Organizational Behavior**, 28/1, 111–136.
- O’DRISCOLL, M. P., ILGEN, D. R., HILDRETH, K., 1992 “Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences”, **Journal of Applied Psychology**, 77/3, 272-279.
- OKTUĞ, Z., 2014 **Yenilikçilik ve Çalışmaya Tutkunluk: Çalışanı Güçlendirmenin Etkileri**, İstanbul, Galata Yayıncılık.
- ÖNGÖRE, Ö., 2013 “İşle bütünleşme ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2/2, 50-59.
- ÖNGÖRE, Ö., 2016 **Kişilik ve İşle Bütünleşme**, Ankara, Siyasal Kitabevi.

- ÖZEN- KAPIZ, S., 2002 “İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4/3, 139-153.
- ÖZEN, S., UZUN, T., 2005 “İş yerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7/3, 128-147.
- ÖZSOY, E., BURCU, F., TARIK, S., 2013 “İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 5/2, 59-68.
- PARKER, S. K., AXTELL, C. M., TURNER, N., 2001 “Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 6/3, 211-228.
- PARKER, S. K., WALL, T. D., 1998 **Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness**, Thousand Oaks, CA: Sage.
- PEKDEMİR, I., KOÇOĞLU, M., 2014 “İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14/1, 309-337.
- POLATÇI, S., 2015 “Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 11/2, 25-44. **Psychological Bulletin**, 98, 310- 357.
- SAKS, A. M., 2006 “Antecedents and consequences of employee engagement”, **Journal of Managerial Psychology**, 21/6, 600-619.
- SALANOVA, M., AGUT, S. PEIRO, J.M., 2005 “Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer

- loyalty: the mediation of service climate'', **Journal of Applied Psychology**, 96, 1217-27.
- SAMPSON, A. A., 2002 "Weekenders and workaholics'', **European Journal of Political Economy**, 18, 193-208.
- SCHAUFELI, W.B. AND BAKKER, A.B., 2004 "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study'', **Journal of Organizational Behavior**, 25, 293-315.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B., VAN RHENEN, W., 2009 "How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism'', **Journal of Organizational Behavior**, 30/7, 893-917.
- SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., 2007 "Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations'', In Gilliland, S. W., Steiner, D. D., ve Skarlicki, D. P. (Ed.), **Research in Social Issues in Management: Managing Social and Ethical Issues in Organizations**, Greenwich, CT, Information Age Publishers, s.135-177.
- SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., VE BAKKER, A. B., 2001 "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach'', **Journal of Happiness Studies**, 3/1, 71-92.
- SCHAUFELI, W. B., TARIS, T. W., BAKKER, A. B., 2008 "It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively'', Burke, R. J. ve Cooper, C. L. (Ed.), **The long work hours culture: Causes, consequences and choices**, Bingley, Emerald Group Publishing, s.203-226.
- SCHAUFELI, W. B., TARIS, T. W., VAN RHENEN, W., 2008 "Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? ', **Journal of Applied Psychology**, 57/2, 173-203.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B., 2004 "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample

- study”, **Journal of Organizational Behavior**, 25, 293–315.
- SCOTT, K. S., MOORE, K. S., MICELI, M. P., 1997 “An exploration of the meaning and consequences of workaholism”, **Human Relations**, 50/3, 287-314.
- SHIMAZU, A., SCHAUFELI, W. B., 2009 “Is workaholism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees”, **Industrial Health**, 47/5, 495-502.
- SHIROM, A., 2003 “Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations”, Ganster, D., ve Perrewe, P. L. (Ed.), **Research in organizational stress and well-being**, Greenwich: JAI Press, s.135-165.
- SONNENTAG, S., 2017 “A task-level perspective on work engagement: a new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout”, **Burnout Research**, 5/1, 12-20.
- SPECTER, P. E., JEX, S. M., 1998 “Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 3/4, 356-367.
- SPENCE, J., ROBBINS, A., 1992 “Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results”, **Journal of Personality Assessment**, 58/1, 160-179.
- TARIS, T. W., SCHAUFELI, W. B., SHIMAZU, A., 2010 “The push and pull of the work: The differences between workaholism and work engagement”, Bakker, A. B., Leiter, M. P. (Ed.), **Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research**, Hove: Psychology Press, s.39-53.
- TARIS, T. W., SCHAUFELI, W. B., “Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork

- VERHOEVEN, L. C., 2005 conflict”, **Applied Psychology: An International Review**, 54, 37-60.
- TAYFUR, Ö., ARSLAN, M., 2012 “Tayfur, Ö., Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 30/1, 147-172.
- TUĞSAL, T., 2018 **İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi**, İstanbul, Cinius Yayınları.
- TURGUT, T., 2010 Çalışmaya Tutkunluk. İslamoğlu, G. (Ed.), **Kurumlarda İyilik de Var**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, s.57-89.
- TURGUT, T., 2011 “Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25/3/4, 155-179.
- TURGUT, T., 2013 “Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 42/1, 1-25.
- VATANSEVER, Ç., 2010 İş ve iş dışı yaşam dengesi. İslamoğlu, G. (Ed.), **Kurumlarda İyilik de Var**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, s.201-224.
- VOYDANOFF, P., 1988 “Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. **Journal of Marriage and the Family**, 50, 749-761.
- WEFALD, A., 2008 “An examination of job engagement, transformational leadership, and related psychological constructs”, Unpublished doctoral dissertation, Kansas State University, Manhattan, Kansas.

- WALLACE, J. E., 1999 “Work-to-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers”, **Journal of Organizational Behavior**, 20, 797- 816.
- XANTHOPOULOU, D.,
BAKKER, A. B.,
DEMEROUTI, E.,
SCHAUFELI, W. B., 2009 “Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 82, 183–200.
- YANG, N., CHEN, C. C.,
CHOI, J., ZOU, Y., 2000 “Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands”, **Academy of Management Journal**, 43/1, 113-123.
- YILMAZ, T., ŞAHİN, N.
H., 2008 “İş-aile çatışması ve kadın yaşamı üzerine etkileri”, **Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi**, 16/63, 188-194.
- YUMUK-GÜNAY, G.,
DEMİRALAY, T., 2016 “Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 15/58, 917-935.
doi:10.17755/esosder.87776.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Z.,
AKDUMAN, G., 2016 “Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 31, 95-112.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Z.,
AKDUMAN, G., 2016 “Demografik faktörlere göre işkoliklik”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 15/57, 512-525.
doi:10.17755/esosder.59528.
- ZHANG, M., FOLEY, S.,
YANG, B., 2013 “Work–family conflict among Chinese married couples: testing spillover and crossover effects”, **The International Journal of Human Resource Management**, 24/17, 3213-3231.

EKLER

EK 1

Araştırma Anketi 1

Sayın katılımcı,

Bu araştırma, İstanbul Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans programında yapılan bir çalışma kapsamında yürütülmektedir.

Araştırmanın amacı, iş ve iş dışı yaşamınıza yönelik bazı tutumlarınızı incelemektir. Araştırma için sağlayacağınız veriler sadece bilimsel amaçlarla değerlendirileceği için gizli tutulacaktır. Maddeleri eksiksiz doldurmanız araştırmanın sonuçlarının geçerliliği için oldukça önemlidir.

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Anket genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplamayı yarıda bırakmakta serbestsiniz.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm şu an cevaplayacağınız maddelerden oluşan kısımdır. Bu tarihten birkaç ay sonra ise ikinci bölüm maddelerini cevaplamanız istenecektir. İki bölüm cevaplarının eşleşmesi ve aynı zamanda da kimlik bilgilerinizin açığa çıkmaması adına sizden bir kod oluşturmanız beklenmektedir. Bu kod için okuduğunuz lisenin ilk üç harfini ve doğum yılınızın son iki hanesini kullanınız. Örneğin, 1991 yılında doğmuş ve Bursa Anadolu Lisesi'nde okumuşsanız oluşturacağınız kod 'BUR91' şeklinde olacaktır.

Katılımınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Sorularınız için,

Merve KARADENİZ

E-posta: demirkolmerve16@gmail.com

Kodunuz:

1.Yaşınız _____

2.Cinsiyetiniz _____

3.Medeni haliniz _____

4.İşiniz _____

5.Ne kadar süredir çalışma hayatı içindesiniz? _____yıl _____ay

6.Ne kadar süredir şu anki kurumunuzda çalışıyorsunuz? _____yıl _____ay

7.Hangi sektörde çalışıyorsunuz? __Özel __Kamu

8.Eğitim durumunuz (Aldığınız en son diploma derecesini işaretleyiniz.)

__İlk __Orta __Lise __Önlisans

__Lisans __Yüksek lisans __Doktora

9.Kaç çocuğunuz var? _____

10.Çalışma düzeniniz nasıl? __Yarı zamanlı __Tam zamanlı

11.Haftada kaç saat çalışıyorsunuz? _____

12.Çalışma saatlerinizi kendiniz düzenleyebiliyor musunuz? __Evet __Hayır

13.Yönetici pozisyonunuz var mı? __Evet __Hayır

Aşağıda işe yönelik tutumlarınızla ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra size en uygun olan seçeneği, (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.					
2. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.					
3. Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.					
4. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkta o iş hakkında düşünürken bulurum.					

5. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.					
6. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.					
7. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.					
8. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.					
9. Çalışmaya; arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.					
10. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.					
11. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.					
12. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.					
13. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.					
14. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.					

Aşağıda işe yönelik tutumlarınızla ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra size en uygun olan seçeneği, (X) işareti koyarak belirtiniz.	Her zaman	Çok sık	Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
1. İşimi yaparken enerji dolu olurum.						
2. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.						

3. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.						
4. Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.						
5. Çok uzun saatler çalışabilirim.						
6. Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.						
7. Çalışırken işime dalıp giderim.						
8. Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.						
9. Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm.						
10. Çalışırken mola vermekte zorlanırım.						
11. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.						
12. Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim.						
13. Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.						
14. İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.						
15. Yaptığım işle gurur duyarım.						
16. İşim bana ilham verir.						
17. İşimi hevesle yaparım.						

EK 2

Araştırma Anketi 2

Sayın katılımcı,

Bu araştırma İstanbul Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans programında yapılan bir çalışma kapsamında yürütülmektedir.

Araştırmanın amacı, iş ve iş dışı yaşamınıza yönelik bazı tutumlarınızı incelemektir. Araştırma için sağlayacağınız veriler sadece bilimsel amaçlarla değerlendirileceği için gizli tutulacaktır. Maddeleri eksiksiz doldurmanız araştırmanın sonuçlarının geçerliliği için oldukça önemlidir.

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Anket genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplamayı yarıda bırakmakta serbestsiniz.

Şu an cevaplayacağınız kısım daha önce cevapladığınız anketin ikinci bölümüdür. İki bölüm cevaplarının eşleşmesi ve aynı zamanda kimlik bilgilerinizin açığa çıkmaması adına sizden bir kod oluşturmanız beklenmektedir. Bu kod için okuduğunuz lisenin ilk üç harfini ve doğum yılınızın son iki hanesini kullanınız. Örneğin, 1991 yılında doğmuş ve Bursa Anadolu Lisesi'nde okumuşsanız oluşturacağınız kod 'BUR91' şeklinde olacaktır.

Katılımınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Sorularınız için,

Merve KARADENİZ

E-posta: demirkolmerve16@gmail.com

Kodunuz:

Aşağıda iş ve iş dışı yaşantı ilişkisi algılarına yönelik ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra size en uygun olan seçeneği, (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1. İşimin gerekleri ev ve aile hayatıma engel olabiliyor.					
2. İşime ayırmam gereken zaman, aile sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
3. Evde yapmak istediklerimi, işimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyorum.					
4. İşimle ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmeme engel oluyor.					
5. İşimle ilgili görevlerden dolayı aileme yönelik planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
6. Ailemin ve/veya eşimin talep ve beklentileri, benim işle ilgili faaliyetler yapmama engel oluyor.					
7. Evdeki işlerime zaman ayırabilmek için işimle ilgili şeyleri bir kenara itmek durumunda kalıyorum.					
8. İşte yapmak istediklerimi, eşimin ve ailemin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyorum.					
9. Ev hayatım, işimle ilgili (işe zamanında kalmak, günlük işlerimi yapmak, fazla mesaiye kalmak gibi) sorumlulukları yerine getirme yeteneğimi engelliyor.					
10. Aile ile ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, işimle ilgili sorumluluklarımı yerine getirebilmemi engelliyor.					

