

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ AİLE ÇATIŞMASI İLE İŞKOLİKLİK VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKNOPARKTA ÇALIŞAN MÜHENDİSLER
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

SAMET AKTAY

EYLÜL 2019

**Tez Başlığı: İş Aile Çatışması ile İşkoliklik ve İş Güvencesizliği Arasındaki İlişki:
Teknoparkta Çalışan Mühendisler Üzerine Bir Araştırma**

Tezi Hazırlayan: **Samet Aktay**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Mehmet YAZICI
Enstitü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığını onaylarım.


Doç. Dr. Ayşegül TAŞ
Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.


Doç. Dr. İrge ŞENER
Tez Danışmanı




Tez Jüri Tarihi: 19.09.2019

Tez Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Alaeddin TİLEYLİOĞLU (Çankaya Üniversitesi)

Prof. Dr. Dursun BİNGÖL (THK Üniversitesi)

Doç. Dr. İrge ŞENER (Çankaya Üniversitesi)

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı Soyadı: **Samet Aktay**

İmza: 

Tarih: 08.01.2020

ÖZET

İŞ AİLE ÇATIŞMASI İLE İŞKOLİKLİK VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKNOPARKTA ÇALIŞAN MÜHENDİSLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

AKTAY, Samet

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. İrge ŞENER

Eylül 2019, 93 sayfa

Her bir sanayi devrimi ile yaşanan teknolojik gelişim safhası, çalışanların günden güne daha yoğun bir şekilde çalışmalarına neden olmaktadır. Nitekim bu teknolojik gelişmelerin getirmiş olduğu hızlı değişim ve hızlı karar alma zorunluluğu işverenleri ve çalışanları daha fazla çalışma yönünde güdüleyebilmektedir. Ayrıca bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler nedeni ile iş ve özel hayat sınırı birçok sektörde artık iyice belirsiz bir hal almaktadır. Ara vermeden, devamlı çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan bir duyguyu, sağlığı, mutluluğu ve diğer kişilerle olan ilişkileri negatif yönde etkileyecek düzeyde sürekli çalışmayı ifade eden işkoliklik kavramı, işverenler için verimlilik açısından olumlu gibi görünse de aslında uzun dönemde çalışanın iş aile çatışması yaşamasına neden olabilecek olumsuzlukları barındırmaktadır. Bununla birlikte, çalışanlar bazen kendi sorunları nedeni ile işyerinde daha fazla kalmak isterlerken bazen de iş güvencesizliği nedeni ile bunu bir zorunluluk olarak görebilmektedirler. Bu kapsamda, bu çalışmada Ankara'da bir Teknoparkta çalışan mühendislerin oluşturduğu örneklem üzerinden iş aile çatışması ile işkoliklik ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu maksatla 153 katılımcı ile anket yöntemi ile elde edilen veriler, korelasyon ve çoklu regresyon analiz yöntemleri ile incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, işkoliklik ölçeğinin alt

boyutlarından aşırı ve kompulsif çalışma ile birlikte iş güvencesizliği ölçeğinin sadece niceliksel alt boyutu, iş aile çatışması ölçeğinin iş aile ve aile iş çatışması boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin ikinci alt boyutu niteliksel iş güvencesizliğinin ise iş aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Ayrıca işkoliklik ve iş güvencesizliği kavramları birlikte incelendiğinde işkolikliğin iş güvencesizliğinin önüne geçerek iş aile çatışmasını yüksek düzeyde etkilediği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: işkoliklik, iş güvencesizliği, iş aile çatışması, mühendisler



ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM, JOB INSECURITY AND WORK-FAMILY CONFLICT: A RESEARCH ON ENGINEERS WORKING IN A TECHNOPARK

AKTAY, Samet

M.Sc. Department of Business Administration

Supervisor: İrge ŞENER, Assoc. Prof. Dr.

September 2019, 93 pages

The technological development phase experienced by each industrial revolution causes employees to work more intensively day by day. The rapid change brought about by these technological developments and necessity of making quick decisions can motivate employers and employees to work more. Moreover, due to the progress in information communication technologies, business and private life boundary has become increasingly uncertain in many sectors. Although, in terms of productivity it may seem positive for employers, workaholism expresses continuous work that arises from ongoing work without interruption at a level that will negatively affect health, happiness and relationships with other people; it contains the negativities that may cause long-term work-family conflict. However, employees sometimes want to stay longer in the workplace because of their problems, and sometimes they see it as a necessity due to job insecurity. In this context, in this study, the relationships between work-family conflict and workaholism and job insecurity are examined through a sample of engineers working in a Technopark in Ankara. For this purpose, data obtained by a questionnaire with 153 participants were analyzed by correlation and multiple regression analysis methods. According to the findings of the study, only subdimensions of workaholism, working excessively and working compulsively; and subdimension of job insecurity, quantitative job insecurity, were found to have a

statistically and positively significant effect on both work-family and family-work conflict. The second sub-dimension of job insecurity, qualitative job insecurity does not have a significant effect on work-family conflict. Besides, when the concepts of workaholism and job insecurity are examined together, it is seen that workaholism affects work-family conflict more than job insecurity.

Keywords: workaholism, job insecurity, work-family conflict, engineers



TEŞEKKÜR

Tez alıőmamın her aőamasında benden desteğini ve yardımlarını esirgemeyen, her durumda yanımda olan ve geleceğime yön veren tez danıőmanım Doç. Dr. İrge ŞENER'e,

Yüksek lisans dönemimde bana yeni bilgi ve değerler katan, yolumu aydınlatan Prof. Dr. Belgin AYDINTAN'a ve Prof. Dr. Dursun BİNGÖL'e,

Çalışmam boyunca beni yalnız bırakmayan değerli arkadaşlarım Halil ERMAN, Cihan BAYKAN ve Ahmet Burak KAVAK'a,

Bu günlere gelmemdeki emeklerini asla ödeyemeyeceğim, hayatımın her alanında her zaman sevgi ve destekleriyle arkamda olan, yalnız olduğumu hissettirmeyen annem Suna AKTAY'a ve Babam Galip AKTAY'a ve bu zorlu süreçte motivasyon kaynağım olan kardeőim Sena AKTAY'a,

Sadece tez çalışmam süresince değil, hayatımın her döneminde yanımda olan aileme, dostlarıma ve tüm sevdiklerime bu zorlu süreçte verdikleri desteklerinden dolayı en içten dileklerle teşekkür ederim.

Samet AKTAY

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM, JOB INSECURITY AND WORK-FAMILY CONFLICT: A RESEARCH ON ENGINEERS WORKING IN A TECHNOPARK.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLOLARIN LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
İKİNCİ BÖLÜM.....	4
LİTERATÜR TARAMASI.....	4
2.1. İşkoliklik	4
2.1.1. İşkolikliğin Tanımı.....	4
2.1.2. İşkolik Kişilerin Özellikleri.....	6
2.1.3. İşkolikliğin Nedenleri.....	10
2.1.3. İşkoliklik ile İlgili Kavramlar	13
2.1.3.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak.....	13
2.1.3.2 İşkoliklik ve Alkoliklik	13
2.1.3.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik	15
2.1.4. İşkoliklik ile İlgili Kuramlar	16
2.1.4.1. Bağımlılık Kuramı	16

2.1.4.2. Öğrenme Kuramı.....	18
2.1.4.3. Kişisel Özellikler Kuramı	19
2.1.5. İşkoliklik Tipolojileri	20
2.1.5.1. Oates'ın Tipolojisi	21
2.1.5.2. Naughton'un Tipolojisi.....	22
2.1.5.3. Robinson'un Tipolojisi	23
2.1.5.4. Fassel'in Tipolojisi	24
2.1.5.5. Spence ve Robbins'in Tipolojisi.....	24
2.1.5.6. Scott ve Diğerleri'nin Tipolojisi.....	26
2.1.5.7. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi	26
2.1.5.8. Vesnina'nın Tipolojisi	27
2.1.6. İşkolikliğin Sonuçları	27
2.1.7. İşkolikliğin Tedavisi	29
2.2. İş Güvencesizliği Kavramı ve Önemi	31
2.3. İş Güvencesizliği Yaklaşımları	33
2.3.1. Özel (Sübjektif) ve Nesnel (Objektif) İş Güvencesizliği	33
2.3.2. Niteliksel ve Niceliksel İş Güvencesizliği	34
2.3.3. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği.....	35
2.2.4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	35
2.4. İş Aile Çatışması	39
2.4.1. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Kavramı	40
2.4.2. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	41
2.4.3. İş-Aile Çatışması Türleri.....	42
2.4.3.1. Zamana Dayalı Çatışma	42
2.4.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma.....	43
2.4.3.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	44

2.4.4. İş-Aile Çatışması ile İlgili Kuramlar.....	45
2.4.5. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	47
2.5. İş Aile Çatışması ve İşkoliklik İlişkisi ile İlgili Yapılan Çalışmalar	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	50
ARAŞTIRMA MODELİ ve BULGULAR	50
3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli.....	50
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	52
3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Teknikleri.....	53
3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	53
3.5. Tanımlayıcı İstatistikler Bilgileri	57
3.6. Örneklem Dağılımı	58
3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Keşfedici Faktör Analizi.....	60
3.8. Araştırma Değişkenleri arasında Korelasyon Analizi.....	64
3.9. Araştırma Hipotezlerinin Regresyon Analizleri ile Test Edilmesi	66
3.10 Araştırmanın Bulguları.....	69
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	71
TARTIŞMA ve SONUÇ	71
KAYNAKLAR	76
EKLER.....	90
EK-1. Anket Formu.....	90
EK-2.ÖZGEÇMİŞ.....	93

TABLULARIN LİSTESİ

Tablo 1- İşkolikliklerin Özellikleri.....	6
Tablo 2- Verimli Çalışanlar ile İşkoliklerin Karşılaştırılması.....	10
Tablo 3- İşkoliklik ile Alkolikliğin Karşılaştırılması.....	14
Tablo 4- Kuramların İşkoliklikle İlgili Özellikleri.....	20
Tablo 5- İşkoliklik ile İlgili Tipolojiler.....	21
Tablo 6- Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi.....	25
Tablo 7- Yaşamın Denge Çarkı.....	31
Tablo 8 - İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	36
Tablo 9 - İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri.....	38
Tablo 10- İş-Aile Çatışması Türleri.....	45
Tablo 11- İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	48
Tablo 12- İşkolikliğin Aşırı Çalışma Boyutuna İlişkin Sorular.....	54
Tablo 13- İşkolikliğin Kompulsif Çalışma Boyutuna İlişkin Sorular.....	55
Tablo 14- Güvenilirlik Analizi.....	57
Tablo 15- Araştırmaya Katılan Mühendislerin Demografik Bilgilerinin Frekans Dağılımları.....	58
Tablo 16- İşkoliklik (Aşırı ve Kompulsif Çalışma) Normal Dağılıma İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri (N=153).....	59
Tablo 17- İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	60
Tablo 18- İş Güvencesizliği (Nicel ve Nitel) Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	60
Tablo 19 – İşkoliklik (Aşırı ve Kompulsif Çalışma) Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği Testi.....	61
Tablo 20 - İşkoliklik Alt Boyutlarının (Aşırı ve Kompulsif Çalışma) Faktör Yükleri.....	62
Tablo 21- İş aile Çatışması Ölçeği İçin Örneklem Yeterliliği Testi.....	63
Tablo 22- İş Aile Çatışması Alt Boyutlarının (İş-aile, Aile-iş) Ölçeğinin Faktör Yükleri.....	63
Tablo 23 - Değişkenler Arası Korelasyon Analizi (N=153).....	65

Tablo 24 – Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Özet Bilgileri (Bağımlı Değişken: İş-Aile Çatışması).....	66
Tablo 25 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Anova Sonuçları	66
Tablo 26 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Katsayı Tablosu	67
Tablo 27 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Özet Bilgileri (Bağımlı Değişken: Aile-İş Çatışması).....	68
Tablo 28 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Anova Sonuçları	68
Tablo 29 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Katsayı Tablosu	69
Tablo 30 - Hipotezler Testlerinin Kabul Durumu.	70



ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 1 - Araştırma Modeli	51
----------------------------------	----



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte değişen çalışma yaşamı, iş gücünde artan rekabet, iş güvencesinin azalması ve işsizlik gibi faktörler, çalışanların kendilerini kanıtlamak için çok çalışmalarına neden olmaktadır. Bununla beraber teknolojinin hayatın her alanına girmesiyle birlikte çalışanların işinde tükettiği zamana ek olarak işini istediği zaman ve istediği yerde yapabilmesi, yöneticilerin çalışanlara günün hemen her saatinde ulaşabilmesi, bireylerin çalışma dışındaki vakitlerini de işleri için feda etmesine neden olabilmektedir. Yaşanan hızlı değişimler iş yapma biçimlerini tümüyle değiştirmiştir. Artık çalışanlar her an yöneticiden ya da iş arkadaşlarından iletilen bir mesaj ile yeni iş talepleri ile karşılaşabilmektedir. Yaşanan bu değişim meslek grupları arasında bedensel güç kullanılarak yapılan işler yerine beyin gücü kullanılarak yapılan işleri yaygınlaştırmıştır. Bedensel olarak çalışan bireyler yorulduklarını hissederek işlerini bırakabilirler. Ancak beyin gücü ile çalışan kişiler masa başında yorulduklarını hissetmeden uzun saatler çalışmaya devam edebilmektedir.

Zamanının çoğunluğunu işine adayan, yoğun iş temposu içerisinde olan çalışanlar, işlerinde ve ailelerindeki beklentiler ile sorumlulukları yerine getiremeyince baskı hissederler. Çalışanlar, iş ve aile alanlarındaki sorumlulukları ile beklentileri arasında denge kuramadığında büyük bir stres ve gerginlik yaşayabilirler. Stres sadece çalışma yaşamını etkilemekle kalmayıp bireylerin aile yaşamları da olumsuz etkilemektedir. Bununla beraber çalışanların örgütlerine aşırı derece bağlılık göstermesi, yüksek başarı sağlanması için yöneticilerden gelen baskılar, iş güvencesizliği ve iş alanındaki olumsuz koşullar da eklendiğinde, bireyin iş alanında yaşadıklarını ailesine yansıtmaması hemen hemen olanaksızdır. İş ve aile yaşam alanı kavramı çizgileri yok sayılır ve bu durumda iş ve aile arasında çatışmalara neden olur.

Literatürde iş aile çatışmasını birden fazla faktörün etkilediği görülmektedir. Bu faktörlerden bazıları örgütsel, bazıları da kişisel faktörler olabilmektedir. İş aile

çatışmasına neden olan faktörler incelendiğinde günümüzde bireysel nedenleri arasında işkolikliğin ve örgütsel nedenleri arasında ise iş güvencesizliğinin öne çıkan etkenler olduğu değerlendirilmektedir.

Fiziksel olarak hissedilmeden ilerleyen çalışma alışkanlığı zaman içerisinde çalışmadan duramama haline dönüşebilmektedir. İşlerini hayatlarının merkezine koyan, günün her saatini çalışarak geçiren ve her durumda evine iş götüren kişiler işkolik olarak tanımlanır. Toplumumuzda ve örgütlerde çalışkanlık olarak nitelendirilen işkoliklik, olumlu gibi görünse de uzun vadede birçok olumsuz sonuçları beraberinde getirir ve zaman içerisinde kişisel olarak önemli problemlere neden olur. Diğer taraftan işsizlik oranlarının yüksek olması çalışanların iş güvencesizliği hissetmelerine neden olmaktadır. İş psikoloğu Prof. Dr. Handan Kepir Sinangil'e göre; Dünyada ve Türkiye'de 1990'lı yıllardan itibaren artan iş güvencesizliği sorunu, işkolikliği beslemektedir. İşini kaybetme endişesi stres ve tükenmişliğe neden olmaktadır (Capital Dergisi, 2003). Son yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin sonuçlarına paralel olarak yaşanan hızlı dönüşümler, işletmelerin kapanması, küçülmeye gidilmesi, çalışma saatlerinde esneklik gibi uygulamalar, çalışanları uzun yıllar tek bir işletmede çalışmak yerine kısa sürelerle iş değiştirmeye mecbur bırakan bir sisteme dönüştürmüştür. Her gün işsiz kalabilme korkusuyla işine giden çalışanlar iş güvencesizliğinin neden olduğu çaresizlik yüzünden daha az ücretle daha fazla çalışmayı kabul etmektedir. Bu durumda çalışanların işlerinin geleceğiyle ilgili belirsizlik yaşamaları ortaya çıkmakta ve bu nedenle çalışanların davranışlarını, performanslarını ve motivasyonlarını etkilemektedir. Çalışanların yaşadıkları bu belirsizlik ve kendilerini güvencede hissetmemeleri büyük bir stres kaynağıdır. Bu durumun yol açtığı gerginlik çalışanın aile üyelerine karşı davranışlarını da etkiler ve aynı zamanda çatışmalara da neden olabilmektedir.

Dolayısıyla işkoliklik ile iş güvencesizliği algısı ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin açıklanması örgütler için önemlidir. Literatürde daha önce işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar mevcut olmakla birlikte bu çalışmalar sınırlı sayıdadır; bununla birlikte iş güvencesizliği kavramı ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan ve ulaşılabilen ulusal literatürde bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle, bu çalışmada işkoliklik ve iş güvencesizliği algısının iş aile çatışması ile ilişkisine odaklanılmış ve Ankara'da bulunan bir Teknoparkta çalışan mühendisler ile bir araştırma yapılmıştır.

Teknoparkta çalışan mühendislerin iş aile çatışması ile işkoliklik ve iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma bu giriş bölümüyle birlikte dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde işkoliklik, iş güvencesizliği ve iş aile çatışması ile ilgili literatür incelemesiyle birlikte ilk olarak işkoliklik ile ilgili kuramsal çerçeve, işkolik kişilerin özellikleri, işkoliklik davranışını etkileyen bireysel ve örgütsel nedenler, işkoliklik tipolojileri ve kuramları ve işkolikliğin sonuçları incelenmiştir. İş aile çatışmasının örgütsel nedenleri arasında yer alan iş güvencesizliği kavramının nedenleri, sonuçları ve iş güvencesizliği yaklaşımları ile literatür incelemesi devam etmiştir. Son olarak iş aile çatışmasının tanımı, bireysel ve örgütsel nedenleri, iş aile çatışması ile ilgili kuramlar, iş aile çatışmasının sonuçları ve iş aile çatışması ile ilgili ulusal alanda yapılan çalışmalar incelenmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümü araştırma yöntemini açıklamakla birlikte, bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve teknikleri, geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçları ve yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular ve ilgili yorumlar yer almaktadır. Çalışmanın son bölümü olan dördüncü bölümde araştırmanın bulguları değerlendirilmekte ve bulgular ile ilgili öneriler sunulmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İşkoliklik

2.1.1. İşkolikliğin Tanımı

İşkoliklik kavramı ilk kez 1971 yılında din bilimci Oates tarafından '*Bir İşkoliğin İtirafları*' (Confession of a Workaholic) kitabında çalışanın yüksek iş bağımlısı ve çalışma arzusu içinde olması olarak yer almıştır. Oates işkolikliği; "ara vermeden, devamlı çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan bir duyguyu, sağlığı, mutluluğu ve diğer kişilerle olan ilişkileri negatif yönde etkileyecek düzeyde sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir gereksinim" olarak tanımlamıştır (McMillan ve diğerleri, 2001). İşkoliklik, çalışanın sorumlu olduğu işte yapması gerekenden daha fazla zaman harcayarak, sürekli işi ile meşgul olması olarak açıklanabilir (Machlowitz,1980).

Küreselleşme ile birlikte bilgilerin yenilenmesi ve rekabetin üst seviyede olması işsiz kalma endişesi gibi faktörler çalışanların kendilerini ispat etme mecburiyetinde hissetmelerine ve çalışanlar açısından işkolikliğin önemli bir davranış olarak algılanmasına yol açmıştır (Bayraktaroğlu ve diğerleri, 2009: 553). Öteki taraftan işkolikliği, işe karşı duyulan yakın ilgi ve iş yerinde bulunmaktan mutluluk duyma olarak tanımlayanlar bulunmaktadır (Temel, 2006). Bazı araştırmacılar işkolikliğin olumlu bir olgu olduğunu varsayarken (Cantarow, 1979 ve Machlowitz, 1980; Aktaran: Snir ve diğerleri, 2006), bazıları ise diğer bağımlılık türleri ile bir tutarak işkolikliği olumsuz olarak değerlendirmişlerdir (Porter, 1996 ve Robinson 1997; Aktaran: Snir ve diğerleri, 2006).

İşkoliklik kavramını olumlu ve faydalı olarak gören araştırmacılar çalışanların işkoliklik eğilimini örgütsel açıdan değerlendirerek çalışmaya duyulan aşırı istek ve işine gönülden bağlı olma şekli olarak incelemiştir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 48). Bu doğrultuda işkoliklik kavramını olumlu bir olgu olarak değerlendiren

araştırmacılar; Cantorow (1979) işkolikliğin, kişinin işini aşırı derecede sevmesi ve işte bulunmaktan sevinç (mutluluk) duymasından kaynaklandığını belirtmektedir (Snir ve Harpaz, 2004). Sybold ve Salomone'a (1994) göre, işkoliklik çalışanın işine bağlılığını, işinde yeni fikirler geliştirmesini ve iş tatminini artırmaktadır (Aktaran: Temel, 2006:106). Machlowitz'e (1980) göre; işkolikler sadece çok çalışırlar, işlerine tutkuyla istek duyarlar. Yazara göre işkolikler işlerine aşıktır. Bu nedenle yer ve zaman ayrımı olmaksızın başka bir işle uğraşmak yerine tüm vakitlerini çalışarak değerlendirirler (Snir ve diğerleri, 2006). Korn ve diğerleri (1987), beklenenlere uygun işkoliklik tutumlarının geliştirebileceğini ve işkolikliğin olumsuz etkilerinin ruhsal gerilim yönetimi uygulamalarıyla en aza indirilebileceğini savunurlar (Aktaran: Burke, 2000: 637-645). Hass'a (1991) göre, işkoliklere fazladan destek ve özel danışmanlık hizmetleri temin edilerek görev ve sorumluluklarını daha etkili şekilde yerine getirmeleri sağlanabilir (Aktaran: Russo ve Waters, 2006).

İşkolikliğin, aşırı ve kontrol edilemeyen bir çalışma ihtiyacına neden olduğu için bireylerin mutluluğunu, sağlığını ve sosyal yaşamındaki ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir (Douglas ve Morris, 2006). İşkolikliği temel olarak bu açıdan inceleyen araştırmacılar genellikle işkoliklik kavramını olumsuz olarak değerlendirmektedir (Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008). Cherrington (1980) işkolikliği, aşırı çalışmaya karşı çalışanın tutum ve davranışlarında uyum olmayan bir bağlılık olarak ifade etmiştir (Aktaran: Snir ve Harpaz, 2004:522). Bu görüşü başlatan ve diğer yazarların da devam etmesini sağlayan ekolün başında işkoliklik kavramının yaratıcısı Oates bulunmaktadır. Oates (1968) işkolikliği "alkolikliğe" benzeterek alışlagelmişin çok ötesinde bir çalışmaya düşkünlük olarak tanımlamaktadır. Minirth'e (1981) göre, işkolikler işlerini kişisel duygularından bir kaçma yolu olarak görmektedir (Aktaran: Snir ve Harpaz, 2004). Machlowitz (1980), Spranke ve Ebel (1987), Schaefer ve Fassel (1988), Killinger (1991), Porter (1996), Burke ve diğerleri (2000), Chamberlin (2009), Clark ve diğerleri (2014) işkolikliği, ruh sağlığının bozulması düzeyinde bir bağımlılık ya da hastalık düzeyinde işe adanmışlık olarak ele almaktadır (Aktaran: Snir ve Harpaz 2004: 522). Fassel'a (1990) göre sorunlu işkolikler faydalı çalışan değildirler. Çalıştıkları ortamda çevresindekileri de olumsuz olarak etkilerler (Aktaran: Russo ve Waters, 2006). Maslach'a (1986) göre işkolik kişiler işlerine bağımlıdırlar ve çalışmanın etkisinden kendilerini kurtaramazlar.

Scott ve diğeri (1997) işkolikliğin üç farklı şekilden bahsetmektedir. Bu özellikler aşağıda belirtilmiştir.

- *Zorlayıcı–bağımlı işkolikler*; başlangıçta niyetlendiklerinden daha uzun süre çalışırlar, çalışmalarının aşırı olduğunu fark ederler fakat bunu azaltamaz veya kontrol edemezler, sosyal problemlere veya sağlık problemlerine rağmen çalışmayı sürdürürler ve işten uzak kaldıklarında endişe yaşarlar.
- *Mükemmeliyetçi işkolikler*; kendilerini katılığa ve daha fazla kontrol kazanmaya yönelten sıra dışı bir kontrol ihtiyacı hissederler.
- *Başarı yönelimli işkolikler*; orta derece zorluktaki işleri başarmak için çabalarlar, rekabetle motive olurlar ve amaçlara odaklanabilme ve ödülleri erteleyebilme yeteneğine sahiptirler.

2.1.2. İşkolik Kişilerin Özellikleri

Literatürde yapılan çalışmalar incelenerek farklı yazarlar tarafından işkolik olarak tanımlanan bireylerin özellikleri Tablo 1’de yer aldığı gibi tanımlanmıştır.

Tablo 1-İşkolikliklerin Özellikleri

Yazar	İşkoliklerin Özellikleri
Porter (2006)	<ul style="list-style-type: none">• İşine sıkı sıkıya bağlıdırlar.• Davranışlarında kusursuzdurlar.• İçerisinde bulunduğu ortamı çok fazla kontrol etme isteği içerisindedirler.• Her zaman ruhsal sıkıntı içerisindeymiş gibi davranış sergilerler.• Dikkatlerini, kendilerini mutlu edecek tek bir kaynak üzerinde toplarlar.• İşkolikliği bir sorun olarak görmezler.
Wilson- Schaeff ve Fassel (2001)	<ul style="list-style-type: none">• İşkolikler söyledikleri yalanlara inanmak için kendilerini ikna ederler. Bunu yapmasının amacı kişisel duygularından, çevrelerindeki sorunlardan kaçmaktır.• Aile üyelerine ve iş arkadaşlarına yalan söylerler.• Karşısına çıkan kişilere olumlu izlenim bırakmak için yanlış bir davranışı olsa bile onu doğru göstermeye çalışırlar.
Kukk (2005)	<ul style="list-style-type: none">• İşinde çok dikkatli ve özenle davranmalarına rağmen orta düzeyde başarı sağlarlar.• Her şeyin mükemmel olmasını isterler. Ahlak ve düşünce de herkesin kendileri gibi olmasını beklerler.• Seçim yaparken zorlanırlar. Fikir ve tutumlarında, stratejilerinde gerçekçi olmaya çalışırken olumlu ve olumsuz tarafları değerlendirerek hareket ederler.• Teferruatlara özen gösterirler.• Azimlidirler ve hedeflerine odaklanırlar.

