

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2019 Cilt/Vol: 21/Num:4 Sayfa/Page: 91-114

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2019

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2019

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2019 / Cilt: 21 Sayı: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Dr. Öğr. Üyesi Ali KUZU, Dr. Öğr. Üyesi Güner ÇÖL “Sivil Toplum Kuruluşlarının Performans Ölçüm Aracı Olarak Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi”	5
2	Doç. Dr. Serkan KILIÇ, Mine SATI “Genç Tüketicilerin Lüks Giyim Marka Tercihleri ve Satın Alma Niyetleri”	21
3	Dr. Sinan ACAR, Prof. Dr. Nadir SUĞUR “Sağlıkta Dönüşüm Programının Kamu İstihdam Süreçlerine Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması”	51
4	Dr. Öğr. Üyesi Ramazan KAYABAŞI “Çalışanların Yan Dal Mesleklerden Kaynaklı Risklere Maruziyet Analizi”	75
5	Arş. Gör. Sera YILDIRIM “Üniversite Çalışanlarında İş-Aile Çatışması: İşkoliklik ve Tükenmişlik Faktörlerinin Açıklayıcı Rolü”	95
6	Dr. Öğr. Esin Cumhuri YALÇIN, vd. “Türkiye’de Bölgelere Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı”	119
7	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Kuzu, Dr. Öğr. Üyesi Şule Ergöl “Üniversite Öğrencilerinin İş Yaşamına İlişkin Kaygı Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler”	135

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINDA İŞ-AİLE ÇATIŞMASI: İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK FAKTÖRLERİNİN AÇIKLAYICI ROLÜ

THE WORK-FAMILY CONFLICT IN UNIVERSITY EMPLOYEES: THE ROLE OF WORKAHOLISM AND BURNOUT

Arş. Gör. Sera YILDIRIM

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, İstanbul Üniversitesi çalışanlarında iş-aile yaşam çatışmasının açıklayıcı değişkenlerinin rolünü tespit etmektir. Bu doğrultuda, üniversitede akademik, idari ve teknik kadroda bulunan tesadüfî tablolar aracılığıyla seçilen 219 çalışana ilişkin değişkenlere göre iş-aile çatışması ilişkisi ortaya konulmuştur. Araştırma sonucunda, iş-aile çatışmasının açıklayıcı değişkenleri yaş, eşin çalışma durumu, günlük ortalama çalışma süresi, tükenmişlik ve işkolikliğin alt boyutları olan işe güdülenme ve işe katılım/bağlılık olarak belirlenmiştir. Öte yandan, aile-iş çatışmasının açıklayıcı değişkenleri ise cinsiyet, eşin çalışma durumu, çocuk sahipliği, pozisyon, günlük ortalama çalışma süresi, iş-aile çatışması, tükenmişlik ve işkolikliğin işe güdülenme ile işe katılım/bağlılık boyutları olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: iş-aile çatışması, işkoliklik, tükenmişlik, üniversite çalışanları.

ABSTRACT

The aim of this study is to identify the explanatory variables of work-family life conflict in the employees of Istanbul University. In this context, the relationship between work and family conflict was determined according to the variables of 219 employees selected through the randomized tables in academic, administrative and technical staff at the university. As a result of the research, explanatory variables of work-family conflict were determined as age, working status of the spouse, daily average working time, burnout and, work involvement and drive to work as sub-dimensions of workaholism. On the other hand, explanatory variables of family-work conflict were determined as gender, working status of the spouse, child ownership, position, daily average working time, work-family conflict, burnout, work involvement and drive to work.

Keywords: work-family conflict, workaholism, burnout, university employees.

GİRİŞ

İnsan yaşamı içsel ve dışsal faktörlerle şekillenen bireysel, aile ve iş yaşamından oluşan üç alanda gerçekleşir. İş yaşamı bağlamında, küresel ekonomide yenedünya düzeninin oluşturduğu rekabet şartlarına uyum sağlayabilmek için insan faktörünün etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanması büyük önem oluşturmaktadır. Aile yaşamı bağlamında ise, sağlıklı aile ilişkilerinin oluşması hem sosyal hem psikolojik olarak insanı etkilemektedir. Dolayısıyla insanların toplumda yer edinmesi ve yaşamını devam ettirebilmesi için çeşitli rolleri ve sorumlulukları içeren bu üç alanda denge sağlamak zorundadır. Aksi takdirde hayatın akışına uyum sağlayamayarak bireysel, toplumsal ve örgütsel birçok yönden çatışma yaşamaya kaçınılmaz olacaktır.

Tüm dünyada çalışma hayatında yaşanan gelişmelerde kadınların işgücüne katılması iş ve aile yaşamı dengesinin daha popüler hale gelmesini sağlamıştır. Dolayısıyla iş-aile çatışmasının doğasını ve ilişkili olduğu unsurları tespit etmek bir gereklilik haline gelmiştir.

Araştırmalara göre iş-yaşam dengesini etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel birçok unsur vardır. İşkoliklik de bireyin aile yaşamını derinden etkileyen bu unsurlardan biridir. Bir tür psikolojik rahatsızlık olarak nitelendirilen işkoliklik, bozuk sosyal ilişkilerin yanı sıra tükenmişliğe de neden olmaktadır. Öte yandan çalışma hayatı açısından ilk başta olumlu gibi algılsa da aslında hem aile hem de örgüt açısından göz ardı edilemeyecek olumsuz etkileri söz konusudur.

Bu çalışmanın amacı, iş-aile çatışmasının gerek demografik değişkenlerle gerekse de işkoliklik ve tükenmişlikle ilişkisini analiz etmektir. Bu çerçevede yapılan analizler ile söz konusu değişkenlerin iş-aile çatışmasına etki düzeyleri değerlendirilecektir.

Araştırma sürecinde iş-aile çatışmasını demografik değişkenler, işkoliklik ve tükenmişlik bağlamında inceleyen çalışmalara ilişkin literatür taraması yapılmış ve ardından anketlerden elde edilen verilerden yola çıkarak bulgular değerlendirilmiştir. Bu çerçevede araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; işkoliklik, işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik kavramlarının tanımları hakkında literatür taraması yapılarak kavramsal çerçeve ortaya konmuştur. İkinci bölümde; iş-aile çatışmasının açıklayıcı değişkenlerine yönelik ampirik bulgulara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, çalışmada kullanılan veri ve değişkenlere ilişkin yöntem sunulmuştur. Son olarak ise, söz konusu verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular tablolar aracılığıyla ortaya konmuş ve sonuçlar literatürdeki araştırmalarla karşılaştırılarak analiz edilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşkolik, işkoliklik, iş yaşam dengesi, iş-aile çatışması, tükenmişlik kavramları ile ilgili literatürde birçok tanımlama yapılmakla birlikte bu kavramların birbirleriyle ilişki içindedir. İş yaşam dengesi özellikle küresel rekabetin ve işgücünün zaman içerisinde gelişimiyle önem kazanmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Korkmaz, Erdoğan, 2014: 543). Literatürde, iş ve aile yaşamına yönelik "iş-aile dengesi", iş-aile çatışması", "iş-yaşam dengesi", "iş-yaşam dengesizliği", "iş-yaşam çatışması", "iş-aile yaşam dengesi", "iş-özel yaşam dengesi" gibi birçok kavram kullanıldığı görülmektedir.

Lockwood (2003) iş yaşam dengesini, iş ve aile hayatının gereği olan yükümlülükler için sınırları belirleyerek bu sorumlulukları yönetme ikilemi olduğuna dikkat çekmektedir (Lockwood, 2003: 3). Guest'e göre ise, iş-yaşam dengesinin işyerinde çalışanlara, evde ise diğer aile bireylerine iş tatmini, yaşam tatmini, ruh sağlığı ve iyi olma gibi olumlu sonuçları, stres ve hastalık gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Guest, 2002: 265).

İş-aile/aile-iş çatışması ile ilgili en çok kabul edilen tanım "aile ve iş ile ilgili davranışların/misyonların bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirlerinden farklı olmalarından kaynaklanan roller arası çatışma" durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). İşten kaynaklanan nedenlerle aile rollerinde sıkıntı yaşama ve aileden kaynaklanan nedenlerle işteki rollere uyum sağlayamama nedeniyle iki yönlü bir ilişki söz konusudur. Diğer bir ifade ile iş-aile çatışması bireyin iş ile ilgili rollerini yerine getirmesinin aile ile ilgili rollerini engellemesini, aile-iş çatışması da aile ile ilgili rollerinin iş ile ilgili katılımını engellemesidir (Netemeyer vd., 1996: 401).

Diğer kavram olan *İşkolik*, Türk Dil Kurumu'nda işine düşkün, işsever olarak tanımlanırken literatürde işe güdülenen, işinden düşük zevk alan, işe bağımlı kişiler olarak nitelendirilmektedir (Spence ve Robbins, 1992: 161). En genel manada işkolik; işine bağımlı, çalışmaktan kendini alıkoyamayan, çalışmadığı zaman huzursuz hisseden, sosyal ilişkileri bozuk, psikolojik olarak sorunlu olan kişi olarak tanımlanabilir. Öte yandan genel olarak işkolik sürekli olarak haftada 50 saatten fazla çalışan kişi olarak değerlendirilse de bu konuda kesinlik söz konusu değildir (Yılan ve Özkanan, 2018: 81).

