

İşkoliklik ve İş - Aile Çatışması Yaşam Tatminini Etkiler Mi? Üniversite İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma

Do Workaholism and Work-Family Conflict Affect Life Satisfaction? A Research on University Administrative Staff

Mustafa ERBİR

Dr. Öğr. Gör., Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO,
Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mus.erbir@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6887-1561>

Makale Başvuru Tarihi: 19.05.2024

Makale Kabul Tarihi: 29.10.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Bu araştırma üniversitelerde görevli idari personelin işkoliklik ve iş aile çatışması düzeylerinin yaşam tatminine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma örneklemini Ankara ilinde bulunan üniversitelerde idari personel olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmaya kamu üniversitelerinden 264 vakıf üniversitelerinden 202 olmak üzere toplam 466 kişi katılmıştır. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Örneklem grubu belirlenirken “basit tesadüfi örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler “nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseni” kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizleri SPSS paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma verileri normal dağılım sergilemektedir. Değişkenler arası ilişkinin belirlenebilmesi için “doğrusal korelasyon”, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene etkisinin belirlenebilmesi için “çoklu regresyon analizleri” yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yaşam tatmininin hem işkoliklik düzeyi ile hem de iş aile çatışması ile negatif ilişkiler içerisinde olduğu görülmektedir. Diğer bir sonuca göre iş aile çatışması yaşam tatminini olumsuz yönde etkilerken işkoliklik düzeyindeki artışın yaşam tatminine bir etkisi bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler:

İşkoliklik,
İş Aile Çatışması,
Yaşam Tatmini,
İdari Personel,

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of workaholism and work-family conflict levels on the life satisfaction of administrative staff working at universities. The research sample consists of individuals working as administrative personnel at universities in Ankara. A total of 466 people, 264 from public universities and 202 from foundation universities, participated in the research. A survey was used as a data collection technique. “Simple random sampling method” was used when determining the sample group. The data collected in the study was analyzed using the relational survey pattern, one of the quantitative research methods. Data analyses were performed using the SPSS program. Research data exhibit normal distribution. “Linear correlation” was used to determine the relationship between variables, and “multiple regression analyses” were used to determine the effect of independent variables on the dependent variable. According to the results of the research, it is seen that life satisfaction has a negative relationship with both the level of workaholism and work-family conflict. Another result is that while work-family conflict negatively affects life satisfaction, the increase in workaholism level has no effect on life satisfaction.

Keywords:

Workaholism,
Work-Family Conflict,
Life Satisfaction,
Administrative
Personnel,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ERBİR, Mustafa (2024), “İşkoliklik ve İş - Aile Çatışması Yaşam Tatminini Etkiler Mi? Üniversite İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.7(2), ss.610-623, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1486457>

1. GİRİŞ

İnsanlar hayatlarının büyük bir kısmını çalıştıkları örgüt içerisinde geçirirler. Çalışanın hayatının bir parçası olan örgüt bünyesinde kişi ne kadar yüksek düzeyde yaşam tatmini sağlayabilirse o derece hayata ve işine bağlı kalır. Hayata ve işine bağlı olan bireyler de daha verimli çalışanlar haline gelirler. Çalışma hayatı kavramı günümüzdeki anlamını Sanayi Devrimi ile birlikte kazanmıştır. Sanayi Devriminden sonra yapılan çalışmalarda genelde çalışan verimliliğini ve karlılığı artırmak ön plandadır. Ancak sonraki dönemlerde, verimlilik ve karlılık kavramlarının çalışandan geçtiği yani mutlu çalışanın daha verimli olduğu ortaya konmuş ve insan merkezli araştırmalar yapılmıştır. Örgütsel davranış ile ilgili bilimsel araştırmaların sayısının artması da bu ihtiyaca binaen ortaya çıkmıştır.

Bu araştırmada bir çalışanın daha mutlu ve verimli olabilmesi için gerekli şartlardan biri olan yaşam tatmini kavramı ele alınmaktadır. Kişinin yaşam tatmininin yüksek olması pozitif bir durumdur. Zira yaşam tatmini sağlayan kişi hayatından bir bütün olarak memnundur (Haybron, 2007). Yaşam tatmini ile ilgili yapılan bilimsel araştırmalarda kavrama etki edebilecek farklı değişkenler ele alınmıştır (Lewis ve Borders, 1995; Maslach ve Leiter, 1997; Wiggings ve Bowman, 2000; Heller vd., 2002; Marques vd., 2007; Demirel, 2014). Bu araştırmada da yaşam tatminine etki edebilecek faktörlerden “işkoliklik” ve “iş aile çatışması” kavramları ele alınmaktadır. Yapılan literatür taramasında daha önce işkoliklik veya iş aile çatışması kavramlarının yaşam tatminine etkisini ayrı ayrı ele alan bilimsel çalışmalar mevcuttur (Erbaşaran, 2019; Fırat ve Cula, 2016; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). İşkoliklik ve iş aile çatışması değişkenlerinin bir arada yaşam tatminine etkisini ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı çalışmanın alana katkı sağlayacak nitelikte olduğu düşünülmektedir.

İşkoliklik kavramı giderek yaygınlaşma ve bazı durumlarda tehlikeli bir hal almaya başlamaktadır. İşkoliklik davranışının ilerlemesi durumunda psikolojik, sosyal ve mesleki bazı olumsuz sonuçlara, hatta ölüme sebep olabileceği gerçeği unutulmamalıdır (Szpitalak, 2014). Öte yandan kişinin eksik olan iş güvenliği, aşırı iş yükü, kurum bünyesindeki kariyer imkânının kısıtlı olması, küçülme vb. etkenler işkoliklik eğilimini artırabilmektedirler (Özler, 2010). Araştırmada işkoliklik eğiliminin yaşam tatmini üzerindeki etkisi üniversite idari personeli örneğinde ele alınmaktadır.

Araştırmanın bir diğer değişkeni iş aile çatışması kavramıdır. İnsan hayatında iş ve aile kavramı merkezli olarak yaşar. İki değer de kişi için önemli ve uyumlu ilerlemesi istenen kavramlardır. Ancak bazen şartlara bağlı olarak içlerinden bir tanesi baskın olabilir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009). Kişiler ailede bulunan görevleri ile iş yerindeki yükümlülükleri dengeleyemezler ve bundan dolayı birtakım sıkıntılar ortaya çıkar. Bu durumun devam etmesi çatışmaya sebep olur (Marchese vd., 2002). Çalışanların iş ile aile hayatını kusursuzca dengelemeleri çok zordur. Yaşamın içerisinde meydana gelebilen değişiklikler ve aile ve iş faaliyetlerini çatışma içerisinde karşılıklı olarak olumsuz etkileyebilir (Molina, 2020). Bu araştırmanın bir sorunsalı da iş aile çatışmasının yaşam tatminini etkileyip etkilemeyeceği durumudur.

Araştırma kapsamında bağımlı değişkeni olarak alınan yaşam tatmini ve bağımsız değişkenler işkoliklik ve iş aile çatışması kavramları teorik olarak ele alınmıştır. Değişkenlerle ilgili daha önce geliştirilen ölçüm araçları kullanılarak üniversite idari personelinin işkoliklik algılarının ve iş aile çatışmalarının yaşam tatminlerine olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. İşkoliklik

İşkoliklik (work addiction) terimi ilk defa Oates (1971) tarafından yazılan “*Confession of a Workaholic*” isimli kitapta yer almıştır. Oates’e göre, işkoliklik alkolikliğe benzer bir alışkanlıktır ve bireyin sağlığı, mutluluğu, bireylerarası ilişkiler ve sosyal faaliyetler üzerindeki tehlikedir (Douglas ve Morris, 2006). İşkoliklik Burke’ye (2000) göre çalışmaya olan akıl dışı ilgi olarak ifade edilir. İşkolik kişiler, işle meşgul olma ve çalışma dışında hiçbir şeyden zevk almazlar. Bunun yanında işe karşı aşırı bağlı onları sağlığa, mutluluğa ve sosyal ilişkilere yeteri kadar önem vermemelerine neden olabilmektedir.

İşkolik kişiler diğer çalışanlara göre çok daha fazla çaba göstermektedirler ve bu şekilde iş hayatı haricinde kişisel hayatlarını da çoğunlukla ihmal ettikleri görülmektedir. İşkolikliğe götüren çok çalışmanın nedenleri arasında daha çok maddi birtakım hedeflere ulaşmak gibi dışsal faktörlerden ziyade içsel gereksinimler bulunmaktadır (Schaufeli vd., 2008). İşkolikler, yaptıkları işin haricinde düşüncesi olmayan, zamanın çoğunu

çalıştığı ortamda geçiren, hayatlarının tek gayesi iş olan kişilerdir (McMillan vd., 2002; Harpaz ve Snir, 2003). İşkoliklik kavramıyla ilgili ortaya konulan çok fazla görüş vardır. Kavramı bazı görüşler olumlu (Machlowitz, 1980) bazı görüşler ise olumsuz görürler (Porter, 1996; Robinson, 1997; Snir vd., 2006; Özsoy vd., 2013). İşkolikliği olumlu bir davranış olarak ele alan araştırmacılara göre işkolik kişiler enerji dolu ve sağlığı yerinde kişilerdir (Maslach, 1986). Bu kişiler aslında mutlu çalışanlardır ve yaptıkları işi sevdikleri için işyerinde bulunmaktan mutluluk duyarlar ve bundan dolayı çok çalışırlar (Snir ve Harpaz, 2004; Temel, 2006). Buna karşın işkoliklik davranışını olumsuz olarak ele alan araştırmacılar, işkoliklik kavramını diğer bağımlılıklarla eşit görmektedirler (Burke vd., 2006). Bu görüşte olan araştırmacılara göre işkolikler, işyerini ve yaptıkları işi kişisel problemlerden bir kaçış yolu olarak görür ve ölçüsüz olarak işe bağlanırlar (Cherrington, 1980; Snir ve Harpaz, 2004). Bazı kişiler bireysel nedenlerden, bazıları örgütsel nedenlerden dolayı işkolik olmaktadır (Çakır, 2001). Scott vd.'ne (1997) göre işkoliklerin üç temel özelliği bulunmaktadır;

- İşkolikler, çalışma aktivitelerine istekli olarak zaman harcarlar.
- İşkolikler çalışmadıkları zaman bile işlerini düşünürler.
- İşkolikler örgütsel ve ekonomik ihtiyaçların ötesinde çalışırlar.

İşkoliklik kavramı ile ilgili 7 kriter belirleyen Bergen Üniversitesi Psikoloji Bilimleri Bölümünde görevli araştırmacılar aşağıdaki maddeleri sıralamaktadırlar (Sözer, 2014);

- İş için daha fazla nasıl zaman ayıracıklarını düşünürler.
- İstenenden çok daha fazla çalışırlar.
- Suçluluk, endişe veya depresyon hissini bastırmak için çalışırlar.
- Başkaları sürekli olarak onlara çalışma saatlerini azaltmalarını söyler.
- İşten uzaklaştırıldıklarında stresli hissederler.
- Hobilerini, boş vakitlerini veya egzersiz faaliyetlerini işleri dolayısıyla sürekli azaltırlar.
- Aşırı çalışma sağlıklarını etkilemeye başlar.

Bazı araştırmacılara göre haftalık en düşük 50 saat çalışan bir kişi (Burke, 1999; Harpaz ve Snir, 2003) işkoliktir. Bazı araştırmacılara göre ise haftalık en az 60 saat çalışmak ve kendisinde aşağıda belirtilen maddelerden en az beş tanesi bulunan kişi işkoliklidir (Hewlett ve Luce, 2006);

- Sürekli çalışmak ve iş düşünmek
- Aynı anda birden fazla iş ve görev üstlenmek
- 7/24 ulaşılabilir olmak
- İş dışında da işle ilgilenmek ve düşünmek
- Sık iş seyahati yapmak
- Direkt rapor edilen çok fazla kişinin olması
- Günde en az 10 saat çalışmak
- İşleri süresinde tamamlayamamak
- Kazanç ve kaybın tüm sorumluluğunu taşımak

İşkoliklik kavramının sonuçlarına yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında, farklı sonuçlar görülmektedir. Bir araştırmaya göre, işkoliklerle evli olan kadınların, boşanma oranlarının diğer gruba göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Robinson, 1996). Bir diğer araştırmaya göre işkoliklerin istekli ve rekabetçi özelliklere sahip işletmeleri tercih ettikleri görülmektedir (Burke, 2001). Bazı araştırmaların sonuçlarına göre (Sprankle ve Ebel, 1987) işkoliklik örgüt açısında olumlu bir durumdur. Ayrıca işkoliklerin iş tatmini düzeyleri yüksektir. Temel'e (2006) göre işkoliklik kişilerde sinirlilik, suçluluk, insanların yardımsever olmadığını düşünme, sabırsızlık, tahammülsüzlük ilaç bağımlılığı, sürekli eleştirme, karamsarlık gibi psikolojik etkiler bulunmaktadır.

İşkoliklik kavramı ile kavramın özel etkilerini ele alan çok sayıda araştırma da bulunmaktadır. Bir araştırmaya göre işkolikler evlilik yapmaya soğuk bakmaktadırlar (Robinson vd., 2001). Buna ek olarak işkolik kişilerde daha fazla iş yaşam çatışması görülmektedir (Bonebright vd., 2000). Bir başka çalışmaya göre işkolik olan bir

babanın çocukları yaşitlarına oranla yüksek oranda depresyona girmekte ve kaygı düzeyi yüksek düzeydedir (Robinson ve Kelley, 1998). İşkoliklik, ruhsal enerji kaynaklarını tükettiği için tükenmişlik sendromunun yaşanmasına neden olan kavramlardan biri olduğu varsayılmaktadır (Maslach, 1986; Porter, 1996). Yapılan bazı çalışmalarda, işkoliklik kavramının uyku problemine, iş aile çatışmasına, tükenmişliğe neden olması konuları üzerinde durulmuştur (Gillet vd., 2018). Hatta Sun'un (2016) çalışmasında işkolikliğin depresyonla da ilişkilendirildiği görülmektedir.

2.2. İş Aile Çatışması

Çatışma kelime anlamı olarak “iki veya daha fazla kişi ya da topluluk arasında çeşitli nedenlerden doğan anlaşmazlık” olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2015). Bir diğer tanıma göre iş aile çatışması, “iş hayatındaki ve aile yaşamındaki rollerin bazı durumlarda karşılıklı olarak uyumsuzluk yaratmasıdır” (Greenhaus ve Beutell, 1985). Parasuraman ve Simmers (2001) kavramı “iş yaşamındaki roller ile aile hayatındaki rollerin aynı zamanda ortaya çıkması sonucu meydana gelen uyumsuzluk” olarak tanımlamaktadır.

İş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında, kişinin bir taraftan bir kurum, diğer taraftan bir aile üyesi olmasından dolayı iki farklı rolden kaynaklanan uyumsuzluklar rol oynamaktadır. İş aile çatışması genel olarak iki farklı durumu içermektedir. Bunlardan ilki aileye ait kaynakların iş unsurlarınca engellenmesi diğeri işe ayrılan kaynakların aile tarafından engellenmesidir (Taslak, 2007). İş aile çatışması kavramı ele alındığında işin aile ile çatışması, ikinci durumda ise ailenin iş ile çatışması işaret edilmektedir (Kinnunen vd. 2004). Fırat ve Cula'ya (2016) göre, aşırı düzeyde olan talepler bireyi zaman ve enerji bakımından sınırlamaktadır. Böylece çatışma ortaya çıkmaktadır. Kısaca hem iş hem aile alanlarında fazla yük üstlenilmesi durumunda ise çatışma kaçınılmazdır.

Greenhaus ve Beutell'a (1985) göre kişi işi ile ailesi arasında dengesizlik veya uyumsuzluk yaşadığında iş aile çatışması açığa çıkmaktadır. Dubrin'e (1997) göre ise iş aile çatışmasının temellerinden biri de çalışan bireylerin anne-baba veya eş gibi birden fazla görevi eş zamanlı olarak üstlenmeleri ve bu roller arasında çatışmaların meydana gelmesidir. Spector'e (1997) göre çalışanlar iş hayatlarındaki çeşitli değişiklikler sebebiyle sıkça rol belirsizliği yaşamaktadırlar. Yaşanan belirsizliğin nedeni, kişinin görevinin ve sorumluluğunun ne olduğu hakkında net bir bilgiye sahip olmamasıdır.

Yapılan bazı araştırmalarda (Netemeyer vd., 1996; Kinnunen vd., 2004; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009; Turgut, 2011) iş aile çatışmasının, aile iş çatışmasına göre fazlaca görüldüğü dile getirilmektedir. Bundan dolayı araştırmada iş aile çatışması durumu ele alınmaktadır. Madsen (2003) ve Ahuja vd.'ne (2007) göre, uzun ve düzensiz mesailer, özerklik ortamı, örgüt türü, düşük ücret üstlerin sergilediği olumsuz tavırlar, terfi, aile ilişkileri, sağlık durumu ve performans gibi özellikler iş aile çatışmasının nedenleri arasındadır. Kişinin yaşadığı iş aile veya aile iş çatışması iş tatminine negatif etki gösterecektir (Netemeyer vd., 1996).

İş aile çatışmasının nedenleri arasında sayılabilecek etkenlerden biri de ebeveynlerden ikisinin de çalışmasıdır (Elloy ve Smith, 2003). Her iki ebeveynin de çalışması yüksek bir stres düzeyine, rol belirsizliğine ve çatışmaya neden olabilmektedir. Bir çalışmaya göre iş aile çatışmasını etki eden faktörlerden biri evdeki çocuklardır (Kossek ve Ozeki, 1998). Bu çalışmaya göre çocuklar hangi yaşlarda olurlarsa olsunlar yaşanan çatışmayı arttırmaktadırlar. Bedeian vd.'nin (1988) görüşüne göre küçük çocuğa sahip çalışanlar çocuksuz çalışanlara göre daha yüksek düzeyde bir iş aile çatışması yaşamaktadırlar.

İş aile çatışması kavramına yönelik çok sayıda bilimsel kuram bulunmaktadır. Örneğin “taşma kuramı”, iş aile yaşamında meydana gelen problemlerin veya olumsuzlukların diğer alanlara taşması ile ilgilidir. “Telaflı kuramı”, iş ve aile görev alanlarında oluşan eksikliği başka bir alanda telafi etmeye çalışmaktır. “Kaynakların korunması kuramına” göre kişiler iş veya aile alanında değer verilen kavramları koruma çabasındadırlar. “İş aile sınır teorisi” ise kişinin iş yaşam dengesini kurabilmek amacıyla her iki alandaki sınırları yönetme yeteneği hakkındadır (Deveci, 2017). Yaşanan iş aile çatışması, demografik bazı değişkenlere göre de farklılaşma gösterebilmektedir (Madsen, 2003). Örneğin cinsiyet kavramının iş aile çatışmasına etkisini ele alan araştırmalarda (Lo, 2003; Gutek vd., 1991) kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadıkları bilinmektedir.

Bilimsel araştırmaların bazılarında iş aile çatışmasına yönelik üç farklı durumdan söz edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Birincisi “zaman esaslı” çatışmadır. Bu çatışma türünde birey sahip olduğu zamanın yetersizliğinden kaynaklanan bir çatışma yaşar. Bu çatışma türünde kişi iş veya ailenin beklentilerini yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu zamana sahip değildir. Örneğin hafta sonu çocuğu ile vakit geçirmeyi planlayan babanın hafta sonu da çalışmak durumunda kalması zaman esaslı çatışma olacaktır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009). İkincisi “gerginlik esaslı” çatışmadır. Bu çatışma türünde bireyin bir rolde yaşamış olduğu

yorgunluk, gerilme veya sinirli olma durumunun diğer role olumsuz olarak yansımalarıdır (Greenhaus ve Beutell 1985). Kişinin işi ile ilgili yaşadığı olumsuzluklar sonucunda yorgun, gergin ve sinirli olması ve bu durumu ailesine yansıtmasıdır. Üçüncüsü “davranış esaslı” çatışmadır. Bu çatışma türünde ise bireyin bir rolde sahip olduğu davranış biçiminin diğer roldeki davranışlarla uyum sağlamadığı fark edilir (Kinnunen ve Mauno, 1998). Örnek olarak, işi özelinde soğuk görünümlü, sert karakterli bir Baba rolünün evde ailesine karşı aynı davranışı sergilemesi sonucunda aile ile sorun yaşaması gösterilebilir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009).

İş aile çatışmasının beklenen sonuçları arasında iş tatmininin düşmesi, örgütsel bağlılığın azalması, yüksek işgücü devri, çalışan devir hızının neden olabileceği yüksek maliyetler, iş kazalarında meydana gelen artış, kalitede düşüş vb. çok sayıda faktör sayılabilir (Nohe ve Sonntag, 2014). Dolayısıyla iş aile çatışmasının azami oranda tutulması hem çalışan hem de işveren açısından önemli bir durumdur.

2.3. Yaşam Tatmini

Yaşam, genel anlamda kişinin iş hayatında ve özel hayatta geçirdiği zamanın bütünüdür. İlk defa 1961 yılında Neugarten tarafından dile getirilen yaşam tatmini ise bir insanın yaşamının tüm detaylarının dikkate alındığı bilişsel bir süreç olarak tanımlanmıştır (Özer ve Karabulut, 2003). Başka bir tanımda yaşam tatmini “kişinin kendi hayatının hoşlandığı ve hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesi” olarak ifade edilmiştir (Heller vd., 2002). Bir diğer tanımda ise yaşam tatmini “bireyin yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olması” şeklinde ifade edilmiştir (Haybron, 2007). Kavram çoğu kişi tarafından yaşamın temel amacı olarak da tanımlanmaktadır (Demirel, 2014).

Saldamlı (2008) yaşam tatminini kişinin hayatı bir bütün olarak ele alındığında ulaşılan olumlu ve olumsuz değer yargıları olarak tanımlamıştır. Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009) ise yaşam tatminini bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesini olarak ifade etmektedir. Yaşam tatminine genel bir ifade ile bir bireyin yaşamdan duyduğu memnuniyet ile ilgili bir değerlendirme denilebilir.

Yaşam doyumu, bireylerin mutlu bir hayata sahip olabilmeleri ve yaşamlarının anlam kazanabilmesi açısından önemi bir kavramdır (Yiğit vd., 2011). Bireyin hayatındaki bir alanda oluşan tatmin düzeyi, hayatın diğer alanlarını da etkileyebilir (Dikmen, 1995). Normal olarak işine karşı olumlu tavırlara sahip çalışanların mutlu bir yaşam sürdürdükleri söylenebilir. Ancak tam tersi, yani işe karşı olumsuz tavırlar sergileyen çalışanların ruhsal ve duygusal olarak problemler yaşayabilecekleri söylenebilir (Maslach ve Leiter, 1997). Yaşam tatmini kavramının yaşam kalitesi göstergelerden etkenlerden biri olduğu açıktır. Yaşam tatmini bireyin mutlu olmasının kişisel bir biçimde değerlendirmesidir (Selim, 2012). Bir kişinin yaşam tatminini etkileyebilecek unsurlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Keser, 2004);

- Günlük hayatta mutlu olabilmek
- Yaşamı anlamlı bulmak
- Amaçlara ulaşma ile ilgili uyumluluk
- Pozitif bir bireysel kimlik
- Fiziksel olarak kişinin kendini iyi hissetmesi
- Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler

Yaşam tatminini etkileyebilecek faktörlerin araştırıldığı çalışmalar mevcuttur. Örneğin gelir seviyesinin kişinin yaşam tatmin pozitif etkisinin ele alındığı bir çalışmada, mutluluğun para ile satın alınamayacağı sonucuna ulaşılmıştır (Lewis ve Borders, 1995; Wiggins ve Bowman, 2000). Diğer taraftan işsizliğin yaşam tatminini olumsuz etkilediği de bilimsel çalışmalarda ulaşılan sonuçlardır. Literatür incelendiğinde yaşam tatminine etki edebilecek en önemli faktörlerden birinin iş tatmini olduğu görülebilir (Chacko, 1983; Sekaran, 1985; Lewis ve Borders, 1995; Perrone vd., 2005). Yetişkinler açısından yüksek düzeyde yaşam tatmininin gerçekleşmesi için kişilerarası ilişkilerin, kişinin iç dünyasının, işinin, fiziksel ve psikolojik sağlığının ve eğitim durumundaki pozitif çıktılarının etkili olduğu belirtilmiştir (Marques vd., 2007).

Lavallee vd.’nin (2006) çalışmasında insanların istekleri ve mevcut durum arasında ortaya çıkan yüksek negatif fark, yaşam tatminlerinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu araştırmaya benzer bazı çalışmalarda ulaşılan sonuçlara göre yaşam tatmini üzerinde iş aile çatışmasının (Rice vd., 1992; Kossek ve Ozeki, 1998; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009; Fırat ve Cula, 2016) negatif etkisi bulunmaktadır. Ayrıca Erbaşaran (2019) çalışmasında işkoliklik ve yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmadığı görülmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Konusu ve Metodu

Bu araştırma kapsamında üniversitelerin idari birimlerinde çalışan kişilerin işkoliklik ve iş aile çatışması düzeylerinin yaşam tatmini üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Araştırma Ankara ilinde bulunan kamu ve vakıf üniversitelerinde yapılan bir saha çalışmasıdır. Araştırmada birincil verilerden yararlanılmıştır. Anket tekniği ile toplanan veriler yüz yüze, telefon ile veya çevrimiçi form üzerinden elde edilmiştir. Veri toplama sürecinde gönüllülük esası dikkat alınmış ve etik kurul izni Kayseri Üniversitesi etik kurulundan 12.02.2024 tarih ve 13/2024 numaralı kararı ile alınmıştır.

Araştırmada “*nicel araştırma deseni*” ve “*ilişkisel tarama modeli*” kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Verilerin “*geçerlilik ve güvenilirlik analizleri*” yapılmıştır. Sonuç olarak, mevcut örneklem için geçerli ve güvenilir veriler olduğu görülmüştür. Veriler normal dağılım sergilemektedir. Bu yüzden istatistikî analiz yöntemi olarak “*parametrik testler*” kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri arasında bulunan ilişkilerin belirlenebilmesi için “*Pearson-Korelasyon Analizi*” bağımlı değişkenin bağımsız değişkene etkisinin belirlenebilmesi için “*Doğrusal Regresyon Analizi*” yapılmıştır.

3.2. Araştırma Örneklemi

Araştırma ana kütlesini Ankara ilinde bulunan kamu ve vakıf üniversitelerinde görevli idari personeli kapsamaktadır. Seçilen örneklem grubu 466 kişidir. Örneklem grubu seçilirken basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmış ancak örneklem dağılımında denge sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışanların cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı, öğrenim durumu, çalıştığı kurum ve sendika üyeliği değişkenlerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam 466 kişinin %54,08’i kadın (252 kişi) ve %45,92’si erkektir (214 kişi). Cinsiyete göre dağılımın dengeli olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine göre evli bireylerin oranı (%61,16) bekâr bireylerin oranından (38,84) yüksektir. Ancak arada çok büyük bir oransal fark bulunmamaktadır. Kıdem yılı değişkenine göre ise en büyük grup %28,76’lık oranla 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan bireylerdir. En küçük grup ise %18,88’lik oranla 21 ve üzeri mesleki kıdeme sahip gruptur. Kıdem yılına yönelik katılımcı dağılımında oranların birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Kadın	252	54,08	Lise	30	6,44
Erkek	214	45,92	Ön Lisans	120	25,75
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Lisans	230	49,36
Evli	285	61,16	Lisansüstü	86	18,45
Bekâr	181	38,84	Kurum	Frekans	Yüzde
Kıdem	Frekans	Yüzde	Kamu	264	56,65
0-5 yıl	119	25,54	Vakıf	202	43,35
6-10 yıl	134	28,76	Sendika üyeliği	Frekans	Yüzde
11-20 yıl	125	26,82	Var	186	39,91
21 ve üzeri	88	18,88	Yok	280	60,09
Toplam	466	100	Toplam	466	100

Katılımcılar öğrenim durumuna göre sınıflandırıldığından neredeyse katılımcıların yarısının (%49,36) lisans mezunu olduğu görülmektedir. En küçük grubu ise %6,44’lük grupla lise mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların %56,65’i bir kamu üniversitesinde görevli iken %43,35’i vakıf üniversitelerinde görevlidir. Kurum değişkeni açısından da katılımcıların sayıları dengeli bir dağılım göstermektedir. Son olarak sendika üyeliği değişkenine göre dağılım yapılmış ve kişilerin büyük bir kısmının (%60,09) sendika üyeliğine sahip olmadığı buna karşın %39,91’lik bir oranda kişilerin herhangi bir sendikaya üye oldukları görülmektedir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde işkoliklik ölçeği, üçüncü bölümde iş aile çatışması ölçeği ve dördüncü bölümde ise yaşam tatmini ölçeği bulunmaktadır.

- **İşkoliklik Ölçeği:** İşkolikliğini ölçmede Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen 17 maddeli ve aşırı çalışma (8 soru), kompulsif çalışma (6 soru) şeklinde iki boyutu bulunan, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 14 maddelik "DUWAS" işkoliklik ölçeği kullanılmıştır.
- **İş Aile Çatışması Ölçeği:** Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen, tek boyut ve beş ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir.
- **Yaşam Tatmini Ölçeği:** Yaşam tatminini belirlemek amacıyla Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiş olan 5 ifadeli yaşam tatmini ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır.

3.4. Araştırma Hipotezlerinin Kurulması

Araştırma hipotezlerini kurabilmek için benzer çalışmalara yönelik mevcut literatür taranmış ve daha önce yapılan araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve araştırmaların sonuçlarına bakılmıştır. Yapılan taramada işkoliklik ile iş aile çatışması arasında pozitif ilişkilerin olduğu görülmektedir (Buelens ve Poelmans, 2004; Russo ve Waters, 2006; Matuska, 2010; Shimazu vd., 2011). Ayrıca iş aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif korelasyonlar olduğu ayrıca iş aile çatışmasının yaşam tatminini negatif yönde etkilediği (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009; Fırat ve Cula, 2016) görülmektedir. Diğer taraftan işkoliklik literatürde genel olarak olumsuz bir davranış olarak görüldüğünden (Porter, 1996; Robinson, 1997; Snir vd., 2006) yaşam tatmini ile arasında negatif korelasyon olduğu beklenmektedir. Buna ek olarak işkoliklik düzeyinin yaşam tatminini olumsuz olarak etkilediği düşünülmektedir. Literatür taraması ve değişkenler arasında bulunan ilişkiler bir bütün olarak düşünüldüğünde aşağıdaki hipotezlerin kurulabileceği görülmektedir.

H1: İşkoliklik ile iş aile çatışması arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H2: İşkoliklik ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H3: İş aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

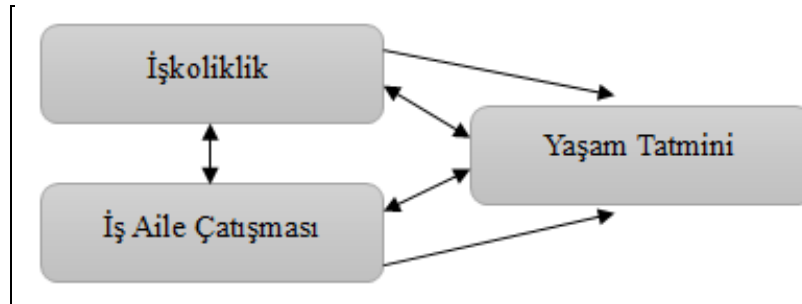
H4: İşkoliklik yaşam tatmininin negatif yönde etkilemektedir.

H5: İş aile çatışması yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir.

3.5. Araştırma Modeli

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerden yola çıkılarak araştırmanın modeli kurgulanmıştır. Bu kapsamda oluşturulan model Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.6. Normal Dağılım Analizi

Araştırmada hangi analiz yöntemlerinin kullanılacağına karar verebilmek için verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediği bilinmelidir. Toplanan verilere yönelik “Kolmogorov-Smirnov” normal dağılım analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Normal Dağılım Analizi

Ölçekler	İstatistik	Anlamlılık (p)	Çarpıklık	Basıklık
İşkoliklik	0,066	0,000	-0,575 / 0,113	0,640 / 0,226
İş Aile Çatışması	0,092	0,000	-0,673 / 0,113	0,556 / 0,226
Yaşam Tatmini	0,085	0,000	-0,321 / 0,113	0,003 / 0,226

Tablo 2’ye göre her bir değişkene ait çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasındadır dolayısıyla veriler normal dağılım sergilemektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bundan dolayı sonraki süreçte araştırmada parametrik analiz yöntemleri kullanılacaktır.

3.7. Güvenilirlik Analizi

Toplanan verilerin güvenilirlik analizleri yapılmış ve ölçek madde sayıları ile Cronbach alpha değerleri bulunarak Tablo 3 de verilmiştir. Bir ölçeğin “Cronbach Alpha” değerinin $\alpha > 0,6$ olması verileri güvenilirlik açısından yeterli olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu durumda tüm ölçeklerin güvenilirliği sağlanmıştır.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Madde Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi (α)
İşkoliklik	14	0,904
İş Aile Çatışması	5	0,816
Yaşam Tatmini	5	0,849

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin sınanabilmesi için değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için doğrusal korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

4.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenlerine yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3
1. işkoliklik	1		
2. iş aile çatışması	0,082	1	
3. yaşam tatmini	-0,091*	-0,665**	1

*Korelasyonlar * 0,01 ve ** 0,05 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 4’e göre işkoliklik ile iş aile çatışması arasında pozitif bir korelasyon bulunmaktadır ancak bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Her ne kadar mevcut literatürde iki değişken arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu çalışmalar olsa da (Matuska, 2010; Shimazu vd., 2011) bu araştırmada istatistiki olarak bir anlamlılık görülmektedir. İşkoliklik ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı için kurulan H1 doğrulanamamıştır.

Araştırma kapsamında kurulan bir diğer hipoteze göre işkoliklik ile yaşam tatmini arasında negatif korelasyon bulunmaktadır. Tablo 4’te görülebildiği gibi iki değişken arasında -0,091 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuçla araştırmanın H2 hipotezi doğrulanmaktadır.

Kurulan bir diğer hipoteze göre iş aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif korelasyon bulunmaktadır. Tablo 4 de -0,665 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçla araştırmanın H3 hipotezi kabul edilmiştir.

4.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bağımlı değişkenleri olan işkoliklik ve iş aile çatışmasının yaşam tatminini etkileyip etkilemediğinin belirlenebilmesi için çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p
Sabit terim	6,424	0,213		30,107	0,000*
Bağımsız değişkenler					
<i>işkoliklik</i>	-0,047	0,044	-0,037	-1,063	0,289
<i>iş aile çatışması</i>	-0,673	0,035	-0,662	-19,030	0,000*
Model Özeti: R=0,666; R²=0,444; Adj.R²= 0,441; F= 184,547; p=0,000					
Bağımlı Değişken= Yaşam Tatmini / *p<0,05					

Tablo 5’e göre kurulan regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı ($p<0,05$; $F=184,547$) olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre iş aile çatışmasının yaşam tatminine negatif yönlü ve anlamlı ($p=0,000$; $p<0,05$) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle iş aile çatışmasında meydana gelebilecek bir artış kişinin yaşam tatminini azaltmaktadır. Elde edilen bu sonuç H4 hipotezini doğrulamıştır. Diğer taraftan her ne kadar işkoliklik ile yaşam tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olsa da işkoliklik yaşam tatminin azalmasının bir sebebi değildir. Tablo 5’e göre işkoliklik düzeyinin yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemektedir ($p=0,289$; $p>0,005$). Bu sonuçla kurulan H5 hipotezi doğrulanmamıştır.

5. SONUÇ

Bu araştırma kapsamında işkoliklik ve iş aile çatışması kavramlarının yaşam tatminine etkisi ele alınmıştır. Araştırma üniversite idari personeli üzerinde yapılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre işkoliklik ile iş aile çatışması arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur fakat bu ilişki anlamı bir ilişki değildir. Araştırmada elde edilen bu sonuç literatürde bulunan mevcut araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmemektedir (Buelens ve Poelmans, 2004; Russo ve Waters, 2006; Matuska, 2010; Shimazu vd., 2011). Bu farklılığın örneklem grubundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre işkoliklik ile yaşam tatmini arasında negatif bir korelasyon bulunmaktadır. İş aile çatışması ile yaşam tatmini değişkenleri arasında da negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar literatürde bulunan benzer çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk; 2009; Fırat ve Cula, 2016). Hem işkolikliğin hem de iş aile çatışmasının negatif bir kavram olduğu varsayıldığında yaşam tatmini ile aralarında negatif ilişkilerin bulunması beklenen bir sonuçtur.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakıldığında iş aile çatışmasının yaşam tatminine negatif yönde etki ettiği görülmektedir. Yani iş aile çatışmasının artış göstermesi yaşam tatmininin azalmasının sebeplerinden birisidir. Elde edilen bu sonuç literatürde bulunan benzer çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk; 2009; Fırat ve Cula, 2016). Diğer yandan negatif bir kavram olarak değerlendirilen işkoliklik kavramının yaşam tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Her ne kadar iki değişken arasında negatif korelasyon olsa da işkoliklik yaşam tatmininin azalmasına etki eden bir faktör değildir.

Araştırma sonuçlarına bir bütün olarak bakıldığında kişinin yaşam tatmininin azalmasını engellemenin yollarından birinin de iş aile çatışmasını engellemek olduğu görülmektedir. Çünkü yaşam tatminini azaltan

etkenlerden biri de iş aile çatışmasıdır. Ancak işkoliklik kişinin yaşam tatminini olumsuz yönde etkilememektedir. Bu sonuçlarla üniversite idari personelinin mümkün olduğu kadar iş aile çatışmasını engellemesi böylelikle daha yüksek düzeyde bir yaşam tatmini sağlaması beklenmektedir.

Üniversitelerde bulunan idari personel kritik görevlerde bulunmaktadır. Kurumsal hafızanın kullanılması ve kurumun işleyişinin aksamaması idari personelin verimli çalışmasına bağlıdır. Bu yüzden üniversite yönetiminin idari personelin yaşam tatminini artırmaya yönelik faaliyetlerde bulunması ve iş aile çatışmasını engellemek için çalışanların hayatını kolaylaştıracak düzenlemelerin yapılması büyük önem arz etmektedir. Diğer yandan idari personelin iş yoğunluğunun azaltılarak bir mecburiyet haline dönüşebilen işkoliklik durumunun ortaya çıkmaması için insan kaynakları yönetiminin etkin kullanılması tavsiye edilmektedir.

Bu araştırmanın kısıtı Ankara ilinde sınırlı sayıda kamu ve vakıf üniversitesinde yapılmış olmasıdır. Benzer çalışmaların daha geniş ve farklı örneklem gruplarında yapılması hatta yurtdışında bulunan üniversite ile ülkemizde bulunan bir üniversitenin karşılaştırılması daha geniş kapsamlı sonuçlar elde edebilmek açısından önemlidir. Araştırmacılara daha sonra yapılacak olan çalışmalarda yaşam tatminine etki edebilecek farklı değişkenleri modele dâhil ederek daha geniş kapsamlı araştırmalar yapmaları tavsiye edilmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Kayseri Üniversitesi Etik Komisyonundan 12/02/2024 tarih ve 13/2024 (89302) sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by “*at least two external referees*” and “*double blinding*” method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed “*Copyright Transfer Form*” to the journal. Regarding the conduct of this research, an “*Ethics Permission Certificate*” dated 12/02/2023 and numbered 13/2024 (89302) was obtained from the Ethics Committee of the University of Kayseri. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

- AHUJA, Manju K., MCKNIGHT, Harrinson D., CHUDOBA, Katherine M., GEORGE, Joey F. ve KACMAR, Charles J. (2007), “*It Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions*”, **MIS Quarterly**, S.31, ss.1-17.
- BEDEIAN, Arthur G., BURKE, Beverly G. ve Moffet, Richard G. (1988), “*Outcomes of Work- Family Conflict Among Married Male and Female Professionals*”, **Journal of Management**, S.14(3), ss.475-491.
- BONEBRIGHT, Cynthia A., CLAY, Daniel L. ve ANKENMANN, Robert D. (2000), “*The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life*”, **Journal of Counseling Psychology**, S.47, ss.469-477.
- BUELENS, Marc ve POELMANS, Steven (2004), “*Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates*”, **Journal of Organizational Change Management**, S.17(5), ss.440-458.
- BURKE, Ronald J. (1999), “*It's Not How Hard You Work But How You Work Hard: Evaluating Workaholism Components*”, **International Journal of Stress Management**, S.6, ss.225-240.
- BURKE, Ronald J. (2000), “*Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions*”, **International Journal of Management Reviews**, S.2(1), ss.351-355.

- BURKE, Ronald J. (2001), “*Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values*”, **Personnel Review**, S.30(6), ss.637-645.
- BURKE, Ronald J., MATTHIESEN, Stig B. ve PALLESEN, Stalle (2006), “*Workaholism, Organizational Life and Well-Being of Norwegian Nursing Staff*”, **Career Development International**, S.11(5), ss.463-477.
- CHACKO, Thomas I. (1983), “*Job & Life Satisfaction: A Casual Analysis of Their Relationships*”, **Academy of Management Journal**, S.26(1), ss.163-169.
- CHERRINGTON, David J. (1980), **The Work Ethic: Working Values and Values That Work**, American Management Association Publisher, New York (US).
- ÇAKIR, Özlem (2001), **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- DAĞLI, Abidin ve BAYSAL, Nigah (2016), “*Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.15(59), ss.1250-1262.
- DEMİREL, Hüsne (2014), “*An Investigation of the Relationship between Job and Life Satisfaction Among Teachers*”, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, S.116, ss.4925-4931.
- DEVECİ, Bilal (2017), “*İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Düzeyleri ile Genel İş-Aile Çatışma Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, **Journal of Social and Humanities Sciences Research**, S.4(4), ss.541-553.
- DIENER, Ed, EMMONS, Robert, LARSEM, Randy J. ve GRIFFIN, Sharon (1985), “*The Satisfaction with Life Scale*”, **Journal of Personality Assessment**, S.49(1), ss.71-75.
- DİKMEN, Ahmet A. (1995), “*İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi*”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.50(3-4), ss.115-140.
- DOĞAN, Tayfun ve TEL, Fatma D. (2011), “*Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi*”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.11(1), ss.61-69.
- DOUGLAS, Evan ve MORRIS, Joy R. (2006), “*Workaholic or Just Hard Worker?*”, **Career Development International**, S.11(5), ss.394-417.
- DUBRIN, Andrew J. (1997), **Fundamentals of Organizational Behavior**, SouthWestern College Publishing, Cincinnati – Ohio (US).
- EFEÖĞLU, Efe İ. (2006), “*İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*”, **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- ELLOY, David F. ve SMITH, Catherine R. (2003), “*Patterns of Stress, Work- Family Conflict, Role Ambiguity and Overload Among Dual- Career and Single Career Couples: An Australian Study*”, **Cross Cultural Management**, S.10, ss.55-66.
- ERBAŞARAN, Zeynel (2019), “*İşkoliklik ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- FIRAT, Z. Mehmet ve CULA, Serpil (2016), “*İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi*”, **Başkent Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.3(2), ss.146-155.
- GILLET, Nicoles, MORIN, Alexandra J. S., SANDRINA, Emilie ve HOULE, Simon (2018), “*Investigating the Combined Effects of Workaholism and Work Engagement: A Substantivemethodological Synergy of Variablecentered and Person-Centered Methodologies*”, **Journal of Vocational Behavior**, S.109, ss.54-72.
- GREENHAUS, Jeffrey ve BEUTELL, Nicholes J. (1985), “*Sources of Conflict between Work and Family Roles*”, **Academy of Management Review**, S.10(1), ss.76-88.
- GUTEK, Barbara A., SEARLE, Sabrine ve KLEPA, Lilian (1991), “*Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict*”, **Journal of Applied Psychology**, S.76(4), ss.560-568.

- HARPAZ, Itzhak ve SNIR, Raphael (2003), “*Workaholism: Its Definition and Nature*”, **Human Relations**, S.56(3), ss.291-319.
- HAYBRON, Daniel M. (2007), “*Life Satisfaction Ethical Reflection and The Science of Happiness*”, **Journal of Happiness Studies**, S.8, ss.99-138.
- HELLER, Daniel, JUDGE, Timothy A. ve WATSON, David (2002), “*The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction*”, **Journal of Organizational Behavior**, S.23(7), ss.815-835.
- HEWLETT, Sylvia A. ve LUCE, Carolyn B. (2006), “*Extreme Jobs, Tehe Dangerous Allure of the 70- Hour Workweek*”, **Harvard Business Review**, S.12, ss.49-59.
- KESER, Aşkın (2004), **Çalışma Yaşamında Motivasyon**, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.
- KINNUNEN, Ulla ve MAUNO, Saija (1998), “*Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland*”, **Human Relations**, S.51(2), ss.157-177.
- KINNUNEN, Ulla, GEURTS, Sabine ve MAUNO, Saija (2004), “*Work-to-Family Conflict and its Relationship with Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences*”, **Work & Stress**, S.18(1), ss.1-22.
- KOÇEL, Tamer (2015), **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- KOSSEK, Ellen E. ve OZEKİ, Cynthia (1998), “*Work- Family Conflict, Policies, and Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior - Human Resources Research*”, **Journal of Applied Psychology**, S.83(2), ss.139-150.
- LAVALLEE, Loraine, KAHLKE, P. Maurine, MICHALOS, Alex C. ve MCKINLEY, Tara (2006), “*Development of the Contentment with Life Assessment Scale (CLAS): Using Daily Life Experiences to Verify Levels of Self-Reported Life Satisfaction*”, **Social Indicators Research**, S.83, ss.201-244.
- LEWIS, Virginia G. ve BORDERS, L. Dianne (1995), “*Life Satisfaction of Single Middle-Aged Professional Women*”, **Journal of Counseling & Development**, S.74(1), ss.94-100.
- LO, Susanna (2003), “*Perceptions of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals in Hong Kong*”, **Personnel Review**, S.32(3), ss.376-390.
- MACHLOWITZ, Marilyn (1980), **Workaholics: Living with Them, Working with Them**, Addison-Wesley Publisher, Boston (US).
- MADSEN Susan R. (2003), “*The Effects of Home-Based Teleworking on Work- Family Conflict*”, **Human Resource Development Quarterly**, S.14(1), ss.35-58.
- MARCHESE, Marc C., BASSHAM, Gregory ve RYAN, Jack (2002), “*Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis*”, **Journal of Business Ethics**, S.40(2), ss.145-146.
- MARQUES, Susane C., PAIS-RIBEIRO, Jose ve LOPEZ, Shane J. (2007), “*Validation of a Portuguese Version of the Students Life Satisfaction Scale*”, **Applied Research in Quality of Life**, S.2, ss.83-94.
- MASLACH, Christina (1986), “*Stress, Burnout and Workaholism*”, **Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology** (Eds. Richard R. Killberg, Peter E. Nathan, Richard W. Thoreson), American Psychological Association Publisher, Washington D.C. (US), ss.53-73.
- MASLACH, Christina ve LEITER, Michael P. (1997), **The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it**, JosseyBass Publisher, San Francisco – California.
- MATUSKA, Kathleen (2010), “*Workaholism, Life Balance, and Well-Being: A Comparative Analysis*”, **Journal of Occupational Science**, S.17(2), ss.104-111.
- McMILLAN, Lynley H. W. ve BRANDY, Elizabeth C. (2002), “*A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbins’ (1992) Worhaholism Battery*”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, S.7(5), ss.357-368.
- MOLINA, Jose A. (2020), “*The Work–Family Conflict: Evidence from the Recent Decade and Lines of Future Research*”, **Journal of Family and Economic**, S.42, ss.4-10.

- NETEMEYER, Richard G., BOLES, James ve McMURRIAN, Robert C. (1996), “*Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*”, **Journal of Applied Psychology**, S.81(4), ss.400-410.
- NIE, Yingezhi ve SUN, Haitao (2016), “*Why do Workaholics Experience Depression? A Study with Chinese University Teachers*”, **Journal of Health Psychology**, S.21(10), ss.2339-2346.
- NOHE, Christoph ve SONNTAG, Karlheinz (2014), “*Work Family Conflict, Social Support and Turnover Intentions: A Longitudinal Study*”, **Journal of Vocational Behavior**, S.85, ss.1-12.
- OATES, Wayne (1971), **Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction**, World Publisher, New York (US).
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve ÇAKMAK DORUK, Nihal (2009), “*Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi*”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.33, ss.69-99.
- ÖZER, Melek ve KARABULUT, Özlem Ö. (2003), “*Yaşlılarda Yaşam Doyumu*”, **Turkish Journal of Geriatrics**, S.6(2), ss.72-74.
- ÖZLER, Derya E. (2010), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, Ekin Basımevi, Bursa.
- ÖZSOY, Emrah, FİLİZ, Burcu ve SEMİZ, Tarık (2013), “*İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*”, **Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**, S.5, ss.59-68.
- PARASURAMAN, Saroj ve SIMMERS, Claire A. (2001), “*Type of Employment, Work Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study*”, **Journal of Organizational Behavior**, S.22(5), ss.551-568.
- PERRONE, Karstin M., WEBB, Kay L. ve BLALOCK, Rachel H. (2005), “*The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital and Life Satisfaction*”, **Journal of Career Development**, S.31(4), ss.225-238.
- PORTER, Gayle (1996), “*Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work*”, **Journal of Occupational Health Psychology**, S.1, ss.70-84.
- RICE, Robert W., FRONE, Michael R. ve McFARLIN, Dean B. (1992), “*Work Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life*”, **Journal of Organizational Behavior**, S.13, ss.155-168.
- ROBINSON, Bryan E. (1996), “*The Psychosocial and Familial Dimensions of Work Addiction: Preliminary Perspectives and Hypotheses*”, **Journal of Counseling and Development**, S.74, ss.447-452.
- ROBINSON, Bryan E. (1997), “*Work Addiction: Implications for EAP Counseling and Research*”, **Employee Assistance Quarterly**, S.12(4), ss.1-13.
- ROBINSON, Bryan E., FLOWERS, Claudia ve CARROLL, Jane (2001), “*Work Stress and Marriage: A Theoretical Model Examining the Relationship between Workaholism and Marital Cohesion*”, **International Journal of Stress Management**, S.8, ss.165-175.
- ROBINSON, Bryan E. ve KELLEY, Lisa (1998), “*Adult Children of Workaholics: Self Concept, Anxiety, Depression, and Locus of Control*”, **American Journal of Family Therapy**, S.26, ss.223-238.
- RUSSO, James ve WATERS, Lea E. (2006), “*Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, the Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling*”, **Career Development International**, S.11(5), ss.418-439.
- SALDAMLI, Asımlı (2008), “*Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*”, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.25(2), ss.693-719.
- SCHAUFELI, Wilmar B., TARIS, Toon W. ve BAKKER, Arnold B. (2006), “*Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the Differences between Work Engagement and Workaholism*”, **Research Companion to Working Time and Work Addiction** (Ed. Ronald J. Burke), Edward Elgar Publisher, Northampton, ss.193-217.
- SCHAUFELI, Wilmar B., TARIS, Toon W. ve VAN RHENEN, Willem (2008), “*Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?*”, **Applied Psychology**, S.57(2), ss.173-203.

- SCOTT, Kimberly S., MOORE, Keirsten S. ve MICELI, Marcia P. (1997), “*An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism*”, **Human Relations**, S.50(3), ss.287-314.
- SEKARAN, Uma (1985), “*Enhancing the Mental Health of Indian Dual Career Family Couples*”, **Indian Journal of Applied Psychology**, S.22(1-2), ss.57-62.
- SELİM, Sibel (2012), **Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Bireysel Yaşam Tatmini ve Mutluluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Karşılaştırmalı Analizi**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- SHIMAZU, Akihito, DEMEROUTI, Evangelia, BAKKER, Arnold B., SHIMADA, Kyoto ve KAWAKAMI, Norito (2011), “*Workaholism and Well-Being Among Japanese Dual-Earner Couples: A Spillover - Crossover Perspective*”, **Social Science & Medicine**, S.73, ss.399-409.
- SNIR, Raphael ve HARPAZ, Itzhak (2004), “*Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism*”, **Journal of Organizational Change Management**, S.17(5), ss.520-536.
- SNIR, Raphael, HARPAZ, Itzhak ve BURKE, Ronald (2006), “*Workaholism in Organizations: New Research Directions*”, **Career Development International**, S.11(5), ss.369-373.
- SÖZER, Önay (2014), “*İşkolik Eşle Nasıl Başa Çıkılır*”, **Hürriyet Gazetesi** (İnsan Kaynakları Eki), S.997, ss.6.
- SPECTOR, Paul E. (1997), **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences**, Sage Publications, Thousand Oaks – California (US).
- SPRANKLE, Judith K. ve EBEL, Henry (1987), **The Workaholic Syndrome**, Walker Publishing, New York.
- SZPITALAK, Malvina (2014), “*Behavioral Approach to Workaholism*”, **Postępy Psychiatrii i Neurologii**, S.23(2), ss.82-89.
- TASLAK, Soner (2007), “*İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*”, **Yönetim**, S.18(58), ss.67-75.
- TEMEL, Ayşen (2006), “*Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar*”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.8(2), ss.104-126.
- TURGUT, Tülay (2011), “*Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri*”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.25(3-4), ss.155-179.
- WIGGINS, Carla ve BOWMAN, Sarah Y. (2000), “*Career Success and Life Satisfaction for Female and Male Healthcare Managers*”, **Hospital Topics**, S.78(3), ss.5-10.
- YİĞİT, Ruhi, DİLMAÇ, Bülent ve DENİZ, Mehmet E. (2011), “*İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması*”, **Turkish Journal of Police Studies**, S.13(3), ss.1-18.