	<ul style="list-style-type: none"> • Analitik düşünürler, arka planda olanlara verdikleri önem çok yüksektir. • Tedbirlidirler, hata yapmaktan kaçınırlar. • Hassas, huzursuz ve streslidirler (duygularını belli etmezler, dinlenmek nedir bilmezler).
Hewlet ve Luce (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Uzun saatler çalışırlar ve işi aklından çıkaramazlar. • Birden fazla işi aynı anda yüklenirler. • Günün her saatinde ulaşılabilir olmak isterler. • İş dışında da işi düşünürler. • Aralıksız iş seyahati yaparlar. • İşleri zamanında bitiremezler.
Garson (2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Haftada 40 saatin üzerinde çalışırlar. • Uyumaya ve eğlenmeye ayrılan sürenin boşa geçtiği hissine kapılırlar. • Boş zamanlarında işle ilgili sorunları çözer ve işle ilgili hobilerle ilgilenirler. • Yemek yerken dahi işle ilgili konuları düşünürler. • Araba kullanırken, insanlarla iletişim halindeyken dahi işi düşünürler. • Gece geç saatlere dek ve hafta sonlarında çalışmayı bir mecburiyet olarak görürler. • Büyük bir zamanını ofislerinde geçirirler ya da sık olarak ofisle telefonla görüşürler. • İşindeki diğer kişilere yetki vermede çekinirler. • Evde olduğu zamanlarda da evi iş yeri gibi düşünüp orada da çalışırlar. • İşe uzun süreler ayırmanın aile ilişkilerine zarar verdiğinin bilincinde olurlar. • İşle ilgili her şey sıkıntısız devam etse de kaygılı davranışlar sergilerler. • Çalışma esnasında kendisinden işin dışında bir şey yapılması istenildiğinde sinirlenirler. • İşte aktif, rekabete hazır tutumlar sergilerken evde ilgisiz, pasif ve depresif bir tutum sergilerler.
Mariyn Machlowitz (1980)	<ul style="list-style-type: none"> • İnatçı, enerjisi yüksek, rekabet duygusu taşıyan, farklı insanlar tarafından idare edilebilen kişilerdir. • Kişisel kararsızlıkları vardır. • Önemli olan çalışmak olduğu için dinlenmeyi tercih etmezler. • Çalışmak için zamanın ve yerin önemi olmadan durmadan çalışırlar. • Sürekli uğraşacak bir şeyleri vardır. • İş ve eğlenceyi birbirinden ayırt edemezler.
Bonebright ve diğerleri (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • İş nedeniyle sosyal aktivitelerden ve dinlenmekten vazgeçerler. • Çok fazla çalışmanın neden olduğu fiziksel ve psikolojik sorunların farkında olmalarına rağmen hala çok çalışmaya devam ederler. • Çalışmayı sonlandırabilmek için zamanının çoğunu işle ilgili olarak geçirirler.

Bu çalışmalara istinaden Robinson (2000: 53-73) tarafından işkoliklerin özellikleri on başlıkta açıklanmaktadır. Robinson genel olarak işkolik kişilerin aile bağları güçlü olmayan ailelerde büyüyen, madde ve alkol kullanan kişilerin çocukları olduğunu belirtmektedir. Yazara göre “işkoliklik, öldüreceği kesin olan bir

cankurtarandır". İşkolik kişiler tüm sorunlarından uzaklaşmak için, işine sıkı sıkıya bağlanır (Robinson, 2000: 32).

Robinson (2000: 53-74) tarafından on başlıkta açıklanan işkolikliğin belirtileri aşağıda belirtilmiştir:

- Genellikle aceleci davranmaya eğilimlidirler, işkolikler için tüm işler gerektiği kadar hızlı ilerlemez. Kesintisiz olarak çalışmak isterler. Her zaman çok işleri vardır ve bu işleri en hızlı şekilde bitirmeye odaklanırlar. Çünkü yeni işler için zaman kazanmak isterler.
- İşkoliklikler genellikle çevresini kontrol etmek isterler. Kendilerini, işlerini, sosyal çevrelerinde olan her olayı denetleme yönelimindedir. Bu yüzden kimseden yardım istemezler, her şeyi tek başlarına yapmayı tercih ederler. Onlara göre yapılacak herhangi bir şeyi kimse kendisinden daha iyi yapamayacağı için çevresindeki insanlarla bilgi, tecrübe ve deneyimlerini paylaşmak istemezler. Bunun sonucunda da aşırı çalıştığı için fazlasıyla yorulur ve gerginlik yaşarlar.
- İşkolikler mükemmeliyetçi kişilerdir şöyle ki çok dikkat ve özenle davranan insanlar oldukları için, onlara göre hiçbir şey istenildiği kadar kusursuz yapılamaz. Onlara göre kendi de dahil kimse hata yapamaz. Zihinlerin de belirli kalıpları vardır ve diğer kişileri de bu kalıplara göre yargırlar.
- İşkolikler genel olarak ilişkilerinde güçlükler yaşayabilirler. İstedikleri alanlarda başarı elde eden işkolikler, tüm vakitlerini işlerine harcadıkları için ailelerinde ve sosyal hayatlarındaki ilişkileri için bir çaba göstermezler. Hayatlarının büyük bir çoğunluğu işe odaklı olduğu için herhangi bir topluluk içinde genel konuşmalara katılmayı tercih etmezler. İş dışında bir faaliyete katılmadığı için bilgi düzeyleri sınırlıdır.
- İşkolikler kendilerini işlerine sıkı sıkıya kaptırırlar. Çalışma süreleri bittiği halde çalışmaya devam eden kişiler işlerini zamana ve parçalara bölerek bitirmek yerine, başladığı işi bitirene kadar geceli gündüzlü çalışarak o işi kısa sürede bitirmek için uğraşırlar. Bunun onlara fazladan zaman kazandıracağını düşünmektedirler.
- İşkolikler dinlenmekte ve eğlenmekte zorluklar yaşayabilir. İşten uzak kaldıkları için suçluluk duygusu içerisinde rahat olamayan işkoliklerin tatilleri ve

eğlenceli aktiviteleri ilgi alanlarına girmez ve bu alanlarda geçen zamanın boşa geçtiğini düşünürler.

- İşkolikler sürekli yaptığı işlerle zihinleri meşgul etmesi nedeni ile uzun süren görüşmelerinde ve seyahatlerinde hafıza kaybı yaşarlar. Robinson bu olayı karartma olarak tanımlamaktadır. Robinson'a göre, "karartmalar, burada ve şimdi yaşamamanın yan etkisidir". İşkolikler yaptığı işleri ve gelecekte yapacakları hakkında sürekli zihinlerinde çalışmaya devam ederler. Bedenen bir yerde bulunsalar dahi zihnen orada değildirler. Örneğin yemek yerken, araba kullanırken dahi tamamlayacağı işleri düşünürler.
- İşkolikler sabırsız ve sinirli kişilik özelliklerine sahip kişilerdir. Zaman onlar için en mühim armağandır. Bekletilmeyi boşa harcanan zaman olarak düşünürler ve çok sinirlenirler. Bu yüzden insanlarla buluşmaya gideceği zaman diğerlerinin geç kalacağını düşünerek bilerek geç giderler. Bu asabi davranışları hayatta birçok konuda başarı elde etmelerini engeller.
- İşkoliklikler kendilerini çoğunlukla yetersiz hissederler. Başarılarını değersiz olarak görüp kendilerine güvenmek istemezler. Daima eksiklerinin olduğunu düşünerek çok çalışmaya devam ederler. Bu durum işkoliklere geçici bir özgüven hissi verebilir.
- İşkoliklerin aşırı çalışması kendilerini ihmal etmelerine, ihtiyaçlarına ve sağlıklarına gereken ilgiyi göstermeyerek önemli sağlık problemlerinin oluşmasına neden olur.

Bu özelliklere göre, işkolik kişiler verimsiz ve düşük performans gösteren çalışanlardır. Verimli çalışanları işkoliklerden ayıran temel farklılıklar aşağıdaki Tablo 2'de belirtilmiştir (Zelinski, 2004: 37).

Tablo 2-Verimli Çalışanlar ile İşkoliklerin Karşılaştırılması

Verimli Çalışan	İşkolik
Belirli Saatlerde Çalışır	Saatlerce çalışır
Belirli hedefleri vardır, en önemli hedefi için çalışır.	Belirli hedefleri yoktur, aktif olmak için çalışır.
Çevresine işlerini dağıtır.	Çevresine iş dağıtmaz.
İş dışında birçok ilgi alanı vardır.	İş dışında ilgi alanı yoktur.
Keyifle tatil yapar.	Tatillerini iş için iptal eder.
İş dışında sıkı dostlukları vardır.	İş yaşamında yüzeysel arkadaşlıkları vardır.
İş problemlerinden olabildiğince az bahseder.	Sürekli iş problemlerinden bahseder.
Tembellikten keyif alır.	Sürekli bir şeylerle meşguldür.
Hayatın bir "şölen" olduğunu düşünür.	Hayatın "zor" olduğunu düşünür.

Kaynak: Zelinski, 2004 (Aktaran: Çolakoğlu, 2004:37)

2.1.3.İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik ile ilgili çok sayıda bilimsel çalışmalar olsa da genel olarak kabul gören bir tanımın ve sınıflandırmanın olmaması uzmanların ortak noktada hareket etmelerini engellemektedir (Burke, 2001:65). Bunun nedeni işkoliklik davranışı üzerinde birçok faktörün etkili olmasıdır. İşkolikliğin nedeni temelde içsel ve dışsal nedenler olmak üzere iki boyut üzerinden açıklanmaktadır (Burke ve Matthiesen, 2004). Kişilik özellikleri, mükemmeliyetçilik, başarısızlık korkusu, özgüvensizlik, *içsel nedenler* olarak; işsiz kalma korkusu, aile, sosyal çevre, işyerinin beklentileri, örgüt kültürü ise *dışsal nedenler* olarak sınıflandırılmıştır (Aktaran: Akdağ ve Yüksel, 2010). Bonebright ve diğerlerine (2000) göre ise işkolikliğin nedenleri, bireysel faktörler (ekonomik, ailesel) ve örgütsel faktörlerden (kurum kültürü, kariyer yapma zorunluluğu) oluşmaktadır.

İşkolikliğin nedenleri arasında bulunan kişilik özellikleri hem iş hayatında hem de sosyal hayatta insanlar arasındaki farklılıkların belirlenmesinde etkilidir. Bu nedenle bazı kişilik özellikleri işkolik olmaya daha yatkındır. A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler aceleci, sabırsız, aynı anda birden fazla işi yapmak isteyen, işlerin kontrolü kendisinde olmasını isteyen ve sürekli iş ile meşgul olan kişilerdir. Bu kişilik özelliğine sahip bireyler kendileriyle, çevresiyle ve zamanla yarışır (Tokat ve

diğerleri, 2013). İşkoliklerin yüksek rekabet özelliğinde olması bu durumu destekler (Serçeoğlu, 2015). Maslach (1986) işkolikliğin temel nedenlerini çevre baskısı ve işinde çok başarılı, en güçlü olma arzusu olduğunu açıklamıştır. Bu etkenleri yerine getiremeyen kişiler başarısızlık korkusu yaşayarak çevresindeki insanların hakkında üzerinde kötü izlenimler yaratacağı düşüncesi içerisinde endişeli ve sinirli olmaktadır. Elde ettiği başarıları yok sayarak kendilerini her zaman yetersiz hisseden işkoliklerin özgüveni genellikle düşüktür. Sadece çok çalıştıklarında özgüvenli hissederler (Robinson, 2000).

Diğer taraftan, işsiz kalma korkusu bireylerin işine sıkı sıkıya bağlanmasına neden olmaktadır. Çalışanlar işlerine olan sadâkatlerini göstermek için daha fazla çalışırlar ve bunu sosyal yaşamlarında ve ailelerine ayıracağı vakitlerden ayırarak gerçekleştirirler. Zamanla bu çalışma bir takıntı halini alır ve her fırsatta işini düşünen kişiler ailesinde ve sosyal yaşamında sürekli çatışmalar yaşarlar (Gülova ve diğerleri, 2014:28). Prof. Dr. Özcan Köknal (2006), işindeki geleceğinden endişeli çalışanların bedensel ve ruhsal birçok soruna sahip olabileceğini belirtmektedir. İşkoliklik davranışını artıran örgütsel faktörlerden bir diğeri ise örgütsel küçülme ve örgütlerin yeniden tasarlanma uygulamalarıdır. Bu uygulamalar çalışanlara "aşırı iş yükü" getirmektedir (Bayraktaroğlu ve diğerleri, 2015:114). İşsiz kalma korkusu ve ekonomik sıkıntılar nedeniyle, kişiler işlerini kaybetmemek için daha fazla çalışmaya başlamışlardır (Porter ve Kakabadske, 2006: 538).

McMillan, Spence ve Robbins, Burke gibi yazarlar iş ortamı ve finansal faktörlerin işkolikliği etkilediği konusunda hem fikir olmuşlardır (Aktaran: Kart, 2005). Örgüt kültürü, çalışanları işkolikliğe özendirerek, iş dışındaki sosyal yaşamı üzerinde ve işkolikliğin ortaya çıkmasında önemli rol oynar (Burke, 2001:642). Çünkü işyerlerinde işkoliklerin bulunması diğer çalışma arkadaşlarını da etkiler ve böylece örgütte bunun genel olarak benimsenen bir davranış olabileceği belirtilmektedir (Burke, 2001:637). Çok daha fazla çalışmayı özendiren işletmeler, bunun sonucunda hem yüksek gelir hem de görevini üst pozisyonlara yükselterek bireylerin işkolik olmalarına destek vermektedir (Aydın, 2006).

Burke'a (2001) göre, işe alım ve yerleştirme politikalarıyla işkoliklik arasındaki ilişki incelendiğinde işletmeler bekâr, aile sorumluluğu olmayan daha çok çalışabilecek kişileri seçmektedirler. Uzun saatler çalışmanın ödüllendirildiği bir ortamda kişiler yöneticilerinin dikkatini çekmek, ödül kazanmak ve kariyer

basamaklarını hızlı çıkmak için aşırı çalışırlar ve zamanla işkolik olurlar (Dosaliyeva, 2009). Worth'a (2005) göre kurumdaki en iyi çalışanlar, kendilerinden beklenen aşırı çalışmayı gerçekleştiren kişilerdir (Aktaran: Temel, 2006). Kazanılan ödüller ile başarılar, çalışanların motivasyonunu artırarak daha çok çalışmaya teşvik ederek çalışanların ailesine, sosyal yaşantısına vakit ayıramamalarına ve hayatlarının merkezine işlerini koymalarına neden olur. Bu nedenle bireyler huzursuz ve stres altında yaşamaktadırlar (Garson, 2005:18).

Kart'a (2005) göre işkoliklik davranışının ortaya çıkmasında dışsal nedenlerden olan en önemli etken ailedir. Ailevi sorunlar yaşayan kişiler işlerini bir kaçış yolu olarak görür ve işlerine sığınır. Robinson (2000) işkolikliğin sorunlu ailelerde yetişen ve madde bağımlısı kişilerin çocuklarında görüldüğünü ifade etmektedir. Kişiler aile yaşamlarından memnun olmadıkları için, ihtiyaç duyduğu mutluluğu işinde arayarak kazandıkları başarılar ile doyum sağlamayı istemekte ve bu nedenle işine her şeyden daha fazla önem vermektedir (Garson, 2005:17). Yaşam şartlarından ve huzursuz aile ortamından kaçış yolu olarak işkolik olunabileceği gibi, hedeflerini gerçekleştirmek için çalışmayı ve işini çok severek de işkolik olunabilir.

Dr. Randall Hansen (2004) işkoliklik ile ilgili yapılan araştırmaya göre bağımlılığın üç temel nedenden kaynaklandığını belirtmektedir. Bunlar; teknik, sosyal ve finansal nedenlerdir (Aktaran: Aydın, 2006). İlerlemekte olan bilgi, iletişim ve mobil teknolojilerden oluşan *teknik nedenler*, işle ilgili tüketilen süreyi ve işin getirdiği e-posta, rapor ve mesajlar aracılığıyla çalışanların iş dışında da işyerlerinden bağımsız çalışabilmelerini sağlamakta ve bu durum işkoliklik davranışını artırmaktadır (Gülova ve diğerleri, 2014: 26). Bu değişim, kişileri mesai saatleri dışında da çok çalışmaya itebilmekte ve kişilerin işine ayırdığı zamanın sınırlarını belirleyememesine sebep olmaktadır (Beek ve diğerleri, 2012: 31). Bilişim teknolojilerinin getirdiği yenilikler bireyin ailesine ve sosyal çevresine ayırdığı zamanı kısıtlamakta, işine ayırdığı zamanı da artırmaktadır (Aydın, 2006). Tüm bu faktörlerin etkisiyle örgüt, çalışanlara daha yüksek tatmin kaynağı ve evlerinden daha cazip bir ortam olarak gelmeye başlamaktadır (Burke, 2000).

2.1.3.İşkoliklik ile İlgili Kavramlar

2.1.3.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak

İşkoliklik, “aşırı çalışmaya karşı akıl almaz bir ilgi” olarak açıklanmıştır (Burke, 2000). İşkoliklerin, çalışması gereken süreden daha fazla çalışan ve işine beklenen süreden daha fazla zaman ayıran, işte olmasa bile sürekli işini düşünen kendilerine özgün özelliklere sahip oldukları anlaşılmıştır (Schaufeli ve diğerleri, 2008: 174). Ancak, işkolikliğin işini bitirebilmek için çok çalışmakla bir benzerliği bulunmamaktadır (Demirel, 2003). Temel’e (2006) göre çok çalışan bireyler işine, çalışmaya ve kurumuna karşı bir mesuliyet hissederken, işkolik bireyler bu etkenlere “aşırı bir bağımlılık” hissetmektedir. “İşkolik kişiler çok çalışanlar gibi çalışmaya karşı içsel bir motivasyon duymakla beraber işten duydukları memnuniyet duygusu, onlarda narkotik bir etki göstermekte ve işkolikler bu etkiyi sürekli hissedebilmek için uğrunda çalışmayı bir bağımlılık haline getirmektedirler” (Temel, 2006:109).

Psikolog Hande Yaşargil (2003) Capital Dergi’sine verdiği röportajda, işkoliklik ile “çok çalışmayı” birbirine karıştırmamak gerektiği ve koşullardan dolayı çok çalışmak, işini sevmek ya da başarıdan keyif almanın yanlış olmadığı açıklanmaktadır. Bunun tersine, işkolikler, kesintisiz işi düşünür. Çalışmadıkları zaman kendilerini depresif hissederek. Hatta ara vermeye ya da seyahate çıkmaya direnerek yaşarlar. Hedefini bitirip keyfini çıkarmak yerine, hemen yeni hedefler belirlemeye çalışırlar. İşkolik birine büyük ikramiye çıktığında ne yapacağını sorsanız, muhtemelen işine devam edeceğini söyler (Süzer, 2003).

İşkolik ve çok çalışan kişiler davranışsal olarak farklı karakterlere sahiptirler (Bonebrigt ve diğerleri, 2000). Çok çalışan kişiler yapılması gereken işlerini yerine getirir, iş dışındaki yaşamında sosyal aktivitelerine, hobilerine, ailesine zaman ayırırlar. İşkolikler ise, bu durumun tam tersi acil yetiştirmesi gereken iş olmasa da uzun saatler çalışırlar, çalışmadıkları zamanlarda bile yapacak birçok iş bulurlar ve hafta sonları da dahil olmak üzere iş yerinde kalırlar (Doğan, 2015:4).

2.1.3.2 İşkoliklik ve Alkoliklik

İşkoliklik, alkoliklik gibi akıl ve ruh sağlığıyla ilgili bir durum olarak belirtilmektedir (Machlowitz, 1978). Bağımlılık, bireyleri denetim altında tuttuğu için obsesif olmaya doğru iter (Salihoglu, 2014:44). İşkolik kişiler çalıştıklarında kendilerini daha iyi hissederek, çalışmanın olumsuz etkilerinin farkında olmamaları

ile birlikte bu durum alkol kullanan bireylerin alkol kullandıklarında bilincin kapalı olması ve bu durumdayken yaşamın zorluklarına karşı koyabilecek durumda olmaları ile benzerlik göstermektedir (Temel, 2006).

Oates (1992), işkolikliğin bağımlılık temelinde alkolikle benzerliklerinin olduğunu açıklamıştır. İki bağımlılık (işkoliklik ve alkoliklik) türünde de kişiler otokontrollerini gerçekleştirmede güçlük yaşamaktadır (Aktaran: Andrews, 2015). Almanya’da tıp çalışanları bu iki bağımlılığı karşılaştırarak aralarında benzer özellikler bulunduğunu açıklamışlardır. Bu iki bağımlılığın dört evreden geçtiği varsayılmaktadır (Aktaran: Dosaliyeva, 2009: 31). Başlangıçta, işkolik bireyin zihni işiyle (alkol) ile ilgili düşüncelerle meşgul olmasına rağmen, dışarıdan bakıldığında normal olarak görülür. Kritik olarak değerlendirilebilecek bu evrede birey, işi (alkolü) sık sık istenilmeyen şekilde kullanılması konusu açıklandığında agresifleşmektedir. Bu durum uzun zamandan beri devam eden istisnası olmadan genel olarak her gün birbirinin devamı olarak yaşandığı aşama olarak görülür. Son olarak işin (alkolün) vücuda fiziksel ve ruhsal olarak yol açtığı zarar bireyin tükenmesine neden olur. Bu durum kesintisiz olarak çalışmasının mecburi sonucu olarak görülür. Bu çerçevede Tablo 3’te alkolik kişilerin ve işkolik kişilerin özellikleri açıklanmıştır.

Tablo 3-İşkoliklik ile Alkolikliğin Karşılaştırılması

Özellikler	Alkolikler	İşkolikler
İşine çok Bağımlı Olmayı Seçme ve Yaşamın diğer Alanları İhmal Etme	Aile ve arkadaşlara, bireysel ilişkilere, diğer sorumluluklara önem vermeme	Aile ve arkadaşlara, bireysel ilişkilere, diğer sorumluluklara önem vermeme
Kimlik konuları Kendine güven Kendini anlama Bireysel farkındalık	Alkol kullandığında kendisinin daha etkin olduğunu hissetme ve başarabileceğine güvenme; duygularından uzaklaşma ve uyuşmak için içme	Kendisini daha sağlıklı hissetmek için çalışarak çaba sarf etme; duygularından uzaklaşma ve hissetmemek için çalışma
Düşünmeye karşı sert bir tavır	Kendisinden ve çevresinden nedensiz beklentiler, engelleme ya da başarmak için içmeyi kullanma	İşin ayrıntılarına karşı mükemmeliyetçi olma; aşırı düzeyde kontrol etme ihtiyacı hissetme, takım üyesi olma ve

Özellikler	Alkolikler	İşkolikler
		yetki devrini zor gerçekleştirme
Bırakıldığında geri çekilme davranışı	Alkolsüz olduğunda endişeli olma ve fiziksel olarak geri çekilme	İşle meşgul olmadıkça endişeli ve fiziksel olarak geri çekilme
Koşullara tolerans göstermenin artması	Alkol kullanıldığında diğer duygular bastırılmakta, artan bir şekilde daha yaratıcı ve sağlıklı duygular hissetme	İş ile meşgul olduğunda diğer duygular bastırılmakta, mutluluk ve güven hissetme
Problemi inkâr etme	Problemlerle yüz yüze kalındığında kabul etmeme ve rahatsız olduğunu gösterme	Diğerlerinin iş ile ya da sosyal konularla ilgili açıklamalarını kabul etmeme

Kaynak: Gayle Porter, 1996 (Aktaran: Temel, 2006:110)

Alkolikler hayatlarındaki olumsuz olaylar ve davranışlardan kaçmak için alkol kullanırken, işkolikler de kendilerini çalışmaya adayarak tüm sorunlarını unutmak için çaba harcar ve mutsuzluklarını da aşırı çalışarak kazandıkları başarılarla yok etmek isterler (Serçeoğlu, 2015). İşkolik kişi hayatın gerçeklerinden problem ve sorumluluklarını unutmak için alkolik kişinin şişeye sarıldığı gibi işine sarılmaktadır (Temel, 2006:111).

2.1.3.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik

Son yıllarda bağımlılık gibi nitelendirilen ve obsesif düşünce biçimi olan mükemmeliyetçilik kavramının işkoliklik ile bağlantılı olduğu düşünülmekte ve mükemmeliyetçilik davranışı yüksek olan kişilerde mükemmeliyetçilik dışında farklı obsesif düşünce biçimlerinin de yüksek olmasının üzerinde durulmasına neden olmaktadır (Emhan ve diğerleri, 2012:76). Littauer ve Littauer (1997), kişinin kendisine ve çevresine ait yüksek standartlar belirlemesini ve her şeyin, sürekli düzen içerisinde olmasını istemeyi “mükemmeliyetçilik” olarak açıklamaktadır (Aktaran: Kırdök, 2004). Porter’a (2006) göre mükemmeliyetçilik “kusursuzluğu arama” olarak tanımlanır. Bu durumda mükemmeli arama çabası içinde olan bireyler sık sık başarısızlıklarına odaklanır, başarılarını görmezden gelir, hatalarını olması gerekenden daha fazla önemser ve kendi ile ilgili sürekli olumsuz duygular içerisindedir. İşinde en

başarılı olma arzusu mükemmeliyetçi olmaya; mükemmeliyetçi olma arzusu da sürekli işin düşünülmesine neden olmaktadır (Doğan, 2015:6).

Atasoy'a (2010) göre mükemmeliyetçilik ile en iyi yapma isteği birbirinden farklı kavramlardır. Mükemmeliyetçi kişiler en iyiyi yapmaya çalışırken zaman ve şartları önemsemeden hata yapmaya tahammül edemedikleri için kendilerinden ve yaptıkları işlerden şüphe duyup endişe içerisinde yaşarlar. Gordon ve diğerlerine (2002) göre üç tip mükemmeliyetçilik tanımı açıklanmıştır. Kendisi için mükemmeliyetçi olanlar, standartlarını çok yükseklerde belirleyerek ulaşılması imkânsız isteklerde bulunurlar. Bu istekler o kadar imkansızdır ki onlara ulaşmak için hata kabul etmeden her zaman kendilerini yargırlar. Başkaları için mükemmeliyetçi olanlar, kendilerinin belirlediği yüksek standartlara karşısındakilerinde uymasını beklerler. Buna bağlı olarak da karşısındakini yaptığı her iş için eleştirir, yaptıklarını beğenmezler. Bu öfke onun daima agresif davranmasına neden olur. Son olarak açıklanan tip ise sosyal beklentilere dayanır. Bu kişiler, başkalarının kendisinden ulaşılması imkânsız istekleri olduğu düşüncesindedirler ve bu kişiler etrafındaki kişilerden sürekli onay almak ve beğenilmek için çaba sarf ederler. Çevremdeki insanlar, yapamazsam hakkımda ne düşünür söylemi içerisinde depresyon ve kaygı içerisinde yaşarlar (Gordon ve diğerleri, 2002:270).

2.1.4. İşkoliklik ile İlgili Kuramlar

İşkoliklik, bu bölümde açıklanan bağımlılık kuramı, öğrenme kuramı, kişisel özellikler kuramı olmak üzere farklı kuramsal bakış açıları ile değerlendirilmiştir.