İşkoliklik kavramı ise, literatürde ilk kez 1971 yılında Qates'in "Confessions of a Workaholics (Bir İşkolüğün İtirafı)" adlı kitabında kullanılmıştır. Qates işkolikliği, işe olan bağımlılık ve kontrol edilemeyen sürekli çalışma zorunluluğu şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca bireylerin çalışma baskısının, onların sağlık, mutluluk, sosyal ilişkiler ve sosyal uyumlarına zarar verecek ölçüde, aşırı bir hale gelmesi olarak nitelendirmektedir (Burke, 2005: 367-368). Bu alanda yapılan ilk akademik araştırma, Spence ve Robbins tarafından 1992 yılında gerçekleştirilmiştir. Spence ve Robbins, işkolikliği işe aşırı bağımlı, işlerinden düşük tatmin sağlayan ve iç dünyalarındaki baskıları hissetmemek için işe güdülenen kişilerin durumu olarak nitelendirmişlerdir (Spence ve Robbins, 1992: 161). Spence ve Robbins işe katılım/bağımlılık, işe güdülenme ve işten zevk alma üzere işkolikliğin üç alt boyutunu tanımlamışlardır.

İşe katılım/bağımlılık, işle psikolojik anlamda meşgul olma, kendini işine adanma ve zamanının büyük kısmını çalışarak geçirme halini ifade ederken; işe güdülenme, işe karşı duyulan içsel bir çalışma baskısını ve çalışmama durumunda suçluluk hissi duyma durumunu ifade eder. İşten zevk alma ise çalışmaktan duyulan memnuniyetin derecesidir. İşkoliklerin işe katılımı ve işe güdülenmesi yüksek görülürken işten zevk almaları düşük düzeyde olmaktadır.

İşkolikliğin olumlu ve olumsuz olarak birçok yönü vardır. İşkoliklik örgüte bir katma değer oluşturuyorsa olumlu olduğu söylenebilir. Fakat genellikle olumsuz olarak değerlendirildiğini söylemek mümkündür. Bu kişiler genel olarak bencil ve sosyal ilişkiler kuramayan nitelikte olduğu için hem aile hem de örgütteki kişilerle ilişkileri bozuktur. Bu durumda işkolikliğin olumsuz yönü olarak değerlendirilebilir.

Tükenmişlik ise, ilk defa Freudenberger (1974) tarafından incelenmiş ve duygusal anlamda tükenme, kişisel başarının azalması ve hizmet verilenlerin insan olarak görülmemesi eğilimini içinde barındıran, özel bir psikolojik durum olarak tanımlanmıştır (Macit ve Ardic, 2018 :828). Maslach (1981), "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan sendrom" olarak tanımlanmıştır.

İŞ VE AİLE ÇATIŞMASININ AÇIKLAYICI DEĞİŞKENLERİ: AMPİRİK BULGULAR

İş-aile çatışmasına yönelik birçok amprik çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar farklı örneklem gruplarında farklı değişkenler açısından ele alınarak incelenmiştir. Bu bağlamda, aynı değişkenlerle başka örneklem gruplarında yapılan çalışmaların kısmen farklılaştığı görülebilmektedir.

Robinson, tedavi ettiği işkolik ailelerde aile düzeninin işleyişi ile ilgili gözlemlerini aktardığı makalesinde, işkolikliğin alkoliklik gibi aile üyeleri üzerinde tahribat yaptığını belirtmektedir (Robinson, 1998: 65).

Bonebright tarafından yapılan çalışmada ise, işkoliklerin iş yaşam çatışması yaşadıkları ve yaşam tatminlerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Bonebright, 2000: 469).

Yaş, cinsiyet, medeni durum gibi birçok kişisel ve demografik özelliğin işkoliklik ve iş yaşam dengesi üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan birçok araştırma yapılmıştır. Mesela Burke (1999: 352) ve Kravina vd. (2010: 201), cinsiyet ve işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koyan çalışmalar yapmışlardır. Harpaz ve Snir (2003: 291) ise, İsrail işgücünde erkeklerin kadınlara göre işkolik olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Scott vd. (1997: 287), işkoliklerin büyük çoğunluğunun erkekler olduğunu ileri sürmektedirler. Harpaz ve Sinir (2003), evli erkeklerin bekârlara göre daha uzun süre çalıştıklarını tespit etmiştir. Robinson vd. (2001: 165), işkolik erkeklerin eşleri üzerinde yaptığı çalışmada, işkolikliğin aile ilişkileri üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu ileri sürmektedir. Bu kadınlar, ihmal edilmiş, yalnız, ikinci sınıf, işkolik taleplerin gölgesinde kalmış, kontrol edilen, ilgiye ihtiyaç duyan, ilişkileri ciddi anlamda bunalımdadır. Onlar, evlilik ve ebeveyn olarak bütün yükü üstlenmekten usandıklarını dile getirmişlerdir. Bütün bunlar eşlerin birbirlerinden uzaklaştıklarını göstermektedir. Kocaları işkolik olan ailelerde kadınlar, eşlerinin kariyerlerini geliştirmeleri uğruna kendi kariyerlerini feda ettiklerini söylemektedirler.

Robinson, Carroll ve Flowers, Amerikan Danışmanlık Derneğinin 326 kadın üyesi üzerinde yaptığı çalışmada eşlerini işkolik olarak tanımlayan kadınların evliliklerinde daha fazla boşanmaların yaşandığı göstermektedir. Diğer sonuç eşleriyle daha düşük seviyeli pozitif duygusal bağlarının olduğu, işkolik olmayanların eşlerine göre dış dünya ilişki kontrollerinin düşük olduğu görülmüştür (Robinson, Carroll ve Flowers, 2001: 397).

Buelens ve Poelmans, yaptıkları araştırmada iş bağımlıların yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıklarını belirlemişlerdir (Buelens ve Poelmans, 2004: 440). McMillan, O'Driscoll ve Brady (2004) işkoliklerin eşleri ile yaptıkları araştırmada kişisel ilişkilerinden tatminkâr oldukları sonucunu tespit etmişlerdir. Bu bulgular ilk veriler toplandıktan altı ay sonra yapılan replikasyon çalışmasında tekrarlanmış ve işkoliklerin problemin farkında oldukları, inkâr etmedikleri ve bu ilişkilerini başa çıkma mekanizması veya strese karşı koruyucu bir unsur olarak değerlendirdiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, yazarlar ulaştıkları sonuçların literatürle farklılık gösterdiğini belirterek, örnek kitledeki işkoliklerin

eşlerinin de işkolik olmaları sonucu ilişkilerinde pek sıkıntı yaşamadıklarını ileri sürmüşlerdir (McMillan, O'Driscoll ve Brady, 2004: 171).

Aziz ve Zickar'un (2006) işkolikliğin sendromlarını belirlemeye yönelik olarak 174 beyaz yakalı çalışanla yaptıkları bir çalışmada, işkolikliğin yaşam memnuniyetini azalttığı ve iş yaşam dengesini bozduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Aziz ve Zickar, 2006: 52).

Russo ve Waters'ın (2006)'da 169 Avustralyalı işçi üzerinde yaptığı işkolik ile iş-aile çatışması farklılıklarını araştırdıkları çalışma sonucunda işkoliklik, çok çalışma ve iş-aile çatışması arasında ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bağlamda işkoliklerin, işkolik olmayanlara göre daha ileri seviyede iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Russo ve Waters, 2006: 418).

Brady, Vodanovich ve Rotunda (2008), iş-aile çatışması, iş tatmini ve boş zaman algıları üzerindeki işkoliklik etkisini değerlendirmek için 129 üniversite çalışanı ve 103 insan kaynakları uzmanına yönelik bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda işkoliklik türüne bağlı olarak işkolikliğin iş-aile çatışmasının önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna varmışlardır (Brady, Vodanovich ve Rotunda, 2008: 241).

Shahnaz, ve Cunningham (2008), 199 tam zamanlı çalışanın (% 54 kadın ve % 46 erkek) iş stresi ve iş-yaşam dengesizliği ile ilgili olarak erkek ve kadın işkolikler arasındaki potansiyel farklılıkları ve iş stresi, iş-yaşam dengesizliği ile işkolik arasındaki ilişkide bir moderatör olarak cinsiyet faktörünü test etmiştir. Araştırma sonucunda, iş stresinin ve iş-yaşam dengesizliğinin cinsiyete bakılmaksızın işkolizm ile ilişkili olduğunu ortaya konmuştur (Shahnaz, ve Cunningham, 2008: 553).

Boje ve Tyler (2009) işkoliklerin öykülerini anlattıkları çalışmalarında işkolikliğin aile yaşamını olumsuz etkilediğini dile getiren çok sayıda işkolikten bahsetmektedirler (Boje ve Tyler, 2009: 173).

