

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ*LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ DUYGUSAL TÜKENMEYE
ETKİSİNDE STRESİN ARACI VE İŞKOLİKLİK VE UYKU PROBLEMİNİN
DÜZENLEYİCİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özge YILDIRIM

AĞUSTOS- 2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ*LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ DUYGUSAL TÜKENMEYE
ETKİSİNDE STRESİN ARACI VE İŞKOLİKLİK VE UYKU PROBLEMİNİN
DÜZENLEYİCİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özge YILDIRIM

AĞUSTOS - 2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ*LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ DUYGUSAL TÜKENMEYE
ETKİSİNDE STRESİN ARACI VE İŞKOLİKLİK VE UYKU PROBLEMİNİN
DÜZENLEYİCİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özge YILDIRIM

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Orkun DEMİRBAĞ

AĞUSTOS - 2021

GÜMÜŞHANE

KABUL VE ONAY



BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Duygusal Tükenmeye Etkisinde Stresin Aracı ve İşkoliklik ve Uyku Probleminin Düzenleyici Etkisi” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

31/08/2021

Özge YILDIRIM

ÖNSÖZ

Hazırlamış olduğum "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Duygusal Tükenmeye Etkisinde Stresin Aracı ve İşkoliklik ve Uyku Probleminin Düzenleyici Etkisi" adlı tez çalışması sürecinde bana hep güvenen, inanan, desteklerini hiçbir şekilde esirgemeyen ve bütün hayatım boyunca yanımda olan babam Ömer ÖN, annem Fikriye ÖN ve bu zorlu süreçte yükümü hafifleten ve her daim destekcim olan eşim Metin YILDIRIM'a çok teşekkür ediyorum. Yüksek lisans eğitimi süresince zamanını paylaşıp beni hep dinleyen kızım Azra YILDIRIM'a, bu süreçte dünyaya gelerek hayatıma renk katan kızım Serra YILDIRIM'a ayrıca teşekkür ederim. Adımlarını henüz yeni atmaya başladığım akademik yaşantımda bana karşı her zaman saygılı, duyarlı ve anlayışlı olan, bu tez çalışmasının tamamlanma sürecinde beni her zaman motive eden kıymetli hocalarımdan başta tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Orkun DEMİRBAĞ'a, O'nun sevgili eşi Dr. Kübra ŞİMŞEK DEMİRBAĞ'a ve ayrıca Doç. Dr. Mehmet Hanefi TOPAL'a destekleri ve katkılarından dolayı teşekkürü borç bilirim.

GÜMÜŞHANE-2021

Özge YILDIRIM

ÖZET

YILDIRIM, Özge. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Duygusal Tükenmeye Etkisinde Stresin Aracı ve İşkoliklik ve Uyku Probleminin Düzenleyici Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, 2021, (XIV+129).

Bu çalışmada çok düzeyli olarak İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Duygusal Tükenmeye Etkisinde Stresin Aracılık Rolü ve İşkoliklik ve Uyku Probleminin Etkisi araştırılmaktadır. Bu bağlamda çok yoğun çalışma temposuna sahip olan sağlık ve bankacılık sektörü çalışanlarına anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Yapılan bu çalışmada beş (5) farklı ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler orijinal çalışmalardan alınarak Türkçeleştirilmiştir. Sırasıyla kullanılan ölçekler; İşkolik bataryası, iş/ev-ev/iş çatışması, duygusal tükenmişlik, uyuma problemi, İş gerilimi/iş stresi'dir. Söz konusu bu beş ölçek, Türkiye genelinde bankacılık (485 kişi) ve sağlık (262 kişi) sektöründe çalışan 747 kişiye uygulanmıştır. Çalışanlar arasında herhangi bir ayırım veya kısıtlama yapılmamıştır. Olasılıklı olmayan örnekleme yöntemiyle keyfi birim seçimi gerçekleştirilmiştir.

Yapılan anket çalışmasında Likert tipi ölçekler kullanılmış olup, anket formları SPSS ortamına aktarılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler ile öncelikle katılımcıların demografik dağılımları incelenmiştir. Daha sonra tanımlayıcı istatistikleri ele alınmış olup, çalışma sorularının basıklık ve çarpıklık değerleri ele alınmıştır. Daha sonra ise açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tüm bu analizler %95 güven düzeyinde yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Tükenmişlik, İşkoliklik, İş Stresi, İş-Aile Çatışması, Uyku Problemi.

ABSTRACT

YILDIRIM, Ozge. Mediatiton Effects of Stress and Moderator Effect of Workaholism and Sleep Disorder on the Relationship Between Work-Family/Family Work Conflict and Emotional Exhaustion. Master Thesis, 2021, (XIV+129).

In this study, the mediating role of Stress in the Effect of Work-Family and Family-Work Conflict on Emotional Exhaustion and the effect of Workaholism and Sleeping Problem are investigated. In this context, a survey was conducted for health and banking sector employees who have a very busy schedule.

Five (5) different scales were used in this study. The scales used were taken from original studies and translated into Turkish. Workaholic battery is work / home-home / work conflict, emotional exhaustion, trouble sleeping, work stress mentioned the five scale, Turkey in the Banking (485 people) and health (262 people) was administered to 747 people working in the sector. There has been no discrimination among employees or restrictions. Arbitrary unit selection was performed using the non-probabilistic sampling method.

The five-point Likert type scale was used in the survey study, the questionnaire forms were transferred to the SPSS environment and analyzed. First of all, demographic distributions of the participants were examined with the data obtained. Then, descriptive statistics were discussed, kurtosis and skewness values of our study questions are discussed. Then, exploratory and confirmatory factor analysis was performed. Analyzes were made at 95% confidence level.

Key Words: Emotional Burnout, Workaholicism, Work Stress, Work-Family Conflict, Sleep Problem.

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK

İÇ KAPAK

KABUL VE ONAY	iii
BİLDİRİM	iv
ÖNSÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv

GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5-58
1.1. İş-Aile/Aile-İş Çatışması	6
1.1.1. İş-Aile Çatışması Türleri	10
1.1.1.1. Zaman Temelli Çatışma	10
1.1.1.2. Gerilime Dayalı Çatışma	11
1.1.1.3. Davranış Esaslı Çatışma	13
1.1.2. İş-Aile Çatışması Konusundaki Yaklaşımlar	14
1.1.2.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı	14
1.1.2.2. Telafi Kuramı	15

1.1.2.3. Katkı Kuramı.....	15
1.1.2.4. Taşma (Spillover) Kuramı.....	16
1.1.2.5. Çatışma (Conflict) Kuramı.....	17
1.1.3. İş ve Aile Çatışmasını Azaltılmasına Yönelik Çalışmalar	18
1.1.3.1. Yöneticinin Aile Yaşamına Yönelik Desteği	18
1.1.3.2. Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği.....	18
1.1.4. İş-Aile Çatışması Sonuçları.....	19
1.2. İşkoliklik Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	19
1.2.1. İşkolikliğin Belirli Kavramlarla İlişkisi	25
1.2.1.1. İşkoliklik ve Bağımlılık.....	25
1.2.1.2. İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk	26
1.2.2. İşkolikleri Çok Çalışanlardan Ayıran Özellikler.....	27
1.2.3. İşkolikliğin Nedenleri.....	29
1.2.3.1. İçsel Nedenler.....	30
1.2.3.2. Dışsal Nedenler	31
1.2.4. İşkoliklik Tipolojileri	32
1.2.4.1. Oates tipolojisi.....	32
1.2.4.2. Naughton'un Tipolojisi	33
1.2.4.3. Robinson tipolojileri.....	34
1.2.4.4. Fassel tipolojisi.....	35
1.2.4.5. Spence ve Robbins'in Tipolojisi	36
1.2.4.6. Scott ve Arkadaşları'nın Tipolojisi	37
1.2.4.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	38
1.2.4.8. Vesinina Tipolojisi	39
1.2.5. İşkolikliğin Sonuçları	39
1.2.6. İşkolikliğin Tedavisi.....	40
1.3. Psikolojik ve Fizyolojik Etmenler	41
1.3.1. Stres Ve İş Stresi Kavramı	42
1.3.1.1. Stresin Aşamaları	44
1.3.1.2. Stres Kaynakları	47
1.3.1.2.1. Bireyin Kendisiyle İlgili Stres Kaynakları	47
1.3.1.2.2. Bireyin İş Yaşamıyla İlgili Stres Kaynakları	47

1.3.1.2.3. Bireyin Sosyal Çevresiyle İlgili Stres Kaynakları	48
1.3.1.2.4. Bireyin Fiziksel Çevresiyle İlgili Stres Kaynakları.....	48
1.3.1.3. Stresin Sonuçları	48
1.3.2. Tükenmişlik Sendromu	50
1.3.2.1. Duygusal Tükenme	53
1.3.2.2. Duyarsızlaşma	53
1.3.2.3. Kişisel Başarının Azalması / Kişiselbaşarısızlık hissi.....	54
1.3.3. Uyuma Problemi	55
1.3.3.1. Uyuma Kavramı	56
1.3.3.2. Uyku Kalitesi Kavramı	56
1.3.3.3. Uyku Kalitesini Etkileyen Faktörler	57

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ DUYGUSAL TÜKENMEYE ETKİSİNDE STRESİN ARACI VE İŞKOLİKLİK VE UYKU PROBLEMİNİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ.....59-91

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli	59
2.2. Araştırmanın Yöntemi	60
2.3. Araştırmanın Kapsamı.....	60
2.4. Araştırmada Kullanılan İstatistik Analizler.....	61
2.5. Araştırma Planı.....	61
2.6. Örneklem 1	61
2.6.1. Prosedür.....	62
2.6.2. Veri Toplama Araçları	62
2.6.3. Demografik Bilgilerin Dağılımı	63
2.6.4. Tanımlayıcı İstatistikler.....	64
2.6.5. Açıklayıcı Faktör Analizi	65
2.6.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	68
2.7. Örneklem 2	71
2.7.1. Prosedür.....	72

2.7.2. Veri Toplama Araçları	72
2.7.3. .Demografik Bilgilerin Dağılımı	74
2.7.4. Tanımlayıcı İstatistikler.....	75
2.7.5. Veri Analizi	78
2.8. Hipotezlerin Değerlendirilmesi	90
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	92
KAYNAKÇA	101
EKLER	
EK1. Bankacılar Üzerine Bir Araştırma.....	120
EK 2. Sağlıkçılar Üzerine Bir Araştırma.....	124
EK 3. Anket İzin Ve Etik Kurul İzin Formu	127
ÖZGEÇMİŞ.....	128

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Scott, Moore ve Miceli'e göre İşkoliklik Sınıflandırması.....	22
Tablo 2. Robinson'a göre İşkoliklik Sınıflandırması.....	24
Tablo 3. İşkoliklerin Genel Özellikleri	28
Tablo 4. İşkolikliğin Nedenleri	30
Tablo 5. Demografik Dağılım	63
Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler	64
Tablo 7. Açıklayıcı Faktör Analizi	66
Tablo 8. Doğrulayıcı Faktör Analizi	68
Tablo 9. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 10. Demografik Dağılım	74
Tablo 11. Tanımlayıcı İstatistikler	76
Tablo 12. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 13. Yapının Özellikleri ve Korelasyonları.....	80
Tablo 14. Koşullu Etki Proses Analizinden Sonuçlar (Model 1).....	82
Tablo 15. İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmeye Etkisinde Stresin Aracılık Rolü	83
Tablo 16. Aile-İş Çatışmasının Duygusal Tükenmeye Etkisinde Stresin Aracılık Rolü	84
Tablo 17. Koşulsal Aracılık Modeli Sonuçları	85
Tablo 18. Koşulsal Aracılık Modeli Sonuçları	87
Tablo 19. Koşulsal Aracılık Modeli Sonuçları	88
Tablo 20. Koşulsal Aracılık Modeli Sonuçları	90
Tablo 21. Hipotezlerin Değerlendirilmesi.....	90

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	59
Şekil 2. İş-Ev Çatışması İle Stres Arasındaki İlişkinin Eğimi	86
Şekil 3. Uyku Problemi Seviyesine Göre Değerlendirme.....	86
Şekil 4. Aile-İş Çatışması İle Stres Arasındaki İlişkinin Eğimi.....	88
Şekil 5. Uyku Problemi Seviyesine Göre Değerlendirme.....	89



KISALTMALAR LİSTESİ

TÜRKÇE		İNGİLİZCE	
Ç.	Çalışanlar	P.	Personnel
Çev.	Çevirmen	Trans.	Translator
HKOK	Hata Karaler Ortalamasının Karakökü	RMR	Root Mean Square Residuals
HLM	Hiyerarşik Lineer Model	HLM	Hierarchical Linear Model
İng.	İngilizce	eng.	English
İşt./ İ.T.	İş Tatmini	J.S.	Job Satisfaction
kç/KÇ/kçt	Kişilerarası Çatışma	I.C.	Interpersonel Conflict
KMO	Kasier Meyer Olkin Değeri	KMO	Kaiser Meyer Olkin Value
KUİ	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	CFI	Comparative Fix Index
NDE	Normlandırılmış Uyum İyiliği Endeksi	NFI	Normed Fix Index
NDE	Normlandırılmamış Uyum İyiliği Endeksi	NNFI	Non-Normed Fix Index
P	Anlamlılık Derecesi	P	Degree of Significance
R	Pearson Korelayon Katsayısı	R	Pearson Correlation Coefficient
SH	Standart Hata	SE	Standart Error
UİE	Uyum İyiliği Endeksi	GFI	Goodness Of Fit Index
vb.	ve benzeri	etc.	et cetera
vd.	ve diğerleri	et al.	And other people
X²	Ki-kare değeri	X²	Chi-square
X²/df	Ki-kare/ serbestlik derecesi	X²/df	Chi- square/ degree offreedom
%	Yüzde	%	Percent
B	Katsayı	B	Katsayı

GİRİŞ

İş-yaşam çatışması (WLC), 21. yüzyılda çalışmanın temel sorunlarından biridir (Kossek ve Lee, 2017; Maertz Jr, Boyar ve Maloney, 2019). Son yıllarda artan iş talepleri (Kubicek, Paşkvan ve Korunka, 2015), mesai saatlerinin ötesinde iş bulunabilirliği talepleri (Kelly vd., 2014), çift gelirli hanelerin dramatik yükselişı (Masterson ve Hoobler, 2015), ve son zamanlarda COVID-19 salgınına verilen yanıt (Restubog, Ocampo ve Wang, 2020), dünya genelinde WLC'nin yaygınlığına katkıda bulunmuştur. Diğer taraftan Zedeck ve Mosier (1990) iş gücü yapısının her geçen gün değişime uğradığını vurgulamışlardır. Bahsi geçen bu değişim beraberinde başka yaşam alanlarının da değişimini gereklilik haline getirmiştir. Genel olarak demografik faktörleri incelendiğinde çift gelirli ve tek ebeveynli ailelerin her geçen gün arttığı görülmekle birlikte, yanı sıra kadınların iş gücüne daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir. Bunun neticesinde erkeklerin aile ile ilgili daha fazla sorumluluk üstlendikleri açıkça görülmektedir. İş ve aile artık birbirinden bağımsız iki farklı dünya olmaktan çıkmış, iç içe geçmiş yaşam alanları olarak karşımıza çıkmaktadır (Weagraff, 1995'den aktaran Greenbaum, 1995: 5).

Hem erkeklerin hem de kadınların günlük yaşantıları içerisinde üstlendikleri çeşitli roller bulunmaktadır. Söz konusu bu rolleri en iyi şekilde yerine getirmek istemektedirler. Fakat içinde bulunulan şartlardan kaynaklı olarak sahip olunan roller arasında dengeli bir zamanlama yapılmadığında roller arasında ciddi çatışmaların gerçekleşmesi kaçınılmazdır (Turgut, 2011: 18). İş-aile/aile-iş çatışması, kendi içinde aileye tahsis edilen kaynakların iş tarafında, işe tahsis edilen kaynakların aile tarafından sömürülmesi gibi iki farklı durum şeklinde tanımlanmaktadır (Taslak, 2007: 68). İş ve aile alanlarının kişiden beklentilerinin her zaman uyumlu olmadığı, kişinin söz konusu alanlar arasında çatışma yaşamasına neden olabildiği görülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). İş-aile/aile-iş çatışması olarak literatürde yerini alan bu kavramı çok sık duymakta, tüm tarafları olarak bu olguyu kabullenmekteyiz. Bu durum işverenler, aile bireyleri ve çalışanın kendisi için iş tatmini, örgütsel bağlılık ve aile tatmininin

azalması; depresyon ve madde bağımlılığının artması gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Yoğun ve uzun saatler çalışmanın olduğu iş hayatında kişinin ailesindeki rolünün işineveya işteki rolünün ailesine yansması gibi durumlar yaşanırken, kişi için psikolojik yükleride beraberinde getirebildiği görülmektedir. Bu konu ile ilgili olarak literatürde çalışmalar olduğu görülmekte, bu çalışmalarda da durumu destekler nitelikte sonuçlarla karşılaşmaktadır(örn. Kaynaklar; MacEwan ve Barling, 1994; Aryee, 1992; Karatepe ve Baddar, 2006 gibi çalışmalar sıralanabilmektedir). Tabiki tam tersi durumu savunan çalışmalarında varlığından söz etmek mümkündür. Yani ailede huzur ve mutluluğun işe, işteki başarı ve doyumun aile hayatına olan olumlu etkilerini görebilmekteyiz (Wayne ve diğ., 2004: 109).

İşkoliklik kavramı, toplumsal bakış açısının aksine iyileştirilmesi gereken bir hastalık, değiştirilmesi gereken davranışlar kalıbı olarak algılanmaktadır. Ekonomik, bireysel ve/veya örgütsel faktörlerin sonucu olarak ortaya çıkan işkolik eğilimlerin hem çalışan hem de yakın çevresi için yıkıcı sonuçları (psikolojik/fizyolojik rahatsızlıklar; aile ve meslektaşlarla ilişkilerde sorunlar; etik dışı davranışlar; boşanma) olduğunu gerçekleştiren araştırmalar kapsamında görmekteyiz. Bu çalışmalara örnek vermek gerekirse; Robinson ve Kelley, 1998; Spence ve Robbins, 1992 şeklinde sıralanabilmektedir. İşkoliklik kavramının bir kaç negatif etkisini sosyal, bireysel ve örgütsel olarak sıralayabiliriz. Sosyal anlamda karşı karşıya kalınan negatif durumların belki de en önemli olanı kişinin ailesi ile olan iletişiminin zarar görmesidir. İşkolikliğe eğilim gösteren bir birey zaman içerisinde iş ile iş haricinde kalan hayatı arasındaki dengeyi sağlayamaz hale gelmektedir (Matuska, 2010: 107). Bu durumda ise hem iş-aile hem de aile-iş ilişkilerinde yaşanan çatışmaları tetiklemektedir. İşkolikliğin özel hayat ve aile yaşantısına büyük ölçüde etkisi olmuştur. Örneğin, yapılan çalışmalarda işkolikliğin sosyal ilişkilere ve aile bağlarına yönelik zararlı etkilerine de önemli bir yer verdiği görülmektedir. Bu durumun temelinde işkolik bireyin zamanının ve enerjisinin büyük bölümünü işi için tüketmesi yatmaktadır (McVillan vd., 2004'den aktaran Zincirkıran, 2013). İşkolik bireyler önceleri parasal ödül kazanma, kariyer hedeflerine ulaşma veya kötü giden evlilikleri gibi dışsal faktörler değil, içten gelen kendini çalışmaya zorunlu hissetme duygusu, içsel ihtiyaç veya dürtülerden dolayı işkolik olurken (Garson, 2005; Robinson, 2000; Schaufeli-Taris vd. 2008; Scott, Moore ve Miceli, 1997), zamanla ailelerini ihmal ederken iş/aile çatışması yaşayan, hatta zamanla

bu durumu stres, depresyon, uyku problemi ve en önemlisi tükenmişlik sendromu ile karşılaşabilmektedirler.

Literatürde yer alan bir çalışmada stres kavramı; bireyin fizyolojik ve psikolojik yapılarını etkileyen, tavırlarını, iş verimlerini ve çevresi ile ilişkilerini negatif yönde değiştiren psikolojik bir hali olarak tanımlanmıştır (Tutar, 2000:204). Bunun neticesinde birey strese maruz kaldığı zaman sadece depresyon ve uyku problemi yaşar diyemeyiz. Bireyin tüm davranışlarına etki eden bir süreçten bahsetmek daha doğru olur. İşkoliklik kavramı stres kavramıyla birlikte anılmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalara baktığımızda bu iki önemli kavramın ilişkisinin varlığının ispatı görülmektedir. Genel olarak literatürdeki çalışmalara bakıldığında; iş stresinin, depresyon gibi ruhsal sağlık sorunlarıyla ilgili olduğu birçok çalışmada ortaya konulan bir bulgu olduğu tespit edilmiştir (Rice, 1984). Yılmaz ve Ekici (2003: 1-19) yapmış oldukları çalışmada stresin bireyin davranışlar üzerindeki etkisini şu şekilde sıralamıştır; madde bağımlılığı (sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi), beslenme düzeninde bozulma, ilişkilerinden gerginlik ve çevresi ile geçim sorunları. Bu sürecin sonucunda bireyin işinden hoşlanmama ve doyumsuzluk şeklinde olumsuz etkileri yani iş tatminsizliği süreci başladığı söylenebilmektedir (Eroğlu, 2009: 496). Diğer olumsuz sonuçlarını ise; örgütlerde, etkinlik ve verim azalışına yol açan ve maddi kayıplar, iş ortamı ikliminin değişmesinden, iş gücü devrinde artışa, ürün ve hizmet kalitesinde düşüşe, iş kazalarında yükselişe ve kasıtlı ya da kasıtsız süreçlere zarar vermeye kadar bir dizi olumsuz sonuçlar şeklinde sıralamak mümkündür (Eroğlu, 2009: 496). Stres ve duygusal tükenme arasında sık ilişkilerin mevcut varlığını görmekteyiz ancak, bu iki kavramın uyku problemi ile arasındaki ilişki ve bu durumun nasıl etkide bulunduğu dair çalışma bulunamamıştır. Tüm bu değişkenlerin birimiyle bağlantısının yeterli düzeyde farkına varılmaması önemli bir etkidir.

İnsan işi yapan kişilerin yaptıkları işin doğası gereği yıpranma ve tükenmişlik sendromuna yakalanma risklerinin daha yüksek olduğunu görmekteyiz (Maslach, 1976: 17; Maslach ve Jackson, 1981: 99). Wright ve Cropanzano (1988) tükenmişliğin birden fazla boyutu olmakla birlikte duygusal tükenmişliğin tükenmişlik sendromunun temel bileşeni olduğu konusunda ortak bir görüş olduğu görülmektedir. Maslach ve Goldberg (1998: 64) duygusal tükenmişliği, *“kişinin duygusal anlamda yıpranmış ve duygusal kaynaklarının tükenmiş olduğuna yönelik kişide oluşan his”* olarak tanımlamaktadırlar.

Bu çalışmalara örnek vermek gerekirse; Wright ve Cropanzano, 1998; Burke ve Mikkelsen, 2006 alışmaları sıralanabilmektedir. Duygusal tükenmişliğin sağlık sorunları, intihar eğilimi, ilaç kullanımı ve personel devir oranında artış, iş performansında ise düşüş gibi hem çalışan kişi hem de içinde bulunduğu örgüt için yıkıcı sonuçları olduğunu gösterir niteliktedir.

Bu bağlamda çalışma kapsamında iş-aile/aile-iş atışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye ek olarak söz konusu ilişkiyi güçlendirdiği ve zayıflattığı düşünülen  değişkene de yer verilmesi planlanmaktadır: işkoliklik ve uyku probleminin düzenleyici ve stresin aracı rolü ele alınacaktır.

Genel olarak değerlendirdiğimizde birbirleri ile bağlantılı tüm bu kavramların çoklu olarak incelenmesi literatür açısından büyük öneme sahiptir. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında sıralamış olduğumuz tüm bu etmenlerin ayrı ayrı incelendiği görülmüştür. Bu çalışmada ise hepsi bir arada incelenecektir. Bu çalışmada ilk olarak literatür taraması yapılarak konu başlıkları belirlenmiştir. Bu bilgiler ışığında bu çalışmanın en önemli amacı iş-aile/aile-iş çatışmasının hissedilen duygusal tükenmişlik üzerindeki yordayıcı etkisini tespit etmek ve daha sonra söz konusu ilişkinin çalışanların işkoliklik ve uyku problemi gibi zihinsel eğilimlerinden etkilenip etkilenmediğini; kısacası iş-aile atışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide işkoliklik ve uyku probleminin düzenleyici bir rolü olup olmadığını tespit etmektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Küresel pazar ve dolayısıyla ortaya çıkan küresel rekabet, ulaşımda ortaya çıkan yeni teknolojiler, sanal örgütlenmeler, coğrafi olarak sınırların daralması ve kitle iletişim araçları gibi sıralayabileceğimiz çoğu parametre, ortam ve değişkenler kişilerin bir birey olmak için verdikleri çabanın hem miktarını hem de yönü üzerine etki göstermektedir. Bireyin sahip olduğu var olma çabasının örgütsel hayattaki bir tezahürü olarak başta işkoliklik olmak üzere, işe bağlılık, işte sönme, iş tatmini, iş stresi, işe adanmak ve merkezine işi koyup iş odaklı olmak günümüzde artık sıkça karşılaşılan kavramlar arasında sayılabilir (Arsezen, 2017: 212).

Bireylerin sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için aile yaşantıları, sosyal hayatları ve iş yaşamları arasında dengeyi kurabilmeleri gerekmektedir. Ailevi problemler hem sosyal hem de iş hayatlarına etki ederken, aynı şekilde iş hayatındaki sorunların da aile yaşantısına etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışma hayatı, bireyin yaşamında önemli yer tutan ve yaşamsal faaliyetlerini direkt ya da endirekt biçimde etkileyen bir kavramdır. Bu durumun en önemli göstergelerden birisi ise, çalışanların hususi hayatları ile iş yaşamları arasında net bir çizgi ya da sınır belirlemede zorlanmalarıdır (Gerçek vd., 2015: 67).

Günümüz koşulları kişileri pek çok sebepten daha fazla çalışmaları açısından adeta zorlamakta ve yönlendirmektedir. Bu sebeplerin başında ise, ait oldukları toplumda kabul görme, onay alma, mesleki kariyer hedeflerini gerçekleştirme ve gelirini yüksek tutma gelmektedir. Aşırı çalışmanın patolojik boyuta ulaşabileceğini gösteren vakalardaki yükseliş (Naktiyok-Karabey, 2005; Kubota-Shimazu vd., 2010) uzmanları işkoliklik üzerinde daha fazla odaklanmaya ve çözümler geliştirmeye mecbur bırakmaktadır (Porter, 1996; Spence ve Robins, 1992: 160–178).

Uzmanlar işkoliklik kavramının literatüre girişini olumsuz bir davranış olarak yansıtmış, hastalık boyutuna ulaştırmış ve tıpkı alkol bağımlılarına benzedikleri ve bu tür bağımlılığın kendileri ve yakın çevreleri için olumsuz etkileri olacağı fikrinin

gelişmesi için uygun zemini hazırlamıştır. Benzer şekilde, işkolik kişilerin mesai arkadaşları ile iletişimleri ve ortak mesai yapabilmelerinde birtakım sıkıntıları beraberinde getirdiğine değinilmektedir. Diğer taraftan, işkolik olgusuna olumsuz yaklaşan uzmanlar, işkolikliğin dar iş doyumu ile sonuçlanan bir tür bağımlılık olduğunu savunmaktadırlar (Porter, 1996; Spence ve Robins, 1992: 160–178).

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın ana başlıkları hakkında genel bilgilere yer verilecektir. Bu bağlamda ilk olarak işkoliklik kavramına değinilerek, nedenleri, sonuçları ve tedavisi, tipolojileri gibi hususlara değinilecektir. Daha sonra iş-aile/aile-iş çatışması kavramına değinilecektir. İş-aile çatışmasının da tıpkı işkoliklik kavramında olduğu gibi neden ve sonuçlarına yer verilecektir. Ayrıca bu bölümde stres, iş stresi, tükenmişlik sendromu, uyuma problemi gibi psikolojik ve fizyolojik etmenlerden bahsedilerek kavramlarına yer verilecektir. Son olarak bu bölümde bütün değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkiye yer verilmiştir.

1.1. İş-Aile/Aile-İş Çatışması

Günümüzde kişilerin en çok önemsedikleri konuların başında iş hayatı, hayat şartları ve gelecek beklentileri gelmektedir. Bireyler ekseriyetiyle hayatını işi ve evi arasında devam ettirmekte olup, iş ve aile içindeki rollerini yerine getirmektedir. Bu gerçek, bireylerin işi ve evi arasında ikili rolleri göstermekte ve bazen arzu edilemeyen durumlarda işte veya ailedeki sorunlar birbirleri ile etkileşmekte ve yaşanması adeta kaçınılmaz olabilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5-6). Yoğun ve uzun saatler çalışmanın olduğu iş hayatında kişinin ailesindeki rolü veya işteki rolünün ailesine yansması psikolojik yükler getirebilmektedir. Bu durumun tam tersi de görülmektedir. Ailede huzur ve mutluluğun işe, işteki başarı ve doyumun aile hayatına pozitif tesirlerini yaşamak da mümkün olabilmektedir (Wayne vd., 2004: 109).

Kişinin hayatı süresince yerine getirmekle ilgili olduğu her türlü görevler değişkenlik gösterebileceği için, bu gibi rollerin doğuştan hayata veda edene kadar bir döngü şeklinde süreceğini ileri sürmek hatalı olmayacaktır (Çarıkçı vd., 2009).

İş-aile çatışması konusunda yürütülen araştırmaların geçmişi Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından ileri sürülen “rol kuramı” kavramı hakkında yapılan incelemeye uzanmaktadır. İş-aile çatışması konusu Kahn ve diğerlerine göre (1964); aile veya iş yaşamında kişinin sahip olduğu rollerden birisinin

diğeri üzerinde yarattığı baskı sonucunda rollerde ortaya çıkan olumsuz ve yaşam kalitesini düşmesine sebep olan olumsuz durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu bu durum, uyumsuzluk ile sonuçlanabileceği gibi, rolün tamamen kaybedilmesine de yol açabilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre kişinin hayatı boyunca üstlendiğinden belirgin roller iş ve aile ile ilgili rollerdir. Bireyler bu rolleri üstlenirken, bununla birlikte sorumlulukları da yüklenmektedirler. İş ve aile rollerinin önemliliğinin yanında insanların sahip oldukları zaman ve enerjileri kısıtlıdır. Bireyin sahibi olduğu bu gibi roller tümünün veya toplamının aynı zamanda “ruhsal fazla yük” ile “engelleme” olarak iki alt zorluk altında toplandığı görülmektedir. Aşırı yük, kişi için değişik rolleri yerine getirmek için gerek duyduğu enerji ve vaktin bazen karşılayabileceğinden fazla olması durumudur. Diğer taraftan, engellenme ise, rol çatışması durumunda kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesinin zorlaşmasını ifade etmektedir (Kaya, 2003: 18).

Bu gibi rolleri her zaman yerine getirmek belirli bir sıralama içinde gerçekleştirememektedir. Bir diğer ifadeyle, rollerin aynı anda veya eş zamanlı yapılması gerekebilmektedir. Eş zamanlı rol yerine getirme ise kişide bireysel, işiyle ilgili veya ailesiyle ilgili bazı arzu edilmeyen çatışmaların doğmasına yol açabilir. Bu durum bireyi aynı anda en az iki veya daha fazla sayıda rolün yaratacağı problemlerin arasında kalmasına yol açabilir. Rol çatışması, işte bu gibi durumlarda kişinin üzerinde hissettiği baskı ve gerilimin bir tür dışı vurumu olarak açıklanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Aile ve iş, çoğu bireyin hayatının en belirgin temel kavramlardır. Literatürde bu iki kavramının birbirleriyle yaşadıkları ihtilafları inceleyen çalışmalar önemli yer tutmaktadır. Bu konuda ilk öncü araştırmacılardan olan Greenhaus ve Beutell (1985: 77), iş ve aile arasında yaşanan ihtilafı “iş ve aile yaşamı kaynaklı değişik taleplerin kişinin bazı yönleri ile yaşadığı uyumsuzluk” olarak ifade etmektedir. Bu tanımlama araştırmacıların ortak benimsedikleri bir tanımlamadır. Bu tanımlamaya göre, bir tür roller arası çatışma olan iş- aile çatışması “iş ve aileden doğan rol taleplerinin bazı yönleri ile birbirleri açısından uyumsuz olması durumu” veya “bir rolü yerine getirmenin diğer beklenen rolün yerine getirilmesini kişi açısından güçleştirmesi” şeklinde tanımlanabilir. Literatürde konu ile ilgili yapılmış olan farklı tanımlamalar

bulunmaktadır. Bu bölümde iş aile çatışması konusunda literatür doğrultusunda yer alan tanım ve kavramlara yer verilecektir.

Netemeyer vd. (1996:400), iş-aile çatışmasını işle ilgili her türlü faaliyetin aile sorumlulukları ile karışması şeklinde ifade etmiştir. DuBrin (1997), iş-aile çatışmasını “kişilerin eş, ebeveyn ve çalışan rollerinin birbirleri arasındaki uyumsuzluk olarak açıklamıştır. Parasuraman ve Simmers (2001: 556), “iş ve aile sebepli rollerin aynı zamanda ortaya çıkması koşulunda birbirlerini olumsuz yönde etkilemesi” şeklinde tanımlamıştır. Bir diğer araştırma, iş-aile çatışmasını “iş ve aile hayatının gerekliliklerinin birbirleri ile çatışması” olarak betimlemiştir (Carnicer vd., 2004: 468).

Parasuraman ve Simmers (2001: 556), iş-aile çatışmasını “kişilerin, ebeveyn, eş, idareci veya yönetici gibi rollerini yerine getirememesi ve bu nedenle gelişen olumsuz durumlar” olarak ifade etmiştir (Dubrin, 1997: 116; Nielson vd., 2001: 364-365; Hill, 2005: 794; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 216).

İş-aile çatışması konusu Kahn ve diğerlerinin yapmış olduğu çalışmaya göre (1964); aile veya iş yaşamında kişinin sahip olduğu rollerden birisinin diğeri üzerinde yaratmış olduğu baskı sonucu rollerden birisinde veya her ikisinde birden meydana gelen olumsuz ve yaşam kalitesini düşüren bir durum olarak kabul edilmiştir.

Duxbury vd.’e (1994: 459-460) göre, kişiler birden fazla role sahipler, bu roller kişide taşıyabileceğinden fazla yüke yol açarsa iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Kadınların sosyal yaşama ve iş hayatına daha aktif katılmaları sebebiyle iki ya da daha fazla sayıda rolü üstlenmeleri ortaya çatışma durumunu çıkarmıştır. Bir tür gerginlik olarak ifade edilecek olan bu çatışma durumu kadının çalışan, anne, eş ve diğer sosyal rolleri ile birlikte iş-aile çatışmasına dönüşmüştür. Bu sebeple, literatürde iş aile çatışması kavramının gelişimi sürecinde “operasyonelleştirme” konulu incelemeler yapılmıştır.

Kahn ve arkadaşları (1964), kavramlaştırma ve operasyonelleştirme çalışmaları hakkında öncülerdendir ve bu tür araştırmalar daha sonra Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından iş aile çatışmasını farklı boyutları dâhil ederek sistematik biçimde sürdürülmüştür. Yazarlara göre, iş-aile çatışması, zaman yetersizliği kaynaklı “zaman esaslı çatışma”, kişinin rolü gereği gergin ve endişeli olması durumu gereği “gerilim esaslı çatışma” ve aynı anda birden fazla role sahip olma kaynaklı “davranış esaslı çatışma” olarak üç biçimde görülmektedir. Onların bahsedilen üç saptamasına ek olarak,

Carlson, Kacmar ve Willams'un (2000), iş-aile çatışmasını "iş-aile çatışması" ve "aile-iş çatışması" olarak kategorize etmiştir. Carlson ve arkadaşlarının sınıflandırması esas olarak Greenhaus ve Beutell'in "zaman, gerilim ve davranış" esaslı yaklaşımına alt maddeler olarak ileri sürmüştür.

İş-aile çatışması, işin ailedeki rollere veya ailedeki rollerin işin gerektirdiklerini engellemesi durumu olarak çift taraflı oluşur (Duxburry vd., 1994: 450).

İş-aile çatışması, kişinin işindeki rolünün aile alanındaki rollerini yerine getirmesini engellerse ortaya çıkmaktadır. Aile-iş çatışması ise: kişinin ailesel taleplerinin iş sorumluluklarının önüne geçmesi, olumsuzluk oluşturmaları ve bunun sonucunda da gerginlik stres ortamına zemin hazırlamasıdır. Örn: çocukların bakımı ya da herhangi bir sağlık sorunlarının kişinin yeterince işine odaklanmasına engel oluşturabilir, bu durumda da aile-iş çatışması yaşanabilir (Wayne vd., 2004: 108).

Benzer şekilde, farklı tanımlamalar vardır. Örneğin, iş-aile çatışması, kişinin işteki rollerinin ailesi ile ilgili sorumluluklarını veya rollerini yerine getirmesini olumsuz etkileyen engellerdir (Frone ve Cooper, 1992: 728). İkinci çatışma boyutu olarak ele alınan aile-iş çatışması ise, aile ile ilgili yükümlülüklerin işe olumsuz yansması ve kişiyi işindeki sorumluluklarından alıkoyması durumunu ifade etmektedir (Voydanoff, 2005: 708).

Wayne vd. (2004)'de, iş-aile çatışmasını iki yönlü olarak ele alır. Bir diğer ifadeyle bireyler iş-aile çatışması ile eş zamanlı olarak aile-iş çatışması yaşayabilir. Kişi, işiyle ilgili sorumlulukları nedeniyle ailesi için istenen rolleri veya ailesi kaynaklı rolleri sebebiyle işin beklentilerini karşılamayabilir (Frone ve Cooper, 1992: 728; Özdevecioğlu, 2007: 7). Benzer şekilde, bireyin aile yaşantısında karşılaştığı olumsuzlukların işine ait görevlerini ifa etmesinde engellemeleri sebebiyle ortaya çıkan çatışma iş-aile çatışması; aileden işe dönük gelişen çatışma türüne ise aile-iş çatışması denilir (Voydanoff, 2005: 708; Özdevecioğlu, 2007: 7).

İş-aile çatışmasını irdeleyen çalışmaların konuyu iş-aile ve aile iş çatışması olarak iki yaklaşımda ele aldıkları görülmektedir. Kişinin, işiyle ilgili rolleri ailede, ailedeki rolleri ise işinde çatışma doğurabilmektedir. Aryee vd.'nin (1999: 491), iş-aile ve aile-iş çatışmalarında paralel ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur (Kinnunen ve Mauno, 1998: 168). Diğer taraftan, literatürde, aile sınırlarının iş sınırlarından daha fazla geçirgen olduğu ve bu sebeple iş-aile çatışması durumlarının aile-iş çatışması

görülen durumlardan daha yüksek seyrettiği görülmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998: 168). İş-aile ve aile-iş çatışması arasındaki bağlantılar konuların birbirlerinden ayrı olmadıklarını ve sürekli bir etkileşim içinde bulunduklarını göstermektedir. İş-aile çatışması etkilerinin aile-iş çatışması kaynaklı etkilere göre daha yaygın olduğu belirtilmektedir (Yüksel, 2005: 304).