2.1.4.1. Bağımlılık Kuramı

Bağımlılık kuramı, fiziksel ve psikolojik faktörler ile birlikte inceleyen araştırmacılar işkolikliğin nedeninin yüksek düzeyde bağımlılık olduğu görüşünü savunmaktadır (Temel, 2006:109). Bu doğrultuda bağımlılığın işkolikle ilişkisini kuran Burke ve diğerlerine (2006) göre bağımlılık kuramı kişilerin kesintisiz çalışma arzusunu hissetmesi ve zihnin sürekli iş ile etkileşim halinde olması nedeni ile “obsesif (saplantılı)” ve kişilerin çalışma arzularını denetim altına alamaması nedeni ile “kompulsif (zorunlu hissetme)” bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Burke ve diğerleri, 2006:1225). Bu nedenle bir konuya, davranışa çok fazla ve ısrarlı olarak bağlılık gösterme anlamına gelen bağımlılık ve alışkanlık sözcükleri işkolikliği

tanımlamada kullanılır (Porter, 1996; Aktaran: Temel, 2006). Bu durum da yanıltıcı değildir, çünkü bağımlılık kuramı tıbbi ve psikolojik modellerde yer almaktadır. Bağımlılık kuramında işkolikliğin başlangıcı üzerine tutarsız olan fikirlerin ve birtakım katkılarının olduğu düşünülürse de "biyolojik ve genetik faktörler, kişilik değerleri, sosyal bağlam ve teşvik durumu" gibi karmaşık faktörleri içermektedir (Eysenck, 1997).

McMillan ve diğerleri (2001) tarafından işkoliklik üzerine yapılan araştırmada bağımlılık kuramının temel özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıdaki gibi açıklanmıştır:

- İşkolikliğin başlangıcından itibaren faydaları zararlarından daha açıktır.
- İlk aşamalarda anlaşılması ve tespit edilmesi zor olabilir.
- Zaman ilerledikçe, işkoliklik seviyesi artarak hastalıklara ve ölüme neden olacaktır. Bu durumda olan kişilerde psikometri bağımlılık göstergesi artacaktır.
- İşkoliklik esnek bir kavramdır, farklı yorumlanabilir ve zaman içerisinde diğer bağımlılıklara dönüşebilir.
- İşkoliklik seviyesi değişim sürecine dayanıklıdır.
- Çalışanlar için, işkolikliğin birtakım değerleri vardır. Bu değerler başlangıçta olumlu algılansa da zaman içerisinde olumsuz algılara neden olmaktadır.

Uzun süreler devam eden çalışma sürelerinin adrenalin seviyesinin yükselmesine ve bunun kalıcı olarak bağımlılığa neden olduğu araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Fassel, 1992; Aktaran: McMillan ve diğerleri, 2001). Killinger (1991), işkolik kişilerin ilaç ve madde bağımlılarının davranışsal nedenlerine benzer şekilde, çalışılan süre içerisinde "adrenalin düzeylerinin arttığını ve yükselen adrenalin seviyesinin" kişilerde sürekli çalışma isteği uyandırdığını ifade etmektedir (Aktaran: Hamermesh ve Slemrod, 2005). Çalışanlar kendilerine fayda sağlayacağını düşündüğü belirli davranışlara bağlanırlar (Eysenck, 1997). Bunun sonucunda birey günlük yaşamında kendini yorgun hissetmesi ve aile problemleri yaşaması nedeniyle işine karşı aşırı istekli olmaya devam edecektir (Rohrlich, 1980; Aktaran: Serçeoğlu, 2015). Tersine bu model işkolikliğin çalışanlara saygınlık ve kariyer yapma olanakları sağlayacaksa çalışanlarda bağımlılık odağı değişmesine neden olur (McMillan ve diğerleri, 2001). Sonuç olarak, bağımlılık kuramı kapsamında işkolikliğin zaman içerisinde daha da ilerleyen ve ölümlere neden olabilen bir hastalık olduğu kabul edilmektedir (Robinson, 1998; Aktaran: McMillan ve diğerleri, 2001).

2.1.4.2. Öğrenme Kuramı

Öğrenme kuramına göre, işkoliklik, sık sık özendirildiğinde meydana gelmektedir ve işletmelerin verimli desteğiyle sürdürülmelidir. İşkoliklik, kişinin isteğine bağlıdır ve değişebilir; zaman içerisinde işkoliklik davranışında azalma görülebilir. İşkoliklik, bireyin yaşamındaki olumsuz durumları görmezden gelmesine yardım edebilir ve işkoliklik, arzu edilen sonuçlara neden olduğunda oluşur (örneğin, düşük maaşlı ve düşük mevkili işlerde olmayabilir, yüksek kazançlı ve yüksek statülü işlerde olma ihtimali daha fazladır) (McMillan ve diğerleri, 2001:70).

Öğrenme kuramının işkoliklikle ilgili olarak diğer kuramlardan ayıran özellikleri, klasik şartlandırma, işlevsel öğrenme ve sosyal öğrenme olarak üç modelde açıklanmaktadır. Tepkisiz olan nötr uyarıcının organizmada tepki yaratan bir uyarıcı ile saatlerce birlikte verilmesiyle, nötr olan uyarıcının da organizmada doğan uyarıcı gibi tepki verdiği şartlanma klasik şartlandırmadır (Karaca, 2008:74). Öğrenilmiş çaresizlik olarak da adlandırabilen bu durum (Güler, 2006:1), organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerini kontrol edemediği olumsuz bir durumdan sonra bu olumsuzluğun etkisinde kalarak, kendi kontrolünde olan durumlar karşısında dahi tepkisiz kalmasıdır (Norman, 1988:34). Bu durumda örgütteki çalışanlar aşırı çalışmayı zaman içerisinde benimserler (Serçeoğlu, 2015). Klasik şartlandırmada, işkolikliğin çalışmanın arzu edilen sonuçlar elde edildiğinde gelişeceği varsayılmaktadır (Sönmez, 2014). Bu duruma bağlı olarak işkoliklik olan kişilerin en çok gelir elde edilen, yüksek statüye sahip mesleklerde çalışan kişiler olduğu söylenebilir (McMillan ve diğerleri, 2001:70).

İşlevsel öğrenme kapsamında, işkoliklik örgütsel şartlandırma ile öğrenilen olabildiğinde sürekli davranış olarak tanımlanmaktadır (Skinner, 1974; Aktaran: McMillan ve diğerleri, 2001). Bu tanım işkolikliği istekli olarak birkaç saat daha fazla çalışmanın üst mevkiler tarafından onaylanması sonucunda çoğu kez daha ileri işkoliklik davranışlarına neden olması şeklinde açıklanmakla beraber, bireyler üstleri tarafından desteklendiği için çalışması daha fazla onaylanır ve bu şekilde çalışma davranışını artırır (Erdoğu, 2013:15). Sosyal öğrenme modelinde ise kişiler değişen şartlara adapte olabilmek için davranışlarını planlar ve bu davranışları organize edebilmek için çalışırlar (Bayrakçı, 2007:201). Öğrenme kuramını diğer kuramlardan ayıran önemli bir faktör, işkolikliğe karşı gösterilen olumlu tutum olmakla beraber,

bunun nedeni olarak öğrenme kuramının bireylerin yararlı bilgiler öğrenmesi için yol göstermesi sayılabilir (Başaran, 2000:132).

2.1.4.3. Kişisel Özellikler Kuramı

DeneySEL olarak doğrulanan kişisel özellikler kuramı kapsamında, temel kişisel özelliklerin dışı vuruşu olarak incelenen işkoliklik ileri yaşlarda ortaya çıkmaktadır; çeşitli durumlarda durağanlık sunmakta ve stres gibi çevresel etkiler tarafından şiddeti artmaktadır (Serçeoğlu, 2015:36). İşe ve kişilere bağılı olmaksızın işkoliklik davranışı yerleşebilir. Bu yerleşme işkoliklik davranışının yaşam boyu devam etmesine neden olur ve emeklilikte de görülebilir. Değişim karşıtı olanlarda, işkolikliğin oluşması değerlere bağılı değildir (McMillan ve diğeri, 2001:69).

Kişisel özellikler kuramı, “spesifik kişisel özellik modeli (obsesif–kompulsif kişisel özellik)” ve “genel kişilik modellerinin” kullanımına bağılıdır (McMillan ve diğeri, 2001:69). Spesifik kişisel özellik modeli, dar davranış biçimleri ve kişisel olarak diğeri özelliklerden farklı olması üzerine yoğunlaşmakta ve sadece göreceli olarak belirli olguları açıklamaktadır (Erdoğu, 2013:17). İşkoliklik örneğinde beklenen asıl özellikler obsesiflik, kompulsiflik ya da yüksek enerjidir (Clark ve diğeri, 1996; Aktaran: McMillan ve diğeri, 2001).

İş yaşamından farklı olarak belirli kişisel özelliklerin genel olarak gündelik yaşamla ilgili ve işkoliklik ile güçlü ilişkisinin olduğu varsayılmaktadır. Örneğin, “obsesiflik, yetki vermeme, mükemmeliyetçilik ve hipomanya” gibi temel kişisel özelliklerin işkoliklik ile ilişkisi olduğu ispat edilmiştir (Clark ve diğeri, 1993; McMillan ve diğeri, 2000; Spence ve Robbins, 1992; Aktaran: McMillan ve diğeri, 2001). Genel kişilik modelleri, vicdan ve alışkanlık gibi anlaşılması güç olan olayları açıklamaktır ancak kişisel farklılıkları dikkate almamaktadır (Serçeoğlu, 2015:37). Bu kuram, pragmatiktir ve genelleştirilebilir bu özelliği ile diğeri kuramlardan daha etkili olduğu görülmektedir (McMillan ve diğeri, 2001).

Farklı şekillerde incelenen kuramların işkoliklik ile ilgili kabul edilen önerileri aşağıdaki Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4-Kuramların İşkoliklikle İlgili Özellikleri

Kuram	İşkoliklik ile ilgili Kabul Edilenler
Bağımlılık Kuramı	<ul style="list-style-type: none">• İşkolikliğin başlangıçta faydaları zararlarından daha nettir.• Başlangıçta karmaşık ve tespit edilmesi zordur.• Zaman içerisinde işkoliklik ilerler. Hastalıklara ve ölüme neden olacak, bu kişinin ruhsal bağımlılık düzeyi artacaktır.• İşkoliklik esneklik ve zaman içerisinde farklı bağımlılık davranışlarına benzeyebilir.• İşkoliklik değişime karşı güçlüdür.• Kişilere göre işkolikliğin değerleri vardır. Başlangıçta olumlu algılansa da zamanla olumsuzluğa dönüşmektedir.
Öğrenme Kuramı	<ul style="list-style-type: none">• İşkoliklik örgütlerin verimli destek politikaları ile devam ettirilir.• İşkoliklik devamlı özendirilerek oluşur.• Zaman içerisinde işkoliklik davranışı azalabilir.• İşkoliklik esneklik ve kişilerin kendi iradelerine bağlıdır.• İşkolikliğin kişiler için kesin değerleri vardır ve yaşamındaki olumsuz etmenleri telafi edebilir.• İşkoliklik arzu edilen sonuçlara neden olduğunda meydana gelir (örneğin, düşük maaşlı ve rütbeli işlerde değil yüksek maaşlı ve yüksek statülü işlerde olma ihtimali daha yüksektir).
Kişisel Özellikler Teorisi	<ul style="list-style-type: none">• İşkolikliğin düzeyi stres gibi dış uyarıcılar tarafından artırılır.• Yaş ilerledikçe ortaya çıkar.• Zamanla işkoliklik kişilerde kalıcı olabilir.• İşkoliklik, yaşam boyunca devam eder, emeklilikte de kendisini gösterebilir.• İşkoliklik değişime dirençlidir.• İşkolikliğin oluşması değerlere bağlı değildir.

Kaynak: McMillan ve diğerleri (2001:84)

2.1.5.İşkoliklik Tipolojileri

İşkoliklik anlaşılması güç bir kavram olması nedeniyle literatürde araştırmacılar farklı işkoliklik sınıflandırmaları yaparak, işkoliklik ile ilgili tipolojileri ortaya çıkarmışlardır. Bu tipolojiler aşağıda Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5-İşkoliklik ile İlgili Tipolojiler

Tipolojiler	Kabul edilen Özellikler
Oates'ın Tipolojisi (1971)	<ul style="list-style-type: none">• Gerçek/doğru İşkolikler• Durumsal işkolikler• Dönüştürülmüş işkolikler• Sözde/Gerçek olmayan işkolik• Hayalci İşkolikler
Naughton'un Tipolojisi (1987)	<ul style="list-style-type: none">• İşe bağımlı işkolikler• Saplantılı/Sabit fikirli işkolikler• İşkolik olmayanlar• Zorunlu işkolik olmayanlar
Robinson'un Tipolojisi (2000)	<ul style="list-style-type: none">• Blumik işkolikler• Sürekli İşkolikler• Dikkat eksikliğine sahip işkolikler• Zevk alan işkolikler
Fassel'in Tipolojisi (1990)	<ul style="list-style-type: none">• Zorunlu Çalışanlar• Eğlence arayan işkolikler• Gizli Çalışanlar• İştahsız/İsteksiz Çalışanlar
Spence ve Robbins'in Tipolojisi (1992)	<ul style="list-style-type: none">• Hevesli Bağımlılar• Çalışma Heveslileri• Sıkı Çalışmaya isteksizler• İnancını kaybeden çalışanlar• Rahatlamış çalışanlar• Meşgul olmayan çalışanlar
Scott ve diğerlerinin Tipolojisi (1997)	<ul style="list-style-type: none">• Saplantılı Bağımlı işkolikler• Mükemmeliyetçi işkolikler• Başarı Yönelimli İşkolikler
Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi (1996)	<ul style="list-style-type: none">• İstekli çalışanlar• İşinden zevk alanlar• İşkolikler• İşle ilgisi olmayan işkolikler
Vesnina'nın Tipolojisi (2004)	<ul style="list-style-type: none">• Farklı kişiler için işkolik• Kendisi için işkolik• Başarılı işkolik• Başarısız işkolik• Gizli işkolik

2.1.5.1. Oates'ın Tipolojisi

Oates (1971) işkoliklik davranışının kişilerde farklı seviyelerde ve özelliklerde kabul edildiğini ifade etmiş ve işkoliklerin bireysel özellikleri ile tutumlarını dikkate alarak işkolikleri, gerçek/doğru işkolik, durumsal işkolik, dönüştürülmüş işkolik, sözde/gerçek olmayan işkolik ve hayalci işkolik şeklinde beş gruba ayırmıştır (Temel,

2006). Oates işkolik tiplerinin özelliklerini aşağıdaki gibi açıklamıştır (Robinson, 2000).

- *Gerçek/doğru işkolikler*, hedefleri daima çok yüksekte olan ve yaptığı her işi mükemmele yakın eksiksiz tamamlayan işkoliklerdir. Yaptıkları işlerde tek sorumlunun kendisi olmasını ister. Bunun nedeni ise yapılan iş ne olursa olsun kimsenin kendisi kadar iyi yapamayacağını düşünmesidir. Herkesin kendisi gibi kusursuz olmasını ister.
- *Durumsal işkoliklerin* farklı koşullarda davranışları değişebilir. Bu özelliklere sahip işkolikler, toplum tarafından kabul edilen diğer işkolikler gibi görülmezler. Çünkü kendilerini çalışmaya mecbur olarak hissettikleri için başlangıçta sadece işin gerektirdiği işlevleri yerine getirir ve işin güvenliğini sağlamaya yönelik işler yaparlar. İşlerinde ilerledikçe ve saygınlık kazanmaya başladıkça, iş alanı onu işkolik olmaya doğru yönlendirebilir.
- *Dönüştürülmüş işkolikler* kendi çalışma saatlerine sınırlar koyarlar. Bu işkolikler genellikle tecrübeli çalışanlar olmasına rağmen tecrübesiz yeni başlayan çalışanlar gibi davranırlar. Örneğin bir çiftçi için sabah gün doğumu ile akşam gün batımının çalışma sınırı olmasıdır; kamu personelinin ise 08:00 ile 17:00 aralığında çalışmayı tercih etmesidir. Bu çalışanlar fazladan çalışmaktan ve ek işlerden kaçınırlar.
- *Sözde (gerçek olmayan) işkolikler* görünüm olarak gerçek işkoliklerin özelliklerini yansıtır. Kişisel amaçları uğruna çok çalışıyor gibi görünür, örgüt amaçlarına uyum sağlamak ve örgüte faydalı olmak için çalışmazlar.
- *Hayalci işkolikler*, evlerinde yaşadıkları mutsuzluktan kaçmak için işyerinde kalmayı tercih ederler. Çalışmayı evden, olumsuzluklardan bir kurtuluş olarak gördüklerinden işyerinde işkolik gibi davranarak daha mutlu olurlar.

2.1.5.2. Naughton'un Tipolojisi

Naughton (1987), işkolikliğin saplantılı, zorunlu olma ve işe bağımlı olma boyutlarını temel alır (Aktaran: Burke ve diğerleri, 2003). *İşe bağımlı işkoliklerin*, iş yükümlülüğü yüksek, saplantılı ve zorunlu olma durumu düşüktür. Hedefleri yüksek olan bu çalışanların görevlerini başarılı ve hızlı olarak yerine getirdikleri görülür ve bu çalışanlar iş dışındaki faaliyetlerle ilgilenmezler. *Saplantılı işkoliklerin*, iş yükümlülüğü, hedefleri, saplantılı ve zorunlu olma durumları birbirlerini destekleyerek yükselmektedir. Hedefleri çok yüksek olduğu için bu işkoliklerin

kendilerinden beklenen sonucu veremeyecekleri ve düşük performans göstermelerinden çekinilir. *İşkolik olmayanların*, iş yükümlülüğü, saplantılı ve zorunlu olma durumları düşüktür. Yüksek hedefleri olmadığı için zamanlarının çoğunu iş dışında değerlendirirler. *Zorunlu işkolik olmayanlar* kişilerin iş sorumluluğu bilinci düşük, saplantılı ve işini zorla yapan kişiler olduğu görülür; bu kişiler iş dışında zaman geçirmeyi kendilerinde bir mecburiyet olarak görürler.

2.1.5.3. Robinson'un Tipolojisi

Robinson (2000) işinde harekete geçmek ve işini bitirme ölçütlerine dayanarak işkolikliğin dört tipini açıklamaktadır. *Blumik işkolikler*, işlerine başlayamazlar, işine başlasa dahi işini bitirme tarihinin son zamanlarına kadar beklemeyi tercih ederler. Sürekli ertelemelerinin nedeni işlerini kusursuz yapma arzularıdır. Hata yapma korkusu blumik işkolikliğin iş yapmasını engeller ve “ben bir işi ya mükemmel yaparım ya da hiç yapmam” düşüncesindedir (Robinson, 1998). *Sürekli işkolikler* için hayat çalışmaktan ibarettir. Gece-gündüz, tatil, bayram demeden, ayrıntılara önem vermeden sürekli çalışma dürtüsü içerisindedirler. “Tüm işlerim dün bitmeliydi” düşüncesinde olan bu çalışanlar kimseye hayır diyemezler ve çalışma arkadaşlarına iş bırakmazlar. Amaçlarına ulaşmak için düşünmeden sadece çalışırlar. Bu özellikleri onların sürekli onay alma ve kendini kanıtlama çabası içerisine girmelerine neden olur (Robinson,1998).

Dikkat eksikliğine sahip işkolikler, nerede yapılacak iş var onları yüklenirler. Bu iş yükü birden fazla işi aynı yapabilmelerini geliştirmiştir. Bu gruptaki işkolikler de işlerin kusursuz yapılmasını ister ve bu kişiler başladıkları işleri bitirmediğinde tedirginlik yaşarlar. İşlerini bitirmeye odaklandıklarından bütün dikkatlerini işlerine verirler ve iş dışındaki zamanlarındaki faaliyetlerine gerekli özeni göstermemeleri nedeniyle dikkat eksikliği yaşarlar (Robinson, 1998). *Zevk alan işkolikler* ise düzenli, yavaş ve dikkatlidirler. Bu işkolikler alkol aldığında mutlu olup içmeye devam eden alkoliklere benzetilir. Bu tip işkolikler çalışmaya bir nevi aşıktırlar. Çalışma aşkı nedeniyle, işlerini bitirseler dahi kendilerine gereksiz işler çıkarırlar ve işlerini tamamlamadıklarını düşünürler (Robinson, 1998).

2.1.5.4. Fassel'in Tipolojisi

Fassel'e (1990) göre işkoliklik dört gruba ayrılmıştır (Robinson, 2000). *Zorunlu çalışanlar*, çok çalışan ve işlerine kendilerini adayın kişilerdir. İşkolikler için ifade edilen özelliklerin çoğunu taşımaktadırlar. *Eğlence arayan işkolikler*, çalışmaktan zevk aldıkları için işlerini bir boş zaman aktivitesi olarak görürler. Yavaş, dikkatli ve özenli çalışan bu kişiler belirli kalıplara göre çalışmaktan ziyade bir proje içerisinde ve bu projenin bitirilmesine kadar olan süre içerisinde çalışırlar. *Gizli çalışanlar*, iş yaptığını kimsenin bilmesini istemezler. Yalnız kaldıklarında çalışmayı tercih ederler. Bu nedenle kimse onun çalıştığını ve işkolik olduğunu anlayamaz. *İştahsız/isteksiz çalışanlar* için iş yapmak zulümdür. İşkolikler için çalışmak neyse, onlar için çalışmamak çok önemlidir. Bu tip çalışanlar işkolik değildir.

2.1.5.5. Spence ve Robbins'in Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992) literatürde çoğu araştırmacı tarafından kullanılan "Workaholism Battery" (WorkBAT) ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu ölçek kapsamında işkoliklik, çalışma ilgisi (Workinvolvement), çalışma yönelimi (Workdriven), çalışma zevki (Workenjoyment) olmak üzere üç temel boyutta ifade edilmektedir. Geliştirilen WorkBAT ölçeğinde kişilerin bu boyutlardaki özellikleri aralarında seviyelerine göre değerlendirilerek işkolik tipleri tanımlanır. Aşağıdaki Tablo 6'da bu üç özellik temelinde oluşturulan tipolojinin özellikleri yer almaktadır (Burke, 2003:301; Aktaran: Temel, 2006).

Tablo 6-Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi

İşkoliklik Tipleri	İşe Bağımlı olma	İş Motivasyonu	İşten Keyif Alma
Hevesli Bağımlılar	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Çalışma Heveslileri	Yüksek	Düşük	Yüksek
Sıkı Çalışmaya isteksiz çalışanlar	Yüksek	Düşük	Düşük
İnancını Yitirmiş Çalışanlar	Düşük	Yüksek	Düşük
Rahatlamış Çalışanlar	Düşük	Düşük	Yüksek
Meşgul Olmayan Çalışanlar	Düşük	Düşük	Düşük

Kaynak: Buelens ve Poelmans (2004: 444)

Spence ve Robbins (1992) işkolik tiplerini altı grupta detaylı olarak değerlendirmiştir (Aktaran: Buelens ve Poelmans, 2004). Yazarlara göre, *hevesli bağımlılar*, hırslı, başarıyı hedefleyen ve genellikle erkek olan yöneticilerdir. Başarıya odaklandıkları için işlerinde ve sosyal yaşamlarında tatmin düzeyleri yüksektir. Sevdiği işine tutkulu olarak bağlı olduğu için, iş tatmini yüksek ve devamsızlık oranları düşüktür. Başarısının, işine olan bağlılığı karşısında ödüllendirilmesini isterler. *Çalışma heveslileri*, baskı ve huzursuzluk hisseden kişilerden oluşmaktadır. Bu kişilerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır ve çalışma yaşamında genel olarak emir komuta zincirinin alt kısmında emir alan tarafta yer almaktadırlar. Çalışmalarının karşılığında düşük ücret alırlar. İş ve sosyal yaşamları arasında uyumsuzluk yaşarlar. *Sıkı çalışmaya isteksizler* için çalışmak sadece bir görevden ibarettir. Üzerlerinde buldukları düzenin baskısını hissederler. Bu çalışanlar için ücret ikinci plandadır. Ruh hali iyi olduğunda işte kalmak isterler, aksi halde işten ayrılmaya yönelirler. *İnancını kaybeden çalışanlar*, işi ve çalışma arkadaşlarını yadırgarlar. Örgüt kültürüne düşük seviyede bağlılık gösterirler. İşten ayrılma eğilimindedirler. *Rahatlamış çalışanlar*, tutum ve davranışlarında uyumlu olan çalışan tipidir. Rahatlamış çalışanların hem iş hem de sosyal yaşamlarından tatmin oldukları görülür. Bu çalışanlar baskı, huzursuzluk hissetmezler ve işte bulunmaktan mutluluk duyarlar.

İşine karşı bir mecburiyet hissetmedikleri için zamanlarını verimli kullanırlar. Ailesine gerekli zamanı ayırır ve kendine ayırdığı bu süreler içerisinde işiyle ilgilenmezler. Bu tip çalışanların genellikle genç, yetenekli, işinde uzmanlaşmış, nitelikli kişiler oldukları görülmektedir. *Meşgul olmayan çalışanlar*, maddi olarak çalışması için teşvik edilemeyen, işe karşı ilgisiz, işinde olan değişikliklerden rahatsızlık duyan, örgütteki görevi ile ilgilenmeyen ve iş tatmini düşük olan kişilerdir.

2.1.5.6. Scott ve Diğerleri'nin Tipolojisi

Scott ve diğerleri (1997), işkolikleri saplantılı bağımlı işkolikler, mükemmeliyetçi işkolikler ve başarı odaklı işkolikler olarak üç gruba ayırmıştır (Aktaran: Burke ve diğerleri, 2003). *Saplantılı bağımlı işkoliklerde*, çalışması gereken sürenin çok daha fazlasına çıkararak sosyal yaşamını ve sağlığını tehlikeye atarak, yaşamlarını olumsuz etkileyeceğini bilmelerine rağmen işlerinden ayrı kaldıkları zamanlarda kaygı içerisinde tekrar işine dönmeyi arzular (Aktaran: Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012:239). Bu nedenle öfke, stres ve psikolojik problemler birbirini destekler, başarı ve iş doyumunu arasında negatif bir ilişki vardır (Snir ve Harpaz, 2004).

Mükemmeliyetçi işkolikler, çok dikkatli ve özenli davranan, ayrıntılara takılan, belirli kalıplara göre davranışlarını sergileyen kişilerdir. İş dışındaki aktivitelerini önemsemezler. Mükemmeliyetçi işkoliklerin bulunduğu örgütlerde, stres düzeyleri ve ruhsal problemlerin yol açtığı sorunlar artmakta olup, işe giren ve ayrılan sayısı, işe devamlılık sürecini etkilemektedir (Snir ve Harpaz, 2004). *Başarı yönelimli işkoliklerin*, hedefleri daima yüksek olduğu için uzun vadeli düşünürler (Robinson, 2000). Bu tip işkolikler başarıya odaklandıkları için işkolikliğin fiziksel ve psikolojik olumsuz etkilerini umursamadan performanslarını, iş ve aile arasındaki uyumu ve çevresi ile ilişkilerini olumlu yönde geliştirerek işindeki geleceğini garanti altına almaktadırlar (Burke ve diğerleri, 2004).

2.1.5.7. Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi

Kanai ve Wakabayashi (1996), Spence ve Robbins (1992) tarafından güçlendirilen modelin “çalışmadan hoşlanma” ve “güdülenme hissi” boyutlarını dikkate alarak işkolikliği dört gruba ayırmışlardır (Kanai ve diğerleri, 1996 ve Kanai ve Wakabayashi, 2001; Aktaran: Bardakçı, 2007). Bu tipolojiye göre, *istekli çalışanların*, çalışmaya karşı güdülenme duyguları yüksektir ve çalışmaktan mutluluk

duyarlar. *İşinden zevk alan* kişiler çalışmaktan mutluluk duyarlar ve çalışmaya karşı güdülenme duyguları düşüktür. *İşkoliklerin*, çalışmadan mutluluk duyma derecesi düşük, çalışmaya karşı güdülenme duyguları yüksektir. *İşle ilgisi olmayanlar* ise, çalışmaktan hoşlanmazlar ve işe karşı düşük seviyede güdülenirler.

