

İŞKOLİKLİK İLE İŞ AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND WORK FAMILY CONFLICT: A RESEARCH IN THE AVIATION INDUSTRY

Öğr.Gör. Mustafa ALTINTAŞ

Pamukkale Üniversitesi, Bozkurt MYO, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, Denizli, Türkiye
mustafaaltintas90@gmail.com ORCID: 0000-0002-8843-2128

Öğr.Gör. Burcu ALTINTAŞ

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, M.Rahmi Büyükbali MYO, Turizm ve Otel İşletmeciliği,
Antalya, Türkiye burcu.altintas@alanya.edu.tr ORCID: 0000-0002-3772-6812

ÖZET

Günümüzde örgütlerin daha az elemanla daha fazla iş yapmak istemesi, çalışanların her geçen gün bir önceki güne göre daha yoğun çalışmalarına neden olmaktadır. Çoğu zaman ara dahi vermeden, insan sağlığını, mutluluğunu ve çevresindekilerle olan ilişkilerini olumsuz bir şekilde etkileyen işkoliklik kavramı, işveren açısından verimlilik artırıcı olumlu bir şeymiş gibi görünse de aslında uzun vadede çalışanın iş aile çatışması yaşamasına neden olabilecek, çalışana ve ailesine zarar verebilecek olumsuz tarafları da bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmada işkolikliğin, aile ve birey üzerine etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmış, işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişkilerin anlaşılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, bu çalışmada havalimanında çalışan havacılık personellerinin oluşturduğu örneklem üzerinden işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırma sonucunda işkoliklik ile iş aile çatışması arasında hem doğrudan hem de alt boyutları açısından pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca demografik faktörler açısından cinsiyet etmeni ile işkoliklik arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu, medeni durum ve eğitim etmenleri açısından ise hem işkoliklik hem de iş aile çatışması arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Diğer demografik faktörlerle ise herhangi anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, İş Aile Çatışması, Sivil Havacılık Yönetimi

ABSTRACT

Today, organizations' desire to do more work with fewer employees causes employees to work more intensely than before. Even though the concept of workaholicism, which often affects human health, happiness and relationships with the people around them without interruption, seems to be a positive thing that increases productivity for the employer, in fact, in the long term, there are also negative sides that may cause a family conflict, harm the employee and his family. In this study, the effects of workaholics on family and individual were tried to be revealed and it was aimed to understand the relationships between workaholics and work-family conflict. In this context, in this study, the relationship between workaholic and work-family conflict was examined through the sample of aviation personnel working at the airport. The purpose of the study in this direction; is to investigate the relationship between workaholicism and work-family conflict. As a result of the research, it has been determined that there is a positive relationship between workaholic and work-family conflict in terms of both direct and sub-dimensions. In addition, it was determined that there was a significant difference between demographic factors and gender factor and workaholicism, and in terms of marital status and educational factors, there was a significant difference between both

¹ Bu özet Uluslararası Afrika Güncel Çalışmaları Konferansında özet bildiri olarak sunulmuştur, Johannesburg, Güney Afrika, 6-7 Temmuz 2020.

workaholicism and work-family conflict. It was revealed that there was no significant difference with other demographic factors.

Key Words: Workaholicism, Work Family Conflict, Civil Aviation Management

1. GİRİŞ

Çağımızda bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler ile beraber değişen çalışma hayatı, iş gücünde yaşanan rekabet, işsizlik, gibi faktörler, çalışanların daha fazla çalışma ve daha fazla kazanma hırsları, kariyer gibi kendilerini ispatlamak için çok daha fazla çalışmalarına neden olabilmektedir. Bunlarla birlikte teknolojinin iş hayatının her alanında kendine yer bulabilmesiyle beraber, çalışanların yaptığı işte harcadığı zamana ilave olarak işini istediği her yerde ve her zamanda icra edebiliyor olması da etkilidir. Yöneticilerin çalışanlarına artık günün hemen her saatinde ulaşabiliyor olması, çalışanların çalışma saatleri dışındaki boş zamanlarını da işleri için ayırmasına, kendi zamanlarından feragat etmesine neden olabilmektedir. Yaşanan bütün bu süreçler iş yapma biçimlerinin tümüyle değişikliğe uğramasına neden olmaktadır. Artık çalışanlar iletilen bir mesaj ile yöneticisinden ya da iş arkadaşından gelen yeni iş talepleri ile her an karşı karşıya kalabilmektedir. Bu değişimlerle beraber artık eskiden bedensel güç kullanılarak yapılan işler yerlerini beyin gücü kullanılarak yapılan işlere bırakmaya başladığı söylenebilir. Bedensel güç gerektiren işlerde çalışanlar yorulduklarını hissederek yaptıkları işleri bırakabilir ya da ara verebilirler. Lakin beyin gücü ile çalışan kişiler masa başında yorulduklarını farketmeden uzun saatler çalışmaya devam edebilmektedir.

Zamanının büyük bölümünü işine harcayan, yüksek iş temposu içerisinde olan çalışanlar, işlerinde ve ailelerindeki beklentiler ile sorumlulukları yerine getiremeyince üzerlerinde baskı ve huzursuzluk hissedebilirler. Çalışanlar, iş ve aile arasındaki dengeyi sağlayamadıklarında bu büyük bir stres ve gerginlik yaşamalarına neden olabilir. Çalışanın yaşadığı bu stres ve gerginlik, hem çalışma hayatını hem de aile yaşantısını olumsuz yönde etkileyebilir. Bununla birlikte çalışanların hem işine hem de çalıştıkları iş yerine aşırı derece bağlılık göstermesi, yöneticilerin çalışanlarına daha fazla ve verimli çalışması için baskı yapması, buna işsizlik, gelecek kaygısı ve iş alanındaki olumsuz koşullar da eklendiğinde, çalışanların bütün bunları ailesine yansıtması oldukça zor olacaktır. Bu durumda iş ve aile yaşam dengesi sektöre uğrayabilir, iş ve aile arasında çatışmalar yaşanabilir.

Başlarda fiziksel olarak çok hissedilmeden başlayan ve zamanla ilerleyen bu çok çalışma alışkanlığı daha sonraki süreçte çalışmadan yapamama, çalışmadan duramama halini alabilir. Neticede işlerini yaşamlarının merkezine koyan, günün büyük bir bölümünü işine harcayan ve her halükarda işini evine götüren kişileri işkolik olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Yaşadığımız toplumda ve örgütlerde genellikle çalışkanlık olarak adlandırılan işkoliklik, olumlu gibi görünse de uzun vadede iş aile çatışması gibi birçok olumsuz sonuçları da beraberinde getirebilir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşkoliklik

İşkoliklik kavram olarak ilk kez 1968 yılında Oates tarafından ortaya atılmıştır. Oates (1968) işkolikliği; sürekli olarak, ara vermeksizin, çalışmaya bağlı olarak meydana gelen bir duygunun, sağlığın, mutluluğun ve çalışanın çevresindeki insanlarla olan ilişkilerinin olumsuz olarak etkilenecek devamlı çalışmak için ihtiyaç duyulan bir istek ve kontrol edilemeyecek boyutta oluşan bir gereksinim olarak tanımlamaktadır (McMillan vd., 2001). Araştırmalarda işkoliklik, daha çok aşırı çalışma ve çalışmaya takıntılı olma, çalışmadan yapamama hali şeklinde kabul edilmektedir. İngilizcede “Workaholic” kavramı ile tabir edilen “işkolik” ifadesi akademik çalışmalarda ilk olarak Spence ve Robbins tarafından kullanılmaya başlanmıştır (Seybold ve Salamone, 1994). Qates (1968) işkoliklik için alkoliklik gibi bir bağımlılık olduğunu ortaya atmıştır (akt: Yüksekbilgili ve Akduman, 2015). Killinger (1991) alkoliklik ve işkoliklik kavramlarını birbirinden ayırabilmek için alkolikliği sorumluluktan kaçış, işkolikliği ise sorumluluğa kaçış şeklinde bir nitelendirme yapmıştır.

Araştırmalarda bilim insanları işkoliklik kavramının olumlu ya da olumsuz bir çağrışım ifade etmesiyle ilgili bir takım fikir ayrılıklarına düşmektedirler. Kavramın sonundaki “olik” ekinin alkolik kelimesindeki gibi bağımlılıktan yola çıkarak olumsuz bir çağrışım olduğunu söyleyenlerin yanı sıra, işkolik davranış özelliklerine sahip olan bireylerin iş hayatındaki bir takım olumlu sonuçlarını referans alarak, kişisel olarak bu kişilerin başarılı olduğunu ve kurumlar açısından da bu kişilerin kurumlara olan katkısından dolayı olumlu bir kavram olduğunu iddia edenler de vardır (Spence ve Robbins, 1992; Scott v.d.,1997; Burke, 2000; Harpaz ve Snir, 2003). Örneğin; Machlowitz (1980) yaptığı bir araştırmada işkolikliği başarılı, mutlu ve kuruma katkı sağlayan kişi özellikleri gibi olumlu bir kavram olarak ifade etmektedir (Burke, 2000; Harpaz ve Snir, 2003). Buna karşılık başka araştırmalarda işkoliklik çalışma arkadaşlarının huzurunu bozan, mutsuz ve takıntılı kişi özellikleri gibi olumsuz bir kavram olarak ifade edilmektedir (Burke, 2000; Porter, 2001; Robinson, 2000).

İşkoliklik ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda işkolik olarak nitelendirilen çalışanların bir kısım tutum ve davranış kalıplarına sahip oldukları saptanmıştır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Temel, 2006).

- İşkolik çalışan bir haftada en az kırk saat çalışmaktadır.
- Hafta sonları da dâhil olmak üzere tüm boş vaktini işini düşünerek geçirmektedir.
- Hayatında hiçbir şeyin onu çalışmak kadar mutlu edemeyeceğini düşünmektedir.
- Konu iş olduğunda çok sabırsızdır.
- İşini tüm sosyal etkinliklerden üstün tutmakta, dinlenme ve eğlence için geçen vakti zamanı israfı olarak görmektedir.
- Mesai sonrasındaki vaktinde de işyerindeki problemlerle ilgilenir, dolayısıyla enerjisinin çoğunu işine ayırmaktadır.
- İş yerinde oldukça çalışkan ve vizyoner, kişisel hayatında ise genellikle ilgisiz ve mutsuzdur.

- Ailesi ve yakın çevresi ondan daha çok ilgi beklerler fakat onlara yeterince zaman ayırmaz.
- Çok fazla çalıştığına bilincinde olmasına rağmen kendisini işten alıkoymamaktadır.
- İşyerinde hiç bir sıkıntı olmasa bile akli sürekli işte olduğu için kaygı duymaktadır.
- Biri ondan işine ara verip başka bir şeyle meşgul olmasını istediğinde sinirlenir.
- Çalışırken çevresindekilere kendisini zaman zaman halsiz ve yorgun hissettiğini söyler.
- Kendilerini bazen yemek yerken bile çalışma ya da okuma eğiliminde bulurlar.
- Sürekli olarak kendisini diğer iş arkadaşlarıyla kıyaslama eğilimi gösterirler.

İşkolik olarak tabir edilen çalışanlara bakıldığında genellikle işten başka herhangi bir şey düşünmeyen, zamanlarının önemli bir kısmını işte harcayan, iş dışında bile mental olarak işte olan, dışarda olup bitenlere büyük ölçüde kapalı, bencil, psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları olması muhtemel olan kişiler olarak değerlendirme yapılabilir. Bunların yanı sıra işkolik çalışanlar, gerek yakın çevresi gerek ailesi tarafından fazla sevilmeyen kişiler olarak da görülebilir. Bu durumda da işkoliklerin, hem aile yaşantısından hem de iş hayatından zamanla olumsuz etkilenebileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

2.1.1. Aşırı çalışma ve kompulsif çalışma

Bu çalışmada işkoliklik düzeyini ölçmek için aşırı çalışma (working excessively) ve kompulsif çalışma (working compulsively) olmak üzere iki boyuttan oluşan DUWAS işkoliklik ölçeğinden yararlanılması amaçlanmıştır. Bu sebeple işkoliklik düzeyi aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları üzerinden ele alınacaktır. İşkolik kişilerde görülen özelliklerden birisi dışsal faktörlerden çok az derecede, içsel faktörlerden ise oldukça fazla derecede motive olduğudur. Bu kişiler gerektiğinden fazla çalışmaya vakit ayırarak kendilerini daha da motive edebilmektedirler. Bunun yanı sıra bu kişiler için iş yerinde bulunmadıkları, çalışma saatleri dışında bile zamanlarını işlerini düşünerek geçirdikleri, işlerine saplantılı boyutta bağlı kişiler olduğunu söylemek mümkündür. Bu da işkolik olarak tabir edilen çalışanların kendilerini çok daha fazla çalışmaya zorlamalarına ve bunun sonucunda kompulsif (zorlayıcı) çalışanlar olarak nitelendirilmektedirler (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008). Bunlardan dolayı işkoliklik Schaufeli, Taris ve Bakker (2008) tarafından zorlayıcı boyutta çok fazla çalışma eğilimi olduğunu ortaya atmıştır. Schaufeli ve arkadaşlarının yapmış olduğu bu tanımlama işkolikliğin aşırı ve kompulsif çalışmanın birleşimi sonucu ortaya çıktığını göstermektedir.

İşkolikliğin alt boyutlarından aşırı çalışma, kişinin ekonomik ve örgütsel gereklilikleri sağlamak için kendisinden beklenen çalışma süresinden daha fazla çalışmayı ifade eden davranışsal bir faktördür. Kompulsif çalışma ise kişinin işine olan saplantısını ve mesai saatleri dışında kalan sürelerde bile işle ilgili durumları düşündüğü, içten gelen bir zorlama hissi ile çalıştığı bilişsel bir faktördür (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008). Bu iki faktörde araştırmacıların işkolikliği, zorunlu veya kontrol edilemez bir biçimde devamlı olarak çalışma ihtiyacı hissetmek şeklinde yapmış olduğu tanımlamalara uygun bir değerlendirme olduğu söylenebilir (Schaufeli vd., 2009). Tüm bu değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda işkoliklik teriminin içten gelen zorunluluk ve uzun süreli çalışma saatlerini içinde barındıran iki önemli unsura sahip bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

2.2. İş Aile Çatışması

Parasuraman ve Simmers'a (2001) göre, iş-aile çatışması, çalışanların iş ve aile yaşantısında girmiş olduğu rollerin birbirleriyle çatışması sonucu, kişinin bir iş için bir davranışı yerine getirirken diğeri için zaman bulamamasından dolayı uyumsuzluk göstermesidir. İş aile çatışması yaşayan kişinin ruhsal sağlığının zarar görmesi sonucunda hem işinden aldığı tatmin duygusu düşmekte, hem de ailesiyle ilişkilerinde problemler ortaya çıkmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular da kişilerin çalışma hayatı ve aile hayatı arasında iyi bir denge kurulabilmesinin hiç de kolay olmadığını; hem çalışma hayatında hem de aile hayatında aileye yeterince zaman ayırıp başarılı ve mutlu olabilmenin oldukça güç olduğunu ortaya koymaktadır (Yiğit, 2018).

Literatürde iş aile çatışması kavramını açıklayan birden çok yaklaşım bulunmaktadır. Lakin genel olarak kabul gören yaklaşım ise öncelikle rol ve rol çatışması kavramlarının açıklanması gerektiğidir. Kahn ve arkadaşları (1964), iş aile çatışması kavramını çalışanların "aile rollerinden" gelen beklentilerin "iş rollerinden" gelen beklentiler ile çatışması, yani roller arası çatışma şekli olduğunu ortaya atmıştır. Linton (1936) ise rol kavramını statü ile ilişkilendirmiş ve statünün dinamik rolü şeklinde ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle rol için, statünün davranış boyutu olduğu da söylenebilir. Yine iş aile çatışması kavramı üzerine araştırma yapan bilim insanları Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından ortaya atılan rol teorisi üzerine yapılan çalışmayı referans almaktadırlar (Yılmaz, 2018:4). Rol teorisini açıklamak için iki temel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, rol çatışması ve rol belirsizliğidir.

2.2.1. Rol çatışması ve rol belirsizliği

Rol çatışması, aynı anda iki veya daha çok rol ortaya çıkmasına ve bu rollerden birisine girilmesi, diğer rollere girmenin ise güç olması söz konusu olduğu durum olarak tanımlanmaktadır (Kahn vd. 1964). Çalışan aynı anda birden fazla role girmek zorunda kalmakta ve bu rollerden birisine diğer rollere nazaran daha iyi girebilmektedir. Rol çatışması, çalışanların yapması gereken davranışlarla, yaptıkları davranışlar arasındaki uyumsuzluk göstermesi şeklinde de ifade edilebilmektedir (Erdoğan, 1994). Önel'e (2006) göre çalışanların rol çatışması yaşamasına sebep olan etkenleri; iş hayatlarında yaşadıkları sıkıntılar, hayat şartlarındaki güçlükler ve çevresinden gelen talepler birleşimidir.

Rol belirsizliği ise çalışanların göstermiş olduğu davranışların sonuçlarının önceden tahmin edilebilirliği ve nasıl davranış göstermesi gerektiği açısından incelenmektedir (Rizzo vd., 1970). Çalışan kişi kendisinden nasıl bir davranış göstermesinin istenildiğini tam olarak anlayamıyorsa ya da kendisinden nasıl davranış göstermesinin istenildiğini anlıyor ama bunun için nasıl hareket edeceğini bilmiyorsa ya da tüm bunları bildiği hale yapması gereken rolün sonuçlarını önceden tahmin edemiyor ise çalışan kişi rol belirsizliği yaşamak durumunda kalmaktadır (Şimşek 2002).

İş aile çatışması ile rol çatışması ve rol belirsizliği benzer özellikler göstermekle birlikte çalışan kişilerin aynı anda birden fazla role sahip olması ya da ondan beklenen rolü yerine getirememesinden dolayı ortaya çıkmakta ve çalışan kişilerin yaşantısında ciddi sorunlara yol açmaktadır (Özen ve Uzun, 2005). Diğer bir deyişle çalışanların iş rolü ile aile rolü birbirlerinin alanlarına girmekte ve bu da çalışanlarda aile ile iş arasında çatışmalara yol açmaktadır.

2.3. İşkoliklik ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki

Yapılan araştırmalar (Bacharach vd., 1991; Aryee vd, 1999; Burke vd., 2003; McMillan vd., 2004; Howard vd., 2004; Zincirkıran 2013; Aktay 2019) işkoliklik ile iş aile çatışması arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. İşkolik olarak tabir edilen çok çalışan kişiler sıklıkla, iş aile çatışması yaşayabilmektedir. Literatürde işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında nasıl bir ilişki olduğunu araştırmak için yapılan çeşitli çalışmalar olmasına rağmen bu çalışmaların sonuçlarına bakıldığında bir takım çelişkiler olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin, bir takım çalışmalar işkolikliğin aile yaşamı için olumsuz etkileri olmadığı sonucunu savunmaktadır. Burke, Burgess ve Oberklaid (2003) yaptıkları bir çalışmada işkoliklik ile boşanma oranları arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Yine bir başka çalışmada McMillan, O'Driscoll ve Brady (2004) evli olan işkoliklerin eşleri ile ilgili bir araştırma yapmış ve eşlerin işkolik eşleriyle ilişkilerinden memnun oldukları, herhangi bir sorunlarının olmadığı sonucuna varmışlardır. Elde edilen bulgular ilk verileri elde ettikleri altı ay sonra yapılan replikasyon çalışmasında yine tekrarlanmış ve aslında işkoliklerin sorunlarının bilincinde oldukları, bunları reddetmedikleri ve bu ilişkilerini başa çıkma mekanizması olarak gördükleri veya yaşadıkları strese karşı onları koruyan bir faktör olduğu sonucuna varmışlardır. Bunların yanı sıra, araştırmacılar elde ettikleri sonuçların diğer araştırmalarla farklı sonuçlar vermesini, örneklemler olarak alınan guruptaki işkoliklerin eşlerinin de işkolik çalışanlar olduğu sonucuna varmış, bundan dolayı birbiriyle ilişkilerinde çok sorun yaşamadıkları yönünde bir değerlendirme yapmışlardır.

İş aile çatışmasının nedeni işteki sorunların aile yaşantısına yansımasyken, alt boyut olarak ele alınan aile-iş çatışmasının nedeni ise ailede yaşanan sorunların iş hayatına yansımasıdır (Frone vd, 1992). Bir başka deyişle kişinin ya iş hayatında ya da aile hayatında işi ya da ilesiyle ilgili sorun yaşaması, bu iki kavramın birbirinin içine girmesidir (Voydanoff, 2005). Aile iş çatışması çalışan kişilerin, ailesi ile birlikte geçirdiği vakit, eşlerin çalışma şartları, ailesindeki mevcut ocuk sayısı ve yaşları, ailesindeki büyükleri ile ilgili sorumluluklarının boyutu, akrabalarıyla nasıl ilişkiler içerisinde olduğu gibi unsurlardan etkilenir (Macit, 2018). Çalışanın ailedeki rolünün, ailesine karşı yükümlülüklerinin, işindeki görevleri yerine getirmesine engel teşkil etmesi sonucu meydana gelen koşullar ile aile iş çatışması oluşmaktadır. Örneğin; çalışanın evinden taşınması, eşinin ya da çocuğun bir hastalığa yakalanması gibi durumlardan dolayı işine gidemeyecek olan bir kişi büyük ihtimalle aile-iş çatışmasına maruz kalacaktır. Buradan hareketle aile-iş çatışmasının, çalışanın ailede üstlendiği yükümlülüklerin işinde yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülüklerle karışması ya da olumsuz etkilemesi sonucunda meydana geldiği söylenebilir (Yüksel, 2005). Bir başka ifadeyle aile sorumluluklarının iş sorumluluklarının önüne geçmesi durumunda yaşanmaktadır. Aile iş çatışması, çalışandan ailedeki kişilerin beklentileri ve aileye karşı üstlenilmiş olan yükümlülüklerden dolayı ortaya çıkan baskılar yüzünden çalışanın iş yerindeki sorumluluklarını sekteye uğratarken; iş aile çatışması ise bunun tam tersi şeklinde etki etmektedir (Apaydın, 2004). İşkolik bireyler aile iş çatışması yaşadığı bu tip durumlarda işine gereken ilgiyi gösteremediği için rahatsız hissedebilir ve duygusal bir çöküntü yaşayabilir.

Gerek iş-aile çatışması olsun gerekse de aile iş çatışması, çalışanlar için yarattığı tahribat yalnızca iş ya da aile yaşamını etkilemez; çalışanın tüm hayatını etkiler. Çalışanların işinden duyduğu memnuniyetsizlik, hoşnut olmama, yaşadığı hayal kırıklığı, yaşam enerjisinin düşmesi gibi faktörlerle, çalışanların yaşamlarına doğrudan ya da dolaylı olarak etki ederek onları olumsuz durumlara sokabilir. Bunun neticesinde de çalışanların fiziksel ve psikolojik yapılarında tahribat

yaratabilmektedir (Keser, 2005). Çalışanlar ne kadar işkoliklik ile bu durumla baş etmeye çalışsalar da zaman içerisinde yaşanması muhtemel olan bir aile iş /iş aile çatışması kaçınılmaz olabilir.

Bir çalışanın iş-aile çatışmasına maruz kalmaması için ya da bu çatışmadan düşük ölçüde zarar ile çıkabilmesi için iş ve aile rolleri dengesini iyi yönetmesi gerekmektedir. Çalışmalarda hem iş rolünü hem de aile rolünü iyi bir şekilde yöneten aradaki dengeyi iyi kuran çalışanların hayata daha pozitif baktıkları ve huzurlu hissettikleriyle ilgili ortak bir kanı söz konusudur. Bu dengeyi sağlayabilmenin temel ölçütü ise bireysel faktörlerde gizlidir. Bir çalışanın iş ve ailesi arasında denge sağlamak adına doğru seçimlerde bulunması ve bu seçimleri uygulamaya koyarken taviz vermeden istikrarlı olması bu dengeyi kurmasına ve korumasına yardımcı olmaktadır. (Çarıkçı, 2002). Ayrıca zaman yönetimi iyi olan neyi nasıl ne zaman yapacağını planlayabilen ve gündelik hayatındaki programını doğru uygulayan çalışanlar hem işine ve hem de ailesine ayırdığı vakit konusunda çok daha iyi bir denge sağlayabilmektedir (Efil, 2004). Bu dengeyi kuramayan çalışanlar da özellikle işkoliklik özellikleriyle işlerine daha çok zaman ayırdıklarında ise kendisini iş aile çatışması içinde bulacak ve denge sağlanana kadar bu durum devam edecektir. Eğer bu hassas dengeyi tekrar sağlayamazlarsa da iş aile çatışması içinde yaşamayı sürdüreceklerdir.

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu açıdan, ‘işkoliklik ile iş aile çatışması arasında ne tür bir ilişki var?’ araştırmanın temel sorusu olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda üç adet hipotez belirlenmiş ve araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

H1: İşkoliklik ile iş aile çatışması arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İşkoliklik ile iş aile çatışmasının alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İş aile çatışması ile işkolikliğin alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Oldukça önemli ve üzerinde yoğun araştırmalar yapılan bir konu olmasına rağmen, daha önce yapılan işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişki araştırmalarına bakıldığında bu araştırmalar birbiriyle çelişkili ve birbirinden farklı sonuçlar vermektedir. Bu çalışma ile bazı soru işaretlerinin giderilmesi, konunun daha net anlaşılması ve alana önemli bir katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu bakımdan, işkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin sonuçları detaylı bir şekilde incelenerek sonraki çalışmalara bir çerçeve oluşturması ümit edilmektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada verilerin elde edilmesi için anket formundan yararlanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ya da derecesini belirlemeyi hedef alan araştırma modelleridir (Karasar, 2013). Araştırmanın yapıldığı havalimanı çalışanlarının sorulara vermiş oldukları cevaplar ve ulaşılan veriler araştırmalarda çok sık kullanılan SPSS programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. İlk olarak ankette yer alan demografik soruların frekans dağılımları gerçekleştirilmiştir. Daha sonra

elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirliği (Cronbach Alpha Katsayısı) uygulaması ve faktör analizleri ile test edilmiştir. Demografik özelliklerin etki düzeyleri İndependent T testi ve Anova testleriyle analiz edilmiştir. Son aşamada çalışmanın hipotez testlerini sınamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 1 Mart 2020 tarihi itibarıyla Denizli Çardak Havalimanı'nda hali hazırda çeşitli birimlerde çalışan toplam 116 DHMİ personeli oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alınmayarak evrende yer alan tüm DHMİ personeline ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda DHMİ personelinden geri dönüş alınan 87 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Ölçek geri dönüş oranı %76'dır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak; Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanan "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olarak adlandırılan iki alt boyuttan oluşan 14 maddelik DUWAS işkoliklik ölçeği araştırmanın birinci ölçeğidir. Netemeyer, Boles ve McMurian (1996) tarafından geliştirilen, Apaydın (2004) tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanan, "iş-aile çatışması" ve "aile-iş çatışması" olmak üzere iki boyuttan oluşan 10 maddelik iş aile çatışması ölçeği araştırmanın ikinci ölçeğidir.

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" şeklinde ve 1-5 arasında değerlendirmeye tabi tutularak 5 basamaklı Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Elde edilen bilgiler SPSS istatistik programı ile değerlendirilmiştir.

3.6. Bulgular

3.6.1. Demografik özelliklere ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo-1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Yaş	21 - 30	34
	31 - 40	36
	41 ve üstü	17
	Toplam	87
Cinsiyet	Erkek	70
	Kadın	17
	Toplam	87
Medeni Durum	Evli	68
	Bekar	19
	Toplam	87

Eğitim	Lise	9	10,3
	Önlisans	11	12,6
	Fakulte	63	72,4
	Lisansustu	4	4,6
	Toplam	87	100,0
Kurumda Çalışma Yılı	0-9	48	55,2
	10-19	22	25,3
	20-29	13	14,9
	30 ve üstü	4	4,6
	Toplam	87	100,0
Meslekte Çalışma Yılı	0-9	38	43,7
	10-19	23	26,4
	20-29	13	14,9
	30 ve üstü	13	14,9
	Toplam	87	100,0
Kurumdaki Pozisyon	Üst Düzey Y.	1	1,1
	Orta Düzey Y.	2	2,3
	Alt Düzey Y.	4	4,6
	Çalışan	80	92,0
	Toplam	87	100,0

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik dağılımları incelendiğinde; %39,1'i 21-30 yaş, %41,4'ü 31-40 yaş, %19,5'i ise 41 yaş ve üzerinde, çalışanların %80,5'i erkek, %19,5'i kadın çalışan, ayrıca katılımcıların %78,2'sinin evli, %21,8'inin bekar çalışan olduğu, katılımcılardan %10,3'ünün lise, %12,6'sının önlisans, %72,4'ünün fakülte, %4,6'sının lisansüstü mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların kurumda çalışma süreleri incelendiğinde; %55,2'sinin 0-9 yıl, %25,3'ünün 10-19 yıl, %14,9'unun 20-29 yıl, %4,6'sının ise 30 ve üstünde çalışma tecrübesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların meslekte çalışma sürelerine bakıldığında ise %43,7'sinin 0-9 yıl, %26,4'ünün 10-19 yıl, %14,9'unun 20-29 yıl, %14,9'unun 30 ve üstünde yılı olduğu belirlenmiştir. Son olarak katılımcıların %1,1'i üst düzey, %2,3'ü orta düzey, %4,6'sı alt düzey, %92'si ise normal çalışan statüsündedir. Bu da göstermektedir ki, araştırma örnekleminin büyük bir çoğunluğu erkek, evli, fakülte mezunu, genellikle iş hayatında uzun yıllar tecrübesi olmayan ve kendi alt çalışanlarının olmadığı normal pozisyonda çalışan personellerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Normal Dağılıma Uygunluk Testi

	Istatistik	Sd	P	Skewness	Kurtosis	Mean	Median
İşkoliklik	0,189	87	0,012	-0,258	0,686	4,18	4,30

İş -Aile Çatışması	0,124	87	0,024	0,432	0,964	3,97	4,12
--------------------	-------	----	-------	-------	-------	------	------

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 2’de Shapiro-Wilk normal dağılım analizi sonucu yer almaktadır. Analiz neticesinde işkoliklik ve iş-aile çatışması ölçeklerinin normal dağılımın varsayımlarından; basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1 değeri arasında olması, ortalama ve medyanın birbirine yakın olması ve örneklem hacminin merkezi limit teoremi gereği 30’un üzerinde olması doğrultusunda ölçeklerin normal dağıldığı varsayılmıştır (Büyüköztürk, vd. 2009).

3.6.2. Ölçeğin güvenirlik ve geçerliliğine ilişkin bulgular

Katılımcıların örgütsel sağlık ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik katsayısının 0,70 ve üzeri bir puanda çıkması anket puanlarının geçerliliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk vd., 2003: 165).

Tablo 3. Ölçeklerin Güvenirliği

Ölçekler	n	Cronbach’s Alpha (α)
İşkoliklik	14	0,927
İş-Aile Çatışması	10	0,892

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 3’den hareketle, kullanılan işkoliklik ölçeğinin güvenirliğini gösteren iç tutarlılık katsayısının (Cronbach’s alpha) $\alpha=0,927$ ve iş aile çatışması ölçeğinin güvenirliğini gösteren iç tutarlılık katsayısının (Cronbach’s alpha) $\alpha=0,892$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu bağlamda ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin içerik ve yapı geçerliliği incelenmiştir. Ölçeklerin içerik geçerliliği uzman görüşleri ile yapı geçerliliği ise faktör analizi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığının belirlenmesinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmaktadır. KMO oranının (0.5)’in üzerinde olması, Barlett testinin ise anlamlı çıkması gerekmektedir. Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testlerinin sonuçlarının faktör analizi yapmaya imkân vermesi durumunda, ölçeğin temel bileşenlerini tespit etmek için Pattern Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin kaç faktörden oluştuğunun belirlenmesinde ise, özdeğer (Eigen value) istatistiğinden yararlanılmaktadır. Özdeğer istatistiği 1’den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmektedir. Özdeğer istatistiği 1’den küçük olan faktörler dikkate alınmamaktadır (Kalaycı, vd., 2006: 321-322). Diğer taraftan, faktörün tanımladığı maddeyi ölçmesi için o faktörle olan ilişkisini gösteren faktör yük değerinin 0.40 ve daha yüksek olması tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2004). Faktör analizine ilişkin bulgular Tablo-4 ve Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 4. İşkoliklik Faktör Analizi

KMO Değeri	0,903	
Ki-kare Değeri	736,083	
Küresellik Testi	Df	78
	p	0,000

Toplam Varyans	65,330	
İşkoliklik Ölçeği	Faktör Yükleri	
	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma
1. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	0,921	
2. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	0,855	
3. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	0,629	
4. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	0,815	
5. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	0,830	
6. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	0,705	
8. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	0,703	
9. Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.		0,879
10. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.		0,810
11. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissederim.		0,519
12. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissederim.		0,646
13. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.		0,639
14. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.		0,668

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Faktör analizi sonucunda 7. madde diğer boyutun içine girdiği için analizden çıkarılmış ve yeniden analiz yapılmıştır. “İşkoliklik Ölçeği”nin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değeri 0,903 olarak hesaplanmıştır. “İşkoliklik Ölçeği”nin Barlett testi sig. değeri ($p=0,000 / \chi^2=736,083; p<0,01$) anlamlı çıkmıştır. Faktör analizinde faktör sayısına karar verilirken özdeğerinin (Eigen value) 1’den yüksek olmasına ve faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olmasına dikkat edilmiştir. Ortaya çıkan yapı toplam varyansın % 65,330’unu açıklamaktadır.

Tablo 5. İş – Aile Çatışması Faktör Analizi

KMO Değeri	0,889	
Küresellik Testi	Ki-kare Değeri	739,296
	Df	45
	p	0,000
Toplam Varyans	78,140	

İş Aile Çatışması Ölçeği	Faktör Yükleri	
	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması
1. İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	0,950	
2. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	0,454	
3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum.	0,879	
4. İşimin yarattığı gerginlik, aile yaşantımla ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	0,613	417
5. İş sorumluluklarım nedeniyle, ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	0,959	
6. Ailemin gereksinimleri, iş ile ilgili faaliyetlerimi etkiliyor.		0,954
7. Eve ayırmam gereken zaman nedeniyle, işimde bazı şeyleri ertelemek durumunda kalıyorum.		0,905
8. Ailemin gereksinimleri nedeniyle, işyerimde yapmak istediklerimi yerine getiremiyorum.		0,810
9. Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük işleri yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi, işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz etkiliyor.		0,912
10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi etkiliyor.		0,909

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Faktör analizi sonucunda “Aile-İş Çatışması Ölçeği”nin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değeri 0,889 olarak hesaplanmıştır. “Aile-İş Çatışması Ölçeği”nin Barlett testi sig. değeri ($p=0,000 / \chi^2=739,296; p<0,01$) anlamlı çıkmıştır. Faktör analizinde faktör sayısına karar verilirken özdeğerinin (Eigen value) 1’den yüksek olmasına ve faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olmasına dikkat edilmiştir. Ortaya çıkan yapı toplam varyansın % 78,140’ını açıklamaktadır.

3.6.3. Temel bulgular

Katılımcıların demografik faktörleri ile teknostres ve değişime direnç ölçeklerine ilişkin ilişkilerinin saptanmasına yönelik ‘‘ Bağımsız Örneklem T Testi (Independent T Test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testleri’’ gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6. İşkoliklik ve iş aile çatışmasının yaş etmeni ile arasındaki ilişki

	Yaş	n	\bar{x}	s.s.	F	p
İşkoliklik	20-29	33	4,1841	0,60506	0,895	0,413
	30-39	36	4,2564	0,37550		
	40 ve üstü	18	4,2094	0,34684		

İş Aile	20-29	33	4,2606	0,70265		
Çatışması	30-39	36	4,3222	0,41892	1,016	0,366
	40 ve üstü	18	4,3667	0,37417		

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılanların işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların yaş etmenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların yaş etmenine göre istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 7. İşkoliklik ve iş aile çatışmasının cinsiyet etmeni ile arasındaki ilişki

	Cinsiyet	N	\bar{x}	s.s.	Levene Testi		t	P
					F	p		
İşkoliklik	Erkek	70	4,2758	0,35806	31,776	0,00	2,135	0,047*
	Kadın	17	3,8009	0,89997				
İş Aile Çatışması	Erkek	70	4,3629	0,40866	36,576	0,00	2,064	0,054
	Kadın	17	3,8118	1,08218				

* $P<0,05$

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılanların işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların cinsiyet etmenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre, katılımcıların iş aile çatışmasına ait algılarının cinsiyet etmenine göre farklılaşmadığı fakat işkoliklik faktör algılarının istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenmiştir ($t=2,135$; $p<0,05$). Erkek katılımcıların ($\bar{x}=4,2758$) işkoliklik algıları kadın katılımcılara ($\bar{x}=3,8007$) göre daha yüksektir.

Tablo 8. İşkoliklik ve iş aile çatışmasının medeni durum etmeni ile arasındaki ilişki

	Medeni Durum	N	\bar{x}	s.s.	Levene Testi		t	P
					F	p		
İşkoliklik	Evli	68	4,2885	0,34513	30,180	0,00	2,382	0,027*
	Bekar	19	3,8057	0,86436				
İş Aile Çatışması	Evli	68	4,3706	0,39439	29,828	0,00	2,152	0,044*
	Bekar	19	3,8421	1,05003				

* $P<0,05$

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılanların işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların medeni durum etmenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan bağımsız örneklem t

testi sonucuna göre, katılımcıların işkoliklik ve iş aile çatışmasına göre algılarının medeni durum etmenine göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenmiştir ($p < 0,05$). Evli katılımcıların ($\bar{x} = 4,2885$) işkoliklik faktör algıları bekar katılımcılara ($\bar{x} = 3,8057$) göre daha yüksektir. Yine evli katılımcıların ($\bar{x} = 4,3706$) iş aile çatışması faktör algıları bekar katılımcılara ($\bar{x} = 3,8421$) göre daha yüksektir.

Tablo 9. İşkoliklik ve iş aile çatışmasının eğitim etmeni ile arasındaki ilişki

	Eğitim	n	\bar{x}	s.s.	F	p	Games-Howell
İşkoliklik	Lise	9	3,6581	0,91593	9,217	0,000*	(önlisans) (fakülte)
	Önlisans	11	3,7273	0,65214			
	Fakülte	63	4,3346	0,31266			
	Lisansüstü	4	4,2308	0,74049			
İş Aile Çatışması	Lise	9	3,5889	1,05291	11,791	0,000*	(önlisans) (fakülte) (lisansüstü)
	Önlisans	11	3,6636	0,76847			
	Fakülte	63	4,4317	0,37965			
	Lisansüstü	4	4,6000	0,37417			

* $P < 0,05$

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılanların işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların yaş etmenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmış ve her ikisinin de eğitim etmenine göre farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p > 0,05$). Farklılaşmanın kaynağını bulmak için Post Hoc analizlerinden Games Howell testi uygulanmıştır. Fakülte mezunu katılımcıların ($\bar{x} = 4,3346$) işkoliklik faktör algıları ön lisans mezunu katılımcılara ($\bar{x} = 3,7273$) göre daha yüksektir. Yine fakülte mezunları ($\bar{x} = 4,4317$) ve lisansüstü mezunlarının ($\bar{x} = 4,6000$) iş aile çatışması faktör algıları ön lisans mezunu katılımcılara ($\bar{x} = 3,6636$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. İşkoliklik ve iş aile çatışmasının kurumda çalışma yılı etmeni ile ilişkisi

	Kurumda Çalışma Yılı	n	\bar{x}	s.s.	F	p
İşkoliklik	0-9	48	4,1603	0,64179	1,108	0,393
	10-19	22	4,0839	0,41791		
	20-29	13	4,3669	0,28290		
	30 ve üstü	4	4,4038	0,09679		
İş Aile Çatışması	0-9	48	4,2083	0,76515	1,085	0,360
	10-19	22	4,1773	0,46897		
	20-29	13	4,4385	0,27850		
	30 ve üstü	4	4,6500	0,12910		

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılanların işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların kurumda çalışma yılı etmenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların kurumda çalışma yılı etmenine göre istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 10. İşkoliklik ve iş aile çatışmasının meslekte çalışma yılı etmeni ile ilişkisi

	Meslekte Çalışma Yılı	n	\bar{x}	s.s.	F	p
İşkoliklik	0-9	38	4,0850	0,68704	0,786	0,505
	10-19	23	4,2542	0,44760		
	20-29	13	4,2249	0,35315		
	30 ve üstü	13	4,3018	0,26361		
İş Aile Çatışması	0-9	38	4,1289	0,83242	1,003	0,396
	10-19	23	4,3217	0,45423		
	20-29	13	4,4385	0,35716		
	30 ve üstü	13	4,3231	0,35392		

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılanların işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların meslekte çalışma yılı etmenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların meslekte çalışma yılı etmenine göre istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 12. İşkoliklik ve iş aile çatışmasının kurumdaki pozisyon etmeni ile ilişkisi

	Kurumdaki Pozisyon	n	\bar{x}	s.s.	F	p
İşkoliklik	Üst Yönetici	1	4,3846	-	0,557	0,645
	Orta Yönetici	2	4,2692	0,38075		
	Alt Yönetici	4	4,5000	0,29792		
	Çalışan	80	4,1625	0,55104		
İş Aile Çatışması	Üst Yönetici	1	4,3000	-	0,413	0,744
	Orta Yönetici	2	4,5000	0,14142		
	Alt Yönetici	4	4,5500	0,36968		
	Çalışan	80	4,2338	0,65099		

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılanların işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların çalışılan pozisyon etmenine göre farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, işkoliklik ve iş aile çatışmasına ait algıların çalışılan pozisyon etmenine göre istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.7. İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde işkoliklik toplam puanları ve alt boyutları ile iş aile çatışması toplam puanları ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgulara yer verilmiştir.

Korelasyon analizi, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelir (Büyüköztürk, 2013: 31). İşkoliklik algısı ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo-13'de verilmiştir.

Tablo 13. İşkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki korelasyon analizi sonuçları

		İŞKOLİKLİK	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma	İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması
İŞKOLİKLİK	r	1					
Aşırı Çalışma	r	0,939**	1				
Kompulsif Çalışma	r	0,897**	0,690**	1			
İŞ – AİLE ÇATIŞMASI	r	0,864**	0,834**	0,745**	1		
İş-Aile Çatışması	r	0,633**	0,570*	0,599**	0,848**	1	
Aile-İş Çatışması	r	0,872**	0,870**	0,714**	0,928**	0,589*	1

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 - uçlu).

* . Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2 - uçlu).

Kaynak: SPSS programı vasıtasıyla yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 13'te işkoliklik ile iş aile çatışması arasında pozitif yönlü ($r=0,864$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<0,01$). İşkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki 1 birimlik değişim, aralarındaki ilişkiyi 0,864 oranında etkilemektedir. Bu sonucun, işkoliklik ile iş aile çatışması arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır biçimindeki **H1** hipotezini desteklediğini söylemek mümkündür.

Korelasyon analizi sonucunda, işkoliklik ile iş aile çatışması alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. İşkoliklik alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma ile iş aile çatışması toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde iş aile çatışmasının aşırı çalışma ($r=0,835$) ve kompulsif çalışma ($r=0,745$) ile arasında pozitif anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Bu sonucun, işkoliklik ile iş aile çatışması alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır biçimindeki **H2** hipotezini desteklediğini söylemek mümkündür.

Korelasyon analizi sonucunda, iş aile çatışması ile işkoliklik alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. İş aile çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile işkoliklik toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, işkolikliğin, iş-aile çatışması ($r=0,633$) ve aile-iş çatışması ($r=0,872$) ile arasında da pozitif anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür.

($p < 0,01$). Bu sonucun, iş aile çatışması ile işkolikliğin alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır biçimindeki **H3** hipotezini desteklediğini söylemek mümkündür.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çağımızda çalışanların yoğun ve tempolu iş hayatına uyum sağlamak için hep daha fazla çalışma davranışı sonucu ortaya çıkan işkoliklik, 21. yüzyılın en büyük iş hastalıklarından biri olarak görülmektedir. Kimi zaman çalışanlar aile yaşantısında bulamadığı huzur ve mutluluğu iş hayatında bulmaya çalışarak kimi zaman da farkında olmadan ailedeki sorumluluklarını aksatarak işkolik davranışlar gösterebilmektedirler. Çalışanlar işine çok odaklanarak çok fazla çalışması ile ailedeki sorumluluklarını yetire getirmemesi sonucunda iş aile çatışması, ailedeki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken sürekli aklının işinde olması nedeniyle kendini rahatsız hissetmesi ve aileden gelen baskı sonucuyla da aile iş çatışması yaşayabilmektedir. Bu çatışma durumunda çalışanlar genellikle işlerinde daha fazla zaman geçirerek psikolojik olarak kendilerini rahatlatmak istemektedirler. Aslında önemli olan hem aileye hem de işe ayrılan zaman arasında iyi bir denge sağlanmasıdır. Bu dengeyi sağlayamayan bireylerin iş aile çatışması yaşamaları kaçınılmaz olacaktır.

Bir işletmede işkolik çalışanların var olmasının çok fazla sebepleri olabilir. Örneğin yöneticilerin çalışanlar konusunda çok fazla beklentiye girmeleri, onlardan hep daha fazla iş yapmasını beklemeleri gibi nedenler de bireyleri zamanla işkolik çalışanlar haline getirebilir. Bunun yanı sıra çağımızda artık belge ve iletişim teknolojilerindeki artan gelişim nedeniyle yöneticiler çalışanlarına e-mail, cep telefonu, bilgisayar, internet aracılığı ile evlerinde dahi ulaşıp iş yaptırabilmektedir. Yani iş yeri sınırları artık eskisi gibi dört duvar arasında değildir. Tüm bunlar bireylerin işlerine daha çok vakit ayırmasına ve ailesi ile işi arasındaki dengeyi iyi kuramamasına neden olabilmektedir.

Araştırmada işkoliklik ile iş aile çatışması arasında kuvvetli bir ilişki olduğu, bunun daha önce yapılan araştırmalar (Bacharach vd., 1991; Aryee vd, 1999; Burke vd., 2003; McMillan vd., 2004; Howard vd., 2004; Aktay 2019) ile benzer bir sonuç ortaya çıkardığı görülmüştür. Çalışanların işkoliklik düzeyleri yükseldikçe iş aile çatışması da artmaktadır. Yine çalışanların demografik özellikleri de işkoliklik ve iş aile çatışması algılarını etkileyebilmeyedir. Özellikle evli olan çalışanların bekâr olan çalışanlara göre daha çok işkoliklik ve iş aile çatışması algısına sahip olduğu sonucu bir hayli dikkat çekicidir. Bunda bekâr çalışanların evdeki sorumluluklarının evli çalışanlara göre daha az olduğunun, evli çalışanların evdeki ve ailedeki birey sayılarının daha çok olduğunun ve dolayısıyla ailedeki sorumluluklarının da daha fazla olduğunun altının çizilmesi gerekmektedir. Ayrıca demografik faktörlerden cinsiyet etmeni ile işkoliklik, eğitim etmeni ile ise hem işkoliklik hem de iş aile çatışması arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu, yaş, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışılan pozisyon arasında ise anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Bunların neticesinde, işkoliklik ile iş aile çatışması kavramlarının birbirini etkileyen ve birbirlerinden etkilenen kavramlar olduğun söylemek mümkündür. Çalışanlar bu ikisi arasındaki dengeyi sağlayabildiği zaman istediği huzur ve mutluluğu yakalayabilmektedirler. Aksi takdirde iş aile çatışması kaçınılmaz olabilmektedir. Çalışanların bu dengeyi sağlayabilmeleri için belli bir plan ve program oluşturmaları ve buna göre hareket etmeleri onlar için faydalı olacaktır. Çalışanlara özellikle ailede üstlendiği sorumlulukların buna engel olmaması için ise kimi zaman işindeki fazla

çalışmadan feragat etmesi kimi zaman da ailedeki bireylere konuyu izah ederek onlardan işiyle ilgili konularda anlayış göstermelerini istemesi, bu süreci yönetmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Apaydın, M. D. (2004). Çift kariyerli ailelerde iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama düzeyleri ile ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.*
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 259-278.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., & 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.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Predictors of workaholic behaviors among Australian psychologists. *Career Development International, 8*(6), 301-308.
- Çarıkçı, İ. (2002). Çalışanlardaki roller arası çatışmaların örgüt açısından önemi ve çeşitli örgütsel süreçler üzerindeki etkileri. *Verimlilik Dergisi, (3)*, 119-130.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*(1), 61 – 69.
- Efil, İ. (2004). *İşletme yönetimi: Yönetim düşüncesi fonksiyonları ve yeni yönetim teknikleri*. İstanbul: Aktuel Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1994) *İşletmelerde Davranış*, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal Of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76–88.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations, 56*(3), 291-319.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel yayıncılık
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum, 4*(1), 77-95.
- MACİT, M., & ARDIÇ, K. (2018). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Ataturk Üniversitesi Journal of Economics & Administrative Sciences, 32*(3), 825-844.

- McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171-186.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Önel, N. (2006). İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya*.
- Özen, S., & Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3)
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M., & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249-272.
- Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Günay Ofset
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 104-127.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491.
- Yiğit, S. (2018), Kadın çalışanlarda yaşanan iş-aile çatışması ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Burdur/Bucak örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi Isparta*.

Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

Yüksebilgili, Z., & Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 415-440.