1.1.1. İş-Aile Çatışması Türleri

Kişinin işiyle ilgili yükümlülüklerini, ailedeki rolleri gereği yerine getirmesini engellemesi sebebiyle doğan çatışma iş-aile çatışmasıdır. İşle ilgili olan sorumluluklar, kişinin mesai yapması, fazla çalışması, iş seyahatleri nedeniyle evinden uzak zaman geçirmesi ve aile içindeki yükümlülükleri gibi sebeplerdir (Hennessy, 2005: 2)

İş-Aile çalışmasını 3 başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar; zaman temelli, gerilime dayalı ve davranış esaslı çatışmadır.

1.1.1.1. Zaman Temelli Çatışma

“Zaman sınırlı bir kaynaktır” görüşünden yola çıkılarak, genellikle bir role ilişkin aktiviteye ayrılan zaman, bireyin diğer rollerine ayıracağı zamanın azalmasına sebep olan rollere katılımını engellemektedir (O’Driscoll vd., 1992: 272). *Zamanın* sınırlı olması rollerin yerine getirilmesini engelleyeceği için kişiler zaman temelli çatışma yaşar (Cardenas ve Major, 2005: 36-37; Carlson vd., 1995). Bir diğer ifadeyle, kısıtlı zamanın iki taraflı beklenen rollerin yerine getirilmesini zorlaştırması hatta imkânsız hale getirmesidir (Greenhaus-Beutell, 1985: 81; Şatır, 2002: 7). Kısaca ifade etmek gerekirse bir rolün diğer role ait olan zamanı işgal etmesi nedeniyle sorun yaşanmasıdır (Greenhaus ve Beutel, 1985).

Zaman esaslı çatışma iki biçimde gelişmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 131). Pleck ve arkadaşları, “fazla çalışma” ve “program uyumsuzluklarının” zaman temelli çatışma yaşanmasına uygun zemini hazırladığını savunmuştur (Pleck vd., 1980: 29). Bir role ait süre baskısı fiziki olarak diğer rolün gerektirdiklerini olanaksız kılmaktadır. Çünkü zihin bir işe odaklanırken diğer işi arka planda bırakabilmektedir.

Hem erkekler hem de kadınlar günlük yaşantılarında üstlenmiş oldukları rolleri en iyi şekilde yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Ancak bu roller arasında dengeli bir zamanlama yapılmadığı takdirde ciddi çatışmaların beraberinde getirmesi kaçınılmazdır.

Psikolojik ve fiziksel açıdan sağlık sorunlarına neden olan çalışma şartlarındaki olumsuzluklar, kullanılan zaman ile yerine getirilecek rol arasında orantılı ilişki kurulamamasına neden olacaktır (Turgut, 2011: 18). Günlük hayatta karşılaşılan durumlara örnek vermek gerekirse, kişinin işinde terfi alması daha fazla çalışmasını gerektirebilir. Bu durum iş-aile çatışması potansiyeline iyi bir örnektir. Çünkü özellikle hafta sonu ailesi ya da çocukları ile sinemaya gitmek isteyen ebeveyn terfinin getirdiği sürpriz bir iş için planını gerçekleştiremeyebilir.

Zaman temelli çatışma kaynakları arasında çalışma saatlerinin uzunluğu, sıklığı, çalışma programı, vardiya durumu gibi aile hayatına etki edecek düzensizlikler gerçekleşebilmektedir (Netemeyer vd., 1996: 401). Ailevi nedenler arasında ise, yaşı küçük çocuk sahibi olmak, daha kalabalık aile, ebeveynlerin ikisini de çalışıyor olması sayılabilmektedir (Elloy, 2004: 20). Aile kaynaklı zamansal çatışma, aile rolüne ayrılacak zamanın çok daha fazla olmasının gerektirdiği durumlarda yaşanmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde, evli olanların bekâr iş görenlere göre, çocuklu evli iş görenlerin de çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları söylenmektedir. Bunun nedeni artan sorumlulukların rol çatışmasını yaşanır hale getirmesidir. Kadının işindeki pozisyonu, erkeğin işine olan sadakati, işte geçirilen süre gibi etmenler kadınların iş-aile çatışması yaşamasında belirleyici faktörlerdir. Ayrıca, özellikle kadının çalışıp çalışmaması erkeğin iş-aile çatışması yaşamasını fazlaca etkilemezken, eğer kadın hiyerarşide üstteyse (örneğin yöneticilik gibi) eşinin çatışma seviyesini etkilemektedir (Özen ve Uzun, 2005: 131).

1.1.1.2. Gerilime Dayalı Çatışma

Psikolojik ya da gerginlik temelli çatışmada, iş veya aile rolleri kaynaklı negatif psikolojik sonuçlar farklı rollerin etkin yerine getirilmesini engellemektedir. Bir diğer ifadeyle, kişinin işi veya ailesiyle ilgili karşılaştığı gerginlikler, endişeler, duyarsızlık, tahammülsüzlük ve asabiyet gibi psikolojik durumlar kişinin diğer rollerinde beklenen performansına olumsuz etki etmektedir. Bir diğer araştırma, gerginlik esaslı çatışmayı özetle bireyin iş ya da ailesindeki psikolojik durumunu başka alana aktarması ve bu alanda da negatif sonuçlara yol açması şeklinde ifade edilmektedir (Bacharach vd., 1991: 42). Örnek olarak, iş sebepli üzüntü ve gerginlik aile ile ilgili görevleri engelleyebilir (Pleck vd., 1985: 30).

Özellikle, işte aşırı yük, kişiler arası zayıf ilişkiler ağı, işgüvensizliği, kontrol ve yönetim mekanizmalarının eksikliği gibi olumsuz koşullar ve durumlar, aile içi etkileşimde negatif tesir eden duygusal sonuçlar doğurabilmektedir. Ailede olumsuz duygusal tepkiler ise aile fertlerine dönük alınganlık ve etkili etkileşiminden kaçınmaya yol açmaktadır. Aynı şekilde, ailesel kaynaklı stresler ve duygusal gerginliklerin ise iş performansını olumsuz etkilediği görülmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998: 157-177).

Stres genellikle kişide fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara sebep olarak iş yaşantısını olumsuz yönde etkilemektedir. Stresin, işe devamsızlık oranlarını artırmasına, kazalara, yaralanmalara ve hastalıklara yol açtığı görülmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde stres, sadece çalışanları etkileyen bir sağlık problemi olarak görülmemelidir. Bu problem örgütün işleyişinde bozulmalara yol açan büyük bir sorun olarak karşımıza çıkan durumdur (Çelik ve Turunç, 2009).

Gerilime dayalı çatışmanın işe ilişkin kaynakları arasında; işte belirsizlik, işte çatışma, fazla iş yükü, fazla rol beklentisi, yönetici desteğini alamama, zayıf ve yetersiz iletişim ağı, çalışma koşullarında fiziki ve psikolojik noksanlar olması, iş ortamında beklenmeyen değişimler, iletişimde görülen baskı, zihinsel odaklanma beklentisi ve işe bağlılık gelmektedir (Carlson ve Kacmar, 2000: 1003).

İş ya da aile içindeki rollere yüksek bağlılık, sözkonusu role daha fazla vakit ayrılmasını gerektirirken beraberinde diğer rollerin beklentileri olumsuz anlamda düşürmektedir. Herhangi bir role zihinsel ve duygusal bağlılık, diğer rolün beklentilerini fiziki anlamda karşılıyor gösterse bile, zihinsel meşgul olma sonucuna ortaya çıkarabilmektedir. Meşgul zihin daha önce ifade edildiği gibi kişinin kendisinden beklenen yükümlülükleri hakkıyla yerine getirmesine engel olabilmektedir. Uzun çalışma saatleri, esneklik tanınmaması, sık iş seyahatleri ve fazla çalışma gerginlik temelli çatışmalar yaşanması için uygun koşulları yaratmaktadır. İşle ilgili sebeplerin arasında sayılan aile içi anlaşmazlıklar, uyumsuzluklar ve huzursuzluklar eğer eşlerden diğeri destekleyici ve anlayışlı ise iş-aile çatışması gelişimini ciddi şekilde engelleyebilmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 132).

Davranışa ve zamana bağlı bir şekilde gelişen aile ve iş arasında yaşanan çatışmalar dolayısıyla ortaya çıkan stres bireylerde de esasında gerginliğin temel rol oynadığı yeni bir çatışmanın yaratılmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla kendini gösteren stres çoğunlukla bireyde hem psikolojik hem de fizyolojik problemlere yol

açarak iş hayatını negatif bir biçimde etkilemektedir. Stresin, kazalara, hastalıklara, yaralanmalara ve ayrıca işe devamsızlık seviyelerinde artış görülmesine neden olduğu bilinmektedir. Bu anlamda bir değerlendirme yapıldığında, yalnızca çalışan bireyler üzerine etkisi olan bir sağlık sorunu olarak görmek yanlış olacaktır. Bu sorun örgütün işleme düzeninde sorunlara ve bozulmalara neden olan oldukça büyük bir problem olarak karşılaştığımız bir durumdur (Çelik ve Turunç, 2009). Neredeyse işletmelerin tümünde görmek olası olan bu esas sorun konusunda çalışan bireylerin daha rahat ve iyi şartlarda çalışmalarını için belirli düzenlemelerin gerçekleştirilmesi ve stres ile mücadele anlamında iş yerlerinde belirli eğitimlerin verilmesi oldukça önemli bir konudur (Sastry ve Pandey, 1999).

1.1.1.3. Davranış Esaslı Çatışma

Tıpkı diğer çatışma türlerindeki gibi davranış esaslı çatışmalarda da bireyin sahip olduğu rolleri arasındaki örneğin iş ya da aile rolünün kendisine zorunlu kıldığı belirli davranışlar arasında gerçekleşen uygunsuzluk ve uyumsuzluk nedeniyle kendini göstermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82)

Bireyin rekabet içerisinde olduğu zaman, bir rolde talep edilen tutum ve davranışlar, bir diğer rolde talep edilenlerle örtüşmeyebilir. Kişi rekabet içine girdiğinde, bir rolde beklenen bazı davranışlar diğer rolde talep edilen davranışlar ile birbirini karşılamayabilir. İş yerlerinde gerekli düzen ortamının oluşturulabilmesi ve disiplin sağlanması anlamında ciddi derecede sert bir tutumla yönetim gösteren yönetici sıfatına sahip kişilerin veya iş gören kişinin iş yerinde daha başarılı olma hırısı, işe yönelimli olması ve çalışkanlığı gibi durumlarla sağlanabilir. Benzer tutumu evinde de devam ettirmesi, aile yaşantısını olumsuz etki edecektir. Karşıt davranışsal beklentiler, alanlar arası geçişlerde gerginlik oluşturmakta ve roller arasında çatışma ortamı için uygun zemini hazırlamaktadır (O'Driscoll vd., 1992: 284).

İş ve aile bireylerinin kişiden beklentileri eş zamanlı olduğu durumlarda baskı gelişime sebep olabilmektedir. Bu durumda, kişi bir öncelik sıralaması yapma ihtiyacını hissetmekte ve kendi açısından ilkleri belirlemektedir. İş-aile çatışmasının; ebeveyn ve eş olmak kaynaklı üçlü rolün oluşması ile gerçekleştiği söylenebilir. Bu durumda, kişinin sorumluluklarında artış ve de rollerin karışması gerçekleşmektedir (Carlson, 2000: 1043).

Cinsiyetin gerektirdiği rollere göre çatışmaları seviyesi değişebilir. Geleneksel cinsiyet rolleri, erkek ve kadın arasında belirgin farklar belirlemiştir. Bu yaklaşımda erkek iş sorumluluklarını yerine getirirken, kadın için aile öne çıkmaktadır (Parsons ve Bales, 1955: 45-46). İş rolü kaynaklı iş-aile çatışmasına çoğunlukla erkek bireylerde rastlanmaktadır. Kadınlar arasında aile-iş çatışması daha yaygın görülmektedir (Voydanoff, 1988: 750).

İş-aile çatışması çok boyutlu ve yönlü bir olgudur. Bireyin, işi ve ailesine duyduğu bağlılık hissinin seviyesi, yaşadığı problemler, aldığı talepler ve beklentiler olası çatışma öncesi işaretlerdir. Çatışma sonrası iş veya aile yaşamından alınan doyuma bağlı olarak bireyin genel hayatından aldığı tatmin azalabilir (Jackson vd. 1985: 575).

1.1.2. İş-Aile Çatışması Konusundaki Yaklaşımlar

İş-aile çatışması ile ilgili literatürde karşımıza en sık çıkan beş kuram vardır. Bu kuramları başlıklar halinde inceleyelim.

1.1.2.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı

Bireyler sosyal varlıklar olduğundan çalışma temposu ne derece yoğun olursa olsun kendisine ve ailesine belirli bir zaman ayırması gereklidir. Bugün yaşadığımız şartlar altında daha çok gelir elde etmek ve saygınlık kazanmak amacıyla bireyin ailesine ayırdığı zaman azalmakta ve iş hayatına ayrılan sürede ise bir artış görülmektedir. Bu durum dolayısıyla bireyin rolleri arasındaki dengenin bozulur ve sonucunda şiddetli çatışmaların oluşması kaçınılmaz olmaktadır (Efeoğlu, 2006). Aynı şekilde bireylerin bireysel istekleri dışında ailelerinden uzakta olan yerlerde çalışmak mecburiyetinde kalmaları, hafta sonu izin kullanmamaları gibi faktörlere iki rollerin arasında dengenin sağlanamamasının yanında bireyde psikolojik problemlerin oluşmasına neden olmaktadır (Greenhaus vd., 1987).

Ayrıca bu kuram çatışmalarda cinsiyetin de etkili olduğunu düşünmektedir. Toplumsal rollere bakıldığında kadınların çocuk bakımı açısından daha çok role sahip olması ve buna bağlı olarak daha çok zaman harcadıkları için erkeklere kıyasla daha çok aile-iş çatışmasıyla karşı karşıya kaldıkları iddia edilmektedir. Erkeklerin kadınlara oranla para kazanmak amacıyla işe ayırdıkları süre daha fazla olduğundan kadınlara

göre daha az düzeyde iş-aile çatışması yaşayacakları beklenir (Ertemli, 2011: 11-12; Hasyurt, 2017: 15-16).

1.1.2.2. Telafi Kuramı

Kişinin hayatını daha düzenli bir biçime sokmak ve hayata geçireceği faaliyetlerde tatmin düzeyini en üst seviyede tutmak amacıyla, iş yaşamında olduğu kadar aile hayatında da bir diğerinde eksik olan kısımları telafi edebilmek için uğraşır (Adams, King ve Daniel, 1996: 403-411).

Bu kuram iş hayatı ve aile yaşamı arasında ters ilişkinin olduğu ileri süren bir yaklaşımdır. Kişiler hayatlarını daha düzenli kılmak ve rollerinde doyumunu yükseltmek için, iş ve aile yaşantısında eksiklikleri telafi etme yoluna giderler. Bir alanda artan doyumsuzluk, role yönelik zaman ve ilginin de azalmasına sebep olacaktır. Kısaca durumu ifade etmek gerekirse kişiler, yaşam alanlarının herhangi birinde ortaya çıkan eksiklikleri gidermek için eksiklik görülen alana daha fazla ağırlık verecektir. Ancak ilk alanda istenmeyen durumların telafisi için ikinci alana artan zaman harcayacak ilgi gösterecektir (Frone, 2003: 147). İş ve kariyerden alınan doyum azaldıkça, aile ile daha fazla ilgilenecek vakit yaratılacaktır; diğer taraftan iş ve kariyerden alınan tatmin yükseldikçe aileye ilgi düzeyi azalacaktır (Evans ve Bartolome, 1984: 11-16).

Özetle durumu açıklamak gerekirse, bireyler yaşam alanlarının herhangi bir bölümünde beliren eksiklikleri tamamlamak amacıyla eksiklik yaşanan kısma daha çok önem verecektir.

1.1.2.3. Katkı Kuramı

Katkı kuramı bağlamında gerçekleştirilen çalışmalarda kişinin hem aile hayatı hem de iş hayatında yaşanan negatif durumların birey üzerinde meydana getirdiği psikolojik ve fizyolojik etkilere dikkat çekilmiştir. Bireyin yaşamdan aldığı doyum hissini yine bireyin iş hayatından sağladığı doyum ve aile ilişkilerinden aldığı doyumla meydana getirdiği söylenebilir (Efeoğlu, 2006: 16).

Duxbury ve Higgins'in (1991) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kişinin gündelik genel yaşantısında belirli bir düzeyde tatmin olmasının aile ve iş hayatındaki yaşam standartları ve kalitesi ile paralel biçimde değişim gösterdiği belirlenmiştir. Başka bir deyişle aile ve işi oluşturan etmenlerin birbirleri üzerinde etki gösterdikleri

gibi kişilerin sahip oldukları genel yaşam kalitesi seviyesinde de. Bu şekildeki etkisini göstermesini beklenir (Diker, 2010: 54).

Cooke ve Rousseau (1984) tarafından yapılan diğer bir araştırmada, kişinin iş hayatındaki rolü ile aile hayatındaki rolü arasında mutlak bir denge olması gerektiğinden bahsedilmiştir (Efeoğlu, 2006).

Katkı kuramında, iş ve aileden kaynaklanan stres faktörlerinin de birey üzerindeki etkisinden kaçınılmazdır (Hasyurt, 2017: 16). Katkı kuramının tam tersi olan bölünme kuramına baktığımızda ise; işle ve aile ile ilgili olan stres unsurlarının karşılıklı olarak birbirleri üzerinde etkilerinin olmadığı savunulmaktadır (Efeoğlu, 2006: 16).

1.1.2.4. Taşma (Spillover) Kuramı

İş-aile üzerine 1970’li yıllarda gerçekleştirilen çalışmalarda açık sistem yaklaşımı benimsendiği görülmektedir. Bunlardan biri Staines (1980)’in “taşma teorisi”dir. Bu kuram Staines (1980) tarafından ortaya atılmış olup, literatüre geçmiştir. Söz konusu bu kuram, iş ve aile arasında karşılıklı ilişki olduğunu savunan bir yapıya sahiptir. İlgili kuram, kişinin iş ve aile yaşantısındaki rolünde istenilen tatmin durumunun oluşmaması halinde rollerden birindeki eksikliğini diğer rolle kapatılmaya çalışılması sonucunda ortaya çıktığı varsayılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir alandaki değişim diğer alanda da aynı tip değişime sebep olacaktır (Frone, 2003: 147). Bu değişim pozitif bir etki olabileceği gibi (Perrone vd., 2006: 288) negatif de olabilmektedir. Pozitif taşma, herhangi bir alanda yaşanan tatmin ve başarının diğer bir alanda aynı sonuçları vereceğine olan inanıştır. Örneğin, kişinin işte aldığı memnuniyeti ise aile yaşamını olumlu biçimde etkilemeyi sürdürecektir.

Negatif taşma, bir alandaki zorlukların ve depresyonundiger bir alanda aynı olumsuz duygulara sebep olacağını ileri sürmektedir (Xu, 2009: 230). Yine örnek verecek olursak; *evliliği iyi olan erkeklerin evlilik kalitelerinin iş stresine karşı koruyucu rol oynaması* (Grzywacz ve Marks, 2000: 112) bu durumunun açıklanması için iyi bir örnektir. Olumlu (pozitif) taşma yaşam alanlarından birinde yaşanan memnuniyetin ve başarının aynı şekilde diğer alanda da olumlu etki yaratırken, olumsuz (negatif) taşma ise bir alanda yaşanan sıkıntı ve zorlukların diğer alanda da aynı şekilde hissedilmesini ifade eder (Xu, 2009: 230).

1.1.2.5. Çatışma (Conflict) Kuramı

Çatışma kuramın, bireyin iş ve aile hayatında üstlendiği rollerin birbirleri ile sürekli bir çatışma içinde olduğunu ileri savunur. Rollerin bu şekilde çatışması durumunu kapsayan bir kuramdır. Çatışma kuramında ise, kişilerin aile veya iş ilişkilerine dair rolleri yalnız başına çatışma sebebi arasında gösterilmezken, çatışmanın sebebi bu yüklenilen rollerin gerekliliği olan yükümlülük ve sorumlulukların kişi üstünde birbiri ile karşılıklı çelişki yaratan talepler ortaya çıkarmasıdır (Efeoğlu, 2006: 17).

Çalışan bireyin iş hayatında başarı elde edebilmesi için öncelikli olarak aile hayatındaki rollerinden bazılarında vazgeçmesi ile mümkün olabileceği görülmektedir. Ancak kişinin arzu ettiği seviyede bir aile hayatına sahip olması için iş hayatındaki başarısı ile özel hayatının bu noktada çakışmamış olması gerekmektedir. Rollerin en az birisinde yaşanacak doyum veya başarı için diğer alandaki rolde bazı vazgeçişler ya da fedakârlıklar gerekecektir. Bu durum bireyin hem fizyolojik hem de psikolojik olarak yorulmasına neden olmaktadır. Kişinin rollerinden bir tanesinden yakalanacak tatmin veya başarı için bir diğer konudaki rolde fedakârlık yapılmasını gerektirmektedir. Bu durumun bir diğer sonucu olarak ise roller arasında gelişen uyumsuzluk halinde çatışma meydana gelmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990: 240-251).

Çatışma içerisine giren bireyin iş yaşamında başarı sağlayabilmesi için ilk olarak aile yaşantısındaki rollerinin birkaçından vazgeçmesi gerekli görülmektedir. Fakat bireyin istediği düzeyde bir aile ilişkisine sahip olabilmesi için ise iş yaşamındaki başarıların özel hayat ile karşı karşıya gelmemesi ve çakışmaması ile mümkün olur.

Stres çalışan bireylerin emek maliyetlerinin artmasını sağlayan ancak eş zamanlı olarak çalışanın iş yaşamını negatif etkileyen bir faktördür. Bu bağlamda iş stresi bireyin standart işlevlerinden uzaklaşmasını sağlayan psikolojik ya da fiziksel anlamda etkileri olan, iş nedeniyle ortaya çıkan olumsuz durumlar sonucunda oluşan psikolojik bir olay ya da işin gerektirdikleriyle işi sağlayanın yeteneği, gereksinimleri veya kaynakları arasında uyumlu olmayan durumlar meydana geldiğinde ortaya çıkan bazen fiziksel bazen de duygusal yanıtlar olarak tanımlanabilir (Cam, 2004).

1.1.3. İş ve Aile Çatışmasını Azaltılmasına Yönelik Çalışmalar

İş-aile çatışmasının azaltılmasına yönelik olarak yapılan çalışmalar iş yerindeki yöneticiden veya eşten gelen destek şeklindedir. Bu destekler başlıklar halinde daha detaylı olarak değerlendirilecektir.

1.1.3.1. Yöneticinin Aile Yaşamına Yönelik Desteği

Yöneticinin çalışana aile yaşamı açısından destek vermesi iş hayatında en önemli sosyal destek mekanizmasıdır (Sabuncuoğlu, 2007). Çalışanlar açısından ailevi talepleri ön plana çıkarsa, taleplerin iş süreçlerini aksatmayacak biçimde karşılanmasında yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Bu sebeple, yönetici desteği sağlanması iş-aile ve aile-iş çatışmalarını örgüt boyutunda azaltabilecek en önemli çözüm anahtarlarından birisidir (Magnus Mesmer ve Viswesvaran, 2006; Voydanoff, 2007).

Yöneticiler, iş görene aile yaşamına destek açısından bazı kolaylıklar sağlayabilirler. Bu kolaylıklardan başlıcaları, esnek çalışma programı tanınması, psikolojik veya manevi destek olma ve tavsiyelerde bulunmadır. Ayrıca, destekler araçsal olabileceği gibi, çalışanın ailesel sorunlarına ilgi ve anlayış gösterme ve duygusal destek biçimlerinde de gerçekleşebilir (Frone vd, 1997).

1.1.3.2. Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği

Eşlerin iş hayatına dönük destekleri, iş-aile veya aile-iş çatışmalarını önleyebilen kaynaklardandır (Voydanoff, 2007). Eş desteği, tıpkı yönetici desteğinde görüldüğü gibi, araçsal veya duygusal boyutta olabilmektedir (King vd., 1995). Eş, kişinin işine dönük görevlerini yerine getirmesi için aile içinde daha fazla rol model olabilir, sorumluluklarını genişletebilir ve eşine tavsiye ve önerilerde bulunabilir. Eşin sergileyeceği destekler arasında başlıcaları eşin işine saygı duymak, işin gereklerine anlayışlı yaklaşmak, ilgi göstermek ve duygusal destek vermek, eşin iş hayatını kolaylaştıracak engelleri ortadan kaldırmaya çalışmaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Erdwins vd., 2001; Burke ve Greenglass, 1999).

Bir eşin diğerine dönük araçsal desteği eğer işle ilgili çatışmaya yol açacaksa, işle ilgili zaman baskısı, ebeveynlerin rollerinde azalma yoluyla, duygusal destek

vererek, iş kaynaklı stres kaynağı faktörlerin düşürülmesi yönünde işlevsellik gösterir (King vd, 1995).

1.1.4. İş-Aile Çatışması Sonuçları

Duxbury ve Higgins (1998), iş-aile çatışmasının bireysel ve örgütsel neticelerinin olduğunu ileri sürmüştür. İş-aile çatışması, birey üzerinde önemli ruhsal baskılara sebep oluşturabilir; iş-aile çatışması ile iş yaşamında doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik sonuçları zamanla kişinin yaşamını negatif etkilemeye başlar ve yaşamından aldığı tatmininin azalmasına yol açar. Bu durum, kişinin yakın çevresini, ailesi ve dostları ile olan ilişkilerini de olumsuz etkiler (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Erdem ve Erkan, 2015; Eser, 2005).

Genel anlamda, iş-aile çatışması durumu yaşayan kişinin ruh halindeki olumsuz değişimler iş doyumunu düşürür ve kişiyi daha mutsuz hissetmesine sebep olur. Kişi, evi, ailesi ve evlatlarına yeterli vakit ayıramadığını ve gerektiği gibi ilgilenemediğini düşünmeye başlar. Devamında, işinde huzursuzluk gelişir ve bu nedenle iş doyumunu zayıflar (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 79). Bu durumun iş yaşamında sonuçları ise, bireyin zamanla işine karşı beslediği memnuniyetin zayıflamasına ve rotadan kalmasına kadar ulaşarak, kişiyi işinden ayrılma kararı ile karşı karşıya bırakabilir (Taslak, 2007).

Bu olumsuz gelişmeler genelde psikolojik sonuçlar ile kendini gösterir. Özellikle, çok çocuklu ailelerde daha ciddi problemlere neden olabilmektedir. Kişi eğer kadın ise ailedeki rolü nedeniyle iş yaşamı kısıtlanmakta ve iş yaşamına yansıması daha fazla olmaktadır. Özetle, aile iş çatışmasının etkilerinin kadınlarda erkeklere nispetle daha sık ve yüksek seyredeceğini söylemek hatalı olamayacaktır (Kinnunen vd., 2004: 3; Wayne vd., 2004: 118).

1.2. İşkoliklik Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

İşkoliklik, kavram olarak ilk defa 1971 yılında Wayne Oates tarafından yayımlanan “*Bir İşkoliğin İtirafı*” (Confessions of a Workaholic) adlı eserinde yer almıştır (Snir ve Harpaz 2004; Snir vd., 2006). Yazar, işkolikliği alkoliklik kavramına benzetmiş ve bireylerin sağlık durumu, mutlulukları, sosyal çevresi ile ilişkileri ve iletişimleri üzerindeki tehlike olarak öngörmüştür (Douglas ve Morris 2006; Harpaz ve Burke 2006). Sürekli çalışma dürtüsüyle daha da pekişen işkoliklik, kişinin sağlık

durumunu ve ilişkilerini olumsuz yönde etkilemesine rağmen bu durumu devam ettirme isteğidir. Bir başka ifade ile aşırı miktarda çalışmak şeklinde ifade edilen kavram, bu nedenden ötürü hayatın olağan akışındaki pek çok farklı faaliyetten uzak kalmak olarak yorumlanmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005: 182). İşkolik bireyler, vakitlerinin önemli bir bölümünü işine ayıran ve iş dışındaki zamanlarda çalışmadıkları takdirde suçluluk hissine kapılan bireylerdir. Bu sebeple, işkolik bireyler, işine karşı yüksek seviyede bağımlı olan, kendisini tümüyle işine adanmış ve/veya işinden daha zayıf düzeyde zevk alan bireyler olarak sınıflandırılmaktadır (Douglas ve Morris 2006: 405).

Diğer taraftan bireyleri işkolik olmaya zorlayan etmenler veya motivatörler olabilmektedir. 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). Ancak, motivatörlerin veya etmenlerin varlıkları kişinin işkolik olduğunu göstermek için yeterli değildir. Bu sebeple, toplumda bazen gereğinden fazla çalışmak durumunda kalan kişiler işkolik olarak adlandırılabilir (Douglas ve Morris, 2006: 405).

Araştırmalar, işkolikliğin kaynağında bireyin karşılaştığı sosyal, ailevi ve kişisel problemler, yine çalışma ortamındaki sosyal ve finansal koşullar ve iletişim teknolojisinde yaşananlar olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Çeşitli kişisel, ailevi, finansal ve sosyal problemlerin ortaya çıkardığı psikolojik bir mekanizma bireyi aşırı, dengesiz ve düzensiz biçimde çalışmaya yöneltmektedir (Bardakçı, 2007: 50).

İş bir yaşam felsefesi olarak düşünen işkolikler kendilerine iş üretmekte; projeleri gereğinden karmaşık ve zor hale getirmekte üstlerine aldıkları bu iş hakkındaki tüm sorumluluklarını ise başkalarına devretmeyi reddetmektedirler (Machlowitz, 1980). İşkolik bireyleri fazla çalışanlardan ayıran özellikler ise; çok çalışmayı bağımlılık haline taşımaları, çalışmadıkları anlarda huzursuzluk duymaları ve işi için çok şeyi feda edecek olmalarıdır (Temel, 2006: 106). İşkolik kişiler odaklandıkları aşırı çalışma durumunu uzun süre korumaktadırlar. Bu durumun başlıca nedeni ise iş üzerinde kontrolün tümüyle kaybedilmesi fikri olup, sorun hakkında uzman desteği almaktan kaçınmalarıdır. Dolayısıyla, işkolikler gelişimin, öğrenmenin ve ilerlemenin önünde engellerin olduğu psikolojik iş ortamlarında çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Aşırı çalışan veya işkolik kişilerin çalışmaya karşı içsel motivasyonları vardır. İçsel

motivasyon işkoliklerin işten ve çalışmaktan bilinç uyuşturucu (narkotik) madde etkisi almasına yol açabilir. İşte uyuşturucu bu etkinin devamlılığı için kişiler daha fazla çalışma yolunu seçmekte ve adeta bağımlılık haline dönüştürmektedirler (Temel, 2006: 104–126).

İşkoliklik; *“kişinin yaşamının odak noktasına sadece işini alması ve sadece çalıştığı zamanlarda yaşamaktan zevk alması neticesinde oluşan bir bağımlılık olarak tanımlanmıştır* (Temel, 2006: 108). Seybold ve Salomone (1994: 5) işkolikliği ise, işe bağıllık olarak tanımlarken benzer şekilde, Cherrington (1980) işkolikliği aşırı çalışmaya irrasyonel bağıllık olarak tanımlamıştır. Genelde işkolikler iş reçetelerinin kendilerine gerektirdiğinden daha fazla çalışırlar aslında işler onlar için daima örgüt tarafından beklenenden daha fazladır (Erkmen vd., 2010)

Literatürde pek çok araştırmacı işkoliklik kavramını ana odağına almış ve kavramın çeşitli yönlerini ortaya koymaya çalışmıştır. Burke (2000) kişisel özelliklerin işkoliklikle bağlantılı olduğunu ileri sürmüştür. Burke’ye göre, işkoliklik, “işe ölçsüz ve gerçekçi olmayan bağıllık”tır (Burke 2000: 637). Çalışma süresi açısından düşünüldüğünde ise işkolik kişi haftada asgari 50 saat çalışan kişidir (Mosier, 1983). Fassel’e (1990) göre işkoliklik; kişiyi iş hayatına veya çalışma sürecine bağımlı kılan bir tür rahatsızlık veya hastalıktır. Bu durumdaki kişi rutin hayatını adeta yönetemez ve yönlendiremez hale gelmektedir (Akyüz, 2012: 5).

İşkoliklik, “bireyin işine saplantılı ve bağımlı olması” halidir (Maslach 1986). İşkolik bireyler, “yüksek düzeyde isteğe bağlı çalışma” eğilimi gösterirler (Douglas ve Morris, 2006) ve “aşırı uzun çalışma dürtüsüne sahip olma” durumuyla karşı karşıyadırlar (Hu vd., 2014: 9). Dolayısıyla, bu tarz güdüye sahip bireyler “sürekli çalışmak için kontrol edilemez bir gereklilik duyma” hazzı içerisinde (Stoeber vd., 2013: 733). Snir ve Zohar (2000) işkolikliği, işle ilgili faaliyetlere ve düşüncelere sık ve önemli zaman ayırma şeklinde ifade etmişlerdir. İşkoliklik kişiler için yapılan tanımlamaların müşterek noktasının, bireyin örgütün beklenişinden daha fazla çalışmaları ve çaba harcamalarıdır. Literatüre bakıldığında, işkoliklik bir tür bağımlılık ve hatta hastalıktır. Diğer göze çarpan detay ise, işkolikliğin tanımlanmasından kişinin çalıştığı uzun veya aşırı saatler toplamının dikkate alınmasıdır.

İşkoliklik olgusunun tanımlanmasında çalışma saatlerinin esas alınması bir açıdan ise karmaşıklık yaratmaktadır. Çünkü işkolik olmamakla birlikte, farklı

sebeplerle uzun çalışma saatleri sergileyen kişiler bazen işkolik olarak kategorize edilebilmektedir. Bu durum, uzun saatler çalışan normal kişilerin yakın çevreleri tarafından işkolik görülmelerine bile yol açmaktadır. Söz konusu yanlış literatürde de rastlanan bir gerçektir. Bazen uzun saatler çalışan kişilerin bu şekilde davranmalarının temelinde yatan nedenler göz ardı edilebilmektedir. Özetle, çok çalışan ile işkoluği birbirlerinden ayıran en net ve belirgin farkın işkolik kişilerin işe yükledikleri anlam olduğunu söylemek doğru olacaktır (Arsezen, 2017: 212).

Spence ve Robbins tarafından 1992 yılında yapılan çalışmada da işkolikler ele alınmıştır. Spence ve Robbins, işkolik bireyleri “yüksek düzeyde işe bağımlı (work involvement)”, “işe güdülenen (driveness)” ve “çalışmaktan zevk alan (work enjoyment)” olmak üzere üç alt kategoriye ayırmıştır (Spence ve Robbins 1992’den aktaran Douglas ve Morris 2006: 395). Scott ve arkadaşları (1997a: 625-631) ise, işkoliklik kavramını üç farklı davranış biçimi olarak ele almışlar ve üç farklı işkolik tipi ileri sürmüşlerdir. Bu tipler şu şekilde sıralanabilir:

Tablo 1. Scott, Moore ve Miceli’e Göre İşkoliklik Sınıflandırması

Zorlayıcı-bağımlı işkolikler	Ailevi ve sosyal yaşamlarından vazgeçmek pahasına, sıhhatlerini tehdit edecek olsa bile çalışmaya odaklanan ve bu davranışlarını sürekli kılan ve kontrol edemeyen bireylerdir. Bu tiplerde çalışmamak demek endişe ve kaygı duymak anlamına gelmektedir. Özetle açıklamak gerekirse; zorlayıcı-bağımlı işkolikler için çalışmamak endişe ve kaygı verici bir durum olarak algılanmaktadır.
Mükemmeliyetçi işkolikler	İş ortamını daima kontrol altında tutmak isteyen, iş dışında çalışmadıkları zamanlarda bile işi düşünen, iş ortamında olağan hayatlarında olmadıkları kadar katı tutumlar prensipler sergileyen, detaycı ve kuralcı kişilerdir şeklinde ifade edilebilir
Başarı odaklı işkolikler	Örgüt ve/veya mali bakımdan kendilerinden olağanüstü performans beklenmediği durumda bile fazla çalışma sergileyen, kariyer basamaklarını hızlı çıkmak isteyen, rekabetçi, başarı odaklı güdülenen kişilerdir.

Kaynak: Scott vd., 1997: 625-631.

İşkolikliğe yönelik iki yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımları değerlendirdiğimizde; pozitif ve negatif şeklinde ayrıldıklarını görebiliriz. Bu görüşlerden ilkinde işkolikler, çok çalışarak işin gerekliliklerini yerine getirmek, başarılı olabilmek içinse kendilerini çalışmaya motive eden kişilerdir (Temel, 2006: 106). Bazı araştırmacılar işkolikliği diğer bağıllık türleri ile bir tutarak olumsuz olduğunu varsayarken (Porter ve Kilinger, 1991; 1996 ve Robinson, 1997'den aktaran Snir vd., 2006) bazıları olumlu bir olgu olarak değerlendirmişlerdir (Cantarow, 1979 ve Machlowitz, 1980'den aktaran Snir vd., 2006)

Porter (2006), bazı kişilerin uzun süreli çalışmaktan bazılarının ise çalışmanın kendileri açısından tatmin edici yalnız kaynak olduğunu ileri sürmektedir. Bu gibi düşüncelere sahip kişiler yaşamlarında diğer ilgi alanlarını red etmekte ve bu yolla işlerine olan bağıllık ve aidiyet duygularını güçlendirmektedirler (Porter, 2006). Killinger (1991) "*İşkolikler ve Aileleri İçin Kılavuz*" adlı kitabında, işkolikliği olumsuz biçimde ele almakta ve iş ve özel hayata pozitif katkısı olmadığını ileri sürmektedir. O'na göre, işkoliklik yavaş ve sinsice gelişen bir hastalığa benzer. Aşırı çalışmaya karşı yoğun istek ve iş yüklenme şeklinde görülmeye başlar ve ilerleyen zamanla birlikte iş konusunda takıntılı olma ve kaygılanmaya dönüşür. Geline bu aşamada işkolik birey empati ve hoşgörü becerilerini kaybeder ve yalnızca kendisini beğenen narsist kişilik belirtilerini sergiler. İş sebebiyle panik atak belirtileri gösterir ve tekrarlayan sinir krizlerine kapılır. İşkolik birey bu semptomları dışında eğer alkol veya başka bir uyuşturucu madde kullanıyorsa, madde bağımlısı olabilir ve yaşamına zarar vermeye başlar. Bu sebeple, işkoliklik, ilerleyen dönemlerde kişinin hayatına pek çok açıdan zararlar evren bir tür hastalık hatta iş hastalığı olarak adlandırılır (Lechky, 1991: 857-858). İşkolikliği negatif bir tutum olarak kabul eden araştırmacılar; işkolikleri mesai arkadaşlarına ve iş ortamına engeller ve zorluklar çıkararak kişiler olarak değerlendirmişlerdir. Bu araştırmacılara göre, işkolikler işlerini hakkıyla yapmayan, mutsuz ve takıntılı kişilerdir.

Tablo 2. Robinson’a göre İşkoliklik Sınıflandırması

Hep ya da hiç işkolikler	İşlerini mükemmel veya hiç yapmazlar. Bu tip kişiler için kendilerinden beklenen performans asla yeterli olmayabilir. Yaptıkları her işte mükemmelliği aradıkları gibi, iş çevrelerinde diğer kişilerden de aynı performansı beklerler.
Devam eden işkolikler	İşe başlarlar ancak bitirmezler ya da bitirmekte zorlanırlar. İş ve sorumluluk paylaşımını sevmezler ve işin tümünü kendileri yapmak isterler. Ancak, iş yükü kapasitelerinin üzerinde ise bitirmekte ya da istenilen nitelikte tamamlamakta zorluklar yaşarlar.
Detaycı işkolikler	İşlerine olması gerekenden daha fazla yoğunlaşırlar. İş tamamlasalar dahi eksik bir şeyler kaldığına inanırlar. Bu sebeple, işle ilgili süreci sürekli gözden geçirme ve kontrol etme ihtiyacı duyarlar. Bu gibi kişiler, diğer kişilerin yaptıkları işlerde bir eksik veya noksan olduğuna inanırlar ve o işi kendilerinin tamamlaması gerektiğini düşünürler.
Kahraman işkolikler	Bu tip kişiler için kendileri sorun çözen kahramanlardır. Hatta zaman zaman kahraman olabilmek için problem yarattıkları dahi olabilir. Sorun çözen kişi olduklarına inandıkları için diğer kişilerden daha üstün olduklarını düşünürler.