2.1.5.8. Vesnina'nın Tipolojisi

Vesnina (2004), geleceği yaklaşık olarak değerlendirme ve bağımlılığın düzeltilbilirlik boyutlarına istinaden işkolikliği beş boyut olarak sınıflandırmaktadır. *Farklı kişiler için işkolikler*, hummalı bir şekilde çalışmakta ve bu durumdan zevk almaktadırlar. Ailesi ve çevresindeki insanlar bu durumdan rahatsızdır. *Kendisi için işkolikler*, aşırı çalışan ve davranışları birbirini tutmayan kişilerdir. Bu kişilerin sergiledikleri davranışlarından vazgeçme olasılığı yüksektir. Bu tip işkolikler dışarıdan gelecek yardımı kabul etmezler. *Başarılı işkolikler*, hummalı çalışarak etkili mesleki başarılar elde eden kişilerdir. *Başarısız işkolikler* ise, sürekli lüzumsuz işlerle uğraşmaktadırlar. Yaşamlarında ki yetersizliği doldurmak için işi kullanırlar. *Gizli İşkolikler*, çevresindekilere çalışmaktan hoşlanmadığını inandırmaya çalışan ve buna ek olarak tüm gücünü ve sevgisini işine adayan kişilerdir. Bu kişilerin gerçekleri saklamasının nedeni çevresindeki insanlardan korkmasıdır. Bu tip işkolikler toplumda kendilerini kanıtlamak ve bireysel olarak eksiklerini tamamlamak için her şeyin kusursuz olmasını isterler (Aktaran: Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 230).

2.1.6. İşkolikliğin Sonuçları

Birçok araştırmacıya göre (Spence ve Robbins, 1992; Robinson ve Post, 1997; Porter, 2001; McMillian ve diğerleri, 2004; Kart, 2005) işkolikliğin etkileri fizyolojik, psikolojik ve sosyal etkiler olarak değerlendirilmektedir. Bardakçı'ya (2007) göre ise, işkolikliğin etkileri fizyolojik, psikolojik, sosyal ve örgütsel olarak gruplandırılabilir.

İşkolikliğin fizyolojik etkileri ile ilgili olarak Spence ve Robbins'ın (1992:160), akademisyenlerin işkolik tiplerini (çalışmaya bağımlılık, çalışmaya karşı güdülenme, çalışmaktan hoşlanma), davranışsal özellikler ve sağlık problemleri ile karşılaştırdığı araştırmalarının sonucunda, işkolikliğin işin neden olduğu stresi ve sağlık problemlerini artırdığı görülmüştür. Hmaermes ve Slemrod'a (2005) göre, gündelik hayatında bireyin işinde yaşadığı birçok problem, stres ve gerginliğe neden olduğu için çalışanlar bu durumdan uzaklaşmalarını sağlayacak yolları aramaktadır.

Bireyler daha çok çalışarak, hedefleri doğrultusunda başarıyı bir amaç haline getirerek tüm vakitlerini işlerinde harcayarak sıkıntılardan uzaklaştıklarını düşünürler. Bu geçici çözüm sonucunda çalışanların tüm vakitlerini işine adanması sonucunda sosyal yaşamlarında tekrar mutsuz olurlar ve böylece aynı olaylar tekrar tekrar yaşanır (Hamermesh ve Slemrod, 2005:1-3).

Spence ve Robbins'in (1992) işkoliklik envanterini kullanarak gerçekleştirilen bir diğer araştırmada, Kanai ve Wakabayashi (2001:138) 4.062 Japon otomotiv işçileri üzerinde işkolikliği nedenleriyle birlikte incelemiş, iş ortamı ve işin ağırlığının, iş stresi ve iş bağımlılığını artırarak işkolikliği harekete geçirdiğini belirlemişlerdir. Araştırmanın sonucunda ek olarak, işkolikliğin güdülenme boyutunun 35-39 yaş arasındaki çalışanlar için iş stresi ve aşırı iş yüküne bağlı olarak arttığını, 50 yaş altındaki işçiler için ise iş stresinin işten haz almasını artırdığını, işe aşırı bağlılığın aile ilişkilerini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

İşkoliklik ile ilgili fizyolojik sonuçlar, bireylerin genel sağlıklarının negatif yönde etkilenmesi olarak açıklanmaktadır (Kanai ve Wakabayashi, 2001; McMillian ve diğerleri, 2004). İşkolik kişilerin yaşadıkları sağlık sorunları ve stres düzeyi varsayımı farklı çalışmalarla desteklenmiştir (Spence ve Robbins, 1992; Burke, 2001; Kanai ve Wakabayashi, 2001). Örneğin, Kanai ve diğerleri (1996) Japon iş adamları ile yaptıkları bir çalışmada işkolikliğin sağlıkla ilgili problemlere yol açtığını belirlemişlerdir (Ng. Sorensen ve Feldman, 2007; Aktaran: Macit, 2015). Diğer bir araştırmada Massachusetts Üniversitesi Akademisyenleri, 1987-2000 yılları arasında kapsayan dönem için 100 bin çalışanın kişisel bilgilerini araştırmıştır ve buna göre sürekli mesai saatleri dışında çalışan kişiler %61 oranında sık sık hastalanmakta ve sakatlıklar yaşamaktadır. Günde on iki saatten çok çalışanların hasta olma olasılığı üçte bir oranında, haftada altmış saat çalışanların hasta olma olasılığı yüzde yirmi üç oranında artmaktadır. Bu sonuçlara ek olarak işin tanımını ne olursa olsun yöneticiler ve çalışanlar eşit oranda işkolik olma riskine sahiptirler. Kanai ve Wakabayashi (2001) işkolikliğin kişilerde tansiyon, depresyon, aşırı dikkatsizlik gibi etkilere neden olacağını da açıklamışlardır (Aktaran: Bardakçı, 2007:46).

İşkolikliğin psikolojik ve duygusal sonuçları, sinirlilik, işleri önemsemedikleri için suçluluk duygusu, çevresindeki insanların kendisine destek olmadığını düşünme, sabırsızlık, çevresindekilere katlanamama, sürekli çevresini eleştirme, savunma mekanizmasının belirgin olması, kötümserlik gibi psikolojik sorunlara neden olur

(Temel, 2006). İşkoliklerin, işlerine karşı konulamayan saplantılı bağlılığı örgütsel faktörlerden daha çok içsel ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır (Burke ve diğerleri, 2006:40). Bunun yanı sıra, literatürde işkolikliğin sosyal ve aile ilişkilerine olumsuz etkilerini kapsayan sosyal sonuçları ile ilgili geniş olarak açıklamalara yer verilmiştir (Oates, 1968; Klaft ve Kleiner, 1998; Topolnicki, 1989; McMillan ve diğerleri, 2004). Bu etkilerin kaynağında işkolik çalışanın tüm enerjisini ve zamanını işi için fazladan tüketmesi yer almaktadır (McMillan ve diğerleri, 2004).

İşkolikliğin örgütler üzerindeki etkileri değerlendirildiğinde iş performansı, düşük işten ayrılma niyeti, psikolojik sağlık ve prososyal davranış gibi olumlu sonuçları ile ilişkisi üzerinde durulurken, işkolikliğin olumsuz sonuçları arasında işinde verimsizlik, mutsuzluk ve bu durumun çalışma ortamına yansıtılması gibi birçok etmen bir araya gelmektedir (Salihoğlu, 2014:82). İşkolikliğin örgüte fayda sağlamadığını anlayan batılı ülkelerde işkoliklik nedeniyle işten çıkarmalarla karşılaşılabilir (Süzer, 2003). İşkolikliğin neden olduğu örgütsel sonuçların, örgüt içerisindeki moral bozukluğu, uyumsuzluk, kişiler arası çatışma, verimin düşmesi, işe gecikme, iş güvencesizliği, güvensizlik, yetersiz iş birliği, yaratıcılık kaybı, stres ve tükenme gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı belirtilmektedir (Robinson, 2000: 130).

2.1.7. İşkolikliğin Tedavisi

İşkoliklik, alışkanlık haline gelmiş davranışlar, çalışma şekli, sendrom ya da bağımlılık olarak değerlendirilmektedir (Tziner ve Tanami, 2013: 67). İşkolik çalışma alanlarını paylaşan kişiler arasında yayılan bulaşıcı hastalık belirtileri göstermektedir (Gini, 2003). Fassel ve Shaef'e (1989) göre işkolikliğin etkilerinin hafifletilmesi ve örgütlerin işkolikliği önlemek için yapmaları gerekenler; işkolikliğin ödüllendirilmemesi, işkoliklerin tatile çıkmalarının özendirilmesi, iş güvencesizliği ve aşırı iş ağırlığının azaltılmasıdır (Aktaran: Burke, 2003).

Örgütlerde işkolikliğin önlenmesi için, işkolik kişiler tespit edilerek, çalışma sürelerinin azaltılması ya da çalışma şartları geliştirilerek daha sağlıklı imkanlar sunulmalıdır (Temel, 2006: 123). Bu amaç doğrultusunda örgütlerde “kişisel danışmanlık, aile terapisi, işyeri engellemeleri” gibi uygulamalar geliştirilmiştir. Bu uygulamalar aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Gini: 2003; Aktaran: Temel, 2006:123).

Kişisel danışmanlık sistemi ile, işkoliklerin alkolikler gibi danışmanlık hizmetini kullanmasını sağlayarak, bağımlılık haline dönüşen iş düzeyinin azaltılması desteklenmelidir. İşkolik çalışanların bu bağımlılıklarından kurtulmaları için psikolojik olarak destek almaları ve etkili şekilde dinlenmeleri gerekmektedir (Kukk, 2005). Bu kapsamda işkolik bireyler ile görüşmeler yaparak yeni duygu, düşünce, alışkanlıkların ve aktivitelerin keşfi ile iş dışındaki meşguliyeti artırılarak işi düşünmemesi sağlanır ve psikolojik olarak rahata kavuşması sağlanabilir. Aile terapisti ise, aile bireylerinin davranış özelliklerini ve işkolikliğe neden olan faktörleri belirler. Böylece anne, baba ve çocuklar arasındaki ilişkinin verimliliği için gerçekçi olmayan beklentilerin önlenmesi sağlanır. Aile danışmanlığı aile içindeki bireyler arasındaki ilişkinin geliştirilmesinde etkili olabilir (Burke, 2000).

İşyeri politikaları ve uygulamaları, çalışanların başarıya ulaşmaları için çok çalışmak yerine yaratıcılığını geliştirmesini teşvik ederek, iş dışındaki örgütsel uygulamalar ile motivasyonu artıran, verimli çalışmayı destekleyen ödül sisteminin oluşturulması gerektiğini vurgular. Robinson (2000), işkolikliklerin tedavi edilebilmesi için öncelikle yoğun çalışma tempolarını düşürmelerini, sakinleşmelerini, ailelerine önem vermelerini, çevresi ile sosyal etkinliklere daha fazla katılması gerektiğinin ve hayatın sadece çalışmaktan ibaret olmadığını anlamaları gerektiğini vurgulamaktadır. Robinson'a (2000) göre, işkoliklikler iyileşme yolunda ilerlemeleri için hayatın dört alanında dengeyi sağlamalıdır. Bunlar "sağlıklı iş, aile, oyun ve birey" olarak tanımlanmıştır (Robinson, 2000:150). Yaşamın denge çarkı adı verilen bu dört alanın özellikleri aşağıdaki Tablo 7'de açıklanmıştır.

Tablo 7-Yaşamın Denge Çarkı

İş Yaşamını Dengelemek	Aile Yaşamını Dengelemek	Oyun Yaşamını Dengelemek	Kişiliği Dengelemek
İş temponuzu yavaşlatın	Aile ortamını geliştirin	Toplumsal yaşama geri dönün	Kendinizi şımartın
Gevşeyip rahatlamayı öğrenin	Aile bağlarını güçlendirin	Şimdiki zamanda yaşayın	Düzenli beslenin, dinlenin ve egzersiz yapın
Çalışmada aşırıya kaçmayın	Aile ritüellerine katılın	İş dışında sosyal bağlar kurun	Kendinize değer verin
		Sosyal eğlenceleri geliştirin	Çocuklukta kaybettiklerinizin yasını tutun
			Ruhsal iyileşmeyi hedefleyin
			12 adımlı bir programa katılın

Kaynak: Robinson (2000:157)

İşkolikliğin iyileşme sürecini kolaylaştırabilecek 12 adım yöntemini uygulayan gruplar vardır. Yöntem temelinde kurulmuş olan "Adsız Alkolikler Gelenekleri" grubunda alkolden etkilenen farklı ülkelerdeki kişilerin deneyimleri, kişilerin umutları aktarılır ve birlik oluşturulur. Zararlı iş alışkanlıklarından kurtulmak isteyenlere de 12 adım yöntemi yol göstermektedir (Robinson, 2000: 171,172).

2.2. İş Güvencesizliği Kavramı ve Önemi

Ekonomideki bunalımın yol açtığı düzensizlikler ve teknolojik ilerlemeler, örgütlerin uluslararasılaşmasına ve buna bağlı olarak işleyiş ve yapı yönünden yeniden biçimlendirilmesi nedeniyle çalışanlarda iş güvencesizliği kaygısı oluşturmaktadır (Karacaoğlu, 2015:3). Literatürde iş güvencesizliği kavramını genel olarak olumsuz olarak değerlendiren çalışmalarda; iş güvencesizliği, Davy ve diğerlerine (1997: 323) göre iş devamlılığı ile ilgili beklentiler, Greenhallg ve Rosen Baltt'a (1984:438) göre, çalışanların mevcut işindeki devamlılığına ilişkin endişe verici ortamda kendisini güçsüz kavrama durumu olarak belirtilmektedir. Çalışanların mutlu, başarılı, üretken bir yaşam sürmesi, geleceğe emin adımlarla devam etmesi, örgütlerde çalışmanın barış

içinde sürmesi ve verimliliğin artması ile birlikte toplumsal değer kriterlerinin korunması açısından iş güvencesinin önemli bir yeri vardır. De Witte'e (2005:1) göre çalışanların işlerinin geleceği hakkında güvensiz olması ve bunun sonucu olarak işini kaybetme ve işsiz kalma endişesi yaşamaları işinin geleceği ile ilgili kaygılar yaşamalarına neden olur (Davy ve diğerleri, 1997:133). İş güvencesizliği, genel olarak iş kaybını bireysel olarak anlamlandırmak ve çalışma eyleminin istikrarı ve sürekliliği olarak tanımlanabilir (Probst, 2003). İş güvencesizliği çalışanların mevcut işlerini kaybetme korkusu yaşamaları ve buna bağlı olarak bir şeyler yapmak için kendilerini çaresiz hissetmeleri olarak kabul edilir (Silla ve diğerleri, 2009).

Bazı araştırmalarda iş güvencesizliğinin stres düzeyini artırdığı, psikolojik sorunlara neden olduğu, düşük iş tatmini, düşük motivasyon, işten ayrılma niyetinin artmasına neden olduğu, devamsızlık gibi konularla ilişkili olduğu görülürken (Sverke ve diğerleri, 2002); bazı araştırmalarda da devamlılığı olmayan işlerde çalışanların ve iş güvencesi olmayan çalışanların, daha yüksek oranda işe katılım gösterdiğine ilişkin veriler elde edilmiştir (Galup ve diğerleri, 1997; Aktaran: Semerci, 2018:4). Yüksek oranda iş güvencesizliğinin olmasının psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ashfor ve diğerleri, 1989; Barling ve diğerleri,1996).

İş güvencesi çalışanların ekonomik ve sosyal yaşamlarıyla doğrudan ilişkilidir. Poyraz ve Kama'ya (2008:2) göre iş güvencesi; çalışanların işindeki negatif davranışları ile işten ayrılma niyetini azaltır, örgütsel bağlılığı, iş tatmini sağlayarak verimlilik artışını sağlar. Dünya'da çoğu ülkede çalışanlar yasalara ve iş sözleşmelerine aykırı olmasına rağmen işten çıkarılma korkusu ile kendilerinden istenileni yapmak zorunda kalmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008:145). Çalışanın işindeki geleceğinin belirsiz olması onun performansını, örgüte bağlı kalmasını ve verimli çalışmasını olumsuz olarak etkilemektedir (Peker ve Aytürk, 2001:74).

Clarance Francis (1999) iş güvencesini; “Bir insanın zamanını satın alabilirsiniz, belirli bir yerde insanı fiilen hazır bulunmasını sağlayabilirsiniz hatta fiziksel faaliyetlerini de saat üzerinden veya günlük olarak satın alabilirsiniz ancak bir kimsenin tercihini, sadakatini ve kalben bağlanabilme duygusunu satın alamazsınız. Bunlar satın alınmazlar ancak kazanılabilirler” şeklinde ifade etmektedir (Aktaran: Kaya, 2007:23). Cambridge Üniversitesinin yaptığı bir araştırmaya göre, çalışanların sağlık problemlerinin, iş güvencesinin düşük düzeyde hissedildiği zamanlarda, iş güvencesinin yüksek hissedildiği zamandakinden beş kat daha fazla olduğu tespit

edilmiştir (Kutal, 1993:204). JSE Today'ın (2004) bireylerin çalışma arzularını artıramamalarına yönelik yapılan benzer bir araştırmasında, iş güvencesi, çalışanların ücretlerinden sonra motivasyonunu artıran en önemli uygulama olarak ortaya çıkmıştır (Keser, 2005:95).

2.3. İş Güvencesizliği Yaklaşımları

2.3.1. Öznel (Sübjektif) ve Nesnel (Objektif) İş Güvencesizliği

İlgili yazın incelendiğinde iş güvencesizliği, objektif (nesnel) ve sübjektif (öznel) olmak üzere iki farklı şekilde incelenmiştir (Sverke ve Hellgren, 2002: 27). Nesnel (objektif) iş güvencesizliği, kişilerin çalıştığı örgütün karşılaştığı dışsal tehditlerdir (Ferrie ve diğerleri; Aktaran: Çakır, 2007:123). Çalışanlar tarafından önemli ve nesnel bir tehdit olarak görülen örgütlerin küçülmeye gitmesi, çalışanların işlerinin geleceği konusunda kaygılanmalarına neden olmaktadır (Greenhallgh ve Rosenblatt, 1984:442).

Nesnel iş güvencesizliği geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli (part-time) çalışma ilişkisini açıklarken, öznel iş güvencesizliği çalışanların işlerini kaybederek işinin geleceği ile ilgili endişe yaşamaması olarak ifade edilir (De Witte ve Naswell, 2003: 150). Öznel iş güvencesizliği nesnel iş güvencesizliğinin olmadığı yerde söz konusu olmasa da daha çok stres yaratır (Çakır, 2007:123). Çünkü iş güvencesizliği sadece güvencesiz çalışma anlamına gelmemektedir aynı zamanda gelecek korkusu ve belirsizlik en önemli stres kaynaklarından (Sümer ve diğerleri, 2013:60). Öznel iş güvencesizliği iş kaybı ya da işsizlik gibi durumlarda bireylerin yaşadığı bir tecrübedir (Dereli, 2012: 240). Bu nedenle öznel iş güvencesizliği, gerçek iş kaybı ve işsizliğin neden olduğu stresten çok daha fazlasına neden olmaktadır (Burgard ve diğerleri, 2009:778; Aktaran: Dereli, 2012:778).

Öznel iş güvencesizliği çalışanların iş kaybı korkusu nedeniyle işlerinin sürekliliği ile ilgili yaşadıkları güvencesizlik kaygısını açıklamaktadır (Klandermans ve diğerleri, 1999). Öznel iş güvencesizliği çalışanların dış tehditleri nasıl algıladığı ile ilgilidir (Ferrie ve diğerleri, 2001). Çalışanın kendi arzusu ve huzur içerisindeki mevcut işinin sürekliliğini sağlamada yaşadığı çaresizlik o çalışanın iş güvencesizliğini hissetme seviyesini etkiler (Çelebi, 2017:20). Bu durum, çalışanların işlerinin gelecekleri hakkında belirsizlik yaşamalarına ve yoğun stres altında kalmalarına neden olur (De Witte, 1999). Kladermans ve diğerleri (1991) yaptıkları

araştırmada öznel iş güvencesizliğinin belirtileri ile ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır (Aktaran: Çakır, 2007:124).

- Çalışanların yönetime güveninin artması, işlerinin geleceği konusunda da güvenini artırmaktadır.
- Çalışanların işlerindeki konumlarının dışsal tehditlere bağlı olduğunu düşünen ve çevrelerine kötümser davranış sergileyenler diğerlerine göre daha yüksek iş güvencesizliği hissederler.
- İş özelliklerinin tehdidi altında olanlar diğerlerine göre daha fazla iş güvencesizliği hissederler.
- Daha az para kazanan çalışanların hissettiği güvencesizlik, daha fazla para kazananlara göre daha yüksektir.
- Emek piyasasında kendisinin daha güçlü olduğuna inanan çalışanlar daha az iş güvencesizliği hissederler.
- Yüksek eğitilmiş ve yaşları genç olan çalışanlar daha az iş güvencesizliği hissederler.

2.3.2. Niteliksel ve Niceliksel İş Güvencesizliği

Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği kavramları birbirinden farklı tanımlansa da niceliksel iş güvencesizliği, niteliksel iş güvencesizliği kavramı ile benzerlik göstermektedir. Çünkü her ikisinde de çalışanların işlerini kaybetmesine yönelik endişeleri söz konusudur (Çelebi, 2017:38). Niceliksel iş güvencesizliği kişinin işini kaybetmesine yönelik algıladığı tehdit olarak açıklanırken, niteliksel iş güvencesizliği kişinin işinde yükselme, maaş artışı, kariyer imkanları gibi işin önemli özellikleri ile ilgili ayırt edilen tehlike ya da belirsizlikleri vurgulamaktadır (Wyk ve Pienaar, 2008:54). Niceliksel iş güvencesizliği işin geleceği ile ilgili çalışanın kaygı duymasıdır (Seçer, 2009:309). Bu doğrultuda nicel iş güvencesizliği işletme yapısının yeniden düzenlenmesi, küçülme ve şirket birleşmeleri gibi uygulamalar çalışanların işlerinin geleceği ile ilgili kaygı yaşamasına neden olur (Çakır, 2007:127).

Niteliksel iş güvencesizliği farklı boyutları olan iş güvencesizliği olarak tanımlanmıştır (Sverke, 2002:244). Bu kapsamda incelenen ve öznel iş güvencesizliği ile benzerlik gösteren niteliksel iş güvencesizliği, kişilerin işlerinin geleceği konusundaki belirsizlik ve haklarındaki sınırlandırmaları nasıl yorumladıkları konunun bir boyutunu oluştururken, bu belirsizlik ve sınırlandırmalara karşı kişilerin

bu haksızlığa karşı yaşadığı çaresizlik konunun diğer bir boyutunu oluşturmaktadır (Valibayova, 2018:29). Bununla beraber niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği ekonomik ve yasal değişimler, örgütsel etkiler sonucunda yaşanabilmektedir (Çakır, 2007:125).

2.3.3. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

Borg ve Elizur (1992) iş güvencesizliğini “bilişsel ve duygusal” olarak incelemiş ve bu doğrultuda bir ölçek geliştirmiştir (Aktaran: Seçer, 2007:174). Bilişsel iş güvencesizliği kişinin işinde güvencesizlik olabileceğini düşünmesi olarak ifade edilirken, duygusal iş güvencesizliği kişinin işini kaybetme endişesinin kendisini duygusal olarak etkilemesi olarak ifade edilir (Esen, 2018:7).

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği, “Eğer işimi kaybetme olasılığını düşünürsem, bundan kaygılanabilirim. Fakat işimi umursamıyorum, işimi kaybetme olasılığı beni az miktarda kaygılandıracaktır” şeklinde açıklanabilir (Seçer, 2012:175). Bilişsel iş güvencesizliğinde, çalışanlar işinin getirisi olan ayrıcalıkları ve kazançlarını kaybedebileceğinin farkındadır (Huang ve diğerleri, 2012). İşten çıkarılma endişesinin neden olduğu kaygı ve korku durumları duygusal boyutun ifade edilen temel belirleyicileridir (Richter, 2011:21). Çalışanların işine olan güven algısı, işinin gelecekte sürekliliğine yönelik beklentiler, işinin gelecekte de devam etmesi ve kendisinin uzun süre çalışacağına dair öngörülerini birlikte düşünüldüğünde bilişsel boyut ve duygusal boyutun önemi daha iyi ortaya çıkacaktır (Staunfenbiel ve diğerleri,2010:5-6).

2.2.4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Birimi yayımladığı rapora (WHO Regional Publications, European Series No:81,1999) göre, ekonomik sistemdeki yenilikler, özelleştirme politikaları, ekonomik krizler ve buna bağlı olarak işsizliğin artması nedeniyle iş güvencesizliği toplumun yeni sorunları arasına girmiştir. Raporda bu durumun çalışanlar için fiziksel ve psikolojik olarak sağlık sorunlarına yol açtığı vurgulanmıştır (Sümer ve diğerleri, 2013:62). İş güvencesizliğinin işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçlarla benzerlik göstererek kişilerin psikolojik ve fiziksel sağlıkları, iş ve aile yaşamı üzerinde önemli etkisi vardır (Sümer ve diğerleri, 2013:63).

İş güvencesizliği çalışanlarda işsiz kalma endişesine neden olmakta (De Cuyper ve diğerleri, 2010) ve çalışanların gelecekte işten çıkarılıp çıkarılmayacağı konusunda belirsizlik yaşamasına, sonuç olarak ciddi bir stres yaşamasına neden olmaktadır (De Witte, 1999). İş güvencesizliğinin “birey, örgüt, zaman” kavramları arasındaki ilişki Tablo 8’deki gibi görülmektedir. Bireysel olarak çalışanların sağlığına zararlı ve iş doyumunun azalmasına neden olan etkiler iş güvencesizliği, çalışanların bağlı bulunduğu örgütlerine olumsuz davranışlar sergilemesi örgüte bağlılık konusunda isteksizlik ve performansın düşmesine neden olur (Çakır, 2007: 128).

Tablo 8 - İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Bireysel	Örgütsel
İş Tutumları İş doyumunu İşe bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Güven
Sağlık Fiziksel Sağlık Zihinsel Sağlık	İş Davranışları Performans İşten ayrılma eğilimi

Kaynak: Sverke ve diğerleri 2002; Dumlupınar,2016

İşsizliğin etkilerine benzer şekilde iş güvencesizliği de depresyon ve endişe ile ilişkilidir (Crowell ve McCarter, 2006; Kalil ve diğerleri, 2010). Aile geçindirme zorunluluğu, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini daha da ağırlaştırmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002). İş güvencesizliğinin neden olduğu yüksek düzeydeki stres ve gerginlik bireylerin aile içindeki davranışlarını etkilemekte, eş ve çocuklarına karşı tavrını olumsuz etkilemektedir.

İş güvencesizliği ile ilgili araştırmaların çoğunda iş doyumunu ile ilgili sonuçlara yer verilmektedir (Sümer, 2007:233). Çalışanların iş doyumunu, iş, ücret ve işin dışsal boyutlarının önemini yorumlaması sonucunda hissettiği duygulardır (Locke, 1983:97). Ashford ve diğerleri (1989) iş güvencesizliği ile iş doyumunu arasında negatif ilişki bulunmaktadır; Hellgren ve diğerlerine (1999: 187) göre iş güvencesizliğinde hissedilen süre arttıkça iş doyumunu da azalmaktadır. İş güvencesizliği iş doyumunun haricinde çalışanın örgütsel bağlılığını da azaltmaktadır (Sverke ve diğerleri, 2002). Poyraz ve Kama'nın (2008: 16) Türkiye’de bir kamu ve özel sektör firmasında yaptıkları araştırmaya göre iş güvencesi ile iş doyumunu arasında ve iş güvencesi algısı

ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif bir ilişki vardır. Araştırma sonuçlarına göre, işin devamlılığı konusunda yaşanan belirsizlik ve iş güvencesinin olmaması iş doyumsuzluğu ve psikolojik sağlık sorunlarıyla birlikte çalışanların örgütsel bağlılıklarının zayıflamasına neden olmaktadır (Kömürcüoğlu, 2004:3). Bu durumda çalışanların işlerine olan güveni zarar görmektedir. Çalışanların hissettiği güvensizlik duygusunun ileri aşaması örgütsel bağlılığın azalmasıdır (Ashford ve diğerleri, 1989:817).

Mowday ve diğerlerine göre (1982) örgütsel bağlılık, bireyin örgüt üyeliğini sürdürmesi, örgütü için yararlı olabilecek gönüllü davranışlarda bulunma ve amaç ve değerlerini benimse durumu olarak açıklanan bir tutumdur (Aktaran: Çakır, 2007:132). Çalıştıkları örgütlerde bireyler iş güvencesizliği hissettiklerinde örgütleri ile bir bağ kurulamamaktadır (Kararımak ve diğerleri, 2009:144). İşsiz kalma endişesi sadece çalışanlara ait bir algıdır ve bir işte çalışmak ve çalışmamak arasında önemli farklar vardır (Özyaman, 2007:13). Bireyin örgüte güven ve bağlılığının tehlike içerisinde olması işi ile ilişkisinin azalmasına ve performansının düşmesine yol açacaktır (Buitendach ve diğerleri, 2005: 28).

İş güvencesizliği işsizliğin etkilerine benzer şekilde çalışanlar üzerinde sağlık sorunlarına neden olmaktadır. İş güvencesizliğinin neden olduğu sağlık sorunlarından stres; depresyon, özgüvensizlik, kişisel ve sosyal yaşamından memnuniyetsizlik gibi psikolojik iyilik haline zarar veren durumlardır (Çakır, 2007:130) ve kişiyi depresyon ilaçları kullanmaya yöneltmektedir (Rugulies ve diğerleri, 2010). Çalışanlar, işleri üzerinde güvencesizlik hissettiği zamanlarda yaşamının kontrolünü kaybettiğini düşünmekle beraber, bu durum onların psikolojik geriliminin yükselmesine neden olmaktadır (Çakır, 2007:129). Bunun nedeni olarak, işsizlik korkusu ile birlikte yaşam standartlarının düşeceğini, ailesinin ve kendisinin ihtiyaçlarını karşılayamayacak duruma geleceğini düşünebilmektedirler (Aytaç ve Keser, 2002).

İş güvencesizliği belirli bir süre sonra kaygı duyma hissini aşarak psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına neden olmaktadır (Barling ve Kelloway, 1996:253). İş güvencesizliğinin fiziksel sağlığa olan etkileri, kişiyi sigara ve alkol kullanımına teşvik ederek bağımsızlık sistemine doğrudan etki edebilmektedir. Aynı şekilde iş güvencesizliği kalp hastalıkları (Lee ve diğerleri, 2004), kan basıncı ve kolesterolün yükselmesi (Seçer, 2007), hipertansiyon, obezite (Ferrie ve diğerleri, 2005) gibi stres kaynaklı fiziksel sağlık sorunlarına neden olmaktadır.

İş güvencesizliği algısının önceden kontrol edilememesi, belirsizlik ve gün geçtikçe farkına varılamayan özellikleri strese neden olan bir etken olarak açıklanmaktadır (Seçer, 2011:46). Bu sonuç iş güvencesizliğinin örgütlerde neden olabilecek diğer sorunları ortaya çıkarır ve bu sorunlardan küçülme politikaları, işletmelerin yeniden düzenleme stratejileri gibi uygulamalar sonucunda iş güvencesizliğine neden olan faktörler işin yapısını değiştirir. Genel olarak iş güvencesizliği yaşanan örgütlerde işin yapısında değişim görülmektedir (Seçer, 2007: 243). Strazdins ve diğerlerinin (2004) iş güvencesizliği ile bireyin mevcut işi üzerindeki zorlanma seviyesini (iş yükü) bir arada inceledikleri çalışmada, bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlık şikayetleri yaşama olasılığının yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Seçer, 2007:243). İş güvencesizliği ve iş yükünün düzeylerine göre iş stresi ile ilişkili değerleri Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9 - İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri

İş Yükü (Zorlanma Düzeyi)	İş Güvencesizliği Düzeyi		
	DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK
Düşük	1	2	3
Orta	2	3	4
Yüksek	3	4	5

Kategori:1 En düşük stresi Kategori 5: En yüksek stres düzeyini göstermektedir.

Kaynak: Strazdins ve diğerleri (2004); Seçer (2007:243)

Tablo 9’da iş yükü (işteki zorlanma seviyesi) ve iş güvencesizliğinin birbirleri üzerindeki etkisi görülmektedir. 1. grup düşük iş yükü bulunan işlerdeki stres düzeyini, 5. grup ise hem iş güvencesizliği hem de iş yükü olarak değerlendirilen iş stresini açıklamaktadır. Sonuç olarak iş güvencesizliği, iş yükünün az olduğu durumlarda bile iş stresini artırmaktadır (Çakır, 2007:130).

İş güvencesizliğinin sosyal yaşam üzerinde de etkileri vardır. İşlerine güvenmeden çalışanların, örgütlerine bağlılıklarını göstermek için fazla çalışmaları ve bunun sonucunda yaşamın diğer alanlarını ihmal ederek aileleriyle birlikte tatile çıkmaktan vazgeçmeleri gibi fedakarlıklar, iş güvencesizliğinin sosyal sonuçları olarak gösterilebilir (Tilakdharee ve diğerleri, 2010:257). Aile geçindirme

zorunluluğunda olan kişiler, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını yıpratıcı şekilde hissetmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002). Aile üyelerinden birinin gelecekte işini kaybetme olasılığı, belirsizlik ve maddi olarak sıkıntı yaşamasına ve aile içinde huzursuzluğa neden olmaktadır (Sümer ve diğerleri, 2013).

İş güvencesizliği aile iklimini olumsuz etkilemekle birlikte çocukların gelişimini ve ebeveyn davranışlarını etkilemektedir (Sümer ve diğerleri, 2013:70). Araştırmalar, iş güvencesizliğinin eşler arasında iletişimi zorlaştırdığını ve aile içerisindeki çatışmaları artırdığını göstermektedir (Hughes ve Galinsky, 1994). Örneğin, iş güvencesizliği yaşayan anne ve babaların çocuklarına sert ve otoriter davrandıkları görülmüştür (Lim ve Loo, 2003; Aktaran: Sümer ve diğerleri, 2013:70). Larson ve diğerlerinin (1994) iş güvencesizliği, aile içerisindeki iletişim, aile üyelerinin rolleri ve aile içerisindeki olaylara verilen duygusal tepkiler üzerinde yaptıkları araştırmada, iş güvencesizliğinin eşler arasındaki ilişkilerde ve aile sorumlulukları üzerinde olumsuz etkisinin olduğu belirlenmiştir (Aktaran: Seçer, 2007: 256).

2.4. İş Aile Çatışması

Bu bölümde iş aile çatışması konusunda literatür doğrultusunda yer alan tanım ve kavramlara yer verilecektir. Günümüz iş dünyası bir yandan hızla gelişen teknolojiler doğrultusunda değişime uğrarken bir yandan da yine bu teknolojiler sayesinde iş ve özel yaşam sınırı neredeyse birçok sektörde kaybolmak üzeredir. Çalışanların bir birey olarak toplum içinde dahil oldukları farklı gruplar ve kurumlar içinde üstlenmek zorunda kaldıkları roller ve sorumluluklar bulunmaktadır. Bunlardan en önemli kurum olan aile, hemen herkes için bir noktada iş yerindeki mesaisini nitelik ve nicelik açısından etkilemektedir. Bazen aile içinde yaşanan olaylardan kaynaklanan duygular iş yerine taşınırken bazen de iş yerinde yaşanan olaylardan kaynaklanan duygular aile ortamına taşınmaktadır. Her ne kadar bazı kişilik türleri ve kültürel farklılıklardan dolayı bu iki kurum arasındaki etkileşimin boyutu ve yoğunluğu farklılık gösterse de tüm çalışanlar için az veya çok bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar yaşanabilmektedir. İş ve aile gibi kurumlar için zamanın ve enerjinin kaynakları sınırlı kullanıldığından çatışmanın yaşanması olağan bir durum olarak görülmektedir (Hill, 2005). Nitekim tüm çalışanlar istedikleri türden işe sahip olmadığına göre çalışılan işin ailenin şartlarına veya özel durumlarına göre uygun

olmayan tarafları bulunacaktır. Bu nedenle sosyal bilim insanları tarafından konu çeşitli yönlerden incelenmektedir.

2.4.1. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Kavramı

İş-aile çatışmasını kavramsal olarak açıklayan bazı yaklaşımlar söz konusu olmakla beraber genel yaklaşım öncelikle rol ve rol çatışması kavramlarının açıklanmasının daha önce belirlenmesine yöneliktir. Kahn ve diğerleri (1964), iş-aile çatışmasını “aile rollerinden” gelen taleplerin “iş rollerinden” gelen talepler ile çatışması ve roller arası çatışma şekli olarak tanımlamıştır (Aktaran: Acun, 2016). Linton (1936) tarafından sosyal bilimlere kazandırılan statü ile ilişkilendiren rol kavramı kısaca “statünün dinamik yönü” olarak tanımlanmıştır (Aktaran: Toraman, 2009: 5).

İş-aile çatışmasını inceleyen araştırmalar Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından öne sürülen rol teorisi üzerine yapılan çalışmayı esas almaktadır (Yılmaz, 2018:4). Rol teorisini tanımlayan iki yapı mevcuttur. Bunlar, rol çatışması ve rol belirsizliğidir. Rol çatışması, "iki veya daha fazla rol baskısının aynı anda ortaya çıkması" şeklinde tanımlanmaktadır. Daha kesin bir ifade ile rol çatışması, bir role adapte olmanın diğerine adapte olmayı zorlaştırdığı ve bu durumun birey üzerinde baskı yaratmasını ifade etmektedir (Kahn ve diğerleri, 1964:20; Aktaran: Yılmaz, 2018:4). Rol çatışması, kişinin yapılması gerekenlerle, yaptıkları arasındaki negatif ilişki olarak da ifade edilebilir (Erdoğan, 1994:157). Önel'e göre (2006:12) bireylerin rol çatışmasına neden olan çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar, hayat şartları ve beklentiler ile birleşerek aile yaşamını doğrudan etkileyen belirleyiciler olarak açıklanmaktadır.

Rol ve iş-aile çatışmaları benzer özelliklere sahip türler olmakla beraber çatışmalar bireyin aynı anda birden fazla role sahip olmasından kaynaklı olarak ortaya çıkmakta ve bireyin yaşantısında problemlere neden olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005:130).

Araştırmalar sonucunda kişilerin çalışma hayatı ve aile yaşamları arasındaki dengenin sağlıklı bir şekilde kurulması, çalışma hayatında verimli çalışmalarının yanında özel yaşamlarında ailelerine de vakit ayırarak mutlu olmalarının hiç de kolay olmadığı ortaya çıkmıştır (Yiğit, 2018:30). Parasuraman ve Simmers'a (2001:551) göre, iş-aile çatışması, iş ve aile ile ilgili rollerin aynı anda ortaya çıkması nedeniyle

kişinin bir işi yaparken diğerine vakit bulamamasından kaynaklanan uyumsuzluk durumudur. Genel anlamda iş-aile çatışması yaşayan bireyin ruh sağlığının bozulması sonucunda işinden aldığı tatmin seviyesi azalmaktadır (Yiğit, 2018:32). İş-aile çatışması, “iş ve aileden kaynaklanan rol taleplerinin karşılıklı olarak uyuşmazlığı” olarak tanımlanır; özellikle “kişinin iş ve aile rollerinin aynı derecede öne çıktığı, bu rollerin getirdiği sorumlulukların eşit ve iki tarafın da kişi için ilk sırada olduğu ve birini seçmenin imkânsız veya çok zor olduğu” durumda yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell,1985). Yapılan açıklamalarda görüldüğü üzere iş-aile ve aile-iş çatışmaları birbiri ile ilişkili olarak görülmektedir (Aryee ve diğerleri, 1999).

İş-aile çatışmasının alt boyutu olan aile-iş çatışmasının nedeni, aile içerisinde yaşanan sorunların işe yansımalarıdır (Frone ve diğerleri, 1992). Bir başka söyleyişle ailenin bireyin işinde istenilenleri yapmasını engellemesi sonucunda yaşanan çatışmadır (Voydanoff, 2005:708). Aile-iş çatışması, aile bireylerinin beklentileri ve kişilerin ailesine karşı üstlendiği sorumluluklarından doğan baskılar, çalışanların işindeki görevlerini yerine getirmesinde aksaklıklara neden olduğunda yaşanmaktadır (Apaydın, 2004:12). Aile ile birlikte geçirilen süre, eşlerin çalışma koşulları, çocuk sayısı ve yaşları, aile büyükleri ile ilgili sorumlulukların fazlalığı, akrabalarla olan ilişkiler gibi durumlar çatışmanın aileden kaynaklanan etkenleri olarak görülmektedir (Macit, 2015).

2.4.2. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

Günümüzde teknolojik gelişmelerin etkisiyle, iş yaşamındaki sorumlulukların aile yaşamındaki sorumluluk ve yükümlülüklerinin yapılmasını engellemesi ya da aile yaşamında ki sorumlulukların iş alanının sorumluluklarının yapılmasını engellemesi sonucunda bu iki alan arasındaki dengenin bozulması iş-aile ve aile-iş çatışmasını ortaya çıkarmaktadır (Baykal, 2014). Bunun çeşitli sebepleri olabilir. En belirgin olanı iş ve aile yaşamlarının durağan değil aktif bir yapıda olması ile sürekli değişiminin yanında çalışan bireylerin iş yaşamlarını şekillendiren örgüt hedefleri, örgüt kültürü, örgüt yapısı, iş tanımı, iş gerekleri ve iş standartlarının sürekli bir değişime açık faktörler şeklinde var olmalarıdır (Yiğit, 2018:30). Bununla birlikte çalışanların aile hayatları da ailenin sosyal bir kurum olması nedeniyle oldukça aktif bir yapıdadır. Dolayısıyla iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki de sürekli değişken ve aktif bir yapıya sahiptir böylece çalışan bireyin yaşamında çatışma kaçınılmaz hale

gelmektedir. Bu durumda çatışmanın en doğru şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Özgen ve Efeoğlu, 2007:237–254). İçinde bulunduğumuz modern toplumsal ve örgütsel alanlar kişileri rol çatışması yaşamasına mecbur bırakmaktadır (Kılınç, 1991: 23). Örgütlerde istenilen, algılanan ve temelde gösterilen rollerin farklı olması (Koçel, 2001: 496), bireyin rolündeki ayrımlar, rolüne yönelik beklentilerinde çatışma, kendi yetenekleri ile rol beklentilerinin uyumsuzluğu, rol sorumluluklarının farkında olmaması, rolünü kabullenememesi gibi durumlar rol çatışmasına neden olmaktadır (Çarıkçı, 2002:120).

Çalışma saatlerinin düzensizliği, fazla mesaiye kalma ve sistemsiz çalışma şekilleri iş-aile çatışmasını olumsuz etkileyen faktörlerdir (Greenhaus ve Beutell,1985). Özen ve Uzun'a (2005) göre ağır çalışma temposu, iş güvencesinin olmaması, kişiler arasındaki iletişim yetersizliği, karar verme ve yönetme yetkisinin olmaması, kişinin kendine güveninin azalması, kararsızlık gibi duygular aile üyelerinin iletişimini olumsuz yönde etkilemektedir. Günümüzde aile yapılarının değişmesi, kadınların çalışma hayatının daha fazla içerisinde olması, büyük şehirlerin hayat standartlarının yüksek ve zorlu koşullar içerisinde olması, aile bireylerinin beklentilerinin artması gibi etkenler iş aile çatışmasının nedenleri arasında gösterilebilir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

2.4.3. İş-Aile Çatışması Türleri

İş-Aile Çatışmasının türleri, zamana dayalı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Bu çatışma türleri aşağıda açıklanmaktadır.

2.4.3.1. Zamana Dayalı Çatışma

Zaman esaslı çatışma, iş ve aile içindeki bir rolü gerçekleştirirken diğer rolün gerçekleştirilmesini zorlaştıran, neredeyse rolün gerçekleşmesini imkânsız hale getiren çatışma şeklidir. Pleck ve diğerleri (1980) “fazla çalışma” ve “program uyumsuzluklarına” zamana dayalı çatışmanın neden olduğunu açıklamışlardır. Zamana dayalı çatışma iki şekilde oluşmaktadır. Birincisi, rol ile ilgili zaman baskıları nedeniyle fiziksel şekilde diğer rol ile ilgili beklentilerin gerçekleşmesi olanaksız olabilir. İkincisi, fiziksel şekilde bir rol ile ilgili istekler karşılanmasına rağmen yapılan baskılar diğer bir rolde bilinç olarak meşguliyete yol açabilir (Özen ve Uzun, 2005:131). Genellikle bireyin bir rol ile ilgili etkinliklere vakit ayırması, diğer rollerini

gerçekleştirmesi gereken vakti azaltmakta ve bu rollere katılımını engellemektedir (O'Driscoll ve diğerleri, 1992:272). Örneğin, kişinin işinde gece geç saatlere kadar çalışması, ailesine vakit ayırmasını engeller ve çatışma yaşanmasına neden olabilmektedir (Aycan ve diğerleri, 2007:32). Sınırlı olan zaman, rollerin birinde daha fazla kullanıldığında diğer role ayrılacak zamanı azaltacağı için çatışma meydana gelmektedir. İş hayatındaki olumsuz tecrübelerin bireylerin kendisinin ve ailesinin yaşamlarını olumsuz etkilemesi ve işte tüketilen saatlerin uzun ve yorucu olması çatışmaları artırmaktadır (Greenhaus ve diğerleri, 1987).

İş ve aile ile ilgili belirleyiciler, zamana dayalı çatışmaya neden olmaktadır. İş yerinde mesai saatlerinin fazla olması, çalışma saatlerinin düzensiz olması, çalışma programının esnekliği (Pleck ve diğerleri, 1980) gibi etmenler zamana dayalı çatışmanın nedenleri arasında gösterilmektedir (Kurtoğlu, 2017). Zamana dayalı çatışmanın örgütsel nedenleri “fazla mesai, düzensiz iş saatleri, günlük ya da haftalık çalışma saatleri, terfi ile birlikte daha üst kademedeki bir göreve atanmak, acil bir sipariş için fazla çalışmak, yeni bir işe başlamak” olarak gösterilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:72). Ailevi nedenler arasında ise; “küçük çocuk sahibi olmak, büyük aileler içerisinde ebeveynlerin sorumlulukları ya da eşlerin ikisinin de çalışması” gösterilebilir (Tekingündüz ve diğerleri, 2015:29)

Aile özellikleri ise yapılan çalışmalarda eşlerin tutumu, ebeveyn durumu, çocuk sayısı ve yaşları, aile bütünlüğü gibi kavramlar ile ele alınmıştır (Yılmaz,2018). Örneğin çocuklarının yaşları küçük olan anne ve babalar işleri ve aile yaşamı arasında daha fazla çatışma yaşamaktadır (Winslow, 2005:732). Ailevi nedenleri arasında kişilerin küçük yaşta çocuklarının olması, bakıma muhtaç ebeveynlerinin olması, eşlerin ikisinin de yoğun olarak çalışması, işyerinde yarım kalan işlerin tamamlanması için eve götürülmesi gibi faktörler gösterilebilir (Elloy ve Smith, 2004:18).

2.4.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

İş ya da ailede yaşanan olaylara bağlı olarak stres oluşması ve bu stresin karşı tarafa yansıtılması sonucunda gerginlik meydana gelmektedir. Psikolojik temelli çatışma olarak da ifade edilen gerginlik esaslı çatışma, kişilerin iş ya da aile rollerindeki beklentilerini karşılayamaması sonucunda, bir rolün diğer rolün davranışlarını yerine getirilmesini engellemesi sonucunda yaşanır (Çarıkçı, 2001:33). Gerginlik esaslı çatışma, bir roldeki gerilime neden olacak etmenlerin diğer rolün

başarısını olumsuz yönde etkilemesi ile kişinin iş ya da aile yaşamındaki psikolojik durumunu diğer role taşıması olarak ifade edilir (Kinnunen ve Mauno, 1998:158). Kişi gün içerisinde işinde karşılaştığı sorunlar nedeniyle kızgın, yorgun veya kaygılı olarak evine döndüğünde, ailesinin kendi üzerine düşen görevlerini zamanında ve istenilen biçimde yerine getirilmesine engel olarak görerek gerginlik esaslı çatışma yaşanır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:73).

Benzer bir diğer örnek ise, çocuğu hasta olduğu halde işine gitmek zorunda olan bir anne, işine kendisini veremez ve işinde hatalar yapabilir. İş alanında ya da aile alanında meydana gelen olumsuzluklar diğer alana taşınmakta ve her iki alanda birbirlerini olumsuz olarak etkilemektedir (Carlson, 2003; Aktaran: Kütükçüoğlu, 2002:43). Bu şekilde gerginlik esaslı çatışma, evde yaşanan sorunlar nedeniyle kişinin iş yerindeki rollerine yönelik durumunu ve iş yerinde yaşanan sorunlar nedeniyle kişinin evindeki rollerine yönelik durumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ancak bazı çalışanların iş ve aile arasındaki duygusal sınırı iyi belirleyebilmesi ve gerginliği bir taraftan diğer tarafa taşımamayı başarması durumun yaşanmasına mâni olabilir.

2.4.3.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış esaslı çatışma, aile görevi ve iş görevi olan bireylerin aile rolünde yapması gereken davranışlarla iş rolündeki davranışların uyumunun olmaması halidir (Greenhaus ve Beutell, 1985:81). İş ve aile yaşam alanlarındaki davranışların birbirleri ile çelişkili olması sonucunda ortaya çıkar. Örneğin, işinde sert ve düzen sağlayıcı konumda olan bir yönetici evinde de çocuklarına ve eşine bu şekilde davrandığında kişiler arasında çatışma yaşanabilmektedir (Aycan ve diğerleri, 2007:33).

Çalışanların nasıl davranması gerektiğinin belirlendiği, hiyerarşinin güçlü olduğu, iletişim olanaklarının zayıf olduğu örgütlerde davranış esaslı çatışma yaşanma ihtimali daha yüksektir. Kişilerin işlerinde her gün yaşadıkları bu baskı, ailesine ve sosyal çevresine karşı gösterdiği davranışlarını da olumsuz olarak etkiler (Yüksel, 2005:303). Bu nedenle iş ve aile yapıları farklı davranış şekillerini gerektirmektedir (Madsen, 2003:41; Aktaran: Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:74).

Zaman, gerginlik ve davranışa bağlı olarak iş ve aile alanlarından kaynaklanan baskılar nedenleriyle birlikte oluşan çatışma türleri Tablo 10'da yer almaktadır

Tablo 10- İş-Aile Çatışması Türleri

İş Alanı Baskıları	Çatışmanın Türü	Aile Alanı Baskıları
<ul style="list-style-type: none">• Zaman Esaslı Çalışma Saati Değişmez Çalışma Cetveli• Vardiyalı Çalışma• Gerginlik Esaslı Rol Çatışmaları• Rol Belirsizlikleri• Davranış Esaslı Gizlilik ve Objektiflik gibi Beklentiler	<ul style="list-style-type: none">• Bir role ayrılan zamanın diğer rolün gereksinimleri gerçekleştirmeyi güçleştirilmesi• Bir rolün yarattığı gerginliğin diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesini engellemesi• Bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesini engellemesi	<ul style="list-style-type: none">• Zaman Esaslı Eşin çalışması• Küçük Yaştaki Çocuklar• Aile Yapısı• Gerginlik Esaslı Aile içi Anlaşmazlıklar• Eşlerin Yetersiz Desteği• Davranış Esaslı Sıcaklık ve Açıklık gibi beklentiler

Kaynak: Greenhaus ve Beutel, 1985:78; Çolak, 2018:36

2.4.4. İş-Aile Çatışması ile İlgili Kuramlar

İş aile çatışmasını açıklayan kuramlar akılcı bakış açısı kuramı, taşma kuramı, telafi kuramı, çatışma kuramı ve katkı kuramıdır. *Akılcı bakış açısı* kuramına göre, iş ve aile yaşam alanlarında çatışma yaşanması, bireylerin iş ve aile alanlarının her biri için daha fazla zaman ayırması ve bu iki ayrı yaşam arasında kişilerin roller arasında uyumsuzluk yaşaması ve bu rollerin kişiler üzerinde sorumluluklarının artması nedeniyle belirli hale gelmektedir (Duxbury ve diğerleri 1994). Bu kurama göre kişilerin günlük yaşamlarında zamanlarının sınırlı olması nedeniyle, ailesine ya da işine ayırması gereken zamanın kullanımı konusunda eşler arasında çatışmalar yaşanır (Efeoğlu, 2006). Akılcı bakış açısı kuramına göre, bireylerin iş aile çatışması yaşamasının temel nedeninin zamanın sınırlı olması düşüncesine dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007:239). İş ve aile yaşamlarının getirdiği sorumlulukları yerine getirmek için emek harcayan çalışanlar gerekli zamanı bulamayarak çatışma yaşamaktadır (Duxbury ve diğerleri, 1994). Akılcı bakış açısı kuramı cinsiyet ayrımcılığını vurgular ve kadınların temel görevi ev işleridir, iş hayatında olsalar da ev işleri kadınlardan beklenir düşüncesi hakimdir (Efeoğlu ve Özgen,2007:239).

Greenhaus, Bedeian ve Mossholder (1987) tarafından yapılan çalışmada, kişinin işi için ayırdığı ya da ayırmak zorunda kaldığı sürenin uzun olması iş-aile yaşam çatışmasına neden olduğunu açıklamıştır. Çatışmanın temelinde ise iş ve aile

yaşam alanları için ayrılan zamanın bir diğer yaşam alanı için ayrılacak zamanı sınırlandırmakta ve bunun sonucunda çatışma yaşanmaktadır.