Aşağıdaki sorular işiniz ve çalıştığınız kurumla ilgili olup, çalışma ortamına ilişkin algılarınızı ölçmeye yöneliktir. Her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra size en uygun olan seçeneği, (X) işareti koyarak belirtiniz.	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
1. İşinizde çok hızlı çalışmak zorunda mısınız?				
2. İşinizde çok yoğun çalışmak zorunda mısınız?				
3. İşiniz çok fazla kuvvet (efor) gerektirir mi?				
4. İşinizde, işinizle ilgili görevleri yetiştirecek kadar zamanınız oluyor mu?				
5. İşinizi NASIL yapacağınız konusunda karar vermede sizin seçim hakkınız var mı?				
6. İşinizde NE yapacağınıza karar vermede sizin seçim hakkınız var mıdır?				

EK 3

Araştırma Anketi (Eş)

Sayın katılımcı,

Bu araştırma İstanbul Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans programında yapılan bir çalışma kapsamında yürütülmektedir.

Araştırmanın amacı, eşinizin iş ve iş dışı yaşantısıyla ilişkili algılarını incelemektir. Araştırma için sağlayacağınız veriler sadece bilimsel amaçlarla değerlendirileceği için gizli tutulacaktır. Maddeleri eksiksiz doldurmanız araştırmanın sonuçlarının geçerliliği için oldukça önemlidir.

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Anket genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplamayı yarıda bırakmakta serbestsiniz.

Eşinizle cevaplarınızın eşleşmesi ve aynı zamanda da kimlik bilgilerinizin açığa çıkmaması adına sizden bir kod oluşturmanız beklenmektedir. Bu kod için eşinizin okuduğu lisenin ilk üç harfini ve doğum yılının son iki hanesini kullanınız. Örneğin, eşiniz 1991 yılında doğmuş ve Bursa Anadolu Lisesi'nde okumuşsa oluşturacağınız kod 'BUR91' şeklinde olacaktır.

Katılımınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Sorularınız için,

Merve KARADENİZ

Tel: 531 962 5240

E-posta: demirkolmerve16@gmail.com

Kodunuz:

1.Yaşınız _____

2.Cinsiyetiniz _____

3.Ne kadar süredir berabersiniz? _____yıl _____ay

4.Çalışma durumunuz ___Evet ___Hayır

5.Eğitim durumunuz (Aldığınız en son diploma derecesini işaretleyiniz.)

___İlk ___Orta ___Lise ___Önlisans
___Lisans ___Yüksek lisans ___Doktora

Aşağıda eşinizin iş ve iş dışı yaşantısıyla ilişkili algılarına yönelik ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra size en uygun seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1. Eşimin iş gerekleri ev ve aile hayatımıza engel olabiliyor.					
2. Eşimin işine ayırması gereken zaman, aile sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırıyor.					
3. Eşim evde yapmak istediklerini, işinin yüklediği sorumluluklardan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyor.					
4. Eşimin işiyle ilgili konular yüzünden üzerinde hissettiği baskı, ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmesine engel oluyor.					
5. Eşim işiyle ilgili görevlerden dolayı ailemize yönelik planlarını değiştirmek zorunda kalıyor.					
6. Aile üyelerinin veya benim talep ve beklentilerim, eşimin işle ilgili faaliyetlerini yapmasına engel oluyor.					
7. Eşim evdeki işlerine zaman ayırabilmek için işiyle ilgili şeyleri bir kenara itmek durumunda kalıyor.					
8. Eşim işte yapmak istediklerini, benim ve ailemizin yüklediği sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyor.					
9. Ev hayatımız, eşimin işiyle ilgili (iş zamanında kalmak, günlük işlerimi yapmak, fazla mesaiye kalmak gibi) sorumluluklarını yerine getirme yeteneğini engelliyor.					

10. Eşimin aile ile ilgili konular yüzünden üzeriNde hissettiği baskı, işiyle ilgili sorumluluklarını yerine getirebilmesini engelliyor.					
--	--	--	--	--	--

,



EK 4

İş-Aile Dengesi Yönetimi

AC Nielsen'in 2007 yılında Türkiye'de yaptığı bir araştırmada çalışanların % 65'inin yeni yıl için aldığı kararlar sıralamasında 'iş ve özel hayatı daha fazla dengelemek' ilk sıralarda bulunmaktadır (Vatansever, 2010:201).

OECD'nin 2018 raporlarına göre; iş-aile dengesi düzeyinin yüksekten düşüğe sıralandığı bir listede Türkiye 38 ülke arasından 38. sıradadır (OECD, 2018).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Hane Halkı İşgücü Araştırması 2018 Temmuz Dönemi sonuçlarına göre, Türkiye'de kadınlarda işgücüne katılma oranı %34.7 olarak bulunmuştur. Kadınlarda işgücüne katılım oranı 2014 yılında 30,3; 2015'te 31,5; 2016'da 32,5; 2017'de ise 33,8'dir (TÜİK, 2018).

Geçmişte evin, çocukların ve büyüklerin bakımını üstlenen kadının iş hayatına atılması, eşlerin ikisinin de kariyer ve para sahibi olma istekleri, müşteri odaklı 7/24 hizmet verme anlayışı, artan küresel rekabet ve teknolojik değişimlerle birlikte bireyin her yerde her zaman çalışabilme olanağının bulunması... Bu ve bunun gibi birçok faktör yaşan alanlarımızı dengelememizi etkiliyor. Fakat Carl Gustav Jung'un dediği gibi: "Yaşamın amacı karşıtlıklar arasında denge kurmaktır." Peki dengede hissetmemizi neler sağlar?

1. Yaşamda Aldığımız Roller

İş, aile ve kişisel yaşam alanındaki rollere ilişkin davranışların, diğer rollere nasıl olumlu bir şekilde aktarılabilceğini düşünmek ve bunu gerçekleştirebilmek yaşam dengesinin artmasına yol açacaktır. Anne olduktan sonra çalışanlarına karşı daha sabırlı ve hoşgörülü olduğunu ve bunun çalışanlarıyla arasındaki ilişkiyi düzelttiğini belirten kadın yöneticiler bu duruma bir örnektir.

2. Kişilik Özellikleri ve Yaşam Becerileri

- A tipi kişiliğe (hırslı, sabırsız, mükemmeliyetçi) yatkın olanların dengesizlik algısı daha yüksektir.

- Stres yaratan olaylardan sonra günlük yaşamına kolaylıkla dönebilen, öfke ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygularla daha iyi baş edebilen bireylerin denge algısı daha yüksektir.

- Zaman yönetimi, planlama, kişisel organizasyon gibi konularda kendini geliştiren bireylerin denge algısı daha yüksektir.

Bu bağlamda bireylerin öncelikle kendilerini tanımaları, genel olarak durumları nasıl değerlendirdikleri ve olaylara, kişilere verdikleri tepkileri fark etmeleri önemlidir.

3. Yaşam Tarzı

Zaman hastalığı, günümüzün en sık rastlanılan problemlerinden birisidir. Yaşanılan his ise şöyle: ‘Hiç bir şey için zamanımız yok ve daha fazla koşturmalıyız!’ Peki bu durumda ne yapılmalı?

a. Slow Food: keyifli, tadına vararak beslenmek ve yiyecek hazırlamak için yerel ürünleri kullanmak

b. Sade yaşam: tüketimi azaltma, hayatımızı dolduran, karıştıran faktörleri eleme ve doğayla daha barışık yaşama, spor ve egzersiz

Önceki kuşaklarda denge biraz daha işe kaymaktaydı, çünkü iş demek ekmek demektir. Fakat Y jenerasyonu ciddi anlamda dengeye önem vermekte, hatta tembellik kavramı önceki kuşaklara göre daha çok kullanılabilmekte ve artık o kadar da kötü bir anlam ifade etmemektedir.

4. Sosyal Destekler

Ailenin ve arkadaşların destekleyici, yardımsever kişilerden oluşması dengeyi bozabilecek sorunların çözümünde çok etkilidir. Dinleme, empati gösterme, sorunların

çözümü için yardımcı olma, ev işlerinde yardımcı olma, anlayış, huzur ve güven verme aile ve arkadaşların bireye verebileceği sosyal desteklere örnektir.

Örgüt kültürünün çalışanların özel yaşamıyla ilgili yaklaşım ve tutumları çok önemlidir. Çalışanının düğün ya da cenazesinde maddi-manevi yanında olan pek çok kurum vardır. Böyle deneyimler yaşadığında çalışan, çalıştığı kurumun yaşamının her aşamasında yanında olduğunu hisseder ve bundan güç alır (Vatansever, 2010).

Bir danışmanlık firmanın Avrupa’da yaptığı bir araştırmaya göre; İnsan Kaynakları departmanlarının en çok karşılaştığı 3 challenge arasında iş-aile dengesi de bulunmaktadır. Organizasyonlarda iş-aile dengesini sağlayacak uygulamalar ve politikalar; iş gücü devri, stress, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaratıcılık gibi önemli faktörleri etkiler (Akt. Darcy, McCarthy, Hill ve Grady; 2012:112). İşverenlerin, çalışanların sağlık ve esenlikleri için, kişisel ve aile yaşamlarına zarar vermeyen aynı zamanda verimliliği de artıracak esnek ve yaratıcı çalışma çözümleri bulmaları gerekmektedir. Bu konudaki başlıca uygulamalar; çocuklar ve bakmakla yükümlü olunan kişiler için sağlanan olanaklar, esnek çalışma programları, uzun süreli izinler, çalışan destek programları ve yaşam becerileri eğitimleri gibi programlardır.

İş-aile hayatı arasındaki dengenin sağlanması yöneticinin ne kadar destek verdiği ve özel yaşam sorumluluklarına karşı ne kadar hassas olduğundan etkilenmektedir. Yöneticiler ve işverenler, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemek adına esnek çalışma saatleri, çalışanlara kendi programlarını planlama özgürlüğünün verilmesi, evden çalışma, iş yerinde kreş açılması gibi uygulamaları hayata geçiren kişiler olduklarından iş-aile dengesine bakış açıları ve destekleri de önem arz etmektedir (Akt. Erben ve Ötken, 2014:104). Özen ve Uzun (2005) yaptıkları araştırmada sosyal desteğin çalışan birey açısından yaşamsal öneme sahip olduğu sonucuna varmışlar, iş-aile dengesinin sağlanabilmesi ve iş yeri verimliliğinin artırılması için örgüte ve yöneticilerine önemli rollerin düştüğünü belirtmişlerdir (Özen ve Uzun, 2005:129).

Liderler ve yöneticilerin iş-aile arasındaki sınırların çizilmesinde oynadıkları önemli rolü ise şu şekilde özetleyebiliriz:

1. Kendilerini yönetme şekillerinden ötürü rol model olarak,
2. Diğerlerinin iş-aile çeşitliliğini nasıl yönettiklerine bağlı olarak,
3. İş gücü sürdürülebilirliği ve iyilik halinden oluşan bir örgütsel kültür teşvik ederek (Kossek, 2016:259).

Kaynakça

- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., ve Grady, G. (2012). Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 22, 111-120.
- Erben, S., ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Araştırmaları Dergisi*, 22, 103-121.
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45, 258-270.
- Özen, S., ve Uzun, T. (2005). İş yerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (3), 128-147.
- Vatansever, Ç. (2010). İş ve iş dışı yaşam dengesi. İslamoğlu, G. (Ed.), *Kurumlarda iyilik de var. (201-224)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS>