

# Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine

Ebru ÖZER TOPALOĞLU\*  
Rukiye SÖNMEZ\*\*  
Ayşe Elif YAZGAN\*\*\*

## Öz

Günümüzde profesyonel iş hayatında çalışan personel sayısının hızla artışıyla birlikte farklı sektörlerdeki işletmelerde yapılan araştırmalarda da bir takım yeni kavramlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle yoğun çalışma saatlerinin olduğu mesleklerde iş yaşam dengesi, önemli bir konu haline gelmiştir. Aynı zamanda çalışanların işlerine olan tutkunluğu da işletmeler için önemlidir. Bu çalışmada, çalışma saatleri fazla olan ve yapılan iş açısından da yoğun çalışan bir sektör olan bankacılık alanında bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada, çalışma saatleri yoğun olan bankacılık sektöründeki çalışanların demografik özellikleri ile çalışmaya tutkunlukları ve iş yaşam dengesi arasında ilişki olup olmadığı araştırılmaktadır. Araştırma sonucuna göre bankacılık sektöründe çalışmaya olan tutkunluk arttıkça yaşam odaklılık artmaktadır. Adanmışlık arttığında ise yaşamı ihmal etme durumu da artmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışmaya Tutkunluk, İş-Yaşam Dengesi, Bankacılık Sektörü, Banka Çalışanları

**JEL Sınıflandırması:** M10

## Abstract - Relationship Between Work Engagement and Work Life Balance: On Bank Employees

Nowadays, with the rapid increase in the number of personnel working in professional business life, a number of new concepts have started to emerge in the researches conducted in enterprises in different sectors. Work life balance has become an important issue especially in occupations with intensive working hours. At the same time, work engagement of the employees for their jobs is important for the enterprises. In this study, a research has been conducted in the banking sector, which has a long working hours and is also an intensive sector. It has been found that each sub-dimension of the passion for the study scale has had a significant relationship with each other. In this study, it is investigated whether there is a relationship between work life balance and work engagement in the banking sector, which has intensive working hours.

**Keywords:** Work Engagement, Work-Life Balance, Banking Sector, Bank Employees

**JEL Classification:** M10

\* Sorumlu Yazar - Öğr. Görevlisi - Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü - ebruozerr@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0002-7092-7624>

\*\* Dr. Öğr. Üyesi - Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü - rukiyesonmez@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0002-3262-9896>

\*\*\*Dr. Öğr. Üyesi - Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Bankacılık Bölümü - aeyazgan@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0002-3065-7930>

## 1.Giriş

Özellikle son yirmi yıldır üzerinde durulan çalışmaya tutkunluk kavramı literatürde giderek daha çok dikkat çekmektedir. Bunun nedenlerinden biri Bakker ve Simon (2018: 5)'e göre çalışmaya tutkunluğun birey, ekip ve örgütsel sonuçların iyi bir tahmincisi olmasıdır. Bir diğer nedeni ise çalışmaya tutkunluğun bireyin daha fazla iş performansı sergilemesidir (Rich vd., 2010; Christian vd., 2011; Costa vd., 2015). Ayrıca çalışmaya olan bu tutkunun beraberinde getirdiği çalışma ortamında enerjik, hevesli ve dayanıklı olma durumu, günümüz iş dünyasının yoğun çalışma koşulları içerisinde arzulanan çalışan tipini oluşturmaktadır. Çalışmaya olan tutkunluğun hangi özelliklere göre arttığı belirlenebilirse bunun iş performansı üzerindeki etkisi de yüksek olacaktır.

Bu kavram ilk kez Kahn (1990; 1992) tarafından kişisel tutkunluk olarak ortaya atılmıştır. Rothbard (2001) tarafından rol tutkunluğu olarak ifade edilmiştir. Turgut (2010) tarafından ise çalışmaya tutkunluk (work engagement) olarak Türkçeye çevrilmiştir. Çalışmaya tutkun birey, yüksek enerji düzeyine sahip ve çalışmak için hevesli olarak tasvir edilebilir. Bu tip bireyler, çoğunlukla zaman geçsin diye tam olarak işlerine odaklanırlar (Bakker ve Demerouti, 2008: 210).

Çalışma hayatındaki birçok insan için iş yaşam dengesi de önemli bir konu haline gelmiştir. Bireyler, daha iyi bir iş-yaşam dengesi durumuna yol açan iş ve yaşam talepleri arasındaki çatışmayı en aza indirmeye çalışmaktadırlar (Naithani, 2010). Sanayileşmeyle birlikte kadınların iş hayatına girmesi, aile büyüklerinin bakımının gerçekleştirilmesi ve aileyle birlikte geçirilen vaktin azalmasına yol açmıştır. Bu durum iş-yaşam dengesi kavramını önemli hale getirmiştir (Apaydın, 2011). En kısa tanımıyla iş yaşam dengesi iş hayatı ile yaşam arasında algılanan bir dengedir (Guest, 2001).