Taşma kuramı kapsamında, iş ve aile yaşam alanlarının herhangi birinde meydana gelen olumsuz gelişmeler, diğer yaşam alanlarında da sıkıntılı ve olumsuz etkilere neden olacağı açıklanmaktadır (Greenhaus ve Beutel, 1985:79). İş ve aile yaşam alanları arasında gerçekleşen taşma kuramı pozitif veya negatif olabilir (Evans ve Bartolome,1984; Aktaran: Önderoğlu, 2010:20). Örneğin çalışan işinde başarılı ve iş doyum seviyesi yüksek olduğunda bu durum diğer yaşam alanlarını da olumlu etkiler ve mutlu olur (Efeoğlu, 2006: 31). Benzer biçimde, aile yaşamında huzurlu ve mutluluk seviyesi yüksek olan kişi bu duyguyu iş yaşamına da yansıtacaktır (Zedeck ve Moiser,1990; Letter ve Durup, 1996).

Telafi kuramına göre, iş hayatında başarısız olan birey aile yaşamında bu açığını elde edeceği tatmin ile gidermeye çalışır ya da benzer şekilde aile yaşamındaki mutsuzluğunu gidermek için işinde daha fazla vakit geçirir (Evans ve Bartolome, 1984:11). İş ve aile hayatında meydana gelen problemler ve sıkıntı yaratan gelişmeler yaşam alanlarını doğrudan etkiler (Staines, 1980). Kişiler hayatlarını daha mutlu ve tatmin edici bir durumda yaşamak için iş ve aile yaşamlarının her biri için eksik olan tarafları telafi etme gayreti gösterirler (Zedeck ve Moiser, 1990). Örneğin beklentilerini karşılamayan bir mesleğe ya da kariyere sahip olmadığını düşünen tatmin duygusuna aile yaşamı ile ulaşmak ister (Burke, 1986). Zaman ve kişilerin kendilerini anlamlandırma etkisine ve uyumuna bağlı olarak geliştirilen bu kuram kapsamında iş-aile çatışması, iş ve aile rolleri için ayrı ayrı tükettiği zaman ile bu role duyduğu benzerlik düzeyi arasındaki ilişkiye bağlı olarak gösterilir (Yurtseven, 2008).

Çatışma kuramına göre, iş ya da ailede üstlenilen roller tek başına çatışmaya neden olmaz, çatışmaya neden olan bu rollerin üstlendiği sorumluluk ve davranışlar kişiler üzerinde uyumsuzluklar yaratabilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007:231). Yapılan araştırmalar, iş yaşamındaki olumsuz deneyimlerin çalışanların kişisel ve aile yaşamlarının niteliğini düşürdüğünü göstermektedir (Greenhaus ve diğerleri, 1987). İş ve aile çatışmasının nedeni kişilerin sadece birden fazla rolü olmasından değil, her bir rolün gereğinin yerine getirilmemesi olarak açıklanır (Diker, 2010:54). İşyerinde uzun süreler gerektiren ya da gerginliğe neden olan rol baskıları iş ve aile rolleri arasında çatışmaya yol açmaktadır (Greenhaus ve diğerleri,1987).

Katkı kuramında ise, bireyin üstlendiği rol üzerinde yaşadığı tatmin duygusunun pozitif olarak diğer rolleri üzerinde de etkili olacağı savunulmaktadır (Kurtoglu, 2017:13). İş yaşamında elde edilen başarı ve tatmin olma durumu aile yaşamı üzerine de yayılmaktadır (Efeoğlu, 2006). Bu kuram, kişinin işinde ve ailesinde mutlu olmasının yaşamının diğer alanlarına da bu mutluluğun yansıtılacağını açıklar.

2.4.5. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş aile çatışmasının genel olarak sonuçlarına bakıldığında, bu çatışmanın iş, aile ve sağlıkla ilgili sonuçlar üzerinde etkili olduğu görülmektedir. İş aile çatışması nedeniyle yaşanan stres, genel olarak tatminsizlik, huzursuzluk, üzüntü, hayata karşı isteksizlik gibi durumlar kişinin sosyal çevresini, ailesiyle olan ilişkilerini negatif yönde etkileyerek fiziksel ve zihinsel sağlığını bozmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:156). İş aile çatışması, iş ve aile ile ilgili stres (Kossek ve Ozeki, 1998), depresyon (Netemeyer ve diğerleri, 1996:401), tükenmişlik (Noor, 2002) gibi birçok olumsuz durumun ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Örgütlerin çalışanlarından verimli olmalarını ve çok çalışmalarını beklemeleri sonucunda, bireyler yeteri kadar zaman bulamayarak ailelerinin taleplerini ve kendi sorumluluklarını yerine getiremez ve strese girerler.

Özmete ve Eker'e (2013:7) göre, işin aile yaşamını etkilemesi sonucunda oluşan iş aile çatışmasının, işle ilgili yapılan çalışmalarda yaşam tatmini (Adams ve diğerleri, 1996), aile hayatının tatmini (Kopelman ve diğerleri, 1983), işten ayrılma niyeti (Greenhaus ve diğerleri, 2001), örgütsel bağlılık (Arye ve diğerleri, 2005) üzerinde etkili olduğunu görülmektedir. Aile yaşamının da işe etkisi, devamsızlık, gecikme ve iş performansı gibi önemli değişkenler üzerindeki etkilidir (Frone ve diğerleri, 1997; Kirchmeyer ve Cohen, 1999).

İş aile çatışmasının sonuçlarını araştıran çalışmalarda, çatışmanın kişisel, işle ilgili ve ailevi sonuçları olduğu Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11- İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

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

Kaynak: Aycan ve diğerleri (2007:74)

Yapılan çalışmalarda işte çalışılan süre, iş programları ve işyerinde strese yol açabilecek durumlar ile iş aile çatışması arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu bulunmuştur (Kim ve Ling, 2001). Kişinin rol çatışması yaşamaya devam etmesi iş tatminini de azaltmaktadır (Karatepe ve Kılıç, 2005). Bireylerin hayatın vazgeçilmez unsurları arasında yer alan iş ve aile alanları ile ilgili tatmin düzeyinin azalması genel yaşam tatminini direkt olarak etkileyecektir (Carlson, Kacmar ve Williams, 2000:259).

İş aile çatışması, sağlık sorunlarına (Hummer ve diğerleri, 2004:83), stresin yol açtığı depresyon, kalp rahatsızlıkları, tansiyon yüksekliği gibi fiziksel sağlık sorunlarına neden olurken, uyuşturucu gibi ilaç bağımlılığı gibi daha birçok olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Frone ve Russel, 1997:164). İşte geçirilen uzun süreler, sık sık iş seyahatlerine çıkmak, kişinin eşiyle olan ilişkisini negatif yönde zedeleyerek kendisini yalnız hissetmesine, sinirli ve suçluluk hissine kapılmasına neden olmaktadır (Matthews, Conger, Wickrama, 1996: 63-64). Bireyin işinde yaşadığı yorgunluk ve strese bağlı olarak gergin olması, aile sorumlulukları olan rol taleplerini yerine getirememesi sonucunda evlilik zarar görebilir (Coşkuner, 2013:34).

2.5. İş Aile Çatışması ve İşkoliklik İlişkisi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İşkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar arasında, Zincirkıran ve Mete'nin (2013) işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi adlı çalışmasında kamu ve özel hastanelerde çalışan 280 doktor üzerinde yapılan anket çalışmasında işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde severek işini yapan işkoliklerin işte yaşadığı çatışmanın ailesini, ailede yaşadığı çatışmanın da işini etkilediği görülmektedir. Demografik değişkenlerinde belirleyici olduğu bu çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla iş aile çatışması yaşadığı, ayrıca genç yaştaki doktorların da daha fazla iş aile çatışması yaşadığı ifade edilmiştir. Bu araştırmanın yanı sıra, Uğurlu ve Şahin (2017) tarafından işkoliklik ve iş aile çatışmalarının düzeyinin tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmada 394 antrenör arasında anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda işkoliklik ile iş aile çatışması arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir; antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin yükseldikçe iş aile çatışması düzeylerinin de yükseldiği görülmüştür.

Macit ve Ardıç (2015) tarafından işkoliklik, iş aile çatışması ve tükenmişlik ilişkilerinin incelendiği çalışmada Türkiye'de çalışan 399 avukat arasında anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda avukatların işkoliklik düzeylerinin iş aile çatışması düzeyini pozitif yönde etkilediği ve aynı şekilde iş aile çatışmasının alt boyutu olan aile iş çatışmasını da pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örneklemine avukatların oluşturduğu bir diğer çalışmada, Kurt (2018) tarafından Kahramanmaraş'ta bulunan 222 avukat arasında yapılan çalışmada, işkolikliğin iş aile çatışması üzerinde etkili olduğu tespit edilmiş ve demografik değişkenler arasında yaşanan yer, eğitim düzeyi, kıdem gibi değişkenlerin işkoliklik ile iş aile çatışmasını farklı düzeylerde etkileyebileceği tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA MODELİ ve BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma ve analiz yöntemleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, önemi, yöntemi ve modeli açıklanmaktadır. Bununla birlikte, anket verilerinin toplanması, örneklem seçimi ile ilgili bilgiler, verilerin analiz yöntemi ve son olarak araştırmanın bulgularına yer verilmektedir.

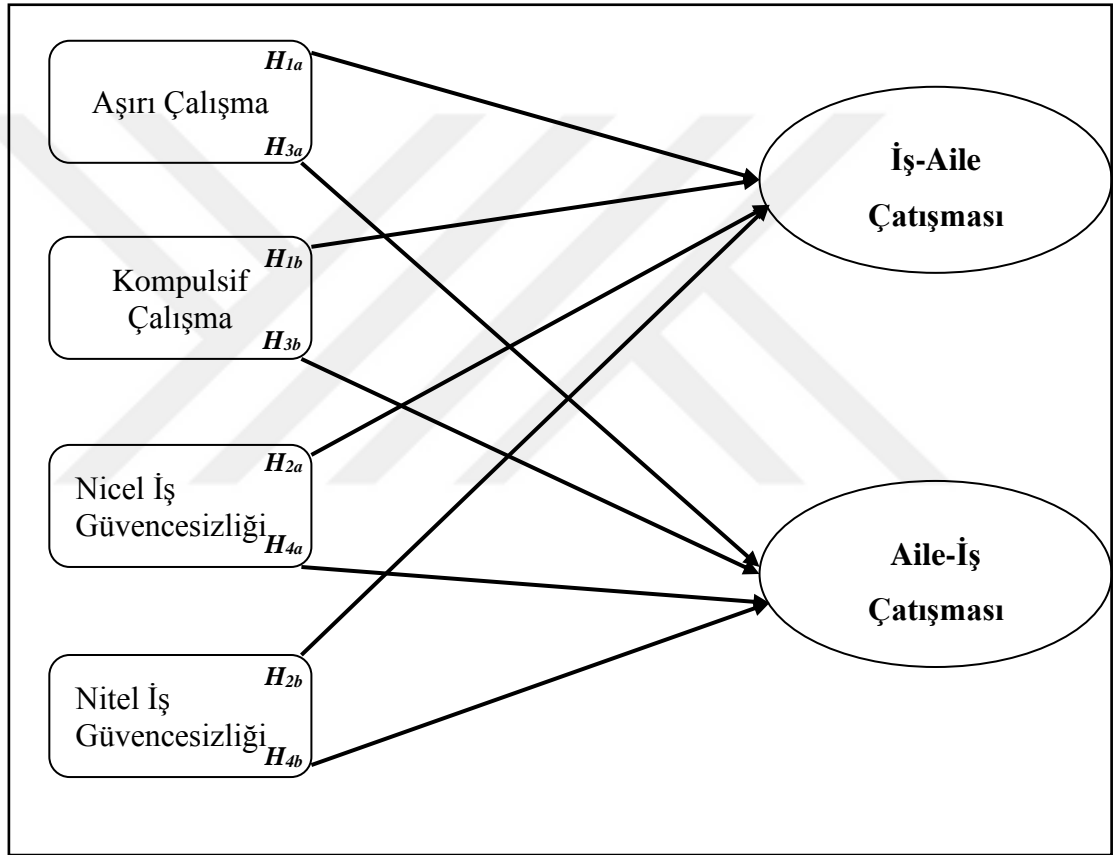
3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

İşkoliklik ve iş güvencesizliği, bireylerin yaşam kalitesinin önemli göstergeleri arasında sayılan evlilik, iş ve yaşam doyumu, aile ve sosyal çevrelerinde daha fazla sorun yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu kapsamda, bu çalışmanın amacı işkoliklik ve iş güvencesizliği ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Ulusal literatürde iş aile çatışması ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iş yükü, iş stresi, işten ayrılma niyeti, yaşam tatmini, işe tutkunluk, tükenmişlik, psikolojik güçlendirme, işkoliklik gibi birçok kavramla olan ilişkisinin araştırıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmada iş aile çatışması ile işkoliklik arasındaki ilişkinin incelenmesinin yanı sıra daha önce ulusal literatürde işkoliklik ve iş aile çatışması ile birlikte sınırlı sayıda incelenen iş güvencesizliği kavramı da çalışmaya dahil edilmiştir. Bununla beraber çalışanların işkoliklik davranışları ile algılanan iş güvencesizlik düzeyinin, iş aile çatışması üzerindeki etkisinin belirlenmesi esas alınmıştır. Bireyi ve yakın çevresini doğrudan etkileyen iş güvencesizliği ve işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişki düzeyinin, kişisel ve örgütsel olarak belirlenmesi, sonuçları açısından yazına katkı sağlayacağı gibi bu alanda çalışma yapanlara da fayda sağlayabilecektir.

Araştırmanın amacı kapsamında belirlenen araştırma modeli, literatür taraması incelenerek tespit edilmiştir. Hazırlanan anket sorularında Teknoparkta çalışan

mühendisler için iş aile çatışması ile işkoliklik ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İşkoliklik iki alt boyutu olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma, iş aile çatışması iki alt boyutu iş aile çatışması, aile iş çatışması ve iş güvencesizliği de iki alt boyutu nitel ve nicel iş güvencesizliği ile incelenmiştir. Mühendislerin işkoliklik davranışlarının iş aile çatışması ile aile iş çatışması üzerindeki etkisi ve iş güvencesizliği algısının iş aile çatışması ve aile iş çatışması üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla oluşturulan bu araştırmanın modeli Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1- Araştırma Modeli



Araştırmanın modeli çerçevesinde oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H_{1a}: Aşırı çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{1b}: Aşırı çalışmanın aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{2a}: Kompulsif çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{2b}: Kompulsif çalışmanın aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{3a}: Nicel iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{3b}: Nicel iş güvencesizliğinin aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{4a}: Nitel iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{4b}: Nitel iş güvencesizliğinin aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Ankara’da bir Teknoparkta faaliyet gösteren firmalarda çalışan mühendisler oluşturmaktadır. İşkoliklik konusunda ulusal literatürde yapılan araştırmalarda doktorlar (Burke ve diğerleri, 2008; Zincirkıran, 2013; Yalçın, 2016; Enki, 2019), akademisyenler (Burke ve diğerleri, 2008; Akyüz, 2012; Özcan ve Behram, 2013; Kulaklıkaya, 2013; Aydoğan, 2014, Çinkılıç, 2017; Taşhan, 2019), öğretmenler (Akın ve Oğuz, 2010; Özdemir, 2013; Dilek, 2015; Yeşilyurt, 2017; Uğurlu,2017), avukatlar (Akyüz, 2012; Macit, 2015; Kurt, 2018), mali müşavirler ve devlet memurları (Emhan ve Mete, 2012; Sönmez, 2014; Özsoy, 2018) ve özel sektör çalışanlarının (Yüksel ve Akdağ, 2011; Özsoy, 2018; Kanpara, 2017) örneklem olarak seçildiği tespit edilmiştir. Ulusal literatür incelendiğinde yönetim alanında mühendisler arasında yapılan çalışmaların çok sınırlı olduğu görülmektedir.

Teknoparklarda yer alan firmalar yenilik üretmek ve çalışanların yaratıcılığını artırmaya yönelik politikalar izlemektedir; proje bazlı çalışmalar yaparak kalıcı olmaya çalışmaktadır (Kaya, 2016). Proje bazlı çalışma şekli zamanın verimli kullanılmasını gerektirmektedir ve yoğun bir tempoda çalışılmasını gerektiren projeler çalışanların iş yükünü ve stresini artırmaktadır. Projelerin tamamlanması için fazla mesaiye kalınması, çalışma temposunun artması bireylerin ailesinde ve sosyal yaşantısına zaman ayıramamasına ve ruhsal çöküntü yaşamasına neden olabilmektedir. Teknoparkta çalışanların hayatlarına direkt olarak yansıyan bu çalışma düzeni çalışanların psikolojisini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bilgi ve teknolojinin üretilmesinde ve uygulanmasında mühendislerin toplumda önemli bir yeri vardır. Artan rekabet ortamında daha çok çalışmak zorunda olan mühendisler, işkoliklik ve iş güvencesizliği ile birlikte iş-aile ve aile-iş çatışması yaşayabilmektedirler.

Ankara’da yer alan Teknoparkta mühendislerin oluşturduğu evren hakkında sayısal olarak kesin bir bilgi edinilemediği için sosyal bilim araştırmalarında sıklıkla kullanılan bir örneklem sayısı belirleme çizelgesinden (Gürbüz ve Şahin, 2018:130) faydalanılarak, tahmini evren 6.500 çalışan olarak belirlenmiş ve %90 güven aralığında 156 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Bu maksatla hazırlanan anket formu, kolayda örneklem metodu ile, belirlenen Teknoparkta çalışan mühendislere gönderilmiştir. Ankete geri dönüşlerden elde edilen 162 anketin incelenmesi ve veri temizliği sonrasında 153 anket verisi kabul edilerek analizlere dahil edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır (Ek-1). Anket formu dört bölümden oluşan soru formu şeklinde sunulmuştur. Birinci bölümde araştırmaya katılan mühendislerin demografik özellikleri ve meslekleri ile ilgili bilgileri öğrenme amacıyla, cinsiyet, doğum tarihi, medeni durum, eğitim seviyesi, meslek ile ilgili bilgileri elde edebilmek için 5 soru sorulmuştur. İkinci bölümde katılımcıların işkoliklik seviyelerini ölçmek için 17 sorudan oluşan DUWAS ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde katılımcıların iş aile çatışması ve aile iş çatışması seviyelerini ölçmek için Netemeyer ve Boles (1996) tarafından geliştirilen iş aile ile aile iş yaşamı çatışması ölçeği ve dördüncü bölümde iş güvencesizliği algısını ölçmek için Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan “İş Güvencesi Endeksi” ölçeği kullanılmıştır.

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde IBM SPSS (V.25) istatistik paket yazılımı ve Excel 2016 Office yazılımı kullanılmıştır. Hazırlanan anketin uygulaması yapılmadan önce Çankaya Üniversitesi Etik Kurulundan izin alınmıştır ve Mayıs-Haziran 2019 döneminde anket uygulaması yapılmıştır. Anket tasarımında anketi dolduran katılımcıları bilgilendirmek amacıyla anket ile ilgili kısa bilgi verilmiştir. Anket soruları 10 dakikada cevaplanabilecek şekilde tasarlanmıştır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılan mühendislerin işkoliklik seviyelerini ölçmek için literatürde sık kullanılan “Work Addiction Risk Test-İş Bağımlılığı Riski Test” (WART; Robinson, 1999) ve “Workaholism Battery-İşkoliklik Bataryası” (WorkBat; Spence ve Robbins, 1999) adlı iki ölçme aracının maddelerinin kullanılması ve

birleştirilmesiyle elde edilen Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından gelişmesi sağlanan toplam 17 madde ve aşırı çalışma ile kompulsif çalışma olarak iki boyuttan oluşan, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) ölçeği kullanılmıştır. Anket formunda 5’li Likert ölçeği ile her bir soruya 1’den 5’e kadar ve “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” cevap seçeneklerini içerecek şekilde yer verilmiştir.

DUWAS ölçeğinin 3, 4, 8, 10, 12, 13, 15 ve 17’nci maddeleri aşırı çalışma boyutunu temsil etmektedir. Kişinin çalışmaya gündelik yaşamındaki aktivitelerden daha çok vakit ayırdığını ve çalışması gereken süreden daha fazla çalıştığını belirten bu sorular Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12-İşkolikliğin Aşırı Çalışma Boyutuna İlişkin Sorular

Sorular
Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm
İşyerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile, ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.
Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.
Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.
Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.
Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim.
Kendimi telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.
Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.

DUWAS ölçeğinin 5, 7, 9, 11, 14 ve 16’nci maddeleri kompulsif çalışma alt boyutunu temsil etmektedir. Kişinin içgüdüsel bir zorunluluk duygusu ile çalışmak zorunda olduğunu ifade eden bu sorular Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13-İşkolikliğin Kompulsif Çalışma Boyutuna İlişkin Sorular

Sorular
Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.
Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.
Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.
Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.
Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.
İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.

Doğan ve Tel (2011) güvenilirlik analizinde DUWAS ölçeğinin birinci bölümündeki aşırı çalışma alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısını 0,76; ikinci alt boyutu olan kompulsif çalışma boyutunun Cronbach Alpha katsayısını 0,74 olarak ve geçerli, güvenilir olarak tespit etmiştir. Bu çalışma için uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda işkolikliğin birinci boyutu olan aşırı çalışma için Cronbach Alpha katsayısı 0,89, ikinci boyutu olan kompulsif çalışma için Cronbach Alpha katsayısı 0,90 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan mühendislerin iş aile çatışması düzeylerini ölçmek amacıyla Netemeyer, Boles ve McMurian (1996) tarafından geliştirilen, Apaydın (2004) tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanan ölçek, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 1, 2, 3, 4 ve 5'inci maddeler iş aile çatışmasını, 6, 7, 8, 9 ve 10'uncu maddeler aile iş çatışmasını ifade etmektedir. Ölçeğin 2004 yılında yapılan güvenilirlik analizi sonucunda iş-aile çatışması boyutu için güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısı 0,86, aile iş çatışması boyutunun güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısı 0,82 olarak hesaplanmış olup ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Apaydın, 2004:44). Ölçek ülkemizde yapılan çalışmalarda kullanılmış (Efeoğlu, 2006; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Turunç ve Çelik, 2010; Zincirkıran, 2013; Macit, 2015) ve güvenilirliği ispat edilmiştir. Anket formunda 5'li Likert tipi her bir soru için 1-2-3-4-5 şeklinde puanlanan "Hiç Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplanmıştır. Bu çalışma için uygulanan güvenilirlik analizine göre ölçeğin birinci boyutu olan iş aile çatışması için Cronbach Alpha katsayısı 0,97, ikinci boyutu olan aile iş çatışması için

Cronbach Alpha katsayısı 0,96 olarak bulunmuştur. Bu bulgular çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş güvencesizliği algısının ölçümü için, 1989 yılında geliştirilen İş Güvencesizliği Ölçeği (Job Security Scale) kullanılmıştır. Ölçek niceliksel iş güvencesizliği ve niteliksel iş güvencesizliği olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin birinci alt boyutunu, Ashford ve diğerleri (1989), Helggren ve diğerleri (1999), De Witte (2000) ve Sverke ve diğerleri (2004) tarafından geliştirilmiş niceliksel iş güvencesizliği, ikinci alt boyutunu Isaksson, Illgren ve Pettersson (1998) tarafından geliştirilen niteliksel iş güvencesizliği oluşturmaktadır. Önder ve Wasti (2002) tarafından “İş Güvencesi Endeksi” ölçeği olarak Türkçeye uyarlanan İş Güvencesizliği Ölçeği, geçerlik ve güvenilirlik analizleriyle birlikte bazı maddelerin geliştirilmesi sonucunda oluşturulmuştur. İş Güvencesi Endeksi ölçeği ülkemizde yapılan çalışmalarda; Özyaman (2007), Özçay (2011:38) ve Özyurt (2018:51) tarafından güvenilirliği ölçülerek kullanılmıştır. Anket formunda 5’li Likert tipi her bir soru için 1-2-3-4-5 şeklinde puanlanan “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevaplanmıştır. Çalışmada uygulanan güvenilirlik analizine göre iş güvencesizliğinin birinci boyutu olan nicel iş güvencesizliği alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0,68, ikinci boyutu olan nitel iş güvencesizliği için Cronbach Alpha katsayısı 0,90 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekleri oluşturan maddelerin kendi aralarında iç tutarlılığı olup olmadığını anlamak için yapılan güvenilirlik analizi için SPSS programı ile güvenilirlik katsayısını gösteren Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018:331). Analiz sonucunda ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri Tablo 14’de yer almaktadır. Bu sonuçlara göre 0,70’in üzerinde olan ifadelerin güvenilir olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018:333).

Tablo 14-Güvenilirlik Analizi

	Cronbach Alpha	Ortalama
İşkoliklik		
Aşırı Çalışma	0,89	4,03
Kompulsif Çalışma	0,90	4,23
İş Aile Çatışması		
İş Aile Çatışması	0,97	4,21
Aile İş Çatışması	0,96	4,04
İş Güvencesizliği		
Nicel İş Güvencesizliği	0,68	2,22
Nitel İş Güvencesizliği	0,90	3,00

3.5. Tanımlayıcı İstatistikler Bilgileri

Araştırmaya katılan mühendislerin demografik özelliklerinin belirlenmesi için frekans analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan 153 mühendisin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyeleri ve meslek bilgileri Tablo 15’de yer almaktadır. Frekans analizine göre, katılımcıların %86’sı erkek ve %14’ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bu kişilerin yaş dağılımları incelendiğinde, 23-30 yaş aralığında 95 kişi, 30-37 yaş aralığında 36 kişi ve 37-44 yaş aralığında 22 kişi yer almaktadır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %54,2’sinin bekar, %45,8’nin evli olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans mezunu %30,1 ile 46 kişi ve lisans mezunu %68,6 ile 105 kişi bulunmaktadır. Lisans mezunlarının büyük bir bölümünü bilgisayar mühendisleri oluşturmaktadır. Bu sırayı elektrik elektronik mühendisi, endüstri mühendisi ve makine mühendisleri takip etmektedir.

Tablo 15-Araştırmaya Katılan Mühendislerin Demografik Bilgilerinin Frekans Dağılımları

Demografik Özellikler	FREKANS (n)	YÜZDE (%)
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	312	86,3
Kadın	21	13,7
<i>Medeni Durum</i>		
Evli	70	45,8
Bekar	83	54,2
<i>Yaş</i>		
23-30	95	62,1
30-37	36	23,5
37-44	22	14,4
<i>Eğitim</i>		
Doktora	2	1,3
Yüksek Lisans	46	30,1
Lisans	105	68,6
<i>Meslek</i>		
Bilgisayar Mühendisi	44	28,8
Elektik Elektronik Mühendisi	19	12,5
Endüstri Mühendisi	21	13,7
Makine Mühendisi	41	26,8
Diğer Mühendislik Mezunları (Çevre, İnşaat, Gıda, Jeoloji)	12	8,0

3.6. Örneklem Dağılımı

Değişkenlerin uç değerlere sahip olup olmadığı SPSS tanımlayıcı istatistik analizleri vasıtası ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre aşırı uç değerlere rastlanılmadığı için verinin normal dağılıma uyup uymadığı incelenmiştir.

Normal dağılımın incelenmesinde en sert yaklaşımlardan biri veriyi Kolmogorov-Smirnov ($N>30$) veya Shapiro-Wilk ($N<30$) testlerine tabi tutmak şeklinde yaygın olsa da bu testlerin sosyal bilimler ve Likert ölçekleri için oldukça katı olduğunu ve büyük örneklerde geçerli sonuçlar vermediğini dikkate almak gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu nedenle Gürbüz ve Şahin'e (2018) göre kabul gören bir başka yaklaşım çerçevesinde, verinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin, kendi standart hatasına bölünmesi ile elde edilen değerler dikkate

alınmıştır. Bu maksatla verilerin çarpıklık değerleri “skewness” ve “kurtosis” analizi ile test edilmiştir. Değişkenlerden bazılarının basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığı içinde ve parametrik analizler için yeterli normalliğe sahip olmadığı (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014; Tabachnick ve Fidell, 2015) görülmüştür. Bu nedenle ilgili değişkenlere ait veri dönüşümü (Tabachnick ve Fidell, 2015) yapılarak basıklık ve çarpıklık değerleri tekrar incelenmiş ve kabul edilen sınırlar dahilinde olduğu görülmüştür.

Tablo 16’da işkolikliğin aşırı ve kompulsif çalışma boyutlarına, Tablo 17’de iş aile çatışmasının iş-aile ve aile-iş boyutlarına ve Tablo 18’de iş güvencesizliğinin nicel ve nitel iş güvencesizliği boyutlarına ait verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri yer almaktadır.

Tablo 16-İşkoliklik (Aşırı ve Kompulsif Çalışma) Normal Dağılıma İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri (N=153)

Sorular	Çarpıklık	Basıklık
Çok çalışmayı sevmem.	1,464	704
Keşke kendimi işime bu kadar adamasaydım.	-,930	-,647
Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	-1,480	1,159
İşyerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile, ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	-1,434	1,132
Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	-1,353	,855
Sürekli yapacak bir işim vardır.	-1,230	,396
Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	-1,374	,899
Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	-1,093	-,084
Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	-1,252	,448
Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	-1,121	-,079
Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	-1,172	,202
Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	-1,254	,323
Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	-1,176	-,016
Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	-1,132	-,041
Kendimi telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	-1,219	,189
İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	-1,222	-,069
Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	-1,279	,191
İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	-1,424	,617

Tablo 17-İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Normal Dağılıma İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri (N=153)

Sorular	Çarpıklık	Basıklık
İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	-1,446	,703
İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum.	-1,459	,788
İşimin yarattığı gerginlik, aile yaşantıyla ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	-1,333	,286
İş sorumluluklarım nedeniyle, aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	-1,464	,936
Ailemin gereksinimleri, iş ile ilgili faaliyetlerimi etkiliyor.	-1,257	099
Eve ayırmam gereken zaman nedeniyle, işimde bazı şeyleri ertelemek durumunda kalıyorum.	-1,120	-,360
Ailemin gereksinimleri nedeniyle, işyerimde yapmak istediklerimi yerine getiremiyorum.	-,971	-,724
Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük işleri yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi, işimle ilgili sorumluluklarımı etkiliyor.	-1,289	,047
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi etkiliyor.	-1,170	-,288

Tablo 18-İş Güvencesizliği (Nicel ve Nitel) Normal Dağılıma İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri (N=153)

Sorular	Çarpıklık	Basıklık
Sanırım işten çıkartılacağım.	,102	-1,384
İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.	-1,020	-,756
İşimi kaybetmekten korkuyorum.	-,810	-,953
Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum.	,588	-1,086
Bu işyerinde işimde kalıcı olacağımdan eminim.	,427	-,636
Çalıştığım işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi.	-,439	-,600
Bu kurumun bana yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.	-,182	-1,053
Çalıştığım kurumun bana gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.	-,016	-1,152
Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum.	-,322	-,967

3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Keşfedici Faktör Analizi

Anket formunda yer alan değişkenler üzerinde faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, görülmeyen ve ölçülemeyen fazla sayıdaki özelliklerin bilinmeyen boyutlarını ortaya çıkarır (Johnson ve Wincher, 2002). Araştırmada değerlendirilen ölçeklerde yer alan maddelerin dağılımı ve bu maddeler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için KMO değerleri incelenir ve faktör uygunluğu için KMO'nun 0,60'dan yüksek çıkması beklenir (Büyüköztürk, 2018:136). Elde edilen verilerin faktör analizinin uygunluğunu

ölçmek amacıyla, Barlett Küresellik Testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri, korelasyon matrisi kullanılmıştır (Kalaycı, 2010:321).

Bu doğrultuda işkolikliğın iki alt boyutu olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ve iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kapsamında elde edilen verilerin faktörleri yorumlanmıştır. Aşağıda Tablo 19’da gösterildiği üzere KMO değeri 0,911 bulunmuştur. Faktör analizinin hatasız yapılabilmesi için KMO değeri için 0,60’ın üzerinde bir değere ulaşmak yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2018:319). Kalaycı’ya (2010:322) göre KMO değerinin 0,80’in üstünde olması verinin faktör analizi için ‘çok iyi’ düzeyde olduğunu açıklamaktadır. Diğer taraftan Barlett Küresellik Testi, KMO gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçer ve anlamlı olabilmesi için $p < 0,05$ olmalıdır (Büyüköztürk, 2002). Bu doğrultuda Tablo 19’da Barlett değeri $p = 0,000$ bulunmuştur. Bu değerler çalışmanın geçerliliği açısından anlamlı olup istenilen aralıklar dahilindedir.

Tablo 19 – İşkoliklik (Aşırı ve Kompulsif Çalışma) Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği Testi

KMO ve Barlett Küresellik Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü.		,911
Bartlett Küresellik Testi	Tahmini Ki-kare	3001,212
	Serbestlik Derecesi	136
	p	,000

Tablo 20’de işkoliklik ölçeğinin alt boyutlarından aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının faktör dağılımı gösterilmektedir. Görüleceği üzere yük dağılımları, uygun faktörler altında toplanarak ölçeğın özgün haline uyum sağlamaktadır. Toplam açıklanan varyans %71,7 olarak elde edilmiştir.

Tablo 20 - İşkoliklik Alt Boyutlarının (Aşırı ve Kompulsif Çalışma) Faktör Yükleri

Döndürülmüş Faktör Matrisi		
	Faktörler	
	1 (Aşırı)	2 (Kompulsif)
Öz değer	11,65	,55
Açıklanan Varyans	%68,5	%3,2
Toplam Açıklanan Varyans	%71,7	
12- Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	,899	
8- Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	,744	
15- Kendimi telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	,719	
6- Sürekli yapacak bir işim vardır.	,695	
10- Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	,677	
4 -İşyerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile, ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	,651	
17- Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	,374	
13 -Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim.	,539	
3- Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	,570	
1- Çok çalışmayı sevmem.	-,414	
14- Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.		,509
7- Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.		,499
11- Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.		,545
9- Bir şeyi yapmak istesem de istemesemde, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.		,532
5- Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.		,454
2- Keşke kendimi işime bu kadar adanmasaydım.		,440
16- İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.		,742

İş-aile (aile-iş) çatışması ölçeği için KMO ve Barlett Küresellik Test değeri Tablo 21’de görülmektedir. Analiz sonucu elde edilen KMO değeri, 0,60’ın üzerinde 0,940 olarak elde edilmiştir. Bu sonuç faktör analizinin uygunluğunu ifade etmekte

olup Barlett Test sonucunun ise $p < 0,05$ 'den küçük olduğu için %95 güven aralığı düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 21-İş-Aile ile Aile-İş Çatışması Ölçeği İçin Örneklem Yeterliliği Testi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü		,940
Bartlett Küresellik Testi	Tahmini KiKare	2326,728
	Serbestlik Derecesi	45
	p	,000

Tablo 22'de iş-aile çatışmasının alt boyutlarından olan iş-aile çatışması boyutu için açıklanan varyans %82,3 ve aile-iş çatışması için açıklanan varyans %3,9 olarak bulunmuştur. Toplam açıklanan varyans ise %86,3'tür. KMO ve Barlett sonuçları ile ulaşılan değerler ölçeklerin kullanımını olanaklı hale getirmektedir. Ayrıca maddelerin uygun faktörler altında toplandığı görülmektedir.

Tablo 22-İş Aile Çatışması (İş-aile, Aile-iş) Ölçeğinin Faktör Yükleri

Döndürülmüş Faktör Matrisi		
	Faktörler	
	1 (iş-aile)	2 (aile-iş)
Öz değer	8,38	,50
Açıklanan Varyans	%82,3	%3,9
Toplam Açıklanan Varyans	%86,3	
2- İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	,827	
1- İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	,826	
5- İş sorumluluklarım nedeniyle, aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	,807	
3- İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum.	,777	
4-İşimin yarattığı gerginlik, aile yaşantımla ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	,702	
9- Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük işleri yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi, işimle ilgili sorumluluklarımı etkiliyor.		,851

8- Ailemin gereksinimleri nedeniyle, işyerimde yapmak istediklerimi yerine getiremiyorum.		,810
5- Aile yaşantımın yarattığı gerginlik, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi etkiliyor.		,809
6- Ailemin gereksinimleri, iş ile ilgili faaliyetlerimi etkiliyor.		,634
7- Eve ayırmam gereken zaman nedeniyle, işimde bazı şeyleri ertelemek durumunda kalıyorum.		,626

3.8. Araştırma Değişkenleri arasında Korelasyon Analizi

Hazırlanan araştırma modeli kapsamında kurulan hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla, değişkenler arasında çoklu korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 23'te yer almakla beraber değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini göstermektedir. Değişkenlerden 5 ve 6'ncı sıradaki iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması, araştırma modelindeki bağımlı değişkenlerdir. 1'den 4'e kadar numaralandırılmış değişkenler ise araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerdir.

Korelasyon iki değişken arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğunu ve değişimin birlikte hareket ettiğini göstermektedir. Elde edilen korelasyon değerleri kapsamında aralarında ilişki olmayan değişkenler sınırlandırılmıştır. Tablo 23'te görüleceği üzere yapılan korelasyon analizi neticesinde elde edilen Pearson korelasyon değerlerine göre bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenlerin bazıları arasında değişen düzeylerde ilişki tespit edilmiştir. Buna göre;

- İş-aile çatışması ile aşırı çalışma arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r=0,803$) bir ilişki vardır.
- İş-aile çatışması ile kompulsif çalışma arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r=0,753$) bir ilişki vardır.
- İş-aile çatışması ile nicel iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=0,511$) bir ilişki vardır.
- İş-aile çatışması ile nitel iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=0,211$) bir ilişki vardır.
- Aile-iş çatışması ile aşırı çalışma arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r=0,836$) bir ilişki vardır.

- Aile-iş çatışması ile kompulsif çalışma arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r=0,796$) bir ilişki vardır.
- Aile-iş çatışması ile nicel iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=0,540$) bir ilişki vardır.
- Aile-iş çatışması ile nitel iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=0,277$) bir ilişki vardır.

Araştırmada kullanılan değişkenlerin Tablo 23'te yer alan korelasyon analizinde Likert Ölçeği ortalama değerleri incelendiğinde, işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutu değerlerinin 4'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum örneklem dahilinde elde edilen verilere göre aşırı ve kompulsif çalışma durumunun var olduğunu göstermektedir. İş aile çatışması ölçeğine dair, iş aile ve aile iş çatışması boyutları için ortalama değerler yine 4'ün üzerinde olmakla beraber bu durum örneklem dahilindeki çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması yaşama düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliği ölçeği için nicel iş güvencesizliğinin ortalama değeri 3'ün altında olduğu görülmekle beraber bu durum nicel iş güvencesizliği algısının düşük olduğunu göstermektedir. Nitel iş güvencesizliği boyutu için bu durumun orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 23 - Değişkenler Arası Korelasyon Analizi (N=153)

Değişkenler	Ort.	α	1	2	3	4	5
1- İşkoliklik (Aşırı Çalışma)	4,03	,893	1				
2- İşkoliklik (Kompulsif Çalışma)	4,23	,907	,833**	1			
3- İş Güvencesizliği (Nicel)	2,22	,689	,497**	,404**	1		
4- İş Güvencesizliği (Nitel)	3,00	,909	,269**	,345**	,070	1	
5- İş-Aile Çatışması	4,21	,971	,803**	,753**	,511**	,211**	1
6- Aile-İş Çatışması	4,04	,963	,836**	,796**	,540**	,277**	,895**

** Korelasyonlar %99 güven aralığı içinde anlamlı bulunmuştur (2-tailed).

3.9. Araştırma Hipotezlerinin Regresyon Analizleri ile Test Edilmesi

Araştırma modeli kapsamında kurulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. İlk olarak bağımlı değişkenin iş-aile çatışması olduğu modele işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ile kompulsif çalışma ile nicel ve nitel iş güvencesizliği bağımsız değişken olarak analize dahil edilmiştir.

Kurulan regresyon modeline ait özet bilgiler Tablo 24’te yer almaktadır. Buna göre bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişken üzerindeki etki açıklama oranı (R^2) 0,686 olarak elde edilmiştir. Bir başka ifade ile bu regresyon modeli kapsamında bağımlı değişken üzerindeki değişimin veya etkinin %68,6’sı bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Tablo 24 – Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Özet Bilgileri
(Bağımlı Değişken: İş-Aile Çatışması)

Model Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ² (Açıklanan Varyans)	Tahmini Standart Hatası
1	,828	,686	,677	,680
Bağımsız Değişkenler: İşkoliklik (aşırı), İşkoliklik (kompulsif), nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği				

Bu model ile elde edilen regresyon analiz sonuçlarından bir diğeri, modelin anlamlılığını gösteren ve Tablo 25’te yer alan Anova sonuçlarıdır. Modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) görülmekle beraber modeldeki bağımsız değişkenlerden en az bir tanesinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 25 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Anova Sonuçları
(Bağımlı Değişken: İş-Aile Çatışması)

ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	SD	Ortalama Kare	F	p	
1	Regresyon	149,526	4	37,381	80,733	,000 ^b
	Artık	68,528	148	,463		
	Toplam	218,054	152			
a. Bağımlı Değişken: İş-Aile Çatışması						
b. Bağımsız Değişkenler: İşkoliklik (aşırı), İşkoliklik (kompulsif), nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği						

Regresyon modelinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki boyutlarını gösteren regresyon katsayıları Tablo 26’da yer almaktadır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki anlamlılık (p) değerleri incelendiğinde nitel iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p>0,05$) ortaya çıkmıştır. Diğer bağımsız değişkenler, işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ve nicel iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) etkileri bulunmaktadır.

Tabloda yer alan Collinearity istatistiklerinden Varyans Enflasyon Faktörünün (VIF) 10’un altında ve tolerans değerlerinin 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını (Field, 2013) göstermektedir.

Tablo 26 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Katsayı Tablosu
(Bağımlı Değişken: İş-Aile Çatışması)

Katsayılar ^a							
Model 1 (Bağımsız Değişkenler)	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Collinearity İstatistiği	
	B	SH	Beta			Tolerans	VIF
(Sabit)	-,085	,294		-,289	,773		
İşkoliklik (aşırı çalışma)	1,798	,320	,494	5,623	,000	,275	3,640
İşkoliklik (kompulsif çalışma)	,943	,277	,292	3,405	,001	,290	3,454
Nicel İş Güvencesizliği	,345	,123	,150	2,812	,006	,749	1,335
Nitel İş Güvencesizliği	-,038	,056	-,034	-,680	,497	,875	1,143
a. Bağımlı Değişken: İş-aile Çatışması							

Araştırma modeli kapsamında ikinci olarak bağımlı değişkenin aile-iş çatışması olduğu regresyon modelinde işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ile kompulsif çalışma ile nicel ve nitel iş güvencesizliği bağımsız değişken olarak analize dahil edilmiştir.

Kurulan regresyon modeline ait özet bilgiler Tablo 27’de yer almaktadır. Buna göre bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişken üzerindeki etki açıklama oranı (R^2) 0,753 olarak elde edilmiştir. Bir başka ifade ile bu regresyon modeli kapsamında bağımlı değişken üzerindeki değişimin veya etkinin %75,3’ü bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Tablo 27 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Özet Bilgileri
(Bağımlı Değişken: Aile-İş Çatışması)

Model Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ² (Açıklanan Varyans)	Tahmini Standart Hatası
1	,868	,753	,747	,674
Bağımsız Değişkenler: İşkoliklik (aşırı), İşkoliklik (kompulsif), nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği				

Bu model ile elde edilen regresyon analiz sonuçları ile modelin anlamlılığını gösteren ve Tablo 28’de yer alan Anova sonuçları, modelin anlamlı olduğunu ($p < 0,05$) göstermekle beraber modeldeki bağımsız değişkenlerden en az bir tanesinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 28 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Anova Sonuçları
(Bağımlı Değişken: Aile-İş Çatışması)

ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	SD	Ortalama Kare	F	p	
1	Regresyon	205,416	4	51,354	112,972	,000
	Artık	67,277	148	,455		
	Toplam	272,692	152			
a. Bağımlı Değişken: Aile-iş Çatışması						
b. Bağımsız Değişkenler: İşkoliklik (aşırı çalışma), İşkoliklik (kompulsif çalışma), nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliği						

Regresyon modelinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki boyutlarını gösteren regresyon katsayıları Tablo 29’da yer almaktadır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki anlamlılık (p) değerleri incelendiğinde nitel iş güvencesizliğinin aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p > 0,05$) ortaya çıkmıştır. Diğer bağımsız değişkenler, aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve nicel iş güvencesizliğinin aile-iş çatışması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) etkileri bulunmaktadır.

Tabloda yer alan Collinearity istatistiklerinden Varyans Enflasyon Faktörünün (VIF) 10’un altında ve tolerans değerlerinin 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını (Field, 2013) göstermektedir.

Tablo 29 - Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli Katsayı Tablosu
(Bağımlı Değişken: Aile-İş Çatışması)

Katsayılar ^a							
Model 1 (Bağımsız Değişkenler)	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	<i>t</i>	<i>p</i>	Collinearity İstatistiği	
	B	SH	Beta			Tolerans	VIF
(Sabit)	-1,147	,292		-3,932	,000		
İşkoliklik (aşırı çalışma)	1,937	,317	,476	6,113	,000	,275	3,640
İşkoliklik (kompulsif çalışma)	1,159	,274	,320	4,222	,000	,290	3,454
Nicel İş Güvencesizliği	,444	,122	,173	3,657	,000	,749	1,335
Nitel İş Güvencesizliği	,033	,055	,026	,592	,555	,875	1,143
a. Bağımlı Değişken: Aile-iş Çatışması							

3.10 Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında kurulan model doğrultusunda çalışanların işleri ile ailelerinden kaynaklanan çatışmaları ifade eden iş-aile ve aile-iş çatışması iki ayrı bağımlı değişken olarak analizlere dahil edilmiştir. İlk olarak kurulan regresyon modelinde iş-aile çatışması bağımlı değişken olarak yer alırken bağımsız değişkenler, aşırı çalışma, kompulsif çalışma, nicel iş güvencesizliği ve nitel iş güvencesizliği olarak yer almıştır. Kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($R^2 = 0,686$ $F_{(4,148)} = 37,381$ $p < 0,05$).

Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerden işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutunun iş-aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü, orta seviyeli etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0,494$ $p < 0,05$). Bu nedenle H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerden işkolikliğin aşırı çalışma boyutunun aile-iş çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü, orta seviyeli etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta = 0,476$ $p < 0,05$). Bu nedenle H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerden işkolikliğin ikinci alt boyutu olan kompulsif çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü, düşük seviyeli etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0,292$ $p < 0,05$). Bu nedenle H_{2a} hipotezi

kabul edilmiştir. Regresyon modelinde yer alan değişkenlerden işkolikliğinin ikinci alt boyutu kompulsif çalışmanın aile-iş çatışması üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü, yüksek seviyede etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=0,320$ $p<0,05$). Bu nedenle H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerden iş güvencesizliğinin niceliksel iş güvencesizliği boyutunun iş-aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü, düşük seviyeli etkisi olduğu görülmüştür. ($\beta=0,150$ $p<0,05$). Bu nedenle H_{3a} hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerden iş güvencesizliğinin nicel iş güvencesizliği boyutunun aile-iş çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü, düşük seviyeli etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,172$ $p<0,05$). Bu nedenle H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerden nitel iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Bu nedenle H_{4a} hipotezi kabul edilmemiştir. Regresyon modelinde yer alan değişkenlerden nitel iş güvencesizliğinin aile-iş çatışması üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{4b} hipotezi kabul edilmemiştir.

Yukarıda yer alan hipotez testleri ve hipotezlerin kabul durumları Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30 - Hipotez Testlerinin Kabul Durumu

HİPOTEZ NO	HİPOTEZ	KABUL DURUMU
H_{1a}	Aşırı çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Evet
H_{1b}	Aşırı çalışmanın aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Evet
H_{2a}	Kompulsif çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Evet
H_{2b}	Kompulsif çalışmanın aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Evet
H_{3a}	Nicel iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Evet
H_{3b}	Nicel iş güvencesizliğinin aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Evet
H_{4a}	Nitel iş güvencesizliğinin iş-aile çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Hayır
H_{4b}	Nitel iş güvencesizliğinin aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Hayır

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışanların işyerlerinde göstermiş oldukları performans veya verimlilik birçok araştırmada öne çıkarılan bir konudur. Çünkü çalışanların işyerlerinde kurumsal faydaya yönelik harcamış oldukları çabanın sonuçları çoğu zaman örgütleri ve kendileri için bir değer üretir. Bu noktada temel olarak değerlendirildiğinde çalışanın aşırı performans göstermesi, işverenler açısından kabul edilebilir bir durum olarak algılanabilir. Ancak örgütü bir sistem olarak bütüncül olarak ele aldığımızda çalışanların göstermiş oldukları çabanın bir sınırının olması gerektiğinin doğru olacağı düşünülmektedir. Bu maksatla çalışanların işkoliklik seviyesinde gösterecekleri ve daha olağan bir düzende çalışanlara göre sergileyecekleri aşırı ve tutku ile çalışma, onların daha sonra bireysel tükenmişlik veya sosyal hayatlarından kopukluk yaşamalarına neden olabilecektir. Bununla birlikte günümüzde özellikle bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler neticesinde iş-ev sınırlarının giderek azalması beraberinde başka sorunları da getirmektedir. Bunlardan en göze çarpanı, çalışanların iş yerlerinde göstermiş oldukları aşırı çaba ve zaman geçirme neticesinde yaşamış oldukları iş-aile veya tam ters yönde aile-iş çatışmasıdır.

Çalışanların işkoliklik davranışı göstermelerinin pek çok nedeni bulunabilir. Ancak nedeni ne olursa olsun bu davranışın örgüt açısından bazı olumsuz etkileri söz konusudur ve bu etkileri bertaraf ederek örgüt içi verimlilik ile örgütün bütüncül olarak etkinliğini artırabilmek üst yöneticilerin dikkate aldıkları hususlar arasındadır. Ailenin bir kurum olarak farklı kültürlere göre değişen seviyede ve bireye destek sağlayarak yaşamını duygusal olarak daha sağlıklı geçirebilmesinde etkisi bulunmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışma ile iş-aile çatışması konu edinilerek, işkoliklik davranışı sonucunda çalışanların yaşamış oldukları sorunlar incelenmiştir.

Kısaca yüksek iş bağımlılığı ve çalışma arzusu olarak tanımlanan işkoliklik ile çalışanlar çeşitli sebeplerle kendilerini diğer çalışanlara göre daha fazla işlerine adanarak ve işyerlerinde daha fazla kalmaya özen göstererek diğer çalışanlardan farklı

bir davranış sergilerler. Her ne kadar işverenler tarafından tasvip edilen bir davranış olarak algılansa da aşırı çalışmanın madde bağımlılığına yakın etkisi olduğu yazında ifade edilmektedir. Bu çalışmada işkolikliğin nedenlerinden biri olarak gösterilen iş güvencesizliğine iş-aile çatışmasına neden olan başka bir değişken olarak yer verilmiştir. İş güvencesizliği, çalışanın işini kaybetme algısı ile birlikte artan bir şekilde daha fazla çalışmaya kişiyi güdüleyerek işkolikliğin de ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Nitekim günümüzde küreselleşme ve teknolojide yaşanan gelişmelerden dolayı birçok meslek ya ortadan kalkmakta veya başka bir çalışma türüne evirilmektedir. Bu nedenle günümüz çalışanları ve işverenleri açısından iş güvencesizliği ve işkolikliğin bir arada değerlendirilmesinin anlamlı olacağı düşünülmüştür.

Bu araştırma işkolikliğin ve iş güvencesizliğinin, çalışanların iş ve aile ortamındaki görevlerini yerine getirirken karşılaşmış olduğu çatışma durumunu daha iyi kavrayabilmek amacıyla tasarlanmıştır. Günümüzde işkoliklik ve belirtileri ile karşılaşma olasılığı yüksek olan meslek grupları arasında beyin ve fikir güçleri kullanılarak yapılan işler yer almaktadır. Çünkü bu durumda çalışan kişiler fiziksel olarak yorulduklarını fark etmeden, saatlerce çalışmaya devam edebilmektedir (Bashan, 2012:45). Bu nedenle, çalışma kapsamında Ankara'da bulunan bir Teknoparkta çalışan mühendislerden anket yöntemi ile elde edilen veriler çeşitli istatistiksel yöntemler aracılığı ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılanların aşırı ve kompulsif çalışma davranışı gösterdikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca iş ve aile çatışması da yaşamaktadırlar. Bununla birlikte iş güvencesizliği ölçeği maddelerine verilen yanıtlar, nicel iş güvencesizliğinin düşük seviyede olduğunu gösterirken, nitel iş güvencesizliğinin orta seviyede olduğuna işaret etmektedir. Tüm ölçek maddelerinin güvenilir olduğu gözlemlenmekle beraber bağımsız değişkenler ile tüm bağımlı değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre nitel iş güvencesizliğinin iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanılmamıştır. Başka bir ifade ile niteliksel olarak tanımlanan iş güvencesizliği, kişinin işinde yükselme, maaş artışı, örgütsel kariyer olanakları gibi işin önemli özellikleri, kişilerin iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamasına etkisi olan bir değişken olarak öne sürülememektedir. Bununla beraber iş-aile çatışması açısından bağımsız değişkenlerden pozitif yönde en güçlü etkiye sahip olan değişkenin işkolikliğin aşırı çalışma boyutu olduğu görülmektedir.

Bunu sırası ile işkolikliğin kompulsif çalışma boyutu ve nicel iş güvencesizliği takip etmektedir. Bu kapsamda elde edilen bulgular literatürle uyumlu olmakla beraber; işkolik çalışanların işlerine sıkı sıkı bağlı olduklarını (Porter, 2006), aile üyeleri ve arkadaşları ile sorun yaşayabildiklerini (Schaefer ve Fassel, 2001), iş dışında da işlerini düşündüklerini veya sık sık iş seyahati (Hewlett ve Luce, 2006), geç saatlere kadar ve hafta sonlarında çalışmayı bir gereklilik olarak gördüklerini (Garson, 2005) ve evde buldukları zamanlarda da evi iş yeri gibi kullanıp çalışmalarından dolayı (Garson, 2005) iş-aile çatışması yaşayabildiklerini göstermektedir. Çalışanların neden işkolik oldukları başka bir araştırmanın sorusu olmakla beraber belki de güvenilir olmayan ailelerde yetişen, madde ve alkol bağımlısı kişilerin çocukları olarak büyüdüğü (Robinson, 2000) veya işkolik oldukları için hoşgörüsüzlükleri (Porter, 1996) nedeni ile iş-aile çatışması yaşadıkları ifade edilebilir.

Diğer taraftan, araştırma kapsamında iş-aile çatışması ile birlikte aile-iş çatışması üzerinde anlamlı etkisi olan değişkenler araştırılmıştır. Önceki regresyon modelinde olduğu gibi nitel iş güvencesizliğinin aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanılmamıştır. Bununla beraber çalışanların yaşamış oldukları aile-iş çatışmasının araştırma dahilindeki en önemli nedeninin işkolikliğin aşırı çalışma boyutu olarak görülürken bunu sırası ile kompulsif çalışma ve nicel iş güvencesizliği takip etmektedir. Elde edilen sonuçlar bir önceki sonuçlarla benzerlik göstermekte ve literatürle uyumludur. Aile-iş çatışması nedeniyle kişilerin ailelerine yeterli vakit ayıramamaları nedeniyle aile içinde huzursuzluk yaşandığına (Yiğit, 2018), iş ve aile içinde kişilerin sergilediği rollerin birbirleri ile uyumsuz olması nedeniyle aile içinde çatışmaların artmasına (Parasuraman ve Simmers, 2001) yada kişinin iş ve aile rollerinin getirdiği sorumlulukların aileye gereken zamanın ayrılması ve eşler arasında hangi role öncelik tanınması konusunda belirsizlik yaşanmasından (Greenhaus ve Beutell, 1985) kaynaklandığı ifade edilebilir. Araştırma bulguları doğrultusunda, kişinin iş yaşamında karşılaştığı olayların aile yaşamını doğrudan etkileyen hayat şartları, beklentiler ve arzulanmış olayları şekillendiren bir etken olmasından dolayı, rol çatışmasındaki en önemli belirleyici olduğu (Önel, 2006) bir kez daha söylenebilir. Bir başka ifade ile kişinin iş yaşamında kendi iradesi neticesinde ortaya koymuş olduğu aşırı veya kompulsif çalışma ile iradesi dışında gerçekleşen nicel iş güvencesizliği aile-iş çatışmasını doğuran faktörlerdendir.

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde bulguların ulusal literatürde daha önce yapılan çalışmalardaki sonuçlarla uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, Uğurlu (2017) tarafından antrenörler arasında yapılan çalışmada işkolikliğin iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki, Zincirkıran (2014) tarafından sağlık alanındaki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada işkoliklik ile iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca Macit (2015) tarafından yapılan çalışmada avukatların işkoliklik seviyelerinin iş-aile çatışmasını ve aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Yine Kurt (2018) tarafından avukatlar üzerine yapılan bir araştırmada işkolikliğin iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Uusal literatürde daha önce yapılan çalışmalarda işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi incelenmiş ancak iş-aile çatışmasının belirlenmesinde iş güvencesizliği kavramının dahil edildiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca çalışanların algılamış oldukları nicel iş güvencesizliği, bir başka ifade ile işlerini kaybetme endişeleri de literatürle uyumlu bir şekilde iş-aile çatışmasının bir nedeni olarak (Larson ve diğerleri, 1994; Seçer, 2007) gösterilebilir. Ancak işkoliklik ile iş güvencesizliği kavramları birlikte incelendiğinde işkolikliğin iş-aile çatışmasını iş güvencesizliğinden daha fazla etkilediği görülmektedir. Bu durum, bireylerin işlerine kendilerini ne kadar adadıkları ve aile saadetini çok da önemsemeden daha çok çalışmaya devam ettikleri yönünde çıkarımda bulunabilmesine bir nedendir.

Günümüzde hayatımızın her alanına yön veren etkin güç teknolojik ilerlemeler ile birlikte çalışma yaşamında artan rekabet, kişilerin işlerini kaybetmemek için yaptığı işe büyük bir önem ve özen göstermesine mecbur bırakmaktadır. Çalışanları denetim altına alan örgütler çok çalışmayı teşvik ederek çalışanların kendilerini kanıtlamak için adeta kendilerini işlerine adanmalarına fırsat vermektedir. Teknolojide meydana gelen değişim çalışanların iş ortamlarında ve çalışma saatlerinin haricinde de iş yapabilme olanağı sunmaktadır. Toplumun genelinin ve örgütlerin günümüz koşullarında çalışmaya çok önem vermesi sonucunda bireylerde işkoliklik davranışı oluşabilmektedir. Rekabet ortamının acımasızlığı ve ekonomik sıkıntılar yaşanması, kişilerin işini kaybetmemek için daha çok çalışmasına neden olabilmektedir. Ayrıca başarılı ve aranan kişi olabilmek için çalışanlar, kısa sürede çok daha fazla iş yapabilmek ve buna paralel olarak yüksek gelirlere ulaşabilmek amacıyla, yaşamının büyük bir bölümünü işine adayabilmektedir. Bu sonuçlardan hareketle işkolikliğin iş-

aile çatışması üzerindeki etkisinin anlaşılması hem çalışanlar için hem de işverenler için önemlidir.

İş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde işkoliklik ile iş güvencesizliğinin etkisinin belirlendiği bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle örneklem 153 kişi ile sınırlıdır. Bununla birlikte, anket sorularına verilen yanıtlar örneklem kapsamındaki kişilerin kendilerini ifadeleri şeklinde olduğu için yanlılık taşıyabilir. Bu nedenle özellikle işkoliklik ve iş güvencesizliği açısından kişinin iş yerinden başka birisinden ilave veri elde edilmesi, iş-aile çatışması açısından ise kişinin aile bireylerinden ilave veri elde edilmesi daha doğrulayıcı olabilir. Son olarak araştırma bir dönemde ve kesit olarak yapılmıştır. Gelecekte yapılabilecek araştırmalarda farklı dönemlerde aynı kişilerden elde edilen verilerin bütüncül olarak değerlendirilmesi daha anlamlı sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir.

Araştırma sonuçlarından bu alanda çalışan araştırmacılar ile iş dünyasındaki yönetici ve ilgililerin faydalanması umulmaktadır. Türk şirketlerinin fazla çalışmayı, saatlerce işyerinde bulunmayı, hafta sonu dahi çalışmayı destekleyici politikalar izlemesi şirket içi terfi kararlarını etkilemektedir (Aydın, 2006). Burada yöneticiler, işin kalitesini önemsemeyen sadece çalışılan süreyi artırmak için teşvik edildiğinde işkoliklik davranışlarının yaygınlaşmasında etkili olabilmektedir (Andreassen ve diğerleri, 2013). Örgüt içerisindeki bu uygulamalar terfi ve kariyer gelişimindeki imkanlarını artırdığı için işkoliklik tutumunun güçlenmesini ve sürekliliğini sağlar (Dosaliyeva, 2009: 40-41). Ancak her ne kadar çalışanların aşırı çalışma göstermeleri kısa dönemde iş yeri açısından olumlu gibi görünse de uzun dönemde çalışanların yaşayacakları iş aile çatışmasının sonuçlarının iş yeri verimliliği veya personel devir oranı açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede çalışanların çalışma saatlerini düzenleyen uygulamaların ve iş güvencesizliği hissetmemeleri için işletmelerde ilgili insan kaynakları uygulamalarının yerleştirilmesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Acun, A. (2016). *İş Aile Çatışması ve Turist Rehberlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Adams, Gentry A.; Lynda A. King ve Daniel W. King (1996) Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-family Conflict with job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Akın U. ve Oğuz E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(3), 309-327.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ashford, S. J., Lee, C, Bobko, P. (1989). Content, Causes And Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test, *Academy of Management Journal*, 32(1), 805-820.
- Aryee, S., Chu, C. W., Kim, T. Y., & Ryu, S. (2013). Family-supportive Work Environment and Employee Work Behaviors: An Investigation of Mediating mechanisms. *Journal of Management*, 39(3), 792-813.
- Atasoy, P. (2016). Mükemmeliyetçilik, *Boğaziçi Üniversitesi Öğrenci Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Merkezi Dergisi Broşürü*

- Aycan, Z., Eskin, M., Yavuz, S. (2007), *Hayat Dengesi*, İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Aydın, Ö. (2006). *En Ünlü İşkolikler*, Erişim Tarihi: 14.10.2014, <http://embamaltepe.eunivsite.org/main.asp?sf=5>.
- Aydoğan, F. (2014). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Balcı, T. (2018), *İş Aile Çatışması ile Psikolojik Güçlendirme İlişkisi: Kabin Memurları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(164), 46-57.
- Bashan, E (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kaya, B. (2016). *Belki Şehre Bir Teknopark Gelir*, <https://medium.com/>
- Baykal, Beril (2014). Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme, *Çalışma İlişkiler Dergisi*, 5(2), 10-23.
- Bayraktaroğlu, S. ve Mustafayeva, L. (2008). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, (s.41-51). Ankara: İlke Yayınevi.
- Beek, I. V., Wilmar, Q., H., Schaufeli, B., Taris, T., W. ve 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.
- Bobko, P. (1989), Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity: A Theorybased Measure And Substantive Test, *Academy of Management Journal*, 4, 803-829.
- Buelens, M. ve Poelmans, (2004). Enriching the Spence and Robbin’s Typology of Workaholism, Demographic, Motivational and Organizational Correlates, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.

- Burke, R., J. (1999). *Workaholism in Organizations: The Role of Personal Beliefs and Fears*, Anxiety Stress and Copying, 14, 1-12.
- Burke, R., J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions, *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.
- Burke, R., J. ve Koksall, H. (2002). Workaholism Among a Sample of Turkish Managers and Professionals: An Exploratory Study. *Psychological Reports*, 91, 60–68.
- Burke, R., J., Burgess, Z. ve Oberklaid, F. (2003). Predictors the Workaholic Behaviors Among Australian Psychologists, *Career Development International*, 8(6), 301-308.
- Koyuncu, M., Burke, R., J., ve Fiksenbaum, L. (2006). Workaholism Among Women Managers and Professionals in Banking in Turkey: Possible Antecedents and Consequences, *Equal Oppourtunities International*, 25(4), 299-310
- Burke, R., J., Koyuncu, M. ve Fiksenbaum, L. (2008). Workaholism, Work And Extra-Work Satisfactions and Psychological Well-Being Among Professors in Turkey, *Cross Cultural Management An İnternational Journal*, 15(4), 353-366
- Burke, R., J., Oberklaid, F. ve Burgess, Z. (2004). Workaholism Among Australian Women Psychologists: Antecedents and Consequences, *International Journal of Management*, 21, 63–277.
- Bünyamin, B. ve Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 25-40.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (24.b). Ankara: Pegem Akademi.
- Carlson, D. S., Michele Kacmar, K., Stepina, L. P. (1995). An Examination of Two Aspects Of Work-Family Conflict: Time And İdentity. *Women in Management Review*, 10(2), 17-25.
- Cherrington, D., J. (1980). The Work Ethic: Working Values and Values That Work, *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(2), 5-20.
- Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: iş ve aile çatışmasının aracı rolü*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Çetin, C., Urfalıoğlu, F. ve Uysal, B. (2008) İş-Aile Çatışması ve Örgütsel Sonuçlar ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *16.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Antalya.
- Çelebi, İ. (2017). *İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe ve Performansa Etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Çinkılıç, A. (2017). *Örgütsel Adalet Algısının İşkoliklik ve Sosyal Aylaklık Üzerindeki Etkisi: Kafkas Üniversitesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Dilek, S. (2015). *Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dosaliyeva, D. ve Bayraktaroğlu, S. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Doğan, T. ve Tel, D. F., (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun geçerlik ve Güvenilirlik İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Douglas, J., E. ve Morris R., J. (2006). Workaholic or Just Hard Worker? *Career Development International*, 11(5), 394–417.
- Dumlupınar, M. (2016). *İş Görenlerin İş Güvencesizliği Algısı ile Örgütsel Güven Düzeyleri ve Bağlanma Modelleri Arasındaki İlişkilerin Etkisi: Isparta Özel Öğretim Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Duxburry, L., Christopher H. (1994). Employed Mothers: Balancing Work And Family Life, *Canadian Centre for Management Development* 12(4), 244-258.
- Efeoğlu, İ. F ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 241-254.
- Efeoğlu, İ. F. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Emhan, A., Mete, M. (2012). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Dicle Tıp Fakültesi Dergisi*, 39(1), 75-79.
- Enki, A. (2019). *Duygusal Emek ve İşkoliklik Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Erdoğu, A., G. (2013). *İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması, *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 377-390.
- Esen, K. (2018). *İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejilerinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Evans, P. ve Bartolome, F. (1984). The Changing Pictures of the Relationship between Career and Family. *Journal of Occupational Behavior*, 5 (1): 9–21.
- Fassel, D. (1987). *The Addictive Organizatio*, Doktora tezi. The Union For Experimenting Colleges and Universities. Ann Arbor, ABD.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M.G, Stansfeld, S. A, Smith, G. D. (2001). An Uncertain Future: The Healt Effect of Threats to Employment Security İn White-Collar Men and Women. *American Journal of Public Healt*,88,1030-1036.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1997). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents And Outcomes Of Workfamily Conflict: Testing A Model Of The Work-Family İnterface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65–78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing And Testing An İntegrative Model Of The Work–Family İnterface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz* (5.bs), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Gini, A. (2003). Working Ourselves to Death: Workaholism, Stress and Fatigue, *Business and Society Review*, 100/101, 45-56.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Nicholas J. Beutell (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey H.ve Gary N. Powell; (2003), When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Greenhaus, Jeffrey ve Nicholas J. Beutell; (1985), Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey. H., Parasuraman, Saroj and Collins, Karen M. (2001). Career Involvement And Family Involvement As Moderators Of Relationships Between Work-Family Conflict And Withdrawal From A Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100.
- Greenhallgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*,9(3), 438-448.
- Griffiths, M. (2005). *Workaholism is Still a Useful Construct*, *Addiction Research and Theory*, 13, 97-100.
- Gülova, A., İspirli, D., Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 25-39.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.
- Haas, R. C. (1989). *Workaholism: A Conceptual View and Development of a Measurement Instrument*, Doktora Tezi, United States International University, ABD.
- Hair, j.F, Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2014), *Multivariate data Analysis: Pearson new international edition*, Essex: pearson Education Limited.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999), A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being, *European Journal Of Work and Organizational Psychology* 11(2), 370-382.
- Hill, E. Jeffrey (2005). Work-Family Facilitationand Conflict, Working Fathersand Mother, Work- Family Stressorsand Support, *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.

- Isaksson K, Hellgren J, Pettersson P (1998), *Strukturum Vandling Inom Svensk Detaljhandel: Uppföljning Av Omorganisation Och Personalminskningi*, Reports from the Department of Psychology, Stockholm University, Stockholm.
- Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2014). *Applied Multivariate Statistical Analysis* (Vol. 4). New Jersey: Prentice-Hall.
- Kanai A. ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employess, *International Journal of Stres Management*, 8(2),129-145.
- Kanai, A., Wakabayashi, M. ve Fling, S. (1996). Workaholism Among Employees in Japanese Corporations: An Examination Based on The Japanese Version Workaholism Scales, *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192-203.
- Kanpara, M. (2017). *Özel Sektör Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keser, A. (2004). Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamındaki Yeri, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), Sıra:7, No:230.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yasam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:7 Sıra:4, 77-96.
- Killinger, B. (1991). Workaholics: The Respectable Addicts, *New York: Simon and Schuster*.
- Kinnunen, U., S Mauno, (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland, *Human Realitions*, 51(2) 157-177.
- Kim, J. L. S. ve Ling, C. S. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore, *Women in Management Review*,2(4),77-88
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., ve Schaufeli, W. (2010). Association Between Workaholism and Sleep Problems Among Hospital Nurses, *Industrial Health*, 48, 864–871.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, İ. (2018), *İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kuşlvan, S. ve Eren, D. (2011). İşgörenlerin Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığı ve Ölçümü: Bir Literatür Taraması, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 139-153.

- Küçükaltan, D. ,Tükeltürk, Ş, Gürkan, G. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ankara Sistem Yayıncılık.
- Lynley, H., W., Mcmillan, L., H., W., O'Driscoll, M., P. ve Brady, E., C. (2004). The Impact of Workaholism on Personal Relationships, *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171-186.
- Machlowitz M. (1980). *Workaholics: Living with Them, Working with Them*, MA: Addison-Wesley.
- Machlowitz, M., M. (1978). *Determining The Effects of Workaholism*, Doktora Tezi, New Haven: Yale University.
- Macit, M. (2015), *İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Tokat.
- Maslach, C. (1986). *Stress, Burnout and Workaholism, Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology*, Washington, DC: American Psychological Association.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes, *Social Psychology Quarterly*, 59(1),62-79. (American Sociological Association)
- McMillan, L., H., W. ve O'Driscoll, M., P. (2004). Workaholism and Health: Implications for Organizations, *Journal of Organizational Change Management*, 17, 509-519.
- McMillan, L., H., W., Brady, E., C., O'Driscoll, M., P. ve Marsh, N., V. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies, *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- Mcmillan, L., H., W., O'Driscoll, M., P. ve Brady, E., C. (2004). The Impact of Workaholism on Personal Relationships, *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171-186.
- McMillan, L., H., W., O'Driscoll, M., P. ve Burke, R., J. (2003), Workaholism: a Review of Theory, Research and Future Directions, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York: Wiley.
- McMillan, L., H., W., O'Driscoll, M., P., Marsh, N., V. ve Brady, E., C. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique and Future Design Strategies, *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.

- Mosier, S., K. (1983). *Workaholics: An Analysis of Their Stress, Success and Priorities*, Yüksek Lisans Tezi, Austin: University of Texas, USA.
- Mudrack, E., P. ve Naughton, T. (2001). The Assessment of Workaholism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing, *International Journal of Stress Management*, 8(2), 93-111.
- Mudrack, P., E. (2004). Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits and Workaholic Behavioral Tendencies, *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490–508.
- Naktiyok, A. ve Karabey C., N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 179-198.
- Naughton, T. J. (1987). A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research, *The Career Development Quarterly*, 35 (3), 180–187.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. McMurrian (1996). Development and Validation of Work- Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4),400-410.
- Ng, Sorensen, K.L. ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension, *Journal of Organizational Behavior*, 28 (1),111-136.
- Oates, W. E. (1992). *The Workaholic On The Job*, Westminster / John Knox Yayınevi, Louisville, Kentucky:221-230 (ebook erişim 03.01.2015).
- Oates, W., E. (1968). *On Being a Workaholic (a Serious Jest)*, Pastoral Psychology,19, 16-20.
- Oates, W., E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*, New York: World Publishing.
- Oğuz, E. ve Akın, U. (2008). Öğretmenlerin İşkoliklik Düzeyleri ile Evlilik Uyumları Arasındaki İlişki, *International Conference on Educational Sciences*, North Cyprus: Eastern Mediterranean University.
- Özdemir, H. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, E., Behram, N. (2013). A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Başarı İçin Çabalama ve Tahammülsüzlük/Asabiyet Boyutları Açısından Bir Değerlendirme, *Sakarya Üniversitesi İktisat Dergisi*, 2(4), 85-110.

- Özsoy, T. (2018). *İşkoliklik ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sakarya.
- Devecioğlu, M., Doruk N. (2009). Organizasyonlarda İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33, 69-99.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9, 122-144.
- Önel, N. 2006. *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33,69-99.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2012). İş-Aile Yaşam Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), 1-23.
- Özmete, Emine ve Emine Gönen (2004). *Özel Sektörde Kadın İşgücününün Çalışma Yaşamı Kalitesi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve İncelemeler:4, Ankara.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Porter, G. (1998). Can You Trust a Workaholic? How Work Addiction Erodes Trust Throughout The Organization, *Journal of Contemporary Business Issues*, 6, 48–57.
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and The High Potential for Stres Among Co-workers, *International Journal of Stres Management*, 8(2), 147-164.
- Rathi, Neerpal, Barath M. (2013). Work Family Conflict and Job and Family Satisfaction, Equality, Diversty and Inclusion: *An International Journal*, 32(4), 438-454.
- Robinson, B., E. (2000). A Typology of Workaholics With Implications for Counselors, *Journal of Addictions & Offender Counseling*,21(1),34-48

- Robinson, B., E. (2000). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Socio-Cultural and Family Research, *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31-47.
- Robinson, B., E. (2000). *Ben İşkolik Değilim, Bence Öylesin*, (Çev: Yanıl Betül), İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Salihoğlu, G., H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Seçer, B. (2009), *İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları*, Çalışma Yaşamında Davranış, Kocaeli: Umuttepe Yayınları,308-314.
- Sönmez, S. (2014). *Çalışan Bireylerin İşkolik Olma Durumu ve Sağlıkla İlgili Yaşam Biçimi Davranışlarının Değerlendirilmesi: Kars İli Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sümer, N., Solak, N., Harma, M. (2013). *İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Schaef, A., W. ve Fassel, D. (2001). "The Addictive Organization", San Francisco, CA: Harper Row, 1988 Aktaran: Ronald J. Burke, Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values, *Personnel Review*, 30(6), 637-645.
- Schaufeli, W., B. ve Bakker, A., B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: UWES*, Preliminary Manual, The Netherlands: Utrecht University Department of Psychology.
- Schaufeli, W., B., Bakker, A., B. ve Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. A Cross-National Study, *Educational and Psychological Measurement*, 66,701-716.
- Schaufeli, W., B., Bakker, A., B., Heijden, F., M., ve Prins, J., T., (2009). Workaholism Among Medical Residents: It Is The Combination of Working Excessively and Compulsively That Counts, *International Journal of Stress Management*, 16, 249-272.
- Schaufeli, W., B., Taris, T., W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Scott, K., S., K., S. Moore ve M., P. Miceli. (1997). An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism, *Human Relations*, 50(3), 287-314.

- Şener, Emine Taşkın; (2002), *Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ile Genel Yaşam Doyum Düzeyleri İlişkisi: Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs cerrahisi Eğitim ve Arastırma Hastanesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Shimazu, A., Schaufeli, W., B. ve Taris, T., W. (2010). How Does Workaholism Affect Worker Health and Performance? The Mediating Role of Coping, *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 154-160.
- Snir R. ve Zohar, D. (2008). Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: an Experience-Sampling Study, *Applied Psychology: An International Review*; 57, 109-127.
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism, *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536.
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2006). The Workaholism Phenomenon: A Cross-National Perspective, *Career Development International*, 11, 374-393.
- Snir, R. ve Zohar, D. (2000). Workaholism: Work Addiction or Workphilia, *Paper Presented at the International Conference of Psychology: Psychology After The Year 2000*, Haifa: University of Haifa.
- Snir, R., Harpaz, I., Burke, R. (2003). Workaholism in Organizations: New Research Directions, *Human Relations*, 56(3) ,291-319.
- Spence, J., T. ve Robbins, A., S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results, *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-168.
- Surprenant, C., F. ve Solomon, M., R. (1987). Predictability and Personalization in The Service Encounter, *Journal of Marketing*, 51, 73-80.
- Süzer, H. (2003). Çok Çalışmak İşkoliklik mi? *Kapital Dergisi*, www.capital.com.tr/haber.aspx, 14.08.2014.
- Sybold, K., C. ve Salomone, P., R. (1994). Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counsaling Approaches, *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.
- Taris, T., W., Schaufeli, W. B. ve Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict, *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37-60.

- Taris, T., W., Van Beek, I. ve Schaufeli, W., B. (2010). Why do Perfectionists Have a Higher Burnout Risk Than Others? A Mediational Analysis, *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12, 1-7.
- Tarisa T., W., Geurts S., A., E., Schaufeli W., B., Blonk R., W., B. ve Lagerveld S., E. (2008). All Day and All of The Night: The Relative Contribution of Two Dimensions of Workaholism to Well-Being in Self-Employed Workers, *Work & Stress*, 22(2), 153-165.
- Taşhan, A. (2019). *Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsist Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesi'nde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 105-127.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Topolnicki, D. (1989). *Workaholics: Are You One?* Psychology Today, 25(20), <http://www.highbeam.com/doc/1G1-7983831.html>, 21.07.2014.
- Toraman, Ö. 2009. *İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Turgut, T. (2013). Başarı Hedef Yönelimleri ve İş Özelliklerinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Katkıları, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Ulukök, E., Akın, A (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, (1), 62-71.
- Uğurlu, A. (2017), *Antrenörlerde İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İlişkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, B. (2016). *Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tiplerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yeşilyurt, H. (2017). *Farklı Çalışan Tipindeki Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ve İş Doyumları*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Yılmaz, S.E., (2018), *İş-Aile Çatışmasının, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Sosyal Normların Düzenleyici Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.

Yiğit, S. (2018), *Kadın Çalışanlarda Yaşanan İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Burdur/Bucak Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Yüksel, İ. (2005), İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatminin, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi, *Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-314.

Zelinski, E., J. (2004). *Çalışma (ma)'nın Keyfi, Çeviri: Dara Çolakoğlu*, İstanbul: Boyner Yayınları.

Güney, S. (2008) *Davranış Bilimleri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ile İş-Aile Çatışmasının Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

EKLER

EK-1. Anket Formu

Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Doğum Yılı	19_____
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli
Eğitim Seviyesi	<input type="checkbox"/> Üniversite (4 yıllık) <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Meslek	

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

① Hiç Katılmıyorum ② Katılmıyorum ③ Kararsızım ④ Katılıyorum ⑤ Kesinlikle Katılıyorum

	İşkoliklik	1	2	3	4	5
1	Çok çalışmayı sevmem.					
2	Keşke kendimi işime bu kadar adanmasaydım.					
3	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.					
4	İşyerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile, ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.					
5	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.					
6	Sürekli yapacak bir işim vardır.					
7	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.					
8	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.					
9	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.					
10	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.					
11	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.					
12	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.					
13	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim.					
14	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.					
15	Kendimi telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.					
16	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.					
17	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.					

Aşağıda yer alan soruları cevaplarken her bir cümle için size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

- ① Hiç Katılmıyorum ② Katılmıyorum ③ Kararsızım ④ Katılıyorum ⑤ Kesinlikle Katılıyorum

	İş-Aile Çatışması	1	2	3	4	5
1	İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
2	İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum.					
4	İşimin yarattığı gerginlik, aile yaşantımla ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
5	İş sorumluluklarım nedeniyle, ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
6	Ailemin gereksinimleri, iş ile ilgili faaliyetlerimi etkiliyor.					
7	Eve ayırmam gereken zaman nedeniyle, işimde bazı şeyleri ertelemek durumunda kalıyorum.					
8	Ailemin gereksinimleri nedeniyle, işyerimde yapmak istediklerimi yerine getiremiyorum.					
9	Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük işleri yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi, işimle ilgili sorumluluklarımı etkiliyor.					
10	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi etkiliyor.					

Aşağıda yer alan soruları cevaplariken her bir cümle için size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

① Hiç Katılmıyorum ② Katılmıyorum ③ Kararsızım ④ Katılıyorum ⑤ Kesinlikle Katılıyorum

	İş Güvencesizliği Ölçeği	1	2	3	4	5
1	Sanırım işten çıkartılacağım.					
2	İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.					
3	İşimi kaybetmekten korkuyorum.					
4	Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum.					
5	Bu işyerinde işimde kalıcı olacağımdan eminim.					
6	Çalıştığım işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi.					
7	Bu kurumun bana yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.					
8	Çalıştığım kurumun bana gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.					
9	Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum.					

EK-2.ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyisim, İsim : Aktay Samet
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri: 09.10.1993/Ankara
Medeni Hali : Bekar
Telefon Numarası : 05075913872
E-posta : samet.aaktay@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Akdeniz Üniversitesi	2017
Lise	Celal Yardımcı Anadolu Lisesi	2011

YABANCI DİL

İngilizce

HOBİLER

Kitap okumak, müzik dinlemek, seyahat etmek, doğa sporları