Kaynak: Robinson, 2006.

İşkolikler, değişik tanımlamalar ile sınıflandırılır. Bu tanımlamalara bakıldığında Robinson (2006) tarafından yapılan sınıflandırmalar şu şekilde sıralanabilir (Robinson, 2006’dan aktaran Goodman, 2006: 41): Bir diğer işkolikliğe olumsuz yaklaşım gösteren Robinson’a göre; Cantorow (1979) işkoliklik olgusuna pozitif yaklaşım göstermiştir. Cantorow’a göre; işkolikliğin, kişinin işini aşırı derecede sevmesi ve işte bulunmaktan sevinç (mutluluk) duymasından kaynaklandığını belirtmektedir (Snir ve Harpaz, 2004). Machlowitz (1980) ise, bir araştırmada yüzden fazla işkolik bireyi incelemiş ve bu kişileri son derece üretken ve durumlarından memnun olarak ortaya koymuştur. Yazara göre *"işkolikliği diğer çalışma tarzlarından ayıran husus ise çalışanların çalışma süreleriyle ilişki değil, işle ilgili tutumlarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır"*. İşkolik olmak, maddi boyuttan daha çok, sorumluluk, mana yükleme ve anlamlandırma, fırsatlar ve tanınmadan ve kabullenilmeden doğan manevi gelir şeklinde tanımlanacak motivelelerden meydana gelmektedir.

1.2.1. İşkolikliğin Belirli Kavramlarla İlişkisi

İşkoliklik kavramı, doğası gereği birçok kavramla ilişki içerisindedir. Burada bu ilişkilerin en sık karşılaşılanlarına başlıklar halinde değinilecektir.

İşkolikliğin, iş-aile yaşamı dengesi, iş tatmini düzeyi, tükenmişlik ve serbest zamandan duyulan tatmin ile yakından ilişkili olduğu çalışmalarla ortaya konmaktadır (Burke ve Fiksenbaum, 2009; Fisher vd., 2009; Snir ve Harpaz, 2009; Brady vd., 2008). Bu başlık altında işkoliklik kavramı ile bağımlılık ve çalışmaya tutkunluk kavramlarına değinilecektir.

1.2.1.1. İşkoliklik ve Bağımlılık

İşkoliklik tıpkı alkoliklik, kumar ve uyuşturucu bağımlılığı gibi bir bağımlılıktır. Ancak tür ve sonuçları itibarıyla bu bağımlılıklardan ayrılmaktadır. Çünkü işkolikliğin sonuçlarının örneğin madde bağımlılığında olduğu gibi tahrip edici fiziki etkisi bulunmamaktadır (Özsoy, 2018). Bağımlılık süregelen ve depresyonlarla (relapse) giden bir hastalıktır. Bu nedenle uzun süreli tedavi ve izlem stratejileri oluşturmak gereklidir (Dennis ve Scott 2007; Dennis vd., 2005). Bireylerin bağımlı olmalarında iki temel etken önemli olmaktadır. Bunlardan ilki hedonik sebepler, yani kişi heyecan aramak, kendini mutlu hissetmek ve fayda sağlamak için davranışa yönelmektedir. Örneğin uyuşturucu, alkol ve kumar bağımlılığının kökeni ağırlıklı olarak hedonik sebeplerdir. Bağımlılığın bir diğer güdüleyici boyutu ise manevi olarak doyum elde etmek ve psikolojik ihtiyaçların giderilmesidir (Sussman, 2012). İş bağımlılığı ağırlıklı olarak kişinin takdir edilebilmesi, güç elde etmesi ve sözünün dinlenmesi gibi psikolojik ihtiyaçların giderilmesi için ortaya çıkmaktadır (Özsoy, 2018).

Sussman ve Sussman'a (2011) göre bağımlılığın kriterleri aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

- Belli amaçları gerçekleştirmek için davranışa yönelme, burada gerçekleştirilecek amaçlar, kişinin psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarının giderilmesi olarak ele alınmaktadır.
- Kısa süreli tatmin sağlama, kişi psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasıyla kısa süreli bir tatmin elde etmektedir.

- Kontrol kaybı, kişi bu davranışları sıklaştırdıkça öz-denetimini gerçekleştirmekte güçlük çekmekte ve giderek kontrolden çıkmaya başlamaktadır.
- Olumsuz sonuçlardan mustarip olma, kontrolden çıkmış davranışlar zamanla bireyde psikolojik ve fizyolojik yıkımlara neden olabilmektedir

Bağımlılığın doğasında ilk aşamalarda heyecan arama, mutluluk elde etme güdöleri ile birey motive olmaktadır ancak zamanla birey söz konusu davranış, kendi iradesiyle kontrol edemeyecek derecede şiddetlendirmektedir. Bu durum ise sonuçları itibariyle bireyin ruh ve fiziksel sağlığını tehdit etmektedir. İşkoliklik açısından düşünüldüğünde ilk aşamalarda kişi tatmin edemediği psikolojik ihtiyaçlarını bastırmak ve böylelikle kendini daha mutlu hissetmek için işe daha fazla önem göstermeye başlamaktadır. Ancak zamanla kişinin işe ayırdığı zaman ve enerjiyi kontrol edememesi, kişinin sosyal yaşamının ihmaline ve fizyolojik sağlığının bozulmasına neden olmaktadır (Matuska, 2010).

1.2.1.2. İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk (work-engagement) bireyin işine olan şevkini ve bağlılığını ifade etmektedir. Kişinin işinde motive olması, işini coşku ve arzu ile yerine getirmesi, işinde heyecanlı olması çalışmaya tutkunluğun bir sonucudur. Çalışmaya tutkunluk ile işkoliklik arasındaki en belirgin fark işkoliklerin işten zevk almaya bile içsel baskılar nedeni ile sürekli olarak kendini çalışmak zorunda hissetmesidir. Oysa çalışmaya tutkun bireyler işlerini tutkuyla yerine getirirler ve eğer işlerinde çok çalışırlarsa bunun sebebi işlerini çok sevmeleridir. Ancak işkolikler verimsiz dahi olsa çalışmaya devam ederler. Dolayısı ile işkoliklerin çalışmaya tutkun bireylerden daha verimsiz olması beklenmektedir (Sussman, 2012).

İki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik bir çalışmada (Shimazu vd., 2015), iki kavramın zayıf ilişkili olduğunu ve işkolikliğin birey ve örgüt açısından olumsuz sonuç doğurduğunu, aksine çalışmaya tutkunluğun ise örgüt ve birey açısından olumlu sonuçlar ortaya koyduğunu bulgulamışlardır (Özsoy, 2018).

1.2.2. İşkolikleri Çok Çalışanlardan Ayıran Özellikler

İşkolik kişileri aşırı çalışan kişilerden ayıran en önemli farkın, işkolik kişilerin işine karşı hissettikleri bağımlılık, iş dışında bile işi düşünme saplantısı ve işi için diğer hususlarda gösterdikleri özveri olduğunu belirtmektedir (Temel, 2006). Fazla ya da çok çalışan kişiler açısından başarı önemlidir. Bu gibi tipler başarıya odaklanmakta ve yüksek güdülenme göstermektedir. Diğer taraftan, işkolik kişiler de içsel motivasyonu yüksek olan tiplerdir. Ancak, iş dışında diğer alanlardaki motivasyon düzeylerini belirleyen yine işe karşı duydukları yüksek odaklanma ve motive olma durumudur. Çok çalışan kişiler aşırı çalışmadan bir haz almazken ya da çok çalışma bu gibi bireylerde narkotik (bilinç uyuşturucu) etki göstermezken, işkolik kişiler için aynı durumu söylemek doğru değildir (Temel, 2006).

Araştırmalar, işkoliklik kişinin ailesi ve yakın çevresini ikinci planda tuttuğunu, hayatını işine adadığını ve sadece işle ilgili hususların kendisini mutlu ettiğini gösteren bir tür bağımlı olduğunu ortaya koymaktadır (Bashan, 2012). Bu sebeple, işkolik kişiler kendilerini aldıkları büyük hazdan dolayı sürekli ve aşırı çalışmaktan alıkoymazlar. Bir diğer ifadeyle, çok çalışma durumu çalışkan kişiler için çalışmak kavramına ve kendilerine karşı sorumluluk hissinden doğarken, işkolik kişilerde ise bir tür bağımlılık olmaktadır (Temel, 2006).

Bireyin işkolik olduğunu gösteren bazı işaretler/davranışları bulunmaktadır. Bu davranışlar içinde bulundukları koşullara göre farklılık gösterebilir, genel olarak benzeşmektedir. Bu bağlamda bir kişiyi aşağıdaki durumlarda işkolik olarak söyleyebiliriz:

İşkolikler, birinin kendilerine bağımlı olduğunu fark ettiklerinde, bu kendilerini onlara özel hissettirir. Her zaman üstün olmaya çabalama, kalabalıktan sıyrılmalarını sağlayan ekstra şey yapma yollarını ararlar. Hafta sonları çalışmak, hastalık için bir gün izin vermemek; iş günlerinde her şeyi kontrol altına aldıklarında kullanmak için tatil günlerinden tasarruf etmek işkolik bireylerde görülen bazı durumlardandır. Tam aksi işkolik aile üyeleri ise işkolik bireylerin iş bağımlılıkları hakkında şikâyet ederler. İşkoliklerin işlerini kendilerinden daha ön planda tuttuklarını hissetmeleri aile içi huzursuzluk ve mutsuzluklara zemin hazırlayacaktır (Yılan ve Özkanan, 2018).

İşkolikler çalışmadığı zaman kendilerini rahat hissedemezler aksine çalışmadıkları zamanları en gergin oldukları zamanlarıdır. Hareketsiz oturamazlar ve

zaman kaybetmezler. Kendileriyle yalnız kalmak, önemli bir şey yapmak neredeyse imkânsızdır. Stresli hissederler, çalışma takıntısını kontrol etmekte zorlanırlar ve çoğu zamanda kontrol edebildikleri söylenemez. İşkolikler yardım kabul etmekten nefret ederler, başka hiç kimsenin bu işi kendileri kadar iyi yapacağına inanmazlar. Mütevazı olmaya çalışırlar ve iltifat aldıklarında omuzlarını silerler. "sadece işimi yapıyorum" demeye hazırlardır (Yılan ve Özkanan, 2018).

Literatürde yapılan çalışmalar incelenerek farklı yazarlar tarafından işkolik olarak tanımlanan bireylerin özellikleri aşağıdaki Tablo'daki gibi sıralanabilir;

Tablo 3. İşkoliklerin Genel Özellikleri

Yazar	İşkoliklerin Özellikleri
Porter (2006)	• İşine sıkı sıkıya bağlıdırlar. • İçerisinde bulunduğu ortamı çok fazla kontrol etme isteği içerisindedirler. • İşkolikliği bir sorun olarak görmezler. • Her zaman ruhsal sıkıntı içerisindeymiş gibi davranış sergilerler. • Davranışlarında kusursuzdurlar. • Dikkatlerini, kendilerini mutlu edecek tek bir kaynak üzerinde toplarlar.
Wilson-Schaef ve Fassel (2001)	• 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)	• İşinde çok dikkatli ve özenle davranmalarına rağmen orta düzeyde başarı sağlarlar. • Teferruatlara özen gösterirler. • Her şeyin mükemmel olmasını isterler. Ahlak ve düşüncede herkesin kendileri gibi olmasını beklerler. • Azimlidirler ve hedeflerine odaklanırlar. • Seçim yaparken zorlanırlar. Fikir ve tutumlarında, stratejilerinde gerçekçi olmaya çalışırken olumlu ve olumsuz tarafları değerlendirerek hareket ederler. • Analitik düşünürler, arka planda olanlara verdikleri önem çok yüksektir. • Hassas, huzursuz ve streslidirler (duygularını belli etmezler, dinlenmek nedir bilmezler). • Tedbirlidirler, hata yapmaktan kaçınırlar.

Tablo 3 İşkoliklerin Özellikleri (devamı)

Hewlet ve Luce (2006)	• Günün her saatinde ulaşılabilir olmak isterler. • Birden fazla işi aynı anda yüklenirler. • Uzun saatler çalışırlar ve işi aklından çıkaramazlar. • Aralıksız iş seyahati yaparlar. • İş dışında da işi düşünürler. • İşleri zamanında bitiremezler.
Bonebright ve diğerleri (2000)	• İş nedeniyle sosyal aktivitelerden ve dinlenmekten vazgeçerler. • Çalışmayı sonlandırabilmek için zamanının çoğunu işiyle ilgilenerek geçirirler. • Çok fazla çalışmanın neden olduğu fiziksel ve psikolojik sorunların farkında olmalarına rağmen hala çok çalışmaya devam ederler.
Garson (2005)	• Haftada 40 saatin üzerinde çalışırlar. • İşindeki diğer kişilere yetki vermede çekinirler. • Uyumaya ve eğlenmeye ayrılan sürenin boşa geçtiği hissine kapılırlar. • Araba kullanırken, insanlarla iletişim halindeyken dahi işi düşünürler. • Gece geç saatlere dek ve hafta sonlarında çalışmayı bir mecburiyet olarak görürler. • Yemek yerken dahi işle ilgili konuları düşünürler. • Çalışma esnasında kendisinden işin dışında bir şey yapılması istenildiğinde sinirlenirler. • Evde olduğu zamanlarda da evi iş yeri gibi düşünüp orada da çalışırlar. • İşe uzun süreler ayırmanın aile ilişkilerine zarar verdiğinin bilincinde olurlar. • Boş zamanlarında işle ilgili sorunları çözer ve işle ilgili hobilerle ilgilenirler. • Büyük bir zamanını ofislerinde geçirirler ya da sık olarak ofisle telefonla görüşürler. • İşte aktif, rekabete hazır tutumlar sergilerken evde ilgisiz, pasif ve depresif bir tutum sergilerler. • İşle ilgili her şey sıkıntısız devam etse de kaygılı davranışlar sergilerler.
Mariyn Machlowitz (1980)	• İş ve eğlenceyi birbirinden ayırt edemezler. • İnatçı, enerjisi yüksek, rekabet duygusu taşıyan, farklı insanlar tarafından idare edilebilen kişilerdir. • Sürekli uğraşacak bir şeyleri vardır. • Çalışmak için zamanın ve yerin önemi olmadan durmadan çalışırlar. • Kişisel kararsızlıkları vardır. • Önemli olan çalışmak olduğu için dinlenmeyi tercih etmezler.

Kaynak: Aktay, 2019: 6-7.

1.2.3. İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik oldukça karmaşık bir kavram olması nedeniyle, işkolikliğe etki eden faktörlerin belirlenmesi oldukça zordur. Snir ve Zohar da işkolikliğin nedenlerini “işsel

baskılar”dan kaynaklı olarak değerlendirmişlerdir. “*Bireylerin dışsal değil içsel baskılar nedeniyle zamanlarının oldukça büyük bir kısmını işle ilgili aktivitelere, düşüncelere ayırmaları*” olarak tanımlamışlardır (Bayraktaroğlu, vd., 2009: 554).

Ancak işkolikliğin nedeni incelenirken temelde iki boyut üzerinden konuya yaklaşılmalıdır (Burke ve Matthiesen, 2004). Bu boyutlar içsel ve dışsal nedenler olarak gruplanabilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında içsel ve dışsal nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz;

Tablo 4. İşkolikliğin Nedenleri

İçsel Nedenler	Dışsal Nedenler
• Tatmin edilemeyen ihtiyaçlar (mükemmeliyetçilik, başarısızlık korkusu, özgüvensizlik) • Kişilik özellikleri	• Aile • Kültür • Örgütsel Uygulamalar • Ekonomik Etmenler

1.2.3.1. İçsel Nedenler

Bireyi işkolik olmaya iten içsel nedenler bulunmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında içsel nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz;

- **Tatmin edilemeyen ihtiyaçlar:** Temel psikolojik ihtiyaçlar sevmek, sevilme, kabul görme, takdir edilme, beğenilme, sözünün dinlenilmesi, güçlü olma gibi fizyolojik kökenli olmayan ihtiyaçları kapsamaktadır. Dünyadaki milyarlarca insanın büyük bir bölümü henüz tam olarak fizyolojik ihtiyaçlarını bile karşılayamazken, psikolojik ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılayabilmesi beklenemez. Bu durum esasen çalışma yaşamında olan birçok bireyin psikolojik ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadığı varsayımını güçlendirmektedir. Bu bakımdan kişinin tam tatmin olamadığı ruhsal gereksinimlerin davranışsal yansıması sonucu işkolikliğin geliştiği düşünülmektedir (Andreassen vd., 2013: 90-99; Sussman, 2012: 6; Emhan vd., 2012). Kişi eğer güç elde etme, sözünün dinlenmesi, toplumda saygınlığı olma, kabullenilme, başarılı olma gibi temel psikolojik ihtiyaçlarını gideremiyorsa bu ihtiyaçların tatmini için birtakım girişimlerde bulunacaktır. Bu noktada kişinin işi vasıtasıyla güç elde etmeye çalışması ve işine oldukça fazla önem göstermesi işkolikliğin oluşmasında oldukça etkilidir. Yani kişi toplumda ve çevresinde daha saygın ve güçlü biri

olmak için işinde daha başarılı olmaya çalışmaktadır. Bu durum ise zamanla kişinin kontrolden çıkacak ölçüde ve saplantılı bir biçimde işine bağımlı olmasına neden olabilmektedir (Emhan vd., 2012).

- **Kişilik özellikleri:** Gerek sosyal yaşamda gerekse iş yaşamında olduğu gibi kişilik bireysel farklılıkların temelini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda bazı kişilik özelliklerine sahip bireylerin işkolik olma eğilimi daha yüksek olabilmektedir. Özellikle nevrotiklik, mükemmeliyetçilik ve narsisizm işkolikle ilişkilendirilmektedir (Killinger, 1991; Porter, 1996; Bayraktaroğlu vd., 2009). Aynı toplumsal kültürde yaşayan, aynı örgütsel uygulamalar altında çalışan ama işe yönelik tutumları farklılaşan birçok çalışan vardır. İşte bu noktada kişilik özelliklerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda da değinildiği üzere örneğin güç elde etme arzusu esasen temel bir psikolojik ihtiyaçtır. Ancak güç elde etme arzusunun şiddeti bireyden bireye farklılaşmaktadır. Bu farklılığın temelinde de kişilik özellikleri yer almaktadır (Andreassen vd., 2013: 90-99).

1.2.3.2.Dışsal Nedenler

Bireyi işkolik olmaya iten dışsal nedenler bulunmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında dışsal nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz;

- **Aile:** Aile işkolikliğin önemli nedenlerinden biri olarak görülmektedir (Robinson, 2013). İşkolik bireylerin çocuklarının da işkolik olma ihtimalinin daha yüksek olabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca ailenin çocuğa aşırı sorumluluk yüklemesi, çocuktan ortalamanın üzerinde başarı beklemesi, başarıyı ödüllendirme ve başarısızlığı cezalandırması gibi hususlar çocukların gerek öğrencilik dönemlerinde gerekse de çalışma yaşamında işkolik olmalarına zemin oluşturmaktadır (Sussman ve Sussman, 2011).
- **Kültür:** Bireyin yetiştiği alt kültür ya da genel olarak toplumsal kültür, boş durmamayı, sürekli çalışmayı vurguluyorsa ve çalışmak sürekli olarak önemli bir değer olarak atfediliyorsa bu toplumda yaşayan bireylerin işkolik olma ihtimali artmaktadır (Lebowitz, 2016).

- **Örgütsel uygulamalar:** Yönetici ya da sahipler sonuçlarını dikkate almadan çok çalışmayı maddi ve manevi yönde teşvik ediyorsa bu durum çalışanların daha fazla çalışmasına neden olabilmektedir. Ancak burada yöneticiler işin niteliğini de dikkate almadan sadece süre olarak çalışmayı teşvik ederlerse bu durum işkolikliğin yaygınlaşmasında daha belirgin rol oynayabilmektedir (Andreassen vd., 2013). Başka bir ifade ile örgüt kültürü, fazla çalışmayı öncelik göre ve rekabeti teşvik eden bir yapıdaysa sonuçları işkolikliği desteklemektedir (Bayraktaroğlu vd., 2015).
- **Ekonomik etmenler:** Bireylerin iş bağımlılıkları belli ölçüde içinde bulunduğu ekonomik koşullardan da etkilenebilmektedir. Çünkü kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini sağlama zorunluluğunda olan birey zamanla çalışma ile ilgili kontrolünü kaybedebilmektedir (Özsoy, 2018: 18).

1.2.4. İşkoliklik Tipolojileri

Literatürde yer alan işkoliklik tipolojilerini 8 (sekiz) başlık altında inceleyebiliriz.

1.2.4.1. Oates Tipolojisi

Oates (1971), beş işkolik tipini ilk belirleyen kişidir. Oates (1971) işkoliklerin farklı özelliklere sahip olduklarını ve farklı tutum ve davranışlar sergilediklerini savunmuş ve işkolikliği gerçek işkolik, durumsal işkolik, sözde işkolik, dönüştürülmüş işkolik, hayal perest işkolik olarak beş büyük gruba ayırmıştır. Oates bu işkolik tiplerinin özelliklerini aşağıdaki şekilde açıklamaktadır (Robinson, 2000b: 33):

- *Gerçek işkolik (dyed-in-the wool workaholic):* Oates bu gruptaki iş görenleri, çalışmalarını ciddiye alan ve yüksek kalitede işler üreten mükemmeliyetçi bireyler olarak sınıflandırmıştır. Bu tür işkolik bireyler başkalarının yetersiz iş çıkarımından uzak durmakta ve her işi kendileri üstlenmeye çalışmaktadır. İş, onlar için oldukça ciddi bir konudur.
- *Dönüştürülmüş işkolikler (converted workaholic):* Belirli saatler arasında çalışan, işkolikleri kapsamaktadır. Bu kişiler boş zamanlarını korurlar, ancak ek çalışma ve fazla mesai görevlerinden de kaçınırlar. Bunun için de kendilerine zaman sınırı koyarlar bu sınır çalışma saatlerinde gün batımına kadar olan süreyi

kapsar. Örneğin bu kişi ofis çalışanıysa çalışma saatlerini 09.00-17.00 olarak sınırlayacaktır.

- *Durumsal işkolikler (situational workaholic)*: İşkoliklik kişilik özelliklerine sahip değildirler. Çalışmak onlar için içsel bir dürtü ya da itibar sağlayacak bir durum değildir. Sadece iş güvencesi için çalışmaktadırlar.
- *Sözde işkolikler (pseudo workaholic)*: Görünüm olarak işkoliklik özelliklerine benzese de, dışarıdan bakıldığında gerçek işkolikler gibi gözükse sözde işkolikler aslında örgütteki güç yapısına uyum sağlayabilmek için rol yaptıkları görülmektedir. Asıl amaçları verimlilik değil güç sahibi olmaktır.
- *Hayalperest işkolikler (escapist workaholic)*: Ev hayatından kaçış olarak işkolikliği seçmektedirler. Bu kişiler iş yerinde evde olduklarından daha mutlulardır. Bu yüzden eve gitmekten iş yerinde kalmayı ve çalışmayı tercih ederler. İşyerinde ya da işyerinde kalmayı başaran insanlar, mutsuz bir ev hayatından kurtulmuş hissetmektedirler.

1.2.4.2.Naughton'un Tipolojisi

Naughton (1987), işkolikliğin işe bağımlı ve saplantılı-zorunlu boyutları temel olarak gruplandırmaktadır (Naughton, 1987'den aktaran Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2010: 223). Naughton'un işkoliklik tiplerine bakıldığında işkolikliği üç kısımda değerlendirdiği görülmektedir. Bireyin işkolik oluşunu; kendi isteğiyle, saplantılarıyla ve zorunluluklarıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Naughton (1987) bu işkolik tiplerinin özelliklerini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir (Naughton, 1987'den aktaran Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2010: 223):

- *İşe bağımlı işkolikler (job-involved workaholic)*: Bu işkoliklerin (iş yükümlülüğü yüksek, saplantılı zorunlu boyutu düşük) yüksek iş tatminine sahip olacakları, görevlerini etkinlikle yerine getirecekleri ve iş dışındaki aktivitelerle düşük düzeyde ilgilenecekleri varsayılmaktadır.
- *Saplantılı işkolikler (compulsive workaholic)*: Bu grup işkoliklerin ise (iş yükümlülüğü ve saplantılı-zorunlu boyutların düzeyi yüksek) düşük performans gösterecekleri düşünülür (örn. sabırsızlıktan ve katı iş alışkanlıklarından kaynaklanan sorunlar).

- *İşkolik olmayan (non-workaholic)*: Bu tip işgörenler (iş yükümlülüğü ve saplantılı-zorunlu boyutların düzeyi düşük) zamanlarının çoğunu iş dışındaki faaliyetlere ayıracağından işkoliklik ilişkisi kurulamaz.
- *Zorunlu işkolik olmayan (compulsive non-workaholic)*: Bu gruptaki iş görenler ise (iş yükümlülüğü düşük, saplantılı-zorunlu boyutu yüksek) zorunlu olarak zamanlarını iş dışındaki faaliyetlere ayırmaktadırlar. Naughton'un işkoliklik tiplerine bakıldığında işkolikliği üç kısımda incelediği görülmektedir. Bireyin işkolik oluşunu; kendi isteğiyle, saplantılarıyla ve zorunluluklarıyla ilişkilendirmiştir.

1.2.4.3. Robinson tipleri

Robinson (1989), işkoliklik tutumunu, kişinin işine ilgisine (işe başlama) ve işini tamamlama arzusuna göre dört sınıfa ayırır (Temel, 2006: 115; Robinson, 1998: 69; Robinson, 2000b: 33-34). Robinson bu işkolik tiplerinin özelliklerini aşağıdaki şekilde açıklamaktadır (Robinson, 2000b: 33-34);

- *Blumik işkolikler (bulimic workaholic)*: Bu tipler, işe başlayamama sorunu ile karşı karşıyadırlar. İşe başlama sorun olduğu gibi, işin teslimine çok kısa süre kalan tüm enerjileri ile işi bitirmeye çalışırlar. Yaptıkları son hamleye kadar işi sürekli tehir eden blumik tiplerin bu şekilde davranışlarının altında ise görevi mükemmel yapamamak ve hata yapmaktan korkmaları, bir diğer deyişle işle ilgili olumsuz düşünceleri yatmaktadır. “Bulimik” işkolikler düşük iş başlangıcı ve yüksek iş bitirme puanı alırlar ve neredeyse ertelenme süreleri ışığında sonsuz erteleme ve çılgınca üretkenlik arasındaki çalışma düzenlerini boşa çıkarırlar.
- *Sürekli işkolikler (relentless workaholic)*: Robinson sürekli olarak çalışma isteği duymaları nedeni ile bu işkoliklere bu adı vermiştir. Oates tarafından açıklanan gerçek işkoliklerle benzerlik gösterirler. Düşünmeden hareket ederler ve kendi üzerlerine çok iş alma eylemine sahiptirler. Bulumik işkoliklerin aksine işi tamamlamak için aşırı çaba gösterirler. Hiçbir zaman hayır demezler. Detayları önemsemeden ve dikkatsizce çok hızlı çalışırlar.
- *Dikkat eksikliği olan işkolikler (attention-deficit workaholic)*: Aşırı iş yükünden kaçınmamaktadırlar. Bu tip kişilerde çalışmak için yüksek motivasyon bulunur,

yüksek motivasyon adrenalin artışı demek olacağı için doyum seviyeleri yükselir ve çalışmadıkları anlarda sıkıntı ve rahatsızlık duyarlar. Bu tip işkolikler, başladıkları projelerin sonunu göremezler çünkü iş bitiremezler. Sabırsız ve telaşlı davranmalarının yanında çabuk sıkılırlar, işi oyun gibi algılayabilirler, riski yüksek faaliyetlere yönelirler ve başladıkları işi bitiremezler. Özetle, dikkat eksikliği olan işkolikler açısından arayış beklenen bir sonuçtur. Robinson'un ortaya koyduğu işkoliklik tiplerinden dikkat eksikliği olan işkolikler, Naughton'un işkolik olmayanlar ayrımına benzemektedir. Burada dikkat eksikliği olan işkolikler aşırı iş yüküyle çalışıyor olsalar bile bu durumdan çabuk sıkılmaları nedeniyle işkolik olmayanlara benzemektedirler

- *Zevk alan işkolikler (savoring workaholic)*: İşkoliklik tipleri içinde bir bağımlılık olarak görülen zararlı olan işkolik tipidir. İşkolikler, çalışmaktan zevk alırlar, işi uğraş gibi görürler, düzenli ve titiz çalışma sergilerler. Tam mükemmeliyetçidirler; işin biteceği zamanı söyleyemezler ve projenin yeterince iyi olamayacağından kaygı duyarlar. Bu durumda işi gereksiz yere uzatmalarına sebep olur. Zaman zaman işin tamamlanmasına doğru bir ek iş yaratırlar. Bu fikrin sebebi, işi tamamladıkları zaman diğer kişilerin kendileri hakkında yetersiz oldukları zannına kapıldıklarına inanmalarıdır. Eksik ve bitmiş iş arasındaki fark konusunda düşük bir farkındalığa sahiptirler.

1.2.4.4. Fassel Tipolojisi

Fassel, 1990 yılında yapmış olduğu çalışmada işkolikleri başlıca dört gruba ayırmaktadır. Bu gruplar şu şekilde sıralanabilmektedir (Fassel, 1990'dan aktaran Akyüz, 2012: 5). *Zorunlu çalışan işkolikler (compulsive worker)*; yaşamları çalışmaktan ibaret olan iş yapma odaklı davranış sergileyen kişilerdir. *Eğlence arayan işkolikler (binge worker)*: işin tamamlanmasına ya da işin sonuna kadar uğraşan ve zorunlu çalışan kişiler ile yakın benzerlikler gösteren bireylerdir. *İştahsız çalışan işkolikler (Work Anorexic)*: çalışmaktan ya da bir işi tamamlamaktan sürekli kaçınan kişilerdir. Aksine onları işkolik olarak tanımlamak yanlıştır. *Gizli çalışan işkolikler (closet worker)*: işi yalnız başına yapan ve çalışmasını diğer kişilerden gizleyen kişilerdir. Yalnız olduklarında çalışmayı tercih ettiklerinden kimse onların işkolik olduğunu anlayamaz.

1.2.4.5. 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 (work involvement)*, *çalışma yönelimi (work driven)*, *çalışma zevki (work enjoyment)* olmak üzere üç temel boyutta ifade edilmektedir. Geliştirilen WorkBAT ölçeğinde kişilerin bu boyutlardaki özellikleri aralarında seviyelerine göre değerlendirilerek işkolik tipleri tanımlanır. Spence ve Robbins işkolikleri altı grupta incelemişlerdir. Bunlar "hevesli bağımlılar", "çalışma hevesliler", "gönülsüz sıkı çalışanlar", "inancını yitirmiş çalışanlar", "rahatlamış çalışanlar", ve "meşgul olmayan çalışanlar"dır.

- *Hevesli bağımlılar (enthusiastic addicts)*: Başarı odaklı hırslı çoğunluğu erkek yöneticilerden oluşurlar. İşlerini severek yaparlar, bağlılıklarının takdir edilmesini isterler, başarı odaklıdırlar ve iş ile yaşam doyumları yüksektir. Ancak, özel hayat veya aile hayatları aynı düzeyde tatmin edici değildir. İşkolik olmalarının itici faktörleri maddiyat, sorumluluk, bağlılık ve kendini geliştirme olduğu için kolay motive olurlar ve diğer işkoliklerden bu yönleriyle ayrılmaktadırlar (Scott vd., 1997).
- *Çalışma hevesliler (work enthusiast)*: Kendilerini baskı altında ve gergin hissederler, iş ve özel yaşamları arasında çatışma yaşarlar ve bu tipler özellikle kadınlar arasında daha sık görülür. İş hayatında alt hiyerarşilerde yer alırlar ve daha az ücret kazandıklarına inanırlar (Buelens ve Poelmans, 2004). "Hevesli olmayan" işkoliklerinin yaşam doyumları anlamlı derecede daha az bulunurken, "hevesli" işkoliklerinin yaşamsal memnuniyetleri daha fazladır. Her ikisi de işkolik olmayanlardan çok daha fazla iş-yaşam çatışması yaşamaktadır.
- *Gönülsüz sıkı çalışanlar (reluctant hard worker)*: İşi yalnızca görev olarak algırlarlar, iç baskıdan ziyade dış baskı ile çalışırlar, iş bırakma istekleri diğer kişilere göre yüksektir, ücret motive edici bir araç olarak görmediklerinden dolayı işveren ile bağlarının temelinde ahlaki etmenler yer almaktadır (Scott vd., 1997).
- *İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers)*: Bu tipler, işine ve mesai arkadaşlarına yabancılaşmış, iletişime kapalı, iş bırakma istekleri yüksek,

örgütsel bağlılıkları düşük, iş motivasyonu zayıf ve çoğunlukla psikolojik sorunlar yaşayan kişilerdir. Bu gruba örnek tipler ve davranışlar arasında, hiyerarşik olarak alt segmentlerde yer alan bireyler, işini mesai saati erken bitirmeye çalışanlar, her fırsatta tatil olanaklarını değerlendirenler, öncelikle kendi çıkarlarını savunanlar, dünyayı adaletsiz görenler, amirleri, denkları ve ücretlerinden yakınanlar verilebilmektedir (Buelens ve Poelmans, 2004).

- *Rahatlamış çalışanlar (relaxed workers)*: Bu tipler, iş, aile ve özel yaşamlarında bir dengeyi kurabilmiş kişilerdir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 226-227). Rahatlamış çalışanlar, işinden hoşlanan, çalışmasını seven, baskı hissetmeyen ve özellikle işine bağımlılık seviyesinde duygu beslemeyen kişilerdir. Farklı ortamlar için her zaman vakit ayırabilirler. Bu gibi tipler daha çok gençler, nitelikli kalifiye kişiler ve kadınlar arasında sıklıkla görülür (Scott vd., 1997: Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 226-227).
- *Meşgul olmayan çalışanlar (unengaged workers)*: Bu tip kişiler, para veya maddi araçlar ile teşvik edilemeyen, işine bağımlılık duymayan, daha istikrarlı ve işinde değişiklikten hoşlanmayan, örgütsel sorumluluklar ile fazla ilgilenmeyen, örgütsel bağlılıkları ve işten tatmini zayıf çalışanlardır. Bu gibi bireylerin aile hayatları düzenli olup, iş saatleri dışında ilgisini ve zamanını ailesine ayırabilen ve görevler üstlenen kişilerden oluştuğu görülmektedir (Buelens ve Poelmans, 2004: Scott vd., 1997).

1.2.4.6. Scott ve Arkadaşları'nın Tipolojisi

Scott vd. (1997), üç unsur temelinde, aile ve sosyal yaşam pahasına işte çalışmak; işte değilken iş hakkında düşünme eğilimi ve gerek kurumsal gerekse finansal olarak gerekenden veya beklenenden daha fazla çalışma eğilimi altında üç tür işkolik, “kompulsif bağımlı”, “mükemmeliyetçi” ve “başarıyı ayırt edenler (başarı odaklı)” durumu yatmaktadır. Scott ve arkadaşları bu işkolik tiplerinin özelliklerini aşağıdaki şekilde açıklamaktadır (Scott vd., 1997).

- *Zorunlu (saplantılı) bağımlı işkolik (compulsive dependent workaholic)*: Saplantılı zorunlu kişilik özelliklerini taşımaktadır. Çalışmayı akıllarından hiç çıkarmazlar ve gerekenden daha fazla çalışırlar. Kendilerini kontrol edemezler, sağlık sorunları ya da sosyal sorunlar yaşamalarına rağmen çalışmaya ara

vermez devam ederler. Scott ve arkadaşları zorunlu bağımlı işkoliklik ile öfke, stres ve psikolojik sorunlar arasında pozitif, performans ile iş tatmini arasında ise negatif bir ilişki olacağını öne sürmüşlerdir. Çalışmazlarsa ve obsesif olarak çalışmayı düşünürlerse hoş olmayan yoksunluk belirtileri (kaygı) gösterirler. Saplantılı olarak sürekli çalışma halindedirler ve bunu engelleyemezler.

- *Mükemmeliyetçi işkolikler (perfectionist workaholic)*: İş dışındaki boş vakitleri önemsemeyecek kadar kontrolü elden bırakmak istemediklerinden çok çalışırlar. Bu işkolikler kontrollü, katı, hoşgörüsüz ve inatçı bireylerdir. İş dışı zamanlarını önemsemeyen bireylerdir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 228). Detaycı ve kuralcı bireyler olup, her işin listesini yaparlar, kontrol ve sorumluluğu kimse ile paylaşmak istemezler. Bu tiplere bakıldığında, mükemmeliyetçi yapıları ile *stres seviyesi, ruhsal sorunlar, iş gücü devir hızı ve işe devamsızlık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bağlantılar* bulunmaktadır. Mükemmeliyetçi işkolikler emir verme gereği, kontrol listeleri ve kuralları kullanımları, detaylara gösterdikleri dikkat ve hepsinden önemlisi, çevreleri üzerinde zihinsel ve kişilerarası kontrole sahip olma ihtiyaçları ile karakterize edilir.
- *Başarı odaklı işkolikler (achievement oriented workaholic)*: Kişisel başarılarını kanıtlama çabası içerisinde olan ve rekabetçi yapıya sahip bireylerdir. Bu tür işkolikler, işkolikliğin olumsuz olmadığı bir yapı içerisinde (Tabassum ve Rahman, 2013: 84). Genelde olumlu gözle değerlendirilen bir gruptur. Güçlü bir kariyer istekleri vardır. Çevresindekilere çalışmalarını öğütler, iş dışı aktivite ve sorumluluklarından iş için fedakârlık ederler. Başarı odaklı işkoliklerin fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarıyla çok karşılaşmadıkları görülür. Bireyin kendi isteği, saplantıları ve sorumlulukları bakımından ele alındığında Scott ve arkadaşlarının tipolojisi, Naughton'un işkoliklik tipolojisine benzemektedir.

1.2.4.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

Kanai ve Wakabayashi, işkolikleri başlıca dört alt kategoriye ayırmıştır. Bu kategoriler şu şekilde sıralanabilir (Akyüz, 2012:7): *hevesli çalışanlar*, çalışmayı seven, hoşlanan ve bu doğrultuda güdülenen kişilerdir; *işinden zevk alankişiler*, çalışmaktan hoşlanan ancak güdülenme seviyeleri zayıftır; *işle ilgisi olmayanlar*, çalışmaktan

hoşlanma ve güdülenme duyguları zayıf olan kişilerdir ve son olarak *işkolikler* ise çalışmaktan hoşlanmaya ancak çalışma güdülerini son derece yüksek kişilerdir.

1.2.4.8. Vesinina Tipolojisi

Vesinina, işkolik kişileri dört tipe ayırmıştır. Bu tipler şu şekilde sıralanabilir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012: 230): *başarılı işkolikle*, hiyerarşide üst kademelerde yer alan ve yoğun tempoda çalışan başarılar elde eden kişilerdir; *gizli işkolikler*, kendini çalışmaya adanmış ancak diğer kişilere çalışmaktan hoşlanmadığını söyleyen kişilerdir; *başkaları için işkolikler*, kendilerine yardımcı olunamamasına karşın aşırı çalışan kişilerdir; *kendisi için işkolikler*, yaptıkları işlerde ikilem yaşayan ve fazla çalışan kişiler olup dışarıdan gelebilecek yardıma asla kabul etmeyen kişilerdir.

