

İşkolikliğın İş-Aile Çatışmasına Etkisinde Aile-İş Çatışmasının Aracı Rolü

The Impact Of Work - Family Conflict On Workaholism and The Mediating Role Of Family - Work Conflict

Mahmut Akbolat¹, Ebrar Bürkük², Ayhan Durmuş³

Yazar Bilgileri/ Author Information:

¹Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
²Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü
³Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

Anahtar Kelimeler:

İşkoliklik, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması

Key Words:

Workaholism, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict

Yazışma Adresi/Address for correspondence:

ayhan.durmus@yobu.edu.tr

Gönderme Tarihi/Received Date:

29.03.2020

Kabul Tarihi/Accepted Date:

15.04.2020

Yayımlanma Tarihi/Published Online:

30.06.2020

ÖZET

Amaç: İşkolikliğın iş-aile çatışması üzerindeki etkisini tespit etmek ve bu etkide aile-iş çatışmasının aracı rolü olup olmadığını belirlemektir. **Gereç ve Yöntem:** Çalışma örneklemini Bingöl Devlet Hastanesinde çalışan hekim dışı 200 personel oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak üç kısım ve 37 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk kısımda sosyo demografik özellikler, ikinci kısımda DUWAS-TR ölçeği ve son kısımda ise İş-Aile Yaşam Çatışması ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, güvenilirlik ve geçerlilik analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. **Bulgular:** Yapılan analizler sonucunda işkolikliğın iş-aile çatışması üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu ve ayrıca işkolikliğın iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde aile-iş çatışmasının düşük düzeyde aracı etkisi olduğu bulunmuştur. **Sonuç:** Çalışanların işe aşırı bağımlı olmaları aile yaşamında sorunların çıkmasına sebep olabilmektedir. İşlerine bağımlı çalışanlar ailelerine yeteri kadar zaman ayıramadıkları için iş-aile çatışması yaşamaları beklenen bir durumdur.

ABSTRACT

Aim: To determine the effect of workaholics on work-family conflict and to determine whether there is a mediating role in family-work conflict in this effect. **Materials and Method:** The study sample consists of 200 non-physicians working in Bingöl State Hospital. A questionnaire form consisting of three parts and 37 questions was used as data collection tool. In the first part, there are socio-demographic characteristics, in the second part, the DUWAS-TR scale, and in the last part, the Work-Family Life Conflict scale. Descriptive statistical methods, reliability and validity analysis, correlation and regression analyzes were performed in the analysis of the data. **Findings:** As a result of the analysis, it was found that workaholics had a statistically significant and positive effect on work-family conflict, and family-work conflict had a low level of mediating effect on work-family conflict. **Conclusion:** Over-dependence of employees may cause problems in family life. Employees dependent on their jobs are expected to experience a work-family conflict, as they cannot allocate enough time to their families.

GİRİŞ

Çalışma ortamı yaşam alanlarından biridir ve bireyler zamanlarının çoğunluğunu bu ortamda geçirdiği için oldukça önemli bir konuma sahiptir. Bireyler bu iş ortamı dışında aileleri, arkadaşları ve akrabaları ile sürekli bir ilişki içindedir. Bu ilişkilerden en önemlisi ise bireyin ailesi ile olan ilişkileridir. Ayrıca bireylerin

yaşamlarında çok çeşitli rollere sahip olması, bu roller arasında çatışmayı ortaya çıkarmaktadır. Örneğin; bireylerin işlerinin yoğunluğu aile hayatlarını, aile problemleri de işlerini etkileyebilir. Bu durum bireylerin iş-aile/aile-iş çatışması yaşamalarına neden olmaktadır.

Bazı bireyler çalışma yaşamı dışında da sürekli işleriyle ilgilenmekte, işini düşünme eğilimi gösterebilmektedir.

İşkolik diye adlandırılan bu bireyler sürekli çalışma ihtiyacı duyan, çalışmaya bağımlı kişilerdir ve çalışmadıkları zamanlarda bile iş düşünürler. İşkolik kişilerin bu bağımlılığı iş yaşamı dışındaki yaşamını etkileyebilir ve iş-aile çatışmalarını oluşturabilir. İşkolik kişilerin yaşadığı iş-aile/aile-iş çatışmaları insan hayatı gibi çok ciddi bir konuyla ilgilenen sağlık sektöründe önemli bir problem olabilir.

20. yüzyılın başlarında, bireylerin işkolik olması ve onların yaşamlarında iş-aile dengesini oluşturmaya çalışması ilişkili olmayan iki durum olarak ele alınmaktaydı. Fakat günümüzde bu durum tersine dönmüş olup yaşam koşulları batılı kapitalist dünyanın etkisiyle gelişmeye ve değişmeye başlamıştır. Böylelikle bu kavramların modern toplumlar tarafından kabul edildiği görülmektedir. İşkoliklik ve iş-aile dengesi ile ilgili yapılan bu değerlendirmeler muhtemelen birçok olumsuz sonuçları ortaya çıkarmakla birlikte, toplumun yaşam koşullarında da iş-aile dengesinin giderek bozulduğunu gözler önüne sermektedir (1).

Bu sebeple çalışmada artarak sorun haline gelen işkoliklik ve iş-aile/aile-iş çatışması konuları incelenecektir. Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının işkoliklik ve iş-aile/aile-iş çatışması düzeylerini belirlemek, sağlık çalışanlarında işkolikliğin iş-aile çatışmasına etkisinin olup olmadığını belirlemek ve işkolikliğin iş-aile çatışmasına etkisinde aile-iş çatışmasının aracı rolü olup olmadığını incelemektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşkoliklik

İşkolik kavramı, “işine düşkün, işsever” anlamında kullanılmaktadır (2). İşkolik, “yüksek düzeyde işine bağlı, içsel baskılardan dolayı çalışma isteği/zorunluluğu duyan ve çalışmadan zevk alma düzeyi düşük olan, fazla mükemmeliyetçi, yüksek düzeyde stres yaşayan ve dolayısıyla daha fazla sağlık sorunu yaşama ihtimali olan kişi” olarak ifade edilmektedir (3). Günümüzde birçok araştırmacı tarafından kavram, “aşırı çalışan, diğer aktivitelerden uzak kalarak çalışmaya aşırı düşkün olan, işine bağımlı olan ve çalışmadığı zaman bile işini düşünen bireyler” için atfedilmektedir (3 - 6).

İşkoliklik (workaholism) kavramı, Wayne Oates tarafından 1971 yılında “Bir İşkolinin İtirafı (Confessions of a Workaholics)” adlı kitabında ilk kez ele alınmıştır. Yazar işkolikliği, “kompulsif ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli olarak çalışma ihtiyacı” olarak tanımlamaktadır. Bu durumun ise bireyin sağlığını, mutluluğunu, sosyal faaliyetlerini ve diğer bireyler ile olan ilişkisini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedir (akt. 7).

Schaufeli, Taris ve Bakker (8), işkoliklik kavramını “aşırı ve kompulsif çalışmalar” şeklinde tarif etmişlerdir. Bireyin hayatındaki gerçekleştirdiği aktivitelerin dışında çalışmaya daha fazla önem vermesi ve gerektiğinden fazla çalışması aşırı çalışma olarak ifade edilirken bireyin içinden gelen bir dürtü ile kendini çalışmak zorunda hissetmesi kompulsif çalışma olarak açıklanmaktadır.

Yapılan farklı işkoliklik tanımları içinde bazı araştırmacılar işkolikliği olumlu olarak değerlendirirken bazıları ise kavramı diğer bağımlılıklarla bir tutmaktadır (9). Çalışmalara göre, işkoliklik hakkında araştırmacılar kavramın olumlu veya olumsuz olup olmadığı hakkında fikir birliğine sahip değildirler. İşkolikliğin olumlu olup olmaması çalışanın iş performansı, yöneticisinin ona karşı tutumu, çevresi veya yaşantısı ile olan sosyal ilişkileri, kendisinin kişisel özellikleri ve çalışmış olduğu kurumun örgütsel yapısı ile ilişkili olabilir. Bundan dolayı kavrama ilişkin net bir yaklaşımı kabul etmek yanlış olabilir. Fakat yapılan çalışmalar neticesinde kavramın olumsuzluk içerdiği; bireyi, yakınlarını ve çalıştığı örgütü olumsuz şekilde etkilediği kabul edilmektedir (10, 11). Ayrıca, bireylerde işkolikliğin oluşmasındaki nedenler araştırmacılar tarafından üç şekilde ele alınmaktadır. Bunlar: sosyal ve psikolojik, ekonomik ve örgütsel nedenlerdir (7, 11). Yapılan çalışmalar göre, bireyin işkolik olma eğilimini artıran unsurlar ise; aile ve sosyal çevrenin beklentisi, çalışma ortamının baskısı, iletişim ve ağ olanaklarının çalışma hayatındaki oluşturduğu değişim ve teknolojik gelişmelerdir (12).

İş-Aile ve Aile-İş Çatışması

İş-aile çatışmasının tam olarak anlaşılabilmesi için öncelikle rol çatışması kavramının bilinmesinde fayda vardır. Rol çatışması kişinin davranışları ile ondan beklenen davranış biçimleri arasındaki uyumsuzluk durumu olarak tanımlanmaktadır (13). Roller arasındaki çatışma biçimlerinden biri iş-aile çatışmasıdır. İş-aile çatışmasında, bireyin bir alanda yükümlülüklerini yerine getirmesi ile ilgili yaşadığı baskılar, başka bir alandaki sorumluluklarını gerçekleştirilmesini güç durumu getirmektedir (14). Aynı zamanda, çalışan bireyin birden fazla role sahip olması da iş-aile çatışmasını ortaya çıkarmaktadır (15). Örneğin, anne, baba, eş gibi aynı anda çeşitli rollere sahip olan çalışanların roller arasında kalması sonucunda iş-aile çatışması meydana gelmektedir. İş ile aile yaşamının zorunluluğu olarak benimsenen roller arasında uyumsuzluk çıkması, çalışan üzerindeki gerilimin artmasına, çalışanın iş-aile dengesinin olumsuz etkilenmesine, iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (16).

İş-aile çatışmasının üç şekilde ortaya çıktığı veya yaşanabildiği ifade edilmektedir. Bunlar; zaman temelli, duygu temelli ve davranışsal temellidir (14). Zaman

temelli çatışma, “iş veya aile rollerinden birinin yerine getirilmesi için ayrılan zamanın diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması hatta olanaksız hale getirmesi ile ortaya çıkan bir çatışma” olarak belirtilmektedir (17). Duygu (gerginlik) temelli çatışma, “bir roldeki gerilim semptomlarının (halsizlik, anksiyete, depresyon, gerilim, yorgunluk) diğer rolün performansını etkilemesi” şeklinde tanımlanmaktadır (14). Davranış temelli çatışma ise, bireyin bir rol için yaptığı davranışların diğer rollerin gerektirdiği davranışlarla olan çelişkisinden dolayı yaşadığı çatışmadır (18).

Bireyin iş ve aile rollerinin gerçekleştirme düzeyini ayarlayamadığı durumlarda ortaya çıkan iş-aile çatışması, tek yönlü bir çatışma türü olarak algılanmakla birlikte, iş-aile çatışmasının iki yönü bulunmaktadır. Bunlar; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasıdır (19). İş-aile çatışması, çalışma ortamında gerçekleşen iş faaliyetlerinin aileye karşı olan sorumluluklar ile karışmasıdır (20). Aile-iş çatışması ise, bireyin aile ile ilgili rollerinin iş rollerini gerçekleştirmesine engel olması olarak tanımlanmaktadır (15).

GEREÇ VE YÖNTEM

Amaç

Çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının işkoliklik, iş-aile/aile-iş çatışması düzeylerini tespit etmek, işkolikliğin iş-aile çatışmasına etkisini ve bu etkide aile-iş çatışmasının aracı rolü olup olmadığını belirlemektir.

Evren ve Örneklem

Araştırma, sağlık çalışanlarında işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında ilişkinin olup olmadığını ortaya çıkarmaya yönelik yapılan bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini hastanede çalışan hekim dışı 200 personel (hemşire, tıbbi sekreter, teknisyen/tekniker, memur vb.) oluşturmaktadır. Çalışmada yüz yüze görüşme yöntemi ile, toplamda 201 adet anket dağıtılıp toplanmıştır, fakat bu anketlerin 6 tanesi eksik olduğu için değerlendirmeye dahil edilmemiştir. Böylelikle araştırma kapsamında 195 adet geçerli anket ilgili analizlerin yapılmasında kullanılmıştır. Çalışma Bingöl Devlet Hastanesi çalışanlarıyla sınırlıdır.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak üç kısımdan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk kısmında işkoliklik ölçeği, ikinci kısımda iş-aile yaşam çatışması ölçeği ve son kısımda ise sekiz sorudan oluşan sosyo demografik özellikler yer almaktadır.

İşkoliklik Ölçeği (DUWAS-TR Ölçeği): Ölçek Schaufeli ve meslektaşları (8) tarafından geliştirilmiş olup, Doğan ve Tel (21) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde 17 ifade bulunmaktadır, fakat Türkçeye uyarlamada ifade sayısı 14’e düşürülmüştür. Ölçek, kompulsif çalışma (5, 7, 9, 11, 14 ve 16. ifadeler) ve aşırı çalışma (3, 4, 8, 10, 12, 13, 15 ve 17. ifadeler) olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır.

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği: Netemeyer ve arkadaşları (20) tarafından geliştirilen ölçek, Efeoğlu (22) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, iş-aile çatışması (5 ifade) ve aile-iş çatışması (5 ifade) düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki boyuttan oluşmaktadır.

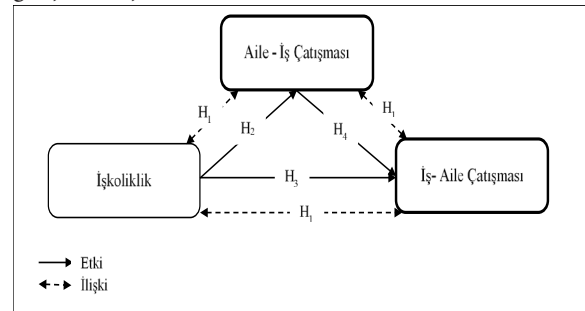
Sosyo Demografik Özellikler: Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik bilgilerine göre; katılımcıların %51,79’u erkek ve %48,21’i kadındır. Medeni durumlarına göre, %58,46’sı evlidir. Katılımcıların %41,03’ün eşi çalışmakta olup, %50,77’sinin çocuğu yoktur. Yaşa göre ise katılımcıların yaklaşık %74’ü 35 yaş altındadır ve eğitim seviyelerine göre ise lisans eğitimi alanlar çoğunluğu oluşturmaktadır (%48,72). Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %50,77’si hemşire ve çalışma yıllarına göre 5-9 yıl görev yapanların oranı ise %34,36’dır.

Çalışmada Kullanılan Analizler

Verilerin analizinde öncelikle tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Daha sonra ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini ölçmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Değişkenlerin iç tutarlığını belirlemek amacıyla ise korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak işkolikliğin iş-aile çatışmasına etkisinde aile-iş çatışmasının aracı rolünü belirlemek amacıyla Hayes (23) tarafından geliştirilen SPSS uyumlu Process Makro regresyon analizindeki Model 4 kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında (p=0,05) gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın amacı doğrultusunda Şekil 1’deki model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Çalışmanın Modeli

Şekil 1'deki çalışma modeli esas alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: İş-Aile çatışması, Aile-İş çatışması ve İşkoliklik arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: İşkolikliğin Aile-İş çatışması üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: İşkolikliğin İş-Aile çatışması üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4: İşkolikliğin İş-Aile çatışmasına etkisinde Aile-İş çatışmasının aracı rolü vardır.

BULGULAR

Çalışmada kullanılan değişkenlere ait ölçeklerin Cronbach's Alpha ve ortalama değerleri Tablo 1'de görüldüğü gibidir. Buna göre güvenilirlik değerleri sırası ile; iş-aile çatışması için 0,905; aile-iş çatışması için 0,927 ve işkoliklik için ise 0,910'dur. Bu durumda, ölçeklerin yüksek seviyede güvenilir olduğunu söyleyebiliriz. Ölçeklere ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 1. Kullanılan Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri

	Ort.	S.S.	Cronbach Alpha
İş-Aile Çatışması	3,28	1,124	0,905
Aile-İş Çatışması	2,55	1,090	0,927
İşkoliklik	3,34	0,695	0,910

0-2,33 düşük; 2,34-3,66 orta, 3,67-5,00 yüksek.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin önceden Türkçe geçerlilikleri yapıldığı için çalışmamızda yalnızca doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak ölçeklerin uyum iyiliklerinin uygun olup olmadığı test edilmiştir. Tablo 2'de sık kullanılan uyum iyiliklerine ilişkin alt ve üst değerler ile İş-Aile Çatışması ve İşkoliklik ölçeğinin uyum iyiliği indeksleri görülmektedir. Bu indeksler

Tablo 2. Ölçeklerin Geçerlik Analizleri

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	İş-Aile Yaşam Çatışması	İşkoliklik
Ki-kare (CMIN)			60,800	119,199
DF			31	68
P			0,001	0,000
CMIN/DF	$X^2/DF \leq 3$		1,961	1,753
NFI	$0,90 \leq NFI < 0,95$	$0,95 \leq NFI$	0,958	0,902
TLI (NNFI)	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	$0,95 \leq NNFI$	0,969	0,939
IFI	$0,90 \leq IFI < 0,95$	$0,95 \leq IFI$	0,979	0,955
CFI	$0,90 \leq CFI < 0,95$	$0,95 \leq CFI$	0,979	0,954
RMSEA	$0,05 < RMSEA < 0,08$	$0,05 \leq RMSEA$	0,070	0,062
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	$0,90 \leq GFI$	0,944	0,917
RMR	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	$0,05 < RMR$	0,074	0,051

dikkate alındığında ölçeklere ilişkin sonuçların temel kriterleri sağladığı ve çalışma için hazırlanan ölçeklerin uyum iyiliklerinin uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşkoliklik ve alt boyutları ile iş-aile/aile-iş çatışması arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 3'te yer almaktadır. Bulgulara göre, aile-iş çatışması ile işkoliklik ve kompulsif çalışma arasında pozitif yönlü ilişki var iken aile-iş çatışması ile aşırı çalışma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. İş-aile çatışması ile işkoliklik ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişki

	1	2	3	4
1. İş-Aile Çatışması	1			
2. Aile-İş Çatışması	,293**	1		
3. İşkoliklik	,353**	,142*	1	
4. Aşırı Çalışma	,366**	,118	,972**	1
5. Kompulsif Çalışma	,305**	,160*	,949**	,848**

* p<0.05, ** p<0.0

İşkolikliğin aile-iş çatışmasına etkisinin incelenmesine yönelik yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 4'te görülmektedir. Tablo 4'te yer alan regresyon modeli pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlıdır. Tabloda görüldüğü gibi, işkolikliğin aile-iş çatışmasını yordama etkisi 0,02'dir. Buna göre, çalışanların işkoliklik davranışlarının çok az düzeyde de olsa aile-iş çatışmasını artırmakta olduğu söylenebilir.

Tablo 5'te işkoliklik ile aile-iş çatışmasının birlikte iş-aile çatışması üzerindeki etkisine ait bulgular yer almaktadır. Buna göre, model istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlüdür. İşkoliklik ve aile-iş çatışmasının birlikte iş-aile çatışmasını açıklama etkisi %19'dur. Bu durumda, çalışanların işkoliklik davranışları ile aile-iş çatışması algı düzeylerinin iş-aile çatışmasını artırdığı ifade edilebilir.

Tablo 4. İşkolikliğin Aile-İş Çatışmasına Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Regresyon						Model Özeti		
		B	S.H.	t	p	LLCI	ULCI	R ²	F	p
Aile - İş Çatışması	Sabit	1,800	0,381	4,745	0,000	1,057	2,561	0,020	3,962	0,048
	İşkoliklik	0,222	0,112	1,991	0,048	0,002	0,443			

Tablo 5. İşkoliklik ve Aile-İş Çatışmasının İş-Aile Çatışmasına Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Regresyon						Model Özeti		
		B	S.H.	t	p	LLCI	ULCI	R ²	F	p
İş-Aile Çatışması	Sabit	0,906	0,380	2,387	0,018	0,157	1,655	0,185	21,805	0,000
	İşkoliklik	0,514	0,106	4,832	0,000	0,304	0,724			
	Aile-iş Çatışması	0,256	0,068	3,771	0,000	0,122	0,390			

İşkolikliğin iş-aile çatışmasına etkisinin incelenmesine yönelik yapılan regresyon analizi Tablo 6'da yer almaktadır. Bulgulara göre, model istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlüdür. İşkolikliğin iş-aile çatışmasını açıklama etkisi %13'tür. Buna göre, çalışanların işkolik davranışlar sergilemesinin iş-aile çatışmasının artmasına neden olduğunu belirtebiliriz.

Tablo 7'de işkolikliğin iş-aile çatışmasına etkisinde aile-iş çatışmasının aracı rolüne ilişkin bulgular görülmektedir. Buna göre, model pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlıdır. Modele göre, aile-iş çatışmasının aracı rolüne ait etki %6 civarındadır. Bu durumda işkolikliğin iş-aile çatışmasını etkisinde aile-iş çatışmasının aracı rolünün düşük seviyede olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 6. İşkolikliğin İş-Aile Çatışmasına Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Regresyon						Model Özeti		
		B	S.H.	t	p	LLCI	ULCI	R ²	F	p
İş-Aile Çatışması	Sabit	1,369	0,371	3,686	0,000	0,636	2,101	0,125	27,509	0,000
	İşkoliklik	0,571	0,109	5,245	0,000	0,326	0,786			

Tablo 7. İşkolikliğin İş-Aile Çatışmasına Etkisinde Aile-İş Çatışmasının Aracı Rolü

Direkt Etki		Etki	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
İşkoliklik	İş-Aile Çatışması	0,514	0,106	4,832	0,000	0,304	0,724
Dolaylı Etki							
İşkoliklik	Aile-İş Çatışması	İş-Aile Çatışması	0,057	0,036	0,000	-0,007	0,136
Toplam Etki							
			0,571	0,109	0,000	0,356	0,786

TARTIŞMA VE SONUÇ

Sağlık çalışanlarının işkoliklik davranışlarının iş-aile çatışmasına etkisinde aile-iş çatışmasının aracı rolünün tespit edilmeye çalışıldığı çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların değişkenlere ilişkin ölçek ortalamalarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın bulgularına göre, işkolik ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ilişkinin olduğu bulunmuştur. Fakat aile-iş çatışması ile işkoliklik alt boyutlarından aşırı çalışma arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Buna göre, çalışanların işkoliklik davranışlarının iş ve aileleri arasındaki çatışmaları tetiklediğini ifade edebiliriz. Ayrıca aile ve iş arasında meydana gelen çatışmanın, çalışanın aşırı çalışması ile ilişkili olmadığını ve bu sebeple aşırı çalışmanın iş gerekliliği olduğunu söyleyebiliriz (H1 Kabul). Çalışmamızın bulgularına benzer şekilde; alan yazında yer alan çalışmalarda da işkoliklik ile iş-aile yaşam çatışması arasında olumlu veya olumsuz ilişkilerin olduğu gözlenmektedir. (11, 25 - 28).

Çalışmanın diğer sonucuna göre ise, işkolikliğin aile-iş çatışması üzerinde (H2 Kabul) ve iş-aile çatışması üzerinde (H3 Kabul) pozitif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, işkolikliğin aile-iş çatışması ile birlikte iş-aile çatışmasının üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Çalışmanın amacına ilişkin sonuca göre ise, işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde aile-iş çatışmasının düşük düzeyde aracı etkisi olduğu belirlenmiştir (H4 Kabul). Buna göre, alan yazında çalışmamızın bulgularına benzer şekilde sonuçlar bulunmaktadır. Örneğin, Macit (29) 'in avukatlar üzerinde yaptığı çalışmada işkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde etkisi olduğu, aile-iş çatışması üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kurt (19) tarafından yapılan araştırmada da işkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, işkolik davranış sergilemede meydana gelen artış aile-iş ve iş-aile çatışması yaşama düzeylerinde artırıcı bir etki oluşturmaktadır ve bu beklenen bir sonuçtur. Çünkü iş bireyin hayatında olması gerekenden daha fazla yer kaplıyorsa zaman ailenin aleyhine işleyecek ve iş-aile çatışması yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Bu durum sağlık çalışanları açısından bakıldığında da sağlık hizmetlerinin yoğun bir şekilde yürütülmesi, çalışma şartlarının yorucu olması, nöbet usulü çalışmaları gibi nedenlerden dolayı iş-aile çatışmasını ortaya çıkarabilir.

Sonuç olarak, işin hayatın önemli bir kısmını oluşturması çalışanların iş yerlerinde aktif olmalarını ve verimli

çalışmalarını zorunlu hale getirmektedir. Böylelikle çalışanlar hem örgütsel rollerini hem de sosyal yaşamlarındaki rollerini yerine getirirken çatışmalar ortaya çıkmaya başlamaktadır. Çalışanların iş ve aile arasındaki rollerindeki uyumsuzluklar da çatışmaları meydana getirmekte ve iş ve aile arasındaki bağlılık duygusunun körelmesine yol açmaktadır. Bu durum çalışanların işlerine aşırı bağımlı olmaları aile yaşamında sorunların çıkmasına sebep olabilmektedir. İşlerine bağımlı çalışanlar ailelerine yeteri kadar zaman ayıramadıkları için iş-aile çatışması yaşamaları beklenen bir durumdur.

Çalışma, Bingöl ilinde hizmet veren bir devlet hastanesi ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca, çalışma konusu olarak işkoliklik ve iş-aile yaşam çatışması değişkenleri ele alınmıştır. Yeni yapılacak çalışmalara; çalışmanın farklı illerde faaliyette bulunan kamu ve özel sağlık kuruluşlarındaki tüm çalışanları kapsayacak şekilde yapılması önerilmektedir. Böylelikle, farklı sağlık kuruluşlarında görev yapan tüm çalışanlardan genel sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

1. Matuska, K.M. (2010). Workaholism, Life Balance, and Well Being: A Comparative Analysis. *Journal of Occupational Science*. 17,2. 104-111.
2. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.564717eda2cf57.48649844, (Erişim Tarihi: 29.03.2020).
3. Spence, J.T. ve A.S. Robbins (1992). Workaholism: Definition, Measurement ve Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*. 58,1. 160-178.
4. Harpaz, I. ve R. Snir (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*. 56,3. 291-319.
5. Burke, R.J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions, *International Journal of Management Reviews*. 2. 1-16.
6. Scott, K.S., K.S. Moore ve M.P. Miceli (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*. 50,3. 287-314.
7. Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8,2. 105-127.
8. Schaufeli, W.B., T.W. Taris ve A.B. Bakker (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the Differences Between Work Engagement and Workaholism. Burke R.J. (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* [Elektronik Sürüm]. 193-217. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
9. Harpaz, I., R. Snir ve R. Burke (2006). Workaholism in Organizations: New Research Directions. *Career Development International*. 11,5. 369-373.
10. Bayraktaroğlu, S., R.Ö. Kutaniş ve D. Dosaliyeva (21-23 Mayıs 2009). İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 553-558.
11. Zincirkıran, M. (2013). İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

12. Bardakçı, S. ve M. Baloğlu (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. Eğitim ve Bilim. 37,164. 45-56.
13. Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayın.
14. Greenhaus, J.H. ve N.J. Beutell (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review. 10,1. 76-88.
15. Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 14,1. 209-232.
16. Çarıkçı, İ.H., M. Çiftçi ve S. Derya (2010). İş - Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 2,2. 53-65.
17. Deniz, N. ve B. Ozalp (2014). The Effect of Organizational Culture on Work-Family Life Conflict. Research Journal of Business And Management. 1,1. 1-13.
18. Mustafayeva, L. ve S. Bayraktaroğlu (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. İşletme Bilimi Dergisi. 2,1. 127-145.
19. Kurt, İ. (2018). İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
20. Netemeyer R.G., J.S. Boles ve R. McMurrian (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology. 81,4. 400-410.
21. Doğan, T. ve F.D. Tel (2011). Duwas İşkoliklik ölçeğinin Türkçe Formunun (DUWAS-TR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Dergisi. 11,1. 61-69.
22. Efeoğlu İ.F. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
23. Hayes, A.F. (2020). <http://afhayes.com/introduction-to-mediation-moderation-and-conditional-process-analysis.html> (Erişim Tarihi: 29.03.2020).
24. Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
25. Brady, B.R., S.J. Vodanovich ve R. Rotunda (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. The Psychologist-Manager Journal. 11,2. 241-263.
26. Russo, A. J. ve L.E. Waters (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.
27. Buelens M. ve S. Poelmans (2004). Enriching the Spence and Robbins Typology of Workaholism Demographic, Motivational and Organizational Correlates. Journal of Organizational Change Management. 17, 5. 440-458.
28. Bonebright, C.A., D.L. Clay ve R.D. Ankenman (2000). The Relationship of Workaholism Withwork-Life Conflict, Satisfaction, and Purpose in Life. Journal of Counseling Psychology. 47. 469-477.
29. Macit, M. (2015) İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Eskişehir: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.