Shimazu ve Schaufeli (2009) taraflarından 776 Japon çalışanla yapılan çalışmada, Duwas işkoliklik ölçeği kullanılarak ölçülen işkoliklik ile hastalıklar (psikolojik sıkıntılar ve fiziksel şikayetler) arasında pozitif, iş performansı arasında negatif ve yaşam (iş ve aile) tatmini arasında yine negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Shimazu ve Schaufeli, 2009: 495).

Aziz, Adkins, Walker, ve Wuensch (2010), sağlık uzmanları, öğretim üyeleri, çevre mühendislerinden oluşan 215 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, işkoliklik yüksek düzeyde iş-yaşam dengesizliği ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre Kafkaslar ve Siyahlar arasında fark tespit edilememiştir (Aziz, Adkins, Walker, ve Wuensch, 2010: 72). Aziz, Wuensch ve Brando (2010) taraflarından üniversite, hastane ve danışmanlık firmalarında çalışan 199 kişiyle yapılan bir başka çalışmada, işkolik kişilerin diğer çalışanlara nazaran önemli ölçüde iş yaşam dengesizliği yaşadıkları tespit edilmiştir (Aziz, Wuensch ve Brando, 2010: 627).

Harteringer (2010), 196 deneğin demografik özellikleri ile iş yaşam çatışması, işkoliklik ve sağlık sorunları (örn., Tip II diyabet, kalp hastalığı, Yüksek kolesterol) arasındaki ilişki irdelemiştir. Çalışmada, işkoliklik ve iş-yaşam dengesizliği değişkenleri ile sağlık değişkenleri arasında çok sayıda ilişki olduğunu görülmüştür. İş-yaşam dengesizliği, yüksek kolesterol ile önemli ölçüde olumlu ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Harteringer, 2010: 1).

Sharma ve Sharma (2011) ise, işkolikliğin aile yaşamının boşanmayla sonuçlanmasına dâhi sebebiyet verdiğini belirtmektedirler (Sharma ve Sharma, 2011: 86). Japonya'da her iki eşinde çalıştığı 994 çiftin katıldığı bir çalışmada Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami (2011) işkolik çalışanların daha çok iş-aile çatışmasından ve psikolojik rahatsızlıktan şikâyet ettiklerini belirlemiştir. Ayrıca bu çalışmada kocaları işkolik olan kadınlar daha çok aile-iş çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami, 2011: 1).

Pietropinto (1986) işkolik ebeveynlerin çocuklarından beklentileri konusunu araştırdığı çalışmada, işkolik olan ebeveynlerin işkolik olmayanlara göre çocuklarından beklentilerinin daha yüksek olduğunu, bunun da çocukları, anne babalarının sevgisini kazanmanın en geçerli yolunun üst düzey performans göstermek olduğu düşüncesine taşıdığı, dolayısıyla onları daha fazla çalışmaya (işkolikliğe) yönelttiğini belirlemiştir (akt. Goos, 2012: 75).

Zincirkıran (2013) örnek kütlesini Diyarbakır'daki kamu ve özel hastanelerde çalışan 259 doktorun oluşturduğu çalışmada işkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisini incelemiştir. Bu araştırmada işten zevk alarak çalışan bireylerin daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıkları, buna karşın işe güdülenerek çalışan işkoliklerin ise daha az iş-aile ve aile-iş çatışması yaşayacakları sonucuna ulaşılmıştır (Zincirkıran, 2013).

Erdoğu (2013), özel şirketlerde çalışan, 110 kadın ve 146 erkek olmak üzere 256 işgören üzerinde yapılan araştırma kapsamında, işkolik olarak tespit edilen işgörenlerden iş-özel yaşam dengesi, iş-aile çatışması boyutunda bozulan işgörenlerde işten ayrılma niyetinde artış ve iş-aile zenginleştirilmesi boyutunda desteklenen işgörenlerde ise işten ayrılma niyetinde azalma tespit etmiştir (Erdoğu, 2013: 103-106).

Macit (2015), 451 avukat üzerinde yaptığı çalışmada, işkoliklik ve işkolikliğin alt boyutları olan işe güdülenme, işten zevk alma ve işe katılımın iş-aile /aile-iş çatışması, iş-aile /aile-iş çatışmasının da tükenmişlikle anlamlı ilişki içerisinde olacağı yönünde hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işkoliklik ve işe güdülenme arttıkça iş-aile/ aile-iş çatışmasının da arttığı tespit edilmiştir. Buna karşın işten zevk alma durumunda ise iş-aile/aile-iş çatışmasının azaldığı görülmektedir. Öte yandan İş-aile /aile-iş çatışması ise tükenmişlikle pozitif bir ilişkiye sahiptir. Ayrıca işkolik ile tükenmişlik arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Macit, 2015: 180-185).

Clark, Beiler ve Zimmerman (2015), işkoliklik ve iş yaşam çatışmasına cinsiyet perspektifinden bakarak 215 işkolik eğilimli kadını incelemişlerdir. Sonuçta, işkolikliğin iş-aile çatışmasını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, bu olumsuz duyguların altında yatan iç ve dış faktörleri tam olarak anlamak için ek araştırmalara ihtiyaç olduğuna değinilmiştir (Clark, Beiler ve Zimmerman, 2015: 313).

Dilek (2015), öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyumu) arasındaki ilişkiyi analiz ettikleri çalışmada, 520 öğretmen üzerinden elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin yarısından fazlası işkolik eğilimler göstermemektedir. Araştırmacılar tarafından değerlendirilmemiş olsa da öğretmenlerin çoğunun işkolik olmaması, iş aile çatışmasını ciddi boyutlarda yaşamadıklarını ifade etmemiz mümkündür. Öte yandan İşkolik eğilimi gösterenlerin ise yaşam doyumu düzeyleri, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarıyla karşılaştırıldığında daha fazladır (Dilek, 2015).

Torp, Lysfjord ve Midje (2018), üniversite akademisyenlerinin diğer üniversite personelinden daha işkolik olup olmadığını ve daha fazla iş-aile çatışmasının olup olmadığını araştırmıştır. Norveç'teki 3 üniversitede 2186 üniversite akademisyenle ve 2551 teknik ve idari personele iş talepleri, iş kaynakları, işkoliklik ve iş-aile çatışması ile ilgili verileri toplamak amacıyla anket kullanılmıştır. Sonuçlar, akademik personelin akademik olmayan personelden daha fazla işkolik ve iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir. Yüksek iş talepleri, özellikle yüksek rol yüklemesi, hem işkolik hem de iş-aile çatışmasını etkilemiştir. Dolayısıyla işkoliklik risklerine dikkat etmek gerektiğine ve her seviyede onu önlemek gerekmektedir. Çünkü bu durum, bireyin, ailenin ve işyerinin sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek iş-aile çatışması ile ilişkili olduğuna değinilmiştir (Torp, Lysfjord ve Midje, 2018: 1071).

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş ve aile çatışması günümüzde birçok yönden araştırılan ve aile yapısının korunması bağlamında ekonomik, sosyal ve hukuki düzenlemeler yapılan önemli bir alandır. İş ve aile yaşamında çatışmanın önlenmesi bu duruma yol açan faktörlerin tam anlamıyla belirlenmesine ve etki düzeylerinin tespit edilmesine bağlıdır. Bu araştırmanın amacı, İstanbul Üniversitesi'nde akademik, idari ve teknik kadroda yer alan çalışanların iş ve aile yaşamı çatışmasının demografik değişkenler, işkoliklik ve tükenmişlik faktörleri ile ilişkisini tespit etmektir.

Örneklem

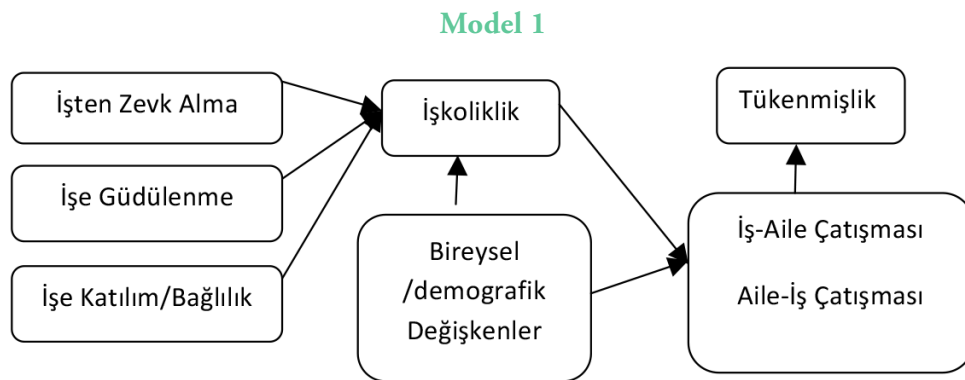
Araştırmanın evreni İstanbul Üniversitesi akademik, idari ve teknik kadroda çalışanlar olup, bu evren içerisinde örneklemi 219 çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların %42,9'u (94) Araştırma Görevlisi, %9,1'i (20) Dr. Öğretim Üyesi, %12,3'ü (27) Doçent Dr., %16,4'ü (36) Profesör Dr. ve 19,2'si (42) İdari ve Teknik Kadro çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem %51,6'sı (113) Kadın, %48,4'ü (106) erkektir. Yaş dağılımı 23 ile 67 arasında değişmekle birlikte ortalama yaş 37,5'tur. Araştırmaya dâhil olan çalışanların %68,5'i (150) evli, %3,7'si (8) eşinden ayrılmış ve %27,9'u (61) hiç evlenmemiştir. Evli olan çalışanların 2/3'sini eşleri çalışmakta olup, çocuk sahibi olan 121 kişinin %54,5'inin (66) 1 çocuğu, %36,4'ünün (44) 2 çocuğu ve %9,1'inin 3 veya daha fazla çocuğu vardır. Günlük çalışma saati 2 ile 17 saat arasında farklılaşmakla birlikte ortalama 8,8 saattir. Katılımcıların kıdemleri incelendiğinde %24,2'si 1-5 yıl, %26,9'u 6-10 yıl, %11'i 11-15 yıl, %10'u 16-20 yıl ve son olarak %27,9'u 20 yıldan fazla olduğu görülmektedir.

Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni iş-aile yaşam çatışması ve tükenmişlik algısıdır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise, işkoliklik tutumu ve demografik faktörler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmamak, eşin çalışma durumu, kıdem, kadro türü (akademik, teknik ve idari) ve günlük çalışma süresinden oluşmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada demografik değişkenler ile işkoliklik tutumunun iş-aile yaşamı çatışması ve tükenmişlik algısı üzerindeki etkisinin ortaya konulmasına yönelik olarak aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Üç alt boyutta incelenen işkoliklik demografik değişkenlerden etkilenirken, iş-aile/aile-iş çatışması ve tükenmişlik üzerinde etkili bir faktördür. İşkoliklik haricinde demografik değişkenlerin iş-aile/aile-iş çatışması ile ilişkisi söz konusudur.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Bu araştırmada İşkolikliğin ölçümünde Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen, Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008) tarafından Türkçe'ye çevrilen İşkoliklik Ölçeği (WorkBAT) kullanılmıştır. Bireylerin işkoliklik eğilimlerini üç alt kategoride belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçekteki alt kategoriler İşten Zevk Alma (Work Enjoyment), İşe Güdülenme (Drive) ve İşe Katılım (Work Involvement)' dir. Ölçek üç alt boyuta ilişkin her biri 5'li Likert tipinde toplam 25 ifadeden oluşmaktadır.

İş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere ise Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Söz konusu her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Yararlanılan işkoliklik ve iş-aile çatışması ölçekleri, Türkiye'de çok sayıda araştırmada kullanılmış, güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ayrıca oluşturulan ankete çalışanların tükenmişlik algılarını ölçmeye yönelik soru dahil edilmiştir.

Veri Analizi

Tanımlayıcı istatistikler, işkoliklik ve iş-aile çatışması boyutlarının ortalama ve standart sapma değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Öte yandan ölçme aracı olarak kullanılan ankette ve işkoliklik ve iş-aile yaşam çatışması ölçeklerinin yapı geçerliliğine ilişkin varimax rotasyonu ve temel bileşenler (principal components) yöntemi kullanılarak faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinin uygulanabilirliği Bartlett testi, örneklem hacminin yeterliliği ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ile kontrol edilmiştir. İşkoliklik ölçeğinin KMO değeri 0,835 iken, iş-aile yaşam dengesi ölçeğinin KMO değeri ise 0,822 olarak bulunmuş olup, her iki ölçek için söz konusu değerler iyi düzeyi yansıtmaktadır. Her iki ölçeğin de Bartlett test sonuçları ($p < 0,01$) anlamlıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki analizler yapılırken işkoliklik ölçeğinin 3 alt boyutunu ölçemeyen 14., 16., 17. (işe güdülenme boyutuna ilişkin) ve 24., 25. (işe katılım boyutuna ilişkin) sorular ölçekten atılmıştır.

Ayrıca, ölçeklerin iç tutarlığına yönelik güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmış, işkoliklik ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı 0,754 ve iş-aile yaşam dengesi ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı ,842 olarak bulunmuştur ki, söz konusu veriler her iki ölçeğinde güvenilir olduklarını göstermektedir. Öte yandan kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Skewness ve Kurtosis testi yapılmış, değerler -1 ve +1 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla ölçekler normal dağılım göstermektedir.

Araştırmada, işkoliklik ve iş-aile yaşam çatışması ölçeklerinden elde edilen verilerin ortalamalarının demografik açıdan farklılık gösterip göstermediğini test etmek için t ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Demografik farklılıklar ve işkoliklikliğin iş-aile yaşam çatışması üzerinde etkisini belirlemek amacı ile faktörler arası ilişkinin yönü ve gücü ölçülmesi için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Faktörler arası neden sonuç ilişkisini tanımlamada regresyon analizi kullanılmıştır.

SONUÇLAR

Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın değişkenlerine ilişkin deskriptif veriler (ortalama ve standart sapmalar) Tablo 1 ve Tablo 2'de gösterilmektedir. Araştırma kapsamında soruları test etmek amacıyla T-testi ve ANOVA analizleri kullanılmıştır. Çalışanların iş-aile yaşam çatışması boyutlarının alt gruplarına göre farklılık analizi Tablo 1'de görülmektedir. İş-aile yaşam çatışmasının, aile-iş çatışması boyutunda göreceli olarak daha yüksek

ortalamalar gözlenmektedir. 38-67 yaş aralığında bulunan, eşi çalışıyor olan, 10 yıldan fazla kıdeme sahip, idari veya teknik kadroda bulunan ve 8 saatten az çalışanlar için iş-aile yaşam çatışmasının gerekçesi iş-aile çatışmasıdır. Buna karşılık aile-iş çatışması kadınlar, bekârlar, eşi çalışanlar, idari ve teknik kadroda yer alanlar arasında farklılık olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda kadın ve erkek çalışanlar arasında aile-iş çatışması alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kadınlarda aile-iş çatışması daha fazladır. Yaş grupları açısından değerlendirildiğinde 38-67 yaş grubunda iş-aile çatışmasının daha yaygın olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışması boyutunda medeni durumun da anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan boşanmış olan çalışanlar arasında aile-iş çatışması daha yaygındır. Eşin çalışıyor olması iş-aile yaşam çatışmasının her iki alt boyutunda da anlamlı bir şekilde farklılaşırken, çocuk sahibi olma durumu ile ilgili anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Öte yandan kıdemin ve günlük çalışma süresinin iş-aile çatışması alt boyutunda anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir. Nitekim günlük çalışma süresi 8 saatten az olanlar ve kıdemi 10 yıldan fazla olanların iş-aile çatışması daha fazla yaşamaktadır. Son olarak idari ve teknik kadroda çalışanların iş-aile yaşam çatışmasının her iki boyutunda anlamlı farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer grupta yer alan çalışanlara göre idari ve teknik kadro çalışanlarının hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasını daha sık yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

TABLO 1: TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER: İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI

Değişkenler		İş-Aile Çatışması		Aile-İş Çatışması	
		Ortalama	SS	Ortalama	SS
Cinsiyet	Kadın	2,62	1,04	3,51*	,82
	Erkek	2,71	1,00	3,24	,74
Yaş	23-37	2,46	,96	3,31	,85
	38-67	2,97**	1,02	3,49	,69
Medeni durum	Evli	2,65	1,01	3,43	,77
	Bekar 1 (Eşinden ayrılmış) ş	2,85	1,05	4,00*	,30
Eşin çalışma durumu	Bekar 2 (Evlenmemiş)	2,69	1,04	3,19	,86
	Evet	2,75*	,94	3,56**	,68
Çocuk sahipliği	Hayır	2,20	1,14	3,01	,91
	Çocuğu yok	2,55	1,03	3,35	,85
	1 çocuk	2,92	,91	3,53	,78
Kıdem	2 ve üzeri çocuk	2,57	1,09	3,26	,70
	1-10 Yıl	2,41	,94	3,28	,85
Pozisyon	10 Yıldan Fazla	2,93**	1,04	3,49	,72
	Araştırma Görevlisi	2,32	,93	3,31	,90
	Dr. Öğretim Üyesi	3,00	,81	3,34	,72
	Doçent Dr.	2,40	1,00	3,01	,63
Günlük Çalışma Süresi	Profesör Dr.	3,06	,96	3,53	,66
	İdari ve Teknik Kadro	3,10**	1,06	3,67*	,66
Günlük Çalışma Süresi	8 saat ve daha az	2,89**	1,00	3,39	,79
	8 saatten fazla	2,38	,97	3,36	,80

*p < .05 **p < .001

Çalışanların işkoliklik boyutlarının alt gruplarına göre farklılık analizi Tablo 2'de görülmektedir. Çalışanların İşkolikliğinin işe güdülenme boyutunun ortalamaları göreceli daha fazla olduğu gözlenmektedir. 23-37 yaş aralığında bulunan, eşi çalışıyor olan, çocuğu olmayan, 1-10 yıl arası kıdeme sahip ve idari veya teknik kadroda bulunan çalışanlar için işkoliklik gerekçesi işten zevk alma tutumudur. İşe güdülenme tutumu ise, eşi çalışanlar, 1 çocuk sahibi olanlar ve 8 saatten az çalışanlar arasında daha yaygın olduğu görülmektedir. Diğer yandan işe katılım tutumu da erkekler ve profesörler arasında daha yaygın olduğu tespit edilmiştir.