1.2.5. İşkolikliğin Sonuçları

İşkolikliğin bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta sonuçları olmaktadır.

İşkolikliğin Bireysel Sonuçları

İşkolikliğin bireysel sonuçları fizyolojik, psikolojik ve sosyal psikolojik etkiler başlıkları altında incelenmiştir.

- *Fizyolojik etkiler:* işkolikliğin bireysel sonuçları arasında fizyolojik kaynaklı olanlar; hipertansiyon, immün sisteminin zayıflaması, aşırı yorgunluk, dalgınlık ve unutkanlık, cinsel performansta düşüş ile sindirim sistemi rahatsızlıklarıdır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Özsoy, 2018).
- *Psikolojik etkiler:* işkolikliğin psikolojik sorunları arasında başlıcaları, depresyon, düzensiz ve kalitesi uyku rejimi, stres (Akdağ ve Yüksel, 2010), asabiyet, tahammülsüzlük, kaygı ve endişe durumu yaşama, tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005), kötümser olma, savunma güdüsünün öne çıkması ve yaptığı işi kendisi için zorlaştırmadır (Temel, 2006; Bardakçı ve Baloğlu, 2012).
- *Sosyo-psikolojik etkiler:* çevresinden destek almadığına inanma, sosyalleşme isteğinin azalması, çevresinde olan bitene karşı ilgisinin düşmesi, duyarsızlaşma, diğer kişilere karşı artan hoşgörüsüzlük, sürekli eleştiri yapma, aile ve arkadaşlık bağlarının azalması, ilgi eksikliği, iş arkadaşlarına karşı itimatsızlık gelişmesi

gelmektedir (Temel, 2006; Bardakçı ve Baloglu, 2012), (Andreassen vd., 2013; Bonebright vd., 2000; Russo ve Waters, 2006; Taris vd., 2005). Aynı zamanda, azalan ve zayıflayan iş ve yaşam doyumu (Andreassen vd., 2011; vd., 2000) gibi sorunlar da işkolik kişilerde sıklıkla rastlanan sosyo-psikolojik problemler arasında gelmektedir. Buna ek olarak, kişinin iş ve aile ortamında sorunlar yaşaması, evlilikte aksamalar ve çevresine uyum gibi problemler bu kategori içinde yer almaktadır (Özsoy, 2018).

İşkolikliğin Örgütsel Sonuçları

İşkolikliğin örgütsel sonuçlarını tam olarak kestirebilmek zordur çünkü yukarıda da değinildiği üzere işkolikliğin olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğu hususunda net bir fikir birliğine varılamamıştır. Ancak genel olarak işkolikliğin kişiler arası çatışma, moral bozukluğu, yaratıcılığın azalması, stres düzeyinin artması, tükenmişlik eğiliminin artması, hata yapma oranlarında artış sergilenmesi, sürdürülebilir düzeyde yüksek performans sergileyememe, verim düşüklüğü, işyerinde uyumsuzluk gibi örgütler açısından istenemeyen birçok örgütsel sonuca yol açtığı söylenebilir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010; Özsoy, 2018: 18).

1.2.6. İşkolikliğin Tedavisi

İşkoliklik çeşitli yöntemlerle tedavi edilebilmektedir. Bu yöntemlerden en sık kullanılanlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

- *Motivasyonel mülakat (motivational interviewing [MI]):* Bu yöntem diğer yöntemlerle birlikte ya da ayrı olarak kullanılabilir. Bu yöntemde önemli olan hususlar şu şekildedir; empati göstermek, çatışmaya girmemek, problemin farkına varmaya çalışmak, iletişim becerilerini geliştirmek gibi hususların harekete geçmesini sağlamaya çalışılır. Motivasyonel mülakatta işkoliklerin daha az çalışması gibi eylemler istenmez bunun yerine kişinin bu bağımlılığın olumsuz yönünü kavraması ve kendisinin daha az çalışması gerektiğinin fark edilmesi sağlanır. Değişim konuşması temel bir faktördür. Böylelikle içsel motivasyonla kişinin kendisini keşfederek bu bağımlılığı yenmesi sağlanmaya çalışılır (Lundahl vd., 2010; Miller ve Rollnick, 2012).

- *Pozitif psikolojiden yararlanmak:* Burada olumsuz davranış ve olumsuz sonuçlardan ziyade pozitif örneklerle kişi tedavi edilmeye çalışılır. Örneğin kişinin kaliteli vakit geçirmesi, kendine vakit ayırması gibi etmenler buna bir örnektir (Binnewies ve Sonnentag, 2008).
- *Aile terapisi:* Burada işkolikliğin temel nedeninin ne olduğunun anlaşılması gerekmektedir. Eğer işkoliklik çevresel ya da örgütsel nedenden ziyade yetiştirilme tarzı ya da doğrudan aileden kaynaklanıyorsa önce bunun farkına varılmalıdır. Buna göre de eğer ihtiyaç duyuluyorsa ailenin danışmanlık hizmeti alması gerekmektedir (Aydoğan, 2014).

Bu uygulamalara ek olarak işkolikliğin tedavisinde izlenebilecek çeşitli yöntemler mevcuttur. Öncelikle işkolikliğin gerek örgüt gerekse toplum tarafından ödüllendirilmemesi gerekmektedir. Çünkü işkoliklik sonuçları itibarıyla olumsuzdur. Kişinin aile yaşantısına, sosyal ilişkilerine ve hatta örgütsel uyum ve performansına zarar verebilmektedir. İşkolikliğin tedavi edilmesinde bir diğer önemli husus ise çalışanların iş yükünün azaltılması ve iş güvensizliğinin giderilmesidir. Eğer çalışan sürekli olarak iş kaybetme korkusu altında çalışırsa sürekli birilerinin gözüne girmek zorunda hissederse bu saplantılı bir şekilde işine yoğunlaşmasına neden olabilir. Ayrıca iş yükünün de esnetilmesi gerekmektedir. Çünkü eğer kişi sürekli ve yoğun bir tempoyla çalışmak zorunda kalırsa artık burada işkolikliğin nedeni bireysel olmaktan çıkmaktadır. İşkolikler boş zamanlarında bile bedenlen ya da zihnen işleriyle meşgul olma eğilimindedirler. Bu ise işe olan saplantılı ve kompulsif bağımlılığın giderek artmasına zemin oluşturmaktadır. Bunun önüne geçilmesi için işkolik bireylerin aileleri ya da örgütleri vasıtasıyla tatile çıkmaları teşvik edilmeli ve tatilde ise sadece tatil yapmalarının sağlanması gerekmektedir. İşkolik çalışanların amirleri, işkolik çalışanlarla daha yakından ilgilenip çok çalışmayı değil yeterli ve etkin çalışmayı teşvik etmelidir. Ayrıca işkoliklerin zaman yönetimi konusunda da kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2010).

1.3. Psikolojik ve Fizyolojik Etmenler

Bireylerin günlük yaşamlarında maruz kaldıkları psikolojik ve fizyolojik bazı etmenler bulunmaktadır. Bu etmenler; “iş stresi”, *tükenmişlik sendromu* ve “uyku

problemi”dir. Bu başlık altında iş stresi, tükenmişlik sendromu ve uyku problemi kavramları hakkında detaylı bilgi verilecektir. Söz konusu bilgiler; bireyin bu problemleri yaşamaları durumunda neler ile karşılaşacakları, nasıl çözüm bulacakları, hangi aşamalardan geçecekleri şeklindedir.

1.3.1. Stres ve İş Stresi Kavramı

Stres, en az insanlık tarihi kadar geçmişi olan bir kavramdır. Bu kavramın popüler olması ise modern çağın gerektirdiği stresli ve aktif yaşam ile gündeme oturmuş ve araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Bir diğer ifadeyle, stres modern dönemlerin hastalığı olarak adlandırılmaktadır (Rojas ve Kleiner, 2000: 103).

Stres kelimesinin kökeni Latince "estrectia", eski Fransızca "estrece" kelimelerinden gelmektedir. 17. yüzyılda nesneler, insanlar ve manevi varlıklar için kullanılırken 18. ve 19. yüzyıllarda zulüm ve güç anlamında kullanılmıştır (Ertekin, 1993; Torun, 1997; Güney, 2007). Günümüzde oldukça yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Genellikle başkalarıyla olan davranış, performans ve aradaki ilişkileri etkileyen ve olumsuz durumları ifade eden bir terim olarak kabul edilmektedir. Stres, canlı organizmanın verdiği fiziksel, psikolojik ve davranışsal yanıtların tepki biçiminde ifadesidir (Kreitner ve Kinicki, 2002).

Stres, literatüre ilk kez fizik ve mühendislik alanlarında, devamında ise tıp, biyoloji, psikoloji, sosyoloji gibi bilim dallarında kullanılmıştır. Bu terimin çok sayıda farklı tanımları olmakla birlikte, gerçekten açıklanması oldukça karmaşık bir durumdur (Hughes ve Boothroyd, 2002: 11; Dinçer, 1994: 219; Baltaş ve Baltaş, 1990: 29; Eren, 1998: 223; Barutçugil, 2002: 144; Torun, 1997: 43; Bingöl ve Naktiyok, 2001: 323).

Bir başka tanıma göre ise, stres, kişiler psikolojik ya da fiziki tehditlerle karşı karşıya kaldıklarında meydana çıkan zihinsel ve fiziksel gerilimdir (Cooper ve Cartwright, 1994; Palmer vd., 2004).

Eren’e (1998: 223) göre, stres, kişilerin tutumlarını, çalışma verimini ve diğer kişilerle iletişimlerini etkileyen bir kavramdır. Hughes ve Boothroyd’a (2002: 11) göre stres, kişinin duygusal ve/veya fiziki varlığına karşı tehdit algıladığı zaman vücudunda veya beyinde gelişen tepkidir. Morgan’a (1993: 26) göre stres; canlının harici ve dâhili etmenler kaynaklı olacak şekilde uyumunun bozulması ve bozulan uyumun yeniden dengesini bulma çabasıdır. Gross’a (1973: 55) göre stres, farklı etkilere karşı olağan

metotların başarısızlığıdır. Lazarus ve Folkman'a (1985: 19) göre stres; "talepler ve kaynaklar arasındaki dengesizlik ve kişinin kabiliyetini fazlasıyla aşan baskı durumunun kendisidir. Işıkhana'a (2004: 35) göre stres, bir uyarıcı faktörün kişi üzerinde yol açtığı aşırı psikolojik ve fiziki taleplere intibak esnasındaki yanıtıdır.

Tutar'a (2000: 204) göre stres; "kişilerin fizyolojik ve psikolojik yapılarını etkileyen, tavırlarını, iş verimlerini ve çevresi ile ilişkilerini negatif yönde değiştiren psikolojik bir haldir. Stres, bir insan ya da hayvan vücudunun, gerçek ya da hayal edilmiş olsun, organizma için yaklaşık duygusal ya da fiziksel tehdide tepki vermemesinin sonuçlarını ifade eden biyolojik bir terimdir. Alarm ve adrenalin üretimi, başa çıkma mekanizması olarak kısa süreli direnç ve tükenmeyi içermektedir. Bir insanın veya hayvanın tepki verme yeteneğinin ifade edilışıdır. Stres, belirli bir olaya tepki gösterdiğimizde meydana gelen bir duygudur; vücudun bir meydan okumaya yükselme ve odaklanma, güç, dayanıklılığın bir ifadesi zor bir durumu karşılamaya hazırlanmanın yoludur (Nemours Vakfı, 2008).

Tüm tanımların stres hakkında müşterek ifadelerinde, stresin organizmanın fiziki ve ruhsal kapasitesini zorlanması ile ortaya çıktığı, uzun süreli devam etmesi durumunda organizmada önemli fiziki ve psikolojik sorunlara yol açtığı ısrarla vurgulanmaktadır. Streste en önemli iki kavram, uyarıcı ve tepki kavramlarıdır. Bazı araştırmacılar ise stresi sadece uyarıcılardan kaynaklanan olumsuz bir durum olarak görme eğiliminde bulunmuşlardır ancak stres kavramı, kişinin çevresindeki potansiyel risklere karşı vermiş olduğu duygusal ve fiziki tepkilerin karşılığı olarak da görülmektedir.

Stres konusunda araştırmaları ile en çok bilinen kişi Hans Selye'dir. Selye (1955: 625-631), hayvansal deneyler yapmış, başta kobay fareler ve diğer türlere onları rahatsız edici ya da zarar veren uyarıcılar yüklemiş ve tepkilerini ölçmeye çalışmıştır. Çalışmaları sonucunda, kullandığı uyarıcılara karşı denek hayvanlarının benzer reaksiyonlar gösterdiklerini tespit etmiş; bu tepkilerin üç aşamada geliştiğini ortaya koyarak, sürece "*Genel Uyum Sendromu*" adını vermişlerdir.

Selye'ye göre stres; dış etkenlere organizmanın verdiği, uyum veya uyumsuzlukla sonuçlanan tepki durumunun ifadesidir. Selye (1950; 1956; 1976; 1977) "*Genel Adaptasyon Sendromu*" adlı araştırmalarıyla modern stres kavramının geliştiricisidir. Selye, stresin iç ve dış ortamdaki değişikliklerden kaynaklanan insan

vücudunda gözlemlenen değişiklikler olduğunu belirtti (Özdevecioğlu vd, 2003). Ona göre, organizmanın maruz kaldığı baskı ve taleplere karşı gösterilen belirsiz cevaptır. Hatta insan organizmasının mutlaka pozitif ve negatif dış faktörlere karşı gösterdiği biyokimyasal bir tepkidir (Güney, 1997).

Stres, bireyin durumunu bir tehdit olarak gördüğü, insan tarafından kontrolünün mümkün olmadığı ve bu nedenle insanın ruhsal ve psikolojik yaşamı üzerinde olumsuz etkisi olan durumdur (Tutar, 2004; Tınaz, 2013a). Zor yaşam koşullarının getirdiği insanlar arasındaki etkileşimler stresin artmasına neden olur. Ayrıca, kentleşme, teknolojik gelişmeler ve doğal fenomenler gibi giderek artış gösteren dış etkenler nedeniyle yaşam dengesinin bozulması, insanların dış çevreye uyum sağlamasını zorlaştırmakta ve dolayısıyla insanların daha yoğun stres altında yaşamalarını beraberinde getirmektedir (Ward, 2000; Bilgen vd., 2018).

1.3.1.1. Stresin Aşamaları

Genel Uyum Sendromu yaklaşımına göre, stres aşamaları alarm, direnme ve tükenme olmak üzere üç safhadan meydana gelir.

Alarm Aşaması: Birey stres faktörü ile karşılaşarsa, ilk aşamada beyin tarafından tehdit olarak algılanır ve bu algılama durumu organizmanın bünyesinde bazı fiziki ve kimyasal değişimleri başlatır. Birey, arzu etmediği bu gelişme karşısında mücadele etmek veya kaçmak biçiminde iki şekilde davranır (Altuntaş, 2003; Baltaş ve Baltaş, 2013). Stres Uyum Sendromu: Organizmada ortaya çıkan geçici stres kaynağının sebep olduğu tehdit algısı ortadan kalkarsa, gevşeme, uyku, sindirim gibi fizyolojik süreçlerde vücut faaliyetleri yavaşlamakta; diğer taraftan stres durumu devam ederse direnme aşamasına geçilmektedir (Altuntaş, 2003; Baltaş ve Baltaş, 2013).

Direnme Aşaması: Organizma, stres kaynağına uyum sağlarsa, çoğu şey normal durumuna dönecek ve kaybedilen enerji yeniden kazanılmaya ve organizmada gerçekleşen hasarın giderilmesine geçilmektedir. Direnme aşaması, kişinin strese karşı koymak için elindeki tüm kaynakları ile çaba göstermesi veya direnmesi demektir. Bu dönemde vücut direnci olağan seviyenin üzerinde seyretmektedir. Şayet vücut direnç gösteriyorsa stresi yenebilmektedir. Aksi durumda, aşırı ve sürekli stres varlığı organizmanın direnme gücünü düşürmekte ve tükenme aşamasının gelişimini tetiklemektedir (Altuntaş, 2003; Baltaş ve Baltaş, 2013).

Tükenme Aşaması: Stres etmenlerinin ortadan kalkmadığı ya da en azından azalmadığı süreçlerde kişinin direnci zayıflamakta ve tutumlarında hayal kırıklığı izleri görülmektedir. Bu aşamanın kişide gösterdiği başlıca semptomları arasında, uyku bozukluğu durumu, anlık sinir krizi, öfke patlamaları, kızgınlık, yalnız kalmış hissetme, çaresizlik, engellendiğini düşünme, kuşkuculuk, korku ve korkaklık ile can sıkılmasıdır. Kişi, yaşamı çekişmez düşünmeye başlamakta olup, geldiği bu noktadaki durumuna *tükenmişlik* adı verilmektedir. Ancak, stresin sebebi varlığını sürdürmekte olup, kişi diğer stres sebeplerinin sebep olduğu etkileri artık hissetmeye başlamıştır.

Yine stres karmaşık bir etiyolojiye sahip olduğu için, stres yönetimi de oldukça karmaşık ve zor bir durumdur. Stres nasıl her insanda farklı belirtiler ile meydana geliyorsa farklı stres çeşitleri de mevcuttur. Stres strese bağlı semptomların belirtileri fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olarak dört gruba ayrılabilir (Altuntaş, 2003; Baltaş ve Baltaş, 2013). Bunlar; fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtilerdir.

- **Fiziksel Belirtiler:** Fiziki stres esas olarak bireyi bedensel bakımdan etkileyen dış faktörler kaynaklıdır. Kişinin yaşam alanının koşulları (sıcak ya da soğuk ortam, ışıklandırma seviyesi, gürültü ve kalabalık gibi) dış stres faktörleri arasında sayılabilir. Ayrıca, baş ağrısı, uyku düzensizliği, postür ağrıları, çene kasılması, deride döküntüler, hipertansiyon, kalp krizi, terleme, iştah kesilmesi, yeme ve içme rejiminde değişiklikler, sindirim enerji kaybı ve kazalar da örnek olarak verilebilir (Altuntaş, 2003; Baltaş ve Baltaş, 2013).
- **Duygusal Belirtiler:** Kişide strese sebep olan duygusal faktörler kişisel etmenlerdir. Bireyin kendi iç dünyasında geliştirdiği kuruntular, evhamlar, vesvese ve takıntılar bu kapsamda değerlendirilebilir. Endişe, depresyon, zihinsel durumun hızlı ve sürekli değişimi, sinirlilik, gerginlik, kendine güven kaybı veya güvensizlik, aşırı duyarlılık veya kolay hayal kırıklığı, öfke krizleri, saldırganlık, tükenmişlik hissi duygusal belirtilerdendir. Bu durum kontrol edilmeden bir süre devam ederse kişinin kendini endişeli, öfkeli, heyecanı yüksek, güçsüz ve zayıf biri olarak hissetmesine sebep olabilir. Kişi odaklanma, unutkanlık ve dikkat sorunları yaşayabilir (Silah, 2005).
- **Zihinsel Belirtiler:** Karar verme ve konsantrasyon güçlüğünün başlaması, hafızada zayıflıkla unutkanlık görülmeye başlanması, aşırı hayal gücü, tek bir fikir veya düşünceye dahil olma, mizah duygusu kaybının oluşması, düşük

verimlilik, iş kalitesinde azalma, hatalarda artış görülmesi olarak kişide seyrini gösterebilecektir.

- **Sosyal Belirtiler:** İnsanlara güvensizlikle birlikte suçlamaya başlanması, insanlarda hatalar bulmaya çalışmak ve onları rahatsız etmek, aşırı savunma tavrı, birçok insanla çarpışmak ve konuşmamak olarak kendisini gösterecektir.

Bu semptomlar olağan durumlar dışında yaygınlaşmaya başladığında bireyler stres altındadır. Stresi kontrol etmenin ilk adımı stresin farkında olmakla başlar. Yapılması gereken, bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal özelliklerinin iyi analiz edilmesi, olağanüstü durumlarda bu semptomların tanınması ve stres yaratan durumla en iyi şekilde başa çıkılabilme becerisidir.

İş hayatının başlıca problemlerinden olan stres (Örücü ve Demir, 1999: 59), kişinin yaşamını mutsuz sürdürmesine yol açar. Örgütsel stres olarak da adlandırılan iş stresi, dış ortamdaki oluşumlardan, çalışanların çalışma şekillerinden ve diğer insanlarla etkileşimlerinden kaynaklanır. Stresin büyüklüğü ve bireyin strese tepkileri, bireyin bireysel özellikleri, yaşam tarzı, yaşam koşulları, sosyo-demografik özellikler ve meslek gibi birçok faktörden etkilendiğini söyleyebiliriz (Rollinson, 2005). Kalabalık, gürültü ve trafik kargaşasının olduğu metropol kentlerde hayatına devam eden kişilerin stresten etkilenmeleri bu koşullarda yaşamayan kişilere göre daha fazla olur. İş hayatının kişilere yüklediği görevler ve sorumlulukların gittikçe artması, kişilerin stresle mücadele yöntemlerinin hassasiyetlerini artırmaktadır (Güçlü, 2001: 101).

İş ya da mesleki stres olarak da bilinen örgütsel stres, örgüt veya işle ilişki beklentilere karşı kişisel enerjinin harekete geçirilmesidir (Pehlivan, 2000: 21). İş stresi ise, işe ait öğelerin iş görenle etkileşimi sonucu çalışanda ortaya çıkan zihinsel ve fiziki yeteneklerde zayıflama görülmesi halidir (Beehr ve Newman, 1978).

Işıkhan (2001: 27), örgütsel stresi, kişiyi olağan fonksiyonlarından ayıran, psikolojik ve/veya fiziksel tutumlarını değiştiren psikolojik durum olarak ifade etmektedir. Bir diğer deyişle, örgütsel stres, birey ve iş ilişkisinden ortaya çıkan ve kişi olağan işlevselliklerinden alıkoyan değişikliklerdir (Akgündüz, 2006: 24).

Personelin stresinin olağanüstü durumlarda aşırı artış göstermesi çalışanların performansının olumsuz etkilenmesine bu da beraberinde işyeri veriminin düşmesine neden olmaktadır (Fiore, 2005).

İş hayatındaki stres genellikle olumsuz bir şekilde ifade edilir. Bununla birlikte, ilgili literatür de, iş stresinin olumsuz etkilerinin yanı sıra olumlu etkilerin de olabileceğini ifade eden yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlara göre, sadece belirli bir seviyeye kadar, stres bireylere bir uyaran işlevi görebilir ve olumlu sonuçlar yaratabilir. Organizma için yeterli düzeyde oluşan stres, bireylerin hedeflerine ulaşmasında, çalışanları motive etmede ve başarı ve performanslarını artırmasında etkilidir

1.3.1.2. Stres Kaynakları

Stres kaynaklarının sınıflandırması hakkında ortak bir görüş birliği olmamakla birlikte, araştırmalar çok sayıda faktör olduğunu göstermektedir (Aydemir, 2005: 487-505). Bu faktörler, iş ve özel hayata dair dört alt grupta ve örgüt dışı kaynaklarda ise aile, sosyolojik değişiklikler ve mali problemler olarak yer almaktadır (Gökdeniz, 2005: 173).

1.3.1.2.1. Bireyin Kendisiyle İlgili Stres Kaynakları

Stresin en temel kaynağı kişinin kendisidir. Bireyin, başarı hırsı, reel olmayan hedefleri, kazanma isteği, doyumsuzluk (aç gözlülük), kişisel beklentilerin örgüt müşterek çıkarıyla çatışması, diğer kişilerle çatışma hali, dostluk ilişkilerinin zayıflığı ile dedikodu ortamı strese yol açabilmektedir. Ayrıca, kişinin özel hayatı kaynaklı evlilik ile sorunlar yaşama, çocuklar, vefat, ayrılık (boşanma), hastalık, hamilelik, mali problemler, orta yaş sıkıntısı ve yaşam tarzında değişimler kişi için birer stres sebebi olabilmektedir.

1.3.1.2.2. Bireyin İş Yaşamıyla İlgili Stres Kaynakları

İş ve işle alakalı durumlar kişide stres faktörleri olabilir. Örneğin, bireyin, işyerinde pek sevilmemesi, aşırı ya da eksik iş yükü, işle ilgili rol belirsizlikleri, zaman sorunu, yetki ve sorumluluk çatışması, iş güvencesi olmaması, düşük ücret, terfi ve kişisel gelişim eksiklikleri stres faktörlerine örnek verilebilir. Kişisel olduğu kadar örgütle ilgili etmenler de strese yol açabilmektedir. Örgütsel sebeplere örnek vermek gerekirse, resmi ve merkeziyetçi yapı, otokratik yapı, diğer çalışanların işyerinden duydukları memnuniyetsizlik, geri-bildirim mekanizmasının yeterince çalışmaması, az ya da aşırı denetim kontrol yapılması sayılabilir (Bratton-Gold, 1999: 145; Baltaş-Baltaş, 2000: 59; Özmutaf, 2006: 75-81; Luthans, 1992: 404). Diğer sebepler şu şekilde sıralanabilir:

- Örgüt içinde rolü ve rol belirsizliği kaynaklı sebepler,
- Yöneticiler ve iş arkadaşları ile olumsuz ilişkiler kaynaklı sebepler,
- Mesleki ve kişisel gelişim ve terfi kaynaklı sebepler,
- Örgüt içi yapı ve işleyiş politikaları kaynaklı sebepler.

1.3.1.2.3. Bireyin Sosyal Çevresiyle İlgili Stres Kaynakları

Kişinin sosyal çevresini oluşturan özel ve iş yaşamındaki kişiler ile iletişim sorunları yaşaması, sağlık sorunları, işte ve ailede kendisinden beklenen roller ve sorumluluklar, çevresinde yeterli desteği görmemesi veya buna inanması stres kaynakları olarak değerlendirilebilir.

1.3.1.2.4. Bireyin Fiziksel Çevresiyle İlgili Stres Kaynakları

Kişinin özel ve iş yaşamında içinde bulunduğu ya da yaşamını devam ettirdiği mekânların fiziki koşullarının tatmin edici ve standartları karşılamaması, örneğin olumsuz ofis ortamı ve özel alan olmaması gibi, stres faktörleri olarak etki edebilmektedir.

1.3.1.3. Stresin Sonuçları

Stresin kişi ve örgüt üzerinde farklı tesirleri ve sonuçları bulunmaktadır (Taşlıyan ve Güven, 2006: 208). Stres kaynaklı olumsuz sonuçlara bakıldığında, birey üzerinde tesirleri fizyolojik ve psikolojik olarak iki grupta toplanabilir. Stres kaynakları, birey bu kaynakların farkına vardığında zihinsel gerginlik durumu yaratır. Zihinsel gerilimin kişideki sonuçları yine fizyolojik, psikolojik ve davranışsal alanlarda kendini göstermektedir (Soysal, 2009).

Kişiyile ilgili negatif fiziksel, psikolojik ve davranışsal sonuçlar yanında, örgüt düzeyinde devam eden olumsuz sonuçları da bulunur. Stres sebepleri, kişide akut ya da kısa süreli zorlanma ve baskı yaratabilir. Ayrıca, kişide kaygı, depresyon, uyku bozukluğu gibi ruhsal problemlere yol açabilir. Davranışlar üzerinde etkileri ise madde bağımlılığı (sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi), beslenme düzeninde bozulma, ilişkilerinde gerginlik ve çevresi ile geçim sorunları gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003: 1-19). Kişisel sonuçlar aynı zamanda çalıştığı örgütü de etkilemektedir. Stresli bir iş gören, sıhhat ve moral açısından zayıf olacağı için haliyle

performans ve evrimi azalacaktır. Palmer vd.'e (2004: 2-5) göre, çalışan veriminde düşüş, kişinin zamanla işini kaybetmesi için uygun zemini hazırlar. Stresli iş görenleri sayıca fazla örgütler özellikle yoğun rekabetin olduğu ortamlarda daima personel başarısızlığını dikkate alarak hareket etmelidir. Bu durum birey ve örgüte olduğu kadar ülke ekonomisini de etkileyecektir.

Stres varlığı ve stresli bireylerin örgüt üzerinde olumsuz etkileri, ekonomik verim azalışı, iş ve ortama yabancılaşma, iş güvenliği kaza artışı ve nitelikli personelin devir hızında artıştır. Özetle, aşırı stres, psikolojik ve fiziksel problemlere sebep olduğu için performansı kişi ve örgütün ikisi için düşmesinde etkili bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eroğlu (2009: 496) stresin iş görenin işinden hoşlanmama ve doyumsuzluk şeklinde olumsuz etkileri ve sonuçları olduğunu ileri sürmektedir. Örgütlerde, etkinlik ve verim azalışına yol açan ve maddi kayıplar ile sonuçlanan stres, iş ortamı ikliminin değişmesinden, iş gücü devrinde artışa, ürün ve hizmet kalitesinde düşüşe, iş kazalarında yükselişe ve kasıtlı ya da kasıtsız süreçlere zarar vermeye kadar bir dizi olumsuz sonuçlar ile neticelenmektedir.

Çalışma şartları, örgüt yapısı ve politikaları ile iş yapma süreçleri iş kaynaklı stres faktörlerinden yalnızca bir kaçıdır. İş ortamının çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışan kabiliyeti arasındaki uyumsuzluk ise stres doğuşuna ayrıca sebep olmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Aynı zamanda, maddi problemler ve ailevi sorunların iş stresi üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Schafer, 1987'den aktaran Turunç ve Çelik, 2010).

İş stresi, işin çalışandan beklentileri kişinin kapasitesi üzerine çıkarsa gelişen öznel bir durumdur. Belirgin bir ölçüde modern zamanların örgüt yapıları ve iş görenlerden yüksek performans ile verim beklentileri örgütsel bağlılığı da etkilemektedir. Stres ortaya çıktığında kişide kaygı ve gerginlik oluşmaktadır. Araştırmalar, iş stresinin işçiler ile sınırlı olmadığını göstermektedir.

İş stresi ve işten ayrılma niyeti hakkında yapılan çalışmalarda üzerinde en çok durulan konu iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkidir. Bulgular, iş stresinin işten ayrılma niyetinin öncül sebeplerinden birisi olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde iş stresinin iş-aile çatışmasını olumsuz yönde tetiklediğini ortaya koymaktadır.

1.3.2. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik, araştırmacıların üzerinde en çok durdukları konulardan biridir. Bu kavram ilk kez 1970’li yılların başlarında ABD’de hizmet sektörü çalışanları için mesleki bıkkınlık olgusunu ifade etmek için kullanılmıştır (Sürgevil, 2006: 1). Greene’in 1961 yılında yayımladığı “*A Burnt-Out Case*” (Bir Tükenmişlik Olayı) adlı eseri yaşadığı ruhsal eziyet ve hayal kırıklığı sonucunda işini terk ederek Afrika ormanlarına kaçan bir mimarın hikâyesini anlatmaktadır. Tükenmişlik kavramına değinilen eser bu kavramı; “*büyük bıkkınlık ifadesi ve bireyin iş bağlılığı ile idealizminin bitişi*” olarak ifade etmektedir. Eserde, günümüzde örgütsel davranış alanının en çok ilgi gören konu başlıklarından “tükenmişlik” olgusu ilk kez literatüre girmiştir.

Freudenberger (1974), tükenişi, muvaffak olamama, yıpranma, kabiliyeti ve kapasitesinin üzerinde istekler durumlarında gelişen his olarak tanımlamış; sinirlenme, huzursuzluk, kolay ağlama, önemsiz baskılara katlanamama ve duygulara hâkim olmada zorluk şeklinde açıklamıştır. Freudenberger tarafından 1974 yılında gönüllü sağlık personelinin kapsayan çalışmada ortaya çıkan ve “güç, enerji ve kaynaklar üzerindeki artan taleplerden dolayı başaramamak, yorulup yıpranarak tükenmek” şeklinde ifadesini bulan tükenmişlik, bireylerle bire bir iletişim kurmayı gerektiren süreçlerde sık meydana gelmektedir (Yüksel, 2011: 4). Freudenberger, "kendini mesleğine tamamen adanmış" olanların "çok fazla, çok uzun ve çok yoğun" çalışma sonucunda yorgun, depresif ve işlerine karşı ilgisizlik belirtileri ile tükenmişliğe en yakın bireyler olduklarını ileri sürmektedir (Çokluk, 2000: 110).

Tükenmişlik, bir hastalık olarak ilk kez 1980’li yıllarda tanımlanmıştır. 1997’de İsveç’te hastalık olarak teşhisi konulmuştur (Friberg, 2009). Pines ve Aronson (1988), tükenmişliği duygusal sahada yoğun beklentiler gerektiren koşullara uzun süre maruz kalmaktan doğan bedensel, duygusal ve zihinsel tükenme ve çevresindeki kişilere karşı olumsuz tavır takınmak olarak tanımlamıştır. Edelwich (1984) ise, diğer kişilerle bir arada yakın çalışmayı gerektiren mesleklerde faal bireylerde iş koşulları kaynaklı enerjinin ve istekliğin azalmasına tükenmişlik adını vermiştir (Çapri, 2008: 33).

Bir diğer bakışla, tükenmişlik, sosyal, çevresel ve çalışma faktörlerinin kişisel niteliklerle etkileşimde bulunduğu çok bileşenli süreç olup, strese karşı negatif yanıtların özel ifadesidir (D’Alleo ve Santangelo, 2011: 1609).

Tükenmişlik, uzun vadeli iş stresine karşı oluşan yanıttır (Ehring vd., 2011: 162). Cherniss ise tükenmişliği, “kişinin işni yapma istekliğinin, heyecanı ve hedeflerinin kaybolmasıdır” şeklinde ifade etmiştir (Conrad ve Kellar-Guenther, 2006: 1073).

Günümüzde, tükenmişlik kavramını açıklayan en ortak tanım ise “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*”ni geliştiren kişi Christina Maslach’a aittir (Otacıoğlu, 2008: 105- 106). Maslach’a (2003: 189) göre ise, iş yerinde stres meydana getiren faktörlere karşı bireyin uzun vadede karşı tepki maksadıyla geliştirdiği psikolojik sendromun adıdır.

Araştırmacılar, tükenmişliği “insanlarla iletişim gerektiren işlerde çalışanlarda kendini işe karşı duyarsızlaşma/sinik tutum geliştirme ve duygusal yönden tükenmiş hissetme olarak gösteren bir sendrom” (Maslach ve Jackson, 1981: 99) olarak tanımlamışlardır.

Tükenmişlik kavramının en yaygın benimsenen tanımı Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılmıştır. Buna göre, araştırmacılar, tükenmişliği; *duygusal tükenme* (*emotional exhaustion*), *duyarsızlaşma* (*depersonalization*) ve *kişisel başarı hissi* (*personal accomplishment of emotions*) şeklinde üç boyutlu bir olgu olarak ifade etmiştir. Diğer taraftan, bu üç boyutun zıttı kavramlar ise enerji, bağlılık ve yeterli olma durumudur. Tükenmişlik bireyde artık kendini hissettirmeye başladığı zaman, çalışma isteği zayıflamaya ve enerji, bağlılık ve yeterli olma durumu gibi üç olumlu hissin yerini ağır ağır duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi gibi üç negatif duygu almaya başlar (Maslach ve Leither, 1997: 24). Aynı araştırma, tükenmişlik kavramının bireyden bireye değişiklik gösterebileceğine de vurgu yapar (Arı ve Bal, 2008). Maslach, Golembiewski (1999) gibi tükenmişlik alt ölçeklerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş olduğunu ileri sürmüştür (Maslach ve Jackson, 1986). İki modelde de tükenmişlik şu şekilde formüle edilir;

- Golembiewski Modeli (1999)

Tükenmişlik = Duyarsızlaşma – Kişisel Başarı + Duygusal Tükenme

- Maslach Modeli (1986)

Tükenmişlik = Duygusal Tükenme + Duyarsızlaşma – Kişisel Başarı

Yukarıda verilen iki model incelendiğinde; Maslach modelinin bireysel başarıda düşünün nedeni olarak duyarsızlaşmayı, duyarsızlaşmanın nedeni olarak ise duygusal tükenmeyi gördüğünü söylenebilir. Diğer taraftan ise, Golembiewski modeli, duygusal tükenmenin sebebi olarak kişisel başarıda düşüşü, kişisel başarıda düşüşün sebebi olarak ise duyarsızlaşmayı kabul etmektedir. Bu konuda iki modelin doğrulamasını araştıran incelemeler, her iki yaklaşımın birbirlerini destekler sonuçlar verdiklerini göstermiştir. İki modelde de görüldüğü üzere, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında pozitif yönlü bağlantı varken, bu değişkenlerle kişisel başarı arasında ise negatif bir ilişki olduğu fark edilmektedir (Majidli ve Budak, 2018).

Araştırmacılar ilerleyen yıllarda tükenmişlik kavramını genişleterek, yaşanan her türlü negatif durumla karşılaşılma olasılığını kabul etmişlerdir. Yeni tanımı ile tükenmişlik, duygusal tükenme, siniklik ve kişisel başarı noksanlığı boyutlarıyla açıklanmış; ancak, duyarsızlaşma terimi yerine “siniklik” terimi literatüre kazandırılmıştır. Tükenmişliğin sonuçlarına bakılırsa, işi bırakma niyetinde artış, hizmet kalitesinde bozulma, işe devamda aksama, işe yetersiz özen gösterme, iş ilişkilerinden bozulma ve uyumsuzluk, iş-aile ve yakın sosyal çevreden uzaklaşma, zayıflayan verimlilik ve performans, gerekçe gösterilemeden hastalanma mazereti ve iş kazalarında artışın başı çektiği görülür (İzgar, 2001: 21). Ayrıca, tükenmişlik sendromu sergileyen birey yalnız kendi görev ve sorumluluklarını aksatmakla kalmamakta, iş arkadaşlarını da negatif biçimde etkilemektedir (Maslach vd, 2001).

Tükenmişlik olgusuna, sosyal hizmetler, sağlık, eğitim gibi hizmet verilen alanlarda daha fazla rastlanmaktadır (Maslach ve Schaufeli, 1993; Maslach ve Goldberg, 1998). Fiziksel tükenme, uyku rejiminde bozulma, madde bağımlılığı, ailevi sorunlar (Maslach ve Jackson, 1981), sağlık sorunları (Schaufeli ve Bakker, 2004; Bakker, 2009), iş gören devri, işe devamsızlık, düşük moral (Maslach ve Jackson, 1981), örgütsel bağlılıkta zayıflama (Leiter ve Maslach, 1988; Jackson vd., 1987), müşteri ilişkileri kalitesinin düşmesi (Singh, 2000) ve iş doyumsuzluğu (Bacharach, 1991; Piko, 2006) problemler iş görenler, örgütler ve müşteriler açısından önemli riskler ve sonuçlar doğurmaktadır.

1.3.2.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme kişinin yaptığı iş nedeniyle kendini duygusal olarak aşırı yüklenmiş ve yıpranmış hissetmesidir (Kaçmaz, 2005: 29; Akın, Oğuz, 2010: 314). İşe gitmenin yarattığı korku, isteksizlik, enerji kaybı, yıpranma kişinin duygusal ve fiziksel kaynaklarının azalması tükenmişlik sendromunun duygusal semptomlarıdır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Shirom (1989) duygusal tükenmişliği, tükenmişliğin en ciddi boyutu olarak kabul eder. Çünkü duygusal tükenme, tükenmişliği; yapısı, duyarsızlaşma ve başarının azalması açılarından en iyi açıklayan boyuttur (Cropanzano vd., 2003). Aynı zamanda, duygusal tükenme, tükenmişlik sürecinin ilk aşaması olarak kabul edilir (Lee ve Asforth, 1993; Maslach vd., 2001; Maslach ve Goldberg, 1998; Leiter ve Maslach, 1988).

