

APA Stili Kaynak Gösterimi:

Aknar, A. & Bağcı, B. (2023). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 52-65.

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ AİLE ÇATIŞMASININ ARACILIK ROLÜ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Aybüke AKNAR**
 Doç. Dr. Buğra BAĞCI***

ÖZ

Bu çalışmanın amacı işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rol oynayıp oynamadığını tespit etmektir. Araştırmada kullanılan verilerin elde edilmesinde anket formu kullanılmıştır. Anketler e posta yoluyla akademisyenlere ulaştırılmış, 402 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Anket formunun hazırlanmasında literatürde daha önce güvenilirlik ve geçerlilikleri kanıtlanmış ve Türkçe uyarlama çalışmaları yapılmış ölçeklerden faydalanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi aşamasında Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı regresyon modelinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda işkoliklik ve iş-aile çatışması arasında ,449 düzeyinde, işkoliklik ve tükenmişlik arasında ,468 düzeyinde ve iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında ,500 düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin varlığı ortaya konulmuştur. Aracılık ilişkisinin tespit edilebilmesi için H1 ve H4 Hipotezlerinde yer alan işkoliklik ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki regresyon katsayılarındaki değişim incelenmiştir. Birinci modelde anlamlı olan beta katsayısının (.516) dördüncü modelde azaldığı (.337) görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle işkolikliğin tükenmişlik üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının kısmi aracı rol oynadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması, Akademisyenler

JEL Kodları: D20, D23, D29

THE MEDIATING ROLE OF WORK-FAMILY CONFLICT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND BURNOUT: A STUDY ON ACADEMICS

ABSTRACT

The aim of this study is to determine whether work-family conflict plays a mediating role in the effect of workaholism on burnout. A questionnaire form was used to obtain the data used in the research. The questionnaires were sent to the academicians via e-mail, and 402 usable questionnaires were obtained. In the preparation of the questionnaire form, scales that have been proven to be reliable and valid in the literature and Turkish adaptation studies have been made have been used. The four-stage regression model proposed by Baron and Kenny (1986) was used to test the hypotheses. As a result of the correlation analysis, positive and significant relationships were found between workaholism and work-family conflict at the level of ,449, between workaholism and burnout at the level of ,468, and between work-family conflict and burnout at the level of ,500. In order to determine the mediation relationship, the changes in the regression coefficients between the workaholism and burnout variables in the H1 and H4 Hypotheses were examined. It is seen that the beta coefficient (.516), which was significant in the first model, decreased (.337) in the fourth model. Based on this result, it was determined that work-family conflict played a partial mediating role in the effect of workaholism on burnout.

Keywords: Workaholism, Burnout, Work-Family Conflict, Academics

JEL Codes: D20, D23, D29

* Araştırma Makalesi, (Research Article), Gönderilme Tarihi (Received): 154.03.2023, Kabul Tarihi (Accepted): 27.03.2023, iThenticate Benzerlik Oranı: %19

** Çorum Başöğretmen Anadolu Lisesi, aybukeaknar@windowslive.com, ORCID: 0000-0002-7875-780X

*** Hitit Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, bugrabagci@hitit.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3268-3702

1. GİRİŞ

Çalışma, kişinin emeğini verimli bir işte kullanması olarak ifade edilmektedir. Kişi emeği karşılığında aldığı ücretin veya getirisinin yanı sıra sosyal, psikolojik, fiziksel ve toplumsal birtakım değerler edinir. Genel olarak bakıldığında çalışmanın hem kişiye hem de topluma faydası olan bir değer olduğunu söylemek mümkündür. Fakat çalışmanın örgütler tarafından doğru yönetilmesi gerekmektedir. Çünkü doğru yönetilmeyen çalışma ortamı ve ilişkileri çalışanlarda stres, mutsuzluk, tükenmişlik, yabancılaşma vb. durumlar yaratarak çalışana hem psikolojik hem de fizyolojik olarak etkileyebilecektir. Bu tür bir etki de hem çalışana hem de işletmeye ciddi maliyetler olarak geri dönecektir. Bu nedenle işletmeler de çalışanlar üzerinde bu tür sonuçlar yaratacak uygulamaları ve çalışan davranışlarını azaltmak için uğraşmalılardır.

Çalışanlar üzerinde istenmeyen etkiler yaratacak kavramlardan biri de işkolikliklerdir. İşkoliklik terimi ilk olarak yaklaşık 50 yıl önce Wayne Oates'in (1971) bir veya daha fazla yaşam fonksiyonunu etkileyecek kadar aşırı ve kontrol edilemez bir iş ihtiyacını tanımlamak için kullanması ile ortaya çıkmıştır (Ng vd., 2007). Oates (1971) işkolikliği beden sağlığı, kişisel mutluluğu ve kişilerarası ilişkilerinde ve düzgün sosyal işleyişinde gözle görülür bir rahatsızlık veya müdahale yaratacak kadar aşırı çalışma ihtiyacı olarak ifade etmektedir.

İş-aile dengesi, çalışanın arasında denge kurması gereken bir konudur. İşkolik davranış sergileyen çalışanların işe verdikleri önem nedeniyle iş-aile dengesini kuramaması kaçınılmazdır. İş ve aile alanlarında gerekli olan dengenin kurulamaması durumunda bireyler ilgili alanlardaki rollerini yerine getirebilmek için gerekli olan zaman ve enerjiyi ayıramadıklarından dolayı iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985) iş-aile çatışmasını "iş ve aile ortamlarında ortaya çıkan rol sorumluluklarının bir bakıma karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir tür roller arası çatışma" olarak tanımlamışlardır.

Çalışanın işletmeye bütün ilgisini ve emeğini vermesi ilk bakışta olumlu bir durum gibi görülse de uzun vadede çalışanda yorgunluk, umutsuzluk, verimsizlik ve tükenmişlik yaratabilmektedir.

Ayrıca çalışanın yaşadığı aşırı stres de onda tükenmişliğe neden olabilmektedir. Bu anlamda tükenmişlik yaşayan çalışanların işe karşı istekleri kaybolmakta ve önceden onun için önemli olan uğraşlar artık anlamsız hale gelmektedir. Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1970'lerde Amerikalı bir psikiyatrist olan Freudenberg (1974) tarafından, uzun süreli ve yoğun stres koşullarından sonra çalışanların deneyimlediği tükenme, motivasyon ve bağlılık kaybı duygularını tanımlamak için ortaya konulmuştur.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın amacı akademisyenlerin işkolikliğinin tükenmişlikleri etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rol oynayıp oynamadığını ortaya koymaktır. Yapılan literatür taraması sonucunda ulusal yazında araştırma değişkenlerini kapsayan çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Macit ve Ardıç (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında avukatlarda işkoliklik, tükenmişlik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri ortaya koymuşlardır. Ulucan ve Yavuz (2019) ise turizm çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında işkoliklik ve iş-aile çatışmasının tükenmişlik üzerine etkilerini tespit etmişlerdir. Demirel ve Erdirençebe (2019) kadın akademisyenler üzerine gerçekleştirdikleri çalışmaları kapsamında işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerde iş-aile çatışmasının aracı rolünü incelemişlerdir. Bu çalışmanın evrenini çeşitli unvanlarda çalışan kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın tüm akademisyenler oluşturduğundan çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İşkoliklik

İşkoliklerin hem eşleri hem de çocukları, kaçınılmaz olarak bir aile çatışması kaynağı haline gelen işkolik bireyin davranışlarına maruz kalmaktadır. Çatışmaya neden olan işkolik davranışları arasında işkoliklerin benmerkezci davranışları, diğer aile üyelerinin programlarının kendine uyarlanmasını beklemesi ve isteklerinin karşılanmasını istemesi ile işkoliklerin fazla ilgiye ihtiyaç duymaları bulunmaktadır (Robinson, 1998). İşkolikler ailevi, kişisel ve işle ilgili olmayan faaliyetler nedeniyle

diğerlerinden daha fazla saat çalışmaktadırlar (Clark vd., 2014). Clark ve diğerleri (2014) işkolikliğin iç baskılar nedeniyle çalışma zorunluluğu hissetme, işten uzaktayken iş hakkında kalıcı düşüncelere sahip olma ve makul olarak beklenenden daha uzun ve daha fazla çalışma ile karakterize olan bir çalışma bağımlılığı olduğunu ifade etmişlerdir. Scott ve diğerleri (1997) iş ile ilgili aktiviteler yapmak için çok zaman harcamanın, hatta arkadaşları / aileleri veya diğer sosyal etkinlikler ile vakit geçirmek yerine işi seçmenin işkoliklerin bir özelliği olduğunu öne sürmüşlerdir. Arkadaşlar veya aile ile zaman harcamak yerine çalışmaya yönelik bu eğilim, kişisel ilişkileri engelleyebilmektedir.

İşkolikliğin diğer bir nedeninin de, bireyin kendine koyduğu katı kurallar ile kendisi için yüksek performans standartları belirlediğinde ortaya çıkan zorlayıcı davranışlardır (Spence & Robbins, 1992). Bu kişiler görev tanımlarının çok ötesinde çalıştıkları için sınır koymaları zordur çünkü işlerinde yeterince çaba harcadıklarını asla hissetmezler. Yeterince çalışmadıklarını hissettiklerinde çalışmaya devam ederler, yeterli miktarda iş yapıldığında da duramazlar (Van Wijhe vd., 2014).

Ng, ve diğerleri (2007), işkolikliğin nedenlerini ortaya koymaya yönelik olarak yapmış oldukları literatür taraması sonucunda işkolikliğin büyük ölçüde mizaç özellikleri (benlik saygısı, başarı ile ilgili değerler, A tipi kişilik ve ihtiyaç, başarı), sosyo-kültürel deneyimler (stresli aile, dolaylı öğrenme ve akran rekabeti) ve davranışsal pekiştirmeler (örgütsel ödüller ve cezalar) olmak üzere üç nedene bağlı olarak ortaya çıktığını tespit etmişlerdir.

İşkolikliğin ana nedenlerinden bir diğeri de bireylerin başarısız olduklarına veya yalnızca başarılı olduklarında sevineceklerine inanmalarındadır (McMillan & O'Driscoll, 2006). İşkoliklerin tanım gereği çok çalıştıkları göz önüne alındığında, performans dayalı benlik saygısına sahip olmanın işkoliklik geliştirmek için bir risk faktörü oluşturması gözönünde bulundurulmalıdır. Benlik saygısını sürekli sürdürmek zorunda kalan bireyler, çalışmayı kendilerini kanıtlamak için bir fırsat olarak görebilmektedir (Van Wijhe vd., 2014). Tempolu, rekabetçi ve yüksek baskı gerektiren işlerin işkolikliğe neden olma olasılığının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Robinson, 1999)

2.2. İşkoliklik ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1970'lerde Amerikalı bir psikiyatrist olan Fredenberger (1974) tarafından, uzun süreli ve yoğun stres koşullarından sonra insan hizmeti çalışanlarının deneyimlediği tükenme, motivasyon ve bağlılık kaybı duygularını tanımlamak için kullanılmıştır. Tükenmişliği bir bireyden ziyade bir durum perspektifinden tanımlayan Amerikalı sosyal psikolog olan Maslach'ın (1976) yazılarından sonra kavram daha popüler hale gelmiştir. Maslach'a (1976) göre tükenmişlik; bireyler çalışma ortamlarında duygusal olarak tükenmiş hissettiklerinde ve faaliyetlerinin yardım etmeyi amaçladıkları kişilere hiçbir fayda sağlamadığını hissettiklerinde ortaya çıkmaktadır.