TABLO 2: DESKRİPTİF İSTATİSTİKLER: İŞKOLİKLİK BOYUTLARI VE TÜKENMİŞLİK

Değişkenler		İŞKOLİKLİK BOYUTLARI						TÜKENMİŞLİK	
		İşten Zevk Alma		İşe Güdülenme		İşe Katılım		Tükenmişlik	
		Ortalama	SS	Ortalama	SS	Ortalama	SS	Ortalama	SS
Cinsiyet	Kadın	2,52	,63	2,76	,68	2,30	,39	2,98	1,36
	Erkek	2,54	,66	2,77	,65	2,46*	,40	2,98	1,22
Yaş	23-37	2,65**	,65	2,71	,71	2,35	,37	2,63	1,27
	38-67	2,35	,58	2,84	,59	2,42	,43	3,49**	1,15
Medeni durum	Evli	2,52	,61	2,78	,69	2,39	,42	2,98	1,26
	Boşanmış	2,17	,86	2,93	,57	2,29	,58	4,5*	,92
	Evlenmemiş	2,60	,67	2,71	,61	2,37	,32	2,77	1,30
Eşin çalışma durumu	Evet	2,56*	,61	2,85*	,65	2,36	,43	3,06	1,23
	Hayır	2,30	,62	2,51	,74	2,44	,39	2,82	1,40
Çocuk sahipliği	Çocuğu yok	2,74**	,68	2,65	,69	2,34	,36	2,75	1,26
	1 çocuk	2,40	,58	3,06**	,62	2,41	,48	3,24	1,33
	2 ve üzeri çocuk	2,31	,52	2,63	,55	2,41	,35	3,07	1,27
Kıdem	1-10 Yıl	2,65*	,69	2,68	,69	2,34	,37	2,76	1,28
	10 Yıldan Fazla	2,40	,56	2,85	,62	2,42	,43	3,20*	1,27
Pozisyon	Araştırma Görevlisi	2,73	,66	2,65	,72	2,35	,39	2,65	1,31
	Dr. Öğretim Üyesi	2,26	,57	2,92	,59	2,33	,28	3,30	1,21
	Doçent Dr.	2,18	,56	2,98	,74	2,11	,37	3,44	1,33
	Profesör Dr.	2,18	,54	2,78	,60	2,62**	,40	3,55*	1,08
	İdari ve Teknik Kadro	2,74**	,49	2,79	,52	2,43	,36	2,76	1,20
Günlük Çalışma Süresi	8 saat ve daha az	2,57	,61	2,89*	,64	2,41	,40	3,19*	1,22
	8 saatten fazla	2,48	,67	2,61	,67	2,34	,40	2,70	1,34

*p < .05 **p < .001

Bu bağlamda verileri değerlendirdiğimizde, kadın ve erkek çalışanların işe katılım boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu çerçevede erkek çalışanların daha fazla işe katılım tutumunda olduğu görülmektedir. Diğer yandan yaş grupları bağlamında sadece işten zevk alma boyutunda anlamlı

bir farklılık görülmektedir. Buna göre 23-37 yaş grubunda olanların daha fazla işten zevk alma tutumu sergiledikleri görülmektedir. Medeni durum açısından işkoliklik tutumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca eşin çalışma durumu ile hem işten zevk alma hem de işe güdülenme tutumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Eşi çalışan kişilerin, işten zevk alma ve işe güdülenme tutumu daha fazladır. Çocuk sahibi olma durumu ile işten zevk alma ve işe güdülenme tutumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre çocuğu olmayanların işten zevk alma tutumu daha yaygın iken, 1 çocuğu olanlarda işe güdülenme tutumu yaygındır.

Çalışanların kıdemleri ile işten zevk alma tutumunun anlamlı farklılaştığı görülmektedir. 1 -10 yıl arasında kıdeme sahip olanlarda daha fazla işten zevk alma söz konusudur. Kariyer bağlamında ise işten zevk alma ve işe katılım tutumlarının anlamlı farklılaşmaktadır. İdari ve teknik kadroda çalışanların daha fazla işten zevk alma tutumu söz konusu iken, profesör kadrosunda yer alanların işe katılım tutumu daha siktir. Son olarak çalışma süresi 8 ve daha az olanların işe güdülenme tutumlarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik algısını değerlendirildiğinde yaş, medeni durum, kıdem, pozisyon ve günlük çalışma süresi açısından farklılık tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında 38-67 yaş grubunun tükenmişlik algısı daha fazladır. Öte yandan medeni durum açısından tükenmişlik algısı bekarlarda daha sık görülmektedir. Kıdemi 10 yıldan fazla olanlar ve profesör kadrosunda olanların tükenmişliklerinin diğer gruplara kıyasla daha çok olduğu tespit edilmiştir. Son olarak günlük çalışma süresi 8 saatten az olanların tükenmişlik algısı daha fazladır.

Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Korelasyon matrisine göre, iş-aile yaşam çatışmasının "iş-aile çatışması" (İAÇ) alt boyutu ile diğer alt boyut olan "aile-iş çatışması" (AİÇ) istatistiki olarak anlamlı şekilde ilişkilidir.

Öte yandan "iş-aile çatışması" boyutu, işkoliklik alt boyutlarından "işten zevk alma" (İZA) boyutuyla negatif, "işe güdülenme" (İG) boyutuyla pozitif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Ayrıca tükenmişlik algısı ile "iş-aile çatışması" boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, işten zevk almayanların iş-aile çatışması daha fazla yaşadığı veya iş-aile çatışması yaşayanların işten zevk almadığını gösterirken işe güdülenme arttıkça iş-aile çatışmasının da arttığını göstermektedir. Öte yandan iş-aile çatışması yaşayanların daha çok tükenmişliğini söylemek mümkündür.

"İş-aile çatışması" boyutuyla yaş ($r = ,24$), eşin çalışma durumu ($r = -,23$), kıdem ($r = ,25$), pozisyon ($r = ,30$) ve ortalama günlük çalışma süresi ($r = -,24$) değişkenleri anlamlı ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu sonuç, 38-67 yaş gurubunun 23-37 yaş grubuna kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir. Diğer yandan, eşi çalışanların çalışmayanlara kıyasla iş-aile çatışması daha sık yaşamaktadır. Ayrıca kıdem ve pozisyon düzeyi arttıkça iş-aile çatışması daha çok görülmektedir. Son olarak günlük ortalama çalışma süresi 8 saatin altında olanlarda daha sık iş-aile çatışması yaşanmaktadır.

Aile-iş çatışması boyutu ve işe güdülenme boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca aile-iş çatışması boyutu cinsiyet ($r = -,16$) ve eşin çalışma durumu ($r = -,29$) ile anlamlı ve negatif yönlü, pozisyon ($r = ,15$) ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kadınların ve eşi çalışan erkeklerin aile-iş çatışması daha fazla yaşadığını göstermektedir. Ayrıca pozisyon düzeyi arttıkça aile-iş çatışmasının arttığı görülmektedir.

İşkolikliğin alt boyutu işten zevk alma, işe güdülenme ($r = ,14$) ve tükenmişlik ($r = -,58$) boyutlarıyla anlamlı bir ilişki içindedir. Buna göre, işten zevk alma arttıkça işe güdülenmenin arttığı ve tükenmişlik

algısının azaldığı görülmektedir. Öte yandan, işten zevk alma ile yaş ($r = -.23$), eşin çalışma durumu ($r = -.17$), çocuk sahibi olup olmama ($r = -.28$) ve kıdem ($r = -.19$) değişkenleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla 23-37 yaş grubunun, eşi çalışanların, çocuğu olmayanların ve kıdemi 1-10 yıl arasında olanların işten zevk aldığı görülmektedir.

İşkoliliğin diğer alt boyutu işe güdülenme boyutu ise tükenmişlik ($r = .22$) boyutuyla anlamlı ve pozitif bir ilişki içindeyken eşin çalışma durumu ($r = -.20$) ve günlük ortalama çalışma süresi ($r = -.20$) ile anlamlı ve negatif yönlü ilişki içindedir. Yani eşi çalışanların ve günlük ortalama 8 saatten az çalışanların işe güdülenmesi ilişkili olduğu görülmektedir.

İşkolikliğin üçüncü alt boyutu işe katılım boyutunda ise cinsiyet ($r = .19$) ve pozisyon ($r = .13$) değişkenleri anlamlı ve pozitif yönlü ilişki içindedir. Dolayısıyla erkeklerin ve profesörlerin işe katılımının daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

TABLO 3: DEĞİŞKENLERİN KORELASYON ANALİZİ

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. İAÇ	–													
2. AİÇ	,27**	–												
3. İZA	-,13*	,08	–											
4. İG	,41**	,18**	,14*	–										
5. İK	-,04	,01	-,10	-,09	–									
6. Tükenmişlik	,41**	,05	-,58**	,22**	,002	–								
7. Cinsiyet	,04	-,16*	,01	,003	,19**	,00	–							
8. Yaş	,24**	,11	-,23**	,09	,09	,03**	,07	–						
9. Medeni Durum	,02	-,11	,04	-,04	-,02	-,05	-,11	-,30**	–					
10. Eşin Çalışma Durumu	-,23**	-,29**	-,17*	-,20*	,07	,08	,29**	-,03	,24**	–				
11. Çocuk Sahipliği	,03	-,02	-,28**	,03	,07	,11	,12	,50**	-,63**	,15	–			
12. Kıdem	,25**	,13	-,19**	,13	,10	,16*	,15*	,77**	-,40**	-,06	,52**	–		
13. Pozisyon	,30**	,15*	-,12	,08	,13*	,12	,22**	,57**	-,23**	-,07	,41**	,63**	–	
14. Günlük ort. Çalışma süresi	-,24**	-,01	-,06	-,20**	-,08	-,18**	,15*	,01	-,03	,11	,01	,07	-,002	–

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Bir diğer bulgu, tükenmişlik algısı ile yaş ($r = .03$) ve kıdem ($r = .16$) değişkenleri pozitif yönlü iken, günlük ortalama çalışma süresiyle ($r = -.18$) negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu gözlenmiştir. Yaşı 38-67 yaş grubunda olanlar ve 10 yıldan fazla kıdeme sahip olanlar tükenmişlik algısı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Bağımsız değişkenler kendi aralarında incelendiğinde, cinsiyet ile eşin çalışma durumu, kıdem, pozisyon ve günlük ortalama çalışma süresi değişkenleri arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yönlüdür. Dolayısıyla erkeklerin kadınlara oranla, eşlerinin daha az çalıştığı, 10 yıldan fazla kıdeme sahip oldukları,

daha üst pozisyonlarda yer aldıkları ve günlük ortalama çalışma sürelerinin 8 saatten fazla olduğu görülmektedir. Öte yandan yaş ile medeni durum negatif yönlü ilişki içinde iken çocuk sahibi olup olmama, kıdem ve pozisyon pozitif yönlü ilişki içindedir. Medeni durum ile eşin çalışma durumu pozitif, çocuk sahibi olup olmama, kıdem ve pozisyon negatif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu görülmektedir. Çocuğu olanların kıdem ve pozisyon açısından daha üst düzeyde oldukları görülmektedir. Son olarak kıdem ile pozisyon arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Diğer bir ifade ile 10 yıldan daha fazla kıdeme sahip olanların ile pozisyon düzeyi ilişkilidir.

Regresyon Analizi

İş-aile yaşam çatışmasının açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla çoklu hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu hiyerarşik regresyon analizi her aşamadaki açıklayıcı değişkenlerin (bloğun) bağımlı değişkendirdeki değişimi ne ölçüde açıklayabildiğini izlemeyi mümkün kılan bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntemle analizin her aşamasında beta katsayısının anlamlılık değerindeki değişim de gözlenebilmektedir. Nihayet çoklu hiyerarşik regresyon yöntemiyle her bloğun bağımlı değişken üzerindeki etkisi ayrı ayrı analiz edebilmektedir.

İş-Aile Çatışmasının Açıklayıcı Değişkenleri

İş-aile çatışmasını açıklayan değişkenleri belirlemek için, üç adımda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde; birinci adımda bireysel değişkenler bloğu, ikinci adımda aile-iş çatışması ve tükenmişlik ile ilgili değişkenler bloğu ve üçüncü adımda ise işkoliklik ile ilgili değişkenler modele dâhil edilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere ilk aşamada bireysel değişkenler dahil edilerek oluşturulan birinci modelin bir bütün olarak istatistikî açıdan anlamlı ($p < .001$) olduğu görülmektedir. Bulgular, iş-aile çatışmasındaki değişimin %19,8'ini bireysel değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini ifade etmektedir.

Bireysel değişkenler arasında en güçlü açıklayıcı değişken yaş değişkenidir ($\beta = ,31$, $p < .001$). Buna göre, yaşın artmasıyla birlikte iş-aile çatışmasının arttığı görülmektedir. Kişilerin yaşlarıyla birlikte artan sorumlulukları bu durumun en büyük nedenidir. Öte yandan bir diğer açıklayıcı değişken ise eşin çalışma durumudur. Eşin çalışması iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. İş-aile çatışması ile anlamlı ilişki tespit edilen günlük ortalama çalışma süresinin negatif yönlü olduğu görülmektedir. Bu sonucun en büyük neden kişilerin çoğunlukla 8 saat çalıştığını belirtmesinden kaynaklanmaktadır.

İkinci adımda modele bireysel değişkenlerle birlikte aile-iş çatışması ve tükenmişlik değişkenleri dahil edilmiştir. Model bir bütün olarak istatistikî açıdan anlamlıdır. Bulgular, iş-aile çatışmasındaki değişimin %32,6'sını bağımsız değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğine işaret etmektedir. İkinci modelde yaş ve eşin çalışma durumu değişkenleri iş-aile yaşam çatışmasını açıklayan güçlü bireysel değişkenler konumundadır.

TABLO 4: REGRESYON ANALİZİNİN SONUÇLARI

Değişkenler	Bağımlı Değişken: İş-Aile Çatışması								
	Model 1**			Model 2**			Model 3**		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
Bireysel Değişkenler									
(1) Cinsiyet	,01	,16	,00	,13	,15	,06	,17	,15	,08
(2) Yaş	,03	,10	,31**	,02	,01	,19*	,02	,01	,22*
(4) Eşin Çalışma Durumu	-,51	,19	-,21**	-,37	,18	-,15*	-,31	,18	-,12
(7) Pozisyon	,02	,06	,04	,03	,05	,05	,03	,05	,06
(8) Günlük Ort. Çalışma Süresi	-,37	,15	-,18*	-,23	,14	-,11	-,19	,14	-,09
İş-Aile Yaşam Çatışması									
(9) Aile-İş Çatışması				,24	,09	,18*	,25	,09	,19**
(10) Tükenmişlik				,24	,06	,30**	,11	,07	,14
İşkoliklik									
(11) İZA							-,19	,13	-,12
(12) İG							,36	,10	,24**
(13) İK							-,41	,17	-,17*
Model için R ²	%19,8			%32,6			%40,1		
R ² Değişim	%19,8			%12,7			%7,5		

*P < 0.05 **P < 0.01

Öte yandan iş-aile çatışmasını güçlü bir şekilde açıklayan diğer değişkenlerin aile-iş çatışması ve tükenmişlik algısı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kendini tükenmiş hisseden kişilerin daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir. Ayrıca aile-iş çatışması, iş-aile çatışmasına yol açtığı görülmektedir.

Üçüncü adımda modele bireysel değişkenler, aile-iş çatışması ve tükenmişliğin yanı sıra işkoliklik değişkenleri eklenmiştir. Model bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır. Sonuçlar, iş-aile çatışmasındaki değişimin %40,1'inin bağımsız değişkenlerdeki değişim ile açıklandığını ifade etmektedir.

Üçüncü modele dahil edilen değişkenlerden iş-aile çatışmasını açıklayan en güçlü değişken yaştır. Öte yandan analizler aile-iş çatışmasının iş-aile çatışmasını açıklayıcı bir diğer değişken olduğuna işaret etmektedir. İşkoliklik ile ilgili değişkenlerden, işe katılım ve işe güdülenme iş-aile çatışmasını açıklayan değişkenlerdir. İşe katılımı artıka iş-aile çatışması azalmaktadır. İşe katılım ailenin özellikle ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaya dönük olduğundan, katılımcılar bunu olumsuz bir durum olarak değerlendirmemiş, aile için katlanılan bir fedakârlık olarak da değerlendirmiş olabilirler.

İşe güdülenme, kişinin çevresel etkenlerden çok içten gelen bir zorlamayla çalışmak istemesi ve boş durduğunda rahatsızlık ve suçluluk hissetmesidir. Bu denli işine düşkün kişilerin aile yaşamlarını ötelemesi ve dolayısıyla iş-aile çatışması yaşaması gayet tabii bir sonuçtur.

Aile-İş Çatışmasının Açıklayıcı Değişkenleri

Tablo 5 Aile-iş çatışmasını açıklayan değişkenleri belirlemek için üç adımda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde; birinci adımda bireysel değişkenler, ikinci adımda iş-aile çatışması ve tükenmişlik, son adımda işkoliklik ile ilgili değişkenler bloğu modele dahil edilmiştir. Analiz sonuçlarına

göre birinci model bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır. Bulgular, aile-iş çatışmasındaki değişimin %21,9'unun bireysel değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini göstermektedir. Bireysel değişkenler arasında en güçlü açıklayıcı değişkenler pozisyon, günlük ortalama çalışma süresi ve cinsiyettir. Bulgular akademik personel arasında pozisyon derecesi arttıkça sorumluluklara da bağlı olarak aile-iş çatışmasının arttığını göstermektedir. Öte yandan bulgular, idari ve teknik personelin akademik personele göre aile-iş çatışmasının daha yoğun olduğunu göstermektedir. Çalışma süresinin artması da aile-iş çatışmasına neden olan diğer bir faktördür. Cinsiyet bağlamında ise kadınların erkeklere göre daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı görülmektedir.

TABLO 5: REGRESYON ANALİZİNİN SONUÇLARI

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Aile-İş Çatışması								
	Model 1**			Model 2**			Model 3**		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
Bireysel Değişkenler									
(1) Cinsiyet	-,31	,12	-,20*	-,30	,12	-,19*	-,44	,12	-,28**
(2) Yaş	,00	,01	,06	-,00	,01	-,03	-,01	,01	-,14
(3) Medeni Durum	,24	,32	,06	,22	,32	,05	,32	,31	,08
(4) Eşin Çalışma Durumu	-,39	,16	-,21*	-,30	,16	-,16	-,23	,15	-,12
(5) Çocuk Sahipliği	-,25	,09	-,24**	-,23	,09	-,22*	-,21	,09	-,20*
(6) Kıdem	-,09	,18	-,61	-,09	,18	-,05	-,06	,17	-,04
(7) Pozisyon	,12	,05	,25*	,12	,05	,25*	,12	,04	,26**
(8) Günlük Ort. Çalışma Süresi	,07	,36	,21*	,06	,03	,19	,08	,03	,26*
İş-Aile Yaşam Çatışması									
(9) İş-Aile Çatışması				,16	,06	,21*	,15	,06	,20*
(10) Tükenmişlik				,04	,05	,07	,06	,06	,10*
İşkoliklik									
(11) İZA							,06	,11	,05
(12) İG							,19	,09	,17*
(13) İK							,47	,14	,25**
Model İçin R ²	%21,9			%26,9			%34,3		
R ² Değişim	%21,9			%4,9			%7,4		
*P < 0.05 **P < 0.01									

Aile-iş çatışması ile ters yönlü anlamlı ilişki tespit edilen değişkenler ise çocuk sayısı ve eşin çalışma durumudur. Çocuk sayısı arttıkça aile-iş çatışması azaldığı görülmektedir. Çocukların bakımını ebeveynlerden birinin yüklenmek zorunda olduğundan aileye yönelik sorumlulukların kısmen hafiflemesi dolayısıyla dengenin sağlanması olarak açıklamak mümkündür. Her iki eşin çalışma durumunda ise aile-iş çatışması daha fazla yaşanmaktadır.

İstatistiki açıdan anlamlı olan ikinci modele bireysel değişkenlerin yanı sıra iş-aile çatışması ve tükenmişlik değişkenleri de dahil edilmiştir. Bulgular, aile -iş çatışmasındaki değişimin % 26,9'unun modele dahil edilen bağımsız değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini göstermektedir. İlk modelde olduğu

gibi bireysel değişkenler arasında cinsiyet, çocuk sahipliği ve pozisyon iş-aile çatışmasını açıklamaktadır. Diğer yandan aile-iş çatışmasının açıklayıcı bir diğer değişkeni iş-aile çatışmasıdır.

Üçüncü modele bireysel değişkenler, iş-aile çatışması ve tükenmişliğin yanı sıra işkoliklik değişkenleri eklenmiştir. Modelin bütün olarak istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Sonuçlar, aile-iş çatışmasındaki değişimin %34,3'ünün bağımsız değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini göstermektedir. Bir ve ikinci modele benzer şekilde cinsiyet, çocuk sahipliği, pozisyon, günlük ortalama çalışma süresi ve iş-aile çatışması değişkenleri aile-iş çatışmasını güçlü bir şekilde açıkladığı görülmektedir. İşkoliklik ile ilgili değişkenlerden işe katılım, işe güdülenme ve tükenmişlik, aile-iş çatışmasını açıklayan diğer değişkenlerdir. Buna göre işe bağlılığı yüksek olan veya işe güdülenen kişilerin aile-iş çatışması yaşadıkları görülmektedir. İşten zevk alma durumunda ise istatistikî bağlamda anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İşkoliklik, bireysel, sosyal ve örgütsel sonuçları olan, bu alanları etkileyen bir olgudur. İşkolikliğin sonuçları konusunda en çok vurgu yapılan alanlardan biri aile yaşamıdır. Literatür incelendiğinde işkoliklik ve iş yaşam dengesi ilişkisine yönelik farklı boyut ve yöntemlerle çalışmalar yapılmıştır. Fakat akademisyenler üzerine oldukça sınırlı sayıda araştırma mevcuttur.

Bu araştırmanın amacı, İstanbul üniversitesi çalışanlarının iş-aile yaşam çatışmasının belirleyicilerini demografik, işkoliklik, işlerine karşı tükenmişlik değişkenleri açısından tespit etmektir. Analizler sonucunda araştırmanın temel bulgularını özetlemek mümkündür.

Hiyerarşik regrasyon analizi bulgularına göre, yaş, eşin çalışma durumu, günlük ort. çalışma süresi, aile-iş çatışması, tükenmişlik ile işe güdülenme ve işe katılım /bağlılık (İşkoliklik boyutları) değişkenleri iş-aile çatışmasının açıklayıcı değişkenleridir. Bu bulgular, işe bağımlılarının yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koyan Buelens ve Poelmans'ın (2004: 440) çalışmasıyla örtüşmektedir. Ayrıca çok çalışma ve iş-aile çatışması arasında ilişkiler tespit eden Russo ve Waters'ın (2006: 418) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Buna karşın Zincirkıran'ın (2013) işten zevk alarak çalışan bireylerin daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıklarını, işe güdülenerek çalışan işkoliklerin ise daha az iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıklarını tespit ettiği çalışma ile farklılaşmaktadır.

Öte yandan aile-iş çatışmasının açıklayıcı değişkenleri ise, cinsiyet, eşin çalışma durumu, çocuk sahipliği, pozisyon, günlük ortalama çalışma süresi (bireysel değişkenler) ile aile-iş çatışması, tükenmişlik, işe güdülenme ve işe katılım/bağlılık olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, Macit'in (2015) işkoliklik ve işe güdülenme arttıkça aile-iş çatışmasının da arttığı bulgusuyla paralellik göstermektedir. Aynı zamanda Torp, Lysfjord ve Midje (2018) akademik personelin akademik olmayan personelden daha fazla işkolik ve iş-aile çatışması yaşadığını tespit ettiği araştırma ile örtüşmektedir.

Öte yandan, rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı yükü tükenmişliğe yol açan nedenlerdir. Dolayısıyla aile ve iş hayatıyla ilgili roller arası çatışma, rollerin belirsizliği gibi durumların yanı sıra aileden ve iş hayatından gelen beklentilerin (iş yükü, duygusal veya zihinsel) sonucu oluşan aşırı iş yükü tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu sonuç, Macit'in (2015) iş-aile /aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Korelasyon analizi sonuçları ise, iş-aile çatışması ile yaş, kıdem, pozisyon, tükenmişlik, işe güdülenme ve aile-iş çatışması istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ilişki içerisindedir. Buna karşılık eşin çalışma durumu, günlük ortalama çalışma süresi, işten zevk alma değişkenleri ile iş-aile çatışması istatistiki bağlamda anlamlı ve negatif yönlüdür. Diğer yandan, aile -iş çatışması ise pozisyon ve işe güdülenme

ile istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki içindeyken, cinsiyet ve eşin çalışma durumu ile negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Tükenme algısı bağlamında ise yaş ve kıdem pozitif yönlü, günlük ortalama çalışma süresi ise negatif yönlü olarak tespit edilmiştir. Ayrıca işe güdülenme (pozitif yönlü), işten zevk alma (negatif yönlü) ve iş-aile çatışması (pozitif yönlü) ile tükenmişlik arasında korelasyon ilişkisi mevcuttur. Bu sonuç ise, Macit'in (2015), 451 avukat üzerinde yaptığı çalışmaya göre İş-aile / aile-iş çatışması ise tükenmişlikle pozitif bir ilişki içindeyken, işkoliklik ile tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişki olduğunu tespit ettiği bulgular ile örtüşmektedir.

İşkolikliğin alt boyutları ile değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisine baktığımızda işten zevk alma , işe güdülenme ve tükenmişlik, yaş, eşin çalışma durumu , çocuk sahibi olup olmama ve kıdem anlamlı bir ilişki söz konudur. İkinci boyut olan işe güdülenme boyutu ise tükenmişlik boyutuyla anlamlı ve pozitif bir ilişki içindeyken eşin çalışma durumu ve günlük ortalama çalışma süresi ile anlamlı ve negatif yönlü ilişki içindedir. Son olarak işe katılım boyutunda ise cinsiyet ve pozisyon değişkenleri anlamlı ve pozitif yönlü ilişki içindedir. Bu sonuç, Burke (1999) ve Kravina vd. (2010), cinsiyet ve işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koyan bulgular ile kısmen örtüşmektedir

Öte yandan, ANOVA testleri iş-aile çatışmasının yaş, eşin çalışma durumu, kıdem, pozisyon ve günlük ortalama çalışma süresine göre istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Aile-iş çatışmasının ise yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu ve pozisyon göre anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, Harpaz ve Snir'in (2003) İsrail işgücünde erkeklerin kadınlara göre işkolik olma ihtimalinin daha yüksek olduğu tespiti ve Scott vd.'nin (1997), işkoliklerin büyük çoğunluğunun erkekler olduğu savı ile örtüşmemektedir. Fakat Burke (1999) ve Kravina vd. (2010), cinsiyet ve işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koyan çalışma ile uyumludur.

Gelecek araştırmalar açısından, vakıf üniversitelerinden veriler toplanarak iş ve aile çatışmasının açıklayıcı değişkenleri karşılaştırılabilir. Ayrıca Türkiye genelinde tüm üniversiteleri kapsayan tez çalışması yapılabilir. Konuya ilişkin nitel araştırmaların kısıtlı olduğundan bu tür bir çalışma literatüre katkı sunacaktır.

KAYNAKLAR

- Aziz, Shahnaz vd.: “Workaholism and Work–Life İmbalance: Does Cultural Origin İnfluence the Relationship?”, *International Journal of Psychology*, Cilt: 45, Sayı: 1, 2010, ss. 72-79.
- Aziz, Shahnaz ve Jamie Cunningham: “Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender’s role”, *Gender in Management: An International Journal*, Cilt: 23, Sayı: 8, 2008, ss. 553-566.
- Aziz, Shahnaz ve Michael J. Zickar: “A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Cilt: 11, 2006, ss. 52-62.
- Aziz, Shahnaz, Karl L. Wuensch ve Howard R. Brandon: “A Comparison Among Worker Types Using A Composites Approach and Median Splits”, *The Psychological Record*, Cilt: 60, Sayı: 4, 2010, ss. 627-642.
- Boje, David ve Jo A. Tyler: “Story and Narrative Noticing: Workaholism Autoethnographies”, *Journal of Business Ethics*, Cilt: 84, 2009, ss. 173–194.
- Bonebright, Cynthia A., Daniel L. Clay ve Robert D. Ankenmann: “The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life”, *Journal of counseling psychology*, Cilt: 47, Sayı: 4, 2000, ss. 469-477.
- Brady, Becca R., Stephen J. Vodanovich ve Robert Rotunda: “The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities”, *The Psychologist-Manager Journal*, Cilt: 11, Sayı: 2, 2008, ss. 241-263.
- Burke, Ronald J.: “Work and Extra Work Satisfactions”, *International Journal of Organizational Analysis*, Cilt: 7, Sayı: 4, 1999, ss. 352- 365.
- Burke, Ronald J.: “Workaholism in Organizations: Work and Well-Being Consequences”, *Research Companion to Organizational Health Psychology*, Eds. Alexander-Stamatios G. Antoniou, Cary L. Cooper, Edward Elgar Publishing, Inc..İngiltere, 2005.
- Clark, Malissa A., Angela A. Beiler ve Lauren M. Zimmerman: “Examining the work–family experience of female workaholics”, *Gender and the Work-Family Experience*, Eds. Maura J. Mills, Springer, Cham, 2015.
- Dilek, Sevgi Altun: “Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İşıyaşam Dengeleri Arasındaki İlişki”, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2015.
- Erdoğu, Aslıhan Gönülal: “İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Goos, J. M.: “Risk for Workaholism: A Cross-Cultural Study of Cultural Value Orientation, Social Support, and Life Satisfaction”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Roosevelt Üniversitesi, Chicago, ABD, 2012.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Nicholas J. Beutell: “Sources of Conflict between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, Cilt: 10, Sayı: 1, 1985, ss. 76-88.
- Guest, David E.: “Perspevtives on the Study of Work-Life Balance”, *Social Sciences Information*, Cilt: 41, Sayı: 2, 2002, ss. 255-279.
- Harpaz, Itzhak ve Raphael Snir: “Workaholism: Its Definition and Nature”, *Human Relations*, Cilt: 56, Sayı: 3, 2003, ss. 291-319.
- Hartinger, Jenna: *Workaholism and Work-Life İmbalance: The Potential İnfluence on Health Variables*, East Carolina University, 2010.
- Korkmaz, Oya; Erdoğan, Evrim: “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt:14, No: 4, 2014, ss. 541-557.
- Kravina, Luca, Alessandra Falco, Damiano Girardi ve Nicola Alberto De Carlo: “Workaholism among management and workers in an Italian cooperative enterprise”, *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, Cilt: 17, Sayı:4, 2010, ss. 201-216.

- Kravina, Luca, Alessandro Falco, Damiano Girardi Ve Nicola A. De Carlo.: "Workaholism among management and workers in an Italian cooperative enterprise", TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, Sayı: 17,, 2010, ss. 201-216.
- Lockwood, Nancy R.: "Work/Life Balance: Challenges and Solutions", SHRM Research, USA, 2003, ss. 1-12.
- Macit, Mustafa ve Kadir Ardıç: "İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 32, Sayı: 3, 2018, ss. 825-844.
- Macit, Mustafa: "İşkoliklik, İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma", Basılmamış Doktora Tezi, Tokat, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- March Buelens ve Steven A.Y. Poelmans: "Enriching the Spence and Robbin's typology of workaholism, Demographic, motivational and organizational correlates", Journal of Organizational Change Management, Cilt: 17, Sayı: 5, 2004, ss. 440-458.
- Maslach, Christina ve Susan E. Jackson: "The Measurement of Experienced Burnout" Journal of Organizational Behavior, Cilt: 2, Sayı: 2, 1981, ss. 99-113.
- McMillan, Lynley HW, Michael P. O'driscoll ve Elizabeth C. Brady: "The Impact of Workaholism on Personal Relationships", British Journal of Guidance & Counselling, Cilt: 32, Sayı: 2, 2004, ss. 171- 186.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles ve Robert Mcmurrian: "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", Journal of Applied Psychology, Cilt: 81, Sayı: 4, 1996, ss. 400-410
- Robinson, Bryan E. "The Workaholic Family: A Clinical Perspective", American Journal of Family Therapy, Cilt: 26, 1998, ss. 63-73.
- Robinson, Bryan E., Claudia Flowers ve Jane J. Carroll: "Work Stress and Marriage: A Theoretical Model Examining the Relationship Between Workaholism and Marital Cohesion", International Journal of Stress Management, Cilt: 8, Sayı: 2, 2001, ss. 165-175.
- Robinson, Bryan E., Jane J. Carroll ve Claudia Flowers: "Marital estrangement, positive affect and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholic: A national study", American Journal of Family Therapy, Cilt: 29, Sayı: 5, 2001, ss. 397-410.
- Russo, A. J. ve Waters, L., E. : "Workaholic Worker Type Differences in WorkFamily Conflict, the Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling", Career Development International, Cilt: 11, Sayı: 5, 2006, ss. 418-439
- Scott, Kimberly S., Keirsten S. Moore, and Marcia P. Miceli: "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism", Human Relations, Cilt: 50, Sayı:3, 1997, ss. 287-314.
- Sharma, Parul ve Jyoti Sharma: "Work-Addiction: A Poison by Slow Motion", Journal of Economics and Behavioral Studies, Cilt: 2, Sayı: 3, 2011, ss. 86-91.
- Shimazu, Akihito vd.: "Workaholism and Well-being among Japanese Dual-earner Couples: A spillover-Crossover Perspective", Social Science & Medicine, Cilt: 73, Sayı: 3, 2011, ss. 399-409.
- Shimazu, Akihito ve Wilmar B. Schaufeli: "Is Workaholism Good or Bad for Employee WellBeing? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees", Industrial Health, Sayı: 47, 2009, ss. 495-502.
- Spence, Janet T. ve Ann S. Robbins: "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", Journal of Personality Assessment, Cilt: 58, Sayı: 1, 1992, ss. 160-178.
- Torp, Steffen, Linda Ly-sfjord ve Hilde Hovda Midje: "Workaholism and Work-Family Conflict Among University Academics", Higher Education, Cilt: 76, Sayı: 6, 2018, ss. 1071-1090.
- Yılan, Yunus ve Arzu Özkanan: "İşkolikler Üzerine Nitel Bir Çalışma: Bal Arısı Mı? Eşek Arısı Mı?", Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 11, 2018, ss. 80-91.
- Zincirkıran, Mustafa: "İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama", Basılmamış Doktora Tezi, Diyarbakır, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.