Bazı çalışmalar, tükenmişliği bütün olarak değil, yalnızca duygusal tükenme alt boyutunda ele alır (Knudsen vd., 2009; Aryee vd., 2008; Gaines ve Jermier, 1983; Stordeur vd., 2001; Deery vd., 2002; Babakus vd., 1999; Knudsen vd., 2006). Bununla birlikte etkilerin farklılaşması sebebiyle tükenmişliğin genel yerine alt boyutlar temelinde irdelenmesi savunulmaktadır (Byrne, 1994).

Tükenmişliğin stres boyutu ise duygusal tükenmeden oluşur. Aşırı çalışma kaynaklı duygusal tükenme yaşayan bireyler, bu durumun üstesinden gelebilmek için kendilerini zihinsel ve duygusal olarak işten uzaklaştıracak tutumlar içinde bulurlar. Bu yüzden çalışanların iş performansı genellikle azalmakta ve beklentileri karşılama istekleri azalmaktadır (Maslach, vd., 2001: 403).

1.3.2.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, Maslach tükenmişlik modelinin ikinci boyutudur. Bu kavram, kişinin servis verdiği bireylere karşı duygusuz biçimde davranışlar göstermesidir. Bu davranışlar soğuk, ilgisiz ve katı olarak tezahür eder. Duygusal olarak tükenen birey, kendisini muhataplarının sorunlarını çözme konusunda güçsüz hisseder, duyarsızlaşmayı çıkış veya çözüm yolu olarak görür ve kişilerle ilişkilerini asgari seviyeye indirir (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Duyarsız kişiler, karşısındakileri kategorize eder, küçültücü dil kullanır, kuralları daha katılaştırarak iş yapar ve başkalarından kötülük geleceğini düşünerek hareket eder

(Çimen ve Ergin,2001). Maslach’a göre, duyarsızlaşma boyutu, tükenmişliğin en sorunlu boyutudur (Sılığ, 2003: 22). Literatürde duyarsızlaşma hakkında yapılmış farklı tanımlamalar vardır. Bu tanımlamalar genel olarak birbirlerini tamamlayıcı ve destekleyici olup, daha önce belirtildiği gibi literatürde duyarsızlaşma yerine siniklik kavramı sıklıkla geçmektedir (Bakker vd., 2002: 248). Literatürdeki farklı tanımlamalara göre *duyarsızlaşma*;

- kişinin hizmet verdiği bireylere dönük duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi halidir (Kaçmaz, 2005: 29).
- kişinin hizmet verdiği bireylere dönük tarafsız görünmeye çalışarak duygulardan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesidir.
- kişiler arasında tükenmişliğin bir tür ifadesidir. Bu durum zamanla olumsuzluk, vurdumduymazlık veya işe ilgisiz davranmaya kadar devam eder (Alimoğlu ve Dönmez, 2005: 549). Diğer insanlara karşı negatif, alaycı, ilgisiz, kişilik dışı davranışlar ve duygular göstermesi halidir (Mohren vd., 2003: 201), işe karşı olumsuz davranışları da içerir (Martinussen, 2007: 240).
- çoğunlukla bireyin servis verdiği muhataplarına karşı duygusuz ve duyarsız davranmasıdır (Maslach,1988; Kaçmaz, 2005).

Duyarsızlaşma, yapılan işin gerektirdiklerine bağlı kavramsallaştırılmakta olup, farklı boyutlarda karşımıza çıkmaktadır. Duyarsızlaşma, kişilerle yüz yüze muhatap olunan alanlarda görevli bireylerin muhataplarına karşı şüpheci ve alakasız yaklaşımı olarak tanımlanır. Bu arada, diğer işler için duyarsızlaşma yerine siniklik (cynisism) kavramı geçerli olmuştur. Siniklik, “*yapılan işten uzaklaşma ve genel olarak işe karşı negatif tutum geliştirme*” olarak ifade edilmektedir (Bakker, vd., 2002: 248).

1.3.2.3. Kişisel Başarının Azalması / Kişisel Başarısızlık Hissi

Kişisel başarısızlık, tükenmişliğin bir diğer boyutu olup,olumsuz koşullarda uzun süre bulunan bireylerde yeterliliğin ilerleyen zamanla birlikte azalması ve kişilerle iletişimlerinde ve üstlenilen görevlerde başarısız olduğuna inanması durumudur (Houkes, vd., 2008; Maslach, vd., 2001). Bu durumdaki kişiler işlerine karşı motivasyonunu düşürmektedirler. Bireyde bu tükenme duygusu, duyarsızlaşmanın artması ve başarı duygusunun azalması ile meydana gelmektedir.

Kişisel başarı, her kişinin işi için gerekli performansının yetersiz olduğu düşüncesidir (Moneta, 2011: 274). Özellikle, kişinin diğer bireyler ile etkileşimi veya iş yapışında kendisi hakkında olumsuz değerlendirme yapması ve yetkin olduğu hissinde azalışı ifade eder (Mohren vd., 2003: 201). Birey, kişisel başarıyı, problemleri çözerse düşünür ve bu çözümde ise kendince kapasitesinin uygun olduğuna inanır. Diğer taraftan, düşük kişisel başarı duygusu ise, kendini olumsuz değerlendirmesi, yaptığı işlerde kendisini başarısız ve yetersiz görmesi durumudur. Bireyin, başarısızlık, sevilmemeye ve suçluluk gibi yaşadığı duygular zamanla öz benliğinde kendine saygı duymasını yitirmesine yol açarken, aynı zamanda depresyona girmesi için uygun şartları hazırlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Kişisel başarı hissi zayıf bireylerin işlerine odaklanmaları zorlaşmakta ve bağlı olduğu örgüte katkısı ve desteği azalmaktadır. Bu durumun sonucu, örgüt ve işten giderek uzaklaşma durumudur (Kaygın ve Naktiyok, 2012: 102).

Zayıf kişisel başarı duygusunun duygusal tükenmişliğin diğer iki alt boyutundan yani ilişkiler ve işle ilgili çalışmalarda etkisizlik duygularından daha karmaşık olduğuna inanılmaktadır. Aynı zamanda bazı araştırmalar, düşük kişisel başarı duygusunu, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın en az birisi veya her ikisinin sonucu olarak görmektedir. İş ortamında baskılayıcı ilişkilerin olması durumunda bireyde duygusal tükenme ya da duyarsızlaşma duyguları artış gösterecek, kişisel etkinliği azaltacak ve zamanla yok edebilecektir. Bu sebeple, duygusal tükenme veya duyarsızlaşma bireyin iş yerinde etkili olmasını engellemektedir. Tükenmişlik yaşayan kişinin başarı hissini yeniden kazanması oldukça zordur. Başarı duygusu kazanmanın önündeki engellerden en önemli ikisi; diğer kişilerle bir araya gelmekten ve yardımcı olmaktan kaçınma ile farklı işlerde etkisizliktir. Düşük kişisel başarı hissi, ilişkili kaynakların azalması sebebiyle daha net biçimde ortaya çıkarken, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ise fazla iş yükü, stres ve sosyal çatışma yaşadıktan sonra meydana gelmektedir (Maslach vd., 2001: 403).

1.3.3. Uyuma Problemi

Kişinin fiziksel ve ruhsal sağlıklı olmasının temel gereksinimlerinin karşılanmasına bağlıdır. Organizmanın çevreyle ilişkisinin değişik uyaranlarla geri döndürülebilir

biçimde geçici, kısmi ve periyodik olarak kaybolması durumu olarak tanımlanan ‘uyku’, kişilerin fiziksel ve zihinsel gelişimini bir gerekliliktir. Kaliteli uyku, dinlenme, yeniden canlanma ve tazelenme, yaşam kalitesini ve sağlığı koruyan bir durumdur.

1.3.3.1. Uyuma Kavramı

Maslow’un hiyerarşik ihtiyaçlarına göre uyku her kişi için oldukça önemli olup yeterli bir uyku almak yine her bireyin en temel ihtiyacıdır. Uyku, insanın beslenme ve boşaltım gibi temel fizyolojik gereksinimlerinden biri olan döngüsel bir ihtiyaçtır. Amerikan Ulusal Uyku Vakfı’na göre yetişkin bir insan için günlük uyku süresini altı-sekiz saat olduğunu ve bir insan ömrünün yaklaşık üçte biri uykuda geçirdiğini savunmaktadır (McIntyre, 2016). Bu nedenle uyku, bireyin yaşam kalitesini ve iyilik halini etkileyen önemli bir sağlık değişkeni olarak görülmektedir. Uyku, kişinin hayat kalitesini ve sıhhatini derinden etkileyen başlıca yaşamsal faaliyetlerden birisidir. Bu olgu, aynı zamanda fizyolojik, psikolojik ve sosyal boyutları olan çok yönlü önemli ve gerekli bir kavramdır. İnsanoğlunun temel gereksinimlerinden biri olan uyku, tüm yaşlarda sağlık ve yaşam kalitesi için oldukça da önemlidir. Uyku, organizmanın dinlenmesini sağlar, vücudu yaşama yeniden hazırlar ve yeniler. Kişi, uykudan uyandıktan sonra kendisini daha zinde, dinlenmiş ve yeni güne başlamaya hazır hissederse, oldukça kaliteli bir uyku almış anlamına gelmektedir.

1.3.3.2. Uyku Kalitesi Kavramı

Uyku kalitesi, tanımlanması ve nesnel olarak ölçülmesi zor ve karmaşık bir klinik yapıdır. Uyku kalitesi, uykunun verimliliği olarak açıklanmakta olup ve öznel uyku kalitesi, uykunun gecikmesi, uykunun süresi, alışılmış uyku etkinliği, uyku bozuklukları, uyku ilacı kullanımı ve gündüz disfonksiyon bileşenlerinden oluşmaktadır. Uyku kalitesi; uykunun niceliksel yönlerini uyuma süresini ve bir gecede uyanma sayısını, hem de derinliği ve dinlendiriciliği gibi daha öznel yönlerini içermektedir. İyi bir uyku kalitesi fiziksel ve psikolojik sağlığın her ikisinin de birlikte iyi olması ile yakından ilişkili iken, kötü uyku kalitesi çeşitli fizyolojik ve psikolojik hastalıkların önemli bir semptomu olarak da görülebilmektedir. Uyku kalitesi niteliksel ve niceliksel olarak kötü olduğunda bireyde dikkat/bellek bozukluklarına, duygu-durum değişkenliklere, varsanı ve sanrılar görülmesine buna bağlı olarak bireylerin çalışma

hayatı, sosyal yaşamı, ekonomik durumu, genel sağlık durumu ve mental durumunun kötüleşmesine sebep olmaktadır.

Uyku kalitesinin azalması ile ortaya çıkan depresyon, anksiyete bozuklukları, stres, özsaygı kaybı ve beden algısının bozulması gibi mental problemlerin meydana gelmesi görülebilmektedir. Yine sağlıklı bireylerin, fiziksel aktiviteye bağlı daha iyi bir uyku kalitesine sahip oldukları bilinmektedir. Anksiyete düzeyinin yüksek olması, uyku kalitesinin azalmasına tam tersi durumda uyku kalitesinin düşük olması anksiyetenin artmasına yol açabilir.

Literatürde, özellikle depresyon olmak üzere bir takım problemler yaşayan kişilerin sağlıklı bireyler ile karşılaştırıldığında fiziksel parametrelerin ve aktivite seviyelerinin önemli oranda daha düşük olduğu belirtilmektedir. Anksiyete ve depresyonun uyku kalitesi üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda; anksiyete ve depresyonun uyku süresinde uzama, kâbuslar ile uyanmanın sık görüldüğü uyuma bozuklukları ve tekrar uykuya dalmada güçlük çekildiği ifade edilmektedir. Anksiyete, depresyon ve kişilik bozukluklarının uyku gecikmesi, uyku süresi, uyku derinliği, alışılmış uyku etkinliği vb. uyku kalitesi ile beraberinde ilişkili tüm alt bileşenleri etkisi altına aldığı görülmektedir. Uyku kalitesinin azalması dolayısıyla ortaya çıkabilecek mental ve fiziksel problemler beraberinde bireyin yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecektir. Öğrenme ve hafıza gibi zihinsel faaliyetlerin önem taşıdığı bireylerin iş yaşamında, uyku kalitesinin özellikle iyi olması gerekmektedir. Uyku kalitesinin kötü olması hastanın fiziksel yapısının yanında çalışma performansını yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.

1.3.3.3. Uyku Kalitesini Etkileyen Faktörler

Uyku kalitesini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bireylerin niteliksel olarak uyku evresini tam olarak yaşamasını ve niceliksel olarak toplam uyku zamanını etkileyen faktörler aşağıdaki gibidir. Bunlar (Tekcan, 2015: 15):

- *Yaş*: Her bireyin uyku ihtiyacı, gelişim dönemlerine ve kişisel ihtiyaçlarına göre farklılık göstermektedir. Bebeklik döneminde ortalama uyku süresi 16-18, çocukluk çağında 7-8 ve yetişkinlerde 6-7 saat'tir. Yaşlı bireylerde uyku süresi gündüz uyku sürelerinin eklenmeye başlasa da giderek azalmaktadır. (ortalama 6 saatten az).

- *Cinsiyet:* Kadınlar erkeklere oranla daha fazla uyumaktadırlar ve erkeklere göre daha fazla uyku ile ilgili sorunlar yaşadığı ve uyku bozukluklarının olduğu belirtilmektedir.
- *Hastalık:* Birçok fizyolojik ve psikolojik sorunlar uykunun niteliğini ve niceliğini etkileyerek uyku bozukluklarına sebep olabilmektedir. Bireyler uykuya dalmada oldukça güçlük yaşamakta ve uyku bütünlüklerini yitirmektedir. Yaşanan bu sıkıntılardan dolayı bireylerde aşırı uyuma ya da uykusuzluk sorunları meydana gelmektedir.
- *Çevresel Faktörler:* Çevre kimi zaman uykuya yardımcı, kimi zaman uykuyu engelleyen bir etmen olabilmektedir. Uykuyu etkileyen başlıca çevresel faktörler arasında gürültü, oda ısısı, aydınlatma, yatağın boyutu ve sertliği vb. yer almaktadır. Yaşam Biçimi: Bireylerin yaşam biçimi uyku düzenini ve uykunun kalitesini etkilemektedir. Uyumadan önce alkol, sigara, kahve, çay gibi uyarıcı maddeleri içme, aşırı yemek yeme ve sıvı alma, aşırı fiziksel aktivitede bulunma ya da tam tersi durumda aşırı hareketsiz kalma, fazlaca zihinsel faaliyetlerle yorma, yatma ve uyanma zamanının düzenli olmaması gibi faktörler, bireylerde uyku sorunlarına sebep olabilmektedir.
- *İlaç Kullanımı:* Bazı ilaçların kullanılması uykunun kalitesini bozduğu gibi, uykusuzluk sorununa da sebep olmaktadır. Zaman zaman uykusuzluk sorunu yaşayan bireylere önerilen ilaçlar da bir takım yan etkilere neden olmaktadır.
- *Duygu-Durum:* Günlük yaşantının içerisinde anksiyete, stres ve diğer duygusal sorunlar uyku düzeninin bozulmasına sebep olabilmektedir. Korku, üzüntü ya da sevinç bireyin gevşemesini ve uykuya geçişini geciktirebilmekte ya da tamamen engellemektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

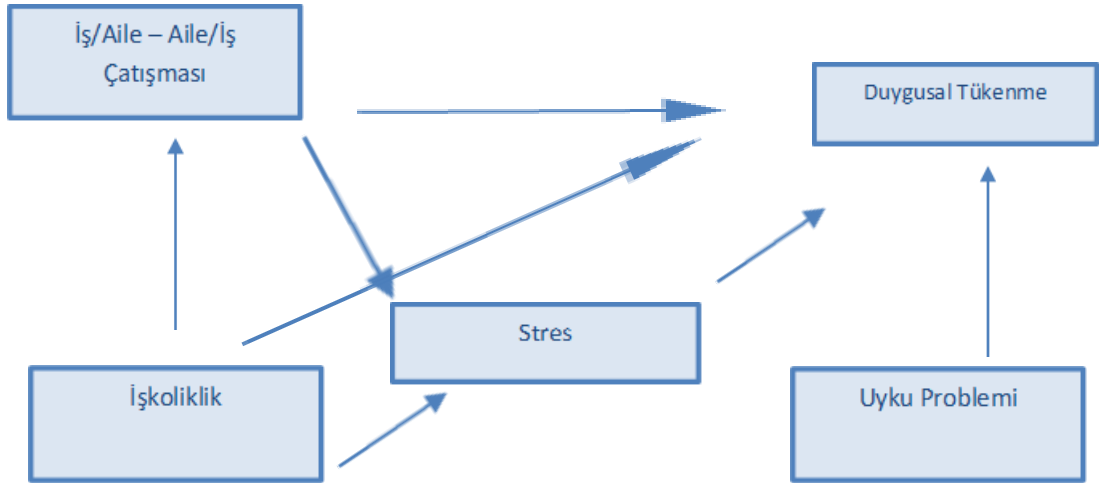
2. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ DUYGUSAL TÜKENMEYE ETKİSİNDE STRESİN ARACI VE İŞKOLİKLİK VE UYKU PROBLEMİNİN ÇOK DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

Bu bölümde çalışmamıza ait yöntem ve bulgulara ilişkin bilgiler detaylı olarak verilmekte ve çalışmanın genel işleyişinden bahsedilmektedir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın iki temel amacı vardır. Bunlardan birincisi, işkoliklik ölçeğinin Türkiye’de yapısal geçerliliğini ortaya koymaktır. İkinci amacı ise, iş-aile/aile iş çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde işkoliklik ve uyku probleminin düzenleyici ve stresin aracı rolünü ortaya koymaktır.

Araştırma modelini aşağıdaki şekildeki gibi (Şekil 1) göstermek mümkündür.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmamızın hipotezleri aşağıdaki gibidir.

- **H₁:** İşkoliklik ölçeği keyif, dürtü, işe katılım dürtüsü ve keyifle işe katılım dürtüsü olarak dört boyuttan oluşmaktadır.
- **H₂:** İş-Aile çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolü vardır.
- **H₃:** Aile-iş çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolü vardır.
- **H₄:** Stresin duygusal tükenmeye etkisinde uyku problemlerinde düzenleyici rolü vardır.
- **H₅:** İş-Aile çatışmasının duygusal tükenmeye etkisindeki stresin aracı rolü vardır.
- **H₆:** Aile-İş çatışmasının duygusal tükenmeye etkisindeki stresin aracı rolü vardır.
- **H₇:** İş-Aile çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolü vardır.
- **H₈:** Aile-İş çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolü vardır.

2.2 Araştırmanın Yöntemi

Bu bölüm içerisinde araştırmada kullanılan istatistiksel analizler, araştırmanın kapsamı ve planı literatürde yer alan bilgiler temel alınarak bu araştırmada oluşturulan teorik model ve bu model kapsamında geliştirilen hipotezler için yapılan istatistiksel testler ve bu testlerin bulguları sunulaktadır.

2.3. Araştırmanın Kapsamı

Gerçekleştirilen çalışmanın ilk bölümünde, sağlık sektörü içerisinde yer alan çalışanlardan toplanan veriler temelinde işkoliklik ölçeği Türkçe'ye çevrilip uyarlaması yapılarak hem geçerliliği hem de güvenilirliği sunulmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde ise “Türkiye’ de bankacılık sektörü içinde bulunan katılımcıların iş-aile/aile-iş arasında gerçekleşen çatışma durumlarının duygusal anlamda tükenmeleri üzerine stresin aracı, işkoliklik ve uyku problemlerinin düzenleyici etkisine” ilişkin gerçekleştirilen araştırma modelinin test edilmesinden meydana gelmektedir.

2.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiki Analizler

Anket yönetimi ile sağlanan veriler çalışmaya dâhil olan kişilerin ifadeleri doğru bir biçimde anladıkları, kendilerini yansıtan seçeneklere işaretleme yaptıkları varsayımıyla araştırmacı aracılığıyla elektronik sistem içerisine aktarılmış ve var olan araştırma modelinde bulunan değişkenleri AMOS 23 ve SPSS 24 paket programlarının kullanılmasıyla analizi gerçekleştirilmiştir. İlk örneklem kapsamı dâhilinde Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. İkinci örneklemde ise yapısal modelin test edilmesi amacıyla Korelasyon Analizi, Hayes Process Makro (Model 21) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir.

2.5. Araştırma Planı

Bu araştırma, toplamda üç farklı çalışmayla gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında şu temel adımlar izlenecektir (DeVellis, 2003; Hair vd., 2010); ön ifadelerin oluşturulması ve ifadelerin düzeltilmesi (nitel araştırma bölümü, Çalışma 1), ölçeğin test edilmesi ve iyileştirilme (nicel araştırma bölümü, Çalışma 2), ölçeğin onaylanması ve son haline gelmesi (nicel araştırma, Çalışma 3). Birinci aşamada, ölçek yapısını oluşturabilecek ölçüm maddelerine ilişkin “içerik geliştirme” çalışması gerçekleştirilmiştir. İkinci çalışmada, geliştirilmeye çalışan ölçeğin geçerli ve güvenilirliğine ilişkin analizler ortaya koyulmuştur. Ölçeğin geçerliliğinin ortaya koyulması amacıyla, Brislin (1980) geri çeviri prosedürü takip edilerek ölçek sorularının Türkçeye çevirilmesi ve ölçeğin test edilmesi (Örneklem 1) ve ikinci aşamada ölçeğin onaylanması ve son haline gelmesi ve geçerlemesi yapılan ölçeğin tekrar geçerlenmesi ve ilgili değişkenlerle ilişkisine bakılarak araştırma modeli test edilmiştir (Örneklem 2). Araştırmanın üçüncü çalışmasında ise, geliştirilmeye çalışan ölçeğin tekrar geçerlemesi ve ilgili değişkenlerle ilişkisine bakılarak araştırma modeli test edilmiştir.

2.6. Örneklem 1

Çalışma kapsamında örneklem grubu belirlenirken, öncelikle yoğun çalışma koşullarına sahip sektörler belirlenmiştir. Bu sektörlerden biri de sağlık sektörüdür. Çalışma kapsamında Türkiye genelindeki tüm hastanelere anket formları gönderilmiş, tüm unvan ve çalışma zamanlı sağlık çalışanlarına; çalışanlar arasında herhangi bir

ayrım veya kısıtlama yapılmaksızın anket formununun doldurulması beklenmiştir. Çalışanlarla birebir görüşme şekliyle anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 262 sağlık çalışanı ile görüşülmüştür.

Ek-1’de verilen ölçek ve sağlık sektöründeki örneklemimize yapmış olduğumuz anket çalışmamıza ait analiz sonuçları bu başlık altında verilecektir. Bu bölümde öncelikle katılımcıların demografik dağılımına yer verilmiştir. Ardından tanımlayıcı istatistiklere yer verildikten sonra, doğrulayıcı faktör analizine yer verilmiştir.

2.6.1. Prosedür

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin birbirleri ile uyumunu, arka planındaki faktör yapılarını çıkartmak ve veri azaltması yapabilmek amacıyla, açıklayıcı faktör analizinin uygulanması gerekmektedir. Açıklayıcı faktör analizi uygulamadan önce çeşitli korelasyon matrisi, kısmi korelasyon yöntemi, Barlett t-testi ve KMO değeri, faktör analizi için varyans yönteminin seçilmesi ve scree plot testi, faktör analizinin yorumlanması ve değerlendirilmesi ve son olarak güvenilirlik analizi sonuçlarıyla beraber ölçeğin boyutlarının elde edilmesi ve faktörlerinin oluşturulması sağlanmaya çalışılmıştır. Birinci örnekleme yapılan analizlerde SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır.

2.6.2. Veri Toplama Araçları

İşkoliklik Ölçeği, WorkBAT (Spence & Robbins, 1992) ve WART (Robinson, 1989) ölçeklerinden Huang, Wu ve Hu (2010) tarafından geliştirilen 25 maddelik kısmi kullanılmıştır. 7’li Likert tipi bir ölçekle cevaplar alınmıştır. Robinson’un (1989) WART’ı işkoliklik için paralel bir ölçü olarak kullanıldı ve tipik maddeler yanıtlayanların genel alışkanlıklarıyla ilgilidir (örneğin, "Bir şey üzerinde çalışmadığımda kendimi suçlu hissediyorum"). Cronbach's alpha katsayısı 0.85 idi.

Demografik Özellikler, dokuz başlık altında toplanmaktadır; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, işten memnun olma durumu, alınan primlerin etkisi ve zamana göre dağılımı hesaplanmıştır.

2.6.3. Demografik Bilgilerin Dağılımı

Yapılan araştırma çalışmasının sağlık sektörüne ait örnekleme ait demografik bilgilerin dağılımı Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Demografik Dağılım

	Sıklık	Yüzde	Gerçek Yüzde	Kümülatif Yüzde
Medeni durum				
Evli	139	53,1	53,1	53,1
Bekâr	111	42,4	42,4	95,4
Boşanmış	12	4,6	4,6	100,0
Total	262	100,0	100,0	
Cinsiyet				
Erkek	83	31,7	31,7	31,7
Kadın	179	68,3	68,3	100,0
Total	262	100,0	100,0	
Pozisyon				
Hekim	153	58,4	58,4	58,4
Hemşire	77	29,4	29,4	87,8
Sağlık Çalışanı	32	12,2	12,2	100,0
Total	262	100,0	100,0	
Memnuniyet				
Evet	136	51,9	51,9	51,9
Hayır	126	48,1	48,1	100,0
Total	262	100,0	100,0	
Fiziki				
Evet	158	60,3	60,3	60,3
Hayır	104	39,7	39,7	100,0
Total	262	100,0	100,0	
Zaman				
Evet	127	48,5	48,5	48,5
Hayır	135	51,5	51,5	100,0
Total	262	100,0	100,0	
Çocuk				
Var	146	55,7	55,7	55,7
Yok	116	44,3	44,3	100,0
Total	262	100,0	100,0	

Tablo 5’de yer alan demografik bilgilere baktığımızda; cinsiyete göre dağılım incelendiğinde erkeklerin oranı %31,7, kadınların oranı ise %68,3’dır. Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde evlilerin oranı %53,1, bekârların oranı %42,4,

boşanmışların oranı ise %4,6'dır. Çalışılan pozisyona göre dağılım incelendiğinde hekimlerin oranı %58,4, hemşirelerin oranı %29,4, diğer sağlık çalışanlarının oranı ise %12,2'dir. Çalışanların memnuniyet durumuna göre dağılım incelendiğinde memnun olanların oranı %51,9, memnun olmayanların oranı ise %48,1'dir. Çocuk sahibi olma durumuna göre değerlendirildiğinde, çocuğu olanların oranı %55,7 iken olmayanların oranı %44,3'tür. Çalıştığı yerdeki fiziki imkânlardan memnun olanların oranı %60,3 iken memnun olmayanların oranı %39,7'dir. İşyerindeki baskıdan dolayı ailesine yeteri kadar zaman ayırmadığını düşünenlerin oranı %51,5 iken, tam tersi düşünenlerin oranı %48,5'dir.

2.6.4 Tanımlayıcı İstatistikler

Yapmış olduğumuz çalışmada, ölçek sorularımız SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde ettiğimiz çarpıklık katsayılarına bakıldığında, en düşük çarpıklık katsayısı -0.792, en yüksek çarpıklık katsayısı 0.912'dir. Basıklık katsayılarına bakıldığında, en düşük basıklık katsayısı -1.394, en yüksek basıklık katsayısı ise -0.370'dir. Bu bağlamda değerlendirdiğimizde; referans değer aralığına göre anket sorularına verilen yanıtların normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir.

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler

	İfade	N	Anlamlılık	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Keyif	KY1. İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	262	2,950	1,8799	,818	-,635
	KY2. İşim pek çok işten daha eğlencelidir.	262	3,244	1,9578	,373	-1,316
	KY3. İşteki çoğu zamanım çok zevklidir	262	3,195	1,8206	,426	-1,166
	KY4. Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	262	2,508	1,6394	,912	-,370
	KY5. Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.	262	4,183	2,0316	-,229	-1,326
	KY6. İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	262	3,527	1,6624	,155	-,743
	KY7. İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	262	3,282	1,8928	,431	-1,137

Tablo 6 Tanımlayıcı İstatistikler (devamı)

	İfade	N	Anlamlılık	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Dürtü	DR8. Sıkı çalışmak için içsel bir zorunluluğa sahibim.	262	4,115	2,0328	-,170	-1,365
	DR9. Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.	262	4,351	2,0264	-,378	-1,244
	DR10. Sık sık içimde beni sıkı çalışmaya iten bir şey olduğunu hissediyorum.	262	4,198	1,9939	-,329	-1,268
	DR11. Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	262	4,095	1,9775	-,098	-1,352
Uyku Problemi	IKD-12. Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.	262	4,462	2,0707	-,382	-1,277
	IKD-13. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.	262	4,034	1,9065	-,003	-1,295
	IKD-14. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissediyorum.	262	3,580	2,1953	,287	-1,449
	IKD-15. Boş zamanlarım olduğunda rahatlamayı ve ciddi bir şey yapmamayı seviyorum.	262	3,958	1,9851	,038	-1,342
	IKD-16. Sık sık işime bu kadar bağlı olmamayı diliyorum.	262	4,840	2,0634	-,724	-,850
	IKD-24. Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	262	3,508	2,0525	,298	-1,298
	IKD-25. Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkar ve huzursuz eder.	262	3,328	2,1387	,424	-1,313
Keyifle İşe Katılma Dürtüsü	KID-17. Mümkün olduğunca sık rahatlamayı ve eğlenmeyi severim.	262	4,462	2,1416	-,428	-1,267
	KID-18. Gerçekten haftasonlarını iple çekiyorum; sadece eğlence, iş yok!	262	4,500	2,0913	-,393	-1,147
	KID-19. Zaman kaybetmek, para harcamak kadar kötüdür.	262	4,553	2,0704	-,409	-1,201
	KID-20. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok	262	3,989	2,0613	,045	-1,394
	KID-21. Zamanımı işin içinde ve dışında yapıcı şekilde kullanmaktan hoşlanırım	262	4,897	1,9674	-,792	-,669
	KID-22. Bir projeyle uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	262	4,458	1,9328	-,351	-1,157
	KID-23. İlginç bir projeyle uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam	262	4,565	1,9361	-,471	-1,157

2.6.5.Açımlayıcı Faktör Analizi

Hair ve arkadaşlarının (2009) görüşüne göre faktör analizinin yapılmasının en önemli amacı yapılan araştırma çalışmanın verilerinin yapı geçerliliğini test etmesidir. Ayrıca araştırma çalışmasındaki değişkenlerin oluşturmuş olduğu yapının tanımlanmasına katkı sağlamaktadır (Hair vd., 2009). Literatüre baktığımızda faktör analizine ait kalitenin değerlendirilmesi amacıyla bazı ölçüler kullanılmaktadır. Bu ölçülerden minimum faktör yükü örneklem büyüklüğü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

örneklem uygunluk ölçüsü ile bulunurken, örneklem uygunluk ölçüsü ve Barlett küresellik testi gibi analizlerde kullanılmaktadır (Hair vd., 2009). Faktör analizinin “geçerli olması için bir faktörün en az üç farklı ifade içeriyor olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Diğer taraftan modelin yapısal geçerliliğinin kabul edilebilmesi için; üç adet faktör bulunmasının yanı sıra, bu üç faktörün birbiriyle ilişkide olması (çift yönlü oklar), 12 tane gözlemlenebilen değişken bulunması ve bu değişkenlerin 12 ifadeye karşılık gelmesi, her gözlemlenebilen değişkenin tek bir faktör üzerinde yüklenmiş olması ve bu gözlemlenebilen değişkenlerin hata terimleri arasında ilişki bulunmaması gerekmektedir (Toplu vd., 2018: 733). Bu çalışmada kullanılan tüm faktörler en az üç farklı ifade içermektedir. Gözlenen değişken ile onun faktörü arasındaki karşılıklı ilişki olarak tanımlanan faktör yükünün 0.50 ve üzeri olması gerekmektedir (Hair vd., 2009).

Tablo 7. Açımlayıcı Faktör Analizi

Değişkenler	Sorular	Faktör Yükleri			
		KY (Keyif)	DR (Dürtü)	IKD (İşe Katılım Dürtüsü)	KIK (Keyifle İşe Katılım)
KY	KY1.İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	0,633			
	KY2.İşim pek çok işten daha eğlencelidir.	0,892			
	KY3.İşteki çoğu zamanım çok zevklidir	0,889			
	KY4.Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	0,832			
	KY5.Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.	0,750			
	KY6.İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	0,769			
DR	DR8.Sıkı çalışmak için içsel bir zorunluluğa sahibim.		0,745		
	DR9.Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.		0,843		
	DR10.Sık sık içimde beni sıkı çalışmaya iten bir şey olduğunu hissediyorum.		0,812		
	DR11.Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.		0,666		
IKD	IKD-12.Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.			0,718	
	IKD-13.İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.			0,810	
	IKD-14.İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissediyorum.			0,738	
	IKD-16.Sık sık işime bu kadar bağlı olmamayı diliyorum.			0,716	

Tablo 7. Açımlayıcı Faktör Analizi (devamı)

Değişkenler	Sorular	Faktör Yükleri			
		KY (Keyif)	DR (Dürtü)	IKD (İşe Katılım Dürtüsü)	KIK (Keyifle İşe Katılım)
KID	KID21.Zamanımı işin içinde ve dışında yapıcı şekilde kullanmaktan hoşlanırım.				0,849
	KID-22.Bir projeyle uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.				0,837
	KID-23.İlginç bir projeyle uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam				0,841
Güvenirlilik		$\infty : 0,90$	$\infty : 0,89$	$\infty : 0,826$	$\infty : 0,94$
Açıklanan Varyans		40,417	18,608	7,815	6,582
Açıklanan Toplam Varyans		73,422			
KMO Örneklem Uygulama Ölçüsü		0,877			
Barlett Küresellik Testi (Anlamlılık Düzeyi)		0,0000			
Approx X ² (153)		3475,670			

Yapılan açımlayıcı faktör analizinde, 25 maddelik ölçeğin 9 maddesi geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda kapsam dışı bırakılmıştır. Ölçeğin 16 maddelik kısmı faktör analizine dâhil edilmiştir. Analize dâhil edilen soruların faktör yükleri 0.633 ile 0.892 değerleri arasında olduğundan tüm faktör yüklerinin ait olduğu faktörü yeterli düzeyde temsil ettiği söylenebilmektedir. Araştırmadaki tüm faktörlerin varyansın %73,422’lik kısmını açıkladığı görülmektedir. Hair ve arkadaşları (2009), açımlayıcı faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğünün araştırmada kullanılan ölçeklerdeki toplam ifade sayısının 10 katı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu çalışmadaki örneklem büyüklüğünün 262 kişi olduğu düşünüldüğünde bu şartın sağlandığı görülmektedir. Yapılan analizde ölçülmek istenen faktör yapısının oluşturacağı modelin hata ve özgül varyanslardan arındırılması söz konusudur ve yöntem paylaşılan varyanslar ile çalışmaktadır (Suhr, 2006: 2-3). Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla KMO ve Bartlett testleri yapılmıştır. Hair ve arkadaşlarına (2009) göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk ölçüsü en az 0.50 olmalıdır. Bu çalışmada KMO değeri 0.877’dir. Bu durumda 0.50 değerinin aşıldığı anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda Bartlett testi ise anlamlıdır denilebilmektedir. Bu durumda veri seti faktör analizine devam etmek için uygundur. Açımlayıcı faktör analizinin kalitesini değerlendirmek için kullanılan diğer bir gösterge olan Barlett küresellik testi, değişkenler arasındaki korelasyon düzeyinin yeterliliğini

ölçmektedir. Bu testin anlamlılık değerinin $p < 0,05$ olması beklenmektedir (Hair vd., 2009). Çalışmamızda madde-madde korelasyon analizi yapılarak, kontroller yapılmıştır. Maddeler arası gerçekleştirilen korelasyon analizinde negatif değerli veya 0,70 üzeri değer bulunmadığı görülmüştür. Bu çalışmada yeterli orana sahip olduğu görülmektedir.

2.6.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modeli türüdür. Ölçeğin faktör yapısı analiz edilmektedir. Bu modelde gözlenen ve gizil değişkenler arasında bulunan ilişkiyi incelemektedir. Özellikle ölçek uyarlamalarda, yani bu çalışmadaki gibi var olan bir ölçeği başka bir örneklem grubuna uyarlanması aşamasında kullanılmaktadır. Bu bağlamda önemli bir yere sahiptir. Yapılan bu çalışmada başka bir dilde hazırlanmış olan bir ölçek, Türkçe'ye çevrilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonrasında yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS 23 paket programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi, yapısal modelleri doğrulamak, yol diyagramlarının oluşturulması amacıyla kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Alkış, 2016). Yapısal eşitlik modellerinde, tasarlanan modelin kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin uyum istatistiklerinden faydalanılmaktadır (Şimşek, 2007: 13-14). Yapısal eşitlik yazınında çok sayıda uyum istatistiği bulunmakla birlikte tek bir istatistik uyumun belli bir yönünü yansıtmamasından dolayı tek başına modelin iyi olduğunu göstermemektedir (Erkorkmaz vd., 2013: 213). Tüm değerlerin değer uyum aralığında olması gerekmektedir.

Tablo 8. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçüm Modeli	Df	χ^2	χ^2/df	CFI	GFI	SRMR	RMSE
Tek Faktör Modeli	119	1760,37	14,79	0,487	0,452	.177	0,2298
İki Faktör Modeli	118	1049,09	8,89	0,708	0,643	.115	0,1738
Üç Faktör 1. Modeli	118	1049,09	8,89	0,708	0,643	.124	0,1738
Üç Faktör 2. Modeli	116	845,89	7,29	0,771	0,675	.087	0,1552
Üç Faktör 3. Modeli	116	555,99	4,79	0,862	0,773	.115	0,1205
Dört Faktör Modeli	109	309,04	2,83	0,937	0,887	.068	0,0838
Uygunluk Değeri			< 2,5	$\geq$,90	$\geq$,85	< ,08	< ,08

Yapısal eşitlik modelinden faydalanan çalışmalara baktığımızda; ki kare/serbestlik derecesi (Chi square/degrees of freedom), normlaştırılmış uyum indisi (Normed Fit Index = NFI), normlaştırılmamış uyum indisi (Non-normed Fit Index = NNFI), karşılaştırmalı uyum indisi (Comparative Fit Index = CFI), artan uyum indisi (Incremental Fit Index = IFI), uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit Index = GFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indisi (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI), hata kareler ortalamasının karekökü (Root Mean Square Residuals = RMR), yaklaşık hataların ortalama karekökü (Root Mean Square Error of Approximation = RMSEA) değerlerinden yararlanılmaktadır (Şimşek, 2007: 14; Erkorkmaz vd., 2013: 213-216; Doğan, 2015: 21). Sıralamış olduğumuz bu indis değerlerinin, alması gereken değerler hususunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra (Gefen vd., 2000: 49) CFI, NFI, NNFI, GFI, AGFI, IFI değerleri 0 ile 1 arasında değişen değerler almakta ve 1 değerine yaklaştıkça mükemmel uyum elde edildiği görülmektedir (Schumacker ve Lomax, 2010 : 76). Schumacker ve Lomax'ın yapmış olduğu çalışmaya göre (2010: 76) 0,90'a yakın değerler iyi uyum anlamına gelmektedir. Kabul edilebilir değer ise özellikle GFI ve AGFI istatistikleri için min=0,80 olabilmektedir (Erkorkmaz vd., 2013: 210; Çevik vd., 2018: 255). Ayrıca Ki kare, serbestlik derecesi oranının 2'den küçük olması iyi uyum değeri olarak kabul görmektedir (Şimşek, 2007: 14). RMSEA ve RMR değerlerinin ise 0,5'ten küçük olması iyi uyum göstergesi olarak kabul edilmektedir (Şimşek, 2007: 14; Schumacker ve Lomax, 2010: 76).

AMOS programı modeldeki hataları görmemize yarayacak üç temel bilgiyi içerisinde barındırmaktadır. Bu bilgilerden ilki “standardize kalıntılar (standardized residuals)”, ikincisi “düzeltme indisleri (modification indices)”dir. Bu iki düzeltme ve düzenleme yapmaya yarayan model hatalarına yönelik istatistiklerin yanında, bir de uygunluk testleri bulunmaktadır. Uygunluk testleri modele genel bir bakış açısı ve modeli değerlendirme olanağı sunmaktadır. Bu değerler model sürekli revize edilmek suretiyle test edilecek ve kararlı yapı oluşturulana kadar ve hipotez kabul edilene kadar sürdürülecektir. Modellerin değerlendirme aşamasına geçmeden önce genel tanımlara yer vermek model değerlendirme sürecindeki yorumları ve rakamsal değerlendirmeleri daha anlaşılır kılacaktır (Yaşlıoğlu, 2017: 79).

CMIN değeri Ki kare değeri χ^2 ve df değeri ise serbestlik derecesi *sd* olarak ifade edilmektedir. Modelin anlamlı olması için uyum istatistiği olarak sadece χ^2 ele

alındığı zaman, χ^2 istatistiğinin anlamsız çıkması ve bu nedenle P değerinin 0,01'den yüksek olması beklenmektedir. P değeri 0 olduğu için χ^2 değeri anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle χ^2/df istatistiği uyum ölçütü olarak kullanılmıştır. Tek faktör modeli faktör analizi (birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinin yapısal eşitlik modeli ve anlamlılık değerleri bkz Tablo 8). CMIN/DF değeri, diğer bir ifade ile χ^2/sd değeri 2 ve 3 arasında bir değer taşıdığı için iyi bir uyum ölçütü özelliği taşımaktadır. RMSEA ve SRMR değerlerinin sıfıra yakın olması model-veri uyumunun mükemmel olduğunu göstermektedir (Sümer, 2000). Ki kare/serbestlik derecesi oranının 2'den düşük, RMSEA ve RMR değerlerinin 0,05'ten düşük olması iyi uyum için aranmaktadır. Bu araştırmanın RMSEA ve SRMR değerleri de uyum göstermektedir. SRMR değeri 0'a yaklaştıkça modelin uyum iyiliği artar. Model, 0.05'den düşük bir SRMR değeri almışsa iyi uyum, 0.05 ile 0.10 arasında bir SRMR değeri almışsa kabul edilebilir uyum içerisinde. Çok sayıda uyum ve anlamlılık testi geliştirilmiştir. Bunlara genel olarak uyum iyiliği indeksi ismi verilmiştir. Mutlak uyum indekslerinin başında GFI ve AGFI gelmektedir (Tezcan, 2008). Doğrulayıcı faktör analizinde, önemli olan birleşik güvenilirliği (CR) için yapılan analiz sonucunda çıkan değerlerin genel güvenilirliğin altında kalmış olması çalışmanın sonuçları açısından önemlidir.

Çalışmamızda tek faktörlü modelin uyum iyiliği değerleri zayıfken ($\chi^2=1760,37$; $\chi^2/df =14,79$; $p<0.01$; CFI=0,487; GFI=0,452; SRMR=0,018; RMSEA=0,23); dört faktörlü modelimizin uyum iyiliği değerleri iyi düzeyde bir uyum iyiliği değerine sahiptir ($\chi^2=309,04$; $\chi^2/df=2,83$; $p<0.01$; CFI=0,937; GFI=0,887; SRMR=0,07; RMSEA=0,08). Faktör yükleri keyif 0,55-0,90, dürtü 0,70-0,90, işe katılım dürtüsü 0,64-0,85 ve keyifle işe katılım dürtüsü 0,89-0,94 arasında değişmiş ve iç tutarlılık değerleri belirlenen sınırlar içerisinde. Ölçeğin güvenilirlik ve iç tutarlılık değerlendirilmesi aşamasında ilk olarak Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı değeri hesaplanmıştır. Ancak sayıca birden fazla, heterojen ancak benzer ifadelerin genel güvenilirliğini ölçmek üzere kullanılan "Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability)" değeri de ölçeğin güvenilir olduğunun sağlamasının yapılması açısından önem taşımaktadır. Bileşik güvenilirlik (CR) değeri de Cronbach's Alpha gibi 0,7'den büyük olduğunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Raykov, 1998: 380). Birleşik Güvenilirlik (CR) ve Yakınsak Geçerlilik (AVE) değerleri eşik değeri altında kaldığında analizlerde kapsam dışında bırakılmaktadır. Tüm gizli yapıların bileşik güvenilirlik

(CR) değeri, 0,83 ile 0,94 arasında değişen 0,7 eşik sınırının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tüm yapıların ortalama açıklanan varyans (AVE) puanları 0,4 eşliğinden daha yüksek olan 0,40 ile 0,84 arasındadır (Hair et al. 2010). Dolayısıyla, modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Dolayısıyla, önerilen model iyi derecede uyuma sahiptir. İşkoliklik ölçeği keyif, dürtü, işe katılım dürtüsü ve keyifle işe katılım dürtüsü boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 9. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	FaktörYükü	Cronbach	CR	AVE
KY			0.90	0.93	0.60
KY1	2,950	0,5598			
KY2	3,244	0,8558			
KY3	3,195	0,9036			
KY4	2,508	0,7971			
KY5	4,183	0,7668			
KY7	3,282	0,7305			
DR			0.89	0.90	0.68
DR8	4,115	0,8107			
DR9	4,351	0,8786			
DR10	4,198	0,8953			
DR11	4,095	0,7093			
IKD			0.826	0.83	0.36
IKD12	4,462	0,8473			
IKD13	4,034	0,7531			
IKD14	3,580	0,6984			
IKD16	4,840	0,6402			
KID			0.94	0.94	0.63
KID21	4,897	0,8911			
KID22	4,458	0,9170			
KID23	4,565	0,9416			

Not: $\chi^2 = 309,04$; $\chi^2/df = 2,83$; $p < 0.01$; CFI = 0,937; GFI = 0,887; SRMR = 0,68; RMSEA = 0,0838. * Tüm faktör yükleri 0.001 düzeyinde anlamlıdır.

2.7. Örneklem 2

Çalışma kapsamında örneklem grubu belirlenirken, öncelikle yoğun çalışma koşullarına sahip sektörler belirlenmiştir. Bu sektörlerden biride bankacılık sektörüdür. Banka çalışması, diğer ofis işlerinden daha çok saatlerin ayrılması anlamında zor ve stresli bir iş. Örneğin, bankacılar sabahın erken saatlerinde sabah 7 civarında evlerini terk ederler ve muhtemelen yorgun veya stresli olan akşam geç saatlerinde evlerine geri

dönerler. Bu durum, Kasım 2003'te Uluslararası Çalışmalar dergisinde belgelenenle uyumludur.

Geçtiğimiz on yıllarda bankacılık sektörü, küreselleşme ve liberalleşme nedeniyle politika değişikliği, daha özel (kurumsal) bankaların girişine bağlı olarak rekabeti artırma, küçülme, yeni teknolojilerin tanıtılması vb. gibi hızlı ve çarpıcı değişikliklerle karşı karşıya geldiler. Bu değişiklikler nedeniyle bankacılık sektöründeki çalışanlar yüksek düzeyde stres altında çalışmak ve yaşamak durumunda kaldılar. Teknolojik devrimin sadece banka değil hayatın her alanında gelişmesi, küreselleşme ve özelleştirme politikaları ile birlikte tüm sektörler geleneksel kalıpların ötesine çıkma durumuyla karşı karşıya kalmışlardır.

Çalışma kapsamında Türkiye genelindeki tüm bankalara anket formları gönderilmiş olup, tüm unvan ve çalışma zamanlı banka çalışanlarına; çalışanlar arasında herhangi bir ayırım veya kısıtlama yapılmaksızın anket formununun doldurulması beklenmiştir. Çalışanlarla birebir görüşme şekliyle anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 485 banka çalışanı ile görüşülmüştür.

2.7.1. Prosedür

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin birbirleri ile uyumunu, arka planındaki faktör yapılarını çıkartmak ve veri azaltması yapabilmek amacıyla, açımlayıcı faktör analizinin uygulanması gerekmektedir. Açımlayıcı faktör analizi uygulamadan önce çeşitli korelasyon matrisi, kısmi korelasyon yöntemi, Barlett t-testi ve KMO değeri, faktör analizi için varyans yönteminin seçilmesi, faktör analizinin yorumlanması ve değerlendirilmesi ve son olarak güvenilirlik analizi sonuçlarıyla beraber ölçeğin boyutlarının elde edilmesi ve faktörlerinin oluşturulması sağlanmaya çalışılmıştır. Birinci örnekleme yapılan analizlerde SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır.

2.7.2 Veri Toplama Araçları

İş-Aile Çatışması-Aile-İş Çatışması Ölçeği: Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, iş yaşamından kaynaklanan iş aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması

düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi bir ölçekle cevaplar alınmıştır.

İş Stresi Ölçeği: Aşırı çalışmaya ilişkin araştırmalar son 20 yılda artan bir ilgi görmüştür. “İşkoliklik”, “iş bağımlılığı” ve “aşırı çalışma” gibi terimler birbirinin yerine kullanılmıştır. Ampirik araştırmalardaki artış göz önüne alındığında, bu çalışma Bergen İş Bağımlılığı Ölçeği'nin gelişimini sunmaktadır (BWAS). House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş 7 madde ve tek bir faktörden oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. House ve Rizzo (1972) ölçeğin psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir aralıkta ve güvenirlik katsayısının 0.83 olduğunu tespit etmiştir. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmış ve ölçeğin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Yıldırım, 2008). Ölçek 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiş 5'li Likert tipindedir.

Duygusal Tükenmişlik Ölçeği: Duygusal tükenmişlik ölçeğinde yer alan değişkenler ise Kwak'ın (2006) kullandığı Maslach tükenmişlik ölçeğinden alınmıştır. Örgütsel adalet ve duygusal tükenmişlik ile ilgili çalışanların düşünceleri ise; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum ölçeği kullanılarak alınmıştır.

İşkoliklik Ölçeği: WorkBAT (Spence ve Robbins, 1992) ve WART (Robinson, 1989) ölçeklerinden Huang, Wu ve Hu (2010) tarafından geliştirilen 25 maddelik kullanılmıştır. 5'li Likert tipi bir ölçekle cevaplar alınmıştır. Robinson'un (1989) WART'ı işkoliklik için paralel bir ölçü olarak kullanıldı ve tipik maddeler yanıtlayanların genel alışkanlıklarıyla ilgilidir (örneğin, "Bir şey üzerinde çalışmadığımda kendimi suçlu hissediyorum"). Cronbach's alpha katsayısı 0.85 idi.

Uyku Ölçeği: Richard-Campbell Uyku Ölçeği: Richards tarafından 1987 yılında geliştirilen RCSQ gece uykusunun derinliğini, uykuya dalma süresini, uyanma sıklığını, uyandığında uyanık kalma süresini, uykunun kalitesini ve ortamdaki gürültü düzeyini değerlendiren 6 maddeden oluşan bir ölçektir. Her bir madde görsel analog skala tekniği ile 0 ila 100 arasında yer alan çizelge üzerinde değerlendirilir. Ölçekten alınan “0-25” arası puan çok kötü uykuyu, “76-100” arası puan çok iyi uykuyu belirtmektedir. Ölçek toplam puanı 5 madde üzerinden değerlendirilir, ortamdaki gürültü düzeyini

değerlendiren 6. madde toplam puan değerlendirmesi dışında bırakılır. Ölçeğin puanı arttıkça hastaların uyku kaliteleri de artmaktadır. Richards tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach α değeri 0,82 olarak bulunmuştur.

Demografik Özellikler, dokuz başlık altında toplanmaktadır; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, kıdem, işten memnun olma durumu, alınan primlerin etkisi ve zamana göre dağılımı hesaplanmıştır.

2.7.3. Demografik Bilgilerin Dağılımı

Yapılan araştırma çalışmasının bankacılık sektörüne ait örnekleme ait demografik bilgilerin dağılımı tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Demografik Dağılım

	Sıklık	Yüzde	Gerçek Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet				
Erkek	258	53,2	53,2	53,2
Kadın	227	46,8	46,8	100,0
Toplam	485	100,0	100,0	
Medeni Durum				
Evli	324	66,8	66,8	66,8
Bekâr	128	26,4	26,4	93,2
Boşanmış	33	6,8	6,8	100,0
Toplam	485	100,0	100,0	
Pozisyon				
1-Bireysel Yetkili	234	48,2	48,2	48,2
2-Kobi Yetkilisi	77	15,9	15,9	64,1
3-Operasyon Yetkilisi	137	28,2	28,2	92,4
4-Müdür Yrd.	27	5,6	5,6	97,9
5-Müdür	10	2,1	2,1	100,0
Toplam	485	100,0	100,0	
Memnuniyet				
Evet	343	70,7	70,7	70,7
Hayır	142	29,3	29,3	100,0
Toplam	485	100,0	100,0	
Primin etkisi				
Evet	279	57,5	57,5	57,5
Hayır	206	42,5	42,5	100,0
Toplam	485	100,0	100,0	

Tablo 10. Demografik Dağılım (devamı)

	Sıklık	Yüzde	Gerçek Yüzde	Kümülatif Yüzde
Fiziki				
Evet	357	73,6	73,6	73,6
Hayır	128	26,4	26,4	100,0
Toplam	485	100,0	100,0	
Zaman				
Evet	281	57,9	57,9	57,9
Hayır	204	42,1	42,1	100,0
Toplam	485	100,0	100,0	
Kıdem				
1-alt	380	78,4	78,4	78,4
2-orta	92	19,0	19,0	97,3
3-üst	13	2,7	2,7	100,0
Toplam	485	100,0	100,0	

Tablo 10’da yer alan demografik bilgilere baktığımızda; cinsiyete göre dağılım incelendiğinde erkeklerin oranı %53,2, kadınların oranı ise %46,8’dir. Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde evlilerin oranı %66,8, bekârların oranı %26,4, boşanmışların oranı ise %6,8’dir. Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlara göre dağılımları incelendiğinde; bireysel yetkilisi olarak çalışanların oranı %48,2, KOBİ yetkilisi olarak çalışanların oranı %15,9, operasyon yetkilisi olarak çalışanların oranı %28,2, müdür yardımcısı olarak çalışanların oranı %5,6, müdür olarak çalışanların oranı ise %2,1’dir. Çalışma saatlerinde memnun olanların oranı %70,7, memnun olmayanların oranı ise %29,3’tür. Çalışma ortamındaki fiziki imkânlardan memnun olanların oranı %73,6, memnun olmayanların oranı ise %26,4’tür. Çalışmaya yansıyan prim ödeneğinin olumlu etkisi %57,5 iken olumsuz etkisi 42,5 olarak görülmüştür. Çalışanların işlerindeki baskı ailelerine ayırdıkları zamanı %57,9 etkiliyorken, %42,1 etkilemediği görülmüştür.

2.7.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Literatüre baktığımızda, yapılan ölçek analiz çalışmalarında kullanılan anket sorularının çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak toplanan veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğine karar verilebilmektedir. Çarpıklık katsayıları 3 ile -3

arasında ve basıklık katsayıları 10 ile -10 arasında bir değer olduğunda söz konusu veri setinin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir (Kline, 2015).

Tablo 11. Tanımlayıcı İstatistikler

	İfadeler	N	Anlamlılık	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Uyku Problemi	UP1. Dün geceki uyku hafifliği-ağırlığı (0-100)	485	62,639	25,5405	-,647	-,264
	UP2. Dün gece uykuya dalma derecesi zor-yataryatmaz (0-100)	485	59,268	30,4330	-,469	-,987
	UP3. Dün geceki uyku durumu dönme durma-hiç uyanmama (0-100)	485	55,876	32,1397	-,333	-1,116
	UP4. Dün geceki uyku kalitesi uyuyamama-hemen uyuma(0-100)	485	57,136	32,4646	-,425	-1,089
	UP5. Dün geceki uykuda hiç uyumama-hiç uyanmama(0-100)	485	56,010	32,4357	-,433	-1,049
	UP6. Dün geceki gürültü fazlalığı-gürültü azlığı(0-100)	485	57,897	36,3254	-,454	-1,291
Duygusal Tükenme	DT1. Duygusal olarak bitkin hissetme	485	3,408	1,2325	-,263	-,985
	DT2. Kendini tükenmiş hissetme	485	3,575	1,1700	-,392	-,881
	DT3. Sabahları ve işe geçecek zamanda yorgun hissetme	485	3,454	1,1837	-,335	-,872
	DT4. Günboyu çalışmanın yük olması durumu	485	2,885	1,2428	,181	-,953
	DT5. İşin tüketme hissi	485	3,252	1,2525	-,206	-1,020
	DT6. İşe olan ilginin azalması	485	2,944	1,2209	,031	-,933
	DT7. İşle ilgili olarak gittikçe daha az istekli olunması	485	3,033	1,1779	-,003	-,858
Stres	S1. İş-sağlığı doğrudan etkilemesi	485	3,452	1,2248	-,365	-,802
	S2. Gerilim altında çalışılması	485	3,361	1,1852	-,204	-,847
	S3. İşin kendini asabi hissettirmesi	485	3,410	1,1934	-,248	-,905
	S4. Farklı bir işin sağlığı iyileştirmesi	485	3,243	1,2020	-,119	-,807
	S5. İşin uyku sorununa neden olması	485	3,124	1,2732	-,052	-1,049
	S6. Toplantılar öncesi gerginliği	485	3,249	1,2669	-,190	-1,037
	S7. Evde de sıklıkla işle ilgili konuları düşünme	485	3,214	1,2479	-,181	-,975
Keyif	KY1. İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	485	3,124	1,7829	,764	-,371
	KY2. İşim pek çok işten daha eğlencelidir.	485	2,882	1,5349	,680	-,341
	KY3. İşteki çoğu zamanım çok zevklidir	485	3,113	1,5298	,573	-,415
	KY4. Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	485	2,755	1,5823	,698	-,425
	KY5. Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.	485	3,868	1,7330	-,025	-,986
	KY6. İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	485	3,247	1,6034	,389	-,587
	KY7. İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	485	3,660	1,6719	,189	-,899
Dürtü	DR8. Sıkı çalışmak için içsel bir zorunluluğa sahibim.	485	4,487	1,6559	-,298	-,853
	DR9. Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.	485	4,913	1,6252	-,576	-,534
	DR10. Sık sık içimde beni sıkı çalışmaya iten bir şey olduğunu hissediyorum.	485	4,674	1,5776	-,518	-,547
	DR11. Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	485	4,256	1,8127	-,171	-1,115

Tablo 11. Tanımlayıcı İstatistikler (devamı)

	İfadeler	N	Anlamlılık	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İşe Katılım Dürtüsü	IKD1. Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.	485	4,247	1,8081	-,156	-1,099
	IKD2. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.	485	4,058	1,7583	-,022	-1,006
	IKD3. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissediyorum.	485	4,262	1,9390	-,199	-1,195
	IKD4. Sık sık işime bu kadar bağlı olmamayı diliyorum.	485	4,118	1,6678	-,112	-,808
	IKD5. Boş zamanlarım olduğunda rahatlamayı ve ciddi bir şey yapmamayı seviyorum.	485	4,307	2,2869	-,209	-1,545
	IKD6. Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir	485	3,833	1,6931	-,001	-,861
	IKD7. Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkıyor ve huzursuz eder.	485	3,270	1,9272	,396	-1,057
Aile-İş Çatışması	AIC1. Aile sıkıntıları iş performansını olumsuz etkilemesi	485	2,864	1,2069	,122	-,941
	AIC2. Aileye ayrılan zamanların ertelenmesi	485	2,445	1,1407	,483	-,645
	AIC3. Aile ve eş taleplerinin işi etkilemesi	485	2,449	1,1499	,542	-,539
	AIC4. Aile hayatının işteki temel sorumlulukları aksatması	485	2,293	1,1699	,728	-,310
	AIC5. Aile ve eş taleplerinin işle ilgili yapılması gerekenleri ertelemesi	485	2,416	1,1694	,584	-,548
Keyifle İşe Katılım Dürtüsü	KID1. Mümkün olduğunca sık rahatlamayı ve eğlenmeyi severim.	485	3,835	2,2903	,074	-1,626
	KID2. Gerçekten haftasonlarını iple çekiyorum: sadece eğlence iş yok!	485	4,285	2,3349	-,226	-1,587
	KID3. Zaman kaybetmek, para harcamak kadar kötüdür.	485	5,132	1,6042	-,747	-,225
	KID4. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok	485	4,280	1,7188	-,183	-,917
	KID5. Zamanımı işin içinde ve dışında yapıcı şekilde kullanmaktan hoşlanırım	485	5,060	1,5383	-,665	-,276
	KID6. Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	485	4,633	1,5868	-,393	-,652
	KID7. İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam	485	4,775	1,4997	-,487	-,434-
İş-Aile Çatışması	IAC1. İş stresi aile sorumluluklarını zorlaştırması durumu	485	3,227	1,3260	,261	,089
	IAC2. İşe harcanan zamanın aile sorumlulukları zorlaştırması	485	3,233	1,2421	-,079	-,670
	IAC3. İşin yüklediği sorumluluklardan aile ile ilgili bazı sorumlulukları yapamama	485	3,270	1,2345	-,194	-,563
	IAC4. İş yüzünden aile planlarını değiştirme	485	3,204	1,2455	,014	-,592
	IAC5. İş sorumlulukları aile hayatlarını etkilemesi	485	3,171	1,2405	,018	-,598

Yapmış olduğumuz çalışmada, ölçek sorularımız SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde ettiğimiz çarpıklık katsayılarına bakıldığında, en düşük çarpıklık katsayısı -0.665, en yüksek çarpıklık katsayısı 0.764'dir. Basıklık

katsayılarına bakıldığında, en düşük basıklık katsayısı -1.626, en yüksek basıklık katsayısı ise 0.089'dir. Bu bağlamda değerlendirdiğimizde; referans değer aralığına göre anket sorularına verilen yanıtların normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir.

2.7.5. Veri Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem ile önceden oluşturulmuş olan model doğrultusunda yapının doğrulanması amaçlanmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 78-79).

Tablo 12. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	FaktörYükü	Cronbach	CR	AVE
KY (Keyif)			,860	,87	,53
KY1	3,124	0,6117			
KY2	2,882	0,8440			
KY3	3,113	0,8658			
KY4	2,755	0,7428			
KY5	3,868	0,6617			
KY7	3,247	0,6004			
DR (Dürtü)			,831	,89	,68
DR8	4,487	0,6906			
DR9	4,913	0,7988			
DR10	4,674	0,8589			
DR11	4,256	0,6661			
IKD(İşeKatılımDürtüsü)			,745	,80	,50
IKD12	4,247	0,7502			
IKD13	4,058	0,6988			
IKD14	4,262	0,5725			
IKD16	4,118	0,5123			
KID (KeyifleİşeKatılım)			,708	,71	,46
KID21	5,060	0,6533			
KID22	4,633	0,6333			
KID23	4,775	0,7338			
(Uyku Problemi)			,872	,88	,55
UP1	62,639	0,3852			
UP2	59,268	0,6798			
UP3	55,876	0,8310			
UP4	57,136	0,8269			
UP5	56,010	0,8762			
UP6	57,897	0,6758			
(Duygusal Tükenme)			,93	,93	,65
DT1	3,408	0,7871			
DT2	3,575	0,7800			
DT3	3,454	0,7778			
DT4	2,885	0,7880			
DT5	3,252	0,9007			
DT6	2,944	0,8001			
DT7	3,033	0,8033			

Tablo 12. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (devamı)

Değişkenler	Ortalama	FaktörYükü	Cronbach	CR	AVE
(Stres)			,884	,88	,52
S1	3,452	0,7388			
S2	3,361	0,8109			
S3	3,410	0,7490			
S4	3,243	0,7369			
S5	3,124	0,7183			
S6	3,249	0,6686			
S7	3,214	0,5955			
(İş-Aile Çatışması)			,915	,91	,67
IAC1	3,227	0,6915			
IAC2	3,233	0,8694			
IAC3	3,270	0,9243			
IAC4	3,204	0,8156			
IAC5	3,171	0,7826			
(Aile-İş Çatışması)			,892	,89	,63
AIC6	2,864	0,6262			
AIC7	2,445	0,7720			
AIC8	2,449	0,8823			
AIC9	2,293	0,8405			
AIC10	2,416	0,8112			

Not: $\chi^2 = 2188,705$; $\chi^2 / df = 2,2265$; $p < 0.01$; CFI = 0,9154; TLI = 0,9160; RMSEA = 0,0503.*
Tüm faktör yükleri 0.001 düzeyinde anlamlıdır.

Faktör yükleri değerlendirildiğinde; keyif 0.60-0.86, dürtü 0.66-0.85, işe katılım dürtüsü 0.51-0.75 ve keyifle işe katılım 0.63-0.73 arasında değişmiştir. Aynı şekilde değerlendirdiğimizde; uyku problemi 0.38-0.87, duygusal tükenme 0.77-0.90, stres 0.59-0.81 arasında değişkenlik gösteriyorken, iş-aile çatışması 0.69-0.92, aile iş çatışması ise 0.62-0.88 arasında değişkenlik göstermiştir ve iç tutarlılık değerleri belirlenen sınırlar içerisinde (p<0.01). Ek olarak, tüm gizli yapıların bileşik güvenilirlik (CR) değeri, 0.71 - 0.91 arasında değişen 0.7 eşik sınırının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tüm yapıların ortalama açıklanan varyans (AVE) puanları, 0.40 eşiklerinden hem daha yüksek hem de daha düşük olan 0.46-0.67 arasındadır. Dolayısıyla, modelimizin Güvenilirlik (CR) ve Yakınsak Geçerlilik (AVE) değerleri eşik değerlerin üzerinde olduğu için herhangi bir sorun tespit edilmemiştir.

Cronbach alpha değerine alternatif ve kontrolü amacıyla yapılan CR analizi sonucunda bütün değerlerin 0.71 üzerinde olduğu görülmüştür.

Cronbach's Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü;

- $\leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirirdir.
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirirdir.

Tablolardan görüldüğü üzere ölçeğimiz oldukça güvenilir olarak test edilmiştir.

Genel olarak analiz sonuçlarımızı değerlendirdiğimizde; elde etmiş olduğumuz sonuçların tutarlı, hipotezlerin sınanması bağlamında uygun yapıda olduğu görülmüştür. Sonuç olarak baktığımızda, araştırma çalışmamızın ayırt edici özelliğe, yüksek güvenilirlik ve geçerliliğe ve yakınsak geçerliliğe sahiptir diyebiliriz.

Tablo 13. Yapının Özellikleri ve Korelasyonları

Değişkenler	Ort	SD	$\sqrt{AVE}$	1	2	3	4	5	6
1. IAC	3,22	1,09	,82	-					
2. AIC	2,49	,99	,79	,40**	-				
3. I	4,20	,89	,74	,09*	-,09	-			
4. UP	2,76	1,07	,74	-,05	-,07	,12*	-		
5. S	3,29	,94	,72	,63**	,26**	,10**	-,08	-	
6. DT	3,22	1,02	,86	,60**	,30**	-,09	-,06	,76**	-

Not: IAC: İş-ev çatışması; AIC: Ev-iş çatışması; I: İşkoliklik; UP; Uyku Problemi; S; Stres ve DT; Duyusal Tükenme.

İlgileşim katsayıları incelenecek olursa, değişkenler arasında % 5 hata oranıyla anlamlı ve güçlü bir ilişkiler olduğu görülmektedir. Örnekleme göre normal sayılacak kadar gözlem sayısı ile yapılan analizlerde, 0-0.49 arasında korelasyon zayıf, 0.50-0.74 arasındaki değerlerde korelasyon orta derecede, 0.75-1 arasında ise kuvvetli korelasyon vardır (Kılıç ve Ural, 2005). Korelasyon katsayısı negatif ise iki değişken arasında ters ilişki vardır, yani "değişkenlerden biri artarken diğeri azalmaktadır" denir. Korelasyon katsayısı pozitif ise "değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır" yorumu yapılır. $0.8 >$ ise çok yüksek korelasyon olduğu yorumu yapılmaktadır.

Yapılan bu analizler sonucunda; elde edilen korelasyonlardan kullanılan ölçeğin boyutlarını oluşturan tüm faktörlerin pozitif bir biçimde birlikte arttığını veya azaldığını görülmektedir. Bu durum faktörler arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kline'a (2005) göre modelin doğrulanabilmesinde faktörler arasında yer alan korelasyon değerlerinin çok yüksek (örneğin >0.85) olmamasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Tabloda sunulan korelasyon değerlerinin, faktörler arası güçlü ilişkiye işaret eden yüksek değerlere sahip olduğu görülmektedir.

Çalışmamızın hipotezlerinin değerlendirilebilmesi için Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS makrosu ve aracılık (mediation) testlerini gerçekleştirebilmek için bootstrapping yöntemi (bkz Tablo 16-17) kullanılmıştır. Söz konusu bu yöntem genellikle sınırlı büyüklükteki örneklemeler üzerinde test edilen karmaşık aracılık modellerinde normal dağılıma sahip olmalıdır. Sobel testi ile kıyaslandığında ise daha fazla istatistiksel güç ve daha düşük Tip 1 ve Tip 2 hatalarını vermektedir (Praoher ve Hayes, 2008). Örneklemimizin rastgele olmayan dağılımını Goodman ve Blum (1996) tarafından geliştirilen analitik stratejiyi yöntemi ile test edilmiştir. Hayes Process Makrosunda Model 1, Model 4 ve Model 21 ile çalışmamızın hipotezleri test edilmiştir.

Hipotez 2'de, İş-aile çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğın düzenleyici rolünün test edilmiştir. Bu doğrultuda, ilk aşamada iş-ev çatışmasının stres üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,90$; $p<0.001$). İkinci aşamada, işkolikliğın stres üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,32$; $p<0.01$). Son aşamada ise, etkileşim terimi stres üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur ($B=-,0836$, $SE=,0296$, $t=-2,8270$, $p<0.05$, % 95 CI= -0.1416 , $-.0255$). Dolayısıyla, Hipotez 2 doğrulanmıştır.

Hipotez 3'de, Aile-İş çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğın düzenleyici rolü test edilmiştir. Bu doğrultuda, ilk aşamada aile-iş çatışmasının stres üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,76$; $p<0.001$). İkinci aşamada, işkolikliğın stres üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,43$; $p<0.01$). Son aşamada ise, etkileşim terimi stres üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur ($B=-,1179$, $SE=,0379$, $t=-3,1111$, $p<0.05$, % 95 CI= $-0,1924$, $-.0435$).

Hipotez 4'de, stresin duygusal tükenmeye etkisinde uyku problemlerinde düzenleyici rolü test edilmiştir. Bu doğrultuda, ilk aşamada stresin duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,96$; $p<0.001$). İkinci aşamada, uyku probleminin duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir ($\beta=0,16$; n.s). Son aşamada ise, etkileşim teriminin de stres üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır ($\beta=-0,05$; n.s). Dolayısıyla H4 hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 14. Koşullu Etki Proses Analizinden Sonuçlar (Model 1)

	B	SE	T	p	%95 düşük limit güven analizi	%95 yüksek limit güven analizi
Stres (S)						
IAC	,90	,13	6,91	,0000	,64	1,5
I	,32	,10	3,05	,0024	,11	,52
IACxI	-,08	,03	-2,83	,0049	-,14	-,03
R ²	,41					
F	109,211					
Stres (S)						
AIC	,76	,16	4,63	,0000	,43	1,07
I	,43	,11	4,01	,0001	,22	,64
AICxI	-,12	,04	-3,11	,002	-,19	-,04
R ²	,10					
F	18,235					
Duygusal Tükenme (DT)						
S	,96	,09	11,09	,0000	,79	1,13
UP	,16	,09	1,67	,0942	-,03	,36
SxUP	-,05	,03	-1,78	,0755	-,11	,01
R ²	,58					
F	217,8607					

H5 hipotezi firmanın iş-aile çatışmasının (X) duygusal tükenmeye (Y) üzerindeki etkisinde stresin (M) aracılık rolü araştırılmıştır. Tablo 15’de, aracılık testinin bulgularını göstermektedir. İş-aile çatışması, stres (B=0.54, SE=0.03, $p<0.001$, LLCI=0.48, ULCI=0.60) ve duygusal tükenme (B=0.19, SE=0.04, $p<0.001$, LLCI=0.12, ULCI=0.26) ile pozitif yönde ilişkilidir (B=0.68, SE=0.04, $p<0.001$, LLCI=0.60, ULCI=0.75). Son çalışmaları takiben (örneğin, Tariq ve Ding, 2018; Tariq ve Weng, 2018; Tariq ve diğerleri, 2020), stres aracılığıyla iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkileri için önyargı düzeltmeli ön yüklemeli güven aralıkları (5.000 ön yükleme örneği kullanarak) hesaplanmıştır. Tablo 15, iş-aile çatışmasının stres yoluyla duygusal tükenme üzerindeki önemli olumlu dolaylı etkilerini göstermektedir.

Dolayısıyla, iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki doğrudan etkileri (B=0.19, SE=0.04, LLCI=0.12, ULCI=0.26), iş-aile çatışmasının stres yoluyla duygusal tükenme üzerine dolaylı etkileri (B=0.37, SE=0.04, LLCI=0.30), ULCI=0.44) ve iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki toplam etkisi (B=0.56, SE=0.03, LLCI=0.49,

ULCI=0.62) H5 için desteklenmiştir; yani iş-aile çatışması ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişki stresin kısmi aracılığıyla gerçekleşmiştir.

Tablo 15. İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmeye Etkisinde Stresin Aracılık Rolü

	Stres					Duygusal Tükenme				
	B	SE	p	%95 düşük limit güven analizi	%95 yüksek limit güven analizi	B	SE	p	%95 düşük limit güven analizi	%95 yüksek limit güven analizi
IAC	0,54	0,03	.000	,48	,60	0,19	0,04	.000	,12	,26
Stres						0,68	0,04	.000	,60	,75
F	313,5713					358,982				
R ²	,39					,60				
Toplam Etki										
	Etki			SE		%95 düşük limit güven analizi		%95 yüksek limit güven analizi		
Stres	,56			,03		,49		,62		
Doğrudan Etki										
	Etki			SE		%95 düşük limit güven analizi		%95 yüksek limit güven analizi		
Stres	,19			,04		,12		,26		
Dolaylı Etki										
	Etki			SE		%95 düşük limit güven analizi		%95 yüksek limit güven analizi		
Stres	,37			,04		,30		,44		

H6 hipotezi firmanın aile-iş çatışmasının (X) duygusal tükenmeye (Y) üzerindeki etkisinde stresin (M) aracılık rolü araştırılmıştır. Tablo 16’da, aracılık testinin bulgularını göstermektedir. Aile-iş çatışması, stres (B=0.25, SE=0.04, p<0.001, LLCI=0.17, ULCI=0.34) ve duygusal tükenme (B=0.11, SE=0.03, p<0.001, LLCI=0.05, ULCI=0.17) ile pozitif yönde ilişkilidir. Stres, duygusal tükenmeyle de pozitif olarak ilişkilidir (B=0.79, SE=0.03, p<0.001, LLCI=0.72, ULCI=0.85). Son çalışmaları takiben (örneğin, Tariq ve Ding, 2018; Tariq ve Weng, 2018; Tariq ve diğerleri, 2020), stres aracılığıyla aile-iş çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkileri için önyargı düzeltmeli ön yüklemeli güven aralıkları (5.000 ön yükleme örneği kullanarak) hesaplanmıştır. Tablo 16, aile-iş çatışmasının stres yoluyla duygusal tükenme üzerindeki önemli olumlu dolaylı etkilerini göstermektedir. Dolayısıyla, aile-iş

çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki doğrudan etkileri (B=0.11, SE=0.03, LLCI=0.05, ULCI=0.17), aile-iş çatışmasının stres yoluyla duygusal tükenme üzerine dolaylı etkileri (B=0.20, SE=0.04, LLCI=0.13) , ULCI=0.27) ve aile-iş çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki toplam etkisi (B=0.31, SE=0.05, LLCI=0.23, ULCI=0.40) H6 için desteklenmiştir; yani aile-iş çatışması ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişki stresin kısmi aracılığıyla gerçekleşmiştir.

Tablo 16. Aile-İş Çatışmasının Duygusal Tükenmeye Etkisinde Stresin Aracılık Rolü

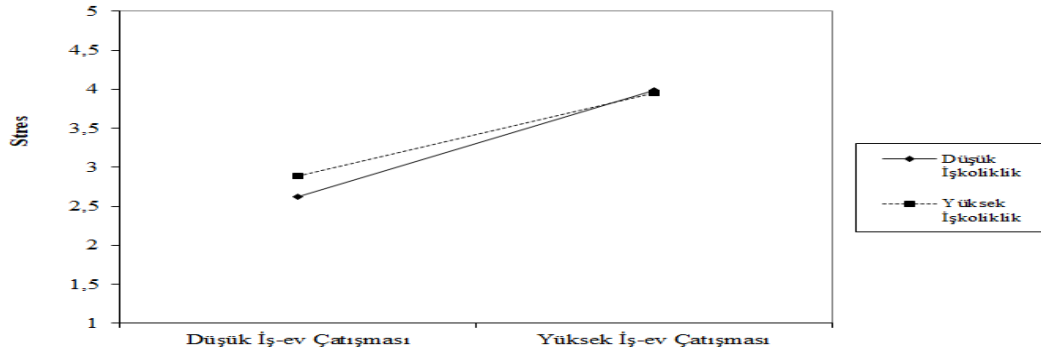
	Stres					Duygusal Tükenme				
	B	SE	p	%95 düşük limit güven analizi	%95 yüksek limit güven analizi	B	SE	p	%95 düşük limit güven analizi	%95 yüksek limit güven analizi
AIC	0,25	0,04	.000	,17	,34	0,11	0,03	.001	,05	,17
Stres						0,79	0,03	.000	,72	,85
F	35,960					338,264				
R ²	,07					,58				
Toplam Etki										
	Etki			SE		%95 düşük limit güven analizi		%95 yüksek limit güven analizi		
Stres	,31			,05		,23		,40		
Doğrudan Etki										
	Etki			SE		%95 düşük limit güven analizi		%95 yüksek limit güven analizi		
Stres	,11			,03		,05		,17		
Dolaylı Etki										
	Etki			SE		%95 düşük limit güven analizi		%95 yüksek limit güven analizi		
Stres	,20			,04		,13		,27		

Hipotez 7, iş-aile çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolünü test edilmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen regresyon analizinde çeşitli aşamalar mevcuttur. Regresyon modelinin sonuçları Tablo 17'de gösterilmektedir. Görülebileceği gibi, iş-ev çatışması stres ile pozitif olarak ilişkilidir ($\beta=0.90$, $p<0.001$) ve ilk aşama doğrulanmıştır. İşkoliklikle ile stres arasında pozitif ilişki mevcuttur ($\beta=0.32$, $p<0.01$). Böylece, ikinci aşamada

doğrulanmıştır. Ayrıca, işkoliklik, iş-ev çatışması ile stres arasındaki ($\beta=-0.08$, $p< 0.01$) arasındaki ilişkiyi yönetmektedir ve bu aşamada desteklenmiştir. Son aşamada ise, stres ve uyku probleminin etkileşiminin duygusal tükenme üzerinde etkisi bulunmaktadır ve bu aşamada doğrulanmıştır ($\beta=-0.08$, $p< 0.01$).

