



[itobiad], 2021, 10 (3): 2796-2811

### **İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşkoliklik**

Workaholicism as an Antecedent of Work-Family Conflict

**Beyza ERER**

**Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO**  
**Asst. Prof., Selçuk University, Social Sciences Vocational School**

**beyzaerer@selcuk.edu.tr**

**Orcid ID: 0000-0003-0083-7102**

#### **Makale Bilgisi / Article Information**

**Makale Türü / Article Type** : Araştırma Makalesi / Research Article  
**Geliş Tarihi / Received** : 12.02.2021  
**Kabul Tarihi / Accepted** : 29.08.2021  
**Yayın Tarihi / Published** : 25.09.2021  
**Yayın Sezonu** : Temmuz-Ağustos-Eylül  
**Pub Date Season** : July-August-September

**Atıf/Cite as:** Erer, B. (2021). İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşkoliklik . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 10 (3) , 2796-2811 . Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/64619/879007>

**İntihal /Plagiarism:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

**Copyright** © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 – Istanbul / Eyup, Turkey. All rights reserved.

## İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşkoliklik \*

### Öz

İnsanoğlu, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak, ailesine bakmak, sorumluluklarını yerine getirmek, daha iyi bir yaşam sürdürmek, gelecekte kendisini güvenceye almak veya toplumda saygınlık kazanmak için çalışmaktadır. Söz konusu nedenlerden dolayı bireyler davranışsal olarak aşırı çalışmakta ve zihinsel olarak sürekli işini düşünmektedir. İşkoliklik olarak ifade edilen bu durum son dönemde dikkat çeken kavramlardan biri haline gelmiştir. İşkoliklik ilk bakışta olumlu görülmesine rağmen gerek birey, gerek yakın çevresi, gerekse çalıştığı kurum için sonuçlarının neler olduğu dikkatlice araştırılması gereken önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü işkolik olmak kısa vadede çalışanın işe olan ilgisini artırsa da uzun vadede fizyolojik, psikolojik ve sosyal problemlere yol açarak verimliliği düşürebilmektedir. Birey tamamen iş merkezli bir yaşam sürdürdüğünde ise iş ve özel yaşamı arasındaki sınırlar kalkmakta ve bu durum iş-yaşam dengesini bozarak iş-aile çatışması gibi birçok olumsuzluğa neden olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu bağlamda, araştırmada öncelikle işkoliklik ve iş-aile çatışması kavramları açıklanmaya çalışılmış ve kavramlar arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar incelenmiştir. Literatür taraması sonucunda elde edilen bulguları da referans alarak araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Hipotezlerin test edilmesi için çeşitli devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 246 akademisyenden çevrimiçi anket kullanılarak veriler toplanmıştır. Katılımcılar basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiş ve elde edilen verilerin analizinde betimleyici istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, işkoliklik ve boyutlarının iş-aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşkoliklik, Aşırı Çalışma, Kompulsif Çalışma, İş-Aile Yaşam Çatışması, İş-Aile Çatışması.

## Workaholicism as an Antecedent of Work-Family Conflict

### Abstract

Human beings work to meet their personal needs, take care of their family, fulfill their responsibilities, provide a better life, secure themselves in the future and gain respect in the society. For these reasons, individuals

\* Selçuk Üniversitesi Rektörlüğünün Etik Kurulu Başkanlığının 23.11.2020 Tarih, 95012 Sayılı kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.



overwork behaviorally and always think about their jobs mentally. This situation, expressed as workaholicism, has become one of the prominent concepts recently. Although workaholicism may be regarded positively at first glance, it is a concept that needs to be carefully researched to find out what its consequences are both the individual, his/her immediate environment and the institution s/he works for. For being a workaholic increases the employee's interest at work in the short term, but it can cause physiological, psychological and social problems in the long run and reduce productivity. When the individual leads a completely work-centered life, the limits between business and personal life are lifted, and this situation can disrupt the work-life balance and cause many negative situations such as family conflicts.

The aim of this study is to determine the effect of workaholicism on work-family conflict. In this context, firstly, the concepts of workaholicism and work-family conflict were tried to be explained and the studies dealing with the relationship between the concepts were examined. The hypotheses of the research were formed by taking the findings obtained as a result of the literature review as a reference. In order to test the hypotheses, data were collected from 246 academicians working at various state universities using an online questionnaire. Participants were determined by simple random sampling method and descriptive statistics, confirmatory factor analysis, correlation and regression analysis were used in the analysis of the data obtained. As a result of the analysis, it was determined that workaholicism and its dimensions have significant and positive effects on work-family conflict.

**Keywords:** Workaholicism, Overwork, Compulsive Work, Work-Family Life Conflict, Work-Family Conflict.

## Giriş

Sosyal bir varlık olan insanların yaşamları süresince farklı rolleri bulunmaktadır. Bireylerin günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte ve evde geçirdiği düşünüldüğünde, iş ve aile yaşamındaki rolleri ön plana çıkmakta ve neredeyse bütün zamanlarını bu rollerin gereğini yerine getirmekle geçirmektedirler. Bu rollerin uyumlu bir şekilde gerçekleşmesi genellikle zor olmakla birlikte çoğu zaman roller arasında çatışmalar yaşanmaktadır. Çünkü hem aile hem de iş, enerji, zaman ve bağlılık gerektirmekte ve herhangi birine daha çok odaklanması bir diğerinin sorumluluğunu yerine getirmeyi zorlaştırmakta ve çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda, işin aileye karşı olan sorumlulukları engellemesi iş-aile çatışmasına, aile sorumluluklarının işin yapılmasına engel olması iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. Her iki çatışma türünde de kişi, işi ve ailesi arasında kalmakta ve bu duruma bağlı olarak hem işi hem de ailesi olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.



Bu araştırmada işe ait görevlerin veya bağımlılığın aileye karşı sorumlulukları engellemesi sonucu ortaya çıkan iş-aile atışması ele alınmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde, iş-aile atışması üzerinde birçok faktörün (yönetici desteği, işe bağlılık, iş stresi, işte hissedilen baskı, örgüt kültürü, örgüt politikaları, çalışma saatleri, iş yükü, rol belirsizliği, rol atışması gibi) etkili olduğu görülmektedir. İş-aile çatışmasının yaşanmasına neden olan bir diğer faktör ise işkolikliklerdir. Gerek yüksek seviyede çalışmaya bağımlılık duyulması gerekse iş koşullarının bireyler üzerinde baskı yaratması uzun çalışma saatlerine yol açmaktadır. Özellikle teknolojik gelişmeler ve yeniliklerle birlikte özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki sınırlar kalkmış, bireylere mekn ve zaman sınırları olmaksızın çalışma imknı doğmuştur. Dolayısıyla bu durum akışta da belirtildiği gibi bireylerin sağlığı, sosyal yaşamı ve aile ilişkileri üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Alan yazında yapılan çalışmalardan hareketle bu araştırmada, bireyin işkolik olmasının iş-aile yaşam dengesini etkileyebileceği ve iş-aile çatışmasına yol açabileceği dşnlmş ve işkolikliğin iş-aile atışması üzerindeki etkisi incelenmiştir.

## Kavramsal ereve

### İşkoliklik

Günlük hayatta çok sık karşılaştığımız işkoliklik kavramı, ilk defa Amerikalı Psikolog Oates'in 1971 yılında yayınladığı "Bir İşkoliğin İtirafları" isimli kitabıyla hayatımıza girmiştir (Griffiths, 2005, s.97). Yazar, kitabında işkolikliği alkolikliğe benzetmiş ve bireylerin bedensel sağlığını, mutluluğunu, diğer insanlarla ilişkilerini ziyan edecek kadar işleriyle ilgilenme ihtiyacı duymaları şeklinde tanımlamıştır (akt. Brady vd., 2008, s.242). Dolayısıyla, işkoliklik kavramının alan yazına girişi olumsuz bir tutumu belirtmeye yönelik olmuş ve tıpkı alkolikler gibi işkoliklerin de bağımlı oldukları, bu bağımlılığın ise en az kendileri kadar yakın ve sosyal çevresini de kötü etkileyebileceği ileri srlmştir (Bayraktaroğlu vd., 2015, s.109).

Akademik açıdan en kapsamlı ve en sistematik işkoliklik tanımı Spence ve Robbins (1992) tarafından yapmıştır. Araştırmacılar da tıpkı Oates gibi işkolikliği bağımlılığa benzetmekte ve işkolikleri "yüksek seviyede işine bağımlı, işsel baskılardan dolayı çalışma isteği duyan veya zorunluluğu hisseden ve yaptığı işten tatmin olma seviyesi düşük kişiler" olarak nitelendirmektedirler (Spence ve Robbins, 1992, s.162).

Alan yazın incelendiğinde işkolikliğe ait birçok tanımın yapıldığı görülmektedir. "rgtn talep ettiğinden daha çok işine zaman harcama ve zamanın çoğunu işini düşünmekle geçirme" (Machlowitz, 1980 Akt: Burke, 1999, s.521), "ekonomiklik ve örgütsel gerekliliğin ötesinde çok çalışma, boş zamanında bile çalışmayı düşünme ve çalışma ile alakalı faaliyetlerde gönüllü şekilde zaman geçirme" (Scott vd., 1997, s.292), "dış nedenlere bağlı olmaksızın iş ile alakalı süreçlere gereğinden fazla zaman ayırma" (Snir ve



### İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşkoliklik

Zohar, 2000), “çok çalışma arzusuna sahip olma ve çalışmayı zorunluluk şeklinde düşünme” (Beek vd., 2012, s.31), “kişinin kendisini uzun saatler süresince çalışmaya zorunlu görmesi” (Broeck vd., 2011, s.602) yapılan tanımlardan bazılarıdır. Yapılan tanımlardan da anlaşıldığı üzere işkoliklik aşırı çalışma ve kompulsif çalışma (karşı konulamaz güçlü bir iç tahrikin varlığı yani çalışmayan zamanlarda bile sürekli olarak işi düşünme) olmak üzere iki hususa odaklanmaktadır.

Öte yandan Scott vd. (1997), yapmış oldukları literatür taraması sonucunda, işkolik kişileri nitelendirmek için işkoliklik ile ilişkilendirilebilecek birçok özellik ortaya koymuştur. Bu özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** İşkoliklere Atfedilen Karakteristik Özellikler

Uzun süre çalışır	Göreve odaklı
Sürekli işle meşgul	Fazla çalışmayı rasyonelleştirmede iyidir
Son derece kararlı ve işe bağlı	İş ile bütünleşmiş
Obsesif, ve kompulsif	Rahat değildir
Fiziksel problemlerden muzdarip	Ne yapması gerektiğine bağlı
Kronik yorgun	İşlere bağımlı
Mükemmeliyetçi	İş hayatında hata yapma eğiliminde
Esnek değil	Depresif, izole, bencil ve nevroitik
Kontrol için kör ve güce aç	Sabırsız, aceleci, zamanı yönetmekte kötü
Kararlı ve agresif	Zayıf kişilerarası ilişkileri ve yakınlığı
Liste yapmakta iyi	Sık sık işi değiştirir
Yüksek motivasyonlu, enerjik ve kararlı	Güvenlik ve rahatlık arar
Gelecek odaklı ve hedef belirlemede iyidir	Yetenekli ve uyumlu
Rekabetçi, dikkatli	İyimser
Başarısızlıktan korkar	İş konusunda tutkulu ve hevesli
İşle meşgul	Üst yönetimle ilişkileri iyi

**Kaynak:** Scott vd., 1997, s. 291.

İşkoliklere ait bu özellikler incelendiğinde, hem olumlu hem de olumsuz birçok özelliğin bulunduğu göze çarpmaktadır. Çünkü araştırmacıların bir kısmı işkolikliği olumlu (Cantorow, 1979; Machlowitz, 1980; Maslach, 1986; Haas, 1991; Mudrack, 2004) değerlendirirken; bir kısmı olumsuz (Fassel, 1990; Killinger, 1991; Porter, 1996; Robinson, 1997; Hemp, 2004; Russo ve Waters, 2006) değerlendirmekte ve onu diğer bağımlılıklarla bir tutmaktadır (Snir vd., 2006, s.369).

Kişileri, işkolik olmaya iten birçok neden bulunmaktadır. Bunlar; demografik faktörler (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki durum, dini inanç), kişisel faktörler (kişilik özellikleri, kişinin duygu, düşünce, değer ve tutumları), sosyo-kültürel faktörler (aile yapısı, kültür), örgütsel faktörler (örgütsel değerler, örgüt kültürü, örgütsel iklim, insan kaynakları uygulamaları, işin niteliği, örgüt içi rekabet, yükselme arzusu, iş güvenliği,



başarma arzusu), finansal faktörler (çok para kazanma, işsiz kalma korkusu) ve teknik faktörlerdir (küreselleşme, rekabet, teknolojik gelişmeler). Hangi neden dolayı ortaya çıkarsa çıksın tüm bu faktörlerin etkileşimiyle işkoliklik davranışlarının geliştirildiği ve süreklileştirildiğini söylemek mümkündür (Bayraktaroğlu vd., 2015: 114).

İşkolikliğin sonuçları ise olumlu ve olumsuz olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Çalışmaktan büyük keyif alma, sıkı çalışmayı sevme, yüksek iş tatmini, gelir artışı, terfi, enerjik ve neşeli olma, sağlıklı ve başarılı olma işkolikliğin olumlu sonuçları arasında yer almaktadır (Maslach, 1986: 64). Duygusal tükenmişlik, çalışma arkadaşlarına güvensizlik, örgüt içi gergin ilişkiler, örgüt dışı zayıf sosyal ilişkiler, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, verimliliğin düşmesi, evlilik sorunları, iş-aile çatışması, bağışıklık sisteminin düşmesi, uykusuzluk ise işkolikliğin olumsuz sonuçları arasında sayılmaktadır. Söz konusu olumlu sonuçlar kısa vadeli iken, olumsuz sonuçlar uzun vadeli olmaktadır (Erdirençelebi ve Ertürk, 2020: 3). Sonuç olarak, bireysel ve örgütsel açıdan çok farklı sonuçlara sahip olan işkolikliğin etkilerinin çoğunlukla olumsuz olduğunu söylemek mümkündür.

### İş-Aile Çatışması

İş ve aile kavramları yetişkin yaşamının temel odak noktasını oluşturmaktadır. Bu iki kavram sahip olduğu sorumluluklardan dolayı birbirlerine önemli derecede bağlıdırlar (Morgan, 2009). Hem işe ait sorumlulukların hem de aileye ait sorumlulukların aynı anda yerine getirilmesi gerektiğinde kişi yaşamının en büyük ikilemini işteki rolü ile ailesindeki rolü arasında yaşamaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s.5-6). Söz konusu iki rol arasında dengenin sağlanmadığı durumda iş-aile yaşam çatışması ortaya çıkmaktadır. İş-aile yaşam çatışması; iş ve aileden kaynaklı rol taleplerinin bazı sebeplerden dolayı birbiriyle uyumlu olmaması durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77). Bu durum dikkate alındığında, bireyin iş ve aile yaşamlarındaki rol beklentilerini uyumlu bir şekilde yerine getirememesi iki yönlü bir çatışmaya yol açmaktadır. Yani aile yaşamının iş yaşamından etkilenmesi sonucunda çatışmanın yaşanması mümkün olabileceği gibi iş yaşamının aile yaşamından etkilenmesi sonucunda da çatışma yaşanabilmektedir (Frone ve Cooper, 1992). Dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde iki boyuta sahiptir.

İş-aile çatışması, kişinin işine ait sorumluluklarının ailesine karşı olan sorumluluklarını yerine getirmesini engellediği zaman ortaya çıkmaktadır (Hennessy, 2005, s.14). İş-aile yaşam çatışmasının ikinci boyutu ise aileden işe doğru yansımakta ve bu yüzden aile-iş çatışması şeklinde nitelendirilmektedir. Aile-iş çatışması, kişinin aile içindeki sorumluluklarının iş ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinde yaşanmaktadır (Turgut, 2011, s.159). Bu konuda yapılmış olan araştırmalar; aile-iş çatışmasından ziyade iş-aile çatışmasının daha çok





yaşandığını belirtmişlerdir (Kinnunen vd., 2004, s.2). Bu nedenle bu araştırmada iş-aile çatışması esas alınmıştır.

İş-aile çatışması; zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.79). Zaman temelli çatışma; bir rol için ayrılması gereken zamanın diğer rol için ayrılacak zamana engel olması durumudur (O'Driscoll vd., 1992, s.272). Bu çatışma türünün işe ilişkin nedenleri; uzun süren çalışma saatleri, çok çalışmanın sıklığı, vardiya sistemi ve düzensizliği ve esnek olmayan çalışma programlarıdır (Pleck vd., 1980, s.9). Gerilim temelli çatışma; rollerin herhangi birinde ortaya çıkan huzursuzluktan dolayı öteki roldeki sorumlulukların yerine getirilmesinin engellemesidir. Rol belirsizliği, iş yükünün aşırı olması, fiziksel ve psikolojik iş taleplerinin çokluğu, iş çevresindeki değişimlerin çok olması, iş yerindeki kötü iletişim, işe bağlılık gibi etkenler gerilim temelli iş-aile çatışmasının nedenleri arasında yer almaktadır (Özen ve Uzun, 2005, s.132). Bir role özgü tutumun diğer roldeki tutumla uyumlu olmaması ise davranış temelli çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kişi davranışlarını rollerine göre değiştiremediğinde davranış temelli çatışma yaşanmaktadır.

İş-aile çatışmasının potansiyel sonuçları incelendiğinde; stres, hipertansiyon, uykusuzluk, yaşam tatmininin azalması, psikolojik sıkıntılar, düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılık, yüksek işgücü devir oranı ve neden olduğu maliyetler, artan iş kazaları, azalan kariyer başarısı beklentisi, artan işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma, kötü evlilikler, boşanma, çocuklarda oluşan davranış bozuklukları ve başarısızlık, eve ilişkin rollerin sadece bir kişiye yüklenmesi ve aile ile geçirilen zamanın verimsizleşmesi gibi pek çok bireysel, örgütsel ve ailesel problemlere yol açabilmektedir (Allen vd., 2000; Eby vd., 2005; Çakır, 2019; Bowen vd., 2018; Çetinceli ve Çarıkçı, 2020).

### İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması

İşkoliklik ve iş-aile çatışması ile ilgili yapılmış olan araştırmalar bu iki değişken arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Ancak literatürde işkoliklik ile ilişkilendirilen iş-aile çatışması; iş-yaşam veya iş-aile dengesi ve ailevi birtakım konularla da (işkolik olan kişilerin çocukları, işkoliklerin evlilik yaşantısı veya boşanma, işkoliklik ve ilişki niteliği vb. gibi) değerlendirilerek karşımıza farklı şekillerde çıkmaktadır (Zincirkıran ve Mete, 2014, s.106).

Robinson ve Post (1997) yaptıkları araştırmada, bireylerin işkoliklik seviyesi arttıkça ailevi rollerde üstlendikleri sorumlulukların, aile içi iletişimin, duygusal bağlılığın azaldığı ve problem çözümünde sorunlarla karşılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Bonebright ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan araştırmada, işkolik bireylerin işkolik olmayanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları belirtilmiştir. Robinson (2000) ise yaptığı araştırmada, işkolikliğin aile iletişiminde olumsuz etkilere yol açtığı, işkolik bireylerin



ailedeki rollerini daha az yerine getirdikleri ve daha az sorumluluk aldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Russo ve Waters (2006) tarafından yapılan araştırmada, işkoliklerin çok daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtmişler ve bunun nedenini ise işte harcanan zamana bağlamışlardır. Brady ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan araştırmada, iş-aile çatışmasının önemli öncüllerinden birinin işkoliklik olduğunu belirtmişlerdir.

Ülkemizde gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında benzer bulguların ortaya çıktığı görülmektedir. Zincirkıran ve Mete (2014) yapmış oldukları araştırmada işkolikliği; güdülenme ve zevk alma olmak üzere iki boyut şeklinde ele almışlardır. Buna göre araştırmacılar, işe güdülenme ile iş-aile çatışması arasında pozitif; işten zevk alma ile iş-aile çatışması arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Macit ve Ardıç (2018) yaptıkları araştırmada, işkoliklik ve iş-yaşam çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve işkolikliğin iş-aile çatışmasını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Kemer (2018) tarafından yapılan araştırmada ise, işkolikliğin boyutları ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu saptanmış ve işkolikliğin herhangi bir boyutundaki artışın iş-aile çatışmasını orta ve yüksek kuvvette arttıracakını belirtilmiştir.

Teorik arka plan ve yapılan ampirik çalışmalar doğrultusunda işkoliklik ve iş-aile çatışmasına yönelik aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur:

*H<sub>1</sub>: İşkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisi vardır.*

*H<sub>1a</sub>: : Aşırı çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisi vardır.*

*H<sub>1b</sub>: Kompulsif çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisi vardır.*

## Yöntem

### Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi

“İşkolik olmak iş-aile çatışmasına yol açar mı?” sorusu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, akademisyenlerin işkoliklik davranışı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek, şayet ilişki varsa işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini belirlemektir.

Gerçekleştirilen bu araştırma; çağdaş iş yaşamının önemli sorunları arasında yer alan ve bireylerin sağlığı başta olmak üzere sosyal yaşamı ve aile ilişkileri üzerinde birçok olumsuz etkisi olan işkolikliğin saptanması, işkolikliğin iş-aile çatışmasına yol açtığına dair farkındalık yaratarak bu eğiliminin azaltılabilmesi ve literatüre katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca araştırma neticesinde elde edilen bulgular, daha önce yapılmış olan araştırma sonuçlarını destekleyip desteklemediği ve ileride yapılması hedeflenen çalışmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelerken araştırmacıların hangi hususlara dikkat etmesi gerektiği konusunda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.





## Katılımcılar

Araştırmanın örneklemini, devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerden oluşmaktadır. Birden fazla değişkene sahip çalışmalarda örneklem büyüklüğünün, araştırmadaki değişken sayısının tercihen 10 katı ya da daha çok olması gerektiği öngörülmüş ve araştırma için seçilecek örneklem büyüklüğünün 240 olması gerektiği tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2012, s.22). Bu kapsamda araştırmanın örneklemini 246 akademisyenden oluşmakta ve ihtiyaç duyulan örneklem büyüklüğünü karşılamaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %50.4'ü (124) kadın, %49.6'sı (122) erkektir. Yaşları 26 ile 54 arasında değişen (Ortyaş=33.61, SSyaş=7.618) katılımcıların % %63.4'ü (156) evlidir. Akademik unvan açısından değerlendirildiğinde katılımcıların %27.2'si (67) Doktor Öğretim Üyesi, %21.1'i (52) Doçent, %19.1'i (47) Öğretim Görevlisi, % 17.9'u (44) Araştırma Görevlisi ve %14.6'sı (36) Profesörden oluşmakta ve %28'inin (69) idari görevi bulunmaktadır. Diğer yandan akademik çalışma süresi olarak en büyük payı %25.2 oranı (62) ile 6-10 yıl arası çalışan akademisyenler oluştururken, en küçük payı %14.6 oranı (36) ile 21 yıl ve üzeri akademisyenler oluşturmaktadır.

## Ölçme Araçları

Araştırmada kullanılan veriler, katılımcılardan çevrimiçi anket uygulanması sonucunda elde edilmiştir. Anket işkoliklik ve iş-aile çatışması olmak üzere iki temel ölçekten oluşmakta ve ölçekte yer alan ifadelerin her biri "(1) Kesinlikle Katılmıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde kodlanarak 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır.

*İşkoliklik Ölçeği:* Akademisyenlerin işkoliklik eğilimlerini ölçmek için Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılan "Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)" ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olmak üzere iki boyut ve 14 ifadeden oluşmaktadır. Ters puanlanan madde bulunmayan ölçekten alınan puanların yüksek olması işkolikliğin "yüksek" olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasında; ölçeğin tamamı için Cronbach alfa değeri .85, aşırı çalışma alt boyutu için Cronbach alfa değeri .76 ve kompulsif çalışma alt boyutu için Cronbach alfa değeri .74 belirlenmiştir. Mevcut araştırmada ise ölçeğe ait Cronbach alfa değerleri sırasıyla; .96, .95 ve .92'dir.

*İş-Aile Çatışması Ölçeği:* Akademisyenlerin iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek için Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe uyarlanan ölçek kullanılmıştır. 5 soru ve tek boyuttan oluşan iş-aile çatışması ölçeğinde ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten yüksek puan almak iş-aile çatışmasının "yüksek" olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe güvenilirlik



ve geçerlilik çalışmasında Cronbach Alpha değeri .88; bu araştırmada ise .97 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Türkçeye uyarlama çalışmalarının ve açımlayıcı faktör analizlerinin daha önceden yapılmış olması nedeniyle mevcut araştırmada yalnızca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz yapılırken ölçekte yer alan ifadelerin standardize edilmiş regresyon katsayısının Hair vd. (2009: 679)'nin de belirttiği gibi .70'den düşük; p değerinin ise 0,05'ten büyük olmamasına dikkat edilmiştir. DFA sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Ölçeklere Ait Uyum İndeksi Sonuçları

Model	$\chi^2/df$	CFI	GFI	SRMR	RMSEA
İşkoliklik	3.23	.92	.92	.04	.01
İş-Aile Çatışması	3.73	.99	.98	.03	.03
Kabul edilebilir uyum*	$\leq 5$	$>0.90$	$>0.85$	$<0.08$	$<0.08$
İyi uyum*	$\leq 3$	$>0.97$	$>0.90$	$<0.05$	$<0.05$

\*Jöreskog ve Sörbom, (1993); Kline, (1998)

Tablo 1 incelendiğinde, ölçeklerle ait uyum değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum indeksleri değer aralığında olduğu görülmektedir.

## Araştırma Etiği

Araştırma için Selçuk Üniversitesi Rektörlüğünün Etik Kurul Kararı 07.12.2020 tarih ve 95012 karar sayısı ile alınmıştır.

## Bulgular

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeden önce, elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Normal dağılım için Morgan ve arkadaşlarının (2004: 104) belirlediği aralıklar (-1 ile +1) dikkate alındığında; bu araştırmada elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul aralıkları içinde olduğu saptanmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalama değerleri, standart sapmaları ve pearson korelasyon değerlerine ait bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	X	SS	1	2	3	4
1.Aşırı Çalışma	3.93	.98	1			
2.Kompulsif Çalışma	3.83	.92	.904**	1		
3.Genel İşkoliklik	3.89	.93	.983**	.967**	1	



İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşkoliklik						
4.İş-aile Çatışması	3.54	1.18	.643**	.641**	.658**	1

\*\*= p<0,01

Tablo 2 incelendiğinde, akademisyenlerin aşırı çalışma düzeyi ortalamasının 3.93, kompulsif çalışma düzeyi ortalamasının 3.83, genel işkolik düzeyi ortalamasının 3.89 ve iş-aile çatışma düzeyi ortalamasının 3.54 olduğu görülmektedir. Söz konusu ortalamaların 3.40'ın üzerinde olması nedeniyle akademisyenlerin yüksek düzeyde işkoliklik davranışı sergilediği ve iş-aile çatışması yaşadığı söylenebilir (Emül ve Demirel, 2018: 106). Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; akademisyenlerin iş-aile çatışmaları ile hem aşırı çalışmaları ( $r= ,643^{**}$ ), hem kompulsif çalışmaları ( $r= ,641^{**}$ ), hem de genel olarak işkoliklik davranışları ( $r= ,658^{**}$ ) arasında %99 önem düzeyinde pozitif ve anlamlı yönde ilişkilerin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, tüm değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta kuvvet seviyesinde ( $r=0.30-0.70$ ), anlamlı ( $p<0,01$ ) ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişki belirlendikten sonra geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3. Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken:	
	İş-aile Çatışması	
Aşırı Çalışma	$\beta$	.484
	t	2.083
	p	.000
Kompulsif Çalışma	$\beta$	.680
	t	1.683
	p	.000
Genel İşkoliklik	$\beta$	.297
	t	1.284
	p	.000
R <sup>2</sup>		.433
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>		.431
F		186.373

Tablo 3 incelendiğinde, akademisyenlerin aşırı çalışmaları, iş-aile çatışmasını pozitif yönde (.484) ve anlamlı şekilde ( $p=.000$ ) etkilediği görülmekte ve bu sonuca bağlı olarak H<sub>1a</sub> hipotezi desteklenmektedir. Tablo 3'ten elde edilen diğer bir sonuç; akademisyenlerin kompulsif çalışmalarının da, iş-aile çatışmasını pozitif yönde (.680) ve anlamlı şekilde ( $p=.000$ ) etkilediğidir. Dolayısıyla H<sub>1b</sub> hipotezi de desteklenmektedir. Genel anlamda işkolikliğin iş-aile çatışmasını düzeyine bakıldığında ise; pozitif yönde (.297) ve anlamlı şekilde ( $p=.000$ ) olduğu görülmekte ve sonuç olarak H<sub>1</sub> hipotezi tam olarak desteklenmektedir. Ayrıca iş-aile çatışmasındaki değişimin %43,1'inin işkoliklik değişkeni tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.



## Sonuç, Tartışma ve Öneriler

“İşkolik olmak iş-aile çatışmasına yol açar mı?” sorusu kaynak alınarak yapılan bu araştırmada hem ilgili literatüre hem de uygulayıcılara katkı sağlayacak bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Öncelikle işkoliklik ve boyutları ile iş-aile çatışması arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuç akademisyenlerin işkolik olma eğilimlerinin artması durumunda iş-aile çatışma düzeylerinin de artacağını göstermektedir.

İşkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi incelendiğinde ise, akademisyenlerin işkolik olma eğilimlerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmış ve iş-aile çatışmasındaki değişimin %43,1’inin işkoliklik değişkeni tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Nitekim araştırma sorusu, işkolik olmanın iş-aile çatışmasına yol açtığı yönünde bir cevapla karşılık bulmuş ve sonuçların literatürdeki araştırmaların sonuçlarını (Bonebright vd., 2000; Russo ve Waters, 2006; Zincirkıran ve Mete, 2014; Kemer, 2018) destekler nitelikte olduğu gözlenmiştir.

Akademisyenlikte işkolikliğin çok sık karşılansın bir durum olması doğaldır. Bunun en önemli nedeni, unvan alıp yükselmek için gerekli olan bazı koşulların sağlanmasındaki yüksek çalışma performansıdır. Her ne sebepten olursa olsun işkolik olmanın bireyler açısından önemli sonuçlarının ve etkilerinin olduğu göze çarpmaktadır. Bireylerin yalnızca sağlığını etkilemekle kalmayıp aile ve sosyal yaşantısını da önemli ölçüde etkileyen işkolikliğin olumsuz sonuçları dikkate alındığında mümkün olduğunca engellenmesi ve işkolikliğe neden olabilecek faktörlerin belirlenerek yok edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde aile çatışmasına da neden olan bu durumun daha kötü sonuçlara da yol açması olasıdır.

Diğer araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada kısıtlı imkânlar kapsamında gerçekleştirilmiştir. Bu kısıtları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Araştırmaya sadece devlet üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenler dâhil edilmiştir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının, akademisyenler kapsamında genellenmesi mümkün değildir. Genelleme yapabilmek için ileride yapılması planlanan araştırmalarda özel üniversitelerdeki akademisyenlerin de evrene dâhil edilebilir. Diğer bir kısıt, araştırmanın kesitli yapılmasıdır. Kesitsel araştırmalarda yalnızca bir kez veri toplandığından dolayı elde edilen veriler katılımcının o anki psikolojisine ve algısına bağlı kalmaktadır. Öte yandan verilerin toplandığı dönemde Covid-19 salgınından dolayı anketlerin o anki şartlar altında cevaplanması; salgından sonraki bir dönemde aynı örneklemden yeniden verilerin toplanarak karşılaştırılmanın yapılmaması araştırmanın diğer bir kısıtıdır. Bu nedenle ileride yapılması planlanan araştırmalarda anlık algılar yerine hem belirli zaman aralıklarında hem de salgın sonrasında verilerin toplanması önerilebilir. Ayrıca araştırmada konu kısıtından dolayı yalnızca



işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki ve etki üzerinde durulmuştur. Söz konusu değişkenlere farklı değişkenler (iş tatmini, kariyer memnuniyeti, kişilik özellikleri) eklenerek farklı örneklemeler üzerinde çalışmalar önerilebilir.

## Kaynakça

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5* (2), 278-308.

Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, E. S. ve Çetinel, E. (2015). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışı üzerine bir değerlendirme. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15*(3), 107-129.

Beek, I. V., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T., W. ve Schreurs, B. H. J. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?. *Applied Psychology: An International Review, 61*(1), 30-55.

Bonebright, C. A., Clay, D. L. ve Ankenman, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 469-477.

Bowen, P., Govender, R., Edwards, P. ve Cattell, K. (2018). Work-related contact, work-family conflict, psychological distress and sleep problems experienced by construction professionals: an integrated explanatory model. *Construction Management and Economics, 36*(3), 153-174.

Brady, R., Vodanovich S.J. ve Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal, 11*(2), 241-263.

Broeck, A. V., Schreurs, B., Witte, H. D., Vansteenkiste, M., Germeys, F. ve Schaufeli, W. (2011). Understanding Workaholics' Motivations: A Self-Determination Perspective. *Applied Psychology: An International Review, 60*(4), 600-621.

Büyüköztürk, Ş. (2012). Örneklem yöntemleri. Erişim Adresi: <http://cv.ankara.edu.tr/duzenleme/kisisel/dosyalar/21082015162828.pdf>.

Cantarow, E. (1979). Women workaholics. *Mother Jones, 6*, 56.

Çakır, A. (2009, Mayıs). Çalışma yaşamında öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ile başa çıkmada rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma. İçinde Ö. Torlak, E. Erdemir, Ö. Uzun ve S. Çorbacıoğlu (Edt.), 17. ulusal yönetim ve organizasyon sempozyumu (ss. 100-105), Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.



Çetinceli, K. ve Çarıkçı, İ . (2020). İş-aile çatışması neden ve sonuçları: kuramsal bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 174-192.

Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duvas işkoliklik ölçeği türkçe formunun (duwastr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. ve Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behaviour*, 66 (1), 124–197.

Efeoğlu, İ. F. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Erdirençelebi, M. ve Ertürk, E. (2020). Sağlık çalışanlarının işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of Academic Value Studies*, 6(1), 1-23.

Emül, E. ve Demirel, E.T. (2018). Etik iklim algısının hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi: Elazığ örneği. *Turkish Studies*, 13(7), 83-122.

Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

Greenhaus, J. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Griffiths, M. D. (2005). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13(2), 97–100.

Haas, R. (1991), Strategies to Cope with a Cultural Phenomenon - Workaholism, *Business and Health*, 36, 4.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work-But Out Of it. *Harvard Business Review*.

Hennessy, K. (2005). Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study (Doctoral Dissertation). University of Maryland, USA.

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Scientific Software International.

Kemer, E. (2018). Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algılarının iş aile çatışmasına etkisi: Nevşehir örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 237-251.

Killinger, B. (1991). Workaholics: the Respectable Addicts, Simon and Schuster, New York, NY





Kinnunen, U., Geurts, S. ve Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stres*, 18(1), 1-22.

Kline, R. B. (1998). Software review: Software programs for structural equation modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of psychoeducational assessment*, 16(4), 343-364

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*, reading. MA: AddisonWesley.

Macit, M. ve Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844.

Maslach, C. (1986). Stress, burnout and workaholism. *Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology*, ed. R. R. Killberg, P. E. Nathan ve R. W. Thoreson, American Psychological Association, Washington, ss.. 53-73.

Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barret, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*, Second Edition. Lawrance Erlbaum Associates: London.

Morgan, L. (2009). *The impact of work-life balance and family-friendly human resource policies on employees's job satisfaction* (Doctoral Dissertation). Nova Southeastern University, Florida.

Mudrack, E. P. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508.

Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of workfamily conflict and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 80.

O'Driscoll, M. P., Ilgen D., R. ve Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.

Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.

Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.

Robinson, B. E. (1997). Work addiction: implications for EAP counseling and research. *Employee Assistance Quarterly*, 12(4), 1-13.



- Robinson, B. E. ve Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91–95.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural and family research. *Journal of Employment Counselling*, 37, 31–47.
- Russo, A. J. ve Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict, the moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11(5), 418–439.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. ve Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.): Research companion to working time and work addiction (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Micell, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Snir, R. ve Zohar, D. (2000). Workaholism: Work addiction or workphilia? Paper presented at the International Conference of Psychology: Psychology after the year 2000, University of Haifa, Haifa.
- Snir, R., Harpaz, I. ve Burke, R. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 11(5), 369–373.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 155–179.
- Ural, A. ve Kılıç, İ., (2011). Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zincirkıran, M. ve Mete, M. (2014). İşkoliklik iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51(590), 103-114.