## 2. Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk, işe kendini adanma ve özümseme ile karakterize edilen işle ilgili ruh durumunun olumlu, memnun edici olması durumudur (Schaufeli vd., 2002; Bakker ve Demerouti, 2008). Çalışmaya tutkunluk konusunu iki farklı düşünce okulu açıklamaktadır. Birincisi çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliği, birbirine zıt iki kavram olarak düşünmektedir. Bu okula göre çalışmaya olan tutkunluk azaldığında tükenmişlik kendini göstermektedir (Maslach vd., 1996; Maslach ve Leiter 1997). Diğer düşünce okulu ise aynı tanımları kullanmakla beraber kavramlarının birbirinin tamamen zıttı olmadığını ancak tutkunluğun, tükenmişliğin pozitif antitezi olduğunu belirtmektedir (Schaufeli vd., 2002; Schaufeli ve Bakker, 2004; González-Roma, 2006).

Tükenmişlik sendromu yaşamayan çalışanların tutkun bireyler olarak düşünülmemeyeceğinden dolayı çalışmaya tutkunluğun ve tükenmişliğin birbirinin zıttı yerine birbirinden bağımsız kavramlar olarak düşünülmelidir (Schaufeli ve Bakker, 2003: 4). Bu okula göre çalışmaya tutkunluğu alt başlıkları dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmadır.

## 2.1. Dinçlik Boyutu

Dinçlik boyutu, bireyin çalışırken yüksek enerji seviyesine ve zihinsel dayanıklılığa sahip olması (Schaufeli ve Bakker, 2004; Bakker, 2009) çaba sarf etme isteği ve kolayca yorulmama yeteneğini kapsamaktadır. İşinde çalışırken muazzam bir dinçlik hisseden birey yaptığı işle güdülenir ve zorluklarla karşılaşsa da işini yapmaya devam eder. Birey eğer "sabah uyandığımdaya işe gitme isteğinde olurum; çalışırken enerjikle dolup taşarım; mola vermeden çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim; işimle ilgili bazı şeyler yolunda gitmediğinde bile çalışmaya her zaman azimle devam ederim; işimde her zaman zihinsel olarak dayanıklıyım ve işimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim" diyorsa dinçlik boyutu yüksektir (Turgut, 2010: 63).

## 2.2. Adanmışlık Boyutu

Adanmışlık boyutu, bireyin işine güçlü bir şekilde dahil olması ve anlamlılık, coşku ve meydan okuma hislerinin deneyimlemesini ifade etmektedir (Bakker, 2009). Çalışmaya adanmış olan birey, işlerinin ilgi çekici olduğunu, mücadele gerektirdiğini, bir amaca hizmet ettiğini ve anlamlı olduğunu hissetmektedir. Gerçekleştirdiği işten ilham alır bu nedenle işini hevesle yaparlar ve sonucundan gurur duyar. Birey eğer yaptığı işi anlamlı buluyorsa ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorsa; işinin ilgi çekici olduğunu ve gayret gerektirdiğini; yaptığı işin ilham verici olduğu; hevesle yaptığını ve işiyle gurur duyduğunu belirtiyorsa adanmışlık düzeyi oldukça yüksektir (Turgut, 2011: 156).

## 2.3. Yoğunlaşma Boyutu

Yoğunlaşma boyutu, bireyin işine tamamen odaklanması ve tüm dikkatini işine yoğunlaştırmasını ifade etmektedir. Bireyin işte zamanı hızla akıp gitmekte ve mevcut sorunlarında ve sıkıntılarında işi sayesinde uzaklaşmaktadır (Schaufeli ve diğerleri, 2002). Birey çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve ara vermekte güçlük çekmektedir (Turgut, 2011: 156). Çalışması esnasında etraflarında olan diğer olaylara aldırış etmemekte; örneğin yanı başındaki iş arkadaşlarının sohbet ettiğinin farkına varmamaktadır. Çalışmaya yoğunlaşma düzeyi düşük olduğunda ise iş arkadaşlarının bu sohbeti dikkatlerini dağıtabilir, rahatsız edebilir veya ilgilerini çekebilir. Bir birey eğer "çalışırken etrafımdaki diğer her şeyi unuturum; çalışırken zamanın nasıl geçtiği-

ni anlamam; çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım; çalışırken mola vermekte zorlanırım; çalışırken işime dalıp giderim; yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim” şeklinde çalışmasını ifade ediyorsa yoğunlaşma düzeyi yüksektir (Turgut, 2010: 60-66).

### 3. İş Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi bir kişinin işte, evde ve çevresinde birçok sorumluluğu etkili şekilde yönetmesine olanak sağlayan, ulaşabileceği veya hedef olarak belirleyebileceği kendini tanıma veya kendi kendini tespit etme mutluluğudur. Bu fiziksel, duygusal, aile ve çevre sağlığını destekler ve bunu üzüntü, stres ve negatif etki olmadan yapar (Human Resources and Skills Development Canada 2005). Bir başka tanıma göre ise iş-yaşam dengesi, hem iş hem de aile bağlılığı ile ilgili bireyin kendisini rahat hissetmesi ya da ücretli iş, ücretsiz çalışma ve kişisel zaman gibi üç bileşen arasındaki denge olarak da tanımlanabilir (Gürel, 2018).

Çalışanların bireysel hayatlarındaki ve iş hayatlarındaki memnuniyetleri çalıştıkları örgütleri olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların kendilerini geliştirebilmeleri için ihtiyaç duydukları zamana sahip olmaları, kalite ve yeteneklerini arttırmakta bu durumda iş verimliliğini de artırmaktadır. Örgütlerin çalışanlarının iş hayatı dışındaki yaşamlarının devamlılığını destekleyici politika ve uygulamaları çalışanların iş ve örgüte bağlılığını arttırmakta, işe devamsızlığı azaltmakta ve verimliliğin dolayısıyla da üretkenliğin artmasına katkı sağlamaktadır. Çalışanların iş yaşam dengesi oluştururken dikkat ettikleri bir başka durum ise çalışma yaşamı sonrasındaki hayatlarında, bireysel memnuniyetin sağlanması için şimdiden iş dışı faaliyetlerle ilgilenmek istemeleridir. Bu da ancak çalışanın iş ve bireysel yaşamı arasında denge kurmasıyla olabilecektir (Doğrul ve Tekeli, 2010).

İş yaşam dengesi modeli geliştiren Guest (2003)'e göre, bireysel ve örgütsel faktörler iş yaşam dengesinin iki önemli unsurudur. Bireysel faktörler denildiğinde yaş, cinsiyet, yaşam ve kariyer basamakları, kişilik, iş oryantasyonları gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır. Örgütsel faktörler ise örgüt kültürü, çalışanın iş hayatı haricindeki yaşam kültürü, iş talepleri ve çalışma hayatı dışındaki iş talepleri oluşturmaktadır. Bu modele göre, dengenin doğasını öznel ve nesnel göstergelerle açıklamak mümkündür. Öznel göstergeleri evdeki yaşamla iş hayatı arasındaki dengeye göre açıklamıştır. Nesnel göstergeler ise çalışma saatleri, boş zaman ve ailenin rolüdür. Guest'in çalışmasına göre iş yaşam dengesinin sonuçları ise iş tatmini, yaşam tatmini, ruhsal sağlık, iyilik durumu ortaya çıkarken dengenin sağlanamaması durumunda ise stres ve hastalık olarak karşımıza çıkmaktadır. Greenhaus ve diğerleri (2003) tarafından

ise iş yaşam dengesini üç bileşken üzerinden açıklamaktadırlar. Bunlar zaman dengesi (işe ve aileye ayrılan eşit zaman), bağlılık dengesi (işe ve aileye eşit bağlılık) ve memnuniyet dengesi (iş ve aileden eşit memnuniyet) olarak belirtilmektedir.

#### 4. Çalışmaya Tutkunluk ve İş - Yaşam Dengesi İlişkisi

Çalışmaya tutkun bireyler yorgunluklarını, olumlu başarılarla ilişkilendirdiği için oldukça hoş bir durum olarak nitelendirmektedir. Ayrıca çalışmaya tutkunluk düzeyleri yüksek olanlar işlerine bağımlı değildir. İşkoliklerden farklı olarak iş dışındaki diğer şeylerden de keyif alırlar, çok çalışmazlar, fakat onlar için çalışmak eğlencelidir (May vd., 2004; Bakker ve Demerouti, 2008). Birey, iş yaşam dengesini sağlayamayarak eğer işine daha fazla zaman harcarsa bu durumda aileye ayrılacak zamandan kaybedecek ve bunun sonucunda da aile içinde çatışma ortaya çıkabilmektedir (Greenhaus ve Beutel, 1985: 78). Bu nedenle

#### 5. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın amacı iş yaşam dengesi ile çalışmaya tutkunluk arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Araştırmada verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada işe tutkunluğu ölçmek için Turgut (2011) tarafından uyarlanan 17 ifadeden oluşan ve İş Yaşam Dengesi'ni ölçmek Apaydın (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 30 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Çalışma Konya ili merkez ilçelerdeki özel, kamu ve katılım bankalarında çalışan 100 bankacı üzerine yapılmıştır. Katılımcılara anket formları online olarak ulaştırılmıştır. Elde edilen veri matrisi IBM SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir. İlk aşamada demografik bilgiler başlığının sıklık (frekans) dağılım bilgileri sunulmuştur. İkinci aşamada, açımlayıcı faktör analizi, varyans analizi ve korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir ve aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H1: Cinsiyete göre çalışmaya tutkunluk puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2: Cinsiyete göre iş yaşam dengesi puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3: Eğitim durumuna göre çalışmaya tutkunluk puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4: Eğitim durumuna göre iş yaşam dengesi puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5: Çalışılan banka türüne göre çalışmaya tutkunluk puanları arasında anlamlı bir

farklılık bulunmaktadır.

H6: Çalışılan banka türüne göre iş yaşam dengesi puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H7: Medeni duruma göre çalışmaya tutkunluk puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8: Medeni duruma göre iş yaşam dengesi puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H9: Çalışanların yaşına göre çalışmaya tutkunluk puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H10: Çalışanların yaşına göre iş yaşam dengesi puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H11: Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

## 5.1. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamındaki 100 kişinin demografik özellikleriyle ilgili bulgular Tablo 1.'de özetlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan katılımcılar genel olarak 31-35 yaş aralığında, erkek, en çok lisans mezunu, evli ve özel bankada çalışan kişilerden oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler**

Demografik Özellikler		%	Demografik Özellikler		%
Cinsiyet	Kadın	45	Medeni Durum	Bekâr	25
	Erkek	55		Evli	75
Yaş	21-25	8	Öğrenim Türü	Lise	2
	26-30	20		Lisans	79
	31-35	33		Lisansüstü	19
	36-40	26	Çalışılan Banka Türü	Özel Banka	55
	40 ve üstü	13		Kamu Bankası	40
			Katılım Bank.	5	

Araştırmada kullanılan ölçekler (çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi) yapılan faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir. Faktör analizi sonucunda çalışmaya tutkunluk ölçeği ile ilgili 2 alt faktörün toplam varyansın % 67'sini; iş yaşam dengesi ölçeği ile ilgili 4 alt faktörün toplam varyansın % 65'inin açıkladığı görülmektedir.

**Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

	Madde No	Faktör Yük Değerleri					
		Faktör 1 (Dinçlik, yoğunlaşma)	Faktör 2 (Adanmışlık)	Faktör 3 (Yaşamı ihmal Etme)	Faktör 4 (İş Yaşam Uyumu)	Faktör 5 (Yaşama Odaklılık)	Faktör 6 (Uyum İhlali)
Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ( $\alpha=0,847$ ) Toplam Açıklanan Varyans %67, KMO=0,898)	S1	,862					
	S2	,839					
	S15	,824					
	S13	,796					
	S4	,784					
	S3	,768					
	S14	,735					
	S12	,654					
	S5	,617					
	S6	,550					
	S9		,823				
	S8		,821				
	S7		,783				
S10		,747					
S11		,638					
İş Yaşam Dengesi Ölçeği ( $\alpha=0,684$ ) Toplam Açıklanan Varyans %65, KMO=0,832)	S22			,725			
	S34			,722			
	S20			,717			
	S30			,650			
	S18			,641			
	S38			,637			
	S16			,620			
	S41			,612			
	S43			,591			
	S42				,728		
	S44				,629		
	S28				,621		
	S39				-,506		
	S19					,822	
	S23					,706	
S27					,671		
S26					,568		
S45						,873	
S37						,552	

Faktör analizi sonucunda oluşan 6 faktör değerlerinin ağırlıklı ortalamaları alındıktan sonra verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığına dair Kolmogorov Smirnov testi sonuçları aşağıdadır. Tablo 3'e göre faktör analizi sonucunda oluşan faktör yükleri için %95 güvenle veriler normal dağılıma sahiptir.

**Tablo 3. Faktör Yüklerinin Normallik Testi**

	Yaşamı İhmal Etme	İş Yaşam Uyumu	Yaşam Odaklılık	Uyum İhlali	Dinçlik Yoğunlaşma	Adanmışlık
N	100	100	100	100	100	100
Kolmogorov-Smirnov Z	,975	1,170	1,318	1,447	1,152	1,421
Sig.	,298	,129	,062	,070	,141	,065

Demografik veriler üzerinden çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi ölçeklerinin her bir alt boyutunun anlamlı farklılıkları t-testi ve Anova analizi ile test edilmiş ve sırayla aşağıda açıklanmıştır.

**Tablo 4. Cinsiyete Göre Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi**

	CİNSİYET	N	Ort.	S.S.	t	p
<b>Çalışmaya Tutkunluk</b>	Kadın	45	3,3811	1,02021	-1,466	,147
	Erkek	55	3,6409	,67393		
Dinçlik yoğunlaşma	Kadın	45	3,2333	1,15876	-2,751	,007
	Erkek	55	3,7618	,75068		
Adanmışlık	Kadın	45	3,5289	1,08389	,047	,963
	Erkek	55	3,5200	,82246		
<b>İş Yaşam Dengesi</b>	Kadın	45	2,8644	,32309	1,368	,175
	Erkek	55	2,7712	,35126		
Yaşamı ihmal etme	Kadın	45	3,6988	,85858	3,332	,001
	Erkek	55	3,1576	,76434		
İş yaşam uyumu	Kadın	45	3,0333	,53989	-2,417	,017
	Erkek	55	3,3045	,57270		
Yaşama odaklılık	Kadın	45	3,4222	,92752	-1,926	,057
	Erkek	55	3,7455	,75076		
Uyum ihlali	Kadın	45	2,7333	,96883	,960	,339
	Erkek	55	2,5545	,89065		

Tablo 4'e göre araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarının cinsiyet değişimine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda çalışmaya tutkunluğun dinçlik ve yoğunlaşma boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t=-2,751$ ;  $p=0,007<0,05$ ). Erkeklerin dinçlik



ve yoğunlaşma puanları (3,7618) kadınlara göre (3,2333) daha yüksektir.

Cinsiyete göre iş yaşam dengesinin, yaşamı ihmal etme ve iş yaşam uyumu arasında da anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $t=3,332$   $p=0,001<0,05$ ;  $t=-2,417$   $p=0,017<0,05$ ). Kadınların yaşamı ihmal etme puanları (3,6988) erkekler göre (3,1576) daha yüksek iken iş yaşam uyumunda erkeklerin puanları (3,3045) kadınlara göre (3,0333) daha yüksektir. Araştırmanın H1 ve H2 hipotezleri desteklenmektedir.

**Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi**

		N	Ort.	S.S	F	p
<b>Çalışmaya Tutkunluk</b>	Lise	2	3,8500	,56569	,164	,849
	Lisans	79	3,5095	,86669		
	Lisansüstü	19	3,5500	,84459		
	Total	100	3,5240	,85276		
Dinçlik yoğunlaşma	Lise	2	4,4000	,14142	,829	,439
	Lisans	79	3,5177	1,03438		
	Lisansüstü	19	3,4579	,79325		
	Total	100	3,5240	,98690		
Adanmışlık	Lise	2	3,3000	1,27279	,224	,799
	Lisans	79	3,5013	,94183		
	Lisansüstü	19	3,6421	,97201		
	Total	100	3,5240	,94400		
<b>İş Yaşam Dengesi</b>	Lise	2	2,4132	,08348	2,198	,117
	Lisans	79	2,8008	,33993		
	Lisansüstü	19	2,9064	,32941		
	Total	100	2,8131	,34038		
Yaşamı ihmal etme	Lise	2	1,7778	,62854	4,028	,021
	Lisans	79	3,4487	,83990		
	Lisansüstü	19	3,3743	,75832		
	Total	100	3,4011	,84824		
İş yaşam uyumu	Lise	2	3,8750	,17678	2,860	,062
	Lisans	79	3,1234	,55740		
	Lisansüstü	19	3,3553	,59111		
	Total	100	3,1825	,57170		
Yaşama odaklılık	Lise	2	4,2500	,35355	2,517	,086
	Lisans	79	3,5063	,87612		
	Lisansüstü	19	3,9211	,64038		
	Total	100	3,6000	,84611		
Uyum ihlali	Lise	2	1,7500	,35355	,977	,380
	Lisans	79	2,6392	,93004		
	Lisansüstü	19	2,7105	,93268		
	Total	100	2,6350	,92620		

Tablo 5'e göre araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışmaya tutkunluk boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $F=,164$   $p=0,849$ ) iş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=4,028$   $p=0,021<0,05$ ). Bu anlamlı farklılığın kaynağını belirleyebilmek için post hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır. Bunun sonucunda lise eğitime sahip olanların yaşamı ihmal etme ortalamaları (1,7778), lisans (3,4487) ve lisansüstü mezunlarına (3,3743) göre daha düşüktür. Analiz sonuçlarına göre H3 desteklenmemekte H4 ise desteklenmektedir.

**Tablo 6. Çalışılan Banka Türüne Göre Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi**

		N	Ort.	S.S	F	p
<b>Çalışmaya Tutkunluk</b>	Özel Banka	55	3,3745	1,01561	2,117	,126
	Kamu Bankası	40	3,6787	,55814		
	Katılım Bankası	5	3,9300	,53221		
	Total	100	3,5240	,85276		
Dinçlik yoğunlaşma	Özel Banka	55	3,3273	1,15798	2,531	,085
	Kamu Bankası	40	3,7525	,69319		
	Katılım Bankası	5	3,8600	,35071		
	Total	100	3,5240	,98690		
Adanmışlık	Özel Banka	55	3,4218	1,09995	1,107	,335
	Kamu Bankası	40	3,6050	,68161		
	Katılım Bankası	5	4,0000	,83666		
	Total	100	3,5240	,94400		
<b>İş Yaşam Dengesi</b>	Özel Banka	55	2,8020	,33365	,189	,828
	Kamu Bankası	40	2,8357	,36430		
	Katılım Bankası	5	2,7542	,24417		
	Total	100	2,8131	,34038		
Yaşamı ihmal etme	Özel Banka	55	3,5374	,87011	2,027	,137
	Kamu Bankası	40	3,2750	,82689		
	Katılım Bankası	5	2,9111	,45406		
	Total	100	3,4011	,84824		
İş yaşam uyumu	Özel Banka	55	3,0682	,55789	2,815	,065
	Kamu Bankası	40	3,3000	,57513		
	Katılım Bankası	5	3,5000	,46771		
	Total	100	3,1825	,57170		
Yaşama odaklılık	Özel Banka	55	3,4227	,91144	3,014	,054
	Kamu Bankası	40	3,7875	,71958		
	Katılım Bankası	5	4,0500	,64711		
	Total	100	3,6000	,84611		
Uyum ihlali	Özel Banka	55	2,6545	,94218	,340	,713
	Kamu Bankası	40	2,6500	,95542		
	Katılım Bankası	5	2,3000	,44721		
	Total	100	2,6350	,92620		

Tablo 6'ya göre araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarının çalışılan banka türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonucunda alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F=2,117$ ,  $p=0,126$ ;  $F=,189$   $p=0,828$ ). Bu durumda H5 ve H6 desteklenmemektedir.

**Tablo 7. Medeni Duruma Göre alışmaya Tutkunluk ve İř Yaşam Dengesi İlişkisi**

	CİNSİYET	N	Ort.	S.S.	t	p
<b>alıřmaya Tutkunluk</b>	Bekar	25	3,2780	,98320	-1,681	,096
	Evli	75	3,6060	,79504		
Dinçlik yoğunlaşma	Bekar	25	3,2200	1,01653	-1,798	,075
	Evli	75	3,6253	,96241		
Adanmışlık	Bekar	25	3,3360	1,07039	-1,152	,252
	Evli	75	3,5867	,89704		
<b>İř Yaşam Dengesi</b>	Bekar	25	2,7656	,29270	-,805	,423
	Evli	75	2,8290	,35525		
Yaşamı ihmal etme	Bekar	25	3,4178	,80653	,113	,910
	Evli	75	3,3956	,86689		
İř yaşam uyumu	Bekar	25	3,2500	,51031	,680	,498
	Evli	75	3,1600	,59224		
Yaşama odaklılık	Bekar	25	3,3600	1,02591	-1,652	,102
	Evli	75	3,6800	,76842		
Uyum ihlali	Bekar	25	2,7200	,84261	,528	,599
	Evli	75	2,6067	,95611		

Tablo 7'ye göre medeni duruma açışından çalışmaya tutkunluk ve iř yaşam dengesi boyutları ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yapılan t-testi sonucuna göre H7 ve H8 desteklenmemektedir.

**Tablo 8. Çalışanların Yaş Grubuna Göre Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi**

		N	Ort.	S.S	F	p
<b>Çalışmaya Tutkunluk</b>	18-25	8	3,7187	1,12661	2,390	,056
	26-30	20	3,0350	,99447		
	31-35	33	3,5758	,78712		
	36-40	26	3,6269	,74796		
	40 ve üstü	13	3,8192	,57174		
	Total	100	3,5240	,85276		
Dinçlik yoğunlaşma	18-25	8	3,5625	1,08356	1,281	,283
	26-30	20	3,1900	1,10924		
	31-35	33	3,5152	1,09519		
	36-40	26	3,5538	,83534		
	40 ve üstü	13	3,9769	,58188		
	Total	100	3,5240	,98690		
Adanmışlık	18-25	8	3,8750	1,22795	3,295	,014
	26-30	20	2,8800	1,02475		
	31-35	33	3,6364	,82075		
	36-40	26	3,7000	,80449		
	40 ve üstü	13	3,6615	,87706		
	Total	100	3,5240	,94400		
<b>İş Yaşam Dengesi</b>	18-25	8	2,6892	,36532	,388	,817
	26-30	20	2,8299	,38129		
	31-35	33	2,8137	,28213		
	36-40	26	2,8053	,40530		
	40 ve üstü	13	2,8778	,27927		
	Total	100	2,8131	,34038		
Yaşamı ihmal etme	18-25	8	2,9444	1,04569	1,357	,255
	26-30	20	3,3611	1,00930		
	31-35	33	3,5724	,80848		
	36-40	26	3,4915	,75305		
	40 ve üstü	13	3,1282	,66333		
	Total	100	3,4011	,84824		
İş yaşam uyumu	18-25	8	3,4375	,47716	1,028	,397
	26-30	20	3,1000	,50262		
	31-35	33	3,1288	,54530		
	36-40	26	3,1346	,66419		
	40 ve üstü	13	3,3846	,58288		
	Total	100	3,1825	,57170		
Yaşama odaklılık	18-25	8	3,7188	,94904	2,599	,041
	26-30	20	3,5750	,91802		
	31-35	33	3,4697	,88113		
	36-40	26	3,4231	,73065		
	40 ve üstü	13	4,2500	,53033		
	Total	100	3,6000	,84611		
Uyum ihlali	18-25	8	2,1875	,88388	,752	,559
	26-30	20	2,8250	1,01664		
	31-35	33	2,6515	,87039		
	36-40	26	2,6731	,95856		
	40 ve üstü	13	2,5000	,91287		
	Total	100	2,6350	,92620		

Tablo 8, yaş grubuna göre çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonucunu göstermektedir. Buna göre yaş grubuna göre çalışmaya tutkunluğun adanmışlık alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmakta ( $F=3,295$   $p=0,14$ ) ve iş yaşam dengesinin yaşama odaklılık alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $F=2,599$   $p=0,041<0,05$ ).  $H_9$  ve  $H_{10}$  desteklenmektedir. Bu anlamlı farklılığın kaynağını belirleyebilmek için post hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır. Bunun sonucunda 26 ile 30 yaş arasında olanların (2,88) diğer yaş gruplarına göre daha az adanmışlık puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesinin yaşama odaklılık alt boyutunda yaşa göre farklılık ise 40 ve üstü yaş grubundan kaynaklanmaktadır. 40 ve üstü yaş grubunun yaşama odaklılık puan ortalaması diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.

**Tablo 9. Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi**

	1	2	3	4	5	6
<b>Çalışmaya Tutkunluk</b>						
Dinçlik yoğunlaşma	1					
Adanmışlık	,560**	1				
<b>İş Yaşam Dengesi</b>						
Yaşamı ihmal etme	-,344**	,051	1			
İş yaşam uyumu	,330**	,191	-,265**	1		
Yaşama odaklılık	,561**	,244*	-,529**	,497**	1	
Uyum ihlali	-,275**	-,161	,435**	-,295**	-,283**	1

(\* $p<.05$ ; \*\*  $p<.01$  düzeyinde anlamlı)

Tablo 9'da boyutların birbirleriyle ve alt boyutlarıyla ilişkileri alt faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini görmek amacıyla Korelasyon analizi sonuçları sunulmuştur. Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin dinçlik ve yoğunlaşma boyutu her bir alt boyut ile ilişkidir. Adanmışlık, iş yaşam uyumu ve yaşama odaklılık ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu ancak dinçlik ve yoğunlaşma boyutu ile iş yaşam dengesinin alt boyutlarından uyum ihlali ve yaşamı ihmal etme boyutlarıyla negatif yönde anlamlı bir ilişki içinde bulunmaktadır.

**Tablo 10. Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yaşam Dengesi Regresyon Analizi**

İŞ YAŞAM DENGESİ	ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK			
	Dinçlik yoğunlaşma		Adanmışlık	
	$\beta$	p	$\beta$	p
Yaşamı ihmal etme	-,024	,84	,363	,01*
İş yaşam uyumu	,076	,65	,089	,63
Yaşama odaklılık	,579	,00**	,374	,01*
Uyum ihlali	-,120	,24	-,196	,08
R <sup>2</sup>	,33		,14	
R <sup>2</sup> (Düzeltilmiş)	,30		,10	
F	11,762		3,852	
p	,00**		,01*	

(\*p<.05; \*\* p<.01 düzeyinde anlamlı)

Çalışmaya tutkunluğun boyutları ile iş yaşam dengesinin boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına sınamak için regresyon analizi yapılmıştır. Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi dinçlik yoğunlaşma ve adanmışlığa yönelik modeller istatistikî olarak anlamlıdır (F: 11,762 p:0,00; F: 3,852 p:0,01). Dinçlik yoğunlaşma değişkenindeki değişimin yüzde 33'ü ve adanmışlık değişkenindeki değişimin ise yüzde 10'u iş yaşam dengesi boyutlarıyla açıklanabilmektedir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı olmamakta ve hata terimleri arasında otokolerasyon bulunmamaktadır. Analiz sonucuna göre çalışmaya tutkunluğun dinçlik yoğunlaşma boyutu ile yaşama odaklılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $\beta$ :.579, p:.00). Çalışmaya tutkunluğun diğer boyutu olan adanmışlık boyutu ile yaşamı ihmal etme ve yaşama odaklılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $\beta$ :.363 p:.01;  $\beta$ :.374 p:.01).

## 6. Sonuç

Yoğun bir tempoda iş hayatında yer alan çalışanlar için iş yaşam dengesi önemli bir husus haline gelmiştir. Çalışanların iş yaşam dengesini sağlaması sadece onlar için değil çalıştıkları işletmeler için de önemlidir. Bu çalışmada bankacılık sektörü çalışanlarının çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>9</sub> ve H<sub>10</sub> hipotezleri desteklenmiş olup H<sub>3</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub>, H<sub>7</sub> ve H<sub>8</sub> hipotezi desteklenmemiştir.

Çalışmaya tutkunluk ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaya göre erkeklerin kadınlara göre dinçlik ve yoğunlaşma puanı daha yüksektir. Lise mezunu çalışanların yaşamı ihmal etme yönelimi lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha düşüktür. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanlar yaşamı ihmal etmeye yönelmektedir. 26 ile 30 yaş arasındaki bankacılarda diğer yaş gruplarına göre daha az adanmışlık gözlenirken 40 ve üstü yaş grubunun iş yaşam dengesinde yaşama odaklı davranışları daha yüksektir. Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi, medeni duruma ve çalışılan banka türüne göre herhangi bir değişiklik göstermemektedir. Araştırma sonucuna göre bankacılık sektöründe çalışmaya olan tutkunluk arttıkça yaşam odaklılık artmaktadır. Adanmışlık arttığında ise yaşamı ihmal etme durumu da artmaktadır.

Çalışmanın bazı kısıtları vardır. İlk kısıtı verilerin sadece Konya ilinde toplanmış olmasıdır. Yaşam standartlarının farklı olduğu şehirlerde ölçüklerin uygulanmasıyla daha farklı sonuçlara ulaşılabilir. Çalışmanın diğer kısıtı ise banka çalışanlarının anket katılma yönündeki isteksizlikleri nedeniyle 100 anket toplanabilmiştir ve bu anketler üzerinden analiz yapılmıştır. Fakat bu iki değişkenle ilgili daha önce bir çalışma yapılmaması bu çalışmanın ilgi çekici olmasını sağlayacaktır. Gelecek çalışmalarda farklı sektörlerde ve farklı şehirlerde bu iki değişken arasındaki ilişki incelenebilir. Bu tür çalışmalardan çıkacak sonuçlar işletmelerin çalışanlarının tutkunlukları ve iş yaşam dengesini düzenleyici uygulamalar yapmasına yardımcı olacaktır.

## Kaynakça

1. Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki (Doktora tezi). Ankara Universities Egotism Balmier Enstitüsü, Ankara.
2. Bakker, A. B., ve Demerouti, E.. (2008). Towards a Model of Work Engagement, *Career Development International*, 13.3, 209-223.
3. Bakker, A.B. (2009). Building Engagement in the Workplace. Burke R. J. ve Cooper C.L. (Ed.). *The Peak Performing Organization*, Oxon, Routledge, 50-72.
4. Bakker, Arnold B., ve Albrecht S.. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International* 23.1 4-11.
5. Christian, M.S., Garza, A.S. ve Slaughter, J.E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review a Test of its Relations with Task and Contextual Performance, *Personnel Psychology*, 64.1, 89-136.
6. Costa, P.L., Passos, A. ve Bakker, A.B.. (2015). Direct and Contextual Influence of Team Conflict on Team Resources, Team Work Engagement, and Team Performance, *Negotiation and Conflict Management Research*, 8.4, 211-227.
7. Doğrul, B. Ş., Tekeli, S.. (2010). "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C: 2, S: 2.
8. González-Roma, V.; Schaufeli, W. B.; Bakker, A. B., ve Lloret, S.. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
9. Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J.. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10.1, 76-88.
10. Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D.. (2003) 'The relation between work-family balance and quality of life'. *Journal of Vocational Behaviour*, 63 (3): 510-531.
11. Guest, D.. (2001), 'Perspectives on the study of work-life balance', *Discussion*



paper prepared for the 2001 ENOP Symposium, Paris, 29–31 March, <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/guest.htm>.

12. Gürel, P.A.. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi, Kadın Araştırmaları Kongresi, Sayı 16, Sayfalar 31 – 44.
13. Human Resources and Skills Development Canada. (2005). What is work-life balance? Human Resources and Skills Development, Canada. <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/faq/01individuals.shtml>. Erişim Tarihi: 12 Kasım 2018.
14. Kahn, W.A.. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
15. Kahn, W.A.. (1992). To be Full There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45, 321-4
16. Maslach, C., ve Leiter, M.P.. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and what to do about it*. San Francisco, CA, Jossey-Bass, (books.google.com.tr, 11.01.2019).
17. Maslach, C.; Jackson, S.E., ve Leiter, M.. (1996). *Maslach Burnout Inventory. Manual*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, (books.google.com.tr, 10.01.2019).
18. May, D.R.; Gilson, R.L. ve Harter, L.M.. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
19. Naithani, P.. (2010). Recession and Work–Life Balance Initiatives. *The Romanian Economic Journal*, 13, 55–68.
20. Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R.. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance, *Academy of Management Journal*, 53.3, 617-635.
21. Rothbard, N.P.. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles, *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-84.

22. Schaufeli, W.B., ve Bakker, A.. (2003). UWES– Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual, Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
23. Schaufeli, W.B., ve Bakker, A.B.. (2004). Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
24. Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; González-Romá, V. ve Bakker, A.B.. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmative Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
25. Turgut, T. (2010). Çalışmaya Tutkunluk, G. İslamoğlu (Der.), Kurumlarda İyilik de Var. Nobel, Ankara, .57-89.
26. Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25.3-4, 155-179.