İşkoliklik, tükenmişlik semptomlarının gelişimine yol açan önemli bir faktör olarak ifade edilmektedir (Maslach & Jackson, 1984). İşkoliklik, işkoliklerin diğerlerinden daha uzun süre çalıştıkları ve boş zaman etkinliklerine katılma fırsatları çok az olduğu için tükenmişlik ile pozitif olarak ilişkilidir (Nagy & Davis, 1985). Açıkça görüldüğü gibi, tükenmişlik tanımları değişkenlik göstermektedir ve bunun kavramsallaştırılması konusunda bilim adamları arasında bir fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak yaygın olarak onaylanan görüş, tükenmişliğin zor bir çalışma durumuyla başa çıkmanın bir yolu olduğu ve tanımlarının çoğunun duygusal tükenme, sinizm, düşük moral, uykusuzluk, duyarsızlaşma, düşük başarı, düşük üretkenlik, iş gücü kaybı, fiziksel tükenme özelliklerini içerdiğidir (Goutas, 2008).

İşkolikler, işlerine aşırı miktarda zaman ve enerji harcamaktadırlar. Ayrıca, işte değilken tekrar tekrar ve zorunlu olarak iş hakkında düşünmektedirler. Uzun vadede işkolikler, diğer olumsuz sonuçların yanı sıra, yaşam doyumunda azalma ve iş-aile çatışmasında artış yaşamaktadırlar (Clark vd., 2014). İşkolikler, iş takıntıları nedeniyle kaynaklarının çoğunu tüketmekte ve genellikle kendilerini tükenmiş hissetmektedirler (Schaufeli vd., 2009). Kaynaklarını yenilememeleri, kronik bir enerji tükenmesine yol açmaktadır. Literatürde Maslach'ın iddiasını destekleyen çok sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır (Moyer vd., 2017). İşkoliklik, genel tükenmişlik ile olduğu kadar, tükenmişliğin bireysel bileşenlerinin her biri, yani duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı ile de güçlü bir pozitif ilişkiye sahiptir (Clark vd., 2014).

Engelbrecht ve diğerleri (2020), 398 beyaz yakalı katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda işkoliklik ve tükenmişlik arasında ,60 düzeyinde pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008) bir telekom şirketinin toplam 587 orta düzey yöneticisinden elde ettikleri verilerle gerçekleştirmiş oldukları analizler sonucunda işkoliklik ve tükenmişlik arasında ,53 düzeyinde anlamlı ilişkiler ortaya koymuşlardır. Schaufeli ve diğerleri (2009) Japon (n=3311) ve Hollandalı işçilerden (n=7594) oluşan bir örneklem kullanarak kültürler arası bir araştırma çerçevesinde işkoliklik ve tükenmişlik arasında Japon katılımcılarda ,64 ve Hollandalı katılımcılarda ,53 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Naktiyok ve Karabey (2005), akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında işkolikliğin tükenmişlik üzerinde meydana gelen değişimin toplam yüzde 29.2'sini açıkladığını ortaya koymuşlardır. Gülova, İspirli ve Eryılmaz (2014) ise 191 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmaları sonucunda işkoliklik ve tükenmişlik arasında 0,325 düzeyinde ilişki tespit etmişlerdir. Pelenk ve Acaray (2019) ise 201 banka çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutları arasında yüzde 59 ve yüzde 68 düzeyleri arasında ilişkiler tespit etmişlerdir. Arslantaş, Soybaş ve Yalçınsoy ise (2016) 125 avukat ile gerçekleştirdikleri çalışma bağlamında işkoliklik ve tükenmişlik arasında yüzde 34.1 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. İfade edilen çalışmalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: İşkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.

2.3. İşkoliklik ve İş Aile Çatışması

İşkoliklerin hem eşleri hem de çocukları, kaçınılmaz olarak bir aile çatışması kaynağı haline gelen işkolik bireyin davranışlarına maruz kalmaktadır. Çatışmaya neden olan işkolik davranışları arasında işkoliklerin benmerkezci davranışları, diğer aile üyelerinin programlarının kendine uyarlanmasını beklemesi ve isteklerinin karşılanmasını istemesi ile işkoliklerin fazla ilgiye ihtiyaç duymaları bulunmaktadır (Robinson, 1998). Diğerlerinden daha fazla saat çalışmanın yanı sıra, işkolikler ailevi, kişisel ve işle ilgili olmayan faaliyetler nedeniyle diğerlerinden daha fazla saat çalışmaktadırlar (Clark vd., 2014). Bu nedenle Clark ve diğerleri (2014) işkolikliğin iç baskılar nedeniyle çalışma zorunluluğu, işten uzaktayken iş hakkında kalıcı düşüncelere sahip olma ve makul olarak beklenenden daha uzun ve daha fazla çalışma ile karakterize bir çalışma bağımlılığı olduğunu ifade etmişlerdir. Scott ve diğerleri (1997) iş ile ilgili aktiviteler yapmak için çok zaman harcamanın, hatta arkadaşları / aileleri veya diğer sosyal etkinlikler ile vakit geçirmek yerine işi seçmenin işkoliklerin bir özelliği olduğunu öne sürmüşlerdir. Arkadaşlar veya aile ile zaman harcamak yerine çalışmaya yönelik bu eğilim, kişisel ilişkileri engelleyebilmektedir. İşkolikler, iş ve aile arasında daha fazla çatışma ile ilgili olan yüksek bir iş dürtüsüne sahiptir (Shkoler vd., 2017). İşkolikler yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşama eğiliminde olduklarından, aşırı çalışma ev hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Schaufeli vd., 2009)

Literatür incelendiğinde farklı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilmiş işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri inceleyen birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Brady ve diğerleri (2008) işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında işkolikliğe sahip olan bireylerin daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bakker ve diğerleri (2009), 168 çift kariyerli eş üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında işkoliklik ve iş aile çatışması arasında kadınlarda 0.67, erkeklerde 0.64 düzeyinde pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir. Yapısal eşitlik modeli ile analiz ettikleri hipotezler sonucunda işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin hem erkeklerde hem de kadınlarda etkisinin olduğunu, kadınların erkeklere göre iş aile çatışmasını daha fazla yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bayhan Karapınar ve diğerleri (2020) eğitim, sağlık ve bankacılık sektöründe çalışmakta olan 244 katılımcıdan elde ettikleri verilerle yapmış oldukları analizler sonucunda işkoliklik ve iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Akgemci ve diğerleri (2019) avukatlar üzerinde, Zincirkıran ve Mete (2014) kamu ve özel hastane çalışanı doktorlar üzerinde, Kemer (2018) konaklama işletmesi yöneticileri üzerinde, Akbolat ve diğerleri (2020) doktor dışı sağlık çalışanları üzerinde, Altıntaş ve Altıntaş (2020) devlet hava meydanları çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmalarında işkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde pozitif

yönde etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: İşkolikliğin iş aile çatışması üzerinde etkisi vardır.

2.4. İş Aile Çatışması ve Tükenmişlik

İş-aile çatışması “iş ve aile ortamlarında ortaya çıkan rol sorumluluklarının bir bakıma karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir tür roller arası çatışma” olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutel, 1985). Diğer bir tanımda ise, işin aile üzerinde sınırlılık, yorgunluk, depresyon gibi baskılara neden olması veya ailenin de aynı şekilde iş üzerinde baskı oluşturması olarak ifade edilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001).

Önceki araştırmalar iş-aile çatışmasının tükenmişlikle ilişkili olduğunu göstermektedir (Allen vd., 2000). Netemeyer ve diğerleri (1996), iş ve aile alanlarını ve bu iki alan arasındaki mevcut çatışmayı inceledikleri çalışmalarında iş beklentileri aile ile çatıştığında gerginlik temelli çatışmanın ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Buna göre iş rolünün aile rolü üzerinde yarattığı gerginlik aile sorumluluklarını yerine getirmeyi engelleyerek bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Uluslararası literatürde Wang ve diğerleri (2012) 1332 kadın hemşire ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında 0,481 düzeyinde ilişki tespit etmişlerdir. Carlson ve diğerleri (2012) ise 328 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında 0,64 düzeyinde ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Griffin ve Sun (2018) 138 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirdiği çalışma sonucunda iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında 0,59 düzeyinde ilişki tespit etmişlerdir.

Ulusal literatüre bakıldığında ise Tayfur ve Aslan (2012) 160 banka çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda iş-aile çatışması ile duygusal tükenme arasında 0,53 ve duyarsızlaşma arasında 0,51 düzeyinde ilişki ortaya koymuşlardır. Durak ve diğerleri (2021) 356 özel sektör çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasında 0,11 düzeyinde ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Yapılan literatür taraması sonuçlarına göre aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

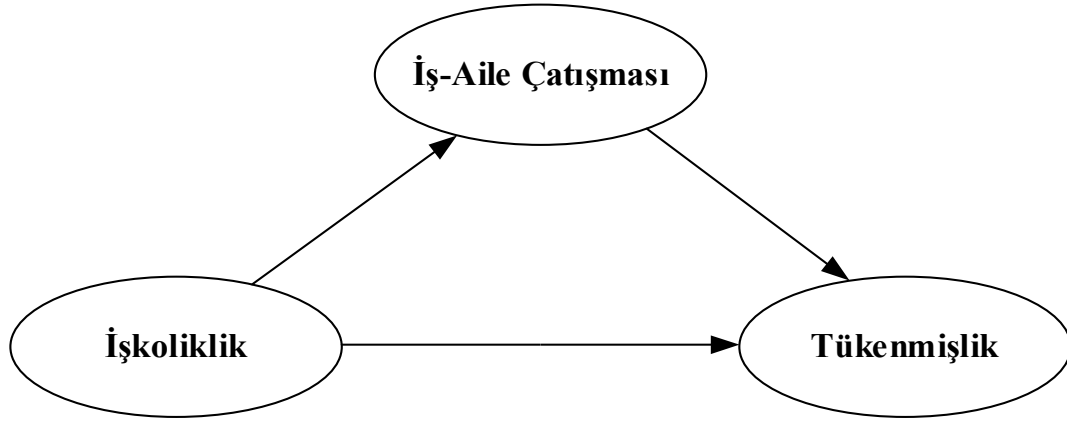
H3: İş aile çatışmasının tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.

2.5. İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü

Taylor ve diğerleri (2019) üniversiteler arası atletizm bağlamında işkoliklik, çalışan tükenmişliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemek için yapısal modelleme kullanmışlardır. Modeli, farklı spor departmanları örneklemini üzerinde test etmişlerdir (N = 4,453). Analizler sonucunda işkoliklik ve iş-aile çatışması arasında ,51, işkoliklik ve tükenmişlik arasında 0,46 ve iş-aile çatışması arasında 0,53 düzeyinde ilişki tespit edilmiştir. Yapılan hipotez testi sonucunda ise işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının kısmi aracı rol oynadığı ortaya konulmuştur.

Taylor ve diğerleri (2021) ise 466 kampüs rekreasyon çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının hem işkoliklik hem de tükenmişlik ile ilişkisini 0,59 ve işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin düzeyini 0,43 olarak tespit etmişlerdir. Ayrıca yapılan hipotez testi sonucunda işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının kısmi aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Yapılan literatür taraması sonuçlarına göre aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H4: İşkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş aile çatışmasının aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapmakta olan tüm akademisyenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda 2020 yılı sonu itibarıyla Türkiye’de görev yapan 178.325 akademik personelin, 30170’i profesör, 17578’i doçent, 41172’si doktor öğretim üyesi, 37932’si öğretim görevlisi, 51383’ü ise araştırma görevlilerinden oluşmaktadır (www.yok.gov.tr). Evrenin tamamına ulaşmak zaman ve maliyet açısından uygun olmadığından örnekleme belirlenmiştir. Altunışık ve diğerleri (2012) 100.000 kişi ve üzerindeki ana kütle için en az 384 kişiye ulaşılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda, 650 anket akademisyenlere e-posta yoluyla gönderilmiş, 422 anket geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden ise, 20 tanesi eksik doldurulmasından dolayı elenmiş, kullanılabilir 402 anket elde edilmiştir.

3.1. Ölçekler

Online anket formunun hazırlanmasında araştırma değişkenlerine ilişkin olarak daha önce geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden faydalanılmış olup katılımcılara toplamda 26 ifade ve demografik değişkenlere ilişkin dört ifade yöneltilmiştir.

Tüm ölçeklerde yer alan ifadeler 7 dereceli likert formatında cevaplanacak şekilde oluşturulmuş ve ölçeğin yönergesi ve basımı buna uygun olarak yapılmıştır. Derecelendirme, “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kısmen katılmıyorum” (3), “kararsızım” (4), “kısmen katılıyorum” (5), “katılıyorum” (6) ve “kesinlikle katılıyorum” (7) şeklinde yapılmakta ve puanlanmaktadır.

İşkoliklik Ölçeği: Katılımcıların algıladıkları işkoliklik derecelerini ortaya koyabilmek için Del Líbano ve diğerleri (2010) tarafından oluşturulan “DUWAS İşkoliklik Ölçeği”nin kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek 14 ifade ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte kullanılan bazı ifadeler: “İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum” ve “Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğumu hissediyorum”.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Katılımcıların algıladıkları iş-aile çatışmasını düzeylerini belirlemek amacıyla Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen, tek boyut ve beş ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Efeoğlu ve Özgen (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. “İşimle ilgili görevler nedeniyle, ailemle planlarımızda değişiklikler yapmak zorundayım” ve “İşimin aldığı zamandan dolayı aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmekte zorlanıyorum” ölçüm aracında yer alan ifadelerden bazılarıdır.

Tükenmişlik Ölçeği: Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Kristensen ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş olan ve Deliorman Bakoğlu ve diğerleri (2009) tarafından

Türkçe'ye uyarlanan "Tükenmişlik Ölçeği" nden faydalanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 7 ifadeden oluşmaktadır. "Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum" ve "Boş zamanlarımda ailem ve arkadaşlarım için yeterli enerjiye sahibimdir" ölçüm aracında yer alan ifadeler örneklerdir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Anket uygulaması kapsamında veri toplanan katılımcıların demografik dağılımları Tablo 1' de görüldüğü gibidir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Dağılımları

Unvan	Frekans (f)	Yüzde (%)
Prof. Dr.	14	3,5
Doç. Dr.	32	8,0
Dr. Öğretim Üyesi	39	9,7
Öğretim Görevlisi Dr.	44	10,9
Öğretim Görevlisi	87	21,6
Araştırma Görevlisi Dr.	95	23,6
Araştırma Görevlisi	91	22,6
Toplam	402	100
Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	191	47,5
Erkek	211	52,5
Toplam	402	100
Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
30 Yaş ve Altı	61	15,2
31-35 Yaş Arası	81	20,1
36-40 Yaş Arası	145	36,1
41-45 Yaş Arası	74	18,4
46 ve Üzeri	41	10,2
Toplam	402	100
Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	274	68,2
Bekar	128	31,8
Toplam	402	100

Çalışmaya katılan akademisyenlerin %21,2'sinin öğretim üyesi %78,8'inin ise öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarında olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan akademisyenlerin %52,5'i erkek, %47,5'i kadındır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %68,2'sinin evli, %31,8'sinin bekar olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaşları itibariyle dağılımları incelendiğinde ise büyük çoğunluğunun 30 yaş üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

4.1. Güvenilirlik testi sonuçları

Elde edilen verilerin araştırma hipotezlerini belirlenen yöntemler kullanılarak test edilebilmesi için güvenilir ve geçerli olduklarının ortaya konulması gerekmektedir. Bu çerçevede öncelikli olarak verilerin güvenilir olup olmadıklarını tespit edebilmek amacıyla Cronbach's Alpha Katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen verilerin güvenilir olduklarını ifade edebilmek için ölçekler içinde yer alan ifadelerin içsel tutarlılık oranlarının %70 ve üzerinde bir değer almaları gerekmektedir (Hair vd., 2010).

Aşağıdaki tabloda yer alan verilerde değişkenlerin güvenilirlik değerlerinin ,70'in üzerinde oldukları görülmektedir. Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde işkoliklik ölçeğinde yer alan 14 ifadenin güvenilirlik katsayısı ,905, iş-aile çatışması ölçeğinde yer alan 5 ifadenin güvenilirlik katsayısı ,840 ve tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirlik katsayısı ,863 olarak tespit edilmiştir. Verilerin güvenilir oldukları tespit edildikten sonra geçerlilik analizlerine geçilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Katsayıları

Değişken	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayı
İŞKOLİKLİK	14	,905
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	5	,840
TÜKENMİŞLİK	7	,863

4.2. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İşkoliklik ifadelerine ilişkin tanımlayıcı istatistik değerlerine bakıldığında ortalama değerlerinin 2,91 ile 3,23 arasında; standart sapma değerlerinin ise 1,48 ile 1,60 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Veri setindeki ifadelerin normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığı çarpıklık ve basıklık değerleriyle belirlenmiştir. İşkoliklik ifadelerinin çarpıklık değerlerinin 0,521 ile 0,742 aralığında, basıklık değerlerinin ise -0,466 ile -0,009 aralığında değerler aldığı görülmüştür.

İş-aile çatışması ifadelerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden hareketle ortalama değerlerinin 3,13 ile 3,38 arasında; standart sapma değerlerinin ise 1,57 ile 1,84 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğin çarpıklık değerleri 0,632 ile 0,736 aralığında, basıklık değerleri ise -0,635 ile -0,012 aralığında değerler aldığı görülmüştür.

Tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalama değerlerinin 2,91 ile 3,19 arasında; standart sapma değerlerinin ise 1,41 ile 1,61 arasında dağıldığı tespit edilmiştir. Ölçeğin çarpıklık değerlerinin 0,529 ile 0,909 aralığında, basıklık değerlerinin ise -0,386 ile 0,320 aralığında yer aldığı görülmüştür. Literatürde çarpıklık değerlerinin ± 3 ve basıklık değerlerinin ± 10 değer aralığında olması normallik varsayımı için yeterli görülmektedir (Kline, 2016). Bu sonuçlar araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin normallik varsayımını sağladığını göstermektedir.

4.3. Keşifsel faktör analizi sonuçları

Faktör analizinde ön koşul veri matrisinin faktör analizine uygunluğu gösteren bir test olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi ve Bartlett's Küresellik Test'inin uygulanmasıdır. KMO değerinin %60'ın üstünde olması, Bartlett's Küresellik Test'inin ise %95 güven aralığında anlamlı olması beklenmektedir (Hair vd., 2010). Faktör özdeğerlerinin 1'in ve faktör yüklerinin 0,50'nin altında olmaması beklenir (Hair vd., 2010).

Çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının faktör analizinde Varimax yöntemi kullanılmış, faktör yükleri 0,50'den büyük olan ifadeler ile özdeğerleri 1'in üzerinde olan faktörler dikkate alınmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, işkoliklik ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla yapılan KMO ve Bartlett's testleri sonucunda: KMO değerinin ,926, Bartlett's testinin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) görülmüştür. Elde edilen sonuçlarla işkolik ölçeğinin keşifsel faktör analizi uygulanması için yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğunu ve ifadeler arası korelasyonun anlamlı olduğunu söylemek mümkündür. 14 ifade ile yapılan analiz sonucunda ölçeğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere 2 boyuttan oluştuğu ve iki boyutun toplam varyansın yüzde 71,787'sini açıkladığı görülmüştür. Aşırı çalışma boyutunun faktör yükleri 0,810 ile 0,856 aralığında değerler alırken, kompulsif çalışma boyutunun faktör yükleri 0,802 ile 0,853 aralığında değerler almıştır.

İş-aile çatışması ölçeğinde yer alan 5 ölçek elemanı ile gerçekleştirilen keşifsel faktör analizine göre KMO değerinin ,831, X^2 değerinin yüksek ve p değerinin ,05'ten küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle örneklem büyüklüğünün yeterli büyüklüğe sahip olduğu ve yapılan analizin anlamlı olduğu söylenebilir. Beş ifade ile yapılan ölçüm modelinin iş-aile çatışmasının %61,160'ını açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri 0,731 ile 0,802 aralığında değerler almıştır.

Tükenmişlik ölçeğinin yapısını belirlemek amacıyla uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin ,906, X^2 değerinin yüksek ve p değerinin ,05'ten küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle örneklem büyüklüğünün yeterli büyüklüğe sahip olduğu ve yapılan analizin anlamlı olduğu söylenebilir. Yedi ifade ile yapılan ölçüm modelinin tükenmişliğin %67,869'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri 0,643 ile 0,791 aralığında değerler almıştır.

4.4. Korelasyon analizi sonuçları

İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon düzeyleri ve ilişkinin yönü Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	1	2	3
1-İŞKOLİKLİK	1		
2- İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	,449**	1	
3- TÜKENMİŞLİK	,468**	,500**	1

4.5. Hipotezlerin test edilmesi

İşkolikliğin tükenmişlik üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rol oynayıp oynamadığını tespit edebilmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık modeli kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıda her bir modelin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden t değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R² değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modellerine Tablo 4’de yer verilmiştir.

Tablo 4. Hipotezlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
H1: İşkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	2,431	9,924	,000					
İşkoliklik	,516	10,606	,000	,468	,219	110,481	,000	Kabul
H2: İşkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	1,949	6,809	,000					
İşkoliklik	,571	10,040	,000	,449	,201	100,807	,000	Kabul
H3: İş-aile çatışmasının tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	2,914	15,728	,000					
İş-Aile Çatışması	,433	11,537	,000	,500	,250	133,097	,000	Kabul

Araştırmanın amacı doğrultusunda hipotezlerin test edilmesinde öncelikle kurulan modellerin geçerlilikleri test edilmiştir. Bu çerçevede t ve p değerleri incelenmiştir. t değerleri 1. model için 10,606; 2. model için 10,040 ve 3. model için 11,537 olarak hesaplanmıştır. Modellerin anlamlılığını test eden p değeri ise tüm modellerde ,05’in altında olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede kurulan modellerin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli birer hipotez oldukları görülmektedir.

Modellerde yer alan bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkilerin derecesini gösteren R değeri ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren R² değerleri incelenmiştir. 1. model için R değeri 0,468 ve R² değeri 0,219, 2. model için R değeri 0,449 ve R² değeri 0,201, 3. model için R değeri 0,500 ve R² değeri 0,250 olarak tespit edilmiştir.

Kurulan üç regresyon modelinin bulgularından hareketle H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Buradan hareketle Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık modelindeki ilk üç şartın sağlandığı söylenebilir. Modelde yer alan dördüncü analiz için bağımlı değişkeni tükenmişlik, bağımsız değişkenleri işkoliklik ve iş-aile çatışması olan çoklu regresyon analizine başvurulmuştur.

Tablo 5. Aracılık Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
H4: İşkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-aile çatışması aracı rol oynamaktadır.								
Sabit	1,820	7,549	,000					
İşkoliklik	,337	6,644	,000					
İş-Aile Çatışması	,314	7,871	,000					
				,570	,324	95,791	,000	Kabul

Kurulan modelin anlamlılık ve geçerlilik sonuçlarına ortaya koyan ANOVA Analizi bulgularından hareketle modelin istatistiki olarak anlamlı ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Kurulan model için R değeri 0,570 ve R² değeri 0,324 olarak hesaplanmıştır.

Aracılık ilişkisinin tespit edilebilmesi için H1 ve H4 Hipotezlerinde yer alan işkoliklik ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki regresyon katsayılarındaki (Beta değerleri) değişim incelenmiştir. Birinci modelde anlamlı olan beta katsayısının (,516) dördüncü modelde azaldığı (,337) görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle işkolikliğin tükenmişlik üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının kısmi aracı rol oynadığı tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada akademisyenlerde işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik düzeyleri incelenerek işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık etkisi araştırılmıştır. Bu amaç çerçevesinde elde edilen verilere frekans, güvenilirlik, keşifsel faktör ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Yapılan analizlere göre öncelikle işkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde etkili olan önemli bir değişken olduğu sonucu elde edilmiştir. Bir çalışanın işkolik olup olmaması iş ve aile beklentilerinin çatışmasına neden olacağı aşikârdır. Bu bulgu literatür ile benzerlik göstermektedir (Brady vd., 2008; Piotrowski ve Vodanovich, 2006; Bayhan Karapınar vd., 2019; Macit ve Ardıç, 2018; Kemer, 2018). İşkolikliğin en önemli etkilerinden biri de bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinedir. Çeşitli nedenlerle işkoliklik yaşayan bireyler örgütler tarafından çalışan işgörenler olarak görülse de bu bireylerde stres, tükenmişlik, depresyon gibi olumsuz psikolojik durumların yaşanması kaçınılmaz olabilir. Araştırma çerçevesinde işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki önemli etkisi belirlenmiş olup bu sonuç literatür ile paralellik göstermektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005; Schaufeli vd., 2008; Schaufeli vd., 2009; Akın ve Oğuz, 2010; Macit ve Ardıç, 2018).

Yapılan aracılık testi sonucunda ise işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının kısmi rol oynadığı ortaya konulmuştur. Buradan hareketle işkoliklik derecesinin iş-aile çatışmasına neden olarak, çalışanların tükenmişlik yaşamalarına yol açacağı sonucuna ulaşılabılır. Bu bulgular Taylor ve arkadaşlarının (2019) belirttiği gibi çok şaşırtıcı olmamasına rağmen nicel açıdan literatüre önemli destekler sunmaktadır.

İşkolik çalışanlar terfi ve yükselme arzusu ile işlerini tamamlamak için iş sorumluluklarına aşırı bağlanma ve sürekli kendilerini baskı altında hissettiklerinden dolayı da daha fazla düzeyde duygusal tükenme, işle ilgili stres yaşamaktadırlar. Ayrıca işveren ve yöneticiler tarafından takdir edilmeme, ödüllerin eksik olması, iş ile aile veya sosyal çıkarlar arasındaki çatışmalar, hatta bireyin yıllık izinlerini kullanmamaları daha fazla tükenmelerine olanak tanımaktadır (Clark vd., 2014).

İşkolikliğin iş-aile çatışmasını artırarak tükenmişliğe neden olduğunu ortaya koyan bu çalışmadan hareketle yöneticiler açısından bu olumsuz durumu yönetebilmeleri için bazı önlemler almaları hem bireylerin psikolojik ve fizyolojik sağlıkları, hem de işletme performansı açısından faydalı olabilir. İşkolikliğin en önemli nedenlerinden biri gerçekçi olmayan iş beklentileridir (Schaufeli, vd., 2009). Olağandan fazla beklenti içerisine giren çalışanlar daha fazla ödül alabilmek için hem mesai saatleri içinde hem de dışında gereğinden fazla işle ilgilenme eğilimine girerek işkolik bireyler haline dönüşmektedirler. Uygun iş beklentileri, çalışanlar için daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratacak ve potansiyel olarak verimliliği artıracaktır. Bu yüzden net bir şekilde belirlenmiş ve çalışanlar ile açıkça paylaşılmış iş hedefleri hem işkolikliğin hem de tükenmişliğin azalmasına katkı sağlayabilir. Çalışanların iş-yaşam dengelerine katkı sağlayacak şekilde kültürel bir ortam oluşturmak çalışanları

tükenmişlikten uzaklaştırarak onları örgüt üyeliğine motive etme yolunda faydalı olabilir. Tükenmişliğin azalması çalışan devir hızının azalmasını sağlayacağı ve bu nedenle yeni çalışanları işe alma ve eğitime ihtiyacını azaltacağı için örgütsel maliyetleri düşürmeye de yardımcı olacaktır.

İş-aile çatışması aracılığı ile işkoliklik ve tükenmişlik arasında gerçekleşen ilişki artan aile yükümlülükleri olan akademisyenler için daha önemli bir durum olarak görülmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanlarının aile yükümlülüklerini yerine getirmelerine olanak sağlayan kapsayıcı uygulamalar ve politikalar geliştirmeleri yerinde olacaktır. Üniversiteler daha fazla çalışması gereken akademisyenler için esnek çalışma programları, özerklik, çocuk bakım desteği veya kreş gibi uygulamalar yardımıyla iş ve aile yaşamında denge sağlamaya yardımcı olabilirler.

İşkolikliğin günümüz yoğun iş yaşamında bazen teşvik edilen bir davranış olarak görülmesinin yanı sıra, çalışana yüklediği yükler sonucunda bir süre sonra dolaylı olarak işletmeye ciddi maliyetler olarak yansımaktadır. Kendini hiçbir şey düşünmeme pahasına işine kaptıran bir çalışanın, bu sürecin sonunda hem psikolojik hem de fizyolojik olarak sorun yaşayabileceği görülmektedir. Çalışanın işine gereğinden fazla emek vermesinin ve işini düşünmesinin, çalışan üzerinde yaratacağı baskı ve stresin bir süre sonra çalışana tükenmişlik olarak yansması muhtemeldir. Tükenmişlik ise fizyolojik ve psikolojik sonuçları olan ve örgütlerin mutlaka önlem alması gereken patolojik bir durumdur. Tükenmiş çalışanlar işlerinden ve hayatlarından soğuyacak, her şeye ilgilerini kaybedecek, mutsuz olacak ve en nihayetinde bunu ailesine, özel hayatına ve sonunda da işine yansıtacaktır. Dolayısıyla örgütlerin, çalışanlarının bu açıdan sağlıklarını koruyabilmeleri adına önlemler alması da son derece önemlidir.

İşkolik çalışanların işlerine gereğinden fazla vakit ayırmaları, iş-aile dengesinin bozulmasına yol açacaktır. İşe ayrılan fazladan her vaktin, aile ile geçirilebilecek vakitten kısılması bu dengeyi altüst edecektir. Bozulan bu denge de yine çalışana bir stres kaynağı olarak dönecektir. Sürecin sonunda bu durum da tükenmişliğe yol açacaktır. Çalışma çerçevesinde iş aile dengesinin bu anlamda yüklediği aracı rol de ortaya konulmuştur.

Her çalışma da olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları söz konusudur. İlk olarak anket formunun hazırlanmasında insanların çok ifadeye sahip anketleri hem cevaplamaktan kaçınmaları hem de belirli bir süre sonra rastgele işaretleme yaptıklarından dolayı ifade sayısı az olan ölçeklerin kullanılması tercih edilmiştir. Çalışmanın diğer bir kısıtı ise örneklem sayısının sınırlı olmasıdır. Araştırmanın üçüncü kısıtı anket formlarının öz değerlendirme ile toplanmış olması çalışanların yanlış değerlendirme yapmış olmalarına olanak tanıyabilir. Son olarak veriler tek zamanda toplanmış olup elde edilen veriler katılımcıların o anki ruh hallerini yansıtabilir. Bu yüzden boylamsal bir tasarım ile çalışmanın farklı zamanlarda tekrarlanarak elde edilen bulguların karşılaştırılması faydalı olacaktır.

İlerleyen çalışmalarda araştırmanın farklı meslek grupları veya sektörlerde karşılaştırmalı olarak yapılması hem mesleklerin bu anlamdaki eğilimlerini anlamak hem de çalışanların gösterebileceği farklılıkları görmek için faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, U., & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309-327.
- Akbolat, M., Bürkük, E., & Durmuş, A. (2020). İşkolikliğin iş-aile çatışmasına etkisinde aile-iş çatışmasının aracı rolü. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(2), 114-120.
- Akgemci, T., Kurt, İ., & Kalfaoğlu S. (2019). İşkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Avukatlar üzerine bir araştırma. *3rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress*, 28-30 June 2019, Lefkosa, 769- 783.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. & 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.

- Altıntaş, M. & Altıntaş, B. (2020). İşkoliklik ile iş aile çatışması arasındaki ilişki: Havacılık sektöründe bir araştırma. *Journal of Institute of Economic Development and Social Research*, 6(24), 505-524.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bayhan Karapınar, P., Metin Camgoz, S., & Tayfur Ekmekci, O. (2020). Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2451-2471.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & 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.
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E., & Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work–family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849-859.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work–home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health*, 30(4), 287–300.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 143–150.
- Deliorman Bakoğlu, R., Boz Taştan, İ., Yiğit, İ., & Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlaması. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 20(63), 77–98.
- Demirel, E. E., & Erdirençelebi, M. (2019). The relationship of burnout with workaholism mediated by work-family life conflict: a study on female academicians. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 15(4), 1300–1316.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61–69.
- Durak, İ., Altınışık, S., & Karagöz Y. (2021). İş-aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisinde tükenmişliğin aracı rolü. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 129-147.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237–254.
- Engelbrecht, G. J., de Beer, L. T., & Schaufeli, W. B. (2020). The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 30(1), 59–70.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Goutas, L. J. (2008). Burnout. *The Journal of the European Medical Writers Association*, 17(3), 135–138.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76–88.
- Griffin, J. D., & Sun, I. Y. (2018). Do work-family conflict and resiliency mediate police stress and burnout: A study of state police officers. *American Journal of Criminal Justice*, 43, 354-370.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th Ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Kemer, E. (2018). Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algılarının iş aile çatışmasına etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6 (4), 237- 251.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & stress*, 19(3), 192–207.
- Macit, M., & 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. (1976). Burned out. *Human Behaviour*, 9(5), 16–22.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied social psychology annual*, 5, 133–153.
- McMillan, L. H. W., & O’Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 89–107.
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213–227.
- Nagy, S., & Davis, L. G. (1985). Burnout: A comparative analysis of personality and environmental variables. *Psychological reports*, 57(3), 1319–1326.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179–198.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400–410.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111–136.
- Oates, W. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. İçinde *New York: World*.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568.
- Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2006). The Interface between Workaholism and Work-Family Conflict: A Review and Conceptual Framework. *Organization Development Journal*, 24(4), 84-92.
- Robinson, B. E. (1998). The workaholic family: A clinical perspective. *American Journal of Family Therapy*, 26(1), 65–75.
- Robinson, N. (1999). The use of focus group methodology—with selected examples from sexual health research. *Journal of advanced nursing*, 29(4), 905–913.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with

- burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204–220.
- Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human relations*, 50(3), 287–314.
- Shkoler, O., Rabenu, E., & Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 193–203.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160–178.
- Tayfur, Ö., & Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: iş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Taylor, E. A., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2019). Workaholism in sport: A mediated model of work–family conflict and burnout. *Journal of Sport Management*, 33(4), 249–260.
- Taylor, E., Huml, M., Cohen, A., & Lopez, C. (2021). The impacts of work–family interface and coping strategy on the relationship between workaholism and burnout in campus recreation and leisure employees. *Leisure Studies*, 40(5), 714-729.
- Ulucan, E., & Yavuz, N. (2019). The effect of workaholism and work-family conflict on burnout in hospitality enterprises. *Akademik sosyal araştırmalar dergisi*, 7(89), 529–543.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157–177.
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *BMC public health*, 12(1), 1-8.