



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**AŞIRI İŞ YÜKLENMENİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE KİŞİ-ÖRGÜTLERİ ARASINDAKİ UYUMUN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Ezgi ASLAN

Danışman

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Nevşehir

Ocak 2022



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**AŞIRI İŞ YÜKLENMENİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE KİŞİ-ÖRGÜTLERİ ARASINDAKİ UYUMUN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Ezgi ASLAN

Danışman

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Nevşehir

Ocak 2022



T. C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kurulu



TOPLANTI SAYISI
7

KARAR SAYISI
224

TOPLANTI TARİHİ
14.06.2021

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ergi ASLAN'ın "Aşırı İş Yükleme, İş-Aile Çatışması İlişkisinde Kişi ile Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Düzenleyici Rolü" isimli yüksek lisans tezi hakkında alınan 20.05.2021 tarih ve 2100020674 sayılı başvurularının görüşülmesi.

2021.07.224. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ergi ASLAN'ın "Aşırı İş Yükleme, İş-Aile Çatışması İlişkisinde Kişi ile Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Düzenleyici Rolü" isimli yüksek lisans tezi hakkında alınan 20.05.2021 tarih ve 2100020674 sayılı başvuru dosyası görüşüldü.

Yapılan görüşmeler sonucunda, aşağıdaki tabloda isimleri belirtilen araştırmacılar tarafından hazırlanan "Aşırı İş Yükleme, İş-Aile Çatışması İlişkisinde Kişi ile Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Düzenleyici Rolü" isimli yüksek lisans tezi ve ilgili belgeler araştırmacının gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, projenin gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına kurumumuz üyeleri tarafından oy birliği ile karar verilmiştir.

YÜRÜTÜCÜ	ARAŞTIRMACI/UZMAN
Doç. Dr. Korhan KARACAĞLU	Ergi ASLAN (Öğrenci)

Prof. Dr. Ali MEYDAN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Şule AYDIN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Zülfiyar DURMUŞ
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Cezar PEHLEVAN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Hacı Abdullah
ŞENGÜL
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Sevgi ÖZCAN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Nesimi AKTAŞ
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Serkan
ŞAHİNKAYA
Kurul Başkanı

Bilgi Doğrulama Kodu : AUCETAN

Bu belge, güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Bilgi Takip Adresi:

<https://bys.arsiv.aku.edu.tr/ECAN/Record/ConfirmationsPage/Detail>

Adres:

Tel: +90 382 222 00 00

e-Posta:

etk@nevsehir.edu.tr

Faks No:

İnternet Adresi:

Bilgi Sayısı:

Tel: +90 382 222 00 00

Yayın Kuruluşu:

Yayın Tarihi:



BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Ezgi ASLAN

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Aşırı İş Yüklenmenin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisinde Kişi-Örgütleri Arasındaki Uyumun Düzenleyici Rolü” adlı Yüksek Lisans Tezi Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Ezgi ASLAN

Danışman

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Suzan ÇOBAN

İmza

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU danışmanlığında Ezgi ASLAN tarafından hazırlanan “Aşırı İş Yüklenmenin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisinde Kişi-Örgütleri Arasındaki Uyumun Düzenleyici Rolü” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

...../...../.....

JÜRİ

İMZA

Danışman :.....

Üye :.....

Üye :.....

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../.....

.....

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın başından itibaren bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, ne zaman çalışmam hakkında kendisine danışsam her daim bana zaman ayıran kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU'na sonsuz teőekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca saha çalışmalarım sırasında bilgi ve tecrübelerini aktaran tüm sözlü kaynaklarıma teşekkür ederim.

Çalışmam konusunda yardımda bulunarak bana yol gösteren, mesleki tecrübeleriyle değerli bilgilerini esirgemeyen, derleme çalışmam sırasında beni yalnız bırakmayan canım ailem ve çalışmalarım sırasında desteğiyle beni yalnız bırakmayan değerli zamanından aldığım eşim Caner ASLAN'a teşekkür ederim.

Ezgi ASLAN

AŞIRI İŞ YÜKLENMENİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KİŞİ-ÖRGÜTLERİ ARASINDAKİ UYUMUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Ezgi ASLAN

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme
Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Ocak 2021
Danışman: Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, bankacılık sektörü çalışanlarında, aşırı iş yüklenme (heavy work investment) ve iş aile çatışması ilişkisini ortaya koymak ve bu ilişkide kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyicilik rolünü tespit etmektir. Çalışma kesitsel araştırma türündedir ve Nevşehir ilindeki 143 banka sektör çalışanından anket tekniği yoluyla toplanan verilerin analizine dayanmaktadır. Verilerin analizinde, aracılık ve düzenleyicilik modellerini test etmede son dönemlerde kullanılan SPSS PROCESS makrosundan yararlanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, aşırı iş yüklenmenin çaba ve zaman boyutlarının iş aile çatışması ile pozitif ilişkili olduğu ortaya konulmuş, ancak bu ilişkide kişi-örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici bir rolünün bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

***Anahtar Kelimeler:** Aşırı İş Yüklenme, İş-Aile Çatışması, Kişi-Örgüt Değerleri Uyum*

**THE MODERATING ROLE OF PERSON-ORGANIZATION
CONGRUENCE IN THE EFFECT OF HEAVY WORK INVESTMENT ON
WORK-FAMILY CONFLICT**

Ezgi ASLAN

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences, Department
of Business Administration, Master's Thesis, January 2022
Supervisor: Prof. Korhan KARACAOĞLU**

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the relationship between heavy work investment and work-family conflict in banking sector employees and to determine the moderating role of the person-organization value congruence in this relationship. The study is a cross-sectional research type and is based on the analysis of data collected from 143 bank sector workers in Nevşehir province through questionnaire technique. SPSS PROCESS macro, which has been used recently to test mediation and moderation models, was used in the analysis of the data. According to the results of the study, it was revealed that the effort and time dimensions of heavy work investment were positively related to work-family conflict, but it was concluded that the person-organization value congruence did not have a moderating role in this relationship.

Key Words: Heavy work investment, work-family conflict, person-organization value congruence

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii

BİRİNCİ BÖLÜM

1.İŞ-AİLE ÇATIŞMALARI VE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	3
1.1. İş –Aile Çatışmasıyla İlgili Temel Kavramlar	3
1.1.1 İş Kavramı	4
1.1.2 Aile Kavramı	5
1.1.3 Çatışma Kavramı	7
1.2. İş-Aile Çatışması Kavramı.....	9
1.3. İş-Aile Çatışması İle İlgili Kuramlar.....	11
1.4. İş ve Aile Çatışmasının Türleri	14
1.4.1 Zaman Esaslı Çatışma	15
1.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma.....	16
1.4.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	17
1.5. İş-Aile Çatışmasının Türleri.....	18
1.5.1. İş-Aile Çatışması	18
1.5.2. Aile-İş Çatışması	19
1.6. İş-Aile Çatışması Süreci.....	19
1.7. İş-Aile Çatışmasının Yaklaşımları	20

1.7.1. İş-Aile Etkileşimi.....	20
1.7.2. İş –Aile Kolaylaştırması	20
1.7.3. İş-Aile Yaşamı Dengesi	20
1.8. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	20
1.8.1. İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Kişisel Faktörler.....	21
1.8.1.1. Cinsiyet.....	21
1.8.1.2. Yaş	21
1.8.1.3. Kişilik	22
1.8.1.4. Medeni Durum.....	22
1.8.2. İş-Aile Çatışmasına Neden Olan İşle İlgili Faktörler	22
1.8.2.1. İş Gereklere ve Yönetici Tutumu	23
1.8.2.2. Çalışma Saatlerinin Düzensizliği.....	23
1.8.2.3. Rol Yükü, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması.....	23
1.8.3. İş –Aile Çatışmasına Neden Olan Aile İle İlgili Faktörler	24
1.8.3.1. Aile İçin Harcanan Zaman.....	24
1.8.3.2. Çocuk Sayısı ve Yaşları.....	25
1.8.3.3. Çift Gelirli Aile Yapısı ve Eş Desteği	25
1.8.3.4. Aile Problemleri ve Boşanma Durumu:	25
1.9. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	26
1.9.1. Aile İlgili Sonuçlar	26
1.9.2. İşle İlgili Sonuçlar.....	26
1.9.3. Bireysel Sonuçlar.....	27

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. Değer Kavramı	28
2.1.1. Kişi Değerleri.....	30
2.1.2. Örgüt Değerleri	30
2.2. Kişi- Örgüt Değerleri Uyumuna.....	30

2.2.1. Kişi-Örgüt Değerleri Uyumunun Öölölmesi	32
2.2.1.1. Subjektif, Algılanan ve Objektif Uyum Sınıflandırması	34
2.2.1.2. Subjektif-Objektif Uyum Sınıflandırması	34
2.2.1.3. Doğrudan Ölölüm-Dolaylı Ölölüm Sınıflandırması	34
2.2.1.4. Dolaylı Gerçek ve Dolaylı Algılanan Uyum Ölölümleri Sınıflandırması.....	34
2.2.1.5. Orantılı (commensurate) Ölölüm.....	35
2.3. Kişi-Örgüt Uyumunun Türleri.....	35
2.3.1. Bütönlleyici Uyum.....	35
2.3.2. Tamamlayıcı Uyum	36
2.3.3. Gereksinim-Arz Uyumu	37
2.3.4. Talep-Beceri Uyumu	37
2.4. Kişi-Örgüt Uyumunun Modelleri.....	37
2.4.1. Kristof-Brown'un Kişi-Örgüt Uyum Modeli.....	37
2.4.2. Chatman'in Birey-Örgüt Uyum Modeli	38
2.4.3. Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Modeli	39
2.4.4. Argyris'in Kişi ve Örgüt Bütönlleşmesi Kuramı.....	40
2.5. Kişi- Örgüt Uyumunun Önemi.....	40
2.6. Kişi-Örgüt Uyumunu Yaklaşımları	42
2.7. Kişi-Örgüt Uyum Süreci	42
2.7.1. Çalışan seçimi.....	42
2.7.2. Örgötsel Sosyalizasyon.....	43
2.8. Kişi- Örgüt Uyumunu Etkileyen Etmenler.....	44
2.9. Kişi-Örgüt Uyumunun Olumlu Sonuçları	44
2.9.1. İş Doyumu	45
2.9.2. Örgötsel Bağlılık.....	45
2.9.3. Güven.....	46

2.9.4. Çalışan Devri	46
2.9.5. Verimlilik.....	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. Aşırı İş Yüklenme Kavramı	48
3.2. Aşırı İş Yükleme Tipleri.....	60
3.3.1. Aşırı İş Yüklenmenin Dışsal / Durumsal Belirleyicileri	61
3.3.2. Aşırı İş Yüklenmenin İçsel / Ruhsal Belirleyicileri	62
3.4. Aşırı İş Yüklemesinin Boyutları	62
3.5. Aşırı İş Yüklenmenin Sonuçları.....	64
3.5.1. Aşırı İş Yüklenmenin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.....	65
3.5.1.1. Aşırı İş Yüklenmenin Pozitif Sonuçları	65
3.5.1.2. Aşırı İş Yüklenmenin Negatif Sonuçları.....	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi	67
4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	69
4.3. Araştırmanın Metodolojisi	69
4.3.1. Evren ve Örneklem.....	69
4.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları, Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları	70
4.3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	75
4.3.4 Pilot Uygulama.....	77
4.3.5. Verilerin Analizi ve Bulgular	77
4.3.5.1. Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler	78
4.3.5.2 Normal Dağılım Testi.....	80
4.3.5.3. Açıklayıcı Faktör Analizi	84
4.3.5.4. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Katsayıları	86
SONUÇ	89

KAYNAKÇA 91



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 1 İş ve aile çatışmasının türleri	14
Tablo 2. 1Değer Uyumu Ölçme Çalışmalarının Sınıflandırılması (Sağnak, 2004: 115).	33
Tablo 3 1Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler	79
Tablo 3 2İş-Aile Çatışması Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	81
Tablo 3 3Aşırı İş Yüklenme Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	82
Tablo 3 4Kişi-Örgüt Değer Uyumu Basıklık Ve Çarpıklık Değerleri	83
Tablo 3 5Aşırı İş Yüklenme Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 3 6Araştırmanın Değerlerine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları.....	86
Tablo 3 7Aşırı İş Yüklenmenin Zaman Boyutunun İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkisinde Kişi Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Düzenleyici Rolü.....	87
Tablo 3 8Aşırı İş Yüklenmenin Çaba Boyutunun İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkisinde Kişi Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Düzenleyici Rolü.....	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1. İşkoliklik ve İşe Adanmışlığın Kesişim Noktasında Aşırı İş Yüklenme .. 58

Şekil 1. 2Araştırmanın Modeli..... 75



GİRİŞ

İşin son yıllarda insanların yaşamında, sadece bir gelir kaynağı olmanın ötesinde merkezi bir konuma geldiğine şahit olunmaktadır (Arvey vd. 2004). Öyle ki çoğu kişi ekonomik durumu iyi veya kötü olsun çalışmaya devam etmektedir. Çalışanlar, ömrünün yaklaşık üçte birini ve de uyanık olunan saatlerinin çoğunluğunu, çalışmaya ayırmaktadır (Landy ve Conte, 2016). Son zamanlarda teknolojiye ulaşabilirliğin ve endüstriyel rekabetin artması da işte geçirilen zamanın artmasına yol açmıştır (Lee vd. 2007). Her ne kadar işverenle yapılan anlaşmada belirli bir süre üzerinden iş akdi yapılsa da çalışan kesiminin önemli bir kısmının bu sürelerden daha fazlasını işinde harcadığı bilinmektedir. Bunun sonucunda insanların çoğu fazla mesai yapmak durumu ile karşı karşıya kalır hale gelmiştir. Bu durum, tesadüfi veya yapısal olarak bu şekildedir ve genellikle de değişmemektedir.

Bu gelişmeler, işgörenlerin işlerine ayırdıkları zamanı ve çabayı daha da artırmalarına neden olmaktadır. İşe daha fazla zaman ayrılması ve iş için daha fazla çaba veya efor sarf edilmesi bu çalışmada ele alınan kavramlardan biri olan aşırı iş yüklenmeyi teşvik etmektedir. Aşırı iş yüklenme; bireyin, zamanının, enerjisinin ve dikkatinin önemli bir kısmını işine adanmasıdır (Snir ve Harpaz, 2009). Aşırı iş yüklenme denildiğinde çalışanın gerek işkoliklik ve gerekse işe adanmışlıktan kaynaklanan şekilde fazla ya da aşırı iş yükü altında kalması kast edilmektedir. Zira alan yazında oldukça yeni olan aşırı iş yüklenme kavramı, işkolikliği ve işe adanmışlığı bir arada ele alan şemsiye bir kavramdır (Rabenu ve Aharoni-Goldenberg 2017; Shkoler vd. 2017; Tziner vd. 2019). Modern bilgi ve iletişim teknolojileri, çalışanların istedikleri yerde ve zamanda çalışmasını sağlamaktadır. Bugün, evde on yıl öncekinden daha fazla kişi çalışmakta ve evde çalışmak için harcanan saat sayısı da son yıllarda artmaktadır. Bu yüzden, iş ve özel yaşam arasındaki sınır giderek bulanıklaşmaktadır (Frese, 2008). Örneğin, çalışanların boş zamanlarında akıllı telefonlarında işle ilgili e-postaları okuması oldukça olağan hale gelmiş bir durumdur.

Aşırı iş yüklenmenin; genel sağlık, iş tatmini, verimlilik, performans, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş-aile çatışması, gibi çeşitli sonuçları bulunmaktadır (Spence & Robins, 1992, Schaufeli vd., 2008, Bonebright, Clay ve Ankenmann, 2000, van Beek vd., 2014, Casesens vd. 2014). Alan yazında aşırı iş yüklenme konusunu iş-aile

çatışması ile bağlantılı olarak inceleyen çok az sayıda çalışma bulunmaktadır (Bakker, vd., 2009; Hakanen ve Peeters, 2015). Türkçe alan yazında ise aşırı iş yüklenme kavramı henüz yeterli ilgiyi görmemiştir. Bu noktada, yapılan bu çalışmanın; hem aşırı iş yüklenme ile ilgili Türkçe alan yazına kavramın tanıtımı mahiyetinde katkı sağlamak, hem de iş aile çatışması ile ilişkisine yönelik elde edilecek bulgularla uluslararası ve yerli alan yazının derinlik kazanmasına katkı sunmak bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Türkiye’de bankacılık sektörü çalışanlarının yoğun iş yükü altında kaldıkları ve bunun sonucunda önemli düzeyde stres algısı yaşadıkları bilinmektedir. Zira Türkiye’de bu sektörde yapılan bazı çalışmalarda iş stresinin ve iş yükünün sektör çalışanlarını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir (Turunç ve Erkuş, 2010; Karabay, 2014; Kalay vd. 2009). İş yükü fazlalığından hareketle sektör çalışanlarının gerek zaman ve gerekse efor veya çaba kaynaklı aşırı iş yüklenme durumu ile karşı karşıya kalmaları da beklenen bir sonuçtur. Bu sonuç sektör çalışanlarının iş ve yaşam dengesi ile de ilgili önemli derecede sorunla karşı karşıya kalmalarına da sebep olabilmektedir.

Yukarıda vurgulanan alan yazına dayalı kavramlar arası ilişkilerden hareketle bu çalışmanın amacı, bankacılık sektörü çalışanlarında aşırı iş yüklenme ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide; yüksek, düşük ve orta düzeylerde ortaya çıkabilecek kişi-örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolünün bulunup bulunmadığını ortaya koymaktır.

Çalışma toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş-aile çatışması, ikinci bölümde kişi-örgüt değerleri arasındaki uyum, üçüncü bölümde aşırı iş yüklenme ve son bölümde ise bankacılık sektörü çalışanlarından toplanan verilerden elde edilen bulguların yorumlandığı ve tartışıldığı ampirik uygulama kısmı yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.İŞ-AİLE ÇATIŞMALARI VE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde ilk olarak iş-aile çatışması terimini oluşturan iş, aile, çatışma ve rol çatışması terimleri araştırılarak, kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

1.1. İş –Aile Çatışmasıyla İlgili Temel Kavramlar

Kişinin sorumluluğunda olan yapması gereken görevlerin herhangi birinde sergilediği tutum ve davranışı, üstlenmiş olduğu başka rollerin de bir araya gelmesiyle çatışmayı ortaya çıkartmaktadır. Örneğin; kişinin iş hayatındaki sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda ailesine ayırması gereken zamanını işte geçirmesi çatışmayı ortaya çıkarmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 75).

İş –aile çatışması, kişinin çalışma hayatındaki sorumlulukları ile aile üyelerinin birbirine karşı olan saygısının uyum içinde olmamasından dolayı ortaya çıkan çatışma şeklidir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 75). İnsanlar yaşamları boyunca çoğu zaman hem işte çalışan hem eş hem de aile rolünü aynı anda üstlenmektedir. Bugüne dek olan araştırmaların çoğu; çalışan kişi olarak üstüne alınan mesuliyetler, faaliyetler, kabullenilen kimlikler, beklenen olaylar ve diğer kişilerle bağlantıları üzerine odaklanırken pek çok araştırmada da eş ya da ebeveyn etkisi üstünde durulmuştur (Gönen vd., 2004: 12).

Kavramsal olarak iş ve aile çatışması karşılıklıdır, yani iki taraflı bir çatışma türüdür. İş-aile çatışması yoğun, düzeni olmayan veya esnek olmayan iş zamanları fazla iş yükü ve diğer farklı iş stresleri, işletmedeki bireyler arası çatışma, düzenli ve sık yapılan iş seyahatleri yönetim ve organizasyon gibi tecrübelerinin aile hayatına katılmasıyla çatışmayı ortaya çıkartmaktadır.

Modern toplumlarda çalışma hayatının, bireyler için önemli olduğu öne sürülmektedir. Çalışmayı önemli kılan nedenlerin başında ise maddi getirisinin olmasıdır. Bunun yanı sıra sosyalleşme, kişisel gelişim, sorumluluk alma ve tecrübe gibi etkenlerde iş hayatını önemli hale getirmektedir (Aycan vd., 2007: 11).

İş ve aile, yaşamımızın en önemli iki etkenidir. Bunlardan birincisi olan iş, bireyin yaşamı boyunca gereksinim duyduğu, maddi getirisi olan unsurları alabilmek için yapılan çalışmalardır. Kişiler bu çalışmaları sonucu olarak maddi gereksinimleri karşılarken, yani uğraştıkları iş ile bazı kazançlarından olumlu sonuç elde ederken, bazılarında da menfi götürüleri olmaktadır. İkinci etken olarak da aile gelmektedir. Aile, evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birliktir. Aile yaşayan bir mekanizmadır. Her yaşayan mekanizmanın olduğu gibi onun da kendi içinde bir iç dengesi bulunmaktadır (Aycan vd., 2007: 11).

1.1.1 İş Kavramı

İş, belirli bir alanda ve zaman içinde bazı ilkelere göre yerine getirilen fiziksel ve zihinsel etkinliklerin tamamı olarak açıklamaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak iş, yalnızca fiziksel bir süreç olmadığı gibi zihinsel çalışmaları da içermektedir. Diğer yandan iş teriminin yalnızca evden uzakta iş alanı veya sabah-akşam sınırlı zaman aralıklı olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Zira günümüz koşullarında iş yapmak için fiziki ortamın ev ya da bir başka yer olmasının bir önemi kalmamıştır. Artık bireylerin bilgisayar başında hizmet ürettiği bir aşamaya geçtiği de düşünüldüğünde, ev ortamında bile zihinsel yoğunluğu bilgisayara hasreden birisinin kendisini aile fertlerinden belli bir süre soyutlaması da işte geçen süreden sayılmaktadır.

Fiziksel ya da zihinsel etkinliğin süreli ve sorumluluk üstlenilen bir hal alması, yani bir iş veya çalışma olması için bu etkinliği üstüne alan kişi için maddi bir karşılığı olması gerekmektedir. Örneğin bir öğrenci okulundan arta kalan zamanlarında kendisinin iyi olduğu derslerinde başka bir öğrenciye yardım ederek ona ders anlatması bunu karşılıksız yaptığında bu etkinlikler iş niteliğinde sayılmamaktadır. Bunun iş olabilmesi için kişinin verdiği ders karşılığında bir ücret alıyor olması gerekmektedir (Bratton vd, 1999: 101).

1.1.2 Aile Kavramı

Aile Türk Dil Kurumu'nda "Evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birlik" olarak tanımlanmaktadır.

Aile öğretilerde de genellikle en büyük sosyal birim ve kişinin sosyal etkinliklerinin merkezinde olan bir kurum olarak bilinmektedir. Bu birimler kan bağları, evlilikler veya evlat edinmek yoluyla oluşan küçük veya geniş çaplı olarak ikiye ayrılmaktadır.

İnsanların dünyaya geldiği andan itibaren çoğunlukla yaşamı son bulana kadar ailenin bir bireyi olarak yaşamına devam ettiği bir birimin olması aile yapısına devamlılık sağlamaktadır. Bu ifadeyle 'aile hem bilgi ve değerlerin kişiye aktardığı hem de mutlu bir aile hayatının kaynağı olma niteliğini yüklediği okul fonksiyonuna sahip olmaktadır' (Andreeva, 2004: 387-388).

Yasa'ya göre aile 'toplumsal bir organ' ya da 'bir toplumun hücresi' olarak isimlendirilmektedir. Aile, toplumsal kümenin her birini ele alındığında en küçük birimi olan anne, baba ve çocuklardaki vücut sistemine getirmiş olduğu ilişki ağını her bir bireyin üstüne almış olması gereken görev ve oynadığı rol olarak açıklanmaktadır (Yasa, 1970: 140-143).

Le Play'a göre, aile tanımı yapılırken toplumun en küçük birimi olan aileyi, vücudumuzda yer alan organizmanın en alt bölümü olan hücreyle aynı tutmaktadır. Bundan hareketle eğer aile sağlamsa bireylerde sağlamdır sonucuna varılabilir. Le Play'a göre fizikçi ve biyologlar için atom ve hücre hangi anlamı ifade ediyorsa bir sosyolog içinde aile aynı anlamı ifade etmektedir (Freyer, 1968: 25).

Sezal'a göre aile, insanlık geçmişiyle beraber oluşmaktadır. Sezal aile tanımını ve ailenin tarihteki gelişimlerini şu kelimelerle tanımlamıştır: Aile terimi insanlık geçmişi kadar eski olmamakla beraber tarihteki gelişmelere paralel olarak değişmektedir. Bunun sonucunda her kültür için ailenin tanımı farklı olarak ortaya çıkmaktadır (Taşdelen, 2015: 4).

Medeni hukukta da aile kavramının üç anlamı vardır;

- a) *Dar anlamda aile*, "Sadece eşlerden oluşan bir birliği ifade eder".

- b) *Geniş anlamda aile*, “ana, baba ve çocukların oluşturduğu topluluğu ifade eder”.
- c) *En geniş anlamda aile*, “bir ev başkanının otoritesine tabi olarak aynı çatı altında birlikte yaşayan kimselerden oluşmuş bulunan insan topluluğudur”. Hatemi/Serosan’a göre “ aynı çatı altında bir arada yaşamakta olan hısımlardan başka, işçi, çırak, bahçıvan, şoför, hizmetçi, dadı, bekçi gibi hısımlık olmayan kimseler de girmektedir”.

Türkiye’de aile kavramının ortak işlevleri şu özelliklerle açıklanmaktadır (Tezcan, 1990: 51).

- Biyolojik olarak; cinsel özellikler bütünü olarak ihtiyaçlar toplumsal normların koyduğu ilkeler yönünde ilerleme ve üreme
- Ekonomik olarak; bireylerin temel ihtiyaçlarını alabilecek düzeyde üretmek
- Duygusal olarak; sevgi ve sadakat,
- Koruma olarak; bireylerin korunması güvenliği ve sağlığı
- Sosyalleşme olarak; kültürel özelliklerimizin yeni gelecek kuşaklara ulaşması
- Eğitimsel olarak; yeni nesillerin eğitim öğretimi

Erkal, ailenin temel özelliği olarak, aile içinde karşılıklı sevgi, saygı, hoşgörü ve anlayışın olması gerektiğini vurgulamaktadır. Aile bireylerinin, aile yaşamının devamı için herkesin ayrı ayrı görevlerini yerine getirerek, birlik ve beraberlik içinde olunmasıdır. Aile bütünlüğünün bozulmaması için kişilerin sorumluluklarını yerine getirmesi oldukça önem arz etmektedir (Erkal, 2000: 269).

Kişinin zamanını, çabasını ve enerjisini severek vakit geçirdiği ikinci alan olan aile yaşamıdır. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde kişisel ihtiyaçları, fiziksel savunma, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme ile birlikte beş ayrı grupta incelenmektedir. Aile, tüm ihtiyaç grupları yönünden olabildiğince önem arz etmektedir. Fiziksel ihtiyaçlar aileyle beraber temin edilmekte, ailedeki kişiler birbirinin fiziksel ihtiyaçlarıyla yakından ilgilenmektedir. Aile aynı zamanda kişilerin dış çevre sorunlarından kendilerini koruyabilecekleri bir yer olarak da görülmektedir. Kişi, sevgi eksikliğini de ailesi tarafından karşılamaktadır, aile bireylerini sevmek ve onlar tarafından sevilme istemektedir. Kısaca; kişiler eksik olduğu yanlarının aile bireylerince tamamlanmasını, ailesinin saygısını, sevgisini kazanmayı, kendisini

başarılı bir birey olarak ispatlamayı istediği için kendisini gerçekleştirme gereksinimi duyarlar (Stum, 2001: 5-8).

1.1.3 Çatışma Kavramı

Çatışma; belirli bir konuda bir sonuca varılamaması ve o konuyla ilgili olarak uyumsuzlukların ortaya çıkması şeklinde tanımlanabilir. Bireyler tarafından bakıldığında çatışma, hem psikolojik hem de fiziksel ihtiyaçların karşılanmasına engel olacak sorunların ortaya çıkmasıyla oluşan anlaşmazlık olarak tanımlanmaktadır (Çuhadar, 2008: 252). Bu tanımdan yola çıkarak çatışma; kişinin istemediği bir durumla karşılaşması ve verdiği tepki sonucunda içinde kaldığı durum olarak açıklanmaktadır (Bülbül vd., 2009 :59).

Çatışma; kişiler, topluluklar ve örgütler üzerinde hem faydalı hem de fonksiyonel etkilere sebep olmaktadır. Bazı durumlarda çatışmanın kişilerin başarısı üzerinde olumlu bir etki sağladığı düşünülür ancak çatışmayı iyi yönetebilen kişiler için bireysel gelişimine katkı sağlayarak önünde yeni bir fırsat olarak görülmektedir. Bundan dolayı çatışmayı görmezden gelmek yerine onu nasıl yönetebiliriz nasıl avantajlı hale getirilebilir ona odaklanılmalıdır (Balak, 2013: 7). Aynı zamanda çatışma ifadesinin daha etkili olabilmesi için çatışmanın ne şekilde ortaya çıktığına, ortaya çıkmasına sebep olan etmenler neler bunlar incelenmelidir (Karcıoğlu, 2012: 79).

Çatışma kavramı en genel tanımıyla bir kez daha açıklamak gerekirse en az iki birey arasında gelişen gerginlik, husumet ya da anlaşmazlığın ortaya çıkmasını ifade etmektedir (Basım vd., 2008: 58).

Stoneer ve Freeman ise çatışmayı; “iki ya da daha fazla örgüt üyesi ya da grup arasında fonksiyonel bağımlılığı olan işlerde çalışmalarının gerekliliğinden ve/veya farklı statüler amaçlar, değerler ya da algılamalara sahip olmalarından dolayı ortaya çıkan bir anlaşmazlık” olarak tanımlamaktadır.

Çatışma, çatışmaya yol açan önceki koşullar görevler, değerler, hedefler vb. gibi birçok sebepten dolayı da ortaya çıkabilir. Bu amaçla uyumsuzluğun altında yatan sebep ve sonuçların yerinde ve doğru şekilde belirlenmesi için bazı tasnifler yapılmasına gereksinim duyulmaktadır. Aşağıda bunlara kısaca değinilmektedir (Ghaffar, 2010: 216-226) .

- *Duyusal Çatışma (Affective Conflict)*: Bireyler arasında var olan öfkenin, üzüntünün ve değişen diğer olumsuz duygulara sahip olan grup üyelerinin bir duygu durumu olarak tanımlanır.
- *Maddi Çatışma (Substantive Conflict)*: Bireyler arasındaki anlaşmazlıktır. Grup üyelerinin yerine getirdiği görevle ilgili fikir ve görüşlerinin kuruluşun mevcut durumu hakkında anlaşmazlık yaşanması olarak tanımlanır.
- *Çıkar Çatışması (Conflict of Interest)*: İki taraf arasındaki tutarsızlık olarak tanımlanır. Bu tür bir çatışma da her iki taraf, fikir ayrılığı yaşadığında çözüm yolu olarak kıt kaynakların çıkarları yönünde dağılımı yapılırken meydana gelen anlaşmazlıktır.
- *Değerlerin Çatışması (Conflict of Values)*: Bireylerin belirli durumlarda değer ve bilimsel düşüncelerinin birbirinden ayrı olduğu koşullarda meydana gelen çatışma türüdür. Aynı zamanda ideolojik çatışma olarak da tanımlanabilmektedir.
- *Amaç Çatışması (Goal Conflict)*: Bireylerin istekleri karşılıklı olarak uyuşmadığı durumlarda, amaç ve hedef çatışması meydana gelmektedir.
- *Gerçekçi ve Gerçekçi Olmayan Çatışma (Realistic Versus Nonrealistic Conflict)*: Gerçekçi çatışma, genellikle ölçülü ve amaç odaklı bir uyuşmazlık olarak tanımlanırken, gerçekçi olmayan çatışma ise topluluk ya da teşkilat hedefleriyle kişinin kendi hedefi arasında gerçekçi bir sebebe dayanmayan tutumuyla ilgili olan çatışma olarak tanımlanmaktadır.
- *Kurumsal ya da Kurumsal Olmayan Çatışma (Institutionalized versus Non-institutionalized Conflict)*: Kurumsal alanlarda kişilerin serbest ilkelere göre davranış sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple, patron ve çalışanlar arasındaki anlaşmazlık devamlılık gösterir.
- *Cezalandırıcı Çatışma (Retributive Conflict)*: Çatışan kişiler ya da topluluk üyeleri rakiplerini cezalandırma gereksinimi duymaktadırlar.
- *Yanlış Atfedilen Çatışma (Misattributed Conflict)*: Bu çatışmada, çatışmanın sebepleri yanlış bireylere yüklenmektedir.
- *Yanlış Yöneltilen Çatışma (Displaced Conflict)*: Çatışan bireyler kendi beklentilerinin gerçekleşmemesinin sebebini çatışmaya karışmayan diğer bireylere bağlamaktadır.

1.2. İş-Aile Çatışması Kavramı

Aile rolü ve aile üyelerinin istekleri, sanayi devrimiyle ve şehirleşmenin de sebep olmasıyla geçim sıkıntısıyla başa çıkma gibi erkeklere özgü vazifelerin kadınlar aracılığıyla da üstlenildiği gibi ev içinde gündelik olarak yapılan işler de eşler arasında paylaşılmaya başlanmıştır (Mustafayeva, 2013; 20). Hem aile hem de iş yaşamıyla ilgili önemli görev ve sorumlulukları olan bireylerin her gün artan sayıları değişen gelişmeler ve değişimler, aile ve iş yaşamı arasındaki karşılıklı bağlılığı artırmaktadır (Adak, 2007: 139).

Her birey belirli bir aileyle büyümektedir ve yaşamlarının belirli bir döneminden sonra iş hayatına atılmaktadır. Kişiler zamanlarının çoğunu işyerinde ya da evlerinde geçirmektedir. Bundan dolayı kişilerin yaşamlarına dair ihtiyaç duyduğu ve beklenti içinde olduğu şeyleri ailelerine ve işlerine göre biçim almaktadır. Kısacası kişilerin yaşamlarının devamı için vazgeçemeyecekleri iki faktörden biri işi bir diğeri de ailesidir. Aile ve iş hayatının, birbirleri üzerinde sürekli devam eden etkileri vardır ve bu iki yaşam alanı birbirlerinden farklı olarak düşünülemez (Özdevecioğlu vd., 2009: 71).

Bireyler hayatları boyunca birden fazla role girmektedir. Anne, baba, kardeş, evlat gibi rollerinin yanında iş hayatında da birden fazla role girerler. Ara sıra bu rollerden kaynaklanan bazı çatışmalar da yaşanmaktadır (Higgins ve Duxbury, 2001: 2).

İş-aile çatışmasına neden olan etmenler aile ve iş alanında da meydana gelmektedir.

- İş alanındaki sorunların sebepleri; çalışma ortamındaki baskı, çalışma zamanlarının uzun olması, toplantıların uzun sürmesi, seyahatlerin çok olması, fazla iş yükünün olması, yönetimden destek alınamaması
- Aile alanındaki sorunların sebepleri; yeni doğum yapmış olmak, küçük çocuğa sahip olmak, aile baskısı, sorumluluk duygusu, aile üyelerinin birbirlerine destek olmaması (Beutell ve Greenhaus, 1985: 78).

İş ve aile hayatında kabul edilmesi gereken rollerin birbiriyle uyumsuz olması durumunda çalışanların stresi artmakta ve iş-aile hayatındaki uyum bozulmakta bu durum sonuçta çatışmalara sebep olmaktadır (Uzun, 2013: 3-4).

Çatışma, uyarıların çeşidine, gücüne, şiddetine, içerisinde bulunduğu duruma göre değişkenlik göstermekle beraber, birbiriyle anlaşamayan iki ya da daha fazla uyarı etkisi altına almaktadır. Birey belli bir olayda sinirlenmeye ya da bir karar almakta sorun yaşamaya başladığı zaman birey kendisini çatışmanın tam ortasında bulur (Cüceloğlu, 1999: 282).

Bu çatışmalar, işle ilgili sorumlulukları, çalışma saatleri, çok çalışma, iş için gidilen seyahatler ve evde yapılması gereken işlerin yapılmamasıyla ortaya çıkan anlaşmazlıktır (Hennessy,2005:2). Aile içinde iş-aile çatışması hem çalışan hem anne-baba hem de eş olmak gibi roller bütünüünün bir arada olmasıyla ortaya çıkmaktadır. Kişiler bu rolleri yerine getirirken aynı zamanda belirlenen yükümlülükleri de beraberinde üstlenmektedir. Bu yükümlülükler yerine getirilirken kişilerin daha fazla zaman ve enerji harcaması gerekmektedir (Kaya, 2003: 18).

Yapılan çalışmalarda, çalışan kişinin iş ve aile hayatı arasında bir denge kurulması diğer yandan iş yaşamında daha etkili çalışmalar yaparak, ailesine de vakit ayırarak mutlu ve huzurlu bir yaşamın kolay olmadığını göstermektedir. Bunun sebebi ise iş ve aile hayatının devamlı değişen bir yapı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu değişkenlik bireyin iş ve aile hayatında çatışma yaşanma olasılığını artırmaktadır (Özgen ve Efeoğlu, 2007: 237). Hayatın her evresinde, kişinin sorumluluklarını yerine getirirken birden fazla role girerek ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kişinin hayatında var olma sürecinin farklılaşmasıyla, girilen roller için gerekenleri yapma çabası yaşamın sonuna kadar sürmektedir. (Yüksel, 205: 303).

Bu noktaya kadar yapılmış olan çalışmalardan yola çıkarak iş-aile çatışması; bir şirketin çalışanı olmak için benimsenen rol ihtiyacı ile bir ailenin parçası olarak benimsenen rol ihtiyacı arasında yaşanan anlaşmazlıklardan dolayı ortaya çıkmaktadır. İşe dair güçlükler ve ailenin isteklerini her zaman için dengeli bir duruma getirmek kolay olmuyor ki bu durumda her iki tarafa da yetebilme ihtiyacı ve yetemediğini görmek bireyi arada bırakmaktadır. Bu da kişinin roller arasında anlaşmazlık yaşaması üzerine yaşadığı stres arttıkça, çalışan kişinin iş ve aile hayatında dengesizlikler ortaya çıkmaya başlar ve çatışma asıl bundan sonra ortaya çıkar (Çetinkaya, 2011: 82).

1.3. İş-Aile Çatışması İle İlgili Kuramlar

İş ve aile alanları arasında anlaşılması güç olan değişik ilişkilerden dolayı; konuyla ilgili yapılan araştırmalarda bütüncül bir kavramsal çerçeve oluşmamaktadır. Bu sebeple; iş-aile üzerine yapılan araştırmalarda çatışma birden fazla değişik kuramla tanımlanabilmektedir.

Bu kuramlar bölünme kuramı, rol kuramı, telafi kuramı, taşma kuramı, çatışma kuramı, akılcı bakış kuramı, iş ve aile çatışmasının farklılıklarını açıklamak için ileri sürülen kuramlardır (Aslaner, 2015: 21-27).

Bölünme kuramı: Wilensky (1960) aracılığıyla alt yapısı yapılmış olan bölünme kuramında iş ve aile alanları birbirlerinden bağımsız kabul edilmiştir. Bu düşünceye göre, kişinin özel hayatıyla alakalı konular iş hayatını, iş hayatıyla alakalı konular da özel hayatını etkilememektedir. Bireyler üstlenmiş oldukları iş ve aile görevlerini birbirlerinden ayırarak hareket edeceklerdir (Karabacak, 2013: 21).

Bu kuramın varsayımları şu şekilde belirtilmektedir (Tetik, 2016: 76).

- İş ve aile birbirinden mutlak çizgilerle ayrılan başka alanlardır.
- Her alanın kendi baskılayıcı istekleri bulunur.
- Çekişmeye neden olan talepleri arasında zorlu bir çaba vardır.
- İki alanın isteklerini karşılama kadını ilgilendiren bir durumdur.

Zamanla erkek ve kadın rolleri birbirinden ayrılmadan farklılık gösterdiği, her iki alanın ayrı olmaktansa birbirini etkilediğini anlatmaktadır. Örneğin, kadınlar artık hem ev kadını hem de çalışan bir kadındır. Bu değişim de iş ve aileye dair, “örtüşen alanlar modeli” olarak yeni bir görüş açısı geliştirilmesine sebep olmuştur.

Rol Kuramı: İlk kez 1950’li yıllarda Parsons ve Merton aracılığıyla iş-aile çatışmasının asıl çıkış noktası, rol kuramı olduğu ileri sürmüşlerdir (Ay, 2010: 14). Bu görüşe göre vakit azlığı, güç kaynaklarının kıtlığı ve kişilerin rolleri arasında uyumlu olmayan hareketleri nedeniyle her bir rolü başarıyla yerine getirmek olabildiğince güçlük yaratmaktadır. Bundan dolayı bu durum bireysel çatışmalarla bir neticeye ulaştırılır.

Rol kuramının iş ve aile yaşamı arasında bir denge sağlanması oldukça önemlidir (Işık, 2015: 43). Kişinin bir duruma uyumlu davranmaya çalıştığı sırada ve başka bir

durumla karşı karşıya kaldığında uyumlu davranması zorlaşır ya da iki veya daha fazla görevi bir arada kontrol etmeye çalışmak kişinin üstünde stres yaratır ve buna bağlı olarak gerilim yaşanır (Aslaner, 2015: 26).

Telafi kuramı: İnsanlar daha rahat ve isteklerini daha kolay karşılayabilmek için iş ve aile hayatlarında bir diğerinin az olan yanını karşılamak için yoğun çabalar göstermektedir. İş ve aile arasındaki ters giden bir ilişki olması esas alınmaktadır. İş yaşantısında hedeflediği başarıyı elde edemeyen birey, enerjisini ve uğraştıklarını aile yaşamına çeker ve böylece aile kişi için mutluluğun sebebi olmaktadır (Nergiz, 2016:22).

Kişinin bir alanda yaşadığı tatmin olamama duygusunu öbür alanlarda tatmin olmaya çalışarak aralarında bir denge kurmaya çalışmasıdır. Bir diğer ifadeyle, kişi bir konuda elde edemediğini diğer tarafta elde etme mücadelesi vermektedir. Örneğin; Bir kişi eğer işinde mutsuz ise evliliğinde mutlu olma çabasına girebilir. Yani bir konunun eksikliğini karşılayarak, kişilerin bu iki konu arasında yaşananları dengelenmesini sağlamaktadır (Macit, 2015: 57).

Taşma Kuramı: 1970’li yıllarda, aile ve iş üzerinde yapılan çalışmalarda açık sistem yaklaşımı esas alınmıştır. Bu kurama göre evde yaşanan olayların çalışma yaşantısını, işyerinde yaşanan olayların da ev içindeki yaşantıyı etkilediği öne sürülmektedir. Bu teori, iş ve aile arasında birbirine karşı olan bir ilişkisi olduğunu savunmaktadır. Eğer kişi işinden rahatsız ise aile hayatı da bu durumdan etkilenmektedir (Tetik, 2016: 75). Bu kurama göre, iş ve aile yaşantısının birinde ortaya çıkan sorun diğerini de etkilemektedir.

Kişi çalışma hayatında isteklerini elde ederse bu durum aile yaşantısını da olumlu yönde etkileyecektir. Eğer işinde istediklerini elde edemezse ve istediği başarıya ulaşamazsa bundan aile yaşantısı da olumsuz yönde etkilenecek sorun yaşanmasına sebep olacaktır. Aynı şekilde aile yaşantısında olan sorunlar ya da mutluluklar iş hayatını da etkileyecektir (Macit, 2015: 56).

Taşma kuramı pozitif veya negatif taşma olarak ikiye ayrılmaktadır. Stres, sıkılmak, sabırsız olma ve endişe gibi negatif hisler sevinç ve mutluluk gibi olumlu duygulardan daha baskınsa, negatif duygular ön plana çıkarak özel yaşantıyı etkiler. Bu durumda birey tek başına kalmayı tercih edecek ve özel hayatında karamsarlığa düşecektir.

Ancak kişinin kabiliyetleri, nitelikleri ve gereksinimleriyle kesişirse bir uygunluk meydana gelir. Bu da olumlu hisleri belirgin hale getirerek pozitif taşma olmaktadır. Eğer bunun tam tersi bir durum ortaya çıkarsa yani kabiliyetleri, nitelikleri ve değerleriyle uyumsuzsa olumsuz düşünceler meydana çıkar ve ‘negatif taşma’ görülür (Önderoğlu, 2010: 20).

Çatışma Kuramı: Bu kurama göre, kişinin iş veya aile hayatında belli bir alanda memnun ve başarılı olması için daha özverili ve çaba harcaması gerektiği savunulmaktadır. Kimi kuramcılara göre ise; kişinin işe gitmesinin, işe geç kalmasının, çalışmalarından verim alınmamasının önemli bir faktörü olarak aile yaşantısındaki sorumlulukları yerine getirme çabası olduğu düşünülmektedir (Kızıllata, 2010: 83). Kişinin vakti ve güç kaynaklarının belirli bir sınırı vardır ve sınırlı olan faktörler arasındaki uyumsuzluk da çatışmaya sebep olmaktadır (Karabacak, 2013: 22).

Çatışma kuramına göre, herhangi bir alanda sağlanacak başarı bir diğer alan için fedakârlık yapmayı gerektirmektedir. İki çevredeki rol talepleri uyum içinde olmazsa birey üzerinde stres çatışmayı ön plana çıkartır (Ay, 2010: 14). Kişinin çatışma yaşamasına neden olan faktörler aile ve iş hayatındaki roller değil üstüne düşen sorumluluklardır (Efeoğlu, 2006: 17).

Akılcı Bakış Açısı Kuramı: İki taraf arasında oluşan çatışma, çalışan kişinin, iş ve aile alanlarından herhangi birisi için ayırdığı zamanın fazla olması ve bu da çalışan kişilerin üstlenmiş olduğu görevler arasında anlaşmazlık yaşanmasına sebep olmaktadır (Atabay, 2012: 14). Aynı zamanda çalışan bireylerin yaşamış olduğu zaman baskısı da dikkate alınmaktadır. Bu kurama göre, iş-aile çatışmasının yaşanmasındaki asıl neden zamanın yetersiz olmasıdır (Aslaner, 2015: 27). Çalışan kişinin gün içinde işi ve ailesi için ayırdığı sürenin diğer alan için ayrılan zamanı yetersiz bırakması durumu çatışmalara sebep olmaktadır.

Kısaca iş ve diğer yaşam alanlarında çalışan kişinin üstlendiği sorumlulukları yerine getirmek için, yeterli sürenin bulunmamasından dolayı iki alan arasındaki denge bozulmakta ve bu durum çatışmaların yaşanmasına yol açmaktadır (Yurtseven, 2008:9).

1.4. İş ve Aile Çatışmasının Türleri

Greenhous ve Beutell, iş ve aile hayatında çatışmanın meydana gelmesinin asıl nedeninin zaman, gerginlik ve davranış olduğunu savunmaktadır (Kuşoğlu, 2015: 31). 1980’li yılların başlarından sonra yapılan araştırmalarda, iş ve aile hayatı sınırları dâhilinde çatışmayı ortaya çıkaran ilişkinin yönü ve konusu incelenmiştir (Çakır, 2011: 14).

İş-aile çatışması bireyin, çalışan, anne, baba, eş gibi birçok role girmesiyle meydana gelmektedir. Bu rollerin kümülatif toplamı bireyde iki çeşit zorlamaya sebep olmaktadır. Bunlar engelleme ve aşırı yük olarak ikiye ayrılmaktadır. Aşırı yük, çeşitli rollerin ihtiyaçlarını karşılarken enerjisini ve vaktini bireyin kaldıramayacağı kadar fazla almasıyla meydana gelmektedir. Engelleme ise çatışan taleplerin yerine getirilmesinin güçleştirmesiyle meydana gelmektedir (Öztürk, 2008: 16).

Çatışma sebeplerine göre; zamansal, duygusal-zihinsel gerginlik ve davranış anlaşmazlıklarına dayalı üç ayrı kapsamda incelenmektedir. Kişi, bu çatışma çeşitlerinden yalnızca birisini yaşayabilme ihtimali varken içerisinde bulunduğu duruma göre aynı zamanda tümünü de yaşayabilmektedir (Uzun ve Özen, 2005: 131).

Tablo 1 1 İş ve aile çatışmasının türleri

İş Alanı Baskıları	Çatışma türü	Aile alanı baskıları
Zaman esaslı Çalışma saati Katı çalışma çizelgesi Vardiyalı çalışmalar	Bir role ayrılmış olan vakit diğer rolün ihtiyaçlarını yerine getirirken işi zorlaştırmaktadır. → ←	Zaman esaslı - Eşin çalışması - Küçük çocuklar - Aile yapısı
Gerginlik esaslı Rol çatışması Rol belirsizlikleri	Bir rolün yarattığı gerginlik, öbür rolün ihtiyaçlarını yerine getirirken yapılmasını önlemektedir. → ←	Gerginlik esaslı - Aile içi anlaşmazlık - Eşin yetersiz desteği

Davranış esaslı - Gizlilik ve objektiflik gibi beklentiler	Bir rolün ihtiyacını ya da davranışını yerine getirirken öbür rolün ihtiyacının önüne geçilmektedir. → ←	Davranış esaslı - Sıcaklık ve açıklık gibi beklentiler
---	---	---

Kaynak: Greenhaus ve Beutell, 1985: 78

Tablo 1’de iş ve aile alanında oluşan baskılar ve bu baskılar çatışmanın etkilerini üç faktörde ele almıştır.

İş ve aile alanındaki baskılar zaman esaslı ele alındığında; rollerin çatışma türünde farklılık oluşturmaktadır. Bir role ayrılan zaman diğer role ayrılan zamandan fazla olduğunda çatışma meydana gelmektedir.

İş ve aile alanındaki baskılar gerginlik esaslı ele alındığında; bir rolde oluşan gerginlik diğer rolde de gerginliğe neden olacaktır.

İş ve aile alanındaki baskılar davranış esaslı olduğunda ise; bir rolün ihtiyaç ya da davranışı diğer rolün ihtiyaçlarının önüne geçtiğinde çatışma meydana gelecektir.

1.4.1 Zaman Esaslı Çatışma

‘Zaman, sınırı olan bir kaynaktır’ ifadesinden yola çıkarak, kişinin bir role ayrılmış olduğu vakti, başka rollere ayırdığı vakitten daha kısıtlı bir zaman ayırarak bu role katılımını önlemektedir (Tabuk, 2009: 50).

Zaman esaslı çatışma; iş ve aile rollerinin herhangi birinin yapılması için gerekli olan zamanın diğer rol taleplerinin yapılmasını güçleştirerek meydana gelen çatışmaya denir. Bu çatışmanın en belirgin özelliği kısıtlı bir kaynak olan zamandır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81).

Gündelik yaşantıda kişiler rol ihtiyaçlarından dolayı uzun saatler boyunca işyerinde ya da evden çalışmaları gerekebilir ve bu sürelerle ek olarak iş ve aile çatışmasının sebep olduğu olumsuz sonuçları yok etmek için zaman odaklı çatışmayı öne sürmektedir (Diker, 2010: 46).

Zaman esaslı çatışma iki şekilde ortaya çıkmaktadır (Çetinkaya, 2011: 86).

1. Bir role ait vakit kısıtlaması fiziksel olarak diğer rolün isteklerinin yapılabilirliğini imkânsız bir duruma getirmektedir.
2. Fiziksel olarak bir rolün istekleri yerine getirildiği halde baskılar diğer bir rolde zihinsel olarak meşguliyete sebep olmaktadır.

Zaman kaynaklı çatışmanın belli bir role ait baskıdan kaynaklı olarak ortaya çıkması, iş ve özel yaşamla ilgili isteklerin birbiriyle rekabete neden olacağını savunmaktadır. Bununla beraber, bir role ilişkin ayırdığı vaktin öbür rolün oluşmasını güçleştirecek ya da yapılmasını önleyecek şekilde belirli bir sınırının olması zaman esaslı çatışmanın oluşmasına neden olmaktadır (Adiller, 2011: 8). Örneğin; ebeveynlerin çocuklarına ayırdığı zamanın sınırı eşin iş hayatındaki yoğunluğuyla bağlantılı olmaktadır.

Kayasandık zaman esaslı iş-aile çatışmasının ana sebeplerini ikiye ayırmaktadır(Kayasandık, 2013: 10-11):

- Örgütle ilgili sebepleri; artan mesai, düzeni olmayan iş saatleri
- Ailesel sebepleri; bebek sahibi olmak, aile büyüklerine bakmak ya da eşlerin çalışıyor olmasından kaynaklanmaktadır.

Bunların yanı sıra işyerinde yükselerek daha fazla çaba ve mesuliyet gerektiren bir vazife gelmesi, yeni işe girmek, zaman esaslı çatışmanın iş ile alakalı sebepleridir. Örneğin; çocuklarıyla hafta sonu vakit geçirmek, pikniğe gitmek ya da alışverişe gitmek için program yapan bir ebeveyn, çalıştığı yerde son anda gelişen bir durumda hafta sonu çalışmaya mecbur kalırken bunun yaşattığı stres zaman esaslı çatışmayı meydana getirmektedir.

1.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik temelli çatışma, bireyin iş veya aile rolünden biriyle alakalı olarak meydana gelen stres, gerilim, endişe, kaygı ya da yorgunluk durumuna bağlı olarak diğer rolün performansını etkilemektedir. Psikolojik sebepli çatışma olarak da bilinir (Toraman, 2009: 19). Örneğin; evladının rahatsızlanmasından ötürü endişeye kapılan kişinin işine yeterince dikkatini verememesinden kaynaklı ortaya çıkan çatışmadır (Özen, 2015: 42).

Gerginlik esaslı çatışmanın sebepleri;

- İş yerinde yöneticinin yeterince destek olmaması,

- İş yaşamında üstüne alınan görevin açıkça belirtilmemesi,
- İşyerinde özerk bir yapıda davranılması,
- Çalışanı yoran iş ihtiyaçlarının olması,
- İşyerindeki hızlı ve devamlı değişiklikler çalışan kişinin aile hayatını etkileyerek gerginliklere sebep olmaktadır (Açıkgöz, 2014: 36).

Kişinin iş ve aile rollerinden herhangi birine çok fazla bağlı olması o rol için ayrılmış olan zamanı artırmakta, ikinci rolün isteklerinin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Bir role ilişkin duygusal bağlılık, üstüne alınan ikinci rolün isteklerinin fiziksel olarak giderilmeye çalışılsa bile bunun kişide zihinsel yorgunluğa sebep olmasıdır. Bu yorgunluk, rekabet halinde olan diğer rol isteklerini yerine getirmek için kişinin gösterdiği çabanın önüne geçebilir (Zincirkıran, 2013: 88-89).

Sonuç olarak; işin kişi de yaratmış olduğu sinir ve stres, aile içindeki vazifelere engel olmaktadır. İş hayatında işin çok olması, çalışanlar arasındaki ilişkinin zayıf olması, işe güvenememe ve yönetme olanaklarının az olması gibi olumsuz tecrübelerle aile içindeki iletişimin zayıflığı, duygusal eğilimleri ortaya çıkarmaktadır (Özen, 2015:42).

1.4.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış temelli çatışma kapsamında bir role has olan davranışların diğer taraftaki role özgü davranışlarla anlaşmazlık meydana getirmesidir. Değişik alanlardan gelen davranışsal taleplerin anlaşmazlığı çatışmaya sebep olmaktadır. İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki akış hareketleri uygun bir şekilde farklılaştırılmadığında davranış temelli çatışma ortaya çıkmaktadır. Oysa davranış temelli çatışma, kişisel çözüm metotları ve kişisel yönetime bağlı olmaktadır (Çoban, 2014: 19-20).

Bu çatışma türünde bazı hareketler iş ve aile hayatına uymayan bir şekilde aktarma yapıldığında meydana gelmektedir. Kişinin içinde bulunduğu duruma uygun hareketler geliştirmesini sağlamaktadır. Örneğin; bir yönetici, çalışanlarına karşı işleri düzene sokması, kendi ilkelerinden ödün vermemesi ve gerektiği gibi işçilerini ikaz etmesi gerekebilir. Lakin bu yönetici evinde baba rolünün gereklerini yerine getirirken evlatlarına karşı sabırlı ve düşünceli olmalıdır. Çocuklarına, çalışanları gibi davranırsa ailesi ile olan ilişkisinin zarar görmesine neden olabilir (Yurttagül, 2016: 7). İş hayatında hırslı, sert olan kişinin evinde de benzer hareketleri sergilemesi ya da aile

bireylerine de işyerindeki çalışanları gibi davranması davranış esaslı iş-aile çatışmasını ortaya çıkarmaktadır.

Yukarıda sözü edilen çatışma türlerinin tümü bireylerin algılarına dayanmaktadır. Zaman ve stres esaslı çatışma kişinin durumu algılaması ile belirlenirken, davranış esaslı çatışma kişinin bir durumdaki etkilerini ve davranışlarını algılamasını esas almaktadır (Tetik, 2016: 94).

1.5. İş-Aile Çatışmasının Türleri

İş hayatında çalışma zamanlarının uzun olması kişinin ailesine ayırması gereken zamanı kısaltmaktadır. Bu gibi durumlar iş aile hayatını negatif yönde etkilediğinden iş-aile çatışmasına sebep olur. Ancak iş hayatının yol açtığı zaman kısıtları sebebiyle ailesine yeterince zaman ayıramayan kişi, kendisine ve ailesine zaman yaratmak istediğinde ise çalışma vaktinde kısaltma yapacaktır. Bu iki durumda da birey kısır bir döngüye girecektir (Atabay, 2012: 19).

1.5.1. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması; kişinin iş yükümlülüklerini yerine getirirken, ailedeki görevlerini yapmasını engelleyerek çatışmayı ortaya çıkarmaktadır. İşle ilgili yükümlülükler; çalışma saatleri, çok çalışma, patronlarından destek alınmaması, işle alakalı yolculukları ve evde yapılması zorunlu olan iş sorumluluklarından oluşmaktadır. Bu yükümlülükler, iş-aile çatışmasının seviyesini yükselten sebeplerdendir (Öcal, 2008:6).

İş-aile çatışmasına yönelik yapılan çalışmalar, iş hayatında olan stres, gerginlik, vakit sıkıntısı, yoğun iş yükü, var olan işle baş edememe duygusu gibi sebeplerin önemliliğini vurgulamaktadır. Öte yandan, çalışanların aile hayatındaki esas yükümlülüklerinden olan ev işleri ve evlatlarına karşı olan sorumlulukları da iş-aile çatışmasında önemli bir etmendir. Çoğunlukla bayanlar, bu durumda ailesine gereken zamanı ayıramadığı için iyi bir eş olamadığını düşünerek suçluluk duygusuna kapılırlar (Aksu, 2014: 80). Erkeklerde bu durumun tersine çalışarak eve para getirdiği ve ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirdiği düşüncesi egemendir.

1.5.2. Aile-İş Çatışması

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması terimleri çoğunlukla birbirlerinin yerine kullanılan iki ayrı terimdir. İşin ve ailenin beklentileri arasında meydana gelen kendine ait bir rol çatışmasıdır. Aile-iş çatışması ailesel sorumluluklarının işin ihtiyaçlarını istenilen şekilde yapmasının önüne geçmesi sonucu oluşan bir çatışma türüdür (Çelik ve Turunç, 2009: 219). Söz edilen iki çatışma çeşidinin de sebepleri ayrı olmakla beraber ikisi birbirine sımsıkı bağlıdır ve beraber incelenmeleri çatışmanın özelliğini anlayabilmek adına büyük önem taşımaktadır (Yurttagül, 2016: 10).

Aile-iş çatışması, eşlerin evdeki sorumluluklarını birlikte yerine getirmesi ve birbirlerini destekleyerek ilerlemeleri evdeki çatışmayı en aza indirmektedir (Öcal, 2008: 7).

1.6. İş-Aile Çatışması Süreci

İş ve aile çatışması sürecinde, örgütle ve aile üyelerinin üstlendiği rollerle ilgili anlaşmazlık çatışmaya sebep olmaktadır. Kişiler bu çatışmanın önüne geçmek için çaba harcamakla beraber iş yerindeki sıkıntıları aileye, ailedeki sıkıntıları işyerine taşıyabilmektedir. Bu durum da rollerin anlaşmazlığına ve çatışmasına neden olmaktadır (Hasyurt, 2017: 16).

İş-aile çatışması süreci dört adımda tanımlanmaktadır (Gencer, 2017: 33).

- Birinci adım, potansiyel çatışma, bu adımda çatışma alanı belirlenmektedir. Burada yerine getirilmeyen çalışma zamanları, iş yükümlülükleri ya da sağlık sorunlarına fazla zaman ayıran ailesel endişeler yer almaktadır.
- İkinci adım da, algılanan çatışma, bu adım da kişi çatışmanın olduğunu anlamakta ve çatışmaya taraf olanlar çatışmanın neden kaynaklandığını araştırmaktadır.
- Üçüncü adımda, tutum (davranış) yer almaktadır. Denge sağlama ve anlaşmazlık konu olmaktadır. Bununla birlikte gerginlik ve endişe duygularıyla beraber algılanan çatışma durumunu konu olmaktadır. Çatışmanın kendisini hissettirmesine sebep olan aşamadır.
- Dördüncü adımda ise, ortaya çıkma ile iş alanı ya da aileye ait olan yansımalar söz edilmektedir. Kısaca çatışmaya konu olmaktadır.

1.7. İş-Aile Çatışmasının Yaklaşımları

Kişinin iş ve aile hayatı arasında var olan yükümlülükleri, iş-aile çatışmasına ilişkin araştırmalarda çeşitli tanımları ortaya çıkarmaktadır. İş-aile çatışmasının yaklaşımları; iş-aile etkileşimi, iş-aile kolaylaştırması ve iş-aile yaşam dengesi olarak tanımlanmaktadır.

1.7.1. İş-Aile Etkileşimi

İş-aile etkileşimi, çalışma hayatından aile hayatına doğru olduğu gibi aileden çalışma hayatına doğru da olabilir. İş aile etkileşiminde çalışan, aile hayatındaki olumlu ya da olumsuz gelişmeleri ya da durumları çalışma hayatına taşımaktadır. Bunun tam tersi olarak çalışan iş hayatındaki sıkıntı ve stresini ailesine yansıtmaktadır (Gümüşsoy, 2018: 18-19).

1.7.2. İş –Aile Kolaylaştırması

İş-aile kolaylaştırması, iş-aile hayatında karşılaşılan çeşitli rollerin, birbirlerini ne derece etkilediğini açıklamak için kullanılan bir yaklaşımdır. Birey, iş ve aile hayatında büründüğü rollerin ya da çatışmaların hem nedeni olmakta hem de diğer rolün yapılabilmesi için yardımda bulunmaktadır (Korkmazer, 2018: 23). Kişi, burada var olan çatışmanın seviyesini düşürmekte böylelikle işinden duyduğu tatmin seviyesini de arttırmaktadır (Yüksel, 2005: 307).

1.7.3. İş-Aile Yaşamı Dengesi

İş-aile yaşamı dengesine, kişilerin iş ve aile hayatlarında başarılı olmak için sınırlar koyabilmesi ya da bütünleşmesi gibi anlamlar yüklenmektedir. Kişiler, iş ve aile hayatı arasında kalmakta ve bu iki rolü birbirinden ayrı tutma ya da bütünleştirmeye çalışarak aralarında uyum sağlamayı hedeflemektedir.

İş-aile dengesini sağlamak için yapılan pratikler hem çalışan bireyler hem de iş için oldukça önemlidir. İş-aile dengesini sağlama imkânı bulan kişilerin, aile ve iş hayatından sağladığı tatmin seviyesi artmakta, bu da bireylerin performansını olumlu yönde etkilenmektedir (Baysal, 2016: 37-38).

1.8. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

Günümüzde bireyin iş hayatındaki sorumluluklarının aile hayatındaki yükümlülüklerinin önüne geçmesiyle ya da aile hayatındaki sorumluluklarının iş

yaşamındaki sorumluluklarının önüne geçmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda bu iki yaşam alanı arasındaki dengenin bozulması iş-aile ve aile-iş çatışmasını meydana getirmektedir (Baykal, 2014).

İş-aile çatışmasına neden olan etmenler; kişisel, ailesel ve örgütsel kaynaklı olmaktadır.

1.8.1. İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Kişisel Faktörler

Bu bölümde ilk olarak iş-aile çatışmasına neden olan cinsiyet, yaş, kişilik, medeni durum terimleri araştırılarak, kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

1.8.1.1. Cinsiyet

Geleneksel anlamda erkeğin üstlendiği sosyal rol, ailenin gelir elde eden, eve para getiren kişi iken; ev işleri ve aileyle alakalı sorumluluklar tamamen bayanların üstündedir. Günümüze baktığımızda en az bayanlar kadar erkekler de ev işlerine yardımcı olmaya başlamışlardır. Eğer geleneksel bir bakış açısıyla bakılmış olsaydı; kadınlar aile-iş çatışması (AİÇ), erkekler iş-aile çatışması (İAÇ) yaşanması beklenirken yapılan çalışmalar bu düşünceyi doğrulamamaktadır (Durmuş, 2016: 44).

Cinsiyet ve çatışma temelli araştırmalarda; erkekler için işteki görev ve yükümlülükler ön plana çıkarken, bayanlar için evdeki sorumluluklar daha önemli olmaktadır (Bardakçioğlu, 2014: 1059).

1.8.1.2. Yaş

Giray ve Engin'e göre (2006); her iki bireyin de çalışması halinde ailedeki çalışan kadınlardan genç olanlar, yaşça büyük olan kadınlara oranla daha çok iş-aile çatışmasına maruz kalmaktadır. Bunun sebebi ise; yaşı daha genç olanların yeni evli olması sebebiyle iş-aile hayatını dengede tutmayı henüz bilememeleridir. Yaşça büyük olan kadınlarda ise tecrübeleriyle doğru oranda denge kurmayı bilmeleri ve iş saatlerinin daha düzgün olması çatışmanın seviyesini düşürmektedir.

Yaş değişkeninden söz edilirken konu bireyin yaşının büyük olmasından çok psikolojik ve ahlaki gelişimidir. Kadın ve erkek değişkenlerine göre bahsetmek gerekirse psikolojik gelişim bireyin çocuk sayısı, küçük çocuğunun olup olmaması, ev işleri, iş stresi gibi farklı konulardan etkilenmesidir (Uğurlu, 2017: 32).

1.8.1.3. Kişilik

Her birey değişik kişilik özelliklerine sahiptir. Herkesin aynı olması beklenmemelidir. Bu sebeple de bireylerin olaylara karşı verdikleri tepkiler, olayları algılama şekilleri, gergin durumlardan etkilenme dereceleri değişiklik göstermektedir. Her bireyden bir olayla ilgili aynı tepkiyi vermesi beklenmemelidir. İnsanlar, çeşitli kişilik yapılarına sahip olduğu için bireyler-farklı düzeylerde iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır (Çolak, 2018: 45).

Kişilik, iş-aile çatışmasının önemli sebeplerinden birisidir. Çünkü kişinin sahip olduğu kişilik özelliği onun algılamalarını ve dolaylı olarak da hareketlerini etkilemektedir. Negatif kişilik özelliğine sahip olan kişiler çoğunlukla yaşamış oldukları olayları, içinde buldukları durumu olumsuz yönleriyle ele almaktadır (Çetinkaya, 2011: 90). Pozitif kişilik özelliğine sahip olan kişiler ise hayatındaki olumsuzluklardan ziyade olumlu yönlerine bakmayı kendilerine felsefe edinmektedirler. Yani negatif insanlar hayata olumsuzluk yaklaşırken, pozitif insanlar hayatın olumlu yönlerini hayatına yansıtmaktadır. Örneğin; bir bireyin gün içinde çalışma süresinin uzamasını kendisi için yorgunluk olarak algıladığında negatif yönünü, aynı birey bu işi ekstra bir gelir olarak algıladığında ise pozitif yönünü görmektedir.

1.8.1.4. Medeni Durum

Kişilerin evli veya bekâr olma durumları, işyerindeki performanslarını pozitif ya da negatif yönde etkilediği görülmektedir. Çalışma hayatı içinde olan kadınların bekâr oldukları zaman ortaya koydukları performanslarıyla evlendikten sonra bilhassa çocukları olduktan sonraki performansları giderek azalmaktadır. Sorunsuz ilerleyen evliliklerde iş yaşantısında da sorun yaşanmazken, olumsuz yönde ilerleyen evliliklerdeki boşanmalara ve kavgalara bağlı olarak işteki performans da giderek düşmektedir. Bazı çalışmalar gösteriyor ki evli çiftlerin bekârlara göre iş-aile çatışmasını daha az yaşadığı görülmektedir (Durmuş, 2016: 46).

1.8.2. İş-Aile Çatışmasına Neden Olan İşle İlgili Faktörler

Bu bölümde ilk olarak iş-aile çatışmasına neden olan işle ilgili faktörler iş gerekleri ve yönetici tutumu, çalışma saatlerinin düzensizliği, rol yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması terimleri araştırılarak, kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

1.8.2.1. İş Gereklere ve Yönetici Tutumu

İş yükünün ağırlığıyla meydana gelen rol ve yükümlülüklerin çoğalmasının iş-aile çatışmasına sebep olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle; işe katılım seviyesini artıran nitelikler ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Farklı çalışma alanlarında yeterli sayıda personel bulunmaması, patronların beklentileri, iş yerindeki yetersiz tesisat, aydınlatma ve ısıtma özelliklerinin yetersiz olması gibi etkenler de iş gereği ve yönetici kaynaklı çatışmaları meydana getirmektedir (Savaşkan, 2019: 32).

Patronlar, çalışanlarının gün içinde yaşamış olduğu sorunlar karşısında anlayışlı olduğunda iş yaşamı dışında da farklı rollere girdiğini göz önüne alarak iş-aile çatışmasını azaltabilir (Durmuş, 2016: 47).

1.8.2.2. Çalışma Saatlerinin Düzensizliği

Literatürde yapılan taramalarda çalışma zamanlarının uzun olması, haftalık çalışma süreleri ile iş-aile çatışmasını negatif yönde etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri bireyin fiziksel olarak enerjisinin bitmesine ve ailesiyle geçireceği vaktinin kalmamasına sebep olmaktadır. Ayrıca hafta sonları birey evde kalsa da işiyle uğraşması, ek mesaiye kalma gibi etmenler de ailesine vakit ayırmasının önüne geçmektedir. Çalışma zamanlarının uzunluğu bireyin veriminin azalmasına da neden olmaktadır.

Çalışma sürelerinin esnek olmayışı iş-aile çatışmasını tetiklemektedir (Şirin, 2019: 49). İşe ayrılan zamanın belli bir düzende olmaması ve fazlalığı kişinin ailesine ayırması gereken süreyi azaltır ve bu süre azaldıkça kişiler aile ve iş dengesini sağlamakta zorluk yaşamaktadır. Diğer bir taraftan kişinin dinlenmesi gereken günlerde, çalışıyor olması iş yönlü çatışmanın var olmasına neden olmaktadır. Kısaca kadın/erkek fark etmeden kişinin işe harcadığı zaman dengelenmezse her zaman çatışma yaşanabilecektir. Eğer tam tersi olsaydı işe ayrılan süre azalıp aileyle geçirilen süre fazla olmuş olsaydı o zaman iş ve aile arasındaki dengenin korunması daha kolay olacaktı (Oruç, 2019: 63).

1.8.2.3. Rol Yükü, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol belirsizliği, rol çatışması ve rol yükü stresin asıl kaynağı olarak bilinmektedir. İş ve aile yaşantısından kaynaklanan stres, iş ve aile çatışmasını etkili kılmaktadır. Diğer

tarafından rolü benimseme ise iş ve aile çatışmasını tanımlayan öğeler arasında yer almaktadır.

Rol yükü, iş ve aile yaşantısından gelen nicelik ve nitelik baskısından dolayı ortaya çıkmaktadır. Nitel rol yükü, bireyin işlevini tamamlamasının zor olmasından kaynaklanırken, nicel rol yükü, yapılacak iş miktarının fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Frone ve diğerleri (2005), rol yükü ile iş-aile çatışmasının bağlantılı olduğunu ispatlamıştır. Rol yükünün fazla olduğu çevrelerde zamanın ve enerjinin fazla kullanılması diğer alanlardaki talepleri karşılayamadığı için çatışma ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bir rolün zor olması sebebiyle rol yükü, stres ve olumsuz duygular yaratarak kişinin diğer alanlarla ilgilenmesinin önüne geçmesine ve çatışmaya sebep olmaktadır.

Rol çatışması ise; bir ya da daha fazla rol isteklerinin aynı anda gerçekleşmesinin gerekli olduğu durumlarda meydana gelmektedir. Rol belirsizliği ise bir konu ile alakalı ya da rolün ihtiyaçlarıyla ilgili belirsizlik durumu ya da verilen bilginin az olmasıyla ortaya çıkmaktadır. Greenhaus ve Beutell, rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin, iş-aile çatışmasına asıl öncülük eden faktörler olduğunu savunmaktadır. Ayrıca, rol belirsizliği ve rol çatışması yüksek olan kişiler iş ve aile çatışmasıyla daha çok karşı karşıya kalmaktadır (Aydın, 2019: 32).

1.8.3. İş –Aile Çatışmasına Neden Olan Aile İle İlgili Faktörler

Bu bölümde ilk olarak iş-aile çatışmasına neden olan aile ile ilgili faktörler aile için harcanan zaman, çocuk sayısı ve yaşları, çift gelirli aile yapısı ve eş desteği, aile problemleri ve boşanma durumu terimleri araştırılarak, kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

1.8.3.1. Aile İçin Harcanan Zaman

Aile üyelerinin çalışan kişilerden destek istemesi ya da farklı sebeplerden dolayı işten eve daha erken gelmesini istemesi halinde ailenin taleplerini yerine getirmek isterken işte sorunlar yaşamakta ve bu da aile-iş çatışmasına sebep olmaktadır (Acun, 2016:21).

Aile içinde bebek olması, bakılmaya ihtiyacı olan yaşlı kişilerin olması, eşlerin çalışma halleri, ev içi görevler de kişinin ailesine karşı olan yükümlülüklerini çoğaltır. Parasuraman, Purohit ve Godshalk (1996) araştırmalarında, kişinin aile yaşantısında

olan sorumluluğunun artması iş-aile çatışmasının seviyesini arttırdığını belirtmektedir (Gasimova, 2019: 24).

1.8.3.2. Çocuk Sayısı ve Yaşları

Eşlerin çalışması, ailedeki çocukların bakımının üstlenilmesi, anne- baba rollerini öne plana çıkartacaktır. Burada eşlerin birtakım görevleri üstlenerek ya da paylaşarak yapması önemlidir. Çocukların büyümesinde ve psikolojik gelişiminde belli bir denge kurarak, anne baba rolünün paylaşılması gerekmektedir. Bu şekilde birbirine destek olarak yetiştirilen çocukların aile içinde problem yaşamadan rollerin üstesinden başarıyla gelmenin vermiş olduğu rahatlıkla, iş-aile hayatında daha sakin, iş yaşamında da çatışma yaşanmaması beklenmektedir (Küçükusta, 2016: 255).

1.8.3.3. Çift Gelirli Aile Yapısı ve Eş Desteği

Eşlerin ikisinin de tam zamanlı olarak çalışması halinde evde huzursuz bir ortamın olması çatışmanın oluşma seviyesini artırmaktadır. Ancak eşlerin birbirini desteklemesi ve birbirlerinin çalışmasına, iş yaşantısına saygı duyması halinde çatışmanın oluşma seviyesini azaltmaktadır. Örneğin eşi çalışan bir erkeğin; ev işleri ve çocukların sorumlulukları bakımından anlayışlı, destekleyici ve paylaşımcı olması eşler arasında çatışmanın yaşanma olasılığını en aza indirir. Bu vazifelerin sadece kadına ait olduğunu düşünen eşinin çalışma yaşamına saygı göstermeyen, kendi sorumluluğunda olan vazifeleri yerine getirmeyen erkek, hem aile içinde huzursuzluğa neden olur hem de tüm iş yükünün kadının üstlenmesine neden olacağı için onun yaşayacağı iş – aile çatışmasını da alevlendirecektir. Bu gibi durumda kadın, hem iş – aile çatışması hem de tam tersi olan aile – iş çatışması yaşamasına neden olacaktır. Dolaylı olarak da eşlerin birbirlerine destek vermesi ve onlara karşı saygısı, aile içi sorumlulukları paylaşarak ilerlemesi oluşabilecek çatışmaları en aza indirecektir (Tunç, 2019: 41).

1.8.3.4. Aile Problemleri ve Boşanma Durumu:

Eşler arasındaki maaş ve mesai saatlerinin farklılığı, aile içi ilişkilerde olumsuzluklara sebep olmaktadır. İş hayatının aile içindeki etkisinin baskın olması, aile içi sorunlara sebebiyet verebileceğinden iş-aile çatışması meydana gelebilmektedir. Önel (2014); boşanma sebebi olarak aile yapısındaki karşılıklı sevgi-saygı seviyesinin azalması, eşlerin birbirlerine olan desteklerinin azalmasını sebep olarak göstermektedir.

Boşanma sorunları kişilerin işe olan uyumunu azaltarak iş-aile çatışmasının yaşanmasına sebep olmaktadır (Göde, 2019: 34).

1.9. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile çatışması, iş ve aile hayatında sahip olduğumuz görevlerin, gereksinimlerin ve isteklerin birbirleriyle uyumsuz olması sonucu meydana çıkan çatışmalardır. İş-aile çatışmasına neden olan etkenleri bir önceki kısımda bahsedildiği gibi iş ve aile ile alakalı olduğu gibi kişinin kendisiyle de alakalı olabilmektedir. İşteki, ailedeki veya kişisel etmenlerin sebep olması ya da iş ve ailedeki rol ihtiyaçlarını belirli bir dengede olmamasının sonucu olarak iş-aile veya aile-iş çatışması meydana gelmektedir (Arslan, 2018: 5).

1.9.1. Aile İlgili Sonuçlar

İş-aile çatışmasındaki olumsuz ilişki; evlilik hayatının devamlılığına etkisiyle, çalışma yaşamındaki stresin evlilik yaşantısına aksetmesiyle veya demografik ve kişisel özellikler gibi üçüncü etkenlerin etkisiyle açıklanabilir. İş-aile çatışmaları zaman ve gerginlik esaslı çatışmalara sebep olmaktadır. Diğer yandan iş yaşamındaki tavır ve hareketlerini eşi ile olan ilişkilerine yansıtarak değiştiremeyen kişiler de davranış temelli iş-aile çatışması yaşamaktadır. İş aile çatışmasının yüksek düzeyde olması, evlilik ve aile tatmininin olmaması aile içinde gerginliğe sebep olmaktadır (Üçdoğruk, 2016: 31).

Yapılan araştırmalar sonucunda iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına; bireylerin evlilik ya da ebeveynlik döneminde yaşadığı tatminsizliğin ve ailesine karşı sorumlu olduğu davranışları yerine getirememesinin neden olduğu anlaşılmıştır (Kopuk, 2019:50).

1.9.2. İşle İlgili Sonuçlar

İş memnuniyeti, çalışanı iş hayatındaki deneyimlerinden kaynaklanan arz ve talebi ile davranışlarının dengeli olması olarak tanımlanabilir ya da çalıştığı işin karşılığı olarak görmek istediği davranışları olarak da ifade edilebilir. İş tatmini, beklentileri ile doğru orantılıdır. İş tatmininin olumsuz yönde etkilenmesi ise iş hayatında çatışmalara sebebiyet vermektedir (Küçükşakar, 2019: 27). Böyle durumlarda mesaiye geç kalma veya gelmeme, istifa etme vb. istekler ortaya çıkmaktadır. Tatmin seviyesinin

düşüklüğü gerginliğin yanı sıra kişinin şahsi hayatında memnuniyetsizliğine yol açmaktadır. Bu durum işten ayrılma fikrini tetiklemektedir.

İş-aile arasındaki çatışmalar da işten ayrılma isteğini tetikleyen unsurlar arasındadır; bunun sebebi ise kişinin ailesi ve işi arasında kalarak yetememe duygusunun araya girmesiyle işi ve ailesi arasında bir seçim yapma durumunda kalmasıdır. Bu tip duygusal davranışlar örgütler için maliyetli olabilmektedir. Bu nedenle işten ayrılma talebinde bulunan kişilerin gerekçelerini öğrenmek analiz etmek açısından fayda sağlayacaktır.

İş tatmini performans, verimlilik ve işe devamlılık ile doğru orantılıdır. Örgütlerin çalışanlarına sağladığı destek iş-aile çatışmasını en aza indirir. Örgütü böylelikle içselleştiren çalışanın işten ayrılma fikri de azalış yönünde olacaktır (Sayıldı, 2020:43).

1.9.3. Bireysel Sonuçlar

Çalışma hayatında yaşanan stres ve gerginlik; iş yerinde devamsızlık halinin artmasına, sağlıkla ilgili sorunların ortaya çıkmasına, iş kazalarına ve iş doyumunda düşüşe neden olacaktır. İş yerindeki olumsuzluklar iş-aile çatışmasını pekiştirecektir (Çelik ve Turunç, 2009: 220). Stresin öncelikli olarak kişiyi etkileyen bir faktör olmakla birlikte örgütü de ilgilendiren negatif yönleri bulunmaktadır.

Sonuç olarak, birey iş ve aile yaşamlarından gelen taleplerini, zamanını ve dikkatini negatif yönde etkilemektedir ve bu iki alan arasında daha çok çatışma yaşanmasına sebep olacak ve dolayısıyla bu çatışma mutsuzluk durumunu ortaya çıkaracaktır. İş-Aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki ele alındığındaysa, yalnızca iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, yönetimin yanlış uygulamaları ve diğer çalışma şartlarının ortaya çıkardığı olumsuz durumların neden olmadığını göz önünde bulundurulmalıdır (Öcal, 2008: 10).

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİ –ÖRGÜT DEĞERİ UYUMU

Bu bölümde ilk olarak örgüt değerleri terimini oluşturan değer, kişi değerleri, örgüt değerleri ve kişi-örgüt değerleri uyumu kavramları araştırılarak, kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

2.1. Değer Kavramı

Değer kavramı birçok sözlükte ‘bir şeyin değdiği, ona denk diye düşünülen, kabul edilen karşılık’ olarak tanımlanmaktadır. Değer, aynı zamanda kılavuzluk etmek, kişiye dair durumlardan ayrı olarak önem derecesinin kişiden kişiye değişebileceğini gösterebilir (Özcan, 2012: 26).

Değerlerin araştırılması hem bireylerin hem de kültürlerin anlaşılabilmesi için oldukça önemlidir. Bireysel seviyede, kişilerin değer ölçütlerinin değerlendirilmesi, tutum ve davranışlarına dair bilgi edinebilmek için yol göstericidir. Toplumsal ve kültürel seviyede ise farklı kültür özellikleri ve toplumların karşılaştırılması, o toplumlardaki uygun düşünce ve davranış şekillerinin gelişmesi için değerler önemli bir role sahiptir (İmamoglu ve Aygün, 1999: 2).

Değerler, sosyal bilimlerde de esas üzerinde durulan konulardan olmuştur. Sosyal bilimcilerin yanı sıra sosyologlar ve sosyal psikologlar da değer kavramı üzerinde çalışanlar arasında yer almaktadır. Son zamanlarda toplumlar arası psikolojide de değerler, kültürler arasında kıyaslamalı olarak incelenmektedir. Allport, değer kavramını bir bireyin tercihlerine göre hareket etmesine dair bir görüş, Williams, tercihlerinin bir ölçüt ya da standart olduğunu, Kluckhohn, kişilerin özelliğini ya da bir kişinin niteliğini kapalı ya da açık olarak açıklayan, diğer bir ifadeyle insanlar konuların öneminin belirlenmesinin bir ölçütü olarak tanımlamışlardır (Sağnak, 2014: 74).

Değerler, hem mikro hem de makro anlamda kullanılabilen kavramlardır. Kişisel davranışta değerler, kişinin gereksinimleri ile toplumsal yaşamındaki isteklerinin uzlaşmasını sağlayan içselleştirilmiş belirli standartlardandır. Bu durumda değerler kişilere davranışları için uygun tercihleri sunmaktadır. Değerlerin yalnızca bireye ait bir olgudan bahsetmiyor olması ve kişiler arasında paylaşıyor olması milli değerler, aile değerleri, dünya çapındaki değerler ve örgütsel değerler gibi tanımlamalarla açıklanmaktadır (Balcı ve Yelken, 2010: 81).

Değerler, toplum veya kişiler aracılığıyla kabullenilen, sosyal gereksinimlerinin giderildiğine inanılan, kişilerin hareketlerine yön veren, toplumun sürekliliğini ve sosyal bütünlüğü sağlayan doğru ya da yanlışın fark edilmesine yardımcı olan ve güzel bir hayat sürdürülmesini sağlayan hükümlerdir (Aydın ve Sulak, 2015: 483).

Super'e göre değer kavramı, kişinin menfaatleri ile alakalıdır. Ancak her ne olursa olsun menfaatlerle alakalı olsa da değerler, kişinin sergilediği davranışlardan daha çok altında yatan sebeplerden dolayı davranışı etkileyen niteliklerdir. Super'den sonra konuyla alakalı olarak araştırma yapmaya başlayan Rokeach'e göre değerler, tutumlara ve davranışlara öncülük eden ve bunları açıklayan kılavuz ve standartlardır (Özcan, 2012: 26).

Yücel, değeri tanımlarken daha genel bir biçimde ele alarak sosyal yaşantımızdaki amaçlarımızı ve hareketlerimizi belirlerken neyin doğru neyin yanlış olduğunu gösteren ölçütler olarak tanımlamaktadır. Değerler, inançlarımıza destek olan genel unsurlardır. Kişinin etrafında neler olduğunu ve nerede durduğunu bilmesi gerektiğine yardımcı olmaktadır (Yücel, 2010: 277).

Değerler, toplum ya da kişiler aracılığıyla bütünleştirici olaylar, toplumun sosyal gereksinimlerinin karşıladığına kişilerin iyiliği için olduğuna inanılan değerler, bilinç, duygu ve heyecanlarıyla alakalı yargılar ve kişinin bilincine yer veren ve hareketlerine yön veren olgulardır (Kuzgun ve Aladağ, 2015: 165).

Yukarıda değer tanımlaması yapılırken de görüldüğü gibi değer tanımlarının hepsi birbirinden farklıdır. Çünkü çoğu yazar kendisine ait düşüncesiyle tanımlamasını yapmıştır (Sağnak, 2004: 102). Değerler, kişilerin tutum ve hareketlerini etkilemekte, hareketlerine yön verilmesinde ve belirlenmesinde oldukça önemlidir. Değerler kişilerin dünyaya bakış açısını değiştirmede, insani algıların ilerlemesi ve değişiminde önemli bir rol oynamaktadır (Dilmaç ve Ulusoy, 2016).

2.1.1. Kişi Değerleri

Kişi değerleri, bireyler arasındaki ilişkiler sonucunda doğrudan veya dolaylı şekilde meydana gelen iyilik, mutluluk, sevgi, saygı, bağlılık ve dürüstlük gibi durumlardır (Aşıcı, 2009: 10). Kişi-değer ilişkisinde ön planda olan diğer bir terim iyilik ve mutlulukla doğrudan bağlantılı olan güç kavramıdır. Hobbes, bir kişinin değerini elindeki güçle ilişkilendirmektedir. Bir kişinin değeri, onu değerlendirirken bir kıstas olarak ele alacağımız şey kişinin sahip olduğu gücüdür ve bize sağlayacağı faydanın bir ölçütüdür. Bu yüzden kimsenin belli bir değeri yoktur. Sosyal ortamına ve elindeki gücüne göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin; dürüst bir yargıç sadece barış zamanında değerlidir diğer zamanlarda değil ya da bir polis işini ne kadar düzgün yaparsa yapsın sadece kişinin ona işi düştüğü zaman değerlidir. Kısacası kişi elindeki güç kadar insanlar için değerlidir (Soltekin, 2019: 101).

Kişisel değerler, kişisel görüş açısıyla iş görenlerin kişilik özelliklerini, değerlerini ve düşünceleri içermektedir. Kişi değerleri kişinin tutumları, kişisel olguları, öncelikleri, hareketleri veya tercihleri olarak ifade edilmektedir (Taşdan, 2010: 117).

2.1.2. Örgüt Değerleri

Örgüt değeri, örgütteki her bir birey aracılığıyla önemli kabul edilen ortak değerler olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Demirtaş ve Güneş (2002), örgütsel değerleri tanımlarken, bir örgüt içindeki her bir birey tarafından paylaşılan, neyin iyi, neyin kötü olduğunu belirleyen ölçütler olarak tanımlanmaktadır. Demirtaş ve Güneş'in de tanımından anlaşılacağı gibi örgütsel değer, kişinin dışında veya kişiyi yok sayan bir sonuç değil, kişilerin benimsedikleri ortak değerlerdir (Sezgin, 2006: 559).

Örgüt değerleri, örgütün hedeflerine göre yön değiştirebilen değerlerdir. Örgütsel değerler iyi bir hizmet sunmak, olası şikâyetleri en aza indirmek ve işlemleri kolaylaştırmaktır. Söz konusu değerler örgütün hedeflerini, fikirlerini ve standartlarını göstermekte ve farklı biçimlerde göz önüne serilmektedir. Aynı zamanda değerler, ortaya çıkan örgütsel sorunlara en uygun çözümü bulmaktadır. Kısaca örgüt değerleri, genel değerlere kıyasla alanı daha dardır (Öztop ve Vurgun, 2011: 223-224).

2.2. Kişi- Örgüt Değerleri Uyumu

Kişi-örgüt uyumunun temelleri Tom'un (1971) çalışanların bireysel özelliklerine bağlı olarak örgütlerde daha başarılı bir gelişim göstereceklerine yönelik önerisine dayanabilir. Kişi-örgüt uyumu, rekabetçi bir çalışma ortamı ve iş gücü pazarında

ihtiyaç duyulan hızlı değişime ayak uydurma ve iş gücü desteğinin sağlanması kilit noktadır.

Kişi-örgüt uyumu örgütsel seçimin asıl öğesi olarak değerlendirilmektedir ve çoğunlukla bireyler ve örgüt arasındaki uyumluluk olarak tanımlanmaktadır (Akbaş, 2011: 57). Kişi-örgüt değer uyumu, kişinin ve örgütün değerleri ve normları veya kişisel değer modelleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Deal, Kennedy ve Drucker'a göre kişi-örgüt değer uyumu, örgütsel kültürü hesaplamaya ve etkilerini anlamaya dair önemli bir bakış açısı sağlamaktadır (Sağnak, 2004: 105).

Kişi ve örgütün uyumluluk seviyesi sadece işle alakalı değildir, çalışan seçimi konusunda da giderek önem kazanmaya başlamıştır. Kişi-örgüt uyumu artık günümüzde personel seçimlerinde iş gerekleri açıkça belirtilmekten kaçınılıyor ve kurumlar işe alacakları personelden roller arasında kolaylıkla geçiş yapabilmek kabiliyetine sahip olmasını, örgüt kültürü ile de bir uyum sağlaması da işin gerekleri arasında saymaktadır (Akbaş, 2011: 57).

Kişi-örgüt uyumu kuramına göre kişi ve örgüt arasında paylaşılan değerler çalışanların işinde bir doyum sağlanmakta ve kurum kültürü ve amaçlarının başarılanmasında olumlu sonuçlar elde edilmektedir.

Örgüt yönünden bakıldığında ihtiyaç, kişinin ya da departmanın üstlendiği vazifeyi yerine getirmesi ve örgütteki kişilerin iş birliği içinde mal ve hizmeti sunmak için çaba harcamaları gerekmektedir. Bundan yola çıkarak kişi-örgüt uyumu incelendiğinde, öncelikle kişi ve örgütün karşılıklı olarak gereksinimlerinin giderilmesi gerekmektedir. Kristof'a göre kişi-örgüt uyumundan bahsedebilmek için birkaç koşula uyulması gerekir.

- i. Kişinin ya da örgütün en az birinin isteklerinin giderilmesi,
- ii. Kişi ve örgütün benzer niteliklerini paylaşması,
- iii. Ya da her iki koşulun da aynı anda olmasıyla uyum sağlanabilir.

Chatman'e göre kişi-örgüt uyumu, kişinin değerleri ile örgütün değerlerinin birbiriyle uyumlu olmasının sağlamasıdır. Değerler, örgütü meydana getiren kişilerin hareketlerine kılavuzluk eden; örneğin doğruluk, çalışkan olma, eşitlikçi olma, beraber çalışma, verimlilik gibi önemli öğelerdir. Kişi-örgüt uyum seviyesinin artması ile iş

görenlerin daha mutlu olduğu, örgüte bağlı ve daha istekli çalıştığı ispatlanmıştır (Seçilmiş, 2019: 40).

Kişi-örgüt uyumu, kişi ile çalıştığı kurum arasındaki değerlerde, taleplerde, amaçlarda, isteklerde sağlanan uyum, örgütün sahip olduğu kültürel niteliklerde kişinin sahip olduğu değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki uyumluluğu ya da uyuşması, örgütün değer hükümleri ile kişinin değer yargıları arasında olan uygunluk olarak tanımlanmaktadır (Kanbur, 2017: 67).

Kişi-örgüt uyumu kısaca bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin, iş tanımlarıyla bir bütün halinde olması olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin değerleri, hedefleri, bireysel özellikleri ile örgüt kültürünün hedefleri arasındaki benzerliktir (Bayık vd., 2015: 5).

2.2.1. Kişi-Örgüt Değerleri Uyumunun Ölçülmesi

Kişi-çevre uyumu çalışmalarında dikkat edilmesi gereken diğer bir bakış açısı ise bu uyumun nasıl ölçülebileceğinin belirlenmesidir. Kişi-çevre uyumu algısının nasıl hesaplanması gerektiği birçok araştırmacı tarafından tartışılmıştır. Alan yazında kullanılan değişik yöntemlerden söz edilebilir. Aslında araştırmacılar kişisel etmenleri çevresel etmenlerden ayrı olarak mı ölçmeliler, yoksa aynı bilgiden yola çıkarak mı kullanmalılar sorusu sorulmaktadır. Kristof (1996) özellikle orantılı ölçme yani hem kişinin hem de çevrenin benzer niteliklerinin tanımlanmasının daha fazla tercih edildiği, buna göre de bu çeşit bir ölçümde eğer kişiye “ne kadar para kazanıyorsunuz?” sorusu sorulursa, diğer soru “ne kadar para kazanmayı hedeflersiniz?” şeklinde olabilir (Irak, 2012: 16).

Kişi-örgüt uyumunun örgütlerde doğru bir şekilde ortaya konulabilmesi için Kristof (1996) tarafından önerilen üç ölçüm yöntemi vardır. Birincisi, kişiye kendisi ile çalıştığı kurumun ne seviyede bir uyumunun sorulduğu sübjektif uyum bir ölçüm yöntemi olarak kullanılır. İkincisi, kişinin önce kendi niteliklerini belirttiği ve sonrasında çalıştığı kurumun özelliklerinin belirlendiği ve böylelikle uyumun kıyaslandığı algılanan uyum ölçüm yöntemidir. Son olarak ise, kişiye kendi niteliklerinin ve diğer iş görenlere de örgütün özelliklerinin sorulduğu ve böylelikle kıyaslanmanın yapıldığı objektif uyum bir ölçüm aracıdır (Kanbur, 2017: 67).

Değer uyumunun ölçülmesi çalışan değerleri ile örgütsel kültür içinde ön plana çıkan değerler arasındaki uyumun araştırılmasıdır. Tom (1971), Feather (1975), Graham

(1976), Posner, Kouzes, Schmidt (1985), Chatman (1988), dışında kişisel-örgütsel değer uyumuyla alakalı çok fazla inandırıcı deneysel bir araştırma yapılmamıştır.

Tablo 2. 1Değer Uyumu Ölçme Çalışmalarının Sınıflandırılması (Sağnak, 2004: 115).

Algılanan Uyum	Hesaplanan Uyum	
Posner, Kouzes ve Schmidt (1985)	Tom (1971)	Feather(1975)
Enz (1986)	Graham(1976)	Chatman (1988)

Alan yazında yer alan bu araştırma, Tablo 2’de olduğu gibi iki grupta incelenebilir:

Birinci grupta yani algılanan uyum grubu deneklerin uyum algısına dayalıdır. Likert tipi bir ölçek ile denek grubuna ‘senin isteklerinle örgütün istekleri ne kadar uygunluk göstermektedir?’ sorusuna cevap aranır. İkinci grupta yani hesaplanan uyum grupta kişi ve örgütsel seviyelerin her ikisinde de özümsemiş değerlerin ölçülmesi ile uyum ölçülür.

Posner, Kouzes ve Schmidt’in (1985), yönetici ve örgüt arasında değer uyumunun varlığı, bireysel sonuçlarına da tesir etmekte varsayımını test etmek amacıyla yapmış oldukları inceleme bazı yönleriyle eleştirilmiştir.Değer uyumu, yöneticilere kendi değerlerinin örgüt değerleriyle aynı olup olmadığı sorularak değerlendirilmiştir (Sağnak, 2004: 115).

Örgüt seviyesinde değerler, örgütsel kültürün kolay ve ölçülebilir ögesi olarak bilinmektedir. Kişi-örgüt uyumu, doğrudan ve dolaylı olarak hesaplanabilir. Doğrudan (algılanan) kişi-örgüt uyumunun ölçümü, kişilerin kendi değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun var olduğuna inanıp inanmadıklarını açıklamalarını gerektirir. ‘Çalışanların öz değerleri ile örgütün öz değerleri arasında uyum var mı?’ sorusuna dair çalışanların algıları, direk ölçmeye dayanmaktadır. İncelemeye katılan kişiler, öz değerlerinin örgütün öz değerlerine ne derece benzediğine dair tahmin edecekleri için, direk ölçüm uyumun belirlenmesinde basit bir yol gösterir ve araştırmacıya değer uyumunu algısal düzeyde değerlendirme olanağı sunar (Sezgin, 2006: 561).

Uyumu değerlendirebilmek için yazın biliminde değişik yaklaşımlar gelişimi sağlanmıştır. Ölçümleme çeşitlerine getirilen isimler farklı olmalarına rağmen bazı

isimlendirmeleri aslında benzer ölçüm türlerini göstermektedir. Aşağıda literatürde yer alan hesaplama çeşitleri için ayrılmış sınıflandırmalar yer almaktadır (Çiçek vd., 2018:8).

2.2.1.1. Subjektif, Algılanan ve Objektif Uyum Sınıflandırması

Subjektif uyum ölçümleri kişiye direk kendi nitelikleri ile çalıştığı örgütün özelliklerinin ne derece uyumlu olduğunu direk olarak sormasıdır. Diğer bir deyişle de subjektif uyum kişi ya da çevre özelliklerinin açık bir biçimde ölçülmesini kapsamaz. Onun yerine, cevapların örgütsel profilinin akılda bıraktıkları ile bir temsilciye sahip ve bilişsel olarak bireysel özellikleri ile örgütsel görünüş algıları arasındaki uyumu belirleyecekleri düşünülür.

2.2.1.2. Subjektif-Objektif Uyum Sınıflandırması

Uyum ayrımını iki grupta yapan ve bu sınıflandırmada subjektif uyum (algılanan uyum) kişilerin içinde buldukları örgütle ne derece uyum sağladıkları algısı değerlendirilerek hesaplanır. Bu yöntemde kişilerin kendi öz değerleri ve örgütsel değer algılarını göz önünde bulundurmaları istenir. Objektif uyum (gerçek uyum) örgütsel niteliklerini çevre ile alakalı bilgiler toplayarak değerlendirilmesiyle hesaplanır.

2.2.1.3. Doğrudan Ölçüm-Dolaylı Ölçüm Sınıflandırması

Bu gruplandırma türünde de uyum iki kategoride ele alınmıştır. Gruplamaya göre doğrudan ölçümler birey ve örgütsel çevrenin tek bir madde ile kıyaslanmasını içerir. Uyumun doğrudan ölçümü, algılanan uyum ya da bireyin bulunduğu çalışma çevresine uyumlu olup olmadığını algılama kararını anlamaya dair araştırma soruları için en uygun yöntemdir. Yüksek seviyede uyumun, kişinin çevresel nitelikleri aynı ya da tamamlayıcı özelliklere sahip olduğunu algıladığı zaman meydana geldiği söylenebilir.

2.2.1.4. Dolaylı Gerçek ve Dolaylı Algılanan Uyum Ölçümleri Sınıflandırması

Bu gruplandırmada iki çeşit uyum ölçümü ele alınmaktadır. Dolaylı algılanan uyum, bireysel düzeyde sonuç değişkenlerini tahmin etmede kişinin öz algısı ve örgütün algılanması arasındaki bağlantıyı ortaya çıkarır. Dolaylı gerçek uyum, bağımlı değişkenlerin tahmin ederek örgütün gerçek durumunu belirlemek için kişilerin örgüt algılarının toplamı ile ilgilidir.

2.2.1.5. Orantılı (commensurate) Ölçüm

Kişi-örgüt uyumunun orantılı ölçümlenmesi, benzer durum içeriklerini, iki ölçüm arasındaki kavramsal bağlantıyı güçlendirerek ve kişi ile örgütün doğrudan karşılaştırılmasını olağan kılarak bireyin ve örgütün açıklanmasını sağlamaktadır. Sonuçta, orantılı ölçümlenme, değişkenlerin ayrı bölümler halinde kullanıldığı durumlardan daha özellikli sonuçları meydana getirmektedir(Çiçek vd., 2018: 8).

Yukarıda bahsedilen metotların amaca uygun olup olmadığı literatürde çok tartışılan bir konudur. Buna göre doğrudan ölçüm metotlarına yapılan birkaç eleştiriden de söz edilebilir. Örneğin Edwards'a (1991) göre doğrudan ölçümler, kişinin veya çevrenin kişisel etkilerini önceden tahmin etmenin önüne geçmektedir. Aynı zamanda doğrudan ölçümler diğer işle alakalı sonuçlarla birlikte ölçüldüğünde tutarlılık tarafına göre sonuçları etkileyebilmektedir. Örneğin iş gören, "işimle uyumluyum öyleyse iş doyumum da vardır " diye düşünebilir. Diğer bir taraftan Kristof (1996) doğrudan ölçüm metotlarını kullanmanın daha fazla yararlı olacağını savunmaktadır; çünkü kişiler eğer çevresiyle uyumlu olduklarıyla alakalı bir düşünceye sahiplerse gerçekte var olan asıl kaynak uyumundan farklı olan bir uyumdan söz etmek mümkündür. Dolaylı metotlar kullanıldığında ise hem kişiye hem de örgüte dair değerlendirmeler ayrı ve farklı zaman dilimlerinde yapıldığı için ilk olarak temel yöntem yanlılığı olasılığının azaldığını düşünse de hala tek kaynak yanlılığı bu yaklaşımda mevcuttur. Diğer taraftan bu metotların işten memnuniyet gibi birçok değişkenle subjektif metotlara göre daha az alakalı olduğu savunulmuştur. Ayrıca bu ölçümlerde çevre bağımsız bir şekilde değerlendirmeye alınacağı için yanlılık sorunu en aza indirilebilir (Irak, 2012: 17).

2.3. Kişi-Örgüt Uyumunun Türleri

Kristof (1996)'a göre kişi-örgüt değerleri arasındaki uyum iki farklı şekilde açıklanmaktadır. Birincisi 'Bütünleyici Uyum 've "Tamamlayıcı Uyum' ikincisi ise gereksinim-arz uyumu ve talep-beceri uyumu şeklindedir.

2.3.1. Bütünleyici Uyum

Bütünleyici uyum, kişi ve örgüte dair temel özellikler ile alakalıdır. Örgüt bakımından bu özellikler, kültür, iklim, değerler, hedefler, normlar iken; kişiler bakımından değerler, hedefler, kişilik ve hareketlerdir. Kişi ve örgüte ait bu niteliklerin benzerlik göstermesi bütünleştirici uyum olarak tanımlanmaktadır (Ceylanlar, 2017: 42).

Kısacası bütünleyici uyum örgütün tanımlayıcı nitelikleri ve kişinin belirleyici özellikleri; kişiliği, davranışları, hedefleri ve değerleri arasındaki benzerlik hali olarak tanımlanmaktadır.

Kişiyi çevresiyle kıyaslamamanın ilerisine geçmekte, kişiler ile örgütün asıl özellikleri arasındaki benzerliklerin üzerinde durmaktadır. Schneider (1987), kişilerin örgüt ile uyumlarını belirlerken, kendi bireysel özellikleri ile örgütteki potansiyel özellikleri arasındaki uyumluluğu ön planda tuttıklarını ileri sürerek kişinin örgüte çekimini ve örgütte kalmasını bütünleyici uyum olarak açıklamaktadır (Tektaş, 2016: 25).

Teorik uyum bakımından yapılan bir çalışmada, iki olay ortaya çıktığında bütünleştirici uyumun oluştuğu belirtilmiştir. İlk olay, kişi ve örgütün özelliklerinin benzeri nitelik taşıması; ikinci olay, örgüt ve kişinin niteliklerinin benzemesidir. Yetenekleri yüksek kişiler örgütün içine dâhil olduğunda, bu kişilerin olumlu yönde ilerleyen performansa sahip olmaları kendiliğinden bütünleyicilik göstermektedir. Ancak bütünleyici uyumun iş alanı, örgüt ve kişi arasında bulunan uyum olarak tanımlanmıştır. Hem çalışan kişi hem de örgüt yönetiminin bağımsızlık yaklaşımını kabullenmesi bu duruma örnek olabilir (Kaya, 2020: 21).

2.3.2. Tamamlayıcı Uyum

Tamamlayıcı uyumda ise, kişinin niteliklerinin, örgüt içinde eksik olan tarafların tamamlaması olarak açıklanmaktadır. Örneğin; bir çalışan, örgüt için yararlı ve iş görecektir özel yeteneklere sahipse, burada söz konusu tamamlayıcı bir uyumdur. Tamamlayıcı uyuma göre örgütün gereksinimleri ve beklentileri ile iş görenin gereksinim ve beklentileri arasındaki ilişkideki noksanlığın tamamlamasıdır. İş görenin örgüte uygun olarak belirlenmesi ve seçimi, verimlilik ve bağlılık seviyesinin yüksek iş gücü sağlanması bakımından oldukça önemlidir (Küçükodacı, 2014: 6-7).

Tamamlayıcı uyum kavramsal olarak bütünleştirici uyumdan farklı olarak eş zamanlı bir şekilde sonuçları önceden tahmin edebilmektedir. Tamamlayıcı uyum; kişi ve örgütün nitelikleri, diğerlerinin talep veya istekleri sağlandığı zaman meydana gelmektedir. Bu uyum türü, örgütsel ve kişisel pek çok özelliğe odaklanmaktadır. Örneğin; bir örgüt başarılı olan iş görenine ödül verdiğinde, iş görenin istek ve gereksinimleri olduğunda veya iş görenin sahip olduğu yetenek ya da becerilerine örgüt istekte bulunduğu zaman uyum oluşmaktadır (Çetinkaya, 2016: 21).

2.3.3. Gereksinim-Arz Uyumu

Gereksinim- arz uyumuna göre kişilerin mali, fiziksel, psikolojik alanlarda istek ve ihtiyaçları örgüt aracılığıyla giderildiği zaman uyum sağlanır. Karşılana bu gereksinimler uyuma ve böylece kişinin işine ya da örgüte bağlı kalmasına, iş tatmini yaşamasına ve verimli çalışmasına neden olmaktadır (Tektaş, 2016: 25).

Gereksinim-arz uyumu, örgütün kişisel istekleri, gereksinimleri ve tercihleri tatmin olduğu zaman oluşabileceğini öne sürmektedir. Kişilerin, gereksinimleri karşılandıkça çevrelerine karşı daha uyumlu olurlar. Buna göre iş görenlerin gereksinimleri örgütleri aracılığıyla karşılandığı zaman kişilerin işe bağlılığı daha yüksek olacak ve daha üretken olabileceklerdir. İhtiyaçların giderilmesine dair teoriler, gereksinim-arz uyumunun tutum ve davranışlarını etkileyen temel sistem olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Tüm bu düşüncelerin odak noktası, gereksinimler karşılandığında kişilerde pozitif iş davranışları ortaya çıkmaktadır (Ulutaş, 2010: 25-26).

2.3.4. Talep-Beceri Uyumu

İş görenlerin çalışma ortamlarında bazı talepleri olmakta ve kişiler kendilerinde olan kabiliyet, beceri ve bilginin karşılığı olan finansal, fiziksel ve psikolojik kaynaklarını karşılayabilirse bu uyum meydana gelmektedir. (Yücel ve Çetinkaya, 2016: 19).

Talep-beceri uyumu kişinin, örgütün gereksinim duyduğu bilgi, araç, gereç ve beceri gibi konularda katkıda bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle talep ve beceri uyumu işin gerekli kıldıkları ile kişinin özellikleri uyumlu olduğunda meydana gelmektedir. Kişinin bilgi, beceri ve kabiliyetlerinin, işin gerekli gördükleri ile talep ettiklerinin uyumlu olmasıdır. Bu uyum bir çeşit kişi-örgüt uyumu olarak yazın biliminde yer almaktadır (Elden, 2017: 45-46).

2.4. Kişi-Örgüt Uyumunun Modelleri

Kişi-örgüt uyumunu tanımlanmasıyla alakalı olarak araştırmacılar alan yazında birçok kuramdan söz etseler de bunların en önemlilerine aşağıda yer verilmiştir.

2.4.1. Kristof-Brown'un Kişi-Örgüt Uyum Modeli

Örgütler güçlü rekabetçi ortamlarda sektöre tutunabilmek ve beklenen verimliliğe ulaşmak için kalite girişimleri, örgütsel gelişim veya örgütsel küçülme gibi faktörlerin yanı sıra örgütle uyumlu olacak ve fayda sağlayacak kişilerin çalışmasına önem vermektedir. Sözü edilen verimlilik ve rekabet ortamında, kişiden istenen kabiliyet ve

yetenekler ile örgütün niteliklerinin ve kişinin değer hükümlerinin birbiriyle uyum sağlaması ile bunun mümkün olacağını üzerinde durulmuştur (Seçilmiş, 2019: 41).

Kristof (1996)'ya göre, kişi-örgüt uyumu, örgütlerin neyi karşılayacağını, iş görenlerin ne istediğini belirten istihdam anlaşması olarak tanımlanabilir. Örgütler, iş görenlerin istediği işte yükselme ve bireyler arası görevle alakalı kaynaklar kadar, psikolojik, mali ve bedensel kaynakları da sağlamaktadır. İş görenlerin bu talebine karşı örgütler çalışanlarından zaman, emek, bağlılık, bilgi ve yetenek açısından iş ile örgüte katkı sağlamalarını istemektedirler (Besen,2017:8).

Aynı zamanda Kristof kişi ile örgüt arasındaki uyumu sağlayabilmek için aşağıdaki durumların oluşmasını gerekli kılmıştır.

- Asgari olarak bir tarafın diğer tarafın ihtiyaçlarını yerine getirmesi
- Kişi ve örgütün benzer niteliklerinin paylaşılıyor olması gerekir
- En azından bir tarafın, diğer tarafın ihtiyaçlarının giderilmesi halinde ve kişi ile örgütün benzer köklü özelliklerini paylaşması Kristof kişi-örgüt uyumunu örgütsel seçimin önemli bir bölümü olarak değerlendirmekte ve uyumun yoğunluğunu da kişiler ve örgütler arasında ortaya çıkan değişim olarak tanımlanmaktadır.

Örgütün değerleri, amaçları ve görevleri ile kişi uyumlu olmalıdır. Buradan bakıldığında Kristof kişi-örgüt uyumunu, kişi ve örgütler arasındaki uyumluluk olarak açıklamaktadır. Bu doğrultuda bir işin faaliyetleri ve günlük görevleri ile kişi-örgüt uyumu doğrudan ilişki içinde olmadığı gibi örgütsel değerlerin özümsemesinde yüksek seviyede bir kişi-örgüt uyumu olduğuna işaret etmektedir (Aydın, 2018: 41).

Kristof'a göre, kişi-örgüt uyumu, taraflarından birisinin karşı tarafın gereksinim ve isteklerinin giderilmesi durumunda veya örgüt ve kişinin benzer niteliklere sahip olması halinde belirlenen uyumluluk durumudur (Şimşek İlkım, 2017: 140).

2.4.2. Chatman'in Birey-Örgüt Uyumu Modeli

Chatman, bu modelinde kişi-örgüt uyumunu ön plana almaktadır. Chatman'ın, örgütlerin çalışan seçim sürecinde kişi ve örgüt uyumu ile ilgili daha çok bilgi edinmenin yararlı olacağından söz edilmektedir (Bektaş, 2016: 18-19).

Chatman'a göre çalışan seçim süreci; sadece örgütlerin iş göreninin seçimini yaptıkları bir süreç olmayıp, iş görenlerin de katılacakları örgüt ile alakalı tercih yaptıkları bir

süreç olmaktadır. Chatman kişi-örgüt uyumunu, çalışanın ve örgütlerin kural ve değerlerinin uyumu şeklinde açıklamaktadır. Chatman, yapmış olduğu bu tanımı bir model ile açıklamaktadır. Modele göre örgütün ve örgütün bir parçası olan kişilerin uyumu, kişi-örgüt uyumunun kısaca açıklayıcısıdır. Bu uyum, kişinin örgütteki görevlerini öğrenmesi ve üstlenmesi için gerekli olan tutum ve davranışlarıdır. Örgütlerin rekabet edebilmek için insanlara değer vermesi gerekmektedir ve bunun yolu da kişi-örgüt uyumunun doğru bir şekilde sağlanmasından geçmektedir. Çalıştığı örgüt ile uyum içinde olan çalışanlar, belli bir tatmin seviyesine ulaştıkları için örgütten ayrılmak istemeyecektir (Özkan, 2018: 93-94).

2.4.3. Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Modeli

Birey-örgüt uyumu düşüncesi, Schneider'in 1987'de oluşturduğu ASA (çekim-seçim-çekişme) modeli üzerine oluşturulmuştur. Schneider, aynı özelliklere sahip kişilerin oluşturduğu düzenlemelerde kişilerin kendini rahat hissettikleri ve bu sebeple bu çeşit düzenlemelerde daha aktif olduklarını ileri sürmektedir (Ulutaş, 2010: 45).

Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme düşüncesi üzerine kurulan kişi-örgüt uyumu modeli çekim, seçim ve çekişme evrelerinden oluşmaktadır. Çekim evresi, kişinin kendi niteliklerine benzer kurumlara yönelmesi, herhangi bir çalışma yerinde kendisine uygun olanı seçme aşamasıdır. Seçim aşaması, aynı nitelik ve özelliklere sahip olan kişilerin bir arada bulunduğu kurumlar, kişilerin kendilerini rahat hissettikleri düzenlemelerdir ve bu nedenle kişiler bu farklı kurumlara çok fazla katılım gösterirler. Yine kurumlar kendi özelliklerine ve ihtiyaçlarına uygun kişileri seçerler. Seçim aşaması biçimsel ve biçimsel olmayan seçim işlemlerinin olduğu aşamadır. Seçim gerçekleşikten sonra uyum devam ettirilmeye çalışılır. Son aşama çekişme aşaması; kişinin örgütle uyumlu olmaması ile örgütten gönüllü olarak çıkmak istediği aşamadır (Seçilmiş, 2019: 44).

Geliştirilen ASA modelinin kilit noktasında modelin gelişmesini sağlayan kişinin hedefleri bulunmaktadır. Bu süreç içinde kişinin açıklanan hedeflerine ulaşmak için geliştirilen süre ve yapısal nitelikleri gibi kendi kişilik özelliklerinden yansımalar bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, bir kişi iki örgüt arasında bir seçim yapma durumunda kaldığında değerlendirme yaparken kendi kişilik özelliklerini ortaya koymaktadır ve daha sonra yaptığı değerlendirme sonucunda uyum potansiyeli yüksek olan örgütü seçmektedir (Tohan, 2019: 27).

Bu kuramda örgüt içerisinde etkin olan birbirlerini izleyen üç sürece (çekim-seçim-çekişme) önem verilmektedir. Kişiler kendileriyle benzer nitelikte olan örgütleri seçmektedirler. Aynı şekilde örgütler de kendi yapılarına uygun olan kişileri işe alma eğilimindedirler. Son olarak kişi içinde olduğu örgüt ile yüksek bir uyum düzeyi yakalayamazsa örgütten ayrılma eğilimi gösterebilir (Ilkım, 2017: 45).

2.4.4. Argyris'in Kişi ve Örgüt Bütünleşmesi Kuramı

Argyris (1964: 11-12) örgütleri olabildiğince karışık sistemler olarak açıklamaktadır. Kişilikler, gruplar, normlar, değerler ve tutumlar sözü edilen karışık çok boyutlu bir yapı içinde bulunmaktadır. Sonuç olarak örgütler:

- a. Kişisel ihtiyaçlar, davranışlar, değerler ve hisler,
- b. Grup cazibesi, amaçlar, süreçler ve olgular,
- c. Güç, mükâfat ve cezalandırma, iletişim ve iş akışına bağlı örgüt etkinlikleri,
- d. İşten kaçma, işe ilgisizlik, bölümler arası anlaşmazlık, uyum ve güvensizlik gibi uygunsuz hareketleri içinde bulunduran yapılardır. Tüm bu etkenler kişi ve örgüt bütünlüğü için oldukça önemlidir (Yumuk, 2018: 55-56).

Örgütler, çok fazla enerji kaynaklarını da elinde bulundurmaktadır. Bunlardan biri olan kişilerin psikolojik enerjilerine odaklanılacak olunursa; bu enerjinin, kişilerin psikolojik başarılarının olumlu yönde etkilenecek enerjisi artar, psikolojik başarısızlıklarla da olumsuz yönde etkilenecek enerjisi azalabilir. Psikolojik deneyimlerin başarılı olabilmesi için üç önemli kıstas vardır. İlk olarak, kişiler kendilerine değer vermeli, becerilerini artırmanın bir yolunu aramalıdır. Bu noktada bilinçli davranarak farkındalıklarını arttırabilecek avantaj yaratmalı ve kendilerinin veya başkalarının onayını almak için sürekli olarak çaba harcamaları gerekmektedir. İkinci olarak örgüt, kişilerin amaçlarını belirleyeceği gibi bu amaçlara ulaşmak için gereken tüm yolların bulunabileceğini ve bu yolları bulunmaya çalışılırken, örgütün amaçları ile bağlantılı olarak kişinin işteki çabasını devamlı artırarak ve kendi özelliklerini değerlendirerek avantaj sağlamalıdır. Son olarak, toplum içinde yaşanan kültür, kişileri ve örgütleri etkileyebilir (Ulutaş, 2010: 55).

2.5. Kişi- Örgüt Uyumunun Önemi

Genel olarak kişi-örgüt uyumunun niceliği belirlenirken; örneğin, işe alım aşamasında iş görenin örgüt, iş ya da bir grupta ilerleyen zamanlarda sağlayacağı uyumun önceden belirlenebilmesi ve birçok hareketinin tahmin edilebilirliği için oldukça önemlidir.

Özellikle yaratıcılığın gerekli olduğu işlerde uyumun fazla olması oldukça önemlidir. Başka bir deyişle yalnızca işe alımlarda değil iş yerlerinde de var olan değişimler sonrasında iş gören-çevre uyumunun değerlendirilmesi önemli bir hal alabilir. Teknolojik ve ekonomik değişiklikler örgütlerde de birçok değişimi birlikte yaşayabilmektedir. Örgütün amaçlarındaki, değerlerindeki değişim veya işin niteliklerinin bir değişime uğraması sonucunda kişi-örgüt veya kişi-iş uyumu da değişebilir. Bütün bunların örgütsel psikologların örgüt içinde yapması gerekli olan değerlendirmeler olduğu savunulmaktadır (Irak, 2012: 19).

Örgüt, bireyler tarafından kendi yetersizlikleriyle baş edebilmek için ya da tamamen yok etmek için meydana gelen toplumsal bir düzendir. Örgütler vasıtası ile insanın, kendi hedeflerinin birçoğuna ulaşmasının önüne geçen en önemli etmenin ya da yetersizliğin ne kendi kişisel gücünden ne de zekâ durumundan kaynaklı olmayıp, sadece başkalarıyla beraber çalışmayı istememesinden ya da çalışmama durumundan kaynaklandığı anlaşılmıştır. Başkalarıyla birlikte çalışmak, uyumu önemli hale getirmektedir. Bir arada uyum içinde çalışmayan kişilerin olduğu bir çalışma ortamında mutsuzluk, baskı ve gerginlikten söz edilebilir (Ulutaş, 2010: 66-67).

Kişi-örgüt uyumu, zorlu emek piyasalarında ve rekabetçi çalışma alanlarında ihtiyaç olan işgücünün temininde güçlü bir anahtar kavram olmuştur. Özellikle kişi-örgüt uyumu üzerine yapılan çalışmalar, insan kaynakları alanında araştırma yapanlar ve paralel çalışma yapanlar psikoloji bilimcileri, çalışan seçimi yaparken kişi-örgüt uyumunun önemliliğinin altını çizmişlerdir (Bağcı, 2018: 311).

Yapılan pek çok araştırma sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda, kişiler ve örgütler arasında sağlanacak uyumla olumlu avantajlar elde edilebileceği kanıtlanmıştır. Kişi-örgüt arasındaki sağlanması gereken uyumun ortaya çıkış noktası Lewin aracılığıyla yapılan kişisel hareket tanımlanması olmuştur. Kavramın alt yapısı ise Schneider'e ait olan ASA (çekim-seçim-çekişme) modeliyle meydana gelmektedir. Kavramın pratikte limitlerinin çizilmesi ve ölçütlerinin yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen verilerle desteklenmesi personel temininde fayda yaratmaktadır (Çetinkaya, 2019: 38).

Kısacası yukarıdaki araştırmalardan yola çıkarak kişi-örgüt uyumunun öneminin her alan da önemli olduğunun altını çizmek gerekir. Bir çalışma ortamında çalışanlar arasında oluşan uyum hem yapılan işe hem çalışılan ortama yansiyarak iş görenleri ve

yöneticileri tatmin etmektedir. İşinden, çalışma arkadaşlarından, maaşından memnun olan kişinin işten ayrılma niyeti de olmayacak, işine de dört elle sarılarak başarılarına başarı katmak isteyecektir.

2.6. Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımları

Kişinin çevresi ile uyumu yani kültürel ve toplumsal yargılara uyumu da kişinin dışı uyum kaynağı olmaktadır. Bir örgüt, çalışanların işe yeni başladığı zaman kişi-örgüt uyumunu meydana getirmektedir. Kültürünü ve değerlerini doğru bir şekilde öğrenmeye çalışan örgütler, faaliyet planları geliştirerek iş görenlerin kişi-örgüt uyumuna sahip olmaktadır. Bu uyumu elde etmek için üç ayrı yaklaşımdan söz edilebilir (Yıluzar, 2016: 4)

- Değerlerde Uygunluk: Değerler, devamlılığı temsil etmektedir. Değerlerde uygunluk, sistemin mevcut kültürel değerleri ile kişilerin asıl düşünceleri arasındaki uyumlu olma durumu olarak adlandırılmaktadır.
- Kişilikte Uygunluk: Bireyin sahip olduğu ayırıcı nitelikleri, içerisinde olduğu çevredeki diğer kişilerin sahip olduğu niteliklerle bağdaşmalıdır.
- İş-Çevre Uygunluğu: Kişinin içerisinde bulunduğu iş ortamıyla olan uyumluluğu olarak açıklanmaktadır.

Kişi-örgüt uyumu, örgütlerin tipik özellikleri ile kişilerin nitelikleri arasındaki uyumluluğu içermektedir. Literatür, kişi-örgüt uyumunun çalışan tutum ve davranışlarına olumlu yönde faydalarının olduğunu ispatlamaktadır. Buna göre, kişi ve örgüt arasındaki uyum çoğaldığı zaman iş görenler, daha mutlu, daha bağımlı ve daha verimli olmaktadır (Ulutaş, Kalkan vd., 2015 :149).

2.7. Kişi-Örgüt Uyum Süreci

Kişi-örgüt uyum süreci çalışan seçimi ve örgütsel sosyalizasyon olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

2.7.1. Çalışan seçimi

Çalışan seçim sürecinde örgütte boşta kalan bir bölüm için en uygun kişinin seçilmesi amaçlanır. Sürecin biraz karmaşık olması çok yönlü düşünüp, karar verme prosedürlerinin iyi kullanılmasını gerektirir. Porter vd.(1975)'ye göre kişinin amaçları ile işin amaçları arasındaki uyum seçim süreciyle başlamaktadır (İlkım, 2017: 138).

Çalışan seçimi sürecinde, gerçekçi iş bilgilendirme yönteminden yararlanılmaktadır. Yani işe başvuru yapan kişiler işin özelliklerini kendi ihtiyaç ve beklentileriyle uyuşup uyuşmadığına kendileri bakarak kararlaştırmaktadır. Çalışanların, çalışacakları alanları da dikkate almaları gerekmektedir. İşe alma sırasında çalışan seçimini doğru yönetmek, örgütsel bakımdan oldukça önemlidir. Çalışan seçimi ile alakalı yapılan incelemelerde, kişi ve iş uyumu ya da kişinin bilgi ve yetenekleriyle işin gerektirdikleri arasındaki uygunluk hali en önemli seçim aracı olarak göz önünde bulundurulmalıdır (Büber, 2019: 24).

Örgüt kültürünün sürekliliğinin devam etmesi yeni işe alınacak çalışanın seçimi, örgütün geleceği bakımından önem arz etmektedir. İşe seçilecek olan adayların örgütsel değerlerini kabullenip, kabullenmediği seçim sürecinde göz önünde bulundurulur. Kişiler; yapı, düşünce davranış, merak ve beceri açısından birbirinden ayrı özelliklere sahip oldukları için, işgören seçiminin amacı; işle ve örgütle, kişileri uyumlu hale getirmektedir. Eğer kişiler, nitelik açısından işin gerekli kıldıklarının üstünde özelliklere sahiplerse veya daha düşük özelliklere sahiplerse ve herhangi bir sebeple işe veya örgüte uyum sağlayamıyorsa, örgütten ayrılmak zorunda kalırlar. Bundan dolayı çalışan seçim sürecinde örgüte daha fazla uyum sağlayan adayların örgüte alınması hedeflenmektedir. İşgören temini evrelerinde örgütler kendi niteliklerine uygun kültür, düşünce ve değerler serisine sahip adaylara öncelik vermektedir. Bu önceliğe uyan adayların bulunarak, seçilmesi durumunda sosyalleşme için kaybedilecek zaman ve çaba en düşük düzeye indirilecektir (Koca, 2013: 10-11).

2.7.2. Örgütsel Sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte yeni üye olan çalışanın, üye olduğu örgütün ilkelerini, normlarını, kültürünü, örgüt aracılığıyla gönderilen rollerini ve örgüt içindeki vazifelerini eksiksiz bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereken teknik yetenekleri öğrendikleri bir aşamadır. Örgütsel sosyalleşme hem değişmeyi hem de değişiklikten bir şeyler öğrenmeyi kapsar.

Örgütsel sosyalleşme, örgütün kendi içindeki değişimlerden daha çok çalışanların değişimlerini ifade etmektedir. Demek oluyor ki bazen “kişiselleştirme” olarak tanımlanan bir süreç olmaktadır. Bu sebeple sosyalleşme, tutum ve davranış değişikliği, söz dinleme, uyumlu olma ve gelişim gibi genel psikolojik süreçlere ait bir örnekleme olabilir. Sosyalleşme kuramı üzerine yapılan araştırmalarda “aşama

modelleri” geliştirmeye büyük önem verilmiştir. Bu modeller, yeni çalışanların “örgüt iinden biri” olma durumuna geçerken oluşan karakteristik deneyimlerini ifade etmeyi hedeflemektedir. Ortaya çıkan modellerin birçoğu, bu evrelerin birkaçını ya da hepsini kapsamaktadır. Bu süreçler (Bektaş, 2016: 35);

1. Örgütsel gerçekliğin farkına varmak ve kabullenme,
2. Rol belirginliğini başarmak,
3. Kişiye örgütsel bağlamda uygun duruma getirme,
4. Başarılı sosyalizasyon işaretlerini meydana getirme şeklinde dir.

Örgütsel sosyalizasyon, başka bir açıdan ise bir örgütte işin nasıl yapılacağını öğretmenin yanında örgüte uygun davranışlar gösterilmesi olarak ifade edilmektedir. Sosyalizasyon sürecinde kişilerin, örgüt kazançlarına göre davranması, örgütle benzer nitelikleri almasına neden olmaktadır. Böylece etkili bir örgütsel sosyalizasyon süreci, kişi-örgüt uyumunu ortaya çıkartmaktadır. Kişi-örgüt uyumuyla beraber, kişiler daha fazla üretken olup karşılığında daha verimli sonuçlar almaktadır. Bu duruma örgüt açısından bakıldığında olumlu sonuçlar elde edildiği görölmektedir (Büber, 2019: 25). Kısacası, örgütsel sosyalizasyonda örgüt kendi özelliklerinin yanı sıra daha çok çalışanların özelliklerini önemseyerek örgütle uyumlamaya ve değişikliklere uyum sağlayarak örgütün devamlılığının sağlıklı bir şekilde ilerlemesini sağlamaya çalışmaktadır.

2.8. Kişi- Örgüt Uyumunu Etkileyen Etmenler

Kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi var olan birtakım etkenler bulunmaktadır. Bunlar örgüt kültürü ve örgütsel iklim, kişilik, iletişim, sosyal algılama, yöneticilik, rahat çalışma zamanları, karşılanamayan gereksinimler ve olumlu düşünme, kişinin örgütteki pozisyonu, örgütsel adalet ve kontrol, kişiye örgütü sevdirmeye ve kabul ettirme gibi etkenlerdir (Soylu, 2019: 41).

2.9. Kişi-Örgüt Uyumunun Olumlu Sonuçları

Kişi-örgüt uyumunun hem örgütsel hem de bireysel olarak yüksek olması çalışanlar ve örgüt için her zaman olumlu sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Birçok yönden yukarıda da bahsedildiği gibi iş görenler bireysel ya da grup halinde çalışırken ne kadar uyumlu olursa işten tatmin olma ve örgüte bağlılıkları yüksek seviye de artış göstermektedir.

Kişi-örgüt uyumunun kişisel sonuçlarından biri olarak örgütsel bağlılık, kişi ve örgüt arasında psikolojik bağ olarak tanımlanmaktadır. Bu iki değişken arasındaki bağlantıyı açıklayan araştırmalar çoğunlukla pozitif yönlü bir bağlantının varlığını savunmaktadır. Kişi ile örgütün uyumlu olması durumunda kişinin örgüte daha çok bağlı olacağı ve örgütsel bağlılığının da bununla doğru orantılı bir biçimde artacağını savunmaktadır. Benzer şekilde örgüt ile manevi bir bağlantı içinde olan kişilerin, örgüt değer ve kültürüyle uyum sağlanmasını daha çok isteyecekleri araştırmalarda belirtilmiştir (Aydın, 2018: 50).

Aşağıda kişi örgüt uyumluluğu neticesinde ulaşılan sonuç değişkeni olarak bir dizi kavram ele alınmıştır.

2.9.1. İş Doymu

Kişi-örgüt uyumunun en önemli sonuçlarından biri de iş görenin işten elde ettiği doyumdur. İş doymu; çalışanın işten elde ettiği finansal kazanç ve beraber çalışmaktan keyif aldığı arkadaşları ile güzel bir iş yapmış olmanın sağladığı mutluluk olarak tanımlanabilir. İş doymu, iş görenin, fiziksel ve zihinsel sağlıklarının yanında kişisel, bedensel ve ruhsal hislerinin de bir işareti olmaktadır (Şimşek, vd., 2008).

İş doyumunu etkileyen çok fazla etken vardır. Fiyat dâhil olmak üzere yan kazançları, terfi düzenleri adalet zihniyeti, çalışma şartları, yönetici-çalışan bağlantısı, sosyal bağlantıları ve işin zorluk seviyesi bu etkenlerden birkaçıdır (Ulutaş vd, 2015: 146)

2.9.2. Örgütsel Bağlılık

Porter örgütsel bağlılık terimini, örgütsel değerlere ve amaçlara yönelik zorlu bir kabullenme ve inanma, örgütte kalıcı olmak için güçlü bir istek, organizasyon adına çaba harcamaya isteklilik olarak tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık, ilk olarak Mowday, Steers ve Porter'in açıkladığı gibi iş görenin örgütüne karşı hissettiği duygusal bir bağlılık olarak ifade edilmiş, iş görenin örgütlerinin değerlerini ve hedeflerini kabullendikleri zaman bağlılığı hissettikleri düşünülmüştür. Diğer çalışmalarda ise örgütsel bağlılık, iş görenin örgütlerine yaptıkları yatırımlar neticesinde gelişim gösteren bir bağlılık olarak ifade edilmiştir. Duygusal bir özelliği bulunmayan bu bağlılık anlayışında iş görenin örgütte çalıştığı zaman içinde harcadığı emek ve çabanın boşa harcanacağı korkusuyla örgütüne bağlı olduğu düşünülür (Ulutaş, 2010: 84).

Kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıyı araştıran Ahmadi vd. bu iki değişken arasındaki önemli bağlantıları tespit etmekte ve bu bağlantının pozitif yönde olduğunu açıklamaktadır. Kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlantı çoğu çalışmada pozitif yönlü olmakta ve bu durum pek çok çalışmanın sonucudur. Kişi-örgüt uyumu düşük seviyede olan kişilerin örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu araştırmalarla ispatlanmıştır (Bektaş, 2016: 38).

2.9.3. Güven

Ayrıca benzer değerleri paylaşan kişiler, birbiriyle daha rahat iletişim içinde olarak güven duygularının ilerlemesine katkı sağlamaktadırlar (Çetinkaya, 2016: 46). Kişi-örgüt uyumunun en önemli sonucu, kişi ile örgüt arasındaki bağlantıyı güven üzerine kurmasıdır. Güven etkeni, kişiyi örgüte uyum sağlamaya yönlendiren hem bir neden, hem de uyumu takip eden bir sonuç olarak örgüte iki taraflı fayda sağlamaktadır (Ulutaş, 2010: 78).

2.9.4. Çalışan Devri

Çalışan devri çoğunlukla çalışanların örgütten ayrılması olarak açıklanmaktadır. Başka bir tanıma göre çalışan devri “belli bir zaman içinde örgütün çalışan kadrosuna giriş ve çıkış hareketi” olarak da açıklanmaktadır. Kişiler kabiliyet ve yetenekleriyle uyumlu işleri hemen bulamayabilirler. Bu durumu anladıklarında ise kişi kendisine uygun işi veya çalışma yerini bulmak için yerlerini değiştirirler. Buna benzer olarak örgütler de hedefleri yönünde çalışacakları en uygun çalışanı bulmak için çalışan değişimine giderler. Her iki tarafın da bakış açısı neticesinde gerçekleşen çalışan devri örgüt verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Yumuk, 2018: 67).

2.9.5. Verimlilik

Örgütlerde verimliliği artırmak için motivasyon önemli bir faktördür. İş görenler, işlerinde yüksek motivasyon düzeyine sahip olduklarında yaratıcılıklarını daha iyi gösterebileceklerdir. Bu durumdaki iş görenler; çalışma arkadaşlarının ve patronlarının isteklerini ve örgütsel hedeflerine uygun hareket ederek olumlu yönde geri bildirim alacaklar ve bu durum da ilgilendikleri alanlara duydukları güven duygusu artarak verimliliklerine olumlu yönde etki edecektir. Bundan dolayı örgütlerde iş görenlerin verimliliklerini artırmak için bir motivasyon kaynağı gerekmektedir. Kişinin kendilerinden istenileni yaparken ortaya çıkardığı verimlilik ve etkinlik performans olarak açıklanmaktadır. Araştırmacılar, işteki performansları

artırmak için yapılan araştırmalarda işin önemini subjektif bir karar ve kişiler arası etkileşim olarak tanımlamaktadır (Özkan, 2018: 110).

Sonuç olarak, kişiler kendi bilgi ve yetenekleriyle uyumu yüksek olan örgütlerde daha rahat çalışmaktadırlar. Bundan dolayı bu kişiler rahat oldukları örgütlerde çalışmayı ve işlerinin devamlılığının olmasını istemektedir. Amaçların gerçekleşmesi için kişi-örgüt uyumunun sağlanması oldukça önemlidir. Örgütsel uyumunu sağlayamayan çalışan, örgütte mutsuz olur kendini geliştiremez ve verimliliği bu durumdan olumsuz yönde etkilenerak devam etmekte zorlanacak ve örgütten ayrılmak isteyeceklerdir (Sarıboğa, 2019: 75).

Kişiler ve örgüt arasındaki uyumun oluşması durumunda kişi, örgütün isteklerini daha iyi anlayabilmektedir. Ayrıca bu uyumun oluşmasıyla çalışanlar, örgütün taleplerini karşılayacak niteliklere sahip olduklarını düşünmektedirler. Çalışanlarla uyumun sonucunda kendi yetenekleri ile örgütün ihtiyaçları arasında anlamlı bir bağlantı kurulabilmektedir. Karşılıklı olan uyum neticesinde aralarındaki bağlantının güven duygusu üzerine kurulması önemli bir detaydır. Güven etkeninin yüksek düzeyde olması, çalışanların örgütleri ile sağladıkları uyumun güçlenmesinde faydalı olmaktadır. Karşılıklı güven duygusunun gelişmiş olması etkili bilgi alışverişini de yanında getirmektedir (Çetinkaya, 2019: 50).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AŞIRI İŞ YÜKLENME

Bu bölümde ilk olarak aşırı iş yüklenme teriminin tanımı, türleri, sebepleri ve sonuçları incelenmiş ve bu bağlamda kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

3.1. Aşırı İş Yüklenme Kavramı

Alan yazında yeni ve gelişen bir kavram olan aşırı iş yüklenme ile ilgili kısıtlı sayıda tanım bulunmaktadır. Aşırı İş Yüklenme; bireyin zamanının, enerjisinin ve dikkatinin önemli bir kısmını işine adanmasıdır (Snir & Harpaz, 2009). Aşırı iş yüklenme; işkoliklik, iş bağımlılığı ve çalışma tutkusu gibi birçok farklı yapıdan oluşan bir şemsiye kavramdır (Snir ve Harpaz 2015, s.6). Aşırı iş yüklenme, bazen işkoliklik gibi içten gelen bir zorunluluktan ileri gelebileceği gibi zaman zaman dış kaynaklı durumsal faktörlerden de kaynaklanabilir (Snir & Harpaz, 2006, 2009). Aşırı iş yüklenme, olumlu perspektiften işe adanmışlık ve olumsuz perspektiften işkoliklik şeklinde tanımlanır (Caesens, Stinglhamber ve Luypaert, 2014; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008). Bunun önemi, işin yapılış şekillerindeki değişikliklerden kaynaklanır. Bu değişiklikler; örgütsel yapı, küresel rekabet, işin karmaşıklığı ve teknolojik değişimlerdir. Ancak çalışanların yoğun çalışmasına neden olan şey, halen yeterince araştırılmamış bir alan olmaya devam etmektedir (Van Beek, Taris, Schaufeli ve Brenninkmeijer, 2014). Bireyin aşırı iş yüklenmesi, bazen işkoliklik ve işe adanmışlık gibi içten gelen bir zorunluluktan, zaman zaman da maaş, iş güvencesi, iş yükü ve terfi gibi dış kaynaklı durumsal faktörlerden de kaynaklanabilir (Snir & Harpaz, 2006, 2009, 2011).

Son yıllarda insanların yaşamında işin, sadece bir gelir kaynağı olmanın ötesinde (Highhouse et al. 2010) merkezi bir konuma geldiğine (Arvey et al. 2004) şahit olunmaktadır. Çoğu işgören ekonomik durumundan bağımsız olarak çalışmaya devam etmektedir. Çalışanlar ömrünün üçte birini ve uyanık olduğu saatlerin çoğunluğunu ve

bir gün içindeki zaman ayırabileceği diğer faaliyetlerden daha fazla süreyi çalışmaya ayırmaktadır (Landy and Conte 2016). Son zamanlarda ise teknolojiye ulaşılabilirlik ve endüstriyel rekabetin artması işte geçirilen zamanın artmasına yol açmıştır (Lee et al. 2007). Çevresel faktörlere ek olarak işe ayrılan zaman (time) ve çaba (effort) bireysel farklılıklara da bağlı olmaktadır (Shkoler et al. 2017a; Snir and Harpaz 2015). İnsanların çoğu fazla mesai yapmaktadır. Bu tesadüfen veya yapısal olarak böyledir ve genellikle de değişmemektedir. Her ne kadar işverenle yapılan anlaşmada belirli bir süre üzerinden iş akdi yapılırsa da önemli bir çalışan kesiminin bu sürelerden daha fazlasını işinde harcadığı görülmektedir.

Bu fenomen, son on yıllarda iş dünyasındaki belirli değişikliklerle desteklenmiştir. Küresel rekabet, yüksek bir inovasyon hızı, çalışanları iş yerine projelere atama eğilimi ve ekonomik kriz nedeniyle, artan sayıdaki çalışan grubu işini kaybetmekten endişe duymaktadır (Koppes vd., 2012). Çalışanların başkalarıyla rekabet etmeleri, daha kısa sürede daha fazla iş yapmaları, bilgilerini sürekli olarak güncellemeleri ve sosyal ağlarına yatırım yapmaları beklenmektedir (Frese, 2008). Dahası, modern bilgi ve iletişim teknolojileri, çalışanların istedikleri yerde ve zamanda çalışmasını sağlamaktadır. Bugün, evde on yıl öncekinden daha fazla kişi çalışmakta ve evde çalışmak için harcanan saat sayısı da son yıllarda artmaktadır (Koppes ve ark., 2012). Bu yüzden, iş ve özel yaşam arasındaki sınır giderek bulanıklaşmaktadır (Frese, 2008). Örneğin, çalışanların boş zamanlarında akıllı telefonlarında işle ilgili e-postaları okuması oldukça olağan hale gelmiş bir durumdur. Bu gelişmeler, işe ayrılan zaman ve çaba açısından çalışmaya talep oluşturmakta ve bu çalışmanın konusu olan aşırı iş yüklenmeyi teşvik etmektedir (Frese, 2008). Bu nedenle, aşırı iş yüklenme davranışı şu anda önemli bir konudur ve şüphesiz gelecekte önemli bir sorun olmaya devam edecektir.

Çalışanlar değişik sebeplerle aşırı iş yüklenme ile karşı karşıya kalabilirler (Taris ve Schaufeli, 2007). Bazıları yüksek konut kredilerini ödemek için çok çalışabilir ya da kötü giden evlilikleri olduğu için veya kariyer yapmak istedikleri için daha çok çalışabilirler. Bazı durumlarda, çalışanlar yalnızca ödül elde etmek için de çok çalışabilirler. Ancak bu işkolik çalışanlar ve işe tutkun çalışanlar için geçerli değildir. İşkolik çalışanlar güçlü ve karşı konulmaz bir iç dürtüye sahip oldukları için çok çalışmaktadırlar (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008). İşkolikler adeta çalışmaya

itilmektedirler (push). Buna karşın işe adanmış çalışanlar, işlerine hırsın beraberinde tutku ile bağlıdırlar. Adeta bu çalışanları çalışmaya çeker (pull) (Schaufeli ve Bakker, 2010).

Aşırı iş yüklenmesi modeli (Snir ve Harpaz 2012, 2015) göreceli olarak yenidir, ancak son zamanlarda akademik ilgi görmeye başlamıştır (ör. Rabenu ve Aharoni-Goldenberg 2017; Shkoler ve ark. 2017a, b; Tziner ve ark.2019).

Astakhova ve Hogue (2014: 82) işin bireylerin hayatındaki yerinin değişkenlik gösterdiğini; bunlardan işini hayatının merkezine alan yaklaşımın işkoliklik ve aşırı iş yüklenmesi olmak üzere iki başlık altında ele alındığını ifade etmiştir.

Aşırı iş yüklenme; bireyin zamanının, enerjisinin ve dikkatinin önemli bir kısmını işine adanmasıdır (Snir & Harpaz, 2009).

Aşırı iş yüklenme, olumlu perspektiften işe adanmışlık ve olumsuz perspektiften işkoliklik şeklinde tanımlanır (Caesens, Stinglhamber ve Luypaert, 2014; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008). Bunun önemi, işin yapılış şekillerindeki değişikliklerden kaynaklanır. Bu değişiklikler; örgütsel yapı, küresel rekabet, işin karmaşıklığı ve teknolojik değişimlerdir. Çalışanların çok çalışmasına neden olan şey, günümüzde yeterince araştırılmamış bir alan olmaya devam etmektedir (van Beek, Taris, Schaufeli ve Brenninkmeijer, 2014).

Aşırı iş yüklenme, bazen işkoliklik gibi içten gelen bir zorunluluktan ileri gelebileceği gibi zaman zaman dış kaynaklı durumsal faktörlerden de kaynaklanabilir (Snir ve Harpaz, 2006, 2009). Bundan hareketle aşırı iş yüklenme ve işkolikliğin benzer iş üstlenme gibi davranış aralığından kaynaklandığı söylenebilir ve bu durum kavramın teorik gelişimine sekte vurmuş ve kavramsal belirsizlik yaratmıştır (Astakhova ve Hogue, 2014, p. 82).

Güncel çalışmalarda aşırı iş yüklenme kavramı işkolikliğin davranışsal ve içsel yönlerini kapsayan ve büyüklüğüne ve belirlenmesine göre farklı biçimlerde ortaya çıkmıştır (Snir ve Harpaz, 2009).

Kısacası aşırı iş yüklenme, kişinin işinin artmasıyla hem zaman hem de çaba (fiziksel ve zihinsel enerji bağlamında) harcaması olarak da tanımlanabilir (Snir ve Harpaz, 2012).

Güncel çalışmalar iş üstlenmedeki farklılıkların demografik ve kültürel farklılıkları kapsayan sosyal faktörlerle bağlantılı olabileceğini de ortaya koymuştur (Astakhova ve Hogue, 2014, p. 83)

İşe adanmışlık ve işkolik, aşırı iş yüklenmenin iki bileşenidir ve sırasıyla, sıkı çalışmanın olumlu ve olumsuz yolları olarak kabul edilir (Salanova, Del Líbano, Llorens ve Schaufeli, 2014). Yukarıda açıklandığı gibi, hem işe adanmışlık hem de işkolik aşırı iş yüklenme ile karakterize edilir (Schaufeli, Shimazu, vd., 2009).

İşkoliklik, literatür tarandığında, işkoliklik ile ilgili, çalışanın, çalıştığı kurumda yaptığı fazla mesailer, işletmelerin, çalışanlarında görmeyi istedikleri çalışma şeklini, hastalıklı bir durum olarak tanımlama yapılmıştır. İşkoliklik, çalışanın, sorumluluğundaki iş için gerekenden daha çok zaman harcaması, devamlı işi ile uğraş halinde olması olarak tanımlanabilmektedir. Zamanın çoğunu uğraştığı işine ayıran iş gören işkolik olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2018: 62).

Qates, işkolikliği bireyin aralıksız bir şekilde ve denetlenemeyen bir çalışma ihtiyacını hissetmesi olarak açıklamıştır. Bu tanım ele alındığında, işkolik bireyler, maddi olarak bir gereksinimine ihtiyacı olmadığı halde zamanının çoğunluğunu çalışmakla geçirmektedir. Bir başka ifadeyle Cherrington, ele aldığı bir araştırmada, işkolikliği çalışmaya aşırı bir bağlılık göstermesi olarak tanımlamıştır. Bir başka araştırmacı Machlowitz (1980) ise, işkolik kişiler, çalıştığı kurumda istenilenden daha fazla zaman harcayarak ve zamanının çoğunu işiyle meşgul olarak geçiren çalışanlar olarak ifade edilmiştir. Literatürde birden fazla işkoliklik tanımı yapılmış olmakla beraber, alanda en fazla ilgi gören tanımı Spence ve Robbins (1992) yapmıştır. Bu tanımlamada işkoliklik, iş görenin işine bağlılık düzeyi yüksek olan, kendisini içsel baskılar yüzünden sürekli çalışma zorunluluğunda hisseden ve yaptığı işten hoşnut olma düzeyi düşük olan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Enki, 2019: 48).

İşkoliklik, hayatında devamlılık ve sürekliliğin olabilmesi için çalışmak mecburiyetindedir. Bunun beraberinde bireyler gün içinde uyanık kaldıkları zamanlarının çoğunu çalışarak geçirmektedir ve çalışma süreleri haricinde de işleriyle alakalı çalışmalar yapmaktadır. Bu durumda kişilerin çok çalışması ve işlerinde olması gerekenden daha fazla önem vermesi kişilerde işkolikliği ortaya çıkarmaktadır (Yazıt, 2019: 14).

İş koliklik, aşırı çalışma ve kompulsif olarak kendini gösteren çalışmaya takıntılı olma eğilimi şeklinde tanımlanmaktadır (Schaufeli, Shimazu ve Taris, 2009, s. 322). Önceki araştırmalar, işkolikliğin, iş dışında sosyal ilişkilerin zayıf olması, yaşamdan memnuniyetsizlik (Bonebright, Clay ve Ankenmann, 2000), iş yükü ve sağlık şikâyetleri gibi çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Burke, 2000). Ancak, bir yandan işkoliklik ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş performansı arasındaki ilişkiler halen belirsizdir. Özellikle, bazı çalışmalar işkoliklik ve iş tatmini arasında pozitif ilişkiler olduğunu bildirmiştir (Burke, 1999; Shimazu ve Schaufeli, 2009), diğer çalışmalar olumsuz ilişkiler bulmuştur (örn. Burke & MacDermid, 1999). İşten ayrılma niyeti ve iş performansının, işkoliklik ile ilişkilerini inceleyen neredeyse hiçbir ampirik araştırma yapılmamıştır (Schaufeli, Taris ve ark. 2006). Bilindiği kadarıyla, sadece bir çalışma işkoliklik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş ve işkolik çalışanların daha fazla işi bırakma niyetinde olduğunu bildirmiştir (Burke & MacDermid, 1999). Ayrıca, işkoliklik bir çalışmada ekstra rol performansı ile zayıf fakat pozitif ilişkili (Schaufeli, Taris ve ark., 2006) ve ikinci bir çalışmada genel iş performansı ile negatif olarak ilişkili bulunmuştur (Shimazu ve Schaufeli, 2009). Tutarsız ve sınırlı miktarda araştırmaya rağmen, işkolikliğin "kötü" bir aşırı iş yüklenme biçimi olarak görmek mantıklı görünmektedir (Van Beek, 2014).

Günümüze gelindiğinde ise işkoliklik kavramının tanımı yapılırken hala tam bir açıklama yapılamamıştır. Kimi araştırmacılar, işkoliklik kavramının davranışsal durumuna odaklanıldığında, çalışma sürelerinin fazlalığını göz önüne almışlardır. Araştırmacıların bir kısmı haftalık 50 saat ve daha fazlası, kimi haftalık 60 saat ve daha fazlası kimi de bir günlük en az 11.5 saat çalışmak için vakit harcayanları işkolik olarak tanımlanmaktadır. Çalışma zamanları konusunda aynı düşüncede olmayanlara karşılık, işkoliklerin devamlı bir şekilde çalışmaya kendilerini zorunlu hissetmeleri ve çalışmak söz konusu olunca alışılmışın üzerinde bir zaman ayırma eğiliminde olmaları konusunda ortak bir paydada buluşmaktadırlar (Demerseçen, 2019: 14). İşkoliklik fazla çalışmakla eş anlamlı gibi görülse de işkolikliğin sadece çalışma saatlerinin fazlalığı açısından değerlendirmek doğru olmamaktadır çünkü bu işkolikliğin bağımlı olma yönünü ihmal edebilir. İnsanlar mali sıkıntılar, sorunlu evlilikler, yönetim baskısı gibi birçok nedenden ötürü çalışmaya daha fazla zaman ayırabilirler. İş bağımlısı olan bir kişi, dışsal etmenlerden daha çok sürekli çalışma dürtüsü kişiyi motive etmektedir (Arslan, 2020: 34).

Yapılan tanımlamalardan anlaşılacağı üzere, araştırmacıların her biri işkolikliğin değişik yönleri üzerinde durmuştur. Aslında her araştırmacı örneğin işkolikliği bir puzzle gibi düşünerek eksik olan parçaları tamamlamaya çalışmıştır. Her bir tanımlama, işkolikliğin daha net anlaşılmasına, değişik taraflarının ele alınmasına ve işkoliklik ile alakalı yeni düşüncelerin oluşmasına öncülük etmiştir. Yapılan bu tanımlamalar sayesinde işkoliklik; iş görenin işine takıntılı şekilde bağlı olması ve özel hayatını ve daha önemlisi ailesini hiç düşünmeden geri plana atarak sürekli çalışma eğiliminde olması olarak tanımlanmaktadır (Taşhan, 2019: 9).

İşkoliklerin iş-aile çatışması; kişi aynı zamanda hem çalışan bir kişi, bir eş ve anne-baba gibi birden çok role girdiğinde bir alandaki girilen rolün rolün enerji, zaman ve davranışsal isteklerinin diğer bir alandaki isteklerinin giderilmesinin zorlaştığı zaman meydana çıkmaktadır. Girilen bu roller enerji, zaman ve bağlılığını mecburi kılmaktadır. Sahip olunan bu rollerin toplamı bireyde aşırı yük ve engelleme olarak iki çeşit zorlamayı ortaya çıkartmaktadır. Aşırı yük, değişik rollerin isteklerini yerine getirmek için gereken toplam zaman ve enerji kişinin karşılayabileceği kapasitenin üstünde olmasıdır. Engelleme, taleplerin birbiriyle çatışması sonucu meydana gelen bir durumdur. Rol belirsizliği, zihinsel ve fiziksel çaba ve rol çatışmasının çok olması ve fazla çalışmanın ortaya çıkarttığı psikolojik baskı ve aşırı yüklenme iş-aile çatışması ile doğrudan bağlantılıdır. İş-aile çatışmasının sebep olduğu stres, kişinin hem işinde hem de aile hayatındaki kalitesini etkileyerek kişinin modunu düşürmektedir (Altunbaş, 2020: 13-14).

İşe Adanmışlık kavramını kullanan ve bir kavram haline getiren ilk araştırmacı Kahn'dır. Kahn'ın kuramının (1990) kavram olarak başlama noktası ise Goffman'ın (1961) çalışması üzerine kurulmaktadır. Bireyin iş yerindeki içsel motivasyonun dışa aktarılması ve akıldaki fikirlerin pratik ve pozitif halini anlatmaktadır. İşine adanmış kişiler kendilerini aşırı bir şekilde işlerine vermekte ve kendilerini işlerine adamaktadır. Kendini işine adama, çalışan kişinin işine odaklanması ve tamamen işine yoğunlaşması şeklinde tanımlanmaktadır. İşine adanmış kişiler, yapacakları görevler ile aktif bir ilişki içinde olan, aldığı görevlerle sonuna kadar başa çıkabilen kişiler olarak ifade edilmektedir (Demir, 2020: 38).

Esen, işe adanmışlık kavramını; bireyin yalnızca işine ne derece bağlı olmasının dışında, verilen işi yerine getirirken kendisini işine ne kadar verdiğini ve aklının ne

kadar işinde olduğu olarak tanımlanmıştır. Bakker, Salanova ve Schaufeli işe adanmışlık kavramını; işe dair zindeliği, kendisini işe adama ve odaklanma ile ayırt edilen olumlu ve doyurucu ruh hali şeklinde ifade edilmektedir. İşe adanmışlık, spontane gelişen ve kendine özel bir durumdan ziyade, sürekli ve daha geniş bir alana yayılan duygusal-bilişsel bir anlam olarak tanımlanmaktadır (Tecimen,2020:26). İşe adanmışlık, devamlılığı olamayan ruhsal bir değişiklik olmaktan ziyade, süreklilik arz eden zihinsel bir durum olur ve doğrudan doğruya belli bir varlığa, kişiye, davranış ya da durumla bağlantılı değildir. İşe adanmışlık tam tersine, kişinin çalışmalarına yoğunlaştığı ve aklının meşgul olduğu zihinsel bir durumu ifade etmektedir. İşe adanmışlık, asıl bireylerin kişisel taleplerinden sonra meydana gelmektedir. Bireylerin işi ile alakalı davranışı ve yaklaşımının güçlü bir temsilcisidir (Ademoğlu, 2020: 20).

İşe adanmışlık, iş görenin kendini işine tamamen odaklayan ve verilen işi yerine getirirken kendini enerjik hisseden, işine aşırı derecede yoğunlaşması ve işi ile bir bütün halinde olmasını nitelendirmek için kullanılır. İşe adanmışlık kavramı, kelime anlamının tam tersini anlatan tükenmişlik çalışmalarının sonucu olarak ortaya atılmıştır. (Malak Akdağ, 2020: 32).

İşe adanmışlık, iş görenin işindeki algısı ve ilgisi olarak da açıklanmaktadır. Çalışanların verilen görevlerine çok fazla bağlı olmaları bizzat yaptıkları işle bütünleşmeleri ve yaptıkları iş sayesinde daha fazla motive olmalarıdır. İşine adanmış kişilerin diğer çalışanlardan daha çalışkan ve üretken oldukları bilinmektedir (Büyükbese ve Gökaslan, 2018: 138).

İşe adanmışlık, olumlu, tatmin edici, iş ile ilgili bir ruh hali anlamına gelir. Üç boyut ile karakterizedir. Bunlar, canlılık, özveri ve işi özümsemedir. (Vigor) canlılık (çalışırken enerji ve zihinsel esnekliğe atıfta bulunma, kişinin çalışmasına çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında ısrar), (dedication) özveri (yani, yüksek iş katılımı, önemi ve yüksek düzeyde coşku ilhamı, gurur ve meydan okuma) ve (absorption) işi özümseme (yani, kişinin işine tamamen konsantre olması ve derinden dalmasıdır; (bkz. Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002).

İşe adanmışlık temel olarak örgütsel bağlılık (Schaufeli vd., 2008), yaşam doyumu, zihinsel ve fiziksel sağlık (Schaufeli ve Salanova, 2007) ve kişisel inisiyatif (Sonnentag, 2003) gibi olumlu sonuçlarla ilişkilidir. Ayrıca, işine adanmış çalışanlar işlerinden tatmin olurlar (Schaufeli vd., 2008), işlerini bırakmayı düşünmezler

(Schaufeli ve Bakker, 2004) ve iş yerinde iyi performans sergilerler (Bakker ve Demerouti, 2008). Görüldüğü gibi, işe adanmışlık "iyi" bir aşırı iş yüklenme türü olarak düşünülebilir.

İşkoliklik Karşısında İşe Adanmışlık

Oates işkolikliği, “mecburi veya kontrol edilemeyen aralıksız çalışma ihtiyacı” şeklinde tanımlamaktadır (Oates, 1971: 10). Oates, (1971) işkolikliği, bireyin çalışma güdüsünü abartmasıyla, sağlığına, kişisel mutluluğuna, kişiler arası ilişkilerine ve sosyal işlevlerine zarar verecek noktaya getirmesi olarak tanımlamaktadır.

Bu mecburiyet veya kontrol edilemeyen ihtiyaç o kadar güçlüdür ki kişinin sağlığı için zararlı olabilmekte, mutluluğunu azaltabilmekte ve onun kişilerarası ilişkilerinin ve sosyal işlevselliğinin kalitesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006). Bu sebeple, çoğu bilim insanı işkolikliği doğası gereği kötü bir olgu olarak görmektedir (örneğin, Cherrington, 1980; Robinson, 2007). Ancak, bu düşünce yaygın kabul görmemektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında, bazı akademisyenler işkolikliği olumlu bir olgu olarak görmektedir (Scott, Moore ve Miceli, 1997). Örneğin, Machlowitz (1980) işkolikliği memnuniyet ve yüksek üretkenlik ile ilişkilendirmiştir. Benzer şekilde Korn, Pratt ve Lambrou (1987) da işkolik çalışanlara “hiper-performansçılar” adını vermektedirler. Dahası, Peiperl ve Jones (2001) işkolik çalışanların işlerini eğlenceli bulduklarını ve işlerinden çok fazla şey öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Son zamanlarda Baruch (2011), işkolikliğin yalnızca yüksek üretkenlikle ilişkili olmadığını, aynı zamanda işkolik çalışanların rekabetçi iş ortamındaki diğer çalışanlar için bir rol modeli olarak işlev görebileceğini desteklemektedir. Diğer yandan, bu olumlu görüşlerin çoğunlukla yıllar önce yapılan ve nitel bir araştırma tasarımı kullanan araştırmaya dayandığını belirtilmektedir (Scott vd., 1997).

Diğer araştırmacılar, “iyi” ve “kötü” işkoliklik türleri arasında ayırım yapmakta ve işkoliklikle alakalı aksi görüşe dayalı bir açıklamada bulunmaktadırlar. Bu görüşün en önemli destekleyicileri, işkolik üçlüyü tanıtan Spence ve Robbins’tir (1992). Yazarlar, farklı çalışan türlerini sınıflandırmak için işe katılımı (yani çalışanların işlerine ne kadar bağlı olduklarını ve üzerinde çok fazla zaman harcadıklarını), güdü veya yönelimi (çalışanların içsel nedenlerden dolayı çalışmaya zorlandıklarını) ve işten zevk almayı (yani çalışanların işlerini ne kadar keyifli deneyimlediklerini) kapsayan

üç boyutu kullanmaktadırlar. Bu üç boyutun birleşimi sekiz farklı çalışan türüne yol açar ve bu türlerden üçü belirli bir işkolikliğe işaret eder;

- (a) Katılım ve motivasyonu yüksek, ancak keyfi düşük olan iş bağımlıları;
- (b) Katılım, motivasyon ve keyif alma konusunda yüksek hevesli işkolikler; ve
- (c) Katılım ve zevk bakımından yüksek, ancak motivasyonu düşük olan iş heveslileri.

Spence ve Robbins'e göre iş bağımlıları gerçek işkolikler olarak görülmektedir. İşkoliklik "aşırı çalışma ve kendini zorlama ile kendini gösteren işe takıntılı olma eğilimi" olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, Shimazu ve Taris, 2009, s. 322). Bu tanım, Scott, Moore ve Miceli (1997) tarafından tanımlanan işkolikliğin üç temel özelliğini kapsar. Birincisi, işkolik çalışanlar, takdir yetkisi verildiğinde çalışma faaliyetlerine aşırı zaman harcarlar. İkincisi, işkolik çalışanlar iş faaliyetlerinden kopmak istememekte ve sürekli işlerini düşünmektedirler. Hatta işte olmadıklarında bile işlerini düşünmektedirler. Üçüncüsü, işkolik çalışanlar ekonomik veya örgütsel gereksinimleri karşılamak için kendilerinden beklenenin üstünde çalışırlar. Kısaca üçüncü özellik, ilk iki özelliğin bir uzantısıdır. Burada İşkolik çalışanların, finansal ödüller veya fazla mesaiye teşvik eden bir organizasyon kültürü gibi dış etkenler nedeniyle değil, bir içsel zorlama nedeniyle çok çalıştıkları vurgulanmaktadır. Bu nedenle, işkolikliğin iki ana yönü aşırı ve zorunlu olarak çalışmaktır (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008).

Spence ve Robbins'in iş heveslileri işkolikliğin iyi türü ile işe adanmış çalışanlara benzemektedir (bkz. Snir ve Harpaz, 2012). İşkolikliğe kıyasla, işe adanmışlık, iş sağlığı psikolojisinin geçen yüzyılın sonunda aldığı olumlu dönüşün ardından ortaya çıkan nispeten yeni bir kavramdır (Schaufeli ve Bakker, 2013). İşe adanmışlık, "iş enerjisi ve canlılık, işe yönelik özveri ve işi özümseme ile karakterize edilen pozitif, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu" olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002, s. 74). İş enerjisi ve canlılık (vigor), çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel esneklik ile kişinin işine çaba harcama isteği ve sebat göstermesi anlamına gelmektedir. İşe yönelik özveri ya da adanmışlık (dedication), kişinin işine güçlü bir şekilde dâhil olması ve bir anlam, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma hissi yaşaması anlamına gelmektedir. Son olarak, işi özümseme (absorption), kişinin işine tamamen konsantre olması ve derinden dalması

adeta zamanın nasıl geçtiğini anlamadan kişinin kendini işten ayırmakta zorlanmasıdır. İş heveslileri gibi işine tutkun çalışanlar da işkoliklik için tipik gereklilik olan sıkı çalışmak için her hangi bir zorunluluk hissetmezler. Bununla birlikte, çalışanlar işlerinden zevk aldıkları için çok çalışırlar (aktaran Schaufeli vd., 2001). Bu çalışmada, “iyi” ve “kötü” işkolizm türleri arasında ayırım yapmak yerine, genel olarak kötü bir aşırı iş yüklemesi olarak işkolizm ile genel olarak iyi bir aşırı iş yüklemesi türü olarak işe adanmışlık arasında ayırım yapılmaya çalışılmaktadır (aktaran Schaufeli ve ark., 2006).

İşe adanmışlık ve işkoliklik böylece iki farklı psikolojik durumu karakterize ederken, çalışma tutumları ve refah göstergeleri ile farklı ilişkiler içindedir. İşe adanmışlık büyük ölçüde olumlu sonuçlarla ilişkiliyken, işkoliklik yine büyük ölçüde olumsuz olanlarla ilişkilidir. Bu nedenle, işe adanmışlık ve işkoliklik geleneksel olarak aşırı iş yüklenmenin sırasıyla iyi/sağlıklı ve kötü/patolojik biçimleri olarak görülmektedir (Van Beek, Taris, & Schaufeli, 2011; Astakhova & Hogue, 2013; Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada, & Kawakami, 2014; Taris, Van Beek, & Schaufeli, 2015; Di Stefano ve Gaudiino, 2019).

İşkoliklik ve İşe Adanmışlık Örtüşür Mü?

İşe adanmışlığın literatüre girişi, ‘mutlu işkolikler’ (Friedman ve Lobel, 2003) veya ‘hevesli işkolikler’ (Buelens ve Poelmans, 2004; Spence ve Robbins, 1992) şeklindeki kimi tezat uygulamalarında olduğu gibi işkolikliğin olumlu /pozitif yanı üzerindeki tartışmaları ortadan kaldırmaya yardımcı olmuştur. Bir takıntı, zorlayıcı bir eğilim (Porter, 1996; Spence ve Robbins, 1992) veya patolojik bir fazla çalışma (Andreassen, 2014) olarak tanımlanan işkolikliğe kısmen olumlu bir çağrışım atfetmek ikilemi arasında kalmak, kendi anlamı olan ve farklı bir fenomeni düşündüren işe adanmışlık gibi bağımsız bir yapıya atıfta bulunmak için yararlıdır (Schaufeli ve ark., 2008). Bununla birlikte, işkolizm ve işe adanmışlık arasında açık bir ayırım yapmak her zaman kolay değildir ve paylaştıkları belirli özelliklerin bir sonucu olarak şüphe devam etmektedir (Shimazu ve Schaufeli, 2009; Taris ve ark., 2010).

Aşırı iş yüklenme yüksek yoğunluklu çalışma, hem işin taleplerinin ötesine geçme hem de kuruluşlarının veya üstlerinin belirlediği olağan çalışma günü sınırlarını aşma eğilimleri nedeniyle bağımlı ve bağlı çalışanlar tarafından paylaşılan bir davranıştır. Araştırmalar, zorunlu çalışma (working cumpolsively) ile değil aşırı çalışma (work

excessively) ile işe adanmışlık düzeyi arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon ortaya koymuştur (Gorgievski ve ark., 2010; Schaufeli ve ark. 2006). Bu durum, zorunlu çalışma eğilimlerin işkolikliği işe adanmışlıktan ayırmak için anahtar olabileceği fikrini desteklerken, aşırı çalışma işkoliklikle işe adanmışlığın açıkça paylaştıkları ortak boyuttur (Schaufeli ve ark. 2006). Ek olarak adanmışlığın bir boyutu olan işi özümsemenin (absorption) sıklıkla işkolizm ile kısmen ilişkili olduğu bulunmuştur (örn. Del Líbano, 2011; Hakanen, Rodríguez-Sánchez ve Perhoniemi, 2012; Schaufeli ve ark., 2008). Gerçekten de, bu durum muhtemelen işkolikler tarafından da yaşanmaktadır, ancak bağımlı çalışan işçilerin işi özümsemenin sonuçlarını, canlı veya enerjik (Vigor) ve özverili (Dedication) çalışanların deneyimlerini olumlu bir duygusal durumla ilişkilendirmelerine neden olabilecek adanmış çalışanlardan daha olumsuz algılayabileceği varsayılabilir (Schaufeli vd., 2002). Bazı çalışmaların bulguları, işkoliklik ve işe adanmışlığın örtüşen özelliklerine işaret etmektedir (ör. Gorgievski ve ark., 2010; Schaufeli ve ark. 2006, 2008). Bu durum Şekil 1'deki ilişkilerden de anlaşılabilir.



Şekil 1. 1. İşkoliklik ve İşe Adanmışlığın Kesişim Noktasında Aşırı İş Yüklenme

Kaynak: Di Stefano ve Gaudiino (2019: 3)

İşkoliklik ve İşe Adanmışlığın Sonuçları

İşe Adanmışlık öncelikle olumlu sonuçlarla ilişkilidir (örn. Salanova, Agut ve Peiró, 2005; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008). Bununla birlikte, işkoliklik ve sonuçları söz konusu olduğunda, araştırma bulguları her zaman

tutarlı değildir, bu daha önce ana hatları verilen işkolizmin kavramsallaştırılmasına ilişkin farklı görüşlerden kaynaklanmaktadır. İşkoliklik ve işe adanmışlığın dört farklı sonucundan söz edilebilir. Bunlar; tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, iş-aile çatışması ve performanstır.

Aşırı iş yüklenme kavramını literatüre kazandıran Snir ve Harpaz (2006, 2009, 2012), kavramı açıklarken uzun çalışma saatlerini ve ağır efor sarf etmeyi kavramın merkezine yerleştirerek, işkolikliğı aşırı iş yüklemesinin merkezine yerleştirmişlerdir. İşkoliklik kavramı yaygın kullanılmasına rağmen, aşırı iş yüklenme şeklindeki anlamı konusunda az bir uzlaşma vardır. Snir ve Harpaz'a göre (2012:232) işkolikliğin aşırı iş yüklenmenin bir alt türü olduğu belirtilmekte ve her işkoliğın bir aşırı iş yüklenicisi olduğu ancak her aşırı iş yüklenicisinin bir işkolik olmadığı vurgulanmaktadır.

Snir ve Harpaz (2012) aşırı iş yüklenmenin içsel alt boyutu içinde sayılabilecek bazı olguların (örneğin yakınlaşma korkusu) sadece işle ilgili hususlarda değil; iş dışı durumlarda da ortaya çıkabileceğini ifade etmektedirler (Snir, R. and Harpaz, I, 2013).

Snir ve Harpaz (2012) işkoliklik terimi üzerindeki uzlaşı yoksunluğu ve kavramın geniş anlamından yola çıkarak, teorik ve ampirik alandaki boşluğu doldurmayı amaçlamışlardır. Araştırmacılar bu bağlamda işkolikliğı aşırı iş yüklenme kavramının sadece bir alt boyutu olarak ele almışlar ve aşırı iş yüklenmenin muhtemel yordayıcıları, tipleri ve sonuçları olmak üzere dört ana bileşenden oluşan bir model önermişlerdir.

İşkoliklik kavramı literatürde yaygın biçimde kullanılmasına rağmen, kavramın özünde barındırdığı aşırı iş yüklenme üzerinde zayıf bir uzlaşma vardır (Snir & Harpaz, 2012).

Literatürde işkolikliğı olumsuz bir olgu olarak ele alan çalışmalar (Porter, 1996; Schaufeli et al., 2009; Taris et al., 2005) yanında kavramın olumlu sonuçlar yarattığını ortaya koyan çalışmalara da (Snir & Zohar, 2008) rastlanmaktadır. Bir grup araştırma ise işkolikliğin boyutlarına bağlı olarak olumlu ve olumsuz unsurları birlikte barındırdığı bulgusunu ortaya koymuştur (Scott et al., 1997; Spence & Robbins, 1992)

Robinson (1989) işkolikliğı ailenin parçalanmasına ve çalışma alışkanlıklarını ve yaşam alanlarını yönetmede artan bir yetersizliğe neden olan potansiyel olarak yıkıcı bir iş bağımlılığı bozukluğu olarak tanımlamaktadır.

Spence ve Robbins (1992) işkolikliği ölçmeye yönelik üç boyutlu ve yaygın kullanılan workbat ölçeğini geliştirmişlerdir.

İşkolikliğin öncül ölçeklerinden İş Bağımlılığı Risk Testi (Work Addiction Risk Test-Wart) işkolikliğin beş boyutunu ortaya koymaktadır. Bunlar Dürtüsel Eğilimler, Kontrol, İletişim bozukluğu, Öz soğurum, Yetki Devri Yetersizliği ve Özsaygıdır (Flowers & Robinson, 2002).

Machlowitz (1980: 16) işkoliklerin şaşırtıcı biçimde mutlu oldukları bulgusuna ulaşmıştır. Çünkü onlar sevdikleri şeyi yapmakta, yani çalışmaktadırlar.

Snir ve Zohar (2008) tarafından ulaşılan bulgular işkoliklerin, işkolik olmayanlarla kıyaslandıklarında, çalışma saatlerinde boş vakitlerindeki daha etkin olduklarını göstermektedir. Buna ilaveten, işkoliklerle diğerleri arasında serbest zamanlarında yaşadıkları huzursuzluk veya olumsuzluklar konusunda bir farklılık da gözlenmemiştir. Yani işe bağımlılık ve çalışmaktan kendini alamama sorunlarının semptomlarına rastlanmamıştır.

Scott vd. (1997) güdüsel bağımlı, mükemmeliyetçi ve başarı odaklı olmak üzere üç çeşit işkolik deseni tasarlamışlar ve ilk ikisini olumsuz olarak nitelerken üçüncüsünü olumlu nitelemişlerdir.

Spence ve Robbins (1992) işkolikliği karakterize etmelerini işle ilgili üç davranışsal özelliğe dayandırmışlardır. Bunları katılım, dürtü (iç baskıdan dolayı) ve keyif alma olarak açıklamaktadır İşkoliği, işe katılım ve dürtüde yüksek puanlara ve işten zevk almada düşük puanlara sahip bir kişi olarak tanımlamaktadırlar. Bu profili, yüksek katılım ve keyif ve düşük dürtü olarak tanımlanan çalışma coşkusuyla karşılaştırırlar (Snir ve Harpaz, 2012).

3.2. Aşırı İş Yükleme Tipleri

Snir ve Zohar (2008: 236) Aşırı iş yüklenmenin dışsal/durumsal (situational) ve içsel (dispositional) olmak üzere başlıca iki tipi olduğunu savunmaktadırlar. Durumsallık boyutu, temel finansal ihtiyaçlar, mesleki gereklilikler, işveren talepleri ve örgütsel kültür gibi kontrol edilemeyen dışsal yordayıcılardan kaynaklanmaktadır. İçsel boyutu ise çalışma arzusu gibi içsel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Araştırmacılar işkolikliği ve işe adanmışlığı aşırı iş yüklenmenin bu boyutu içerisine yerleştirmişlerdir (Snir and Harpaz, 2011).

Astakhova ve Hogue (2014) ise kavramı üç tipe ayırmıştır. Bunlar; işkolik aşırı iş yüklenme (W-Aşırı iş yüklenme), durumsal aşırı iş yüklenme (S-Aşırı iş yüklenme) ve sahte ya da sözde aşırı iş yüklenme (P-Aşırı iş yüklenme) şeklindedir.

İşkolik aşırı iş yüklenme, işkolikliğin Oates (1971) tarafından yapılan orijinal tanımından hareket etmekte ve işkolikliği bir bağımlılık veya düşkünlük olarak ifade etmektedir. Bu tür, Snir ve Zohar (2008) tarafından da belirtildiği gibi içsel/dispositional güdülerden kaynaklı iş ile ilgili faaliyetlere önemli derecede zaman ayırma olarak tanımlanmıştır. İçsel güdüler; durumsal değil, biyolojik ve psikolojiktir. Burada işkolik aşırı iş yüklenmenin, “işten kopma noktasında kişisel isteksizlik ve her zaman, her yerde çalışma veya işi ile ilgili düşünme eğilimi” olduğu söylenebilir.

Durumsal aşırı iş yüklenmeye göre insanlar birçok nedenle uzun saatler çalışmaktadır ve bunu yapan herkes işkolik değildir. İşkolik aşırı iş yüklenmede içsel güdüleyiciler etkiliyken, durumsal aşırı iş yüklenmede bağlamsal güdüleyiciler etkilidir. Burada insanlar; maaş, iş güvencesi ve/veya terfi gibi nedenlerle işlerine bağlanırlar. Kısaca bu aşırı iş yüklenme türünde sosyal faktörlerin etkisi, biyolojik ve/veya psikolojik faktörlerin etkisinden daha güçlüdür.

Sözde aşırı iş yüklenmede ise durumdan veya bağlamdan kaynaklanan ağır çalışma koşulları, sözde aşırı iş yüklenmenin durumsal aşırı iş yüklenmeye benzer görünmesine neden olabilir, ancak ikisi arasında çok önemli bir farklılık vardır. Sözde aşırı iş yüklenme ile işe verilen ağırlık, gerçekten işe verilen bir ağırlık değildir. Bu kategorideki insanlar işlerine ağırlık veriyormuş gibi davranmaktalar, ancak verilen bu ağırlık gerçek değildir (Robinson, 1998).

3.3.1. Aşırı İş Yüklenmenin Dışsal / Durumsal Belirleyicileri

Genellikle, çalışanlar kişisel ekonomik kısıtlamalar (finansal ihtiyaçlar) ve / veya aşırı görevler ve müşteri talepleri (iş yükü) nedeniyle uzun saatler çalışmaktadır (Barnard, Deakin ve Hobbs, 2004). Her iki faktör de aşırı iş yüklenmenin dışsal / durumsal belirleyicileri olarak düşünülebilir. Gerçekten de bazı endüstrilerde, baskın bir “Aşırı iş yüklenme kültürü” bulmak olağandır, bu nedenle çalışanların fazla mesai yapmaları, özellikle kişisel mali hedeflere ulaşamaları bile iş yüküne ayak uydurmaları normal bir durumdur. Çalışanların bu konuda çok az seçeneği olduğu anlaşılmaktadır ve uzun görev süreleri nedeniyle alternatif istihdam arayışını da çare olarak düşünmemektedirler (Barnard ve ark. 2004, Snir ve Harpaz, 2012).

3.3.2. Aşırı İş Yüklenmenin İçsel / Ruhsal Belirleyicileri

Aşırı iş yüklenmenin potansiyel içsel veya ruhsal belirleyicileri arasında, olumlu, canlı, özverili ve kendini verme hali ile karakterize edilen işle ilgili zihin durumu olarak ifade edilen işe adanmışlıktan (work engagement) bahsedilebilir (Taris, Van Beek and Schaufeli, 201 ; Schaufeli, Salanova, González-Romá and Bakker, 2002, p. 74). İlgili ve bir başka belirleyici de işkoliklikdir. Özellikle, işe adanmışlık ve işkoliklik arasında net bir ayırım yapılmalıdır. Bağlı çalışanlar, güçlü, özverili ve faaliyetlerini özümseyerek yerine getirirler ve işe olumlu tutumlar geliştirerek içsel bir motivasyonla yönelirler (Snir ve Harpaz, 2012). Bunun tersine, işkolikler, kontrol etme veya bastırma konusunda yetersiz oldukları takıntılı bir içsel dürtü veya bağımlılık güdüsü ile işlerine yönelirler (Van Beek ve Schaufeli, 2015; bkz.: Harpaz ve Snir, 2015, s. 8-10.)

Falco vd. (2020) ise narsisizmi aşırı iş yüklenmenin iki versiyonu olan işkoliklik ve işe adanmışlıkla ilişkili olarak incelemiştir. Çalışmada narsisizmin işkoliklik ve işe adanmışlıkla pozitif ilişkili olduğu ileri sürülmüştür. Bununla birlikte, güçlü narsisistik bileşenleri olan bireylerin de aşırı iş yüklenme davranışı sergileyen çalışanlar olması beklenebilir. Gerçekten de, yüksek narsisizimli bireyler, işlerinde başarılı olmaya güçlü bir şekilde odaklanabilirler; yaşamları, başkalarına göre yeteneklerini ve üstünlüklerini göstererek güç ve hayranlık ihtiyacını karşılayabilecekleri bir alan olarak görürler.

3.4. Aşırı İş Yükleme Boyutları

Snir ve Harpaz (2012), iki ana boyutu kapsayan ve önemli bir kavram olan aşırı iş yüklenme kavramını ortaya atmıştır. Söz konusu iki ana boyut: (1) Zaman Taahhüdü (Aşırı iş yüklenme TC; yani uzun saatler çalışmak) ve (2) Çalışma Yoğunluğu (Aşırı iş yüklenme WI yani, işyerinde hem fiziksel hem de zihinsel olarak büyük çaba sarf etmek. Buna ilaveten, çalışma yoğunluğu, çalışma süresi boyunca zihinsel ve / veya fiziksel eforun yoğunluğunu ifade ederken, kavramı çalışma zamanının kendisinden ayırma olanağı sunar (Green 2008, p. 116) (Bu konuda Bkz. Snir ve Harpaz, 2015). Aşırı iş yüklenme, birçok farklı yapıdan (ör. İşkoliklik ve iş bağımlılığı, çalışma tutkusu) oluşan bir şemsiye kavramdır, ancak sonuçta yukarıda belirtilen boyutları çerçevesinde zamana bağlılık ve işteki çabalar etrafında döner (bkz: Snir ve Harpaz 2015, s.6).

Snir ve Harpaz (2012), iki ana boyutu kapsayan ve önemli bir kavram olan aşırı iş yüklenme kavramını ortaya atmıştır. Söz konusu iki ana boyuttan söz edilmektedir:

(1) Zaman Taahhüdü (Aşırı iş yüklemesi TC; yani uzun saatler çalışmak),

(2) Çalışma Yoğunluğu (Aşırı iş yüklemesi WI yani, işyerinde hem fiziksel hem de zihinsel olarak büyük çaba sarf etmek. Buna ilaveten, çalışma yoğunluğu, çalışma süresi boyunca zihinsel veya fiziksel eforun yoğunluğunu ifade ederken, kavramı çalışma zamanının kendisinden ayırma olanağı sunar (Green 2008, p. 116)(Bu konuda Bkz. Snir ve Harpaz, 2015).

Yani bu şemsiye kavram, iki temel noktayı kapsamaktadır: (1) zaman yatırımı (yani uzun saatler çalışmak) ve (2) çaba ve enerji yatırımı (yani, hem fiziksel hem de zihinsel, işte önemli çabalar harcamak) (Snir ve Harpaz), 2012, Snir ve Harpaz, 2015).

Aşırı iş yüklenme, birçok farklı yapıdan (ör. İşkoliklik ve iş bağımlılığı, çalışma tutkusunu) oluşan bir şemsiye kavramdır ancak sonuçta yukarıda belirtilen boyutları çerçevesinde zamana bağlılık ve işteki çabalar etrafında ele alınır (bkz: Snir ve Harpaz 2015, s.6).

Fazla mesai (işe fazla zaman ayırma) yapmanın etkilerini ele alan birçok çalışma olsa da (örn. Caruso 2014; Stimpfel ve ark. 2012), bilindiği kadarıyla, aşırı iş yüklenmenin bir göstergesi olarak işteki üstlenilen çabalarla ilgili görece az sayıda ampirik çalışma yapılmıştır (örneğin, Tziner ve ark. 2019).

Aşırı iş yüklenmenin cinsiyet, ebeveynlik, eğitim seviyesi, temel finansal ihtiyaçlar, işveren talepleri, iş bağımlılığı, iş bağlılığı, çalışmaya tutkunluk ve daha fazlası gibi olası öncüllerini göz önünde bulundurarak, Snir ve Harpaz (2012, 2015) (Weiner'in atıf teorisine dayanarak) Aşırı iş yüklenmenin türlerini dışsal/durumsal (situational) ve içsel (dispositional) olmak üzere başlıca iki türe ayırmıştır.

Dışsal/durumsal tipte, finansal ihtiyaçlar, işveren tarafından yönlendirilen olasılıklar, örgüt kültürü ve endüstri türü gibi. dışsal belirleyiciler ile örneklendirilirken, içsel tür, iş motivasyonu, opsesif kompulsif kişilik, boş zaman tercihleri ve iş ahlakı gibi bireysel farklılıklara dayalı (içsel belirleyiciler) belirleyicilerle açıklanır.

Sonuç olarak, Aşırı iş yüklenme ayrıca sağlık, iş-aile çatışması, işte memnuniyet ve verimlilik gibi çeşitli sonuçları da etkileyebilir, böylece belirli durumlarda Aşırı iş yüklenme aracı değişken olarak kabul edilebilir. Ek olarak, aşırı iş yüklenme modeli

(bkz: Snir ve Harpaz 2015, s. 6) örneğin bazı, iş türü, adalet, iş tatmini gibi olası değişkenlerle düzenleyicilik de gösterebilir.

3.5. Aşırı İş Yüklenmenin Sonuçları

Aşırı iş yüklenmenin sonuçlarının çoğu kişiseldir, örneğin stres (Spence & Robins, 1992), tükenmişlik (Schaufeli ve ark., 2008), iş-yaşam çatışması Bonebright, Clay ve Ankenmann, 2000), iş tatmini (van Beek et al ., 2014) ve iyi olma (Casesens ve diğerleri, 2014). Ayrıca aşırı iş yüklemesinin sonuçları arasında; tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve performans da sayılmaktadır.

Aşırı iş yüklenmenin boyutlarından işkolikliği veya işe adanmışlığı iş-aile çatışması ile bağlantılı olarak çok az sayıda çalışma ele almıştır (örn. Bakker, Demerouti ve Burke, 2009; Hakanen ve Peeters, 2015). Dahası, çok az sayıda çalışma işkolikliği iş yükü-aile çatışması ilişkisinde bir aracı olarak ele almıştır (Huyghebaert, Fouquereau, Lahiani, Baltou, Gimenes ve Gillet, 2016; Molino, Bakker ve Ghislieri, 2016).

Önceki çalışmalar, işe adanmışlığın iş aile çatışması üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu bulmuştur. Babic, Stinglhamber, Bertrand ve Hansez (2017) ve Hakanen ve Peeters (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da işe adanmışlığın zaman içinde iş-aile çatışması ile olumsuz ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca, Ilies, Liu, Liu ve Zheng (2017), çalışanların işe adanmışlığının, dolaylı bir etken olarak iş-aile dengesi üzerinde olumlu bir etki yaptığı sonucuna ulaşmıştır.

Bunların aksine Halbesleben, Harvey ve Bolino (2009), işe adanmışlığın iş-aile çatışması ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Wang (2018; otomobil endüstrisindeki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada), işe adanmışlığa dair iki boyutun, her birinin iş-aile çatışması ile olumlu ilişkili olduğunu bulmuştur. Balogun ve Afolabi (2018), Nijerya'da işe adanmış olan çalışan annelerin yüksek iş-aile çatışması bildirdiklerini bulmuşlardır. Yüksek düzeyde işe adanmış çalışanlar, sahip oldukları kaynaklarını aileleri ile ilgili faaliyetlerinden daha çok işi ile ilgili faaliyetlere ayırma eğilimindedir (Halbesleben, Harvey ve Bolino, 2009).

İşkolikliğe gelince, işkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde olumlu bir etkisi vardır (ör. Bakker, Demerouti ve Burke, 2009; Andreassen, Hetland ve Pallesen, 2013; Bakker ve diğerleri, 2014; Molino, Bakker ve Ghislieri, 2016). Molino, Bakker ve Ghislieri'nin (2016: 3) işaret ettiği gibi, 'işkolikler, akşamları ve hafta sonları, diğer

yaşam aktiviteleri ve sosyal ilişkileri pahasına da olsa çalışmalarına çok fazla zaman ve enerji harcamaktadırlar.'

Aslında, işkolikliğin bilişsel yönünün altında yatan zorlayıcı eğilimler, işçilerin bunu yapma fırsatına sahip olsalar bile, çalışmayı bırakmalarını zorlaştırmaktadır (Porter, 2001). İşkolikler aynı zamanda evdeyken yaptıkları iş hakkında düşünmeye ve endişelenmeye, işlerine öncelik vermeye ve ev içi yükümlülüklerini ihmal etmeye daha eğilimlidirler (Bakker, Demerouti ve Burke, 2009: 30). İşkoliklerin bu temel özellikleri özünde iş-yaşam dengesi ile bağdaşmaz (Porter, 2001).

3.5.1. Aşırı İş Yüklenmenin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Aşırı iş yüklenmenin; hem bireyler hem de örgütler için çeşitli sonuçları vardır. Bu sonuçlar; pozitif ve negatif şekilde olabilir ve de duruma göre değişebilir.

3.5.1.1. Aşırı İş Yüklenmenin Pozitif Sonuçları

Aşırı iş yüklenme, hem birey hem de organizasyon için olumlu sonuçlar getirebilir. Birey kişisel coşku nedeniyle aşırı çalıştığında, zevk veya keyif alacak (Spence ve Robbins, 1992) ve haz / memnuniyet duyacak (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980) ve daha yüksek seviyelerde psikolojik iyi olma hali içinde olacaktır (Burke ve Fiksenbaum, 2009). Eğlenceli olarak algılanan çalışmaların (Kiechel, 1989) gerilim veya strese neden olma olasılığı düşüktür (McMillan ve ark. 2003). Örgüt için olumlu sonuçları, çalışan tükenmişliğinin (Birnbaum ve Somers, 1993) çatışmasının (Wright ve Staw, 1999) azaltılması ve artan verimlilik (Machlowitz, 1980) şeklinde gerçekleşecektir.

3.5.1.2. Aşırı İş Yüklenmenin Negatif Sonuçları

Aşırı iş yüklenmenin olumsuz sonuçları da olabilir. Aşırı iş yüklenmenin bireysel düzeyde en sık görülen olumsuz sonuçları, gerginlik ve strestir (Naughton, 1987; Porter, 1996). Aşırı çalışan ve işe bağımlı bireyler işlerinden zevk almazlar. Genellikle mutsuz, trajik figürlerdir, işi sapkın davranışları için bir çıkış noktası olarak kullanırlar (Naughton, 1987), sapkın bile olabilirler (Galperin ve Burke, 2006). Bu bireyler genellikle işe aşırı bağlılık nedeniyle iş-yaşam dengesizliğine sahiptir (Aziz ve Cunningham, 2008). Örgütsel düzeyde, aşırı iş yüklenme, tükenmişliğe yol açarsa verimlilik azalır (Scott ve diğerleri, 1997). Obsesif davranışlar, çalışan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilir (Naughton, 1987; Oates, 1971; Porter, 1996) ve kötü iş ve sosyal performansa neden olabilir (Ng vd., 2007). Bireyler rahatlayamazlar

(Machlowitz, 1980). Stres ve kaygı yaşarlar (Porter, 1996) ve işten zevk ve memnuniyet almazlar (Ng ve ark., 2007; Porter, 1996). Bu, birey, çalışma grubu ve hatta organizasyon seviyesinde tükenmişliğe (Scott ve diğerleri, 1997), iş aksamalarına (Naughton, 1987; Oates, 1971; Porter, 1996) ve çalışanlar arasında zayıf sosyal ilişkilere (Ng ve diğerleri, 2007) yol açabilir. Aşırı iş yüklenmenin çeşitli tezahürleri ve onun “bir işverenin rüyası” (Kiechel, 1989, s. 50) veya bireyler, aileleri ve örgütleri için yıkıcı bir mekanizma (Bonebright ve diğerleri, 2000; Porter, 1996), aşırı iş yüklenme tiplerini ayırt etme yeteneği uygulayıcılar için çok önemlidir. Aşırı iş yüklenmenin sadece belirli durumlarda kuruluşlara fayda sağladığı görülmektedir. Örgütsel sonuçların negatif olacağı zamanlar vardır (örneğin, işçi bir egoist veya kaptisli ise), diğer zamanlarda sonuçların açıkça olumlu olacağı (örneğin aktivist ya da fedakârlık için) sonuçlar da bulunmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

AŞIRI İŞ YÜKLENME İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNDE KİŞİ İLE ÖRGÜT DEĞERLERİ ARASINDAKİ UYUMUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: NEVŞEHİR İLİNDE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmamızın bu kısmında çalışmamızın amacını ve önemini, hipotez ve modellerini, evren ve örnekleme hakkında bilgi verildikten sonra veri toplama yöntemine, veri analizi ve bulgular, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

4.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Son zamanlarda artan iş yükünün bireyin aile yaşantısını, sosyal hayatını, ebeveynlik görevlerinin tümüne etki ettiği görülmektedir. Teknolojideki gelişmeler, iş yerlerindeki çalışan performansının artmasına sebep olmaktadır. Bundan dolayı iş görenler işlerine daha fazla zaman ayırmak zorunda kalarak geride kalan bütün işlerini ikinci plana atmaktadır. Bu da iş-aile çatışmasını ortaya çıkartmaktadır. İş görenler, internet ve elektronik posta aracılığıyla yalnızca iş yerlerinde değil teknolojinin olduğu her alanda sürekli bir çalışma ortamı içindelerdir.

Modern toplumlarda çalışmak insanlar için önem arz etmektedir. Çalışma hayatının önemli olmasındaki en önemli neden ise belli bir maddi imkân sağlamasıdır. İnsanlar bu maddi gücü elde ettiğinde her şeyi elde ettiklerini düşünürler ve iş yükünün fazlalığı aile hayatında oluşan sorunları bununla çözülebileceğini de düşünmektedirler. Çünkü birey çalışmadığı zaman maddi imkânları düşük olacak ailesinin istekleri karşısında hep mahcup duruma düşeceği için her zaman çalışmayı tercih etmektedirler (Aycan vd, 2007: 11). İnsan ömrünün yarısından fazlası çalışarak geçmektedir.

Aşırı iş yüklenme kavramı çalışma hayatında hem işverenler hem de iş görenler için büyük önem taşımaktadır. İşverenler çalışanlarından yüksek performans göstererek üretkenlik seviyesinin en üst düzeyde olmasını isterler. Yöneticiler genel de çalışanlarına karşı ne kadar çok çalışırsa kişinin performansının o derece artacağını düşünmektedirler. Ama kişinin performansı ne derece artarsa verimlilikte o derece

düşmektedir. Diğer yandan şuan günümüzde olan covid-19 salgını yüzünden evden çalışmada gittikçe önem kazanmaktadır. Evden çalışma bir yandan rahat gibi görünse de iş yükü iş yerinde aktif olarak çalışmaktan daha fazla olmaktadır. Pandemi dolay işyerinde aktif olarak çalışan kişilerin mesailer 16.00'da biterken evden çalışanların 18.00'da bitmektedir. Evden çalışmak pandemi şartlarında avantajken iş yükünden dolayı çoğu çalışan dezavantaj olarak görmektedir. Aşırı iş yüklenme kişilerde strese, sağlıksız bir yaşama, çalışanların moral ve motivasyon da düşüşe ve performans ve verimlilikte de düşüşe sebep olmaktadır.

İş yükü ne kadar fazla olursa kişi işine daha fazla zaman ayırarak işini bitirmeye çalışacaktır buda aile hayatına etki ederek bir planları varsa onu yapamamasına sebep olacaktır. İşini ikinci plana atıp ailesine zaman ayırsa bu sefer de işini yetiştiremediği için strese girip gerilecektir ve böylelikle aşırı iş yüklenme iş-aile çatışması üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu etkide iş görenlerin hayatına ve gündelik yaşantılarına yönelik davranışlarını etkileyen kişi ile örgüt arasındaki uyumun düzenleyici rolü de ele alınmaktadır. Bu çalışma da 'aşırı iş yüklenme iş-aile çatışmasını ne yönde ve nasıl etkilemektedir?' İş-aile çatışmasının kişi-örgüt değer uyumu arasındaki ilişkisi nasıl ve ne yönde etkilenmektedir gibi sorulara yanıt aranmaktadır. Bu soruları yanıtlayabilmek için Nevşehir ilindeki bankacılık sektöründe çalışanlarının aşırı iş yüklenme iş-aile çatışması ilişkisini ortaya çıkarmak ve kişi ile örgüt değerleri uyumunun düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemek adına saha da bir anket çalışması yapılmıştır.

Bu kapsamda bu tez çalışmasının amacı, belirlenecek örneklem üzerinde çalışmanın değişkenleri olan aşırı yüklenme ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişi ile örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolünün ne olduğunun belirlenmesidir.

Literatürde daha önce aşırı iş yüklenme kavramıyla alakalı hiç Türkçe kaynak bulunmamaktadır. Yabancı kaynaklarda da son zamanlarda önemli bir yere gelmiş olmakla beraber sınırlı sayıda ve daha önce aşırı iş yüklenme iş-aile çatışması ilişkisinde kişi ile örgüt değerleri arasındaki uyumun birlikte ele alındığı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu kavramlar bir bütün halinde ele alınmış ve bu üç terimin birbiriyle olan ilişkileri uygulamalı bir şekilde ortaya koyulmuştur.

Bu tez çalışmasının Türkçe literatürüne faydalı olacağı ve bu bakımdan önemli olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarının, banka çalışanları bakımından mevcut

durumun ortaya konulması ve konu ile alakalı yeni izlenim açısına öncülük etmeye çalışmak konuyu önemli yapan diğer bir sebeptir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma da, aşırı iş yüklenme iş-aile çatışması ilişkisinde kişi ile örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolü Nevşehir’de faaliyet gösteren banka sektöründeki personeller örnekleme ele alınmaktadır. Bu sebeple elde edilen sonuç ve bulguların banka sektörünün bütününe ele alınmanın zor olduğu dikkate alınmalıdır. Çalışmanın verileri toplanırken Covid 19 şartlarında istenen örneklem hacmini elde etmekte araştırmacıyı zorladığından, çalışma banka çalışanlarının bankada aktif olarak faaliyet gösteren banka çalışanlarıyla sınırlandırmak zorunda kalmıştır. Ayrıca aşırı iş yüklenme iş-aile çatışması ilişkisinde kişi ile örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolü konusunda yerli literatür de araştırma bulunmaması ve bu çalışmanın yerli literatürde ilk kez çalışılıyor olması sebebiyle araştırmalar arasında bir karşılaştırmanın yapılamaması da araştırmanın sınırlılıkları arasında bulunmaktadır. Araştırma içeriğinde verilerin yalnızca anket tekniğinden faydalanılarak toplanması çalışmanın bir diğer sınırlılığı olarak belirlenebilir. Buna ilave olarak belli bir ilde yapılmış olması ve konu olan değişkenlerin kişisel algılara dayanması da sınırlılıklar arasında yer almaktadır. Bundan dolayı çalışma bulgularının ve yapılan yorumların değerlendirilmesinde, açıklanan sınırlılıkların dikkate alınması istenmektedir.

4.3. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın evren ve örnekleme, kullanılan ölçeklere, hipotez ve veri analiz yöntemlerine yer verilmiştir.

4.3.1. Evren ve Örneklem

Evren çalışmacının araştırma alanını belirleyen, örnek kitlesini seçtiği ve ulaştığı sonuçları oluşturan bir kümedir. Başka bir ifadeyle evren çalışma sonuçlarını genelleştirmek istediği nesne ya da olayların tamamını ifade etmektedir. Örneklem ise evrenden seçilen evreni temsil eden belirli limitli bir parçadır yani bir bütünün kendi içerisinde seçilen bir parçayla temsil edilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Bu doğrultuda çalışmanın evrenini 2021 Mart- Temmuz ayları arasında Nevşehir ilindeki banka çalışanlarından oluşmaktadır. Nevşehir merkez ve ilçelerinde bulunan 38 banka şubesi bulunmaktadır. Bunlar kamu, özel ve katılım bankalarından oluşmaktadır. Pandemi şartlarından dolayı bankalara gidilip tam sayıda çalışan

personel sayısına ulaşmak çok zor olmuştur. Çoğu banka şubesinde personeller dönüşümlü olarak evden çalışmaktadır. Bazı özel bankalarda anketleri yapmaya insan kaynaklarından izin çıkmamıştır. Bu yüzden evrenimiz 228 kişiden oluşmaktadır. Bu yüzden tam kadro çalışanlara ulaşamadığı için 144 kişi yeterli sayıdır. Biz 145 kişiyle anket yaparak bu sayıyı elde etmekteyiz.

Bu verileri elde ederken örneklem yöntemlerinde yararlanılmış olup tek tek banka şubelerine giderek yüz yüze yapılmıştır. Örneklem olarak da kartopu örnekleme ve kota örnekleme türlerinden yararlanılmıştır. Kartopu örnekleme, bir kişiyle temas kurarak diğer kişilere çoğalarak ulaşma şeklidir. Kota örnekleme ise, belirli özellikler doğrultusunda sadece o kişilere ulaşarak yapılan örneklem türüdür (<https://www.kemalsahin.com>) Bu iki örneklem yöntemiyle verilerimizi sağlıklı bir şekilde elde etmiş bulunmaktayız.

4.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları, Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Belirli bir konu da tespit edilen hipotez veya sorulara dayalı olarak örneklem uzayını meydana getiren bireylere sorular sorulmasına olanak verildiğinde çalışmada veri toplama araçlarından anketle veri toplama yöntemi seçilmiştir. Bu verileri elde edilirken tek tek banka şubelerine giderek yüz yüze anketler yapılmıştır. En çok tercih edilen veri toplama araçlarından biri olan anket ayrıca birçok kişiye uygulanan en uygun veri toplama yöntemidir (Balci, 2018: 150; Gürbüz ve Şahin, 2016: 179). Anketlerin sınırlarının bu kadar genişlemesindeki en önemli sebeplerden birisi anketlerden elde ettiğimiz verileri bilgisayar yardımıyla istatistiksel analizlerinin yapılmasının çok fazla uğraştırıcı olmamasıdır (Çoşkun vd., 2015: 80) ve genellikle doğru sonuçlar elde edilmektedir.

Güvenirlilik, ölçeğin hesapladığı şeyi uyumlu ve dengeli olarak hesaplaması ve bir diğer ifadeyle bir ölçeği benzer şartlar altında yeniden uygulandığı için benzer sonuçlar elde edilmesi olarak ifade edilebilir. Bu bakımdan ölçeklerin güvenilirliğinin ölçülmesi için farklı yaklaşımlardan yararlanmaktadır. Bu metotlardan en bilinenleri cronbach alfa, ikiye ayırma, alternatif form ve test-yeniden test gibi en yaygın olan yöntemlerdendir. Bu çalışmada güvenilirliği 'cronbach alfa' yöntemi kullanılarak ölçeği test edilmiştir. Cronbach alfa değerinin '0 ile 1' arasında değerler almaktadır ve cronbach alfa değerlerinin 0.60 ile 0.79 arasında olması ölçeğin 'güvenilir' olduğunu

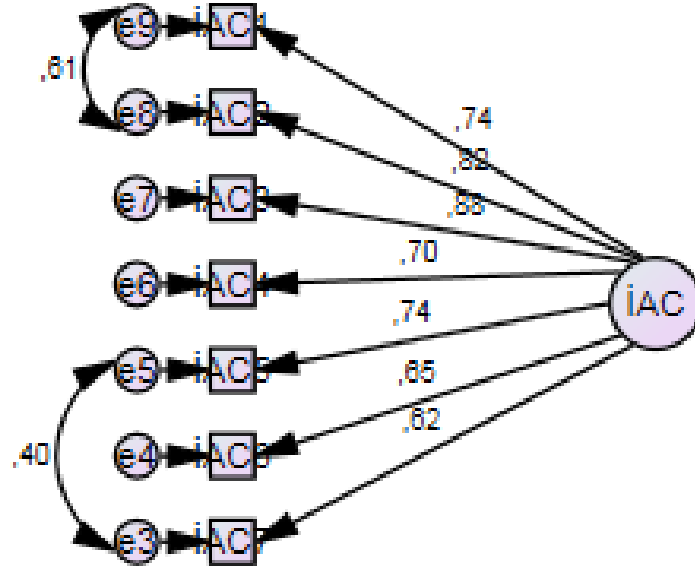
ifade etmektedir. 0.80 ile 1.00 arasında olması ise ‘oldukça yüksek güvenilirlik’ olduğunu göstermektedir. Bu durumda çalışma içeriği dâhilinde yararlanılan ölçekler ve boyutlarından her birinin belirlenen alt limitlerden yüksek olduğunu ve ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır (Toprak, 2021: 71-72).

Başka bir yönden ise çalışmada içerik geçerliliğinden de faydalanılmıştır. İçerik geçerliliği, hesaplanmak istenilen olguyla alakalı olarak ölçme araçlarındaki yeterli nitelik ve sayıdaki öğeleri bulunup bulunamadığının belirlenmesi için kullanılmaktadır. Bu geçerlilikte ölçmek istenilen olgu ile alakalı sorulara ankette nasıl yer aldığı, olguyu tam ve detaylı bir biçimde ölçüp ölçmediğini belirlenmesi istenir. İçerik geçerliliği, düzenlenen ölçek ya da ölçekler oluştuktan sonra boyutlar tanımlanır ve daha sonra alanında tecrübeli kişilerin düşüncelerine başvurularak ölçekler belirlenmeye çalışılmaktadır (Karagöz, 2019: 103). Alanında uzman akademisyenlerin düşüncesine başvurularak hazırlanan anketler araştırma konusunu ölçebilecek düzeydeki maddelerin içerikleri tanımlanmıştır (Toprak, 2021: 71-72).

Yapılan literatür taramasında çalışma değişkenleri için tanımlanan ve çalışılan ölçekler değişik bilimsel araştırmalarda yararlanılan ölçeklerdir. Nevşehir ilinde bankacılık sektörüne ilişkin hazırlanan anketlerde aşırı iş yüklenme, iş-aile çatışması, kişi-örgüt uyumunu ölçmek için yanıtlanması gereken sorular hazırlanmış ve banka çalışanlarından cevaplanması istenmiştir. Çalışmanın hedeflerine yararlı olacak şekilde hazırlanan anketleri araştırmanın içeriğine uygun olarak hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formları aşırı iş yüklenme, iş-aile çatışması, kişi-örgüt uyumu ve demografik sorular olmak üzere dört kısımdan oluşmaktadır.

Anket formumuzda birinci bölümde yer alan iş-aile çatışmasına ilişkin literatür taramasında iş-aile çatışması ölçeğimiz yer almaktadır. İş-aile çatışması ölçeği: Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) aracılığıyla geliştirmiş olan bu ölçek; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu iki alt boyutun her biri 5 ifadeden oluşmaktadır ve alakalı olan boyuttaki çatışma seviyesini belirtmektedir. Türkiye’de de birbirinde farklı çalışmacı tarafından yararlanılan bu ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı bizim çalışmamızda iş-aile çatışması için 0,891 olarak oldukça yüksek güvenilirlik elde edilmiştir (Tekingündüz vd., 2015: 32). İlgili araştırmalardaki iş-aile çatışması sorularından derlenen anket toplam 9 sorudan oluşmaktadır. ‘1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Kısmen

katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Kısmen katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum' cevaplarıyla 5'li Likert Tipi Ölçekten yararlanılmıştır.



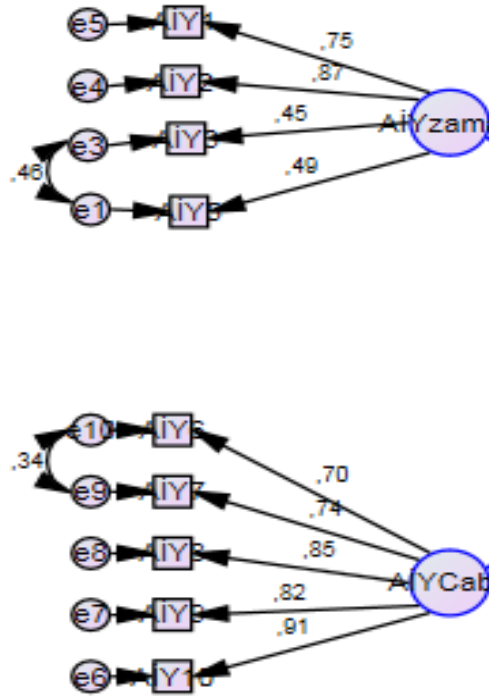
9 maddeden oluşan İş Aile Çatışması ölçeğinin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükleri düşük olan İAÇ8 ve İAÇ9 maddesi analiz dışı kalmış ve buna göre ölçeğe ilişkin elde edilen uyum iyiliği istatistiklerine ilişkin sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

$X^2/df=4,867$, $GFI=0,903$, $NFI=0,912$ $RFI= 0,923$, $AGFI= 0,892$ ve $RMSEA=0,078$ $SRMR=0,078$

Bu sonuçlardan hareketle İş Aile Çatışması ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi ve kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği ve buna göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır. İş-aile çatışması ölçeğinin cronbach alpha değeri 0,891 olarak güvenli bir değer olduğunu ifade etmektedir. Bu değer 0.70'den yüksek olması yüksek güvenilirlik gösterdiği anlamına gelmektedir.

Anket formunda ikinci bölümde yer alan aşırı iş yüklenmesine ilişkin literatür taramasında aşırı iş yüklenme ölçeği yer almaktadır. Aşırı İş Yükü Ölçeği: İş görenlerin içerisinde yer aldıkları aşırı iş yükünü ölçebilmek için, Peterson ve arkadaşları (1995) aracılığıyla geliştirilen ve Derya (2008) aracılığıyla Türk kaynaklarına göre uyarlanan 11 maddeli olan aşırı iş yükü ölçeğinden yararlanılmıştır. Mevcut çalışma da, aşırı iş yükü ölçeğini tanımlayan tek faktörlü toplam varyansı %34,77 ve bu ölçeğin güvenilirlik katsayısını (Cronbach α) ise 0,79 olarak

belirlemiştir. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu 0,81 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak ispatlanmıştır (Çelik ve Çıra,2013:15). Bizim çalışmamızın cronbach alfa değeri ise 0,816 olarak çıkmış olup yüksek güvenilirlik elde edilmiştir. İlgili araştırmalardaki aşırı iş yükü sorularından derlenen anket toplam 10 sorudan oluşmaktadır. ‘1-Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum’ cevaplarıyla 5’li Likert Tipi Ölçekten yararlanılmıştır. Bu bölümde zaman ve çaba boyutu olmak üzere iki alt bölümden oluşmaktadır. İlk 5 soru zaman boyutuyla alakalı olurken diğer 5 soru da çaba(efor) boyutuyla alakalıdır.



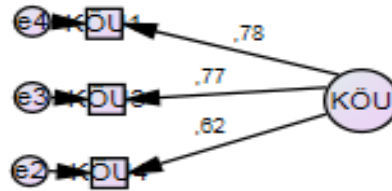
5 maddeden oluşan Aşırı İş Yüklenmenin Zaman boyutu ve yine 5 maddeden oluşan aşırı iş yüklenmenin çaba boyutu ile ilgili ölçeğin AMOS yazılımı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Aşırı İş Yüklenmenin Zaman boyutu ile ilgili AİY4 maddesi analiz dışı kalmış ve buna göre ölçeğe ilişkin elde edilen uyum iyiliği istatistiklerine ilişkin sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

$X^2/df=1,994$, $GFI=0,933$, $NFI=0,934$ $RFI= 0,902$, $AGFI= 0,905$ ve $RMSEA=0,081$ $SRMR=0,0588$

Bu sonuçlardan hareketle Aşırı İş yüklenme ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi ve kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği ve buna göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır. Aşırı iş yüklenme çatışması ölçeğinin cronbach alpha

değeri 0,816 olarak çıkması güvenli bir değer olduğunu göstermektedir. Bu değer in 0.70'den yüksek olması yüksek güvenilirlik gösteriyor demektir.

Anket formunda üçüncü bölümde kişi-örgüt değer uyumu literatür taraması yapıldığına kişi-örgüt değer uyumu ölçeği yer almaktadır. Kişi-örgüt uyumu ölçeği; çalışma alanlarında kişi örgüt uyumu seviyesini anlamak üzere Netemeyer ve arkadaşları (1997) aracılığıyla gelişmesi sağlanan 4 maddeli bir ölçekten yararlanılmıştır. Bu araştırma Vilela vd. (2008)'nin çalışmasında kullanılan ölçeğin geçerliliği Turunç ve Çelik (2012) aracılığıyla yapılan çevirisi kullanılmış olup ve güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenirlilik katsayısının 0.508'in olarak hesaplanmıştır. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin yapı bakımından geçerliliğini test etmek amacıyla ilk önce keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Analiz veri sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir.). İlgili araştırmalardaki kişi-örgüt uyumu sorularından derlenen anket toplam 9 sorudan oluşmaktadır. '1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Kısmen katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Kısmen katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum' cevaplarıyla 5'li Likert Tipi Ölçekten yararlanılmıştır. Burada 2. soru güvenilirlik sonuçlarını olumsuz etkilediği için analizden çıkartılmıştır. Hesaplamalar 4 soru üzerinden yapılmıştır.



5 maddeden oluşan Kişi Örgüt Değerleri Uyumu ölçeğinin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükleri düşük olan KÖU2 ve KÖU5 maddeleri analiz dışı kalmış ve buna göre ölçeğe ilişkin elde edilen uyum iyiliği istatistiklerine ilişkin sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

$X^2/df=1,867$, $GFI=0,987$, $NFI=0,977$ $RFI= 0,989$, $AGFI= 0,992$ ve $RMSEA=0,050$
 $SRMR=0,078$

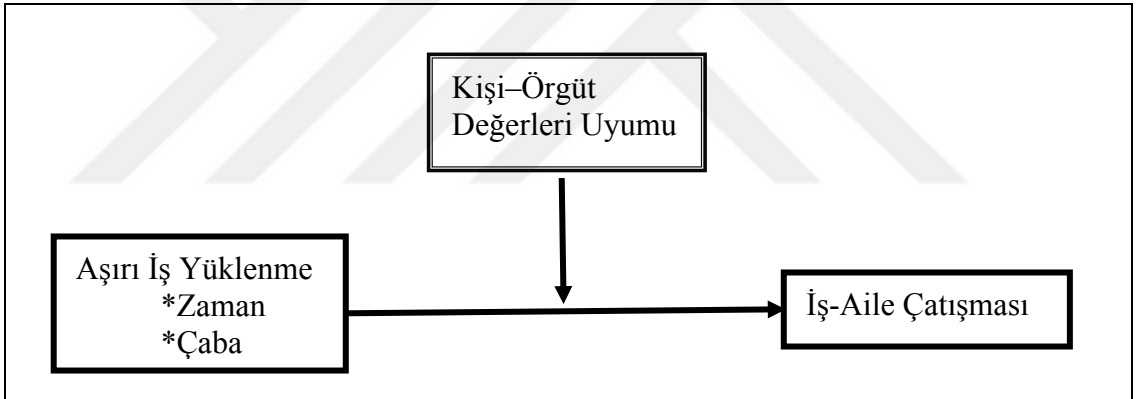
Bu sonuçlardan hareketle Kişi Örgüt Değerleri Uyumu ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi değerleri gösterdiği ve buna göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır. Kişi-örgüt uyumu çatışması ölçeğinin cronbach alpha değeri 0,508 olarak güvenli bir değer olduğunu belirtmektedir. Bu değer in 0.60'den yüksek

olması yüksek güvenilirlik gösterir ancak birçok kaynakta 0.50 den yüksek değerlerde geçerli kabul edilmektedir.

Anket formunda dördüncü bölümde demografik sorular yer almaktadır. Demografik sorular katılımcılara cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı ve banka türü şeklinde yöneltilmiştir.

4.3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma sınırları içinde aşırı iş yüklenme bağımlı değişken, iş-aile çatışması bağımsız değişken ve kişi örgüt uyumu düzenleyici değişken olarak incelenmiştir. Yapılan alan yazın araştırmasında oluşturulan modelde de görüleceği gibi değişkenler harflerle tanımlanmaktadır. Düzenleyicilik modelinde (Y) bağımsız değişken olurken (X) düzenleyici değişken ve (M) bağımlı değişken ile açıklanmaktadır. Aşağıdaki şekilde çalışmamızın bağımlı, bağımsız ve düzenleyici değişkeni model üzerinde belirtilmektedir.



Şekil 1. 2Araştırmanın Modeli

Aşırı iş yüklenmenin; çalışanlar üzerinde genel sağlık durumu, iş tatmini, verimlilik, performans, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi bir dizi etkisi bulunmaktadır (Spence ve Robins, 1992, Schaufeli vd., 2008). Bu etkilerden biri de iş-aile çatışmasıdır (Bonebright, Clay ve Ankenmann, 2000, van Beek vd., 2014, Casesens vd., 2014). İş aile çatışması, iş ve aile hayatında kabul edilmesi gereken rollerin birbirleriyle uyumsuz olması durumunda çalışanların stresi artmakta ve iş-aile hayatındaki uyum bozulmakta bu durum sonuçta çatışmalara sebep olmaktadır (Uzun, 2013: 3-4). Bu çatışmalar, işle ilgili sorumlulukları, çalışma saatleri, çok çalışma, iş için gidilen seyahatler ve evde yapılması gereken işlerin yapılmamasıyla ortaya çıkan anlaşmazlıktır (Hennessy, 2005: 2).

Aşırı iş yüklemesinin boyutlarından işkolikliği veya işe tutkunluğu iş-aile çatışması ile bağlantılı olarak çok az sayıda çalışma ele almıştır (örn. Bakker, vd, 2009; Hakanen ve Peeters, 2015). Çok az sayıda çalışma ise işkolikliği iş yükü-aile çatışması ilişkisinde bir aracı değişken olarak ele almıştır (Huyghebaert vd, 2016; Molino, vd., 2016).

Önceki çalışmalar, işe adanmışlığın iş aile çatışması üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu bulmuştur. Babic, vd. (2017) ve Hakanen ve Peeters (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da işe adanmışlığın zaman içinde iş aile çatışması ile olumsuz ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca, Ilies, vd. (2017), çalışanların işe adanmışlığın, dolaylı bir etken olarak iş-aile dengesi üzerinde olumlu bir etki yaptığı sonucuna ulaşmıştır.

Bunların aksine Halbesleben, vd. (2009), işe adanmışlığın iş aile çatışması ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Wang (2018) otomobil endüstrisindeki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada, işe adanmışlığa dair iki boyutun, her birinin iş aile çatışması ile olumlu ilişkili olduğunu bulmuştur. Balogun ve Afolabi (2018) Nijerya'da işe adanmış olan çalışan annelerin yüksek iş aile çatışması ortaya koyduklarını bulmuşlardır. Yüksek düzeyde işe adanmış çalışanlar, sahip oldukları kaynaklarını aileleri ile ilgili faaliyetlerinden daha çok, işi ile ilgili faaliyetlere ayırma eğilimindedir (Halbesleben vd., 2009).

İşkolikliğe gelince, işkolikliğin, iş aile çatışması üzerinde olumlu bir etkisi vardır (ör. Bakker, vd., 2009; Andreassen, vd., 2013; Bakker vd., 2014; Molino, vd, 2016). Molino vd.'nin (2016: 3) işaret ettiği gibi, 'işkolikler, akşamları ve hafta sonları, diğer yaşam aktiviteleri ve sosyal ilişkileri pahasına da olsa çalışmalarına çok fazla zaman ve enerji harcamaktadırlar.'

Alan yazındaki yukarıda belirtilen kavramlar arası ilişkilerden hareketle geliştirilen iki temel hipotez aşağıdaki gibidir:

H₁: Aşırı iş yüklenmenin zaman boyutu iş aile çatışmasını olumlu yönde etkilemektedir.

H₂: Aşırı iş yüklenmenin çaba boyutu, iş aile çatışmasını olumlu yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada aşırı iş yüklenme ile iş aile çatışması arasındaki ilişkide kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolüne de bakılmıştır. Zira kişi –örgüt

değerleri arasındaki uyumun düzeyi iş aile çatışmasını azaltabilir mi, ya da aşırı iş yüklenmenin doğurabileceği sonuçları azaltarak iş aile çatışmasına neden olmasının önüne geçebilir mi sorularına yanıt bulunmaya çalışılmıştır. Bu manada bu çalışmada kişi örgüt değerleri arasındaki uyum, çoğunlukla bireyler ve örgüt arasındaki uyumluluk olarak tanımlanmaktadır (Akbaş, 2011: 57). Bir başka deyişle kişi-örgüt değerleri uyumu, kişinin ve örgütün değerleri ve normları veya kişisel değer modelleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Chatman'e göre (1989) kişi-örgüt uyumu, kişinin değerleri ile örgütün değerlerinin birbiriyle uyumlu olmasıdır.

Buradan hareketle bu araştırma için, kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolünü test etmek amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıdaki, gibidir:

H₃: Aşırı iş yüklenmenin zaman boyutu ile iş aile çatışması arasındaki ilişkide kişi-örgüt değerleri arasındaki uyum düzenleyici bir role sahiptir.

H₄: Aşırı iş yüklenmenin çaba boyutu ile iş aile çatışması arasındaki ilişkide kişi-örgüt değerleri arasındaki uyum düzenleyici bir role sahiptir.

4.3.4 Pilot Uygulama

Pilot uygulama, anketlerde olması gereken olası cevaplardan kaçmak için ya da cevaplayıcının soruları doğru veya yanlış anlayıp anlamadığının araştırılmasıdır. Bu uygulamanın yapılmasındaki amaç anketteki olası hataların önüne geçerek en aza indirmektir. Bu amaçtan yola çıkarak ilk önce konunun uzmanları tarafından anketin değerlendirilmesi alınır ve sonra gerekli sayıdaki kişilere sorular yöneltilir. Bundan ayrı olarak bir anket hazırlanırken anketteki ifadelerin anlaşılır ve basit bir dille anlaşılabilir olması gerekmektedir. Anket formu pilot uygulamadan geçmiş olup sade bir dille anlaşılır olduğuna da karar verilip hatalı ifadelerin olmadığı da anlaşılabilir ve bu doğrultuda Nevşehir ilinde banka sektöründe çalışan 25 personel tarafından yüz yüze yapılmış olup toplanan veriler SPSS programı kullanılarak analizi yapılmıştır.

4.3.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu araştırma kapsamında elde edilen veriler, Nevşehir ili ve ilçelerindeki özel, kamu ve katılım bankası personellerinden elde edilmiştir. 190 tane anket dağıtılmış olup ve 145 tanesinden yanıt alınmıştır. Toplanan anket formlarını değerlendirilmeye aldıktan sonra istatistiksel analizler yapılmıştır. Sadece banka çalışanlarının öncelikli olduğu yöneticilerin katılmadığı Nevşehir ili ve ilçelerindeki bankacılık sektöründe bulunan

çalışanlarının aşırı iş yüklenme, iş-aile çatışması, kişi-örgüt uyumu ve en son olarak demografik özellikleri ile alakalı toplanan verilere yer verilmiştir.

Anket vasıtasıyla toplanan veriler bilgisayar sistemine geçirilmiş, toplanan verilerin analize uygun olup olmadığını hesaplamak için SPSS programından faydalanılmıştır. Ölçeklerde bulunan ters yönlü ifadelerin olup olmadığına bakmak için ters kodlama yapılmış, toplanan verilerin ortalamaları standart sapmaları ve frekans dağılımları gözden geçirilmiştir.. Verilerin normal dağılımlı olup olmadığını da kontrol edilmiş ve bunun sonucunda Cronbach' Alpha yardımıyla ölçeklerin güvenilirlik katsayıları, Regresyon ve Korelasyon analizleriyle veriler analiz hesaplanmıştır.

Öncelikli olarak tanımlayıcı istatistiksel yöntem kullanılmış olup daha sonra değişken sınırları dâhilinde normallik testleri ortaya konulmuştur. Bu testlerin devamında ölçekte yararlanılan değişkenlere güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra yapısal eşitlik modelini çözümlmek için doğrulayıcı faktör analizi ve en son kısımda da düzenleyicilik testleri gerçekleştirilerek analiz aşaması bitirilmiştir. Bu kapsamda yapılan analiz sürecine dair tüm bilimsel sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

4.3.5.1. Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın örneklemini 2021 Mart-Temmuz ayları aralığında Nevşehir ili ve ilçelerinde bulunan özel, kamu ve katılım bankaları oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya dahil olan banka personellerinin demografik özelliklerine ait araştırma verilerinin çözümlenmesinden çıkarılan bilimsel sonuçlar aşağıdaki tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 3 1 Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	F	%	Geçerlilik %	Cumulative Percent
Valid Kadın	53	37,1	37,1	37,1
Erkek	89	62,2	62,2	99,3
3	1	,7	,7	100,0
Total	143	100,0	100,0	
Yaş				
Valid 25'ten küçük	3	2,1	2,1	2,1
25-30	26	18,2	18,2	20,3
31-40	83	58,0	58,0	78,3
41-50	30	21,0	21,0	99,3
50 üzeri	1	,7	,7	100,0
Total	143	100,0	100,0	
Medeni Durum				
Valid Evli	114	79,7	79,7	79,7
Bekar	28	19,6	19,6	99,3
Diğer	1	,7	,7	100,0
Total	143	100,0	100,0	
Çalışma yılı				
Valid 1-5 yıl	22	15,4	15,4	15,4
6-10 yıl	44	30,8	30,8	46,2
11-15 yıl	46	32,2	32,2	78,3
16-20 yıl	14	9,8	9,8	88,1
21 yıl ve üzeri	17	11,9	11,9	100,0
Total	143	100,0	100,0	
Banka				
Valid Kamu Bankası	53	37,1	37,1	37,1
Özel Banka	70	49,0	49,0	86,0
Katılım Bankası	20	14,0	14,0	100,0
Total	143	100,0	100,0	

Çalışma kapsamında örneklem grubunun yapısına bakılırsa tablo 3'e göre katılan kişilerin cinsiyet çoğunluğunu erkekler (%62,2), 31-40 yaş (%58), evli (%79,7), 11-15 çalışma yılının (%32,2) ve özel banka (%49) grubunun olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılanların çoğunluğunu (%79,7) oranla evli kişilerden ve (%62,2)'sinin erkeklerden oluştuğu görülmüştür.

4.3.5.2 Normal Dağılım Testi

Normal dağılım, matematiksel özellikler belirten bir simetrik dağılım türüdür. Normal dağılım puanlar arasında kıyaslamaları ortaya koyar ve farklı istatistiksel kararların verilmesinde önemli bilgilerin alınmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda parametrik analiz yöntemlerinin yapılabilmesi için elde edilen verilerin normal dağılımlı olması ya da normal dağılıma yakın olan bir dağılım göstermesine bağlı olmaktadır (Toprak, 2021 :77).

İzlenen bu yolda ilk olarak çalışma kapsamında yararlanılan ölçeklerin genellikle belli bir düzene sahip olan ve bu düzeni bozan kayıp veriler gözden geçirilmiş ve daha sonra veri setinde normal dağılım şartlarının sağlanıp sağlanmadığı basıklık ve çarpıklık katsayılarının dereceleri üstünden bir değerlendirme yapılmıştır (Çokluk vd., 2018). Doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal bir dağılım göstermesi için -3 ile +3 arasında bir değer olduğu zaman kabul edilebilir bir değer olarak belirlenmektedir. Diğer bir taraftan çarpıklığın mutlak değerleri 3'ün altında bir değere sahipse ve basıklık mutlak değeri 10'un altında ise bu değerler normal dağılıma yaklaştıran bir dağılım olduğunu açıklamaktadır.

Bu nedenle ölçeğe ait çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenen aralıkta olması sebebiyle verilerin normal dağılım şartlarını sağladığı görülmektedir. Yapılan analiz kapsamında aşırı iş yüklenme, iş-aile çatışması ve kişi-örgüt uyumu ölçeklerinin veri analiz sonuçlarına göre uygun olduğu görülmektedir. Aşırı iş yüklenme, iş-aile çatışması ve kişi-örgüt uyumuna ait çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla aşağıdaki tablolarda belirtilmektedir (Toprak, 2021: 77)

Tablo 3 2İş-Aile Çatışması Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Anketler	Means	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1.İşe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalıyor.	3,39	1,399	-,431	-1,134
2.İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum.	3,39	1,343	-,447	-1,004
3. İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor.	3,18	1,377	-,251	-1,129
4. İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum.	3,64	1,236	-,540	-,884
5. İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor.	3,41	1,280	-,370	-,974
6. İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır.	2,86	1,276	,039	-,977
7. İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum.	3,08	1,356	,001	-1,240
8. İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır.	3,01	1,351	,005	-1,141

9. İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor.	2,97	1,348	,089	- 1,110
---	------	-------	------	------------

Tablo 3 3Aşırı İş Yüklenme Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Anketler	Means	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1. Diğer insanlar işimin başında saatlerce kaldığımı bilir.	3,72	1,165	-,655	-,441
2. Müşteriler erkenden bankaya geldiğimi ve daima en geç çıktığımı biliyorlar.	3,41	1,201	-,348	-,734
3. Meslektaşlarım arasında bankaya her zaman ilk gelen ve en son çıkan ben olurum.	3,06	1,140	-,223	-,761
4. Meslektaşlarımdan bir kaç hafta olarak benden daha fazla saat çalışıyor.	2,97	1,107	-,102	-,757
5. Yıl boyunca meslektaşlarımdan çoğundan daha fazla saat çalışıyorum.	2,99	1,107	-,218	-,676
6. Yapılacak bir iş olduğunda, tüm enerjimi onu yapıp bitirmeye harcarım.	3,83	1,096	-,785	-,102
7. Çalışırken, bunu yoğunlaştırarak yapıyorum.	3,97	1,021	-1,314	1,686
8. Yaptığım tüm işlerde tam kapasite ile çalışırım.	3,92	1,028	-,908	,372

9. İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yapıyorum.	4,25	,930	-1,482	2,238
10. Çalışırken gerçekten kendimi sonuna kadar veriyorum.	4,13	,903	-1,184	1,717

Tablo 3 4Kişi-Örgüt Değer Uyumu Basıklık Ve Çarpıklık Değerleri

Anketler	Mean	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1.Değerlerim ve organizasyonun değerleri birbirine benzer.	3,34	1,034	-,403	-,270
2.Organizasyonun hedefleri günlük iş faaliyetlerimi etkiliyor.	3,52	,978	-,325	-,381
3.Kişisel kariyer hedeflerim, kuruluşun belirtilen hedefleriyle tutarlıdır.	3,59	1,023	-,540	-,146
4.Organizasyon kendini kaliteye adanmıştır.	3,66	1,022	-,555	-,198
5.Burada çalışmak beni değerlerimden ödün vermeye zorluyor.	3,02	1,259	-,089	-1,008

Araştırma kapsamında aşırı iş yüklenme, iş-aile çatışması ve kişi-örgüt değer uyumu ölçeklerine dair açıklamalara yönelik standart sapmalar ve ortalama değerler yukarıda bulunan tablolarda tek tek belirtilmektedir. Buna göre iş-aile çatışmasında ‘İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçiremeyecek kadar yorgun oluyorum.’ ifadesinin en yüksek ortalamaya(3,64) sahip olduğu anlaşılmaktadır. Aşırı iş yüklenme ölçeğinde ‘İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yapıyorum.’ (4,25) ve ‘Çalışırken gerçekten kendimi sonuna kadar veriyorum.’ (4,13) ifadelerinin en yüksek ortalamalara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinde ‘Organizasyon kendini kaliteye adanmıştır.’ (3,66) ve ‘Kişisel kariyer hedeflerim, kuruluşun belirtilen hedefleriyle tutarlıdır’ (3,59) ifadelerinin en yüksek ortalamalara sahip olduğu yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yine tablodaki veri

sonuçlarından yola çıkarak iş-aile çatışması ölçeğinde ‘İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor.’ ifadesinin en düşük ortalamaya (2,97) sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Aşırı iş yüklenme ölçeğinde ‘Meslektaşlarımdan bir kaç hafta olarak benden daha fazla saat çalışıyor.’(2,97) ve ‘Yıl boyunca meslektaşlarımdan çoğundan daha fazla çalışıyorum.’ (2,99) ifadesinin en düşük ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinde, ‘Burada çalışmak beni değerlerimden ödün vermeye zorluyor.’ İfadesinin en düşük ortalamaya (3,02) sahip olduğu yapılan analiz sonucu ortaya çıkmaktadır.

4.3.5.3. Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmamızda Faktör analiziyle beraber orta düzeyde veya olabildiğince bağlantılı değişkenleri bir araya getirerek az sayıda olan ve yalnızca bağımsız değişkeni elde etmek için fayda sağlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Faktör analizinde doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi, ölçüm aracının ölçmeyi planladığı faktörün sayısının bilinmediği ve bu konuda belirli bir hipotezi denemenin söz konusu olmadığı durumlarda tercih edilen bir analiz türüdür. Doğrulayıcı faktör analizi ise, önceden bilinen ve oluşmuş olan bir yapı hakkında edinilen bilgilerin doğrulanmasını hedefleyen bir analiz türüdür (Balcı vd.,2018:278-279). Kısaca faktör analizinin amacı, değişkenlerin sayısını azaltmaya yardımcı olmak ve değişkenleri sınıflandırmaktır (Ural ve Kılıç,2018:263; Alpar,2017:245).

İncelenen örneklemin faktör analizine uygun olup olmadığını KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerinin 0.60’ın üzerinde olması beklenir ama 0.50’nin üzerinde olması da çoğu zaman yeterli bir değer olarak kabul görmektedir (Alpar,2020:134; Gürbüz ve Şahin,2016:311). Bartlett küresellik testi ise değişkenler arasında bir ilişkinin var olup olmadığını ($p<0,05$) kısmi korelasyonlar temelinden araştırılmaktadır (Büyüköztürk,2020:134; Gürbüz ve Şahin, 2016:311). Faktör yük değeri, değişken ifadelerinin faktörle olan bağlantısını tanımlayan katsayılarıdır ve yazın biliminde her değişken için faktör yükünün 0.50’nin üstünde bir değer olması yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2020: 134-136; Karagöz, 2019: 676).

Özdeğer faktörlerde tanımlanan varyansını hesaplanmasında yararlanılan maddelerin faktör yükleri karesi toplamını açıklayan bir değerdir. Özdeğer 1 ve 1’in üzerinde olan

faktör değerleri göz önünde bulundurulur, geri kalanı ise modele katılmaz (Büyüköztürk,2020:135; Gürbüz ve Şahin, 2016:312).

Tablodaki açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına KMO değerinin 0,60 olması yeterli gelirken çalışma bulgularının KMO değeri 0,809 çıkmıştır. Buna göre iki boyuttan oluşan ve toplamda 10 maddeden meydana gelen aşırı iş yüklenme ölçeğinin KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,809 ile yapılan faktör analizi için uygunluk gösterdiği tespit edilmiştir. Aşırı iş yüklenme ölçeğinin toplam varyansı açıklama oranının %44 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucundan hareketle bu araştırmanın verileri ile yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin; iki boyutlu (zaman ve çaba) orijinal yapıyı yansıttığı, başka bir ifadeyle de yapı geçerliliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3 5Aşırı İş Yüklenme Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktörler ve Yük Değerleri	
	1	2
Çalışırken gerçekten kendimi sonuna kadar veriyorum.	,892	
Yaptığım tüm işlerde tam kapasite ile çalışırım.	,882	
Çalışırken, bunu yoğunlaştırarak yapıyorum	,829	
İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yapıyorum.	,828	
Yapılacak bir iş olduğunda, tüm enerjimi onu yapıp bitirmeye harcarım.	,789	
Meslektaşlarım arasında bankaya her zaman ilk gelen ve en son çıkan ben olurum.		,823
Yıl boyunca meslektaşlarımın çoğundan daha fazla saat çalışıyorum.		,766
Müşteriler erkenden bankaya geldiğimi ve daima en geç çıktığımı biliyorlar		,674
Diğer insanlar işimin başında saatlerce kaldığımı bilir.		,514
Meslektaşlarımdan birkaçı haftalık olarak benden daha fazla saat çalışıyor		-,492
Açıklanan Varyans	44,602	18,849
Açıklanan Toplam Varyans	63,451	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. (KMO)	,809	
Bartlett's Test of Sphericity- Approx. Chi-Square (Bartlett küresellik testi)	726,553	

Tablo 3.4.'deki açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına Aşırı iş yüklenmenin Faktör 1 zaman boyutu ile Faktör 2 Çaba boyutu olmak üzere toplam iki boyuta ayrıldığı görülmektedir. Bu boyutlar açıklanan toplam varyansın %63,45'ini açıklamaktadır. 1 Faktör olan zaman boyutunun toplam varyansı açıklama oranı %44,62, ikinci faktör olan Çaba boyutunun toplam varyansı açıklama oranı ise %18,85'tir. Ölçekteki ifadeler orijinal ölçekte yer alan boyutlara uygun şekilde dağılmıştır. Ölçeğin KMO örneklem yeterlik değeri ,809 ile istenen değerin üzerindedir. Barlett küresellik test değeri ise istenen düzeydedir.

4.3.5.4. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Katsayıları

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce araştırma değişkenleri olan iş-aile çatışması, aşırı iş yüklenme ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkinin analizini yapmak için Pearson Korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Araştırma değişkenleri olan iş-aile çatışması, aşırı yüklenme ve kişi-örgüt uyumu arasındaki korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3 6Araştırmanın Değerlerine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Arit. Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4
1. Aşırı İş Yüklenme (Zaman)	3,30	,888	1			
2. Aşırı İş Yüklenme (Çaba)	4,02	,850	,417**	1		
3.İş-Aile Çatışması	3,40	1,11	,289**	,169*	1	
4.Kişi Örgüt Değerleri Uyumu	3,53	,846	,062	,434**	-,130	1

n:143, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Tablo 1'deki aritmetik ortalama değerleri bakımından, bankacılık sektörü çalışanlarının aşırı iş yüklenmenin zaman boyutu ile ilgili algılamalarının ortalaması 5 üzerinden 3,30'dur. Bu sonuca göre çalışanların uzun saatler çalışmak şeklinde ortaya çıkan zaman boyutu bakımından orta seviyede bir aşırı iş yüklenme algısına sahip olduklarından söz edilebilir. İşte fiziksel ve zihinsel enerji harcanması anlamında değerlendirilebilecek çaba veya efor boyutu bakımından 4.02 ortalama değeri ile kayda değer bir aşırı iş yüklenme algısı taşıdıklarından bahsedilebilir. Çalışanların yine 3,40 ortalama değeri ile kısmen iş aile çatışması algısı içinde oldukları, kendileri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun da keza ortalamanın üzerinde olduğuna işaret

ettiklerinden söz edilebilir. Tablo 1’deki değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre, aşırı iş yüklenmenin zaman boyutu ile iş aile çatışması arasında (,289) çaba boyutu ile ise (,169) şeklinde pozitif yönlü ve zayıf bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle aşırı iş yüklenme ile iş aile çatışması birlikte azalmakta veya birlikte artmaktadır.

Bu bölümde aşırı iş yüklenmenin zaman ve çaba boyutları ile iş aile çatışması arasındaki ilişkide kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolüne ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3 7Aşırı İş Yüklenmenin Zaman Boyutunun İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkisinde Kişi Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Düzenleyici Rolü

Etkiler	İlişki	Kat sayı	Standart hata	t değeri	p	LLCI	ULCI
Ana	AİYZ→İAÇ	,3243	.0895	3.6241	.0004	.1474	.5013
	KÖU→ İAÇ	-,1890	.0908	-2.0814	.0392	-.3686	.0095
Etkileşimli	AİYZ*KÖU	-,1068	.0761	-1.4044	.1624	-.2572	.0436
Model Özet							
R	R^2	F	Sd1	Sd2	P		
.3430	.1176	6.1173	3.0000	139.0000	.0006		

Yapılan araştırma sonuçlarına göre aşırı iş yüklenmenin zaman boyutu ile iş aile çatışması arasındaki ilişkide kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolü ile ilgili olarak geliştirilen model istatistiksel olarak anlamlıdır (F=6.1173, p<0,0006). Analiz sonuçlarına göre R^2 değeri 0.1176’dır. Bu sonuca göre iş aile çatışmasındaki değişimin yaklaşık %12 gibi bir kısmının aşırı iş yüklenmenin zaman boyutu tarafından açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 2’deki sonuçlara göre aşırı iş yüklenmenin zaman boyutunun iş aile çatışması üzerindeki yordayıcılık gücüne bakıldığında (p=0,004) ile anlamlı ve katsayı (0,3243) ile pozitif yönlüdür. Bu sonuç korelasyon tablosundaki (0,289) değeri ile pozitif yönlü, zayıf ilişkiyi destekler niteliktedir. Buna göre çalışmanın **H₁** hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 2’deki analiz sonuçlarına göre Etkileşimli etki (AİYZ*KÖU) veya etkileşim teriminin anlamlı olmaması (p=0,1624) düzenleyici değişkenin düzenleyicilik etkisinin bulunmadığına işaret etmektedir. Bunun yanında etkileşimli etki katsayı değerinin (-0,1068) ile güven aralığının alt sınırı olan LLCI (-0,2572) değeri ile güven

aralığının üst sınırı olan ULCI (0,0436) değerleri arasında yer alması sıfır değerini kapsadığı için etkileşim teriminin anlamlı olmadığını bir diğer kanıttır. Bu sonuçlara göre H_3 hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 3 Aşırı İş Yüklenmenin Çaba Boyutunun İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkisinde Kişi Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Düzenleyici Rolü

Etkiler	İlişki	Kat sayı	Standart hata	t değeri	p	LLCI	ULCI
Ana	AİYÇ→İAÇ	,2844	.1065	2.6695	.0085	.0738	.4951
	KÖU→İAÇ	-,2789	.1008	-2.7663	.0064	-.4783	-.0796
Etkileşimli	AİYÇ*KÖU	-,0571	.0781	-.7314	.4657	-.2114	.0972
Model Özet							
R	R ²	F	Sd1	Sd2	P		
.2873	.0826	4.1698	3.0000	139.0000	.0073		

Yapılan araştırma sonuçlarına göre aşırı iş yüklenmenin çaba boyutu ile iş aile çatışması arasındaki ilişkide kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolü ile ilgili olarak geliştirilen model istatistiksel olarak anlamlıdır (F=4.1698, p<0,0073). Analiz sonuçlarına göre R² değeri 0.0826'dır. Bu sonuca göre iş aile çatışmasındaki değişimin yaklaşık %8 gibi az bir kısmının aşırı iş yüklenmenin çaba boyutu tarafından açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 3'deki sonuçlara göre aşırı iş yüklenmenin çaba boyutunun iş aile çatışması üzerindeki yordayıcılık gücüne bakıldığında (p=0,0085) ile anlamlı ve katsayı (0,2844) ile pozitif yönlüdür. Bu sonuç korelasyon tablosundaki (0,169) değeri ile pozitif yönlü, zayıf ilişkiyi destekler niteliktedir. Buna göre çalışmanın H_2 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 3'deki analiz sonuçlarına göre Etkileşimli etki (AİYÇ*KÖU) veya etkileşim teriminin anlamlı olmaması (p=0,4657) düzenleyici değişkenin düzenleyicilik etkisinin bulunmadığına işaret etmektedir. Bunun yanında etkileşimli etki katsayı değerinin (-0,0571) ile güven aralığının alt sınırı olan LLCI (-0,2114) değeri ile güven aralığının üst sınırı olan ULCI (0,0972) değerleri arasında yer alması sıfır değerini kapsadığı için etkileşim teriminin anlamlı olmadığını bir diğer kanıttır. Elde edilen bu sonuçlara göre H_4 hipotezi desteklenmemektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada gerek uluslararası ve gerekse ulusal yazında yeni ilgi görmeye başlayan bir kavram olan aşırı iş yüklenme kavramı ele alınmış ve kavramın ardıllarından olan iş-aile çatışması ile olan etkileşimi, kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun düzenleyici rolünü de kapsayacak bir şekilde ele alınmıştır. Çalışmada Nevşehir'deki bankacılık sektörü çalışanlarından toplanan veriler sonucu bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Öncelikle çalışanların aşırı iş yüklenmeye dair algılarının ortalamanın üzerinde olduğu, iş-aile çatışmasının yüksek olmasa da hissedildiği ve kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun ise ortalamanın biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bir başka sonuç, aşırı iş yüklenmenin zaman ve çaba boyutlarının iş aile çatışması ile pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki ortaya koyduğu şeklindedir. Bu sonuçlar alan yazındaki Bakker vd, (2009); Andreassen, vd, (2013); Bakker vd., (2014); Molino vd, (2016), Molino vd. (2016), Halbesleben vd. (2009), Wang (2018) ve Balogun ve Afolabi (2018) gibi araştırmacıların çalışmalarının bulguları ile paralellik göstermektedir. Çalışmada kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun düzeyinin aşırı iş yüklenme ve iş aile çatışması ilişkisine düzenleyicilik bakımından nasıl bir etkide bulunduğu da ele alınmış ancak bu ilişkide kişi örgüt değerleri arasındaki uyumun farklı düzeylerinde bir düzenleyicilik etkisi ortaya koymadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, kişinin değerleri ile bankanın değerleri arasında yüksek, orta veya düşük düzeyde bir uyum olsa da sonuçta bu durumun aşırı iş yüklenmenin iş aile çatışmasına olan pozitif yönlü etkisini değiştirmede anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle sektör çalışanları ister işine çok fazla zaman ayırarak isterse çok çaba veya efor sarf ederek aşırı iş yüklenme davranışı olgusu ile karşı karşıya kalsınlar bu durum onların iş aile çatışmasına neden olmaktadır.

Özellikle bankacılık sektöründe, çalışanları aşırı iş yüklenmeye sevk eden sebepler konu ile ilgili alan yazında belirtilen işin yapılması için geçirilen süre ve iş için sarf edilen fiziksel ve zihinsel çaba dışında başka değişkenlerden de etkileniyor olabilir. İşveren veya yöneticilerin bu noktada çalışanları daha az baskı altına alacak ve de çalışanları daha az işleri ile aileleri arasında çatışmaya yol açacak durumda bırakacak yollara başvurmaları önerilmektedir.

Bundan sonra yapılacak çalışmaların, özellikle bankacılık sektörünün kendine özgü yapısı ve dinamiklerini de dikkate alacak şekilde tasarlanması ve sonuçların

genellenebilirliği bakımından daha geniş örneklem kitleleri ve farklı metodolojik yöntemlerle araştırmaların yürütülmesi önerilir. Bu sayede ilgili alan yazının derinlik ve zenginlik kazanmasına da katkıda bulunulabilir.



KAYNAKÇA

ACUN, Ayşen(2016). İş Aile Çatışması ve Turist Rehberlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, ss.12-23.

AÇIKGÖZ, Banu(2014). Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği, Bülent Ecevit Üniversitesi Doktora Tezi,ss35-37

ADAK, Nurşen. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı, Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz), 137-152.

ADEMOĞLU, Reyhan (2020). Psikolojik Sözleşmenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, ss.19-32.

ADİLLER, Leyla(2011). İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Ve İş Tatminine Etkisi: Türkiye Havayolu Pilotları Derneği Üyeleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi

AKBAŞ, T.Taşer(2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi, cilt:9, sayı:1, ss57-76.

AKSU, Burcu(2014). İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması Ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi,Ss79-91

ALTUNBAŞ, Hüseyin (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilim ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Araştırılması, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, ss3-17.

ANDREASSEN, C. S., HETLAND, J., MOLDE, H., & PALLESEN, S. (2013). 'Workaholism' and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*, 27, 209-214.doi:10.1002/smi.1366

ANDREEVA, N. (2004). Purification and Properties of Exopolyphosphatase from the Cytosol of *Saccharomyces Cerevisiae* Not Encoded by the PPX1 Gene. *Biochemistry (Mosc)*, 69 (4), 387-393.

ARSLAN, Çiğdem(2018). İş Aile Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Bilişsel Esnekliğin Düzenleyici Rolü: Telekomünikasyon Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ss.5-8.

ARVEY, R. D., HARPAZ, I., & LIAO, H. (2004). Work centrality and post-award work behavior of lottery winners. *The Journal of Psychology*, 138, 404–420.

ASLANER, Ebru.(2015).Otel İşletmelerinde Presenteeism Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme, Doktora Tezi. Ss.21-27.

ASTAKHOVA, M. HOGUE, M. A heavy work investment typology: A biopsychosocial framework. *J. Manag. Psychol.* 2014, 29, 81–99.

AŞICI, Murat (2009). Kişisel ve Sosyal Bir Değer Olarak Okuryazarlık, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 7, No.17,ss.9-26

ATABAY SİS, Elif(2012). İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ss.14-41

AY, KELEŞ Funda(2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı Ve İş-Aile Çatışması, Yüksek Lisans Tezi, Ss. 13-19

AYCAN, Z. Eskin, M., Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi*, İstanbul: Sistem Yayıncılık, ss: 11- 130

AYDIN, Ensar ve SULAK, S. Erkam (2015). Sınıf Öğretmeni Adayların ‘Değer’ Kavramına Yönelik Metafor Algıları, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 4(2), s.482–500.

AYDIN, G. Gülen (2019). Örgütsel Aile Desteğinin İş-Aile Çatışması Ve İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisini Açığa Çıkarmaya Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ss.32-40

AYDIN, Gözde (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İşe Alım Kararlarına ve İşten Ayrılma Davranışına Etkisi: Ampirik Bir Çalışma, *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, ss.31-52.

AZİZ, S. and CUNNINGHAM, J. (2008), “Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender’s role”, *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 23 No. 8, pp. 553-566.

BAĞCI, Buğra (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), ss.208-325.

BAKKER, A. B. DEMEROUTİ, E. & BURKE, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23–33. doi:10.1037/a0013290.

BAKKER, A. B., SHİMAZU, A., DEMEROUTİ, E., SHİMADA, K., & KAWAKAMİ, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 63–80. doi:10.1108/JMP-05-2013-0148.

BAKKER, A.B., DEMEROUTİ, E. and DOLLARD, M. (2008), “How job demands influence partners’ experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, pp. 901-911.

BALAK, Dilek(2013), Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş-Aile Çatışması Ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlindeki İmalat İşletmelerinde Bir Araştırma; Yüksek Lisans Tezi, Ss.7

BALCI, F. Ayşe ve YANPAR YELKEN, Tuğba (2010). İlköğretim Öğretmenlerinin ‘Değer’ Kavramına Yükledikleri Anlamları, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.39, ss. 81-90.

BARDAKOĞLU, Ö. Akgündüz, Y. Alkan, E. C. (2014). Seyahat Acentesi Çalışanlarının İş Aile ve Aile İş Yaşamı Çatışmalarının İşten Ayrılma Niyetlerine ve Duygusal Tükenmişliklerine Etkisi. 15. Ulusal Turizm Kongresi, Ankara, 1056, 1069.

BARNARD, C. DEAKİN, S. and HOBBS, R., 2004. Opting out of the 48-hour week – employer necessity or individual choice? An empirical study of the operation of article 18 (1) (B)of the Working Time Directive in the UK. *Industrial Law Journal*, 32(4), pp. 223-252.

BASIM, H. N. Çetin, F. ve Meydan, C. H. (2009). Kişiler arası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kontrol Odağının Rolü, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 57-69.

BAYIK, M. Emin, GÜNEY, Gökhan, BAYRAMLIK, Hakan(2015). Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama, Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, Cilt:25, Sayı:2, Ss.1-28.

BAYSAL, Sinem(2016). İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ss.36-40.

BEKTAŞ, Tuğba(2016). Birey-Örgüt Uyumunun Sağlanmasında Çalışanların Politik Yeteneklerinin Rolü: İstanbul İli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, ss.4-38.

BESEN, Eren (2017). Birey-Örgüt Uyumu ve Yöneticiye Duyulan Güven ile Lider-Üye Etkileşimi Bağlamında Bursa'da Otomotiv Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

BİRNBaum, D. and SOMERS, M.J. (1993), "Fitting job performance into turnover model: an examination of the job performance-turnover relationship and a path model", Journal of Management, Vol. 19 No. 1, pp. 1-11.

BONEBRİGHt, C.A., CLAY, D.L. and ANKENMANN, R.D. (2000), "The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life", Journal of Counseling Psychology, Vol. 47 No. 4, pp. 469-477.

BRATTON, J., GOLD, J. (1999). Human Resource Management: Theory and Practice. Basingstoke, Hampshire: Palgrave.

BUELENS, M. and POELMANS, S.A.Y. (2004), "Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: demographic, motivational and organizational correlates", Organizational Change Management, Vol. 17 No. 5, pp. 440-458.

BURKE, R.J. (1999), "Workaholism among women managers: work and life satisfactions and psychological well-being", Equal Opportunities International, Vol. 18 No. 7, pp. 25-35.

BURKE, R.J. (2000a), "Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions", International Journal of Management Research, Vol. 2 No. 1, pp. 1-16.

BURKE, R.J. (2000b), "Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences", *Stress and Health*, Vol. 16 No. 1, pp. 11-16.

BURKE, R.J. and FIKSENBAUM, L. (2009), "Work motivations, work outcomes, and health: passion versus addiction", *Journal of Business Ethics*, Vol. 84, pp. 257-263.

BURKE, R.J. and MACDERMID, G. (1999), "Are workaholics job satisfied and successful in their careers", *Career Development International*, Vol. 4, pp. 277-282.

BÜBER, F. Duygu (2019). Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü, NHBVÜ, Yüksek Lisans Tezi, ss.4-27.

BÜLBÜL, A., Ünsar, S. ve Süt, N. (2009). Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Kişilerarası Çatışma Çözme Eğiliminin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Edirne İli Örneği, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009, 58-63.

BÜYÜKBESE, Tuğba ve GÖKASLAN, M. Oktay (2018). İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması, *Mukaddime*, 2018, 9(2), DOI: 10.19059/mukaddime.376745, ss.136-153.

CAESENS, G., STINGLHAMBER, F., & LUYPAERT, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on wellbeing: The role of workrelated social support. *Career Development International*, 19(7), 813– 835. doi:10.1108/CDI-09-2013-0114

CANTAROW, E. (1979), "Women workaholics", *Mother Jones*, Vol. 6, pp. 56-58.

CARUSO, C. C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing*, 39, 16–25.

CEYLANLAR, N. AYBIKE(2017). Helal Konseptli Otel İşletmelerinde Çalışanların Etik Algıları, Birey-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

CHERRINGTON, D. J. (1980). The work ethic. New York: American Management Association.

CLAIR, R.P., HACKBARTH, K., BELL, S. (2008). Why Work: The Perceptions of a Real Job and the Rhetoric of Work Through the Ages. West Lafayette, Indiana: Purdue University Press.

CÜCELOĞLU, Doğan (1999); İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul.ss282

ÇAKIR, Melike (2011). Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara'daki Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ss 14-22

ÇELİK, M., ve Turunç, Ö. (2009). Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. Savunma Bilimleri Dergisi, 8(2), 217-245.

ÇETİNKAYA, Buket (2016). Birey-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği, Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksel Lisans Tezi.

ÇETİNKAYA, Feride (2011) Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İş Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar, ss. 82-92.

ÇETİNKAYA, M.Cumali (2019). Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Birey-Örgüt Uyumunun Birey-İş Uyumu, İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Rolü (Perakende Sektörü Örneği). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

ÇİÇEK, Işık, EVCİMEN, İdil, BİÇER, İ. Hakkı (2018). Örgütsel Bağlamda Uyum, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, cilt:25, sayı:3, ss.1-29.

ÇOBAN, Hatice(2014). İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, ss. 17-21

ÇOLAK, Seda(2018). Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini Ve Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri: Thy Örneği, Yüksek Lisans Tezi, ss.45-65.

ÇUHADAR, M. T. (2008). Örgütlerde Rol Çatışması, (251-270), Örgütsel Davranışta Seçme Konular, (Eds: Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal), 1.Basım, İlke Yayınevi, Ankara.

DEL LÍBANO, M., LLORENS, S., SALANOVA, M., & SCHAUFELİ, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *Spanish Journal of Psychology*, 15, 688–701. doi:10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38883.

DEMİR, Hakan (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği ile Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlıkla İlişkisi: Bir Araştırma, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, ss.38-48.

DEMİRSEÇEN, Meltem (2019). Otel Çalışanlarının Aldıkları Stres ve İşkoliklik Düzeylerinin Kuşaklara Göre İncelenmesi; İstanbul İli Örneği, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss.13-16.

Dİ STEFANO, G., & GAUDIİNO, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 329-347.

DİKER, Oğuz(2010). İş-Aile Çatışması Ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, ss.45-52

DİLMAÇ, Bülent ve ULUSOY, Kadir (2016). Değerler Eğitimi, 4.Baskı, PEGEM AKADEMİ, Ankara, ss.1-82.

DURMUŞ, Nercü (2016). İş-Aile Çatışması Ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Bursa İlinde Faaliyet Gösteren Turizm İşletme Belgeli 5 Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi,ss 44-56.

DUXBURY, L. & HİGGİNS, C.(2001). Work-Life Conflict in Canada in the New Millenium.A Status Report, Ottawa,ss.2

EFEYOĞLU, Efe ve ÖZGEN, Hüseyin. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16 (2), 237-254.

EFEYOĞLU, İbrahim. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova.

ELDEN, Bedirhan (2017). Psikolojik Sözleşme İhlali ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Düzenleyici Rolü, NHBVÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

ENKİ, Ayşegül (2019). Duygusal Emek ve İşkoliklik Arasındaki İlişki; Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, ss.47-67.

ERKAL, Mustafa (2000); Sosyoloji (Toplumbilim), Der Yayınları, İstanbul.

FLOWERS, C., & ROBINSON, B.E. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. Educational and Psychological Measurement, 62, 517-526

FRESE, M. (2008), "The changing nature of work", in Chmiel, N. (Ed), An Introduction to Work and Organizational Psychology, Blackwell publishing, Oxford, pp. 397-414.

FREYER, Hans (1968); İktisadi Nazariyeler Tarihi, Ankara Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Yayını, Çev., Çağatay, T., Ankara, 1968

FRIEDMAN, S.D.; LOBEL, S. The Happy Workaholic: A role model for employees. Acad. Manag. Perspect. 2003,17, 87-98.

GALPERİN, B.L. and BURKE, R.J. (2006), "Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: an exploratory study", International Journal of Human Resource Management, Vol. 17 No. 2, pp. 331-347.

GASİMOVA, Sevil(2019). İş-Aile Çatışmasının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, ss.20-27

GENCER, Zeynep(2017). Personel Güçlendirmenin İş Aile Çatışmasına Etkisi Ve Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü: Isparta İlindeki Sağlık Kurumlarında Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi,ss33-45

GHAFFAR, A. (2010). Conflict in Schools: Its Causes & Management Strategies, *Journal of Managerial Sciences*, 3(2), 212-227.

GORGİEVSKİ, M. J., & HOBFOLL, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care* (pp. 7–22). Hauppauge, NY: Nova Science.

GÖDE, Ali (2019). Hemşirelerin İş Yükü Algısının İsaile Çatışması Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama Ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi,ss32-34

GÖNEN, E., HABLEMİTOĞLU, Ş., Özmete, Ş. (2004). İş ve aile yaşamının dengelenmesi: Akademisyen kadınlar üzerinde bir araştırma, Çağaloğlu, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları, ss. 1-35

GREEN, F. (2008). Work effort and worker well-being in the age of affluence. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 115–136). London: Emerald Group Publishing.

GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, ss.76–88.

GÜMÜŞSOY, Ufuk(2018). Çalışanlarda Sosyal Desteğin İş-Aile Çatışması, Yaşam Doyumu Ve Yaşam Kalitesi İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, ss.17-19.

HAKANEN, J. J., & PEETERS, M. C. W. (2015). How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(6), 601–609. doi:10.1097/JOM.0000000000000457.

HAKANEN, J. J., PERHONİEMİ, R., & RODRÍGUEZ-SÁNCHEZ, A. M. (2012). Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workaholism among Finnish judges. *Ciencia y Trabajo*, 14, 72–80. Retrieved from <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/63410/55687.pdf>.

HALBESLEBEN, J. R. B., HARVEY, J., & BOLİNO, C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452–1465. doi:10.1037/a0017595.

HASYURT, Rahile (2017). İş - Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İstanbul'da Enerji Sektöründe Türk Ve Çinli Yönetici Çalıştıran Bir İşletme Örneği, Yüksek Lisans Tezi, ss.16-32

HENNESSY, Kelly (2005); Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study, Masters Of Arts, University Of Maryland. ss.2

HİGHHOUSE, S., ZİCKAR, M. J., & YANKELEVİCH, M. (2010). Would you work if you won the lottery? Tracking changes in the American work ethic. *Journal of Applied Psychology*, 95, 349–357.

HUYGHEBAERT, T., FOUQUEREAU, E., LAHİANİ, F. J., BALTOU, N., GİMENES, G., & GİLLET, N. (2016). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*. Advance online publication, 25(2), 144–162. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000055>.

MOLİNO, M., CORTESE, C. G., BAKKER, A. B., & GHİSLİERİ, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career Development International*, 20(7), 686–702. doi:10.1108/CDI-01-2015-0011.

IRAK, D.Uysal (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu; Kavramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri, *Türk Psikoloji Dergisi*, 5(30),ss.12-22.

IRKILATA, Nurcan “İş Aile Çatışmasının Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya)” Yüksek Lisans Tezi, ss83.

IŞIK, Zennübe (2015). Erzurum Palandöken Kış Turizm Merkezindeki Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personellerde Duygusal Emek Ve İş-Aile Çatışması İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, ss41-47.

İMAMOĞLU, Olcay (1999), Aygün, Zahide. 1970'lerden 1990'lara Değerler: Üniversite Düzeyinde Gözlenen Zaman, Kuşak Ve Cinsiyet Farklılıkları. Türk Psikoloji Derneği, ss.2-4.

KANBUR, Engin (2017). Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasında Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü, Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 2017 VOL. 4, NO. 7, 63-82.

KARACA, Pelin(2016). Sosyal Desteğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, ss. 37-44.

KARCIOĞLU, F., Kahya, C. ve Buzkan, K. (2012). Çalışma Yönetim Stratejisinin Tahmin Edicileri Olarak Örgütsel Kültür Tipleri, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(1), 77-91.

KAYA, Merve (2020). Algılanan Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

KAYA, Orhan (2003); "İş-Aile Çatışmasının İş Tatminini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.ss.18.

KAYASANDIK, A.Eren (2013). İş-Aile Çatışması Ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü, Yüksek Lisans Tezi.ss4-14.

KİECHEL, W. III (1989), "The workaholic generation", Fortune, Vol. 119, pp. 50-62.

KOCA, Betül (2013). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatminine Etkisi: Kuşadası'ndaki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

KOPPES, L., VAN ZWIETEN, M., HOOFTMAN, W., LAUTENBACH, H., DE VROOME, E., & VAN DEN BOSSCHE, S. (2012). NEA 2011: Vinger aan de pols van werkend Nederland. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van het leven.

KOPUK, B.MELİH(2019). İş Doyumu Ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Eczane Teknikerleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, ss.47-52.

KORKMAZER, FUAT(2018). İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü, Doktora Tezi, ss. 22-56

KUŞOĞLU, Meltem, Örgütsel Adalet, İş-Aile Çatışması İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi (2015),ss18-60

KUZGUN, M. Pınar ve ALADAĞ, Soner (2015). Sınıf Öğretmeni Adaylarının 'Değer' Kavramına İlişkin Metaforik Algıları, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi; 2015; (29), ss.163-193.

KÜÇÜKODACI, Z. Burcu (2014). Birey-Örgüt Uyumu, Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, ss.3-7.

KÜÇÜKŞAKAR, Büşra(2019). İş-Aile Çatışmasının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi: Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, ss.23-32.

KÜÇÜKUSTA, D (2007) Konaklama İşletmelerinde is-yasam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 9(3): 243- 264

LANDY, F. J., and CONTE, J. M. (2016). Work in the 21st Century, Binder Ready Version: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

LEE, S., MCCANN, D., & MESSENGER, J. C. (2007). Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective. London: Routledge.

MACHLOWITZ, M. (1980), Workaholics: Living with Them, Working with Them, Addison-Wesley, Reading, MA.

MACHLOWITZ, M. (1980). Workaholics: Living with them, working with them. New York: Simon and Schuster.

MACİT, Mustafa(2015). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi. ss.56-61

MALAK AKDAĞ, Zeynep (2020). Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, ss.29-42.

MCMİLLAN, L.H.W., O'DRİSCOLL, M.P., & BURKE, R.J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. In C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 167-189). New York: JohnWiley.

MOLİNO, M., BAKKER, A. B., & GHİSLIERİ, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress and Coping*, 29, 400–414. doi:10.1080/10615806.2015.1070833.Bakker,

MUSTAFAYEVA, L. (2013).İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye Ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

NAUGHTON, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 6, 180–187.

NERGİZ, Turgut(2016). Demografik Faktörlerin İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri "Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü" Örneği, Yüksek Lisans Tezi, ss.22-24

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*, 28, 111–136.

OATES, W.E. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: World Publishers.

ORUÇ, Esra (2019). Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, ss.63-70.

ÖCAL, Özge(2008). İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi,ss5-9.

ÖNDEROĞLU, Seçil(2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar, Yüksek Lisans Tezi, ss. 19-25.

ÖZCAN, Hüseyin Ulaş(2012). Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleme ile İlişkisi, Türk Psikolojisi Yazıları, Marmara Üniversitesi, Örgütsel Davranış Bölümü, İstanbul, ss.25-39

ÖZDEVECİOĞLU, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33, 69-99.

ÖZEN S. ve UZUN T.(2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, Sayı:3.s130-133.

ÖZEN, Filiz(2015). Öğretmenlerde İş Stresinin İş-Aile Çatışması, Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi,ss41-43.

ÖZKAN, O. Seray (2018). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

ÖZTOP, Sezai ve VURGUN, Levent (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi, Süleyman Demirel Üniversitesi İİbf Dergisi, c.16, s.3, ss.217-230.

PORTER, G. (1996), “Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 1 No. 1, pp. 70-84.

PORTER, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 70-84.

PORTER, S., CAMPBELL, M. A., WOODWORTH, M., & BİRT, A. R. (2001). A new psychological conceptualization of the sexual psychopath. Advances in Psychology Research (Vol. 7). New York: Nova Science

RABENU, E., & AHARONİ-GOLDENBERG, S. (2017). Understanding the relationship between overtime and burnout. International Studies of Management & Organization, 47, 324–335

ROBINSON, B. E. (1998). Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them. New York, NY: University Press.

ROBINSON, B.E. (2007), Chained to the Desk, New York University Press, New York, NY.

SAGNAK, Mesut(2004). Kişi- Örgüt Değer Uyumunu Ölçme Çalışmaları ve Kullanılan Yöntemlerin Karşılaştırılması. Değerler Eğitimi Dergisi 2 (5) ,ss.101-124.

SAGNAK, Mesut(2004). Value Congruence and Results in Organizations, Educational Administration in Theory & P imamoglu, E. Olcay ve Aygün Karakitapoglu, Zahide. (1999). 1970'lerden 1990'lara Degerler: Üniversite Düzeyinde Gözlenen, Zaman, Kusak ve Cinsiyet Farklılıklar". Türk Psikoloji Dergisi. Ciit: 14, Sayi: 44, ss. 1-22.ractice, sayı:37,ss.72-95

SALANOVA, M., AGUT, S., & PEİRÓ, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. Journal of Applied Psychology, 90, 1217-1227.

SARIBOğA, Volkan (2019). Örgütsel Sessizlik ve Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma (İstanbul Bağcılar İlçesi Örneği). İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

SAVAşKAN, Yağmur(2019). İş-Aile Çatışmasının Duygusal Emek Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Kadın Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, ss. 29-35.

SAYILDI, Havva(2020). İş-Aile Çatışması Ve İş Stresinin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, ss. 40-44.

SCHAUFELİ, W. B., SHİMAZU, A., & TARİS, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. Cross-Cultural Research, 43, 320-348.

SCHAUFELİ, W. B., TARİS, T. W., & BAKKER, A. B. (2006). Dr. Jeckyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), Research companion to working time and work addiction (pp. 193–217). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

SCHAUFELI, W. B., TARIS, T., & VAN RHENEN, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x.

SCHAUFELI, W., & TARIS, T. (2013). Het job demands-resources model: overzicht en kritische bescouwing [The job demands-resources model: A critical review]. *Gedrag & Organisatie*, 26, 182-204.

SCHAUFELI, W.B. and BAKKER, A.B. (2004), “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 293-315.

SCHAUFELI, W.B., & BAKKER, A.B. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement. In A.B. Bakker and M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Routledge.

SCHAUFELI, W.B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., & BAKKER, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor-analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

SCHAUFELI, W.B., TARIS, T., LE BLANC, P., PEETERS, M., BAKKER, A.B., & DE JONGE, J. (2001). Maakt arbeid gezond Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make one healthy? The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422-428.

SCHAUFELI, W.B., TARIS, T.W., & BAKKER, A.B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R.J. Burke and C.L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald.

SCOTT, K.S., MOORE, K.S., & MÍCELÍ, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.

SEÇİLMİŞ, Gülcan (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye Birey-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, ss.41-44.

SEZGİN, Ferudun (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumun İlişkin Algıları, Educational Administration: Theory and Practice, Issue.48,pp.557-583.

SHIMAZU, A. and SCHAUFELI, W.B. (2009), “Is workaholism good or bad for employee well-being The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees”, Industrial Health, Vol. 47, pp. 495-502.

SHKOLER, O., RABENU, E., AND TZİNER, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. J. Work Organ. Psychol. 33, 193–203. doi: 10.1016/j.rpto.2017.09.002

SNİR, R. and HARPAZ, I. (2006), “The workaholism phenomenon: a cross-national perspective”, Career Development International, Vol. 11 No. 5, pp. 374-393.

SNİR, R. and HARPAZ, I. (2009a), “Cross-cultural differences concerning heavy work investment”, Cross-Cultural Research, Vol. 43 No. 4, pp. 309-319.

SNİR, R. and HARPAZ, I. (2009b), “Workaholism from a cross-cultural perspective”, Cross-Cultural Research, Vol. 43 No. 4, pp. 303-308.

SNİR, R. and HARPAZ, I. (2011), “Beyond workaholism: towards a general model of heavy work investment”, Human Resource Management Review, in press, available at: www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482211000581 (accessed 29 January 2012).

SNİR, R. and HARPAZ, I. (2013). The challenge of heavy work investment. In R. Burke, S. Fox, and C. Cooper (Eds.), *Human frailties: Wrong turns on the road to success* (pp. 165–179). Farnham, Surrey: Gower Publishing.)

SNİR, R. and HARPAZ, I., 2012. Beyond workaholism: Towards a general model of heavywork investment. Human Resource Management Review, 22(3), pp. 232-243.

SNİR, R. and ZOHAR, D., 2008. Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study. Applied Psychology: An International Review, 57(1), pp. 109-127.

SOLTEKİN, M. Furkan (2019). Hobbes ve Kuçuradi’de Bir Kişinin Değeri, SDU Fen Bilimleri Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Nisan, sayı.46, ss.99-107.

SONNENTAG, S. (2003), "Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, pp. 518-528.

SOYLU, Ahmet (2019). Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, ss.38-44.

SPENCE, J. T. and ROBBİNS, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.

SPENCE, J.T. and ROBBİNS, A.S. (1992), "Workaholism: definition, measurement, and preliminary results", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 58 No. 1, pp. 160-178.

STİMPFEL, A. W., SLOANE, D. M., & AİKEN, L. H. (2012). The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction. *Health Affairs*, 31, 2501–2509.

STUM, D. (2001). Maslow Revisited: Building the Employee Commitment Pyramid, *Strategy & Leadership*, 29, 4-9.

ŞİMŞEK İLKİM, Neslihan (2017). Birey-Örgüt Uyum Kavramı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme: İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, cilt:6, Sayı:1, ss.135-144.

ŞİMŞEK İLKİM, Neslihan (2017). Güvenlik İklimi ve İş Tatmini İlişkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü; Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

ŞİMŞEK, M. Ş. AKGEMCİ, T., ÇELİK, A. (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara.

TABUK, Mustafa Ertan(2009). Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, ss. 49-51

TARİS, T. W., SCHAUFELİ, W. B., & VERHOEVEN, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54, 37–60.

TARİS, VAN BEEK AND SCHAUFELİ, 201; SCHAUFELİ, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMÁ AND BAKKER, 2002, p. 74

TAŞDAN, Murat (2010). Türkiye'deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2010, Cilt 16, Sayı 1, ss: 113-148.

TAŞDELEN, Umut (2015). Gemi Adamlarında İş Aile Çatışması, Yüksek Lisans Tezi ss.4-18.

TAŞHAN, Ahmet (2019). Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesi'nde Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, ss5-64.

TECİMEN, Mustafa (2020). Yöneticiye Duyulan Güvenin İşe Adanmışlık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Doktora Tezi, ss. 26-32.

TEKTAŞ, Tuğba(2016). Birey-Örgüt Uyumunun Sağlanmasında Çalışanların Politik Yeteneklerinin Rolü; İstanbul İli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, ss.4-38.

TETİK, Hilmiye (2016). Psikolojik Sermaye, Lider-Üye Etkileşimi Ve İşaile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması, Doktora Tezi, ss. 75-79.

TEZCAN, Mahmut (1990); Toplumsal Değişme ve Aile, Türkiye'de Aile Yıllığı, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara.

TOHAN, İbrahim (2019). Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

TURUNÇ, Ö. & ERKUŞ, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10 (19) , 415-440.

TUNÇ, Ceren(2019).İş-Aile Çatışması Ve Çalışan İyi Oluş Hali İlişkisinde Teknoloji Kullanımının Düzenleyici Rolü, Yüksek Lisans Tezi, ss. 36-48.

UĞURLU, Aylin (2017). Antrenörlerde İşkoliklik Ve İş-Aile Çatışması İlişkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, ss. 30-38

ULUTAŞ, M, KALKAN, A, BOZKURT ÇETİNKAYA, Ö (2015). Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi İş, Güç İlişkileri ve Endüstri İnsan Kaynakları Dergisi, 7(1), ss.141-160.

ULUTAŞ, Mehmet (2010). Birey-Örgüt Uyum Kavramı ve Dalaman Havalimanı Çalışanların üzerinde Bir Alanı Araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, ss.8-98.

UZUN, Yeliz(2013), Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş ve Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi; Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği; Yüksek Lisans Tezi ss. 3-5

ÜÇDOĞRUK, Nihan(2016). İş – Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, ss.29-33.

VAN BEEK, I. W., TARİS, T. B., SCHAUFELİ, W., & BRENNİNKMEIJER, V. (2014). Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 46–62.

VAN BEEK, I., TARİS, T., SCHAUFELİ, W.B. AND BRENNİNKMEIJER, V. (2013), “The motivational make-up of heavy work investment”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29, pp. 46-62.

WRİGHT, T.A. and STAW, B.M. (1999), “Affect and favorable work outcomes: two longitudinal tests of the happy – productive worker thesis”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20 No. 1, pp. 1-23.

YASA, İbrahim (1970); Toplum Bilim (Ders Notları), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.

YAZIT, Hasibe (2019). Dört ve Beş Yıldızlı Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri, İşkoliklik Dereceleri ve Tükenmişlik İlişkilerinin İncelenmesi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, ss.14-35.

YILDIZ, Türkan (2018). Çalışmaya Tutkunluk, İş özellikleri, Kişilik Tipleri, Stratejik Çeviklik ve Başarı Hedef Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Üzerine Bir

Araştırma, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, ss.62-67.

YILUZAR, Havva (2016). Kişi-Örgüt Uyumu İle İşe Adanmışlık Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, ss.3-12

YUMUK, Yurdanur (2018). Otel İşletmelerinde Birey-Örgüt Uyumu Örgütsel Yabancılaşma İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

YURTSEVEN, Özlem (2008).İş –Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama, ss.3-18

YURTTAGÜL, Zeliha (2016). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Beyaz Ve Mavi Yaka Çalışanlarda Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, ss. 5-20.

YÜCEL, İlhami ve ÇETİNKAYA, Buket (2016). Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyet Rolü; Kayseri Örneği. Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi, c.8,s.3,ss.18-20.

YÜKSEL, İbrahim. (2005).İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (2), 301-314.

ZİNCİRKIRAN, Mustafa (2013). İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, Dicle Üniversitesi, Doktora Tezi, ss.87-90