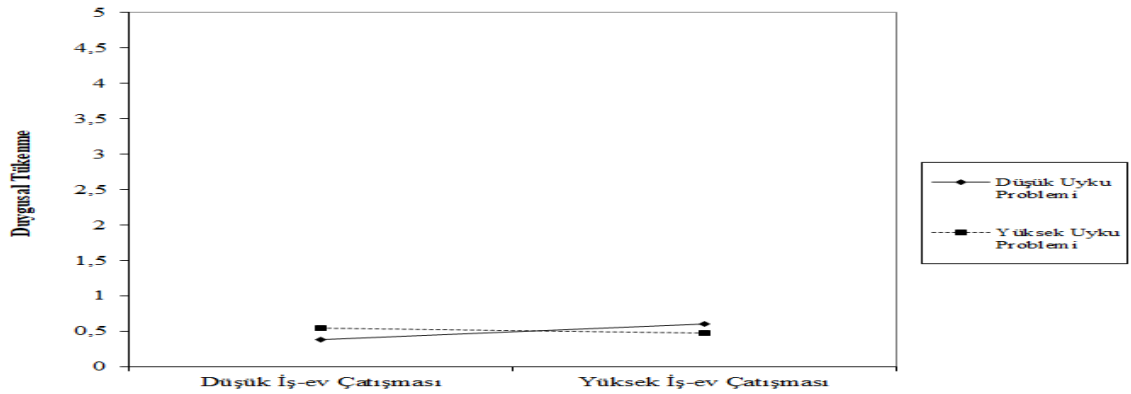
Tablo 17. Koşulsal Aracılık Modeli Sonuçları

İş-Ev Çatışması-Stres	B	SE	p	% 95 düşük limit güven analizi	%95 yüksek limit güven analizi	R ²
İş-Ev Çatışması	,90	,13	.000	,64	1,15	,41
İşkoliklik	,32	,10	.002	,11	,52	
IAC*I	-,08	,03	.005	-,14	-,03	
İş-Ev Çatışması- Duygusal Tükenme						
İş-Ev Çatışması	,19	,03	.000	,13	,26	,60
Stres	,84	,09	.000	,67	1,01	
Uyku Problemi	,19	,10	.044	,01	,38	
Stres*Uyku Prblemi	-.06	,03	.035	-,12	-,01	
İş-Ev Çatışmasının Stres Üzerinde Koşulsal Etkisi						
Koşul	Tahmin	SE	p	LLCI	ULCI	
Düşük düzey İşkoliklik (-1 SD)	,62	,04	.000	,54	,70	
Orta düzey İşkoliklik (M)	,55	,03	.000	,49	,61	
Yüksek düzey İşkoliklik (+1 SD)	,47	,04	.000	,39	,55	
Stresin Duygusal Tükenme Üzerine Koşulsal Etki						
Koşul	Tahmin	SE	p	LLCI	ULCI	
Düşük düzey Uyku Problemi (-1 SD)	,74	,05	.000	,64	,84	
Orta düzey Uyku Problemi (M)	,68	,04	.000	,60	,75	
Yüksek düzey Uyku Problemi (+1 SD)	,61	,05	.000	,51	,71	



Şekil 2. İş-Ev Çatışması İle Stres Arasındaki İlişkinin Eğimi

Daha sonra, işkolikliğin moderatörlüğünde iş-ev çatışması ve stres arasındaki ilişkinin yanı sıra uyku problemi tarafından yönetilen stres ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi öngören basit eğimleri çizilmiştir. Şekil 2’de iş-ev çatışması ile stres arasındaki ilişkinin eğimi, yüksek işkolikliğe sahip olan olan katılımcılar için nispeten güçlüyken ($\beta=0.47$, $SE=0.04$, $p<0.001$), düşük işkolikliğe sahip katılımcılarda daha güçlü olarak bulunmuştur ($\beta=0.62$, $SE=0.04$, $p<0.001$).



Şekil 3. Uyku Problemi Seviyesine Göre Değerlendirme

Dolayısıyla, düşük düzeyde iş-ev çatışması yaşayan katılımcılarda işkoliklik arttıkça stres düzeyi yükselirken; yüksek düzeyde iş-ev çatışması deneyimlenen katılımcılarda işkolikliğin artıp artmamasından bağımsız olarak stres düzeylerinde artış yaşanmaktadır. Ayrıca, Şekil 3’de gösterildiği gibi, uyku problemi düşük olan katılımcılarda ($\beta=0.74$, $SE=0.05$, $p<0.001$), yüksek uyku problemi olan katılımcılara

kıyasla stresin duygusal tükenme üzerindeki etkisi artmıştır ($\beta=0.61$, $SE=0.05$, $p<0.001$).

Tablo 18. Koşulsal Aracılık Modeli Sonuçları

İş-Ev Çatışmasının Stres Üzerinde Koşulsal Etkisi				
Koşul	Tahmin	SE	LLCI	ULCI
Düşük İşkoliliklik Düşük Uyku problemi	,46	,04	,37	,55
Düşük İşkoliliklik Ortalama Uyku Problemi	,42	,03	,34	,50
Düşük İşkoliliklik Yüksek Uyku Problemi	,38	,05	,29	,47
Ortalama İşkoliliklik Düşük Uyku problemi	,40	,04	,33	,47
Ortalama İşkoliliklik Ortalama Uyku Problemi	,37	,04	,30	,44
Ortalama İşkoliliklik Yüksek Uyku Problemi	,33	,04	,26	,41
Yüksek İşkoliliklik Düşük Uyku problemi	,35	,04	,27	,43
Yüksek İşkoliliklik Ortalama Uyku Problemi	,32	,04	,25	,40
Yüksek İşkoliliklik Yüksek Uyku Problemi	,29	,04	,21	,37
Koşullu Aracı Etki				
	Tahmin	SE	LLCI	ULCI
İndeks	,005	,003	,001	,012
İşkoliliklik tarafından koşullu moderatörlüğün endeksleri				
Düşük Uyku Problemi (-1 SD)	-,062	,024	-,109	-,013
Ortalama Uyku Problemi (M)	-,056	,022	-,099	-,012
Yüksek Uyku Problemi (+1 SD)	-,051	,020	-,090	-,011

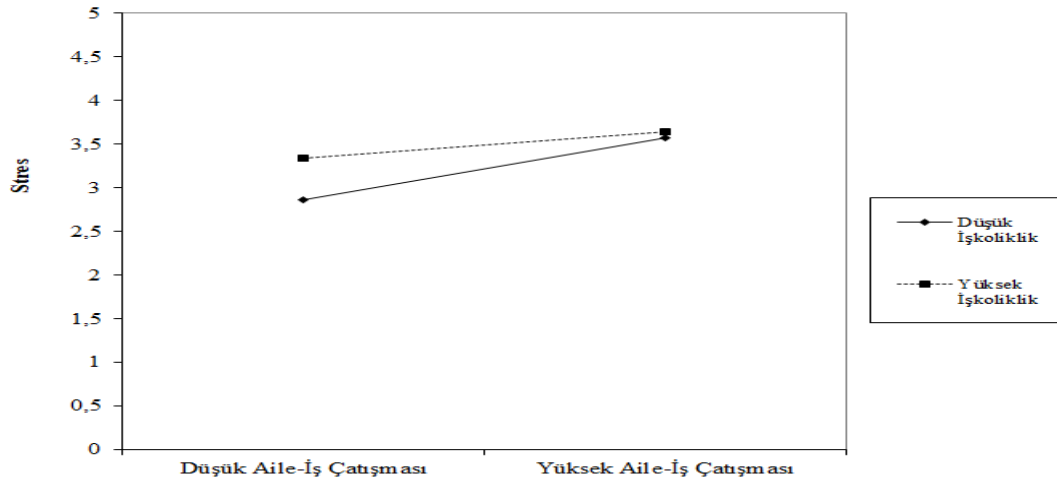
Tablo 18'de gösterildiği gibi, işkoliliklik düşük olduğunda, düşük uyku probleminde dolaylı etkiler anlamlıdır (Etki=0.46, $SE=0.04$, %95 GA=[0.37, 0.55]). Ortalama işkolilik olan katılımcılar için, düşük uyku problemiyle dolaylı etkiler anlamlı olarak bulunmuştur (Etki=0.40, $SE=0.04$, %95 GA=[0.33, 0.47]). Yüksek düzeyde işkolilik olan katılımcılar için, ortalama ve yüksek uyku problemine kıyasla, düşük uyku problemi ile (Etki=0.35, $SE=0.04$, %95 GA=[0.27, 0.43]) dolaylı etkiler nispeten daha güçlü olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, Hipotez 7 doğrulanmıştır.

Hipotez 8, aile-iş çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolünü test edilmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen regresyon analizinde çeşitli aşamalar mevcuttur. Regresyon modelinin sonuçları Tablo 19'da gösterilmektedir. Görülebileceği gibi, aile-iş çatışması stres ile pozitif olarak ilişkilidir ($\beta=0.76$, $p<0.001$) ve ilk aşama doğrulanmıştır. İşkolilikle stres arasında pozitif ilişki mevcut olarak bulunmuştur ($\beta=0.45$, $p<0.001$). Böylece, ikinci aşamada doğrulanmıştır. Ayrıca, işkoliliklik, iş-ev çatışması ile stres arasındaki ($\beta=-0.12$, $p<0.01$) arasındaki ilişkiyi yönetmektedir ve bu aşamada desteklenmiştir. Son aşamada

ise, stres ve uyku probleminin etkileşiminin duygusal tükenme üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilerek, bu aşamada doğrulanmıştır ($\beta=-0.06$, $p < 0.01$).

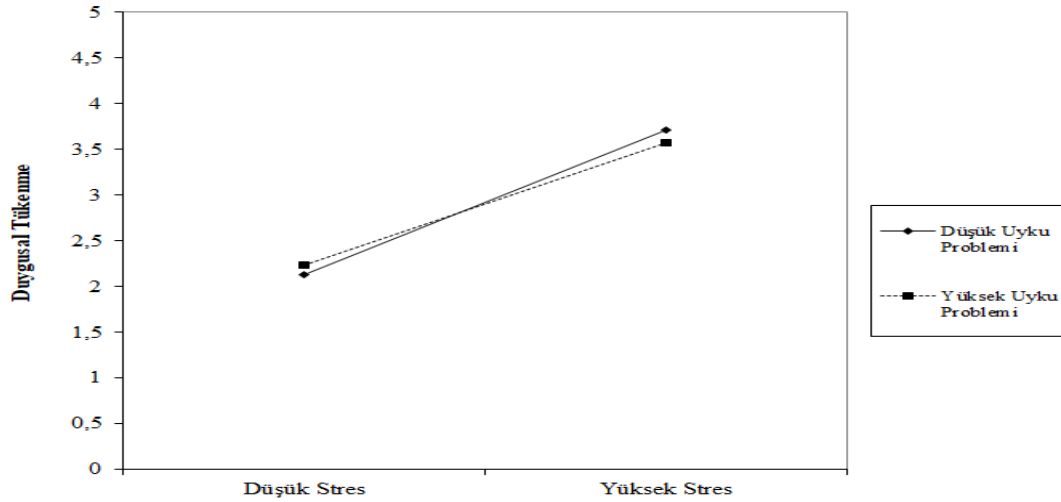
Tablo 19. Koşulsal Aracılık Modeli Sonuçları

Aile-İş Çatışması-Stres	B	SE	p	%95 düşük limit güven analizi	%95 yüksek limit güven analizi	R ²
Aile-İş Çatışması	,76	,16	.000	,44	1,07	,11
İşkoliklik	,45	,11	.000	,21	,64	
IAC*İşkoliklik	-,12	,04	.002	-,19	-,04	
Aile-İş Çatışması- Duygusal Tükenme						
Aile-İş Çatışması	,12	,03	.000	,05	,18	,59
Stres	,95	,09	.000	,77	1,01	
Uyku Problemi	,19	,10	.044	-,01	,38	
Stres*Uyku Prblemi	-,06	,03	.035	-,12	-,01	
Aile-İş Çatışmasının Stres Üzerinde Koşulsal Etkisi						
Koşul	Tahmin	SE	p	LLCI	ULCI	
Düşük düzey İşkoliklik (-1 SD)	,84	,04	.000	,44	1,07	
Orta düzey İşkoliklik (M)	,78	,03	.000	,21	,64	
Yüksek düzey İşkoliklik (+1 SD)	,72	,04	.000	-,19	-,04	
Stresin Duygusal Tükenme Üzerine Koşulsal Etki						
Koşul	Tahmin	SE	p	LLCI	ULCI	
Düşük düzey Uyku Problemi (-1 SD)	,74	,05	.000	,76	,94	
Orta düzey Uyku Problemi (M)	,68	,04	.000	,72	,85	
Yüksek düzey Uyku Problemi (+1 SD)	,61	,05	.000	,63	,81	



Şekil 4. Aile-İş Çatışması İle Stres Arasındaki İlişkinin Eğimi

Daha sonra, işkolikliğin moderatörlüğünde aile-iş çatışması ve stres arasındaki ilişkinin yanı sıra uyku problemi tarafından yönetilen stres ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi öngören basit eğimleri çizilmiştir. Şekil 4’de aile-iş çatışması ile stres arasındaki ilişkinin eğimi, yüksek işkolikliğe sahip olan olan katılımcılar için nispeten güçlüyken ($\beta=0.72$, $SE=0.04$, $p<0.001$), düşük işkolikliğe sahip katılımcılarda daha güçlüdür ($\beta=0.84$, $SE=0.04$, $p<0.001$) olarak bulunmuştur.



Şekil 5. Uyku Problemi Seviyesine Göre Değerlendirme

Dolayısıyla, düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşayan katılımcılarda işkoliklik arttıkça stres düzeyi yükselirken; yüksek düzeyde iş-ev çatışması deneyimlenen katılımcılarda işkolikliğin artıp artmamasından bağımsız olarak stres düzeylerinde artış yaşanmaktadır. Ayrıca, Şekil 5’de gösterildiği gibi, uyku problemi düşük olan katılımcılarda ($\beta=0.74$, $SE=0.05$, $p<0.001$), yüksek uyku problemi olan katılımcılara kıyasla stresin duygusal tükenme üzerindeki etkisi artmıştır ($\beta=0.61$, $SE=0.05$, $p<0.001$).

Tablo18’de gösterildiği gibi, işkoliklik düşük olduğunda, düşük uyku probleminde dolaylı etkiler anlamlı olarak bulunmuştur (Etki=0.31, $SE=0.05$, %95 GA=[0.22, 0.40]). Ortalama işkolik olan katılımcılar için, düşük uyku problemiyle dolaylı etkiler anlamlı olarak bulunmuştur (Etki=0.23, $SE=0.04$, %95 GA=[0.15, 0.30]). Yüksek düzeyde işkolik olan katılımcılar için, ortalama ve yüksek uyku problemine kıyasla, düşük uyku problemi ile (Etki=0.14, $SE=0.05$, %95 GA=[0.04, 0.23]) dolaylı etkiler nispeten daha güçlü olarak bulunmuştur.

Tablo 20. Koşulsal Aracılık Modeli Sonuçları

İş-Ev Çatışmasının Stres Üzerinde Koşulsal Etkisi				
Koşul	Tahmin	SE	LLCI	ULCI
Düşük İşkoliklik Düşük Uyku Problemi	,31	,05	,22	,40
Düşük İşkoliklik Ortalama Uyku Problemi	,29	,04	,21	,37
Düşük İşkoliklik Yüksek Uyku Problemi	,27	,04	,19	,34
Ortalama İşkoliklik Düşük Uyku Problemi	,23	,04	,15	,30
Ortalama İşkoliklik Ortalama Uyku Problemi	,21	,03	,14	,28
Ortalama İşkoliklik Yüksek Uyku Problemi	,19	,03	,13	,26
Yüksek İşkoliklik Düşük Uyku Problemi	,14	,05	,04	,23
Yüksek İşkoliklik Ortalama Uyku Problemi	,13	,04	,04	,21
Yüksek İşkoliklik Yüksek Uyku Problemi	,12	,04	,04	,20
Koşullu Aracı Etki				
	Tahmin	SE	LLCI	ULCI
İndeks	,006	,004	,001	,015
İşkoliklik tarafından koşullu moderatörlüğün endeksleri				
Düşük Uyku Problemi (-1 SD)	-,098	,030	-,155	-,034
Ortalama Uyku Problemi (M)	-,091	,027	-,144	-,032
Yüksek Uyku Problemi (+1 SD)	-,084	,026	-,134	-,030

2.8. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Araştırma çalışması kapsamında oluşturulan hipotezler, istatistiksel yöntemle incelenmiştir. İnceleme sonucunda kabul ve red edilen hipotezlerle ilgili değerlendirmeler aşağıdaki Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Hipotez	Kabul/Red	Açıklama
H₁: İşkoliklik ölçeği keyif, dürtü, işe katılım dürtüsü ve keyifle işe katılım dürtüsü olarak dört boyuttan oluşmaktadır.	Kabul	Cronbach Alpha 0.70 eşik düzeyinden yüksek olduğundan ölçek güvenilir kabul edilmektedir. CR eşik sınırın üzerindedir (0.83 ile 0.94 arasında). AVE puanları 0.40 ile 0.84 arasındadır iyi derecede uyuma sahiptir.
H₂: İş-Aile çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolü vardır.	Kabul	Etkileşim terimi anlamlıdır (B=,0836, SE=,0296, t=2,8270, p<0.05, %95 CI=0.1416, .0255).
H₃: Aile-İş çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolü vardır.	Kabul	Etkileşim terimi anlamlıdır (B=,0525, SE=,0295, t=1,7813, p<0.05, % 95 CI=0.1105, .0054).
H₄: Stresin duygusal tükenmeye etkisinde uyku problemlerinde düzenleyici rolü vardır.	Red	İlk aşamada stresin duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (β=0,96; p<0.001) İkinci aşamada, uyku probleminin duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (β=0,16; n.s). Son aşamada ise, etkileşim teriminin de stres üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır (β= -0,05; n.s).

Tablo 21. Hipotezlerin Değerlendirilmesi (devamı)

H₅: İş-Aile çatışmasının duygusal tükenmeye etkisindeki stresin aracı rolü vardır.	Kabul	Yapılan test sonucunda Boot LLCI ve Boot ULCI “0” değeri olmadığı için “stres” aracı değişkeninin regresyon analizi Hayes proses testinde anlamlı bir etkisinin olduğu doğrulanmaktadır.
H₆: Aile-İş çatışmasının duygusal tükenmeye etkisindeki stresin aracı rolü vardır.	Kabul	Yapılan test sonucunda Boot LLCI: ,1300 ve Boot ULCI: ,2681 “0” değeri olmadığı için “stres” aracı değişkeninin regresyon analizi Hayes proses testinde anlamlı bir etkisinin olduğu doğrulanmaktadır.
H₇: İş-Aile çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolü vardır.	Kabul	Uyku problemi ve duygusal tükenme arasındaki ilişki $b=,1921$, $p<0,05$ olarak bulunmuştur. IAC ve Stres arasındaki ilişki $b=,2072$, $p>,05$ iken IAC ve duygusal tükenme arasındaki ilişki $b=,1939$, $p<0,05$ olarak bulunmuştur. Önerilen hipotez bağlamında etkileşim terimi pozitif yönlü olup $-0,0836$ ($,0296$) olarak bulunmuştur. Stres ve duygusal tükenme arasındaki ilişki $b=,8423$, $p>0,05$ olarak bulunmuştur. Stresin etkisini inceledikten sonra duygusal tükenmeye etkisinin olduğunu ve pozitif yönlü olduğunu söylemek mümkündür ($b=-,0607$, $p<0,05$).
H₈: Aile-İş çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolü vardır.	Kabul	İşkoliklik düşük olduğunda, düşük uyku probleminde dolaylı etkiler anlamlıdır (Etki= 0.31 , $SE=0.05$, %95 GA=[0.22 , 0.40]). Ortalama işkolik olan katılımcılar için, düşük uyku problemiyle dolaylı etkiler anlamlıydı (Etki= 0.23 , $SE=0.04$, %95 GA=[0.15 , 0.30]). Yüksek düzeyde işkolik olan katılımcılar için, ortalama ve yüksek uyku problemine kıyasla, düşük uyku problemi ile (Etki= 0.14 , $SE=0.05$, %95 GA=[0.04 , 0.23]) dolaylı etkiler nispeten daha güçlü olduğunu söylemek mümkündür.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışma kapsamında çok yoğun çalışma temposuna sahip olan sağlık (262 kişi) ve bankacılık (485 kişi) sektörü çalışanlarına Rastgele Örneklem Yöntemi anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu anket çalışmasında beş (5) farklı ölçekten yararlanılmıştır. Kullanılan ölçekler orijinal çalışmalardan alınarak Türkçeleştirilmiştir. Sırasıyla kullanılan ölçekler; İşkolik bataryası, iş/ev-ev/iş çatışması, duygusal tükenmişlik, uyuma problemi, iş gerilimi/iş stresi'dir. Ayrıca olasılıklı olmayan örneklem yöntemiyle keyfi birim seçimi gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada literatürde yer alan diğer çalışmalardan farklı olarak çalışma kapsamında belirlemiş olduğumuz beş değişkenin birbirlerine olan etkisinin yani iş-aile çatışması/aile-iş çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolü, stresin duygusal tükenmeye etkisinde uyku problemlerinde düzenleyici rolü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü ve iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolünün araştırılması hedeflenmiştir.

Söz konusu bu belirlemiş olduğumuz hipotezlerin test edilmesi amacıyla, anket formları aracılığı ile elde edilen veriler ile öncelikle katılımcıların demografik dağılımları incelenmiştir. Daha sonra tanımlayıcı istatistikleri ele alınmış olup, çalışma sorularımızın basıklık ve çarpıklık değerleri ele alınmıştır. Daha sonra ise açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Analizler %95 güven düzeyinde yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda aşağıdaki ilişkilere ulaşılmıştır.

Araştırma çalışması kapsamında iş-aile çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolünün varlığı araştırılmıştır. Literatür incelendiğinde işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çok sayıda araştırma bulunmaktadır (örn. Kaynaklar; Buelens ve Poelmans, 2004: 450; Russo ve Waters, 2006: 432-433; Bakker, Demerouti ve Burke, 2009: 29-30; Shimazu vd., 2011: 405-407). Diğer taraftan iş-aile çatışmasının stres ile ilişkisini inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır (örn. Kaynaklar; Carlson ve Kacmar, 2000: 1003; Özen ve Uzun, 2005: 132; Çelik ve Turunç, 2009). Ancak stresin aracılık rolünü ortaya koyan çalışma

bulunmamaktadır. Yapılan analiz sonucunda anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Yani iş-aile çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolü olduğu sonucu elde edilmiştir. H1 hipotezimiz kabul edilmiş olup, yapılan bu çalışma stresin düzenleyici rolü olduğuna dair literatüre katkı sağlamaktadır.

Ayrıca bu araştırma çalışması kapsamında aile-iş çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolünün varlığı da araştırılmıştır. Andreassen vd. (2013: 82) aile-iş ve iş-aile ile işkolikliğin alt faktörleri arasında bulunan yayılma ilişkisinin incelendiği bir çalışmada işten alınan zevk olumlu sonuçlarla bağdaştırılmıştır. Bunun yanında güdü davranışların ise olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İşkolik olan bireylerin yaşamlarındaki kümülatif stres artış göstermektedir. Bu durum dolayısıyla ise işkolik aile çatışmaları meydana gelmektedir (Ölçer, 2005: 137). İşkoliklik oranında artış görülmesi paralel şekilde iş ile aile arasında oluşan tartışma ve sorunları arttırıcı bir etkiye neden olmaktadır. Bu durumun ise beklenen bir sonuç olduğunu söylemek mümkündür (Russo ve Waters, 2006: 418; Shimazu vd., 2011: 399). Çalışma kapsamında İş-aile çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolünün test edilmiştir. Bu doğrultuda, ilk aşamada iş-ev çatışmasının stres üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,76$; $p<0.001$). İkinci aşamada, işkolikliğin stres üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,76$; $p<0.01$). Son aşamada ise, etkileşim terimi stres üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur ($B = -.0836$, $SE=.0296$, $t=-2,8270$, $p<0.05$, % 95 CI = -0.1416 , $-.0255$). Çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Yani aile-iş çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğin düzenleyici rolü olduğu sonucu elde edilmiştir. H2 hipotezimiz kabul edilmiştir.

Araştırma çalışması kapsamında stresin duygusal tükenmeye etkisinde uyku problemlerinde düzenleyici rolünün varlığı araştırılmıştır. Direkt olarak insan ile ilişkili hizmetler veren mesleklerde çalışan kişilerde tükenmişliğin oldukça ciddi neticeleri olduğu ifade edilmektedir. Yoğun bir biçimde hissedilen tükenmişlik, kişide aile ve evlilik içinde geçinememe, işten istifa etme, sosyal izolasyona çekilme, bir iş üzerine odaklanmada zorluk, baş ağrısı, bireysel saygıda azalma, soğuk algınlığı bunun yanında cinsel anlamda isteksizlik, uyku ve gastrointestinal sistem sorunlarının yanı sıra ilaç ya da alkol tüketiminde artış görülmesi gibi problemlerin meydana gelmesine neden olmaktadır (Fredeunberger 1974, Maslach ve Jackson 1981, Maslach 1981,

Beemsterboer ve Baum 1984, Barry 1984, Duxbury vd., 1984, Dignam vd., 1986, Çam 1995). Şentürk (2014) yapmış olduğu çalışmada, stres altında çalışan yoğun bakım hemşirelerini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, yoğun bakım hemşirelerinin uyku kalitesinin bozuk olduğu belirlenmiş, uyku kalitesi ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışma kapsamında aile-iş çatışmasının strese etkisindeki işkolikliğın düzenleyici rolü test edilmiştir. Bu doğrultuda, ilk aşamada aile-iş çatışmasının stres üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,90$; $p<0.001$). İkinci aşamada, işkolikliğın stres üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,43$; $p<0.01$). Son aşamada ise, etkileşim terimi stres üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur ($B = -1,179$, $SE = 0,0379$, $t = -3,1111$, $p < 0.05$, % 95 CI = -0.1924 , -0.0435). Yani stresin duygusal tükenmeye etkisinde uyku problemlerinde düzenleyici rolü olduğu sonucu elde edilmiştir. H3 hipotezimiz kabul edilmiştir.

Hipotez 4’de, stresin duygusal tükenmeye etkisinde uyku problemlerinde düzenleyici rolü test edilmiştir. Bu doğrultuda, ilk aşamada stresin duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,96$; $p<0.001$). İkinci aşamada, uyku probleminin duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=0,16$; n.s). Son aşamada ise, etkileşim teriminin de stres üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır ($\beta=-0,05$; n.s). Dolayısıyla H4 hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırma çalışması kapsamında “stres” aracı değişkeninin etkisi araştırılmış olup, analiz sonucunda anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan test sonucunda Boot LLCI ve Boot ULCI “0” değeri olmadığı için “stres” aracı değişkeninin regresyon analizi Hayes proses testinde anlamlı bir etkisinin olduğu doğrulanmaktadır. Araştırma çalışması kapsamında “stres” aracı değişkeninin etkisi araştırılmış olup, analiz sonucunda anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan test sonucunda Boot LLCI: 0,1300 ve Boot ULCI: 0,2681 “0” değeri olmadığı için “stres” aracı değişkeninin regresyon analizi Hayes proses testinde anlamlı bir etkisinin olduğu doğrulanmaktadır. Çalışanların rollerindeki belirsizlik, amirlerle ilişkiler gibi konular çalışanlar için strese yol açan faktörler olarak tanımlanmaktadır. Aynı çalışmada, çalışma ve özel yaşama ait stresörlerle baş edemeyen çalışanların anksiyete ve tükenmişlik yaşayabileceklerini vurgulamaktadır (Heim, 1991). H5 hipotezi firmanın iş-aile çatışmasının (X) duygusal tükenmeye (Y) üzerindeki etkisinde stresin (M) aracılık rolü araştırılmıştır. İş-aile çatışması, stres ($B=0.54$, $SE=0.03$, $p < 0.001$, $LLCI=0.48$, $ULCI=0.60$) ve duygusal

tükenme ($B=0.19$, $SE=0.04$, $p<0.001$, $LLCI=0.12$, $ULCI=0.26$) ile pozitif yönde ilişkilidir. Finansal sermaye, örgütsel dayanıklılık da pozitif olarak ilişkilidir ($B=0.68$, $SE=0.04$, $p <0.001$, $LLCI=0.60$, $ULCI=0.75$). Son çalışmaları takiben (örneğin, Tariq ve Ding, 2018; Tariq ve Weng, 2018; Tariq vd., 2020), stres aracılığıyla iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkileri için önyargı düzeltmeli önyüklemeli güven aralıkları (5.000 önyükleme örneği kullanarak) hesaplanmıştır. İş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki doğrudan etkileri ($B=0.19$, $SE=0.04$, $LLCI=0.12$, $ULCI=0.26$), iş-aile çatışmasının stres yoluyla duygusal tükenme üzerine dolaylı etkileri ($B=0.37$, $SE=0.04$, $LLCI=0.30$), $ULCI=0.44$) ve iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki toplam etkisi ($B=0.56$, $SE=0.03$, $LLCI=0.49$, $ULCI=0.62$) H5 için desteklenmiştir; yani iş-aile çatışması ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişki stresin kısmi aracılığıyla gerçekleşmiştir. Bu bağlamda çalışma kapsamında bu hipotezi destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma çalışması kapsamında iş-aile çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolü rolünün varlığı araştırılmış olup, analiz sonucunda anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Uyku problemi ve duygusal tükenme arasındaki ilişki $b=,1921$, $p<0,05$ olarak bulunmuştur. IAC ve stres arasındaki ilişki $b=,2072$, $p>,05$ iken, IAC ve duygusal tükenme arasındaki ilişki $b=,1939$, $p<0,05$ olarak bulunmuştur. Bu değerlere bakarak ilişkinin güçlü olduğunu söyleyebiliriz. Önerilen hipotez bağlamında etkileşim terimi negatif yönlü olup $-,0836$ ($,0296$) olarak bulunmuştur. Stres ve duygusal tükenme arasındaki ilişki $b=,8423$, $p>0,05$ olarak bulunmuştur. Stresin etkisini inceledikten sonra duygusal tükenmeye etkisinin olduğunu ve negatif yönlü olduğunu söylemek mümkündür ($b=-,0607$, $p<0,05$). İşkoliklik davranışı, iş ile iş dışındaki hayat arasında çatışmaların oluşmasının yanı sıra tükenmişliğe de yol açmaktadır (Taris vd., 2005: 55). İşkolik bireyler iş için ayırdıkları aşırı enerjiyi doğru bir biçimde geri kazanmakta zorlanır. Bu ise tükenmişliğin kendini göstermesine neden olmaktadır (Schaufeli vd., 2008: 210). Sağlık sektöründe çalışan bireyler arasında işkoliklik ve tükenmişlik hissi arasındaki bağlantı üzerine odaklanan bir çalışmada işkoliklik ile duygusal tükenmişlik arasında fark edilir düzeyde bir ilişkinin var olduğu gösterilmiştir (Schaufeli vd., 2008: 220). Yüksel ve Akdağ (2011: 396) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada tükenmişliğin öncül bir faktörü olan stres ve işkoliklik arasındaki bağlantı açıkça ortaya çıkarılmıştır.

Yoğun ve işe güdülenmiş bir biçimde çalışma şeklinde sahip olan bireylerin tükenmişlik ile karşılaşma ihtimalleri artmaktadır (Schaufeli vd., 2009: 340). Bonebright (2001: 85-88) işkolik kişilerin diğerlerine kıyasla daha ciddi düzeylerde stres ve tükenmişlikle yüz yüze geldikleri tespit edilmiştir. Bunun yanında işten alınan hazzın stres ve tükenmişlik adına olumlu etkilerinin var olduğu da ifade edilmiştir. Ek olarak bir kişinin işten aldığı zevkin artması verimlilik düzeyinde de artış görülmesini sağlamaktadır. Stres ve çalışma güdüsü arasında ise olumlu ve anlamlı olarak nitelendirilebilecek bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, işten zevk alma verimliliği de artırmaktadır. Çalışma güdüsü ile stres arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. H6 hipotezi firmanın aile-iş çatışmasının (X) duygusal tükenmeye (Y) üzerindeki etkisinde stresin (M) aracılık rolü araştırılmıştır. Aile-iş çatışması, stres ($B=0.25$, $SE=0.04$, $p < 0.001$, $LLCI=0.17$, $ULCI=0.34$) ve duygusal tükenme ($B=0.11$, $SE=0.03$, $p < 0.001$, $LLCI=0.05$, $ULCI=0.17$) ile pozitif yönde ilişkilidir. Stres, duygusal tükenmeyle de pozitif olarak ilişkilidir ($B=0.79$, $SE=0.03$, $p < 0.001$, $LLCI=0.72$, $ULCI=0.85$). Son çalışmaları takiben (örneğin, Tariq ve Ding, 2018; Tariq ve Weng, 2018; Tariq vd., 2020), stres aracılığıyla aile-iş çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkileri için önyargı düzeltmeli önyüklemeli güven aralıkları (5.000 önyüklem örneği kullanarak) hesaplanmıştır. Sonuçlar aile-iş çatışmasının stres yoluyla duygusal tükenme üzerindeki önemli olumlu dolaylı etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, aile-iş çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki doğrudan etkileri ($B=0.11$, $SE=0.03$, $LLCI=0.05$, $ULCI=0.17$), aile-iş çatışmasının stres yoluyla duygusal tükenme üzerine dolaylı etkileri ($B=0.20$, $SE=0.04$, $LLCI=0.13$, $ULCI=0.27$) ve aile-iş çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki toplam etkisi ($B=0.31$, $SE=0.05$, $LLCI=0.23$, $ULCI=0.40$) H6 için desteklenmiştir; yani iş-aile çatışması ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişki stresin kısmi aracılığıyla gerçekleşmiştir.

Hipotez 7, iş-aile çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolünü test edilmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen regresyon analizinde çeşitli aşamalar mevcuttur. Regresyon modelinin sonuçlarına göre, iş-ev çatışması stres ile pozitif olarak ilişkilidir ($\beta=0.50$, $p < 0.001$) ve ilk aşama doğrulanmıştır. İşkoliklikle stres arasında pozitif ilişki mevcuttur ($\beta=0.32$, $p < 0.01$). Böylece, ikinci aşamada doğrulanmıştır. Ayrıca, işkoliklik, iş-ev çatışması ile stres arasındaki ($\beta=-0.08$, $p < 0.01$) arasındaki ilişkiyi yönetmektedir ve bu aşamada

desteklenmiştir. Son aşamada ise, stres ve uyku probleminin etkileşiminin duygusal tükenme üzerinde etkisi bulunmaktadır ve bu aşamada doğrulanmıştır ($\beta=-0.08$, $p<0.01$). Daha sonra, işkolikliğin moderatörlüğünde iş-ev çatışması ve stres arasındaki ilişkinin yanı sıra uyku problemi tarafından yönetilen stres ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi öngören basit eğimleri çizdik. İş-ev çatışması ile stres arasındaki ilişkinin eğimi, yüksek işkolikliğe sahip olan katılımcılar için nispeten güçlüyken ($\beta=0.47$, $SE=0.04$, $p<0.001$), düşük işkolikliğe sahip katılımcılarda daha güçlüdür ($\beta=0.62$, $SE=0.04$, $p<0.001$). Dolayısıyla, düşük düzeyde iş-ev çatışması yaşayan katılımcılarda işkoliklik arttıkça stres düzeyi yükselirken; yüksek düzeyde iş-ev çatışması deneyimlenen katılımcılarda işkolikliğin artıp artmamasından bağımsız olarak stres düzeylerinde artış yaşanmaktadır. Ayrıca, uyku problemi düşük olan katılımcılarda ($\beta=0.74$, $SE=0.05$, $p<0.001$), yüksek uyku problemi olan katılımcılara kıyasla stresin duygusal tükenme üzerindeki etkisi artmıştır ($\beta=0.61$, $SE=0.05$, $p<0.001$). İşkoliklik düşük olduğunda, düşük uyku probleminde dolaylı etkiler anlamlıdır (Etki=0.46, $SE=0.04$, %95 GA=[0.37, 0.55]). Ortalama işkolik olan katılımcılar için, düşük uyku problemiyle dolaylı etkiler anlamlıdır (Etki=0.40, $SE=0.04$, %95 GA=[0.33, 0.47]). Yüksek düzeyde işkolik olan katılımcılar için, ortalama ve yüksek uyku problemine kıyasla, düşük uyku problemi ile (Etki=0.35, $SE=0.04$, %95 GA=[0.27, 0.43]) dolaylı etkiler nispeten daha güçlüydü. Dolayısıyla, Hipotez 7 doğrulanmıştır.

Hipotez 8, aile-iş çatışmasının duygusal tükenmeye etkisinde stresin aracı rolü, işkolikliğin ve uyku probleminin düzenleyici rolünü test edilmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen regresyon analizinde çeşitli aşamalar mevcuttur. aile-iş çatışması stres ile pozitif olarak ilişkilidir ($\beta=0.76$, $p<0.001$) ve ilk aşama doğrulanmıştır. İşkoliklikle stres arasında pozitif ilişki mevcuttur ($\beta=0.45$, $p<0.001$). Böylece, ikinci aşamada doğrulanmıştır. Ayrıca, işkoliklik, iş-ev çatışması ile stres arasındaki ($\beta=-0.12$, $p<0.01$) arasındaki ilişkiyi yönetmektedir ve bu aşamada desteklenmiştir. Son aşamada ise, stres ve uyku probleminin etkileşiminin duygusal tükenme üzerinde etkisi bulunmaktadır ve bu aşamada doğrulanmıştır ($\beta=-0.06$, $p<0.01$). Daha sonra, işkolikliğin moderatörlüğünde aile-iş çatışması ve stres arasındaki ilişkinin yanı sıra uyku problemi tarafından yönetilen stres ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi öngören basit eğimleri çizdik. Aile-iş çatışması ile stres arasındaki ilişkinin eğimi, yüksek işkolikliğe sahip olan katılımcılar için nispeten güçlüyken ($\beta=0.72$, $SE=0.04$, $p<0.001$), düşük

işkolikliğe sahip katılımcılarda daha güçlüdür ($\beta=0.84$, $SE=0.04$, $p<0.001$). Dolayısıyla, düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşayan katılımcılarda işkoliklik arttıkça stres düzeyi yükselirken; yüksek düzeyde iş-ev çatışması deneyimlenen katılımcılarda işkolikliğin artıp artmamasından bağımsız olarak stres düzeylerinde artış yaşanmaktadır. Ayrıca, uyku problemi düşük olan katılımcılarda ($\beta=0.74$, $SE=0.05$, $p<0.001$), yüksek uyku problemi olan katılımcılara kıyasla stresin duygusal tükenme üzerindeki etkisi artmıştır ($\beta=0.61$, $SE=0.05$, $p<0.001$). İşkoliklik düşük olduğunda, düşük uyku probleminde dolaylı etkiler anlamlıdır (Etki=0.31, $SE=0.05$, %95 GA=[0.22, 0.40]). Ortalama işkolik olan katılımcılar için, düşük uyku problemiyle dolaylı etkiler anlamlıdır (Etki=0.23, $SE=0.04$, %95 GA=[0.15, 0.30]). Yüksek düzeyde işkolik olan katılımcılar için, ortalama ve yüksek uyku problemine kıyasla, düşük uyku problemi ile (Etki=0.14, $SE=0.05$, %95 GA=[0.04, 0.23]) dolaylı etkiler nispeten daha güçlüdür.

İşkoliklik ölçeği (WorkBAT)'ın geliştirilme neticesinde ilintili çalışmada işkolikliğin iş stresiyle alakalı olduğu fikriyle, iş stresinin düzeyinin de ölçümün yapılması için ölçek içerisine bu konu ile ilişkili sorulardan meydana gelen ayrı bir kısım eklenmiştir. Tıpkı beklenildiği şekilde işkolikliğin stres seviyesinin artmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırma çalışmasında da elde edilen bulgular ise bu sonucu destekler niteliktedir.

Çalışma kapsamında yapılan analiz ve incelemeler neticesinde, elde edilen bulgulara baktığımızda literatürde kısmen benzer çalışmalar olduğunu görmekteyiz. Yapılan bu çalışmaya benzer çalışmalar bulunmamaktadır. Örneklendirmek gerekirse iş-aile çatışması, stres, işkoliklik kavramlarını ayrı ayrı inceleyen ve/veya ikili gruplar halinde inceleyen çalışmalar mevcuttur. Yapılan bu çalışmada ise söz konusu bu üç kavramın birbirlerine olan etkisine bakılmıştır. Bu bağlamda literatüre farklı bir çalışma kazandırılmıştır.

Yapılan bu analiz araştırma çalışmasının neticesinde aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- Yapılan analizler sonucunda görülmüştür ki, iş-aile/ aile iş çatışması, işkoliklik, stres, tükenmişlik sendromu, uyku problemi kavramlarının birbirleri ile olan ilişkisi vardır. Bu bağlamda tüm değişkenlerin birbirlerine olan etkisinin azaltılması hususunda hem işveren, hem de eşler açısından çeşitli çözüm önerileri sunulmalıdır. İş-aile/ aile iş çatışması azaltılması hususunda;

- ✓ Yöneticiler ailevi sorunlar yaşayan personellerine, iş sürecini aksatmayacak şekilde esnek çalışma saatleri sunabilir.
- ✓ Yöneticiler ailevi sorunlar yaşayan personellerine, ilgi ve anlayış gösterme, psikolojik ve duygusal destek olabilirler.
- ✓ Aile içerisinde işle ilgili sorunlar yaşayan eşler, birbirlerine aile içi rollerinde yardımcı ve destek olabilir, aile içindeki rollerinin bir kısmını paylaşarak birbirlerinin yüklerini azaltabilirler.
- ✓ Aile içerisinde işle ilgili sorunlar yaşayan eşler, birbirlerine duygusal ve psikolojik olarak destek olabilirler.
- ✓ Bu süreçte eşler öncelikle birbirlerinin işlerine saygı göstermelidirler. Çalışma saatlerine anlayışlı bir şekilde yaklaşmalıdır.
- ✓ Eşin iş hayatına engel olabilecek ailevi sorun ve sorumlulukları ortadan kaldırmak amacıyla yardımcı olmalıdırlar.

Sıralanan bu maddeler uygulandığında iş-aile/ aile iş çatışmasının önüne geçilebilir, bireyin stres kaynaklı davranışlar sergileyerek, işkolikliğe yönelmesine engel olunabilir.

- İş-aile/ aile iş çatışması yaşayan işkolik bireyler bu sorunlarını çözmek amacıyla psikolojik destek alarak, sorunlarını çözebilirler. Günümüzde aile terapisi (çift terapisi) bireylerin aile içindeki sorunları çözmede önemli bir rol oynamaktadır.
- İşkolik çalışanların amirleri, işkolik çalışanlarla daha yakından ilgilenip çok çalışmayı değil yeterli ve etkin çalışmayı teşvik etmelidirler.
- İşkolik bireylerin zaman yönetimi konusunda sorunları olduğu çok aşikâr görünen bir gerçektir. Bu nedenle zaman yönetimi hususunda destek almaları gerekmektedir.
- Bireyler çeşitli sebeplerden kaynaklı olarak iş-aile/ aile iş çatışması yaşamaktadır. Bu bağlamda çatışmayı en aza indirmek amacıyla hem aile hem de iş hayatında rahatlatıcı aktivitelere yönelerek, yaşanan olaylar sonucunda biriken stressi en az seviyeye indirgeyebilirler.
- Bireylerin uyku problemini azaltıcı etkinlikler uygulanabilir. İş yerinde rahatlatıcı müzikler dinleyebilecekleri gibi, gün içersinde (iş yerinde) belirli zaman diliminde uyuma/dinlenme zamanı oluşturulabilir. Almanya'da

gerçekleştirilen bir çalışmada, bireylerin gün içersinde uyumaları iş yerindeki performanslarına olumlu etki olarak geri dönmüştür.

- İşkoliklerin hayatlarını kolaylaştırarak, normal bireyler gibi hayatlarına devam edebilmeleri için; öncelikle psikolojik destek almaları gerekmektedir.



KAYNAKÇA

- Adams. G. A. King. L. A. ve Daniel. W. (1996). Relationships job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Pyschology*, 81. 403-411.
- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Åkerstedt, T. ve Landström, U. (1998). Work place counter measures of night shift fatigue. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 21 (3-4), 167-178.
- Akgündüz, S. (2006). Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Akın, A. ve Yalnız, A. (2015). Yaşam memnuniyeti ölçeği (YMÖ) Türkçe formu: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(54), 95-102.
- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16 (3), 309-327.
- Akyüz, Z. (2012). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: hukukçular ve öğretim elemanları üzerinde bir saha araştırması. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Alimoğlu, M. K.ve Dönmez, L. (2005). Daylight exposure and the other predictors of burnout among nurses in a university hospital. *International Journal of Nursing Studies* 42, 549–555.
- Alkış, N. (2016). Bayes yapısal eşitlik modellemesi: kavramlar ve genel bakış. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 105-116.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Gjertsen, S. R., Krossbakken, E., Kvam, S. ve Pallesen, S. (2013). The relationships between behavioral addictions and the five-factor model of personality. *Journal of Behavioral Addictions*, 2, 90-99.

- Andreassen, C. S., Ursin, H. ve Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, workaholism, and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- Andreassen, C. S., Hetland, J. ve Pallesen, S. (2013). Workaholism and work– family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (1), 78-87.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Arsezen, P. (2017). Turizmde işkoliklik davranışı, iş tatmini ile işletme performansı arasındaki ilişkinin analizi ve örgüte duygusal bağlılığın aracı rolü: Antalya’da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki yöneticiler örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(5), 211-227.
- Arslan, H., Ünal, M. ve Aslan, O. (1996). Pratisyen hekimlerde tükenme düzeyleri. *Düşünen Adam*, 9 (3), 48-52
- Avşaroğlu, D. K. (2006). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aycan, Z. (2006). Work-family conflict in Turkey: Societal change and policy implications. Presented at the 26th International Conference of Applied Psychology, Athens, Greece, July.
- Aydemir, M. (2005). Bankacılıkta stres sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 49, 487-505.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover–crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (1), 23–33.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory–general survey: an internet study across occupations, *Anxiety, Stress, and Coping*, 15(3), 245-260.
- Baldwin, T. (2005). Life satisfaction and student performance, *Academy of Management: Learning & Education*, 4(4), 421-433.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (2013). Stres ve başa çıkma yolları, İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(164), 45-56.
- Barnett, R.C. ve Shen, Y. C. (1997). Gender, high- and low-schedule-control housework tasks, and psychological distress. *Journal of Family Issues*, 18 (4), 403-428.
- Barry P. D. (1984). *Psychosocial nursing assessment and intervention*. Philadelphia: J.B. Lippincott Company.
- Bashan, E. (2012). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R. Ö. ve Dosaliyeva, D. (2009). İşkoliklik ve örgütsel bağlılık: bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E. ve Çetinel, E. (2015). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışı üzerine bir değerlendirme. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129
- Beehr, T. A. ve Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational newman, job effectiveness: a facet analysis model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Beemsterboer J. ve Baum B. H. (1984). Burnout: definitions and health care management. *Social Work in Health Care*, 10(1), 97-109.
- Bhuin, S., Mengüç, B. ve Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: a triphasic model versus a liner-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, 58, 141-150.
- Bonebright, C. A. (2001). The relationship of workaholism with stress, burnout, and productivity. Yayınlanmamış doktora tezi, Iowa Üniversitesi, ABD.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L. ve Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Brady, B. R., Vodanovich, J. ve Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist Manager Journal*, 11, 241-263.

- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health*, 6(4), 12–24.
- Britt, T. W. ve Dawson, C. R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attitudes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*, 17 (3), 203-227.
- Bryant, C. M. ve Conger, R. D. (1999). Marital success and domains of social support in long term relationships: does the influence of network members ever end? *Journal of Marriage and The Family*, 61, 437-450.
- Buelens, M. ve Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 440-458.
- Burke, J. R. (2000). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personel Review* 30(6), 637–645.
- Burke, R. J. ve Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, satisfactions, and health among managers: passion versus addiction. *Cross-Cultural Research*, 43, 349-365.
- Burke, R. J. ve Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.
- 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 International Journal*, 15(4), 353-366
- Burke, R. J. ve Matthiesen, S. (2004). Short communication: workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301-308.
- Bültmann, U., Kant I. J., Van Den Brandt P. A. ve Kasl, S. V. (2002). Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastrich cohort study. *Psychol Med.*, 32(2), 333–345
- Byrne, B. M. (1994). Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers, *American Educational Research Journal*, 31(3), 645-673.

- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. (02.09.2020) tarihinde https://www.academia.edu/download/3465722/Calisma_yasaminda_stres_ve_kamu_kesiminde_kadin_calisanlar.pdf adresinden erişildi.
- Can, Y. ve Soyer, F. (2008). Mesleki ve sosyo- ekonomik beklenti ile yaşam tatmini arasındaki ilişki: beden eğitimi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 10(4), 24-33
- Canbay, H. (2010). Lise öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Stepina, L. P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity. *Women in Management Review*, 10(2), 17-25
- Chacko, T. (1983). Job and life satisfactions: a causal analysis of their relationships. *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Charming Healt Center (2007). Workaholism: getting workaholicimplies emotional imbalance. (02.09.2020) tarihinde <http://www.charminghealth.com/applicability/workaholism.htm> adresinden erişildi.
- Cherrington, D. J. (1980). The work ethic. New York: American Management Association.
- Coffey, M., Dugdill, L. ve Tattersall, A. (2004). Stress in social services: mental well-being, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34(5), 735- 746.
- Cooper, C. L. ve Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organizations - a proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Corey, G. (2008). Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları (Çev. Tuncay Ergene). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Cott, N. F. (2002). Public vows: a history of marriage and the nation. Cambridge: Harvard University Press.
- Cramer, D. (1995). Life and job satisfaction, *The Journal of Psychology*, 129, 261- 267.

- Cropanzano, R., Rupp, D. E. ve Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 160-169.
- Çam-Kırlangıç, O. (1995). Tükenmişlik. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çapri, B. (2008). Eş tükenmişliğini yordayan değişkenlerin incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Çelik, M. (2006). Evlilik doyum ölçeği geliştirme çalışması. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyum, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik, H., Şimşek, K. Y., Mercanoğlu, A. O. ve Bayram, A. (2018). Spor etkinlik kişiliği ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği: SPORMETRE. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 245- 258.
- Çokluk, Ö. (2000). Örgütlerde tükenmişlik. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Heller, D. Timothy A. ve Judge, D. W. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 815- 835
- Demerouti, E., Bakker A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.
- Dennis M, Scott C. K. (2007). Managing addiction as a chronic condition. *Addict Sci Clin Pract*, 4, 45–55.
- Dennis M. L., Scott C. K., Funk, R. ve Foss, M. A. (2005) The duration and correlates of addiction and treatment careers. *J Subst Abuse Treat*, 28 (1), 51–62.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Dignam J. T., Barrera, M. ve West S. G. (1986). Occupational stress, social support, and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology* 14(2), 177-193.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 50(3-4), 115-140.
- Dinler, C. (2019). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi iş özellikleri kuramı yaklaşımı. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

- Doğan, İ. (2015). Farklı veri yapısı ve örneklem büyüklüklerinde yapısal eşitlik modellerinin geçerliği ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, 11, 1, 61-69.
- Dosaliyeva, D. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). İşkoliklik. D. E. Özler (Der), Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde (ss-213-243). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Douglas, J. E. ve Morris, J. R. (2006). Workaholic or just hard worker?. Career Development International 11(5), 394–417
- Duxbury, M. L., Armstrong, G. D., Drew, D. J. ve Henly, S. J. (1984). Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. Nursing Research 33(2), 97-101.
- Efeoglu, E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 237-354
- Efeoglu, İ. (2006) İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C. ve Casper, W. J. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy, family relations. Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies, 50(3), 230-238.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences, 33(1), 210-223.
- Ertekin, Y. (1993). Stres ve yönetim. Ankara: Todaie Yayınları.
- Ertemli, H. (2011). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının işe cezbolma üzerindeki etkisine yönelik bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Evans, B. ve Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. Journal of Occupational Behavior, 5(1), 9-21

- Fisher, G. G., Bulger, C. A. ve Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 441-456.
- Fredeunberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 30(1), 159-165.
- Friberg, T. (2009). Burnout: from popular culture to psychiatric diagnosis. *Sweden, Cult Med Psychiatry*, 4, 538- 558.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. J. C. Quick ve E. Tetrick (Der.), *Handbook of Occupational Health Psychology* içinde (ss. 143-162). Washington, Dc: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Gefen, D., Straub, D. ve Boudreau, M. C. (2000). Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice. *Communications of the Association for Information Systems*, 4(7), 1-77.
- Gerçek, M., Atay, S. E. ve Dündar, G. (2015). Çalışanların iş-yasam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Golembiewski, R. T. (1999). The phase model of burnout: Conceptual, theoretical, and practical issues. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21(4), 490-501.
- Goodman, B. (2006). A field guide to the workaholic. *Psychology Today*, 5-6, 40-41.
- Greene, G. (1961). *A burnt-out case*. USA: The Viking Press.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G. ve Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grimshaw, J. (2000). *Employment and health: psychosocial stress in the workplace*, London: Atheneum Press
- Grzywacz, J. G. ve Marks, N. F. (2000), Reconceptualizing the work family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover

- between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hakanena, J. J., Schaufeli, W. B. ve Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Hallsten, L. (1993). Burning out: a framework. W. B. Schaufeli, C. Maslach, ve T. Marek (Der), *Professional burnout: recent developments in theory and research içinde* (ss. 95–113). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Hardy, G. E., Shapiro, D. A. ve Borrill, C. S. (1997). Fatigue in the workforce of national health service trusts: levels of symptomatology and links with minor psychiatric disorder, demographic, occupational and work role factors. *J. Psychosom Res*, 43, 83–92.
- Haybron, D. (2007). Life satisfaction ethical reflection and the science of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8, 99-138.
- Hayward, M. ve Zhang, Z. (2006). Gender, the marital life course, and cardiovascular disease in late mid-life. *Journal of Marriage and Family*, 68(3), 639-657.
- Heim E (1991). Job stressors and coping in health professions. *Psychother Psychosom* 55, 90-99.
- Houkes, I., Winants, Y. ve Twellaar, M. (2008). Specific determinants of burnout among male and female general practitioners: a cross-lagged panel analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(2), 249-276.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467–505.
- Hu, Q., Schaufeli, W., Taris, T., Hessen, D., Hakanen, J. J., Salanova, M., ve Shimazu, A. (2014). East is East and West is West and never the twain shall meet: Work engagement and workaholism across Eastern and Western cultures. *Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1(1), 6-24.

- Huang, J. C., Hu, C., ve Wu, T. C. (2010). Psychometric properties of the Chinese version of the workaholism battery. *The Journal of Psychology*, 144(2), 163-183.
- Hughes, B. ve Boothroyd, R. (2002). *Günlük hayatın stresine son.* (Çev. Selami Koçak). İstanbul: Doruk Yayımcılık.
- Ignat, A. A. ve Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Social and Behavioral Sciences*, 33, 498-502.
- Ivancevich, J. M. ve Matteson, M. T. (2002). *Organizational behaviour and management.* USA: Mcgraw-Hill.
- Jagodzinski, W. (2005). Structure and measurement of life satisfaction in Asian countries: An exploratory analysis, *Japanese Journal of Political Science*, 6(3), 287-312.
- Judge, T. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 67(2), 101-107, 1994.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kaygın, E. ve Naktiyok, A. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akademik personel üzerinde bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(1), 99-118.
- Keser, A. (2003). Çalışmanın anlamı, insan yaşamındaki yeri ve yaşam doyumu üzerinde bir uygulama. *Yayınlanmamış doktora tezi.* Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts.* New York: Simon & Schuster.

- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W. ve Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measures of Perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
- Kinnunen, U., Geurts, S. ve Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stres*, 18(1), 1-22.
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and out comes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Korkmaz, M., Germir, H., Yücel, A. ve Gürkan, A. (2015). Yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olan sosyodemografik bileşenler üzerine bir analiz. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 79- 111.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2002). *Organizational behavior*. USA: Mcgraw Hill.
- Kwak, A. (2006). The relationships of organizational in justice with employee burnout and counter productive work behaviors: equity sensitivity as a moderator. Yayınlanmamış doktora tezi, Central Michigan University, USA.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D. ve Ventura, L. A. (2006). The impact of work-family conflict on correctional staff: a preliminary study. *Criminology and Criminal Justice*, 6(4), 371-387.
- Larson, J. H. ve Holman, T. B. (1994). Predictors of marital quality and stability. *Family Relations*, 43, 228-237.
- Lazarus R. S. ve Folkman S. (1985). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lebowitz, S. (2016). A Stanford scientist say sourculture breeds workaholism and it's making us sick. (02.09.2020) tarihinde <http://www.businessinsider.com.au/stanford-scientist-cultureencourages-workaholism-2016-2> adresinden erişildi.
- Lechky, O. (1991). There should be more to life than medicine, aauthor warns workaholic. *Mds. Cmaj: Canadian Medical Association Journal*, 145(7), 857-861.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Leiter, M. P. ve Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 229-243.

- Lewis, G. ve Wessely, S. (1992). The epidemiology of fatigue: more questions than answers. *J. Epidemiol Comm Health*, 46, 92–97
- Linton, S. J. ve Bryngelsson, I. L. (2000). Insomnia and its relationship to work and health in a working-age population. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 10, 169–183.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: living with them, working with them*. M.A: Addison-Wesley Reading.
- Magnus-Mesmer, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Majidli, F. ve Budak, G. (2018). Mobbing ile mücadelede farklılıkların yönetimi stratejileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 33(1), 129-161.
- Martinussen, M., Richardsen, A. M. ve Burke, R. J. (2007), Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35, 239–249.
- Maslach, C. (1981). *Burnout: a social psychological analysis*. Jones, J. W. (Der.), *The Burnout Syndrome içinde* (ss. 1-17). Illinois: London House Press.
- Maslach, C. ve Jackson S. E. (1981). *Manuel Maslach burnout inventory*. California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (1986). Sretss, burnout and workaholism. professionals. *American Psychological Association (Der.), Distress: Issues, Syndromes and Solutions In Psychology içinde* (ss. 53-75). Washington: APA.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Curr Dir Psychol Sci*, 12(5), 189–192.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Matuska K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104– 111.
- Mcintyre, R. (2016). Sleep and inflammation: implications for domain approach and treatment opportunities. *Society of Biological Psychiatry*, 80, 9-11.

- Mcmillian, L. H. W. ve O'Driscoll M. P. (2004). Workaholism and health, implications for organization. *Journal of Organizational Change*, 17(5), 509-519.
- Mert, M. ve Ardahan, F. (2014). Yaşam doyumu duygusal zeka ve rekreatif doğa sporları yapmanın bireylerin ekolojik algısı üzerine etkisi: Türkiye örneği. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 12(4), 50-69.
- Mirowsky, J. (1985). Depression and marital power: An equity model. *American Journal of Sociology*, 91, 557-592.
- Mohren, D., Swaen, C. L., Gerard, M. H., ... ve Galama, J. M. D. (2003). Common infections and the role of burnout in a Dutch working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 55, 201– 208
- Mosier, S. K. (1983). Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, University of Texas, Austin.
- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Naughton, J. T. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 6, 180–187
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Otacıoğlu S. G. (2008), Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103- 116.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik üzerine bir araştırma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9, 123-144.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal destek ve yaşam tatmininin mesleki stress üzerindeki etkileri: Kayseri’de faaliyet gösteren işletme sahipleri ile bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(1), 209-233.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 28, 1-20.

- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde insan kaynakları ve stres: ampirik bir yaklaşım. Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi, 23 (1-2), 75-81.
- Özsoy, T. (2018). İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Öztürk, N. (2008). Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performansa etkileri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Paoli, P. ve Merllié, D. (2001). Third European survey on working conditions 2000. (09.02.2020) tarihinde <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/ef0121en.pdf> adresinden erişildi.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. Journal of Organizational Behavior, 22, 551-568.
- Rauch, J. (2004). Gay marriage: Why it is good for gays, good for straights, and good for America. New York: Times Books.
- Rice, R. A. (1984). Comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. Academy of Management Journal, 27(1), 184- 190.
- Richards K. (1987). Techniques for measurement of sleep in critical care. Focus Crit Care, 14, 34-40.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: bridging the gap between workplace, soicocultural and family research. Journal of Employment Counseling, 37, 31-47
- Robinson, B. E. (2013). Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and theclinicians who treat them. NY: New York University Press.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: a longitudinal test of an integrated model. Human Relations, 57(9), 1205-1230.
- Rojas, V. M. ve Kleiner, B. H. (2000). The art and science of effective stress manangement. Manangement Research News, 23(7-8), 103-106.
- Rollinson, D. (2005). Organisational behaviour and analysis: An integrated approach. London: Prentice-Hall.

- Russo, J. A. ve Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict, the moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11 (5), 418-439.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 613-628.
- Salmela-Aro, K. ve Nurmi, J. (2004). Employees' motivational orientation and well-being at work: A person-oriented approach. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 471-489.
- Schafer, W. (1987). *Stress management for wellness*. New York: McGrawHill.
- Schaufeli W. B., Bakker, A. B., Arnold, B., van der Heijden, Frank M. M. A ve Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: the mediating role of conflict. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 23(2), 155-172.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A. ve Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard the evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43 (4), 320-348.
- Schaufeli, W. B. Bakker, A. B. Van Der Heijden Fmma, ve Prins J. T (2009). Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and working compulsively that counts. *Int. Journal of Stress Management*, 16, 249-72.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. R.J. Burke ve C.L. Cooper (Der.), *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices* içinde (ss. 203-225). London: Emerald.
- 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., Taris, T.W. ve Bakker, A. (2006). On the differences between work engagement and workaholism. R. Burke (Der.), *Research companion to working time and work addiction* içinde (ss. 193-217). Northampton: Edward Elgar.

- Scheidler, J. A. (2008). Ethics of perceived stress and perceived social support on marital satisfaction in doctoral students. Yayınlanmamış doktora tezi, Walden University, Washington.
- Schumacker R. E. ve Lomax, R. G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling. New York: Taylor and Francis Group.
- Scott, K. S., Moore, K. S., ve Miceli, M. P. (1997), An exploration of the meaning and consequences of workaholism, *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Selye, H. (1955). Stress And disease. *Science*, 122, 625-631
- Selye, H. (1974): Stress without distress. New York: American Library, Inc.
- Senter, A., Morgan, R. D., Serna-McDonald, C. ve Bewley, M. (2010). Correctional psychologist burnout, job satisfaction, and life satisfaction. *Psychological Services*, 7(3), 190-201.
- Seybold, K. C. ve Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling And Development*, 73, 4-10.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K. ve Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: a spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73, 399-409.
- Shimomitsu, T., Haratani, T., Nakamura, K. ve Odagiri, Y. (2000). The final development workaholism and sleep problems 871 of the brief job stress questionnaire mainly used for assessment of the individuals. M. Kato (Der.) The Ministry of Labour sponsored grant for the prevention of work related illness: The 1999 Report içinde (ss. 126-64). Tokyo: Tokyo Medical College.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations, C. L. Cooper ve I. Robertson (Der.), *International Review of Industrial-Organizational Psychology* içinde (ss. 25-48). New York: John Wiley & Sons.
- Sılığ, A. (2003). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P. ve Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine*, 31, 1127-1134

- Silah, M. (2005). Endüstride çalışma psikolojisi. Ankara: Seçkin Yayınevi
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management* 17(5), 520–536.
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2009). Workaholism from a cross-cultural perspective. *Cross-Cultural Research*, 43, 303-308.
- 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., Harpaz, I. ve Burke, R. J. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 11(5), 369–373.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *J. Appl Psychol*, 88, 518–28.
- Soysal, A. (2009). Farklı sektörlerde çalışan işgörenlerde örgütsel stres kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (2), 333-359.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Srivastava, M. (2012). Stress, workaholism and job demands: A study of executives in Mumbai. *Management Review*, 22, 94-116.
- Stoeber, J., Davis, R. C. ve Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55, 733–738.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of addiction research & therapy*, 6(1), 1-18.
- Sussman, S. ve Sussman, A. N. (2011). Considering the definition of addiction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 8, 4025-4038.
- Sürgevil, O. (2006). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu, tükenmişlikle mücadele teknikleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şener, E. T. (2002), Hemşirelerin iş doyum düzeyleri ile genel yaşam doyum düzeyleri ilişkisi (Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları Ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve

- Araştırma Hastanesi örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Şentürk, S. (2014). Yoğun bakım hemşirelerinin tükenmişlik düzeyleri ile uyku kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bozok Tıp Dergisi*, 4(3), 48-56.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık
- Tarhan, N. (2012). Evlilik psikolojisi. İstanbul: Timaş Yayınları.
- 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. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 37-60.
- Tekcan, P. (2018). Lise öğrencilerinin uyku kalitesi ve uyku kalitesini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 8(2), 104–126.
- Theorell, T., Perski, A., Åkerstedt, T., Sigala, F., Ahlberg-Hultén, G., Svensson, J. ve Eneroth, P. (1988). Changes in job strain in relation to changes in physiological state: a longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14, 189-196.
- Tomrukçu, T. (2010). Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumu düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Tutar, H. (2000). Kriz ve stres ortamında yönetim. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Üncü, S. (2007). Duygusal zekâ ve evlilik doyumu ilişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands and work family conflict. *Journal of Marriage and The Family*, 50, 749- 761.
- Voydanoff, P. (2007). Work, family, and community: Exploring inter connections. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 6, 797-816

- Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-836.
- Watt, T., Groenvold, M., Bjorner, J. B., Noerholm, V., Rasmussen, N. A. ve Bech, P. (2000). Fatigue in the Danish general population. Influence of sociodemographic factors and disease. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(11), 827-833.
- Wayne, J. H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-230.
- Xu, L. (2009). View on work family linkage and work family conflict model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 209-233.
- Yılan, Y. ve Özkanan, A. (2018). İşkolikler üzerine nitel bir çalışma: bal arısı mı? eşek arısı mı?. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 80-91.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M .E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya emniyet müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yüksel, G. (2011). Ege Bölgesindeki tıp fakültelerinin anesteziyoloji ve reanimasyon anabilim dallarında görevli araştırma görevlisi doktorlarda tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi. Yayınlanmamış uzmanlık tezi. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yüksel, M. ve Akdağ, F. (2011). Framing workaholism and locus of control as psychological capital in an emergent economy. *China-USA Business Review*, 10(5), 389-398.

EKLER

EK 1.Bankacılar Üzerine Bir Araştırma

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında, Dr. Öğr. Üyesi Orkun DEMİRBAĞ danışmanlığında yürütülmekte olan tez çalışmasında veri toplama aracı olarak kullanılmak üzere sizlere sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar araştırmanın çıktılarına yardımcı olacaktır. Araştırma sırasında sizden alınan bilgiler araştırmacıda gizli kalacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın niteliği açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle ankette bulunan sorulara doğru yanıt vermenizi rica eder, zamanınızı ayırıp ankete katıldığınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Özge Yıldırım- Dr. Öğr. Üyesi Orkun Demirbağ

1. Cinsiyetiniz: ☐Erkek ☐Kadın
2. Yaş:
- 3.Medeni Durum: ☐Evli ☐Bekâr ☐Boşanmış
4. Ne kadar zamandır bankacılık sektöründe çalışıyorsunuz?
5. İşiniz (çalıştığınız pozisyon) nedir?
- 6.Haftalık ortalama çalışma saatiniz nedir?
7. Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 8.Verilen prim, ek ödemeler çalışma isteğinizi artırıyor mu? ☐ Evet ☐ Hayır
- 9.Çalıştığınız yerin fiziki imkânlarından memnun musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 10.İşinizdeki baskı ailenize zaman ayırmanızı etkiliyor mu? ☐ Evet ☐ Hayır
- 11.Eşinize veya ailenize zaman ayırabiliyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 12.Kaç çocuğunuz var?
- 13.Çocuğunuza (ya da çocuklarınıza) zaman ayırabiliyor musunuz ? ☐ Evet ☐ Hayır(Cevabınız sıfır ise işaretlemeyiniz)
14. Lütfen evliliğinizi en iyi ifade ettiğine inandığınız bir cevabı işaretleyiniz.
Ortaya çıkan uyumsuzluklar genellikle nasıl sonuçlanır?
() Erkeğin susması ile ()Kadının susması ile ()Karşılıklı tavizlerle anlaşmaya varılarak
Ev dışı etkinliklerinizin ne kadarını eşinizle birlikte yaparsınız?
() Hepsini () Bazılarını () Çok azını () Hiçbirini

Aşağıda her bir uyku ifadesi için 0-100 arasında puanlanan bir çizelge verilmiştir. Lütfen her bir ifade için dün geceki uyku algınızı tanımlayan bir değeri seçiniz.		
Dün gece uykum hafifti.	0-5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-90-95-100	Dün gece uykum ağırdı.
Dün gece uykuya çok zor daldım.	0-5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-90-95-100	Dün gece neredeyse yatar yatmaz uyudum.
Dün gece bütün gece döndüm durdum.	0-5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-90-95-100	Dün gece çok uyanmadım.
Dün gece ne zaman uyansam ya da uyandırılısam uyanmadım.	0-5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-90-95-100	Hemen uyudum.
Dün gece kötü bir geceydi, neredeyse hiç	0-5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-90-95-100	Dün gece güzel bir geceydi, hiç
Dün gece gürültü çok fazlaydı.	0-5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-90-95-100	Dün gece gürültü çok azdı.

Sizi duygusal anlamda en iyi tanımlayan ifadelerakesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum aralığında cevap veriniz.						
<u>1.Kesinlikle Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Kararsızım 4. Katılıyorum. 5. Kesinlikle Katılıyorum aralığında cevap veriniz.</u>						
1	Kendimi işimden dolayı duygusal olarak bitkin düşmüş	①	②	③	④	⑤
2	Bir iş gününün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
3	Sabahleyin kalktığımda ve işte geçecek olan bir başka güne başlamakzorunda olduğumda kendimi yorgun hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
4	Bütün gün boyunca çalışmak benim için gerçekten bir yüküdür.	①	②	③	④	⑤
5	İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
6	Bu işe başladığımdan beri, işe olan ilgim azaldı.	①	②	③	④	⑤
7	İşimle ilgili olarak gittikçe daha az istekli oldum.	①	②	③	④	⑤
8	İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.	①	②	③	④	⑤
9	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	①	②	③	④	⑤
10	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
11	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi	①	②	③	④	⑤
12	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	①	②	③	④	⑤
13	Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin	①	②	③	④	⑤
14	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum	①	②	③	④	⑤

Size en yakın gelen ifadeyi kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum aralığında cevap veriniz.
1.Kesinlikle Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Kısmen Katılmıyorum 4. Kararsızım 5.Kısmen Katılıyorum 6.Katılıyorum 7. Kesinlikle Katılıyorum

1	İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	İşim pek çok işten daha eğlencelidir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	İşteki çoğu zamanım çok zevklidir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	Sıkı çalışmak için içsel bir zorunluluğa sahibim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	Yaptığım işten hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	Sık sık içimde beni sıkı çalışmaya iten bir şey olduğunu	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13	İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissediyorum.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15	Boş zamanlarım olduğunda rahatlamayı ve ciddi bir şey	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	Sık sık işime bu kadar bağlı olmamayı diliyorum	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	Mümkün olduğunca sık rahatlamayı ve eğlenmeyi severim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18	Gerçekten hafta sonlarını ipe çekiyorum: sadece eğlence, iş	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19	Zaman kaybetmek, para harcamak kadar kötüdür.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

20	İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21	Zamanımı işin içinde ve dışında yapıcı şekilde kullanmaktan	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
22	Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
23	İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
24	Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
25	Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkıyor ve	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
26	Çoğu konuda hayatım, idealimdeki hayata yakındır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
27	Hayat şartlarım mükemmeldir.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
28	Hayatımdan memnunum.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
29	Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
30	Hayata yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Aşağıdaki ölçek çizgisi üzerinde her şeyi şimdiki evliliğinizin mutluluk derecesini en iyi temsil ettiğine inandığınız noktayı "X" işareti koymak suretiyle görüşünüzü belirtiniz. Ortadaki 'mutlu' sözcüğü üzerindeki nokta, çoğu kişinin evlilikten duyduğu mutluluk derecesini temsil eder ve ölçek kademeli olarak sol ucunda evliliği çok mutsuz olan küçük bir azınlığı, sağ ucunda ise çok mutlu küçük bir azınlığı temsil etmektedir. Aşağıdaki maddelerde verilen konular hakkında, siz ve eşiniz arasındaki anlaşma ya da anlaşmazlık derecesini yaklaşık olarak belirtiniz.

1. Çok mutsuz 2.Mutlu 3.Çok mutlu 4.Her zaman anlaşırız. 5.Ara sıra anlaşamadığımız olur. 6.Sıklıkla anlaşamayız. 7.Hemen hemen hiçbir zaman anlaşamayız. 8.Hiçbir zaman anlaşamayız.

1.	Aile bütçesini idare etme	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
2.	Boş zaman etkinlikleri	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
3.	Duyguların ifadesi	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
4.	Arkadaşlar	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
5.	Cinsel ilişkiler	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
6.	Toplumsal kurallara uyma (doğru, iyi veya yerinde)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
7.	Yaşam felsefesi	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
8.	Eşin akrabalarıyla ilişki biçimi	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧

Sizi duygusal anlamda en iyi tanımlayan ifadelerle kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum aralığında cevap veriniz.

1.Kesinlikle Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Kararsızım 4. Katılıyorum. 5. Kesinlikle Katılıyorum aralığında cevap veriniz.

1	İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi	①	②	③	④	⑤
2	İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	①	②	③	④	⑤
3	İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamıyorum	①	②	③	④	⑤
4	İşim yüzünden, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalırım.	①	②	③	④	⑤
5	İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkiliyor.	①	②	③	④	⑤
6	Ailemle ilgili sıkıntılarım, iş performansımı olumsuz etkiler.	①	②	③	④	⑤
7	Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle, işlerimi ertelediğim olur.	①	②	③	④	⑤
8	Ailemin ya da eşimin talepleri, işimi etkilemektedir.	①	②	③	④	⑤
9	Aile hayatım yüzünden işimdeki temel sorumluluklarım aksayabiliyor.	①	②	③	④	⑤
10	Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam.	①	②	③	④	⑤

EK 2. Sağlıkçılar Üzerine Bir Araştırma

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında, Dr. Öğr. Üyesi Orkun DEMİRBAĞ danışmanlığında yürütülmekte olan çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılmak üzere sizlere sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar araştırmanın çıktılarına yardımcı olacaktır.

Araştırma sırasında sizden alınan bilgiler araştırmacıda gizli kalacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın niteliği açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle ankette bulunan sorulara doğru yanıt vermenizi rica eder, zamanınızı ayırıp ankete katıldığınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Özge Yıldırım

Medeni durum *

- ☐ () Evli
- ☐ () Bekar
- ☐ () Boşanmış

Yaş *

Cinsiyet *

- ☐ () Erkek
- ☐ () Kadın

Ne kadar zamandır sağlık sektöründe çalışıyorsunuz? *

İşinizi ya da bulunduğunuz pozisyonunuzu kısaca anlatır mısınız? *

Haftalık çalışma saatiniz ortalama kaç saat aralığındadır? *

Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? *

- ☐ () Evet
- ☐ () Hayır

Çalıştığınız yerin fiziki imkânlarından memnun musunuz? *

- ☐ () Evet
- ☐ () Hayır

Eşinize ve ya ailenize zaman ayırabiliyor musunuz? *

- ☐ () Evet
- ☐ () Hayır

Kaç çocuğunuz var? *

Çocuğunuza (ya da çocuklarınıza) zaman ayırabiliyor musunuz? *

Size en yakın gelen ifadeyi kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum aralığında cevap veriniz.

*

1=kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen katılmıyorum, 4=kararsızım, 5=kısmen katılıyorum, 6=katılıyorum, 7=kesinlikle katılıyorum

1 2 3 4 5 6 7

İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	()	()	()	()	()	()	()
İşim pek çok işten daha eğlencelidir.	()	()	()	()	()	()	()
İşteki çoğu zamanım çok zevklidir.	()	()	()	()	()	()	()
Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım	()	()	()	()	()	()	()
Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim	()	()	()	()	()	()	()
İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum	()	()	()	()	()	()	()
İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	()	()	()	()	()	()	()
Sıkı çalışmak için içsel bir zorunluluğa sahibim	()	()	()	()	()	()	()
Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.	()	()	()	()	()	()	()
Sık sık içimde beni sıkı çalışmaya iten bir şey olduğunu hissediyorum.	()	()	()	()	()	()	()
Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	()	()	()	()	()	()	()
Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.	()	()	()	()	()	()	()
İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.	()	()	()	()	()	()	()
İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissediyorum	()	()	()	()	()	()	()
Boş zamanlarım olduğunda rahatlamayı ve ciddi bir şey yapmamayı seviyorum	()	()	()	()	()	()	()
Sık sık işime bu kadar bağlı olmamayı diliyorum	()	()	()	()	()	()	()
Mümkün olduğunca sık rahatlamayı ve eğlenmeyi severim.	()	()	()	()	()	()	()
Gerçekten hafta sonlarını iple çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!	()	()	()	()	()	()	()
Zaman kaybetmek, para harcamak kadar kötüdür.	()	()	()	()	()	()	()
İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok	()	()	()	()	()	()	()
Zamanımı işin içinde ve dışında yapıcı şekilde kullanmaktan hoşlanırım.	()	()	()	()	()	()	()
Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	()	()	()	()	()	()	()
İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam	()	()	()	()	()	()	()

Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir. () () () () () () ()

Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkır ve huzursuz eder. () () () () () () ()

Sizi duygusal anlamda en iyi tanımlayan ifadelere kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum aralığında cevap veriniz. * 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4	5
Kendimi işimden dolayı duygusal olarak bitkin düşmüş hissediyorum.	()	()	()	()	()
Bir iş gününün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	()	()	()	()	()
Sabahleyin kalktığımda ve işte geçecek olan bir başka güne başlamak zorunda olduğumda kendimi yorgun hissediyorum	()	()	()	()	()
Bütün gün boyunca çalışmak benim için gerçekten bir yüküdür.	()	()	()	()	()
İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	()	()	()	()	()

EK 3.Anket İzin ve Etik Kurul İzin Formu



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı :ÖZGE YILDIRIM

Doğum Yeri ve Tarihi : Gizlenmiştir

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrenimi :Gümüşhane Üniversitesi

Bildiği Yabancı Diller :İngilizce

Bilimsel Faaliyetler :

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar :Türkiye Finans Katılım Bankası

İletişim

Telefon : Gizlenmiştir

e-posta Adresi :

Tarih : Jüri Tarihi