



**T.C.**

**HİTİT ÜNİVERSİTESİ**

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE İŞKOLİKLİK İLE İŞ-  
AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ, YAŞAM TATMİNİ, MENTAL  
İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Fırat ARSLAN**

**Çorum - 2023**



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE İŞKOLİKLİK İLE İŞ-AİLE  
ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ, YAŞAM TATMİNİ, MENTAL İYİ OLUŞ  
ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

**Fırat ARSLAN**

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**TEZ DANIŐMANI**

**Doç. Dr. Mustafa Ertan TABUK**

**Çorum 2023**

## KABUL ONAY SAYFASI

Fırat ARSLAN tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İşkoliklik ile İş-aile Çatışmasının İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Mental İyi Oluş Üzerine Etkisinin İncelenmesi” adlı tez çalışması 20/06/2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Mustafa KAYA

.....

Doç. Dr. Mustafa Ertan TABUK

.....

Dr. Öğr. Üyesi Fatih EVLİ

.....

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../.....tarih ve ..... sayılı kararı ile Fırat ARSLAN'ın Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans derecesi alması onanmıştır.

(İmza)

Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

## TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

(İmza)

Fırat ARSLAN



# BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE İŞKOLİKLİK İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ, YAŞAM TATMİNİ, MENTAL İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Fırat ARSLAN

ORCID: 0000-0002-3522-7665

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

Haziran 2023

## ÖZET

İşkoliklik, çalışanların aile yaşantısı ve bireysel çıktıları üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına başlanması ile üzerinde durulmaya başlamıştır. Ulusal literatür incelendiğinde işkolikliğin sonuçlarını ortaya koymaya yönelik olarak sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Yoğun çalışma saatlerine bağlı olarak bireylerin aile yükümlülüklerini yerine getirememesi, ailesi için gerekli zamanı harcayamaması ise aile ve iş arasındaki dengenin bozulmasıyla bireylerin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Bu çalışmanın amacı işkoliklik ile iş-aile çatışmasının iş tatmini, yaşam tatmini, mental iyi oluş üzerine etkilerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda iki bağımsız değişkenin üç bağımlı değişken üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmek için altı hipotez geliştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu ile 428 beden eğitimi öğretmeninden veri toplanmıştır. Araştırmanın amacı çerçevesinde elde edilen verilerin analiz edilmesinde ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik ve frekans analizleri, korelasyon analizi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda işkoliklik ile iş tatmini ( $r=,138$ ), yaşam tatmini ( $r=,132$ ) ve mental iyi oluş ( $r=,192$ ) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ile iş tatmini ( $r=,130$ ) ve yaşam tatmini ( $r=,150$ ) arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiş olup; iş-aile çatışması ile mental iyi oluş arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Regresyon analizi sonucunda ise işkoliklik ile iş tatmini ( $R=,138$  ve  $R^2=,019$ ), yaşam tatmini ( $R=,132$  ve  $R^2=,017$ ) ve mental iyi oluş ( $R=,192$  ve  $R^2=,037$ ) üzerinde etkisi olduğu tespit edilerek kurulan  $H_1$ ,  $H_2$  ve  $H_3$  hipotezleri kabul edilmiştir. İş-aile çatışmasının iş tatmini ( $R=,130$  ve  $R^2=,017$ ) ve yaşam tatmini ( $R=,150$  ve  $R^2=,022$ ) üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan modeller ise istatistiki olarak anlamlı ve geçerli olduğundan

dolayı  $H_4$  ve  $H_5$  hipotezleri kabul edilmiş; iş-aile çatışmasının mental iyi oluş üzerinde bir etkisi olmadığı görüldüğünden dolayı ise  $H_6$  hipotezi red edilmiştir.

**Anahtar Kavramlar:** İşkoliklik, İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Mental İyi oluş, İş-Aile Çatışması

**Bilim Kodu:** 130117



**THE EFFECTS OF WORKAHOLISM AND WORK-FAMILY CONFLICT ON JOB  
SATISFACTION, LIFE SATISFACTION AND MENTAL WELL-BEING IN PHYSICAL  
EDUCATION TEACHERS**

Firat ARSLAN

ORCID: 0000-0002-3522-7665

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science Thesis

June 2023

**ABSTRACT**

Workaholism has started to be emphasized with the understanding of its effects on employees' family life and individual outcomes. When the national literature is examined, it is seen that a limited number of studies have been conducted to reveal the consequences of workaholism. Due to intensive working hours, individuals cannot fulfill their family obligations and cannot spend the necessary time for their families, which causes the balance between family and work to be disrupted and individuals to be negatively affected. The aim of this study was to investigate the effects of workaholism and work-family conflict on job satisfaction, life satisfaction and mental well-being. For this purpose, six hypotheses were developed to reveal the effects of two independent variables on three dependent variables. A questionnaire was used as a data collection tool in the study. Data were collected from 428 physical education teachers with the prepared questionnaire form. Reliability, frequency analysis, correlation analysis and regression analysis were used to analyze the data obtained for the purpose of the study. As a result of the correlation analysis, positive and significant relationships were found between workaholism and job satisfaction ( $r=,138$ ), life satisfaction ( $r=,132$ ) and mental health ( $r=,192$ ). Negative and significant relationships were found between work-family conflict and job satisfaction ( $r=,130$ ) and life satisfaction ( $r=,150$ ), and no relationship was found between work-family conflict and mental health. As a result of the regression analysis, it was determined that workaholism has an effect on job satisfaction ( $R=,138$  and  $R^2=,019$ ), life satisfaction ( $R=,132$  and  $R^2=,017$ ) and mental health ( $R=,192$  and  $R^2=,037$ ) and the hypotheses  $H_1$ ,  $H_2$  and  $H_3$  were



accepted. Since the models established to determine the effects of work-family conflict on job satisfaction ( $R = ,130$  and  $R^2 = ,017$ ) and life satisfaction ( $R = ,150$  and  $R^2 = ,022$ ) are statistically significant and valid, hypotheses  $H_4$  and  $H_5$  are accepted; and since it is seen that work-family conflict has no effect on mental health, hypothesis  $H_6$  is rejected.

**Key Terms:** Workaholism, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Mental Well-Being, Work-Family Conflict

**Science Code:** 130117



## TEŐEKKÖR

Çalışma süresince, bilgileriyle bana ışık tutan, planlama ve yürütme kısmında desteğini esirgemeyen, bu süreçte beni cesaretlendiren, bilgi birikimi ile farklı bakış açılarını görebilmemi sağlayan ve her daim destek olan tez danıőmanım, değerli hocam Doç. Dr. Mustafa Ertan TABUK' a sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi bu çalıőmamı hazırlarken de maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve bugünlere gelmemde emeği büyük olan değerli eőime, kızlarıma ve ailemin diğer üyelerine, lisansüstü eğitimim sürecinde her daim yanımda olan ve her türlü desteğini hissettiğim arkadaőım Gülistan KOŐULAN'a, katılımları ile çalıőmamın sonuçlanmasına katkıda bulunan meslektaőlarıma destekleri için çok teşekkür ederim.

Fırat ARSLAN

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ.....	1

### 1. BÖLÜM

#### GENEL BİLGİLER

1.1. İşkoliklik.....	4
1.1.1. İşkoliklik teori ve yaklaşımları.....	6
1.1.2. İşkoliklikle ortaya çıkan sorunlar .....	11
1.2. İş- Aile Çatışması.....	12
1.2.1. İş aile çatışmasının kaynakları .....	13
1.2.2. İş-aile çatışmasının türleri ve ortaya çıkma mekanizmaları.....	16
1.2.3. İş-aile çatışması ile ilgili bazı kuramlar .....	13
1.3. Mental İyi Oluş.....	20
1.3.1. Ryff'in çok boyutlu mental iyi oluş modeli.....	23
1.4. Yaşam Tatmini .....	28
1.4.1. Yaşam tatminini etkileyen unsurlar .....	29
1.4.2. Yaşam tatmini ile ilgili kuramlar.....	32
1.4.3. İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi.....	36
1.5. İş Tatmini.....	37
1.5.1. İş tatmini ve motivasyon kuramları ilişkisi .....	38
1.5.2. İş tatminini etkileyen faktörler.....	40
1.5.3. İş tatmininin çıktıları .....	42
1.5.4. İş tatminsizliliğin sonuçları.....	43

## 2. BÖLÜM

### YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Önemi.....	44
2.2. Problem .....	44
2.3. Alt Problemler .....	44
2.4. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları.....	45
2.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli.....	46
2.6. Veri Toplama Süreci.....	47
2.7. Verilerin Analizi .....	47
2.8. Araştırmanın Evreni.....	47
2.9. Araştırmanın Örnekleme .....	47
2.10. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi .....	48
2.11. Sayıtlar.....	49
2.12. Sınırlılıklar.....	49

## 3. BÖLÜM

### BULGULAR

3.1. Araştırma Bulguları.....	50
3.1.1. Katılımcıların demografik özellikleri ve verilen yanıtların dağılımları .....	50
3.1.2. Araştırma ifadelerinin güvenilirlik değerleri.....	51
3.1.3. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	52
3.2. Korelasyon analiz sonuçları .....	56
3.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi .....	57

## 4. BÖLÜM

### TARTIŞMA

<b>TARTIŞMA.....</b>	<b>60</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>67</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>69</b>

<b>EKLER .....</b>	<b>87</b>
<b>Ek-1 Etik Kurul .....</b>	<b>87</b>
<b>Ek-2 Anket.....</b>	<b>88</b>



## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
<b>Tablo 2. 1.</b> Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi .....	<b>49</b>
<b>Tablo 3. 1.</b> Demografik Özellikleri İtibari ile Katılımcıların Dağılımları.....	<b>50</b>
<b>Tablo 3. 2.</b> İfadelere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları .....	<b>52</b>
<b>Tablo 3. 3.</b> İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	<b>53</b>
<b>Tablo 3. 4.</b> İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	<b>54</b>
<b>Tablo 3. 5.</b> İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	<b>54</b>
<b>Tablo 3. 6.</b> Yaşam Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	<b>55</b>
<b>Tablo 3. 7.</b> Mental iyi oluş Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	<b>55</b>
<b>Tablo 3. 8.</b> Korelasyon Analizi Sonuçları .....	<b>56</b>
<b>Tablo 3. 9.</b> İşkoliklik ve Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	<b>58</b>
<b>Tablo 3. 10.</b> İş-Aile Çatışması ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları .....	<b>59</b>
<b>Tablo 4. 1.</b> Araştırma Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar .....	<b>66</b>

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil

Sayfa

Şekil 2. 1. Araştırmanın Modeli.....47



## SİMGELER VE KISALTMALAR

### Simgeler

<b>%</b>	:Yüzde
<b>F</b>	:F Oranı
<b>N</b>	:Denek Sayısı
<b>P</b>	:Anlamlılık Düzeyi
<b>R</b>	:Regresyon
<b>R<sup>2</sup></b>	:Denklem Belirleme
<b>Sig</b>	:Anlamlılık
<b>T</b>	:t Değeri (t-Testi Değeri)

### Kisaltmalar

<b>TDK</b>	:Türk Dil Kurumu
<b>WHO</b>	:World Health Organization



## GİRİŞ

Son yıllarda hem uygulayıcıların hem de araştırmacıların ilgisini çeken konulardan biri haline gelen işkoliklik sürekli olarak çalışma isteği veya karşı konulmaz ihtiyaç/zorunluluk olarak tanımlanmaktadır (Oates, 1971). Porter (2006) işkolikliğin bir bağımlılık, yani aşırı davranış olarak yorumlanması gerektiğine inanmaktadır. İşkolikliği bir bağımlılık, yani zararlı sonuçları olan aşırı ve ısrarcı bir davranış olarak görmektedir. Scott ve arkadaşları (1997) işkolikliği, iş faaliyetlerine çok fazla zaman harcayan (diğer iş dışı faaliyetlere zaman ayıramama pahasına bile olsa), çalışmadığı zamanlarda bile sürekli olarak işi düşünen ve kurumun taleplerinin ve finansal ihtiyaçlarının ötesinde çalışan kişi olarak tanımlamaktadır (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007). Bakıldığında işkoliklik işletmeler için olumlu bir durum olarak görülse de işkolikliğin birey, örgüt ve yakın çevresine olan etkilerinin neler olduğunun araştırılması faydalı olabilir.

İş ve aile, insan hayatının iki önemli unsuru olarak kabul edilir. İş, önemli insan ihtiyaçlarını karşılar, ancak aynı zamanda bireyden bir şeyler alıp götürür. Benzer şekilde aile de sağladıklarının yanı sıra bireylerden zaman, enerji, iş ve sevgi açısından taleplerde bulunur. Bireyler hem iş hem de aile ortamının taleplerini yeterince karşılayamazsa, sistem dengesizleşir ve sorunlar ortaya çıkmaya başlar (Ayca vd., 2007). İşkolik bireylerin tanımına bakıldığında diğer iş dışı faaliyetlere zaman ayıramama pahasına çalışmadıkları zamanlarda bile sürekli olarak işlerini düşündükleri ve sürekli çalıştıkları söylenebilir. Buradan hareketle işkolik bireylerin ailesi için gerekli zamanı ayıramadığı ve iş ile aile arasındaki dengeyi sağlayamadıkları görülmektedir.

İş ve aile hayatının birey için iki önemli unsur olduğu düşünülürse, bireyin mutlu ve sağlıklı bir şekilde hayatını devam ettirebilmesi için iş ve aile hayatı arasındaki dengenin iyi bir şekilde sağlanması son derece önemlidir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, işkoliklik ile iş tatmini, yaşam tatmini, mental iyi oluş ilişkisinde iş-aile çatışmasının etkilerini ortaya koymaktır.

Ng, Sorensen ve Feldman (2007) meta-analiz çalışmaları sonucunda işkoliklerin çalıştıkları zamana göre çalışmadıklarında daha fazla sıkıntı yaşadıklarını öne sürmektedirler. Bunun nedeni, çalışmayı zevkli bulmaları ve işlerinden mutluluk ve tatmin duyguları almalarıdır. Peirperl ve Jones (2001), bir grup yönetici ve profesyonelde işkoliklik düzeyini ve ardından iş tatminini araştırmış, çok çalışan bireylerin, en azından kısmen, ödülleri işlerine ayırdıkları zaman ve çabayı haklı çıkardığını algıladıkları için bunu yaptıkları sonucuna varmışlardır. Nitel araştırmasında Machlowitz (1980), işkoliklerin işlerinde doyumunu ağırlıklı olarak içsel doyum şeklinde yaşadıklarını bulmuştur. Görünüşe göre işkolikler çalışırken bir katılım ve tatmin duygusu yaşamaktadırlar. Machlowitz (1980), işkolik çalışanların güç, sorumluluk, anlam ve tanınma duygusuna herhangi bir finansal ödülünden daha fazla değer verdiği "psikik gelir" olarak adlandırmıştır. İş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki, gereksinimler ve iş rolleri ile aile rolleri arasında uyumsuzluk olduğunu varsaydığından, bu uyumsuzluktan kaynaklanan baskı,

özellikle iş aile rolleri için bir tehdit olarak görüldüğünde, örgütsel tutumlar üzerinde bir etkiye sahiptir (Grandey vd., 2005). Örneğin, bir birey, aileye ayıracak zaman veya enerji eksikliğinin iş vardiyalarının veya stresli çalışma ortamının sorumlu olduğuna inandığında, bir kırgınlık duygusu geliştirebilir ve bu da iş tatmini düzeyini düşürür. Bu nedenle de çalışanlar zaman, gerginlik ve davranış temelli çatışma yaşadıklarında iş tatmininin düşmesi beklenmektedir (Anafarta, 2011; Buonocor ve Russo, 2013; Dorenkamp ve Ruhle, 2019).

Yaşam tatmini, Veenhoven (1991) tarafından bireyin bir bütün olarak yaşam hakkındaki yargısının derecesi, Christopher (1999) tarafından ise iş, aile, arkadaşlar ve çevre dahil olmak üzere yaşamın çeşitli bölümlerinde bireyin yaşam standartlarının ve beklentilerinin karşılanma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Yaşam tatmini açısından bakıldığında işkoliklerin işkolik olmayanlara göre daha yüksek düzeyde yaşam tatmini duydukları söylenebilir. Ayrıca, daha yüksek düzeyde işle meşgul olmak daha yüksek tutarlılık duygusuyla ilişkilidir. İşkoliklerin işyerinde merak ve öfke yaşama olasılıkları işkolik olmayanlara göre daha yüksek olmasına rağmen, kaygı düzeylerinde herhangi bir farklılık tespit edilememiştir (Bartczak ve Bulik, 2012). Son araştırmalar, çalışan ebeveynlerin %40'ının yaşamlarının en az bir döneminde iş-aile çatışması yaşadıklarını göstermiştir. Çalışmalar, iş-aile çatışmasının bireyin yaşam tatmini ile negatif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir (Taşdelen ve Bakalım, 2017).

İyi olma hali, insanlığın binlerce yıldır peşinde koştuğu bir hedef olan, hedonizm ve mutluluğun yanı sıra ahlak ve etiğe de vurgu yapan karmaşık bir kavramdır (Ryff ve Keyes, 1995). Spesifik olarak, işkoliklerin işlerine olan saplantıları, çalışmadıkları zamanlarda bile ısrarla ve sık sık iş hakkında düşünmelerine yol açtığından dolayı işkoliklik, zayıf zihinsel sağlıkla ilişkilendirilebilir. İşkolikler boş zaman aktivitelerini kullanarak aşırı çalışma çabalarından kurtulmak için yeterli zaman ve fırsata sahip olmadıklarından, zamanla duygusal veya bilişsel olarak tükenebilirler (Midje vd., 2014). Öte yandan, Chamberlin ve Zhang (2009), işkolikliğin daha düşük seviyelerde psikolojik iyi oluş ve kendini kabullenme ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Shimazu, Schaufeli ve Taris (2010), işkolikliğin sağlığın bozulmasına yol açan duygusal boşalma ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Dahası, iş bağımlıları, üç tükenmişlik bileşeninden ikisinde (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma) işkolik olmayanlara göre daha yüksek puan almışlardır (Shimazu ve Schaufeli, 2009). İş-aile çatışması, bireylerin işin ailenin sorumluluklarına ve beklentilerine müdahale ettiğini, bireylerin kısıtlı zaman ve enerjileri için rekabet ettiğini algılama derecesini içermektedir (Greenhaus ve Parasuraman 1987). Oldukça önemli araştırmalar, işten aileye çatışmanın, zararlı sağlık sonuçları olan belirgin ve yaygın bir stres kaynağı olduğunu ortaya koymuştur (Byron 2005). Bu bilgiye rağmen, iş-aile çatışmasının mental iyi oluş sonuçları arasındaki ilişki hakkında şaşırtıcı derecede çok az şey bilinmektedir.

Literatür incelendiğinde araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri içeren farklı çalışmalara rastlanılsa da tek bir çalışmada tüm değişkenler arasındaki ilişkilerin yer aldığı bir çalışma

görülememiştir. Çalışmanın bu yönü ile literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca çalışmanın beden eğitimi öğretmenleri ile gerçekleştirilmiş olması da çalışmanın önemini artırmaktadır.

İki bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde araştırma değişkenlerini oluşturan işkoliklik, iş-aile çatışması, iş tatmini, yaşam tatmini ve mental iyi oluş değişkenlerine ilişkin kavramsal çerçeve açıklanmıştır. İkinci bölümde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ve özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinden araştırma amacı çerçevesinde hazırlanan anket formu ile toplanan veriler kullanılarak yapılan araştırma süreci ve araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda sırasıyla araştırmanın önemi, amacı ve kapsamı, araştırma modeli ve araştırma hipotezleri, araştırma yöntemi ile araştırma sonuçları yer almaktadır.



## 1. BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER

#### 1.1. İşkoliklik

Türk Dil Kurumu'na (2023) göre işkolik, "çalışma aşığı, işkolik" olarak tanımlanmaktadır. İngilizce'de "workholic" kelimesi work ve alcoholic kelimelerinin birleşiminden türetilmiştir ve deli gibi çalışan birini tanımlamak için kullanılır.

İşkoliklik kavramı, 1968 yılında Amerikalı bir ilahiyat profesörü olan Wayne Edward Oates tarafından, bir kişinin iş ve görevlerine yönelik aşırı tercihinin bir ifadesi olarak alkolizm kavramının etkisini ifade etmek için kullanılmıştır (McMillan vd., 2001). Daha sonraları bu terime Oates tarafından (1971) "Confession of a Workaholic" kitabında yer verilmiştir. Oates, bu kitapta işkolikliğı sürekli olarak çalışma isteğı veya karşı konulmaz ihtiyaç/zorunluluk olarak tanımlamıştır. Bu tanımın en çok vurgulanan kısmı, çalışmanın kişinin hayatında bir davranış olarak yoğunlaşmasıdır (Ersoy-Kart, 2005); Mosier (1983) işkolikliğı haftada 50 saatten fazla çalışan kişi olarak tanımlamaktadır (Snir ve Harpaz, 2006). Oates (1971), bağımlılığı kontrol edilemeyen bir ihtiyaç ya da sürekli çalışma dürtüsü olarak tanımlamıştır (Chamberlin ve Zhang, 2009). Bu ilk tanım, daha sonraki işkoliklik tanımlarında yeniden ortaya çıkan iki temel unsur içerir: aşırı çalışma ve çok güçlü bir içsel dürtünün varlığı. İlki, işkoliklerin işte çok fazla zaman geçirme eğiliminde olduklarını, kurumsal ve finansal talepleri karşılamak için makul olarak beklenenden daha fazla çalıştıklarını gösterir. İkincisi, işkoliklerin çalışmadıkları zamanlarda bile sürekli ve sık sık işlerini düşündüklerini kabul eder ve işkoliklerin işlerine "takıntılı" olduklarını öne sürer (Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008). Snir ve Zohar (2000) işkolikliğı, dışsal ihtiyaçlara dayanmayan işle ilgili faaliyetlere ve düşüncelere sık ve önemli ölçüde zaman ayırmak olarak tanımlamaktadır (Liang ve Chu, 2009).

Porter (2006) işkolikliğın bir bağımlılık, yani aşırı davranış olarak yorumlanması gerektiğine inanmaktadır. İşkolikliğı bir bağımlılık, yani zararlı sonuçları olan aşırı ve ısrarcı bir davranış olarak görmekte ve işkolikliğın olumlu bir durum olduğu görüşünü dışlamaktadır.

İşkolikler işlerine, iş tariflerinin gerektirdiğinden daha fazla çaba harcarlar. Sonuç olarak, iş dışındaki yaşamlarını ihmal ederler. Genellikle, finansal ödüller, kariyer beklentileri, örgüt kültürü veya evlilik kopuklukları gibi dış faktörlerden ziyade içsel takıntıları, ihtiyaçları ve dürtüleri nedeniyle çok çalışırlar (Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008). Alkoliklere benzer şekilde, işkoliklerin özel ilgi ve analize ihtiyacı vardır. Her ikisi de bağımlılık yapıcı olmasına rağmen, işkoliklik sosyal olarak kabul edilebilir (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010). Aşırı çalışma, hayatın her kesiminden başkaları tarafından övüldüğü, ödüllendirildiğı ve takdir edildiğı için bırakılması daha zordur (Robinson, 2000). Bununla birlikte, bazı kuruluşlar işyeri verimliliğini artırmak için çoğunlukla işkolikleri işe almayı tercih etmektedir, işkoliklik sonunda bağımlıya

ve çevreye zarar verebilir (Zülfikar, 2007). Bununla birlikte, 'mutlu işkolikler' yüksek 'motivasyona' ve 'keyfe' sahiptir, işlerinden dolayı kendilerini yük altında hissederler, ancak aynı zamanda işlerinden büyük keyif alırlar (Spence ve Robbins, 1992: 162), Buelens ve Poelmans (2004), işkolikliğin üç ana boyutu olduğunu öne sürmüştür: işe aşırı bağlılık, kompulsif işkoliklik ve işten keyif alma (Liang ve Chu, 2009). Luque (2017) ise; çalışma dürtüsü, ekonomik ihtiyaç, iş talebi ve diğer dış faktörlerle ilgili olmayan bireyin içsel dürtüsünden kaynaklandığına, fiziksel ve psikososyal sağlık üzerindeki potansiyel olumsuz etkinin farkında olmadan örgütsel beklentileri karşılamak için makul sınırın ötesinde çalışmaya ve işyeri dışındayken bile takıntılı bir şekilde ve sık sık iş hakkında düşünme davranışına dikkat çeker.

Scott ve arkadaşları (1997) işkoluğu, iş faaliyetlerine çok fazla zaman harcayan (diğer iş dışı faaliyetlere zaman ayırmama pahasına bile olsa), çalışmadığı zamanlarda bile sürekli olarak işi düşünen ve kurumun taleplerinin ve finansal ihtiyaçlarının ötesinde çalışan kişi olarak tanımlamaktadır (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007).

Örgüt üyeleri aşağıdaki durumlarda işkolik davranış kalıbı geliştirirler (Scott vd., 1997):

a) Kendilerine çalışma esnekliği verildiğinde iş faaliyetlerine çok fazla zaman harcarlar ve böylece önemli sosyal, ailevi veya boş zaman faaliyetlerini iş için feda ederler.

b) Çalışmadıkları zamanlarda takıntılı bir şekilde ve sıklıkla iş hakkında düşünürler.

c) İş gerekliliklerini veya temel ekonomik ihtiyaçları karşılamak için beklenenden daha fazla çalışırlar.

İşkolikliğin olumlu ve olumsuz yönleri hakkındaki tartışmalar, akademisyenlerin farklı işkoliklik türlerini ayırt etmelerine yol açmıştır (Spence ve Robbins 1992; Scott vd., 1997, Ölçer, 2005) ve bunlar modern araştırmalara konu olmaya devam etmektedir (Burke 2000c; Johnstone ve Johnston 2005; Van Beek vd., 2011). Bu tartışmadan doğan kilit sorulardan biri, kurumlarda işkolikliğin azaltılıp azaltılmaması gerektiğidir (Burke 2000a; Burke 2008).

Çalışma saatlerinin gerekli standart çalışma saatlerini aştığı, çalışan kişiye risk ve zarar veren duruma fazla mesai denir (Golden ve Altman, 2008). İşkoliklik ve fazla çalışma kavramları farklı anlamlara sahip olsa da ve aralarında önemli bir fark vardır, bireyler her zaman işkolik olduklarını söylerler çünkü çok çalıştıklarını düşünürler (Dosaliyeva, 2010). Aslında işkoliklik ve çok çalışma kavramlarını birbirinden ayırmak çok kolaydır; bu iki kavram arasındaki temel fark çalışma nedeninin tanımlanmasıdır. Aslında, dönemsel yoğun çalışma, maddi zorluklar ya da işinizi gerçekten sevdiğiniz için çok çalışıyorsanız, bu durumda herhangi bir sorun ya da hastalık söz konusu değildir. Bununla birlikte, bir kişi kendisine veya ailesine zaman ayırmıyorsa, sebepsiz yere çalışmaya devam ediyorsa veya çalışarak kendisini fiziksel ve zihinsel olarak tüketiyorsa, bunların hepsi işkoliklik belirtileridir. İşkoliklerin aksine, işe gerektiği kadar zaman ayıran bireyler daha çok kendileri ve sosyal ilişkileriyle ilgilenirler (Van

Den Broeck vd., 2011). Çalışkan insanlar sorumluluk duygusuyla çok çalışmak zorunda kalırken, işkolikler kendilerine olan yükümlülük duygusuyla çalışırlar (Serçeoğlu, 2015). İşkolikler iş hayatında en zor çalışanlar olarak kabul edilirken, çalışkan kişiler iş ortamında en kabul edilebilir ve kurumda en değerli çalışanlar olarak kabul edilmektedir (Akkaya ve Bay Dönertaş, 2023).

### **1.1.1. İşkoliklik teori ve yaklaşımları**

İşkoliklik çok çeşitli ve karmaşık alt boyutları olan bir kavram olduğundan, araştırmacılar işkolikliği farklı açılardan incelemişlerdir. Araştırmacılar, işkoliklerin işlerinden sağladıkları tatmini, işlerine olan bağlılıklarını, çalışma saatlerini, iş anlayışlarını, kişisel ve sosyopsikolojik özelliklerini dikkate alarak çeşitli işkoliklik tipleri önermişlerdir. Bu bölümde en yaygın kabul gören işkoliklik tipleri sunulmaktadır.

#### **1.1.1.1. Fassel Yaklaşımı**

Fassel (1990) işkolikliği dört boyutta ele almıştır (Robinson, 2000):

##### **1.1.1.1.1. Eğlence arayan işkolikler**

Bu tip işkolikler işte üretken olmaktan hoşlanır, işi bir hobi olarak görür ve iş dışındaki yaşamlarında işle ilgili hobiler seçer. Dikkatli ve gayretli olan bu tip, sürekli çalışmak yerine üzerinde çalıştığı proje tamamlanana kadar çalışır.

##### **1.1.1.1.2. Gizli çalışan işkolikler**

Başkalarının yanında çalıştıklarını gizleyen ve yalnız kaldıklarında tek başlarına çalışmayı tercih eden kişilerdir. Sonuç olarak, başkaları onların çalıştığını veya işkolik olduklarını fark edemez.

##### **1.1.1.1.3. İştahsız çalışan işkolikler**

Bu gruba ait kişiler her zaman çalışmaktan kaçınır ve çalışmak bir suçtur. Çalışma motivasyonları oldukça düşüktür.

##### **1.1.1.1.4. Zorunlu çalışan işkolikler**

Bu kişiler her zaman işle karşı karşıya olan, çalışma arzusuyla motive olan, hayatlarında işin önemli olduğunu düşünen ve geleceklerini sadece iş aracılığıyla inşa eden kişilerdir. İşkolik, işe ilk gelen ve işten en son çıkandır ve bu nedenle izin günlerinde bile işini yanında taşır. Amirleri talep etmese bile kendilerini her zaman çalışmak zorunda hissederler.

#### 1.1.1.2. Kanai ve Wakabayashi'nin Yaklaşımı

Japonya'da işkoliklik davranışı üzerine boylamsal bir araştırma yürüten Kanai ve Wakabayashi (2001), Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik modelinin motivasyonel ve işten zevk alma boyutlarını temel alarak işkolikliği "hevesli", "işten zevk alan", "işle ilgilenmeyen" ve "işkolikler" şeklinde dört kategoriye ayırmıştır (Kanai ve Wakabayashi, 2001):

##### 1.1.1.2.1. Hevesli çalışanlar

Güçlü bir iş ahlakına sahip, aşırı çalışmaktan zevk alan ve yüksek düzeyde iş motivasyonuna sahip bireylerdir. Aynı zamanda bu bireylerin iş motivasyonu ve keyif alma düzeyleri de yüksektir.

##### 1.1.1.2.2. İşinden zevk alanlar

İş için yüksek empati, ancak düşük motivasyonel sezgileri olan kişilerdir.

##### 1.1.1.2.3. İşkolikler

Bu kişiler düşük iş tatminine ve yüksek motivasyona sahiptir.

##### 1.1.1.2.4. İşle ilgisi olmayan

Bu çalışanların memnuniyet ve motivasyon düzeyleri çok düşüktür.

#### 1.1.1.3. Naughton'un Yaklaşımı

Naughton iş bağımlılığını iş zorunluluğu ve saplantı boyutlarına göre kategorize etmiş ve şu dört kategoride incelemiştir: işe bağımlı iş bağımlılığı, kompulsif iş bağımlılığı, işe bağımlı olmayan iş bağımlılığı ve kompulsif olmayan iş bağımlılığı (Burke vd., 2008).

#### 1.1.1.3.1. İŖe Bağımlı iŖ bağımlılığı

İŖ tatmini yüksek olan iŖkolikler baŖarı odaklıdır. İŖlerini yaparak iŖlerinde baŖarılı olurlar. İŖteki baŖarı kendi mutluluklarına yol atığı için iŖ dıŖındaki faaliyetlerle ilgilenmezler.

#### 1.1.1.3.2. İŖkolik olmayanlar

Çok dŖk iŖ yükümlülükleri ve obsesif-kompulsif boyutları vardır. Üst düzey hedefleri yoktur, bu da iŖ hayatı dıŖındaki faaliyetlere daha fazla zaman ayırmalarını sağlar.

#### 1.1.1.3.3. Saplantılı iŖkolikler

Yüksek iŖ hedefleri ve obsesif-kompulsif boyutları olan bireylerdir. Kendilerine yüksek hedefler koyarak aŖırı iŖ yüküne maruz kalırlar, bu da iŖte dŖk performansa ve baŖarısızlıęa yol açabilir.

#### 1.1.1.3.4. Zorunlu iŖkolik olmayanlar

İŖ yükümlülükleri dŖk ve kompulsif boyutları yüksek olan kiŖilerdir. Bu alıŖanlar zamanlarının çoğunu iŖ dıŖı faaliyetlere harcarlar ve bu durumda kendilerini zorunlu hissederler.

#### 1.1.1.4. Oates'in YaklaŖımı

İŖkoliklik kavramını ortaya atan Oates (1971), iŖkoliklięin eŖitli özellikleri, tutumları ve davranıŖları olduğunu belirtmiŖ ve iŖkoliklięi dört ana gruba ayırmıŖtır: gerçek iŖkoliklik, durumsal iŖkoliklik, hayalperest iŖkoliklik ve dnŖtrlmŖ iŖkoliklik olmak üzere beŖ ana gruba ayrılmıŖtır (Robinson, 2000):

##### 1.1.1.4.1. Gerçek iŖkolikler

İŖlerini ciddiye alan ve mükemmeliyetçi kiŖiliklere sahip kiŖilerdir. İŖ yerinde ellerinden gelenin en iyisini yapmak için çabalayan iŖkolikler kendilerine ve iŖ arkadaŖlarına karŖı serttirler. Dürüst iŖkolikler yüksek hedefler koyarlar ve bu nedenle iŖ arkadaŖlarına karŖı kendilerini yetersiz hissederler ve bu duruma tahammül edemezler. En iyi iŖi yaparlar. Kendi baŖlarına yapabileceklerine inandıkları için, kendilerine verilen iŖlerden kendilerini sorumlu tutmaya alıŖırlar. Daha fazla iŖ stlenirlerse iŖlerini iyi yapamayabilirler ve depresyon ya da diğer sağlık sorunlarından muzdarip olabilirler.



#### 1.1.1.4.2. Durumsal işkolikler

En düşük maaşla yeni bir işe başlayan kişiler işkolik bir kişiliğin davranışlarını yansıtmazlar. Bu gruptaki çalışanlar kendilerine verilen görevleri yerine getirmekte ve böylece kurumdaki konumlarını güçlendirmektedir. Öte yandan, pozisyonlarını ve prestijlerini artırmak için çalışan bireylerin ileride işkolik olma ihtimali yüksektir ve işkolik olma olasılığı da artmaktadır.

#### 1.1.1.4.3. Hayalperest işkolikler

Bu gruptaki çalışanlar, iş yerinde evden daha fazla zaman geçirmeyi tercih eden kişilerdir. Evden çalışmayı tercih ederler. İşi sorunlarından bir çıkış yolu olarak gören işkolikler, iş yerinde kendilerini daha mutlu hissediyor. Ancak bu durum, iş yerinde yaşanan stresin yanı sıra, tüm zamanını işte geçiren kişilerin ileride özel hayatlarında da sorunların artmasına yol açmaktadır.

#### 1.1.1.4.4. Dönüştürülmüş işkolikler

Çalışmayan bir yaşam tarzını benimseyen dönüşümsel işkolikler, çalışma saatlerine sınır koyar ve fazladan çalışma ve fazla mesaiden kaçınırlar. Boş zamanlarına değer veren ve koruyan işkolikler, daha sonra pişmanlık duyacakları beceriksizliklere karşı daha toleranslıdır.

#### 1.1.1.5. Robinson'un Yaklaşımı

Robinson, bireylerin işlerine karşı davranış biçimlerini değerlendirmiş ve işin başladığı ve tamamlandığı duruma bağlı olarak dört tür işkoliklik önermiştir (Robinson, 2000):

##### 1.1.1.5.1. Bulimik işkolikler

İşkoliklerin göreve başlama oranı düşüktür ancak görevi tamamlama oranı yüksektir. Bulimia hastası işkolikler "iş mükemmel yap ya da hiç yapma" ilkesini benimserler ve işe karşı mükemmeliyetçi tutumları stres düzeylerini artırarak işe başlamamalarına ve işi sürekli ertelemelerine neden olur. İşe başlamak için projenin son tarihine doğru acele ederler ve projeyi büyük bir çabayla tamamlamaya çalışırlar. Bulimik işkolikler işi son dakikaya kadar bekletirler çünkü zihinlerinde her zaman işi mükemmel bir şekilde tamamlamayı planlarlar. Bu nedenle fiziksel olarak olmasa da zihinsel olarak her zaman çalışırlar.

##### 1.1.1.5.2. Dikkat eksikliği olan işkolikler

Yüksek oranda görev başlatma ve düşük oranda görev tamamlama oranına sahip kişilerdir. Yeni bir göreve veya projeye başlamak için sabırsız oldukları, aynı anda birden fazla görevle ilgilendikleri ve yüksek riskli faaliyetlere yöneldikleri bilinmektedir. İşkolikler aşırı iş yükünden zevk alır, yüksek adrenalin seviyelerinden memnun olur ve çalışmadıkları dönemlerde stres yaşarlar. Başladıkları işe konsantre olamayan ve birçok projeyi yarım bırakan sabırsız ve endişeli kişiliklerdir.

#### 1.1.1.5.3. Sürekli işkolikler

Oates (1971) tarafından işlerini ciddiye alan mükemmeliyetçiler olarak tanımlanan ve gerçek işkoliklere benzetilen sürekli işkolikler, sürekli olarak yüksek düzeyde performans göstermeye motive olan ve işin yapılması için ellerinden gelen her şeyi yapan kişilerdir. Gece gündüz, her gün sürekli çalışma isteği, düşünmeden hareket etme ve gereğinden fazla iş yapma davranış özelliklerini gösterir. Bir görevi tamamladıktan sonra bir sonraki göreve odaklanan sürekli işkolikler, işlerini tamamlamak için çok az zaman verildiğinden ve bu nedenle çok hızlı çalışmaya başladıklarından adrenalin patlaması ve başkaları tarafından tanınma ve yeteneklerini gösterme arzusu nedeniyle sıklıkla kimlik karmaşası yaşarlar.

#### 1.1.1.5.4. Zevk alan işkolikler

İşlerinden keyif almak istedikleri için çok yavaş, düzenli ve kontrollü bir şekilde çalışan bu işkoliklerin işe başlama ve tamamlama seviyeleri düşüktür. Mükemmeliyetçi bir tutumları vardır ve tamamlanmış bir projenin yeterince iyi olmadığına inanırlar. Projenin sonuna doğru ek görevler üstlenen işkolikler, çalışma süresini olması gerekenden daha fazla uzatırlar. Bu da onların sürekli olarak daha çok çalışmaları gerektiğini düşünmelerine neden olur, bu da kişinin olumsuz tutumlar sergilemesine neden olur. Bu davranışların bir sonucu olarak, işkolik kendini kurumun dışında hisseder ve iş arkadaşları işkolüğün ısrarcı davranışlarından dolayı rahatsızlık duyduklarını ifade ederler.

#### 1.1.1.6. Scott, Moore ve Miceli'nin Yaklaşımı

Scott, Moore ve Miceli (1997) üç tür işkoliklik olduğunu ileri sürmektedir.

- Kompulsif bağımlılık
- Mükemmeliyetçi
- Başarı odaklı bunlar işte geçirilen zaman, çalışılmadığı zamanlarda iş hakkında düşünme ve gerekenden fazla çalışma boyutlarının birleşiminden oluşmaktadır.

#### 1.1.1.6.1. Kompulsif - bağımlı işkolikler

Bu işkoliklik türüne giren çalışanlar obsesif-kompulsif kişilik özellikleri sergilerler ve işleri konusunda çok heveslidirler. Mesai saatlerinin ötesinde çalışan bu kişiler, olması gerekenden daha fazla çalıştıklarını bilirler ancak bu durum üzerinde hiçbir kontrolleri yoktur. Obsesif-kompulsif davranışları olabilir. Bu tip işkolik bağımlılar ile kaygı, öfke ve ruh sağlığı sorunları arasında pozitif, performans ve iş tatmini arasında ise negatif bir ilişki vardır (Snir ve Harpaz, 2004).

#### 1.1.1.6.2. Mükemmeliyetçi işkolikler

Bu tip işkolikler çalışmaya o kadar bağımlıdır ki sosyal hayatı ve boş zaman aktivitelerini önemsiz görür ve sadece boş zamanlarında çalışmayı düşünür. Çekingen, katı, hoşgörüsüz ve inatçıdır. Güç ve kontrol kazanmak için agresif davranabilir. İşlerini başkalarıyla paylaşmayı sevmezler ve bireysel çalışırlar. Kendi davranışlarına bağlı kalan kişiler yenilikçi fikirlere de kapalıdır (Snir ve Harpaz, 2004).

#### 1.1.1.6.3. Başarı odaklı işkolikler

Başarılı olduklarını kanıtlamak isteyen rekabetçi bireylerden oluşurlar. Organizasyonel veya finansal ihtiyaçlara bakmaksızın gerekenin üzerinde ve ötesinde çalışır, zor görevleri başarıyla tamamlar ve çevrelerindeki diğer kişilerin de aynı şeyi yapmasına yardımcı olurlar. Hedeflerine odaklanırlar ve ödülleri erteleme becerisine sahiptirler. Mükemmellik için çabalarlar ve geniş kapsamlı hedeflere ulaşmak için çok çalışırlar. Kariyer hedeflerine ulaşma arzuları, organizasyonlarda uzun saatler çalışmalarına ve iş dışındaki faaliyetlerden fedakârlık etmelerine neden olur. Başarı odaklı işkolikler, diğer işkolik türlerine göre daha az fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına sahiptir. Başarı odaklı işkolik davranış, bireysel performans, sosyo-promosyonel davranış, iş ve yaşam memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir ve gönüllü işten ayrılma olasılığını azaltır.

### 1.1.2. İşkoliklikle ortaya çıkan sorunlar

İşkoliklik, uzun çalışma saatleri nedeniyle yorgunluğun birikmesi ve artan iş yükü gibi olumsuz uzun vadeli etkilerle ilişkilendirilmiştir. Uzun çalışma saatleri nedeniyle biriken yorgunluk ve artan iş yükü gibi olumsuz durumlar uzun vadeli etkileyerek stres, yorgunluk (Schaufeli vd., 2009) ve zor çalışma ortamı yaratabilir; bu da iş kalitesini ve yaratıcılığı, meslektaşlar ve astlarla olan meslekler arası ilişkileri etkileyebilir ve nihayetinde kurumsal hedeflere zarar verebilir (Luque, 2017).

Ayrıca, işkolikliğin uyku sorunlarıyla da ilişkili olduğu bildirilmiştir. Uyku sorunları ve kardiyovasküler hastalık (Salanova vd., 2016), yatma zamanı stresi (Spagnoli vd., 2018) ve uykusuzluk (Andreassen vd., 2018). Japonya'da hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, bu durum daha yüksek uyanıklık bozukluğu riski, zayıf uyku ve iş yerinde uykululuk hali ile ilişkilendirilmiştir (Kubota vd., 2010). İran'da yakın zamanda yapılan bir çalışmada da benzer sorunlar vurgulanmıştır; hemşireler uyku sorunları, yani uykuya başlamada zorluk ve iş yerinde aşırı uykululuk hali yaşamakta ve bu durum depresyonla birleşmektedir (Ariapooran, 2019).

İşkolikliğin ayrıca, daha yüksek fiziksel ve zihinsel zorlanma, işkolik olmayanlara göre daha uzun çalışma saatleri ve presenteeism gibi çeşitli nedenlerle işle ilgili olumsuz olayların güçlü bir belirleyicisi olduğu bulunmuştur (Andreassen vd., 2018).

Ayrıca, (Mazzetti vd., 2016)'ya göre, işkolikliğin performansların daha az etkili olması nedeniyle kuruluşlar üzerinde olumsuz etki beklenenden daha fazla. İşkoliklik sadece işyerinde sorunlara yol açmakla kalmaz, ama aynı zamanda aile dengesi gibi kişisel alan üzerinde de bir etkisi vardır (Robinson, 2000, Bakker vd., 2008).

İşkoliklik bağlamında başarıya dayalı benlik saygısı, tam olarak araştırılmamış olmasına rağmen, düşük başarı temelli benlik saygısına sahip bireyler işkoliklik geliştirme riski altındadır (Van Wijhe vd., 2014). Bu tür çalışanlar sadece çabalarının takdir edileceği vaadi nedeniyle çok çalışabilir, bu da sonuçta kaynaklarını tüketir ve tükenmişliğe yol açar (Hallsten vd., 2011).

## **1.2. İş- Aile Çatışması**

İş ve aile, insan hayatının iki önemli unsuru olarak kabul edilir. İş, önemli insan ihtiyaçlarını karşılar, ancak aynı zamanda bireyden bir şeyler alıp götürür. Benzer şekilde aile de sağladıklarının yanı sıra bireylerden zaman, enerji, iş ve sevgi açısından taleplerde bulunur. Bireyler hem iş hem de aile ortamının taleplerini yeterince karşılayamazsa, sistem dengesizleşir ve sorunlar ortaya çıkmaya başlar (Aycan vd., 2007).

İş-yaşam dengesinin zorlukları ve önemi üzerine yapılan araştırmalar, tartışmalar ve görüşmeler son yirmi yılda önemli ölçüde artmış ve yadsınamaz bir görünürlük kazanmıştır. Araştırmacılar, bireylerin deneyimlediği iş-aile dengesini etkileyen karmaşık ve çeşitli faktörleri anlamaya çalışmış ve özellikle kadınlar ve çalışan çocuklu aileler için geçerli olduğu düşünülen 'sorumlulukları dengeleme mücadelesine' odaklanmıştır (Whitehead vd., 2008).

Literatürde, iş ve aile rolleri arasındaki çatışma kavramı 1960'larda ortaya çıkmıştır. İş-aile çatışması, rol çatışmasının bir biçimi olarak değerlendirilmiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kahn ve arkadaşlarına (1964) göre rol çatışması, "bir örgüte üyelikten kaynaklanan rol baskılarının başka bir gruba üyelikten kaynaklanan baskılarla çatışması" anlamına

gelmektedir. Rol çatışması, işte ve ailede yaşanan çatışmaları içerir. İş çatışması, iş alanındaki uyumsuz baskıların deneyimine odaklanırken, aile çatışması aile alanındaki uyumsuz baskıların deneyimine odaklanır.

İş-aile çatışması kavramının çıkış noktası Kahn ve arkadaşlarının (1965) rol teorisi üzerine yaptığı araştırmaya dayanmaktadır. Bu çalışmada Kahn ve arkadaşları rol çatışmasını, bireylerin iki veya daha fazla rolü aynı anda yerine getirmesi ve bir rolün diğerine uyum sağlamanın zorlaşması olarak tanımlamıştır.

Parasuraman ve Simmers (2001) da iş-aile çatışmasının her iki sorumluluğun aynı anda yürütülmesi nedeniyle ortaya çıktığını belirtmektedir. Bireylerin her iki rolü de eş zamanlı olarak yerine getirmesi gerekmekte, bu da iki rol arasında kalma ihtimalini doğurmaktadır.

İş-aile çatışması, kişilerin çalışma hayatlarındaki sorumlulukları, aile hayatlarındaki sorumluluklarını yerine getirmelerini engellediğinde ortaya çıkar. Çalışanların büyük çoğunluğu iş ve aile yaşamına ilişkin rol karmaşası yaşamaktadır. Birçok çalışan aileleriyle daha fazla zaman geçirmek ve birbirleriyle görüşmek istemektedir, ancak işyerindeki sorumlulukları, mevcut zamanları ve işverenlerinin beklentileri her geçen gün artmaktadır (Çelik ve Turunç, 2011).

Kişisel enerji ve kişisel zamanın, iş ve aile yaşamındaki sorumluluklara duyulan ihtiyaçla karşılaştırıldığında yetersiz kaldığı iyi bilinmektedir (Noor, 2004). Bu kısıtlamalar göz önüne alındığında, bireyler iş dışı süreçlerini ve iş yaşamlarını mümkün olduğunca stressiz bir şekilde yönetmeye çalışırlar. Bu doğrultuda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması çeşitli akademik uzmanlar tarafından nedenleri ve sonuçları açısından incelenmiştir (Allen vd., 2000).

### **1.2.1. İş aile çatışmasının kaynakları**

Bireyler için yaşamları boyunca en önemli roller, iş ve aile yaşamlarında oynadıkları rollerdir (Turunç ve Fındıklı, 2015). Ancak bu rollerin çakıştığı durumlarda bireyin iş yaşamı, aile yaşamındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini engelleyebilmekte, dolayısıyla iş ve aile rolleri arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır.

#### **1.2.1.1. Kişisel Nedenler**

Kişilik, bir insanın zihinsel, ruhsal ve fiziksel özelliklerinin toplamı olarak tanımlanır. Kişilik, genetik faktörler ve sonradan öğrenilenlerin toplamından oluşur. Bireyler genetik faktörler ve sonradan öğrendikleri ile şekillenir ve bu durum özellikle iş ve ev hayatında yaşadıkları çatışmalar açısından önemlidir (Uzun, 2013).

İş-aile çatışmasında etkin bir faktör olan toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin aile yaşamındaki rol ve sorumluluklarından etkilenmektedir. Özellikle kadınların ülkemizin geleneksel ve

kültürel yapısından kaynaklanan ev içi sorumlulukları (temizlik, yemek, çocuk bakımı gibi) iş-aile çatışmasında önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışmasından en çok etkilenen çalışan kadınlar, aile içindeki geleneksel rollerini yerine getirmekte zorlanmaktadır (Önel, 2006).

İş-aile çatışmasının kişisel nedenlerinden biri de bireyin yaşıdır. İnsanlar yaşlandıkça işten ve evden beklentileri değişmektedir (Çarıkçı, 2001). İş-yaşam dengesizliğinin çözümünde başarı, yaş ilerledikçe daha olası görülmektedir, çünkü bu yönde daha fazla deneyim ve avantaja sahiptirler. Dolayısıyla çatışma noktası haline gelen konuların yaşla birlikte azalacağı söylenmektedir (Giray ve Ergin, 2006).

Eğitim düzeyi ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki vardır. Dolayısıyla, eğitim düzeyi daha yüksek olan bireylerin terfi etme veya banliyö bölgelerine yerleştirilme olasılığı daha yüksektir ve bu nedenle iş-aile çatışması, yani iş-aile müdahalesi yaşama olasılıkları daha yüksektir (Zhang ve Liu, 2011). Bu nedenle, iş-aile çatışmasının eğitim düzeyi yüksek çalışanlar için daha yüksek olması beklenmektedir.

Çalışanların medeni durumu, iş-aile çatışmasını etkileyen faktörlerden biridir. Evlilik, bireylerin sorumluluk düzeyini artıran ve yaşamdaki rollerini değiştiren bir eylemdir. Dolayısıyla iş yaşamındaki rollerin yanı sıra özel yaşamdaki medeni durum da bireyin sorumluluğunu artırmakta ve daha fazla iş-aile çatışması yaşama olasılığını yükseltmektedir. Evdeki rol ve sorumlulukları artan kişilerin iş-aile çatışması yaşama olasılığı daha yüksektir. Öte yandan, çalışan kadınların eşlerine ve çocuklarına karşı bireysel ihtiyaç ve sorumlulukları da önemli bir iş-aile çatışması kaynağıdır. Yine toplumumuzda evli kadınlara yüklenen yükümlülükler iş-aile çatışmasını artırmaktadır (Nergiz ve Tokmakçı, 2011).

#### 1.2.1.2. Örgütsel Nedenler

İş-aile çatışmasının örgütsel nedenlerinden biri, bireylerin işte çok fazla zaman geçirmesidir. İş yerinde daha fazla zaman geçiren veya geçirmesi gereken çalışanlar, aileleriyle daha az zaman geçirmekte ve aynı zamanda aile yaşamı sorumluluklarını yerine getirmek için daha az zaman bulmaktadır. Sonuç olarak, yorgunluk, gerginlik ve çalışma süresinin uzunluğu, çalışanların ailelerine karşı yerine getirmeleri gereken sorumlulukları ve ilişkileri olumsuz etkilemektedir. Araştırmalar, iş-aile çatışmasını azaltmanın en önemli yollarından birinin iş yükünü optimum seviyede tutmak olduğunu göstermektedir. Bir diğer seçenek ise çalışma saatlerini değiştirmektir. Bireyler, çalışma saatleri içinde sorumluluk alarak ve kararlar vererek iş-aile dengesini oluşturabilirler. İş-aile çatışması sadece uzun çalışma saatlerinden değil, düzensiz çalışma biçimlerinden ve dönüşümlü işten de kaynaklanmaktadır (Turgut, 2011).

Çalışma saatlerinin düzenlenmesi, iş-aile çatışması düzeyinin belirlenmesinde rol oynamaktadır. Gündüz çalışan işçilerin iş-aile çatışması düzeyleri düşüktür. Gündüz çalışan işçileri, çağrı üzerine çalışan işçiler ve daha sonra çağrı üzerine çalışan işçiler takip etmektedir. Bu sonuçlar, gün içinde çalışan işçilerin kendileri ve aileleri için daha fazla sosyal zamana sahip olduğunu ve iş-aile çatışması düzeyini azalttığını göstermektedir. Nöbetçi çalışanlar ise düzensiz çalışma saatleri ve ailelerine sosyal zaman ayırmak için uygun olmayan çalışma saatleri nedeniyle daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşamaktadır (Yılmaz, 2018; Arıcı vd., 2019; Vyacheslav vd., 2019; Şeker vd., 2022)

Bir bireyin yaptığı iş karşılığında aldığı ücret, yaşamı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ücretlerin adil olup olmaması iş ve aile yaşamını doğrudan etkilemektedir. Bu konuda ortaya çıkabilecek sorunlar aile içinde de sorunlara neden olmaktadır. Bu konuda yapılan bir çalışmada, ücretlerinin yeterli olduğunu düşünen hemşirelerin, yetersiz olduğunu düşünenlere göre daha düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşadıkları görülmüştür (Gürel, Özsoy ve Dönmez, 2017).

Çalışma ortamı, bir kişinin iş yerinde zaman geçirdiği fiziksel ortamı, çalışma koşullarını ve iş arkadaşlarını ifade eder. Bireyler, iş arkadaşları ve amirleriyle ailelerinden daha fazla zaman geçirdikleri bir ortamda bulunurlar. Bu zamanın aile yaşamı üzerinde olumsuz bir etki yaratma potansiyeli her zaman vardır. İş ortamından ve işyeri arkadaşlıklarından kaynaklanan sorunlar, iş ortamındaki kötü fiziksel koşullar, psikolojik baskı ve işten kaynaklanan ağır iş yükü bireyin aile yaşamını doğrudan etkilemektedir. Sonuç olarak, bir yandan iş yerindeki çalışma süreci, diğer yandan aile yaşamının getirdiği sorumluluklar, bireyler için rol çatışmasına neden olabilmekte, onları iş ve aile sorumlulukları arasında seçim yapmaya zorlayabilmektedir. Genel çalışma saatlerinin yüksek olması, gece vardiyaları ve tatillerdeki iş taahhütleri, çalışanların aileleriyle yeterli sosyal zaman geçirmelerini ve ailevi yükümlülük ve sorumluluklarını yerine getirmelerini engellemektedir (Anderson vd., 2002).

Çalışma ortamında, çalışanların motivasyonunu, çalışma barışını ve verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerden biri yöneticilerin tutumudur. Örgüt kültüründen uzak, ben merkezli ve çalışanları sürecin dışında tutan bir yaklaşımın iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş-aile çatışması üzerinde olumsuz etki yaratması kaçınılmazdır. Böyle durumlarda iş-aile rol çatışması ve sorumluluk paylaşımının bozulması gibi olumsuzlukların da ortaya çıkması muhtemeldir. Amirlerin yönetim tarzı ve çalışanlara yönelik olumlu tutum ve davranışları iş-aile çatışmasını daha az yoğun hale getirmektedir. Yöneticilerin çalışanları motive eden, destekleyen ve çalışanların iş dışında da sosyal bir hayatları olduğunu hatırlatacak şekilde davranmaları iş-aile çatışmasını önleyebilir (Boyar vd., 2003). Çalışanlarını destekleyen, katılımcı bir yaklaşım benimseyen, moral ve motivasyonu önemseyen yöneticilerin sadece iş sonuçlarının iyileştirilmesine yardımcı olması değil, aynı zamanda iş-aile çatışmasını azaltmak için çalışanlara önemli bir destek sağlaması beklenmektedir. Özellikle yöneticilerin desteği, iş-aile çatışmasının önemli bir bileşenidir. Bu konuda yapılan araştırmalar, amirlerden gelen

yönetmel desteğin iş-aile çatışmasını önemli ölçüde azalttığını göstermiştir (Anderson vd., 2002).

Ailenin medeni durumu, eşin mesleki durumu, bakıma muhtaç akrabaların varlığı, çocukların varlığı ve çocukların yaşı gibi faktörler anne ve babaların aileleriyle daha fazla zaman geçirmelerini gerektirmektedir. Bu durum bireyin iş hayatını olumsuz etkilemekte ve çatışmaya neden olmaktadır (Fu ve Shaffer, 2001). Çalışan bir ailenin en yaygın tanımı, her iki eşin de çalışmasıdır. Çalışma hayatının sadece maddi getirileri vardır. Ancak kariyer düşünen insanlar işlerine daha bağlıdırlar ve süreklilik, değişim ve büyüme ararlar. Bu, bir iş ile kariyer arasındaki farktır. Çift kariyerli ve çift gelirli aile yapıları birbirinden farklıdır. Bu nedenle çift kariyerli aile yapılarında kadın ve erkek farklı rol çatışmaları yaşayabilir (Acar, 1994).

İş ve aile üzerine yapılan araştırmaların çoğu, iş ve ailenin öncüllerini incelemiştir. İş ve aile arasındaki olumsuz ilişki de analiz edilmiştir (Eby vd, 2005). Buna bağlı olarak, iş-aile çatışmasının ölçülmesinde diğer iş-aile etkileşimlerine kıyasla daha fazla ilerleme kaydedilmiştir (Carlson vd., 2008).

### **1.2.2. İş-aile çatışmasının türleri ve ortaya çıkma mekanizmaları**

İş-aile çatışması kavramı zaman içinde değişmiştir: 1980'lerde yapılan ilk çalışmalar iş-aile çatışmasını tek boyutlu olarak ele almıştır. 1991 yılında Gutek ve meslektaşları, diğer araştırmacıların çoğundan farklı olarak, iş-aile çatışmasının iki bileşeni olduğunu belirtmiştir: "İşten aileye müdahale" ve "aileden işe müdahale". Uzun çalışma saatleri nedeniyle evde işin denetlenememesi işin aileye müdahalesine, çocuğun hastalığı nedeniyle izin alınması ise ailenin işe müdahalesine örnek olarak verilebilir.

Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından ortaya konan tanıma göre iş-aile çatışması, iş ve aile yapıları arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak üç farklı şekilde ortaya çıkmaktadır: zaman temelli çatışma, yoğunluğa (strese) dayalı çatışma ve davranışsal çatışma.

#### **1.2.2.1. Zamana Dayalı Çatışma**

Zamana dayalı çatışmada, zamanın veya dikkatin bir alandan başka bir alana aktarılması, o alandaki taleplerin karşılanmamasına neden olur. Başka bir deyişle, bir alandan ayrılan zaman ve enerji, o alandaki rol performansını azaltırken diğer alanlardaki performansı artırır (Yaşar ve Sağsan, 2020). Bununla birlikte zamana dayalı çatışma, bir alanda harcanan zaman başka bir alandaki gereksinimlerin karşılanmamasına neden olduğunda ortaya çıkan çatışmadır. Bu durum, çevresel gereksinimlerin bireysel yetenekleri aştığı durumlarda, gereksinimler ve yetenekler arasında bir uyumsuzluk olduğu anlamına gelir (Yalcin ve Seker, 2016).



Zaman temelli çatışma, iş ve aile arasında olumsuz bir ilişki olduğunda ortaya çıkar. Başka bir deyişle, iş ve aile arasındaki bu olumsuz ilişki, bireylerin aldıkları zaman ayırma kararlarından kaynaklanmaktadır. Zamana dayalı çatışma, bir alanda harcanan zamanın başka bir alandaki gereksinimlerin karşılanmamasına neden olabileceği bir durumdur. Bu durum, çevresel gereksinimlerin bireysel yetenekleri aştığı durumlarda, gereksinimler ve yetenekler arasında bir uyumsuzluk olduğu anlamına gelir. Dolayısıyla zaman temelli çatışma, iş ve evde gerekli olan talepler ve yeterlilikler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanır; burada zamanın bir alandan diğerine aktarılması bir alandaki talepleri karşılar. Özsaygısı ve yeterliliği yüksek olan bireylerin, olumlu özsaygı ve iç kontrol odağı nedeniyle zamana dayalı çatışma yaşama olasılığı daha düşük olabilir (Edwards ve Rothbard, 2000).

İş yerinde daha verimli zaman geçirmek aileye daha az zaman ayırmak anlamına gelebilir. Dolayısıyla, işte geçirilen daha fazla zaman, zamana dayalı iş-aile çatışmasına yol açabilir (LePine vd., 2007). Yüksek benlik saygısı ve öz yeterliliğe sahip bireylerin, olumlu benlik saygısı ve iç kontrol odağı nedeniyle zamana dayalı çatışma yaşama olasılığı daha düşük olabilir (Ünal, 2017).

#### 1.2.2.2. Davranış Temelli Çatışma

Davranışsal çatışma, bir rolde sergilenen davranışın başka bir rolde beklenen davranışla uyuşmaması ve rol değiştirirken kişinin davranışının benimsenememesi durumunda ortaya çıkar. Bu tür bir çatışma yaygın olarak stereotipler içeren rollerde görülür. Örneğin, iddialı, rekabetçi, duygusal olarak acımasız veya saldırgan olmak, yönetici rolleriyle ilişkili davranış türleriyle ilişkilendirilebilir. Öte yandan, eğer bir aile üyesiye, ailesinin sıcak, duygusal, hassas ve besleyici olmasını bekleyebilir. Dolayısıyla, eğer bir kişi rolleri arasındaki davranışsal beklentileri uyumlu hale getiremezse, muhtemelen rol çatışması yaşayacaktır. Davranışsal çatışma, birey-çevre uyumu teorisinde iş ve aile rolleri arasındaki olumsuz ilişkiyi ifade eder ve bir role uygun davranışları diğerine aktarma kabiliyetini azaltır.

#### 1.2.2.3. Gerilime Dayalı (Stres) Çatışma

Talep temelli çatışmadan ziyade stres temelli çatışmada, bir alana katılmanın stresi diğer alandaki rolün performansını azaltır (Edwards ve Rothbard, 2000). Bu çatışma türü, bireysel rollerin yarattığı gerilimleri vurgular: Pleck ve arkadaşlarına (1980) göre gerilime dayalı çatışma, bir roldeki gerilim diğer roldeki performansı etkilediğinde ortaya çıkar. Başka bir deyişle, bir roldeki gerilim arttığında, diğer rolde gerekli performans azalır. Rol uyumsuzlukları, gerginlik, anksiyete, yorgunluk, depresyon, uyuşukluk ve sinirlilik gibi semptomlara yol açan gerilim üretir (Brief vd., 1981).

### 1.2.3. İş-aile çatışmasıyla ilişkili bazı kuramlar

Bu çatışma türü, bireysel rollerin yarattığı gerilimi vurgular: Pleck, Staines ve Lang'a (1980) göre gerilime dayalı çatışma, bir roldeki gerilim diğer roldeki performansı etkilediğinde ortaya çıkar. Başka bir deyişle, bir roldeki gerilim arttığında, diğer rolde gerekli performans azalır. Roller arasındaki uyumsuzluk gerginlik yaratır ve bu da gerginlik, kaygı, yorgunluk, depresyon, uyumsuzluk ve sinirlilik gibi semptomlara yol açar (Brief vd., 1981).

#### 1.2.3.1. Çatışma Kuramı

Bir kişinin iş ve aile yaşamındaki rolleri sürekli çatıştığında, çatışma birey üzerindeki fizyolojik ve psikolojik etkiler nedeniyle ortaya çıkar. Çalışan bireyler, iş yaşamında bekledikleri başarıyı elde etmek için aile yaşamındaki bazı rollerinden vazgeçmek zorunda kalabilirler. Aynı zamanda, kişinin beklentilerini karşılayan bir aile hayatı, özel hayatıyla çatışmayan profesyonel hayattaki başarıya bağlıdır. Çatışma, rol uyumsuzluğu nedeniyle bireylerin rollerinden birini feda etmesiyle ortaya çıkar (Cingöz ve Kaya, 2018).

#### 1.2.3.2. Rol Kuramı

Teori ilk olarak 1950'lerde iki sosyolog, Parsons ve Metron tarafından kullanılmıştır. Bu teoriye göre, bireyler farklı rollerle ilişkili beklentileri yerine getirmede yaşadıkları zorluklar nedeniyle psikolojik gerilim ve çatışmalar yaşamakta, bireyler daha fazla rol üstlendikçe (çalışan, eş, ebeveyn) gerilim ve sorunlar artmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Kinnoin, 2005). Bu bağlamda rol ilişkileri, her bireyin kendi rolünü azaltmaya çalıştığı "alternatif rol davranışları" arasında seçim yapma süreci olan bir dizi "rol müzakeresi" olarak görülmektedir. Eğer bir birey tamamen tek yönlü bir rol davranışı sergilerse, diğer yöndeki rolü yerine getirmesi zor olabilir. Hem iş hem de aile rollerinin taleplerini tam olarak karşılamaya çalışmak bireyleri baskı altında bırakabilir ve bu durum iş-aile çatışmasına yol açabilir. Sonuç olarak, tüm rol sisteminin gereksinimleri tam olarak karşılanamaz, bu nedenle insanlar enerjilerini ve becerilerini belirli rollere tahsis etmek ve ilgili rol beklentilerini en uygun düzeyde yerine getirmek için diğer rollerle ödünleşim yapmak zorundadır (Yılmaz, 2018).

#### 1.2.3.3. Kaynakların Korunması (Ekolojik Sistem) Kuramı

Urie Bronfenbrenner (1979) tarafından ortaya atılan "ekosistem teorisi", bireysel gelişimin çevreyi oluşturan ilişkiler sistemine dayandığını savunmaktadır. Bu görüşe göre, ekosistemler birbiriyle ilişkili ve etkileşim halinde olan mikro sistemler, mezosistemler, ekzosistemler, makrosistemler ve zaman sistemlerinden oluşur ve bu sistemler bireysel gelişime katkıda bulunur (Eliasa, 2012). Mikrosistem, kişinin iletişim kurduğu ve yakın etkileşim içinde olduğu

sosyal çevreyle ilgili konularla ilgilenir. Mezosistem, bir bireyin diğer bireylerle ne ölçüde ilişki ve yakınlık içinde olduğunu inceleyen bir sistem olarak tanımlanır. Bu tür birey-içi sistemler çatışmanın ana kaynaklarından biridir. Ekosistemler, bireylerin pasif katılımcılar olduğu veya çevrelerinde olup bitenlerin yaşamlarını etkilediği ortamlardır. Vardiyalı çalışan insanlar ve bu değişimin aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkisi buna örnek olarak verilebilir.

#### 1.2.3.4. Sınır Kuramı

Clark (2000) tarafından geliştirilen iş-aile sınırı teorisi, iş ve aile sistemleri arasındaki ilişkiyi bir ilişki olarak ele almaktadır. Önceki iş-aile teorilerindeki boşluğu doldurmak için geliştirilen bu teori, bireylerin dengeyi sağlamak için iş ve aile alanları arasındaki sınırları nasıl yönettiklerini açıklamaya çalışmaktadır. Bireyler, bölgeleri arasındaki sınırları şekillendirerek ve bu sınırları geçenler ile bölge ve üyeleri arasındaki ilişkiyi tanımlayarak içinde yaşadıkları bölgeyi şekillendirirler (Kapız, 2002).

Bu teoriye göre denge hem evde hem de işte az sayıda rol çatışması ile memnun ve mutlu olmak anlamına gelir. "Sınırlar" ev ve iş alanlarını birbirinden ayıran çizgilerdir. İş-aile çatışmasının temel nedenlerinin bireyler arasındaki sınırlarla ilgili sorunlar ve alanlar arasındaki anlaşmazlıklar olduğu düşünülmektedir. Bu alanların geçirgenliği, esnekliği ya da içeriği çatışma konusu olabilmektedir (Clark, 2000). Bireyler ise iki alan arasında sürekli hareket eden ve her ikisinin de beklentilerini yerine getirmeye çalışan sınır yürüyüşçüleridir (Güzelel, 2020).

#### 1.2.3.5. Telafi Kuramı

Telafi teorisi, bireylerin tatminsizliklerini, kendilerini tatmin olmuş hissettikleri ya da tatmin olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu diğer alanlardan birine geçiş yaparak telafi etmeye çalıştıklarını ifade etmektedir. Dolayısıyla telafi teorisi, bireylerin tatmin sağlama içgüdüleri ile iş ve aile yaşamı arasındaki zaman dengesi arasındaki dengesizlik nedeniyle çatışma yaşadıkları varsayımına dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Bu teoriye göre, bireyler memnuniyetsizliklerini telafi etmek için iki tür telafi yönteminden birini tercih ederler. Bunlardan biri, bir alandaki tatmin edici olmayan eksikliklerin diğer alandan yeterli ödüller almayarak telafi edilmeye çalışıldığı tamamlayıcı telafidir. Tepkisel telafi ise, bir alandaki olumsuzluğu başka bir alandaki olumlu durumlarla (örneğin, uzun bir iş gününden sonra evde dinlenmek, ailevi sorunlardan kaçınmak için işe odaklanmak) telafi etmeye çalışır (Aydın, 2019).

Telafi kuramı, iş ve aile arasında negatif bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Bir alanda artan memnuniyetsizlik, o alandaki roller için daha az enerji ve zaman harcanmasına neden olur. Ancak, ilk alandaki istenmeyen deneyimleri telafi etmek için ikinci alanda daha fazla zaman ve

enerji harcanacaktır (Frone, 2003). İş ve kariyer memnuniyeti düzeyi düştükçe, aile yaşamına daha fazla önem verilmektedir. Aile yaşamından memnuniyet düzeyi düştükçe, iş ve kariyere daha fazla önem verilmektedir (Evans ve Bartolome, 1984).

### 1.3. Mental İyi Oluş

Her insan fiziksel ve zihinsel olarak mutlu olmayı, müreffeh ve sağlıklı bir yaşam sürmeyi arzular. 21'inci yüzyılda beklenen mental iyi olma hali (King ve Napa, 1998; Argyle, 2001) bireyin yaşam kalitesini etkileyen en önemli unsurdur.

Psikolojik çalışmalar incelendiğinde, yapılan araştırmaların çoğunun kişinin sağlıklı yanına odaklanmak yerine sağlıksız/işlevsiz duygu ve düşüncelere, patolojik yanına odaklandığı görülmektedir. Olumlu yönlere odaklanıldığında bireyin de gelişeceği düşüncesi iyi oluş kavramı üzerine yapılan araştırmaların artmasına katkı sağlamıştır (Seligman vd., 2005). İyi olma halinin genel kabul görmüş tek bir tanımını yapmak çok zor olsa da literatürde iyi olma haline ilişkin öne çıkan ve iyi araştırılmış iki yaklaşım bulunmaktadır; bunlar öznel iyi olma hali (Diener, 1984) ve mental iyi olma halidir (Ryff, 1989).

İyi olma hali, insanlığın binlerce yıldır peşinde koştuğu bir hedef olan, hedonizm ve mutluluğun yanı sıra ahlak ve etiğe de vurgu yapan karmaşık bir kavramdır (Ryff ve Keyes, 1995).

İyi oluşun farklı alanlarda birçok farklı şekilde kavramsallaştırıldığı bilinmektedir (McLellan vd., 2012). Genel olarak, Doğulu ve Batılı filozoflar ve düşünürler mental iyi oluşun yalnızca kısa vadeli haz ve arzuların tatminini içermediği, aynı zamanda uzun vadeli, ılımlı ve aşkın bir içsel başarı durumunu temsil ettiği (Zhang ve Xiao, 2023); iyi oluşun insanların yaşamlarındaki psikolojik işleyiş ve deneyimlere işaret ettiği konusunda hemfikirdir (Ryan ve Deci, 2001).

Akademik ve bağlamsal yaklaşımların çeşitliliğine rağmen tüm insanlar için ortak olan bir ruh sağlığı tanımı vardır. İlk olarak, ruh sağlığı biyolojik, psikolojik ve sosyal faktörleri bütünleştiren biyopsikososyal bir perspektiften ele alınmaktadır. İkinci olarak, ruh sağlığı, ruhsal hastalığın olmamasından daha fazla bir anlamı ifade eder (Bhugra vd., 2013; Galderisi vd., 2015).

Örneğin, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ruh sağlığını "tüm bireylerin potansiyellerini gerçekleştirebildikleri, hayatın normal stresleriyle başa çıkabildikleri, üretken ve verimli bir şekilde çalışabildikleri ve toplumlarına katkıda bulunabildikleri bir refah durumu" olarak tanımlamaktadır (WHO, 2004).

Pozitif ruh sağlığı araştırmaları nispeten yenidir, ancak pozitif tıp ve psikoloji savunucuları, bozukluklara ve hastalıklara odaklanan tıbbi ve psikopatolojik ruh sağlığı modellerinden, bir kişinin olumlu özelliklerine ve güçlü yönlerine odaklanan güçlü yönlere dayalı yaklaşımlara geçmiştir. Bu paradigma değişimi desteklenmekte ve son yıllarda hızla gelişmektedir (Kobau vd., 2011).

İlgili literatür araştırmaları bağlamında yapılan çalışmalar incelendiğinde akademisyenler ve uygulayıcılar tarafından mental iyi oluş üzerine yürütülen çok çeşitli araştırmalar olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, mental iyi oluş araştırmalarını temsil etmek üzere tüm entelektüel söylemleri bütünleştirmenin önünde bazı engeller bulunmaktadır. Çoğu araştırmacı, mental iyi oluş ve ruh sağlığını, zihinsel bozukluk veya hastalığın ince ve dolaylı bir ifadesi olan zihinsel hastalık olarak görmektedir (Netchitailova, 2022).

Öte yandan, Hernandez-Torrano ve arkadaşları (2020) ruh sağlığı ve mental iyi oluş, davranış bilimi, biyotıp, pozitif psikolojik esenlik, ruh sağlığı ve mental esenlik gibi çeşitli disiplinlerdeki disiplinler arası araştırmalarda 2010 yılından bu yana istikrarlı bir artış göstermiştir. Genel olarak, ruhsal esenlik, akıl hastalığını tanımlayan en u noktadan ruhsal esenliği tanımlayan en u noktaya kadar sonsuz bir süreklilik üzerinde bir olgu olarak görülebilir olduğunu savunmuşlardır.

Öznel iyi oluş, mutluluğa odaklanan ve iyi oluşu haz ve acıdan kaçınma açısından tanımlayan hedonik yaklaşıma; mental iyi oluş ise anlam ve kendini gerçekleştirmeye odaklanan ve iyi oluşu kişinin tam işlevsellik derecesi açısından tanımlayan eudaimonik yaklaşıma dayanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamları hakkında bilişsel ve duyuşsal olmak üzere iki boyutta yaptıkları öznel değerlendirmelerdir (Diener ve Chan, 2011). Öznel iyi oluş, kişinin kendi yaşamına ilişkin yargılarını içerir. Bilişsel boyut, yaşam tatmini gibi yaşamın bilişsel değerlendirmesini içerir. Duygusal boyutta ise iyi, olumlu ya da hoş duyguların varlığı ile olumsuz ya da hoş olmayan duyguların yokluğunu ifade eder. (Diener, 2000). Günlük dilde mutluluk olarak adlandırılabilir. Öznel iyi oluş, kişinin mutluluğu veya yaşam tatmini hakkında önemli bilgiler sağlasa da ruh sağlığını tanımlamak için tek başına yeterli değildir (Diener, Suh ve Oishi, 1997). Dahası, Diener ve arkadaşları (2003) znel iyi oluşun iyi bir yaşam için gerekli olduğunu ancak tek başına yeterli olmadığını savunmuştur. Bunun zerine mental iyi oluşun tek bir kavramla açıklanamayacağını ne süren Ryff (1989), mental iyi oluşu kavramsallaştırırken onu çok boyutlu bir yapı olarak ele almıştır. Ryff, mental iyi oluş modelini oluştururken birçok kişilik ve gelişim kuramcısının olumlu psikolojik sağlık kavramlarından esinlenmiştir. Modelde Maslow'un (1968) kendini gerçekleştirme, Allport'un (1961) olgunlaşma, Roger'ın (1961) tam işlevli insan ve Jung'un (1933) bireyleşme kavramlarından etkiler görülmektedir. Ayrıca Erikson'un (1968) psikososyal aşamalarından ve Jahoda'nın (1958) ideal ruh sağlığı ölçütlerinden de etkilendiği görülmektedir.

Mental iyi oluş (Bradburn, 1969) bireyin olumlu psikolojik işleyişine dayanan psikolojik sağlığının bir ifadesidir; Ryff (1989) mental iyi oluşun mutluluk ve yaşam memnuniyeti ile desteklendiğini bulmuştur.

Mental iyi oluş, kişinin potansiyelini gerçekleştirme ihtiyaının mutluluğu sağlamada yattığını belirtir. İyi ve mutlu bir yaşam için sadece doyum ve haz söz konusu değildir. Psikolojik mutluluk, gerçek mutluluğun kişinin hak ettiği Şeyi yapmasıyla bulunacağını hedefler. Bu nedenle, kişinin potansiyelini gerçekleştirmesi nihai hedeftir. Mental iyi olma hali kavramının

altı boyutu vardır: kendini kabul (kişinin kendini ve yaşamını olumlu değerlendirmesi), kişisel gelişim, yaşam amacı, başkalarıyla iyi ilişkiler, çevresel ustalık (kendini ve çevresini etkili bir şekilde yönetme becerisi) ve özerklik (Hefferon ve Boniwell, 2018).

Mental iyi oluş, olumlu deneyimlerden keyif almanın ve temel ihtiyaçların karşılanmasının önemli kabul edildiği boyutsal bir çerçeveden oluşan çok boyutlu ve dinamik bir yapıdır.

Mental iyi olma hali farklı perspektiflerden araştırılmıştır ve aşağıdaki gibi diğer boyutlar üzerindeki etkisi nedeniyle çeşitli disiplinler bu yapıyla ilgilenmektedir. Bireysel performans, memnuniyet veya kişilerarası etkileşimin özellikleri (Gao ve McLellan, 2018; Ryff, 2018, 2019).

Mental iyi olma hali, yaşam memnuniyeti, olumlu duygular ve kendine güvenin bir kombinasyonu olarak anlaşılır ve optimal işlevselliğin ayrılmaz bir yönüdür (Winefield vd., 2012).

Mental iyi olma halinin ruhsal hastalıklara, psikopatolojiye ve fiziksel hastalıklara karşı koruma sağlaması da dahil olmak üzere birçok faydası vardır (Ryff, 2014).

İyi olma halini artırıcı faaliyetlere kasıtlı olarak katılmak, Mental iyi olma halini geliştirmenin bir yoludur (Lyubomirsky vd., 2005). Mental iyi olma hali burada iki farklı boyutun birleşimi olarak ele alınmaktadır: Hedonik iyi olma hali ve mutluluk (Philippe vd., 2010). Hedonik iyi oluş, mutluluk ve genel haz arayışını ifade ederken, eudaimonik iyi oluş kişisel gelişim ve kendini geliştirme deneyimi olarak tanımlanmaktadır (Philippe vd., 2009; Ryan ve Frederick, 1997). Hedonik yaklaşıma göre öznel iyi olma hali ve eudaimonik yaklaşıma göre Mental iyi olma haline odaklanmaktadır (Redonda Elvira vd., 2021). Öznel iyi oluş iki eksenle tanımlanmaktadır. Bunlar, her bireyin yaşamı hakkında yaptığı bilişsel düzeydeki değerlendirme olan yaşam tatmini (yaşam beklentileri ile gerçeklik arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanır (Kashdan vd., 2008; Diener ve Ryan, 2009) ve duyuşsal değerlendirme (olumlu ve olumsuz beklentilerin karşılaştırılmasından doğan denge (Diener vd., 2002). Eudaimonic perspektifler açısından, Ryff (1989) mental iyi oluş terimini, bir kişinin yaşamın çeşitli yönlerinde potansiyelini tam olarak gerçekleştirmesi olarak tanımlamış ve kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel ustalık, kişisel gelişim ve yaşam amacı öğelerini içeren altı boyuttan oluşan bir model önermiştir. Bu 6 boyut somuttur ve istikrarlı refah endeksleri (Huta, 2013), ki bunlar mental iyi oluşu hem teorik hem de operasyonel olarak tanımlar. Özetle, bu kavram, kişinin kendisi hakkındaki olumlu değerlendirmelerini, kendi kaderini tayin etme duygusunu, diğer bireylerle olan kaliteli ilişkilerini ve ayrıca hayatın bir amacı olduğunu ve her insanın kendi hayatını etkin bir şekilde yönetebileceğini bir kişi olarak gelişirken çevreyi de etkilediğini varsayar (Ryff ve Keyes, 1995).

Ryff'in tanımına göre, bir kişinin psikolojik olarak iyi olduğunu söyleyebilmek için, kendisini olduğu gibi kabul edebilmesi, diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurabilmesi, kendisini bağımsız olarak görebilmesi, içinde bulunduğu çevreye hâkim olabilmesi, yaşamda bir takım amaç ve anlamlara sahip olabilmesi ve kendisini gerçekleştirebilmesi gerekmektedir (Ryff, 1989).

Mental iyi oluş, mutluluktan daha fazlasıdır (Shah ve Marks, 2004); bireysellik, anlamlı ve amaçlı bir hayat yaşamak gibi olumlu kişilik özelliklerine atıfta bulunan kavramlardan oluşur. Shah ve Marks'a (2004) göre, iyi olma hali yalnızca tatmin olmuş ve mutlu hissetmekle değil, aynı zamanda bir kişi olarak gelişmek, tatmin olmak ve topluma katkıda bulunmakla da ilgilidir.

Bir yapı olarak mental iyi oluş gereklidir çünkü öznel iyi oluş olumlu işlevselliğin tüm yönlerini yakalayamamaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Mental iyi oluş, var olan potansiyeli en üst düzeye çıkararak kendini gerçekleştirme ve optimal işlevselliğe ulaşmayı temsil eder (Ryff ve Singer, 2008). Başka bir deyişle, mental iyi oluş, kişilerin kendilerini olumlu algılamalarını, kendilerini gerçekçi bir şekilde tanıyarak güçlü yönlerinin ve sınırlılıklarının farkında olmalarını ve bununla birlikte kendilerinden memnun olmalarını, özerk ve bağımsız hareket edebilmelerini ve yaşamlarını anlamlı bulmalarını içerir (Ryff ve Keyes, 1995). Mental iyi oluş, kişilerin hedef belirleyebilmelerini, potansiyellerini ortaya koyabilmelerini, diğer bireylerle iyi ilişkiler kurabilmelerini ve kendi yaşamlarına ilişkin sorumluluklarını yerine getirebilmelerini içermektedir (Ryff ve Keyes, 1995). Mental iyi oluş düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerini iyi hissetmeye çalışmak yerine işlevsel ve anlamlı bir yaşam sürmeye ve iyi şeyler yapmaya çalışırlar (Forgeard vd., 2011). Mental iyi oluşu tanımlarken olumsuz duyguları olduğu gibi kabul etmek gerektiği vurgulanmaktadır. İyi olma halindeki en önemli faktör işlevselliştir. Bireylerin her zaman kendilerini iyi hissetmeleri mümkün değildir. Bu nedenle daha geniş bir bakış açısıyla mental iyi oluş, insanların yaşamlarını anlamlı ve iyi bir şekilde sürdürmeleri olarak tanımlanmaktadır (Huppert, 2009).

### **1.3.1. Ryff'in çok boyutlu mental iyi oluş modeli**

Ryff, gelişimsel yaşam teorisine, psikolojik işleyişe ilişkin klinik bulgulara ve ruh sağlığı kavramına dayanan çok boyutlu bir mental iyi olma hali modeli geliştirmiş, yaşam tatmini ve mutluluk kavramlarının öznel iyi olma haliyle ilişkili olduğunu ve kendini gerçekleştirme çabalarını ihmal ettiğini savunmuştur (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995). Bu modele göre mental iyi oluş, bireyin olumlu ve olumsuz özelliklerinin farkında olabilmesi, başkalarıyla sıcak ve güvene dayalı ilişkiler geliştirebilmesi, kişisel ihtiyaç ve isteklerinden ödün vermemesi olarak tanımlanmaktadır. Mental iyi oluş, bireylerin çevrelerini yönetebilme, içinde buldukları ortamda özerkliklerini koruyabilme, yaşamın zorlukları ve kaygıları karşısında kendilerini sürekli ileriye taşıyan bir yaşam amacına sahip olabilme ve potansiyellerini gerçekleştirmeye devam edebilme becerilerine dayanan işlevsel bir kavramdır (Keyes vd., 2002).

Ryff'in psikolojik iyilik modeli, Maslow'un kendini gerçekleştirme modeli, Rogers'ın tam işleyen insanı, Jung'un bireyselleşmesi, Allport'un olgunlaşması, Erikson'un psikososyal gelişim teorisi, Bühler'in temel yaşam eğilimleri, Jahoda'nın ruh sağlığı Neugarten'in dönüştürücü doğasına dayanmaktadır. Frankl'ın kişiliği ve konuşma terapisi hakkındaki

görüşleri (Ryff ve Singer, 2008). Bu nedenle, ortaya çıkan mental iyi oluş modelinin, insan özelliklerini inceleyen teoriler bütünü olarak adlandırmak da mümkündür (İkis, 2020).

Bu kuramsal altyapıya dayalı olarak Ryff'in mental iyi olma modeli altı alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, kişisel gelişim, yaşam amacı, çevresel hakimiyet ve özerklidir (Keyes vd., 2002).

#### 1.3.1.1. Bireysel Gelişim

En genel anlamda kişisel gelişim, kişinin yeteneklerinin farkında olması ve bunları geliştirmek için sürekli çaba göstermesi; yeni deneyimlere açıklık ve sürekli büyüme ve gelişme arzusu ile ifade edilebilir (Ryff, 1989). Bu kavram en iyi şekilde Aristo tarafından ifade edilen ve bireyselliğin tezahürü olarak yorumlanabilecek 'eudaimonia' kavramıyla ifade edilir. Maslow'un kendini gerçekleştirme kavramı, bireysel potansiyelin gerçekleştirilmesidir. Rogers'a göre tam işlevsel bir kişi, deneyimleri kucaklayan, kendini sürekli geliştiren ve karşılaştığı sorunlara çözüm üreten kişi olarak tanımlanmaktadır.

Kişinin kişisel büyüme ve genişleme hissi duyduğu, yeni şeyler denemeye ve potansiyelini gerçekleştirmeye istekli olduğu bir kendini geliştirme duygusudur (Ryff, 2014). Yaşam boyu gelişim teorisi de bireylerin gelişmeye devam etmeleri ve hayatlarının farklı dönemlerinde farklı zorluklarla yüzleşmeleri gerektiğini vurgular (Ryff ve Singer, 2008). Yaşam yolculuklarında kendilerini değişmez olarak gören bireyler, karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelme ve yaşamlarını değiştirme ya da uyarlanabilir hedefler belirleme konusunda isteksizlik yaşarlar (Akın, 2009).

Kişisel gelişimin temelinde potansiyelin farkında olma ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı yatar. Artan kişisel gelişim, sürekli gelişme duygusunu, kendini sürekli gelişen biri olarak görmeyi, yeni deneyimlere açık olmayı, kendi potansiyelinin farkına varabilmeyi, zaman içinde kendini ve davranışlarını geliştirmeyi, daha fazla bilgi ve etkinlikle değişebilmeyi içerir. Azalmış kişisel gelişim ise kişisel durgunluk hissi, zaman içinde gelişme veya genişleme hissini olmaması, hayattan sıkılma ve hayata kayıtsız kalma, yeni tutum ve davranışlar geliştirememeye anlamına gelmektedir (Ryff ve Singer, 2006).

Mental iyi oluşla ilgili çalışmaların bulguları incelendiğinde, mental iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin daha iyi psikolojik ve fiziksel sağlığa ve daha yüksek yaşam kalitesine sahip oldukları görülmektedir (Keyes vd., 2010). Bir başka çalışmada ise mental iyi oluş düzeyi yüksek kişilerin yaratıcılıklarının ve bağışıklık sistemlerinin daha yüksek olduğu, başkalarıyla daha iyi ilişkiler kurdukları, işte daha üretken oldukları ve daha uzun yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Lyubomirsky vd., 2005).

#### 1.3.1.2. Çevresel Hâkimiyet



Ryff bu boyutu "bireyin öznel koşullarına uygun bir çevre yaratma ya da seçme yeteneği" olarak tanımlamaktadır (Ryff, 1989). İyi oluşun bu boyutu, kontrol odağı ve yetkinlik inancı gibi diğer psikolojik yapılarla paralellik gösterse de kişinin ihtiyaçlarına ve yeteneklerine uygun bir çevre yaratma veya seçme becerisine de atıfta bulunmaktadır. Bu durum özellikle çevresel kontrolde vurgulanmaktadır (Ryff ve Singer, 2008; Ryff, 2014).

Çevresel hakimiyet, bireylerin psikolojik durumlarına ve ihtiyaçlarına göre uygun bir çevre seçme veya yaratma yeteneği olarak tanımlanmaktadır. İnsanların kendi çevreleri ve dış olaylar üzerindeki kontrolünü, karşılıklarına çıkan herhangi bir fırsattan yararlanmayı ve buna göre hareket etmeyi kapsamaktadır. Gelişmiş çevresel kontrol, çevrenizi kontrol etme konusunda yetenekli ve yetkin olduğunuzu hissetmeyi, karmaşık bir dizi dış eylem üzerinde kontrolü en üst düzeye çıkarabilmeyi, ortaya çıkan fırsatları etkili bir şekilde kullanabilmeyi ve bireysel ihtiyaç ve değerleri karşılayan koşulları yaratmayı veya seçmeyi içerir (Ryff, 1989).

Çevre hakimiyeti yüksek olan bireyler çevrelerinde kendilerini rahatça ifade edebilir, kendileri için fırsatlar bulabilir ve kendileri olarak kalabilirler. Öte yandan, düşük çevresel baskınlığa sahip bireyler çevrelerini değiştirecek gücü kendilerinde bulamazlar ve günlük yaşamlarındaki olayları ve hatta kendilerini bile organize edemezler (Akın, 2009).

### 1.3.1.3. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler

Pek çok teori, kişilerarası ilişkileri olumlu ve tatmin edici bir yaşamın merkezine yerleştirir. Jahoda, sevme yeteneğinin ruh sağlığının en önemli bileşeni olduğunu kabul etmektedir. Maslow'un kendini gerçekleştiricisi olan kişi tanımı, diğer insanlara karşı duyarlıdır. O, sevme kapasitesini, güçlü empatiyi ve derin dostluk hislerini içinde barındıran biridir. Allport, başkaları için gerçek duygulara sahip olma becerisini olgunluğun en önemli göstergesi olduğunu varsaymaktadır. Erikson psikososyal gelişim kuramında başkalarıyla yakın ilişkiler kurmayı gelişimsel bir ihtiyaç olarak görür ve bunu gelişimsel bir görev olarak yönetir (Ryff ve Singer, 2008).

Başkalarıyla olumlu ilişkiler kavramı, başkalarıyla sıcaklık, yakınlık ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmeyi ve sürdürmeyi içerir. Empati ve sevgi duygularının geliştirilmesini içerir. Olumlu ilişkilerdeki artış, sıcak, tatmin edici ve güvene dayalı ilişkilere sahip olmayı, başkalarının iyiliğini önemsemeyi ve empati, şefkat ve samimiyete sahip olmayı içerir. Olumlu ilişkilerdeki düşüş ise başkalarıyla az sayıda yakın ve güvenilir ilişki kurmayı; başkaları hakkında sıcak, açık ve ilgili olmayı zor bulmayı; kişilerarası ilişkilerde izolasyon ve hayal kırıklığı yaşamayı; başkalarıyla önemli bağları sürdürmek için uzlaşmaya isteksiz olmayı ifade eder (Grant vd., 2009; Ryff, 1989). Başkalarıyla hoş, tatmin edici ve güvenilir bağlantıları vurgular, başkalarının iyiliğiyle ilgilenmek, derin sempati, hassasiyet ve yakınlığın farkında olmak ve insanlar arasındaki etkileşimlerin doğasını takdir etmektir (Ryff, 2014). Bu bağlamda bu boyut, bireylerin başkalarıyla sıcak ve kalıcı ilişkiler geliştirdiğini, güçlü empati kurduğunu ve

başkalarının iyiliği için endişe duyduğunu gösterir (Ryff ve Singer, 2008). Başkalarıyla olumlu ilişkiler kuramayan insanlar, ilişkilerinde yalnızlık, yabancılaşma ve hayal kırıklığı yaşarlar. Bu kişiler sadece yakın çevresi ile iletişim kurmaya odaklıdırlar (Akın, 2009).

#### 1.3.1.4. Kendini Kabul

Kişinin kendisine karşı olumlu bir bakış açısına sahip olması hem iyi hem de kötü nitelikleri de dahil olmak üzere kendisinin birçok yönünü tanıması ve benimsemesi ve son olarak da eski yaşamına olumlu bir bakış açısına sahip olmasıdır (Ryff, 2014). Kendini kabul, kişilerin olumlu ve olumsuz tüm özellikleriyle kendilerinin farkında olmalarını, bir bütün olarak kendilerinden hoşnut olmalarını ve geçmiş yaşamlarını kabul etmelerini içerir (Ryff, 1995). Bu boyutta sadece benlik imgeleri değil, aynı zamanda olumlu nitelikler ve kendini içermenin kabulü de vardır. Kendini kabul, kişiliğin güçlü ve zayıf yönlerinin kabul edilmesini gerektiren uzun vadeli bir öz değerlendirme biçimidir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008).

Güçlü ve zayıf yönlerini kabul eden kişiler kendilerine karşı daha olumlu bir tutum geliştirebilirler. Güçlü ve zayıf yanlarının farkında olarak kendilerini oldukları gibi kabul ederler ve geçmiş yaşamlarına karşı daha olumlu bir bakış açısı geliştirirler. Kendini kabul düzeyi yüksek olan kişiler, tüm özellikleri ve geçmiş deneyimleri hakkında daha olumlu görüşler bildirmektedir (Ryff, 1995). Kendini kabulü düşük olan, yani kendini olduğu gibi kabul etmeyen kişiler ise geçmiş yaşamlarıyla uzlaşamaz, sürekli pişmanlık yaşar, suçlu arar ya da başkası olmaya çalışır, kendileri olamazlar (Ryff ve Singer, 1996). Olumlu ve olumsuz, kendilerini oldukları gibi kabul eden insanlar, yaşamlarıyla tamamen bütünleşmiş kaliteli ilişkilere sahiptir (İkis, 2020).

#### 1.3.1.5. Özerklik

Kişinin kendisini bir karar verici olarak görmesi ve kendisini ilgilendiren konularda kendi kararlarını verebilmesidir. Aynı zamanda belirli fikir ve davranışları sosyal etkilerden arındırma, davranışları kendi başına yönetme ve nihayetinde kendini niteliksel değerlere göre yargılama becerisidir (Ryff, 2014). Maslow kendini gerçekleştirmeyi özerk davranışlar sergileme ve sosyal kontrol süreçlerine direnme yeteneği olarak tanımlar. Rogers, tam işlevsel bir kişiyi, içsel bir benlik değerlendirmesine sahip olan, başkalarının yönlendirmesine veya onayına göre hareket etmeyen ve kendini kişisel standartlarına göre değerlendiren kişi olarak tanımlar. Yaşam boyu gelişim kuramcılarının göre, bireyler yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde daha fazla kontrol kazanmakta ve gündelik yaşamın normlarına daha az bağımlı hale gelmektedir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2008). Ancak bu özgür iradeyi ifade ederken toplumsal kurallara ve kurumlara uymayı da ihmal etmezler. Bu özellik, kişisel gelişim ve başkalarıyla sağlıklı iletişim için kilit bir ön koşuldur (Hamurcu, 2011). Ryff, özerklik gibi iyi

oluşun kendine yönelik boyutlarını tartışmaktadır. Ayrıca bireyci toplumlarda mental iyi oluşun daha yüksek, kolektivist kültürel yapılara sahip toplumlarda ise özerkliğin daha düşük olabileceğini belirtmektedir (Ryff, 1995). Kişilerde özerkliğin artması, kişinin kendi kararlarını verebilme ve bağımsız olabilme, sosyal baskılara direnebilme ve kendi yönünü çizebilme, davranışlarını kendi içinden düzenleyebilme ve kendini kişisel standartlarla değerlendirebilme yeteneği olarak ele alınmaktadır. Azalan özerklik ise başkalarının beklentileri ve değerlendirmeleri konusunda endişelenme, önemli kararları almak için başkalarının kararlarına güvenme, sosyal baskılara göre düşünme ve hareket etme ve sürekli sosyal onay arayışı anlamına gelmektedir (Ryff, 1989; Grant vd., 2009).

#### 1.3.1.6. Yaşam Amacı

Kişinin hayatını anlamlı kılacak düşünce ve hedeflere sahip olması olarak açıklanmaktadır (Ryff, 1995). Yaşam, amaç ve yön duygusuna sahip olmak, mevcut ve önceki yaşamların değerleri olduğuna inanmak, yaşama anlam katan fikirlere sahip olmak ve son olarak varoluş için hırs ve amaçlara sahip olmaktır (Ryff, 2014).

Yaşamda amaç ve yön sahibi olmak ve geleceği inşa etmek, yaşama anlam veren inançları takdir etmek ve şimdiki zamanda ve geçmişte anlam bulmak mental açıdan iyi olma halini gerektirir. Mental iyi oluşun bu boyutu, Frankl'ın yaşamın varoluşsal zorlukları karşısında anlam arayışına ilişkin bakış açısına dayanmaktadır. Frankl'ın Logoterapi teorisi, insanların zorlu yaşam mücadeleleri boyunca hayatta anlam ve amaç bulmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Ryff ve Keyes 1995). Yaşam amacı alanındaki artış, yaşamda bir amaca ve yön duygusuna sahip olmayı, varoluşun ve geçmiş yaşamın bir anlamı olduğunu hissetmeyi, yaşam amacı veren inançlara sahip olmayı, yaşam için amaç ve hedeflere sahip olmayı içermektedir. Yaşam amacındaki düşüş, yaşamda anlam eksikliği, az sayıda amaç veya hedefe sahip olma, yön duygusu eksikliği, geçmiş yaşamda bir amaç veya anlam bulamama, yaşama anlam veren bir bakış açısı veya inançlara sahip olmama anlamına gelir (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 2006).

Yaşama anlam katan bir amaç olmadan, yaşamı sürdürmek için motivasyon olmayacak ve bireyler yaşamlarının boş ve anlamsız olduğunu hissedeceklerdir. Dolayısıyla, refahın bir göstergesi de bireylerin yaşamları boyunca içinde yaşadıkları çağa özgü bir amaç edinmeleridir (Ryff ve Heidrich, 1997; Ryff ve Singer, 2008).

Mental iyi oluşun bu alt bölümü, öneminin vurgulandığı pozitif psikoloji bağlamında ele alınmalıdır. Mental iyi oluşun sadece mutlulukla değil, aynı zamanda bütüncül bir bakış açısı gerektiren dengeyle de elde edildiği belirtilmektedir (Ryff, 1989). Benzer şekilde, bu bütüncül bakış açısı, duygusal ve yaşam dengesi eğitimde başarıya yol açabileceğinden, eğitimde mental iyi olma halini de içermektedir (Roffey vd., 2016).

Bireyin iyi olma hali, kişinin fiziksel, psikolojik, sosyal ve manevi çevresini kapsayan çoklu faktörlere bağlıdır ve Ryff tarafından geliştirilen kavramın altı boyutunda yer alan kişinin sınırlamalarını kabul etmesini ve kendine karşı iyi bir tutum sergilemesini (kendini kabul) gerektirir (Va'zquez ve Herva's, 2008). Son yıllarda bilimsel literatür, sosyal destek ve başa çıkma becerilerini unutmadan maneviyata odaklanmıştır (Watson vd., 2019).

Kişilerin faaliyetlerine yönelik uyumlu bir tutku deneyiminin hem hedonik (Diener ve ark., 1985), hem de eudaimonik anlamı olabilir (Ryan ve Frederick, 1997; Steger vd., 2006).

#### **1.4. Yaşam Tatmini**

Türk Dil Kurumu tarafından "istenilenin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna ulaşma, doygunluk" olarak tanımlanan "tatmin/doyum" kavramı Türk dili araştırmalarında da kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu "tatmin/doyum" kelimesini "olanla yetinme, memnun olma" gibi ifadelerle tanımlamaktadır (TDK, 2023).

Doyum/tatmin, ihtiyaçların, arzuların ve taleplerin, yani cinsel istek ve açlık gibi yaşamın temel ihtiyaçları ile merak, başarı ve sevgi gibi ruhsal ihtiyaçların karşılanması sonucunda biyolojik dengenin yeniden sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Tuncer, 2017). Yaşam tatmini ise bilişsel boyut üzerinde olumsuz, duygusal boyut üzerinde ise olumlu bir etki olarak kategorize edilmiştir (Kermen, 2014).

Yaşam tatmini kavramına ilk olarak Neugarten tarafından geliştirilen yaşam memnuniyetini ölçen bir ölçekte rastlanmıştır (Neugarten vd., 1961). Yaşam tatmini, Veenhoven (1991) tarafından bireyin bir bütün olarak yaşam hakkındaki yargısının derecesi, Christopher (1999) tarafından ise iş, aile, arkadaşlar ve çevre dahil olmak üzere yaşamın çeşitli bölümlerinde bireyin yaşam standartlarının ve beklentilerinin karşılanma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Genel yaşam kalitesi, bireyin kendi yaşam standartlarının ve beklentilerinin iş, aile, arkadaşlar ve çevre dahil olmak üzere yaşamın farklı bölümlerinde ne ölçüde karşılandığı açısından değerlendirilir. Yaşam tatminini, Rice ve arkadaşları (1992) insanların kendi yaşamlarıyla ilgili duygusal inanç ve değerlendirmeleri diğer bir deyişle kendi hayatlarına yönelik tutumları olarak; Diener (1994) ise göre öznel iyi oluşu oluşturan değişkenlerden (olumsuz değerlendirme, olumlu değerlendirme ve yaşam tatmini) biri olarak kabul etmektedir.

Yaşam tatmini kavramının çeşitli tanımları vardır, ancak en genel anlamıyla yaşam tatmini, kişinin yaşamından bir bütün olarak memnun hissetmesi anlamına gelmektedir. Yaşam tatmini, psikolojik araştırmalarda mutlu bir insanı tanımlamak için kullanılan öznel iyi oluş kavramının mutluluk ve yaşam kalitesi ile birlikte üç bileşeninden biri olarak kabul edilmektedir (Eryılmaz ve Ercan, 2011).

Yaşam tatmini, bir bütün olarak veya çeşitli yönleriyle bir kişinin yaşamına ilişkin bir yargı olarak kabul edilir. İş, evlilik veya siyaset gibi yaşamın bazı yönlerinden duyulan memnuniyet,

toplumun genelindeki yaşam memnuniyeti hakkında yeterli bilgi sağlamayabilir. Pek çok insan işinden memnun olabilir ancak toplumun onlara sunduklarından memnun olmayabilir. Çoğu şeyden memnun olsalar bile, özgür olmak gibi temel bir hakka sahip olmadıkları durumlarda tüm yaşamlarını olumsuz olarak da değerlendirebilirler. Başka bir deyişle, hayatın anlamı her toplumda her zaman eşit değerde değildir (Yam, 2023). Örneğin, iş ve paranın öncelikli olduğu Batı ülkeleriyle karşılaştırıldığında, Üçüncü Dünya ülkelerinde yaşam memnuniyetinde kişisel tatmin genellikle 'işten' daha önemlidir (Veenhoven, 1996). Bu nedenle, yaşam memnuniyetini anlamak için aile hayatı, arkadaşlık, barınma, iş, mali durum, genel olarak benlik, genel olarak yaşam ve gelecek beklentileri gibi yaşam boyutlarının varsayılan olumlu alanlarını bilmek önemlidir (Büssing, vd., 2009). Dolayısıyla, kişisel özellikler, algılar, kültür ve içinde yaşanılan toplum yaşam memnuniyetini belirleyebilmektedir.

Bireyler yaşamlarında neyin var olduğunu, neyin eksik olduğunu ve neyin olması gerektiğini değerlendirirler. Birey hayatında başarmak istediklerine ne kadar yakınsa hayatından o kadar tatmin olur (Ada, 2021). Bu nedenle bireyler hayatlarının nereden geldiğini ve neler yapabileceklerini fark ederek daha yüksek bir amaç tanımlar ve ona hizmet ederler.

Mutluluk ve yaşam tatmini sıklıkla yanlış anlaşılmakta ve hatta yanlış kullanılmaktadır. Genel olarak, mutluluk en iyi şekilde yaşamın öznel bir değerlendirmesi olarak anlaşılır ve "bir kişinin yaşamının genel kalitesini olumlu olarak değerlendirme derecesi" olarak tanımlanabilir (Veenhoven, 1994). Mutluluk kavramında iki unsur vardır. İlki Hedonik etkinin derecesi, yani hedonik etkinin hoş olmayan etkiden daha kolay tanımlanabilme derecesi, ikincisi ise kişinin yaşama arzusunun yerine getirilme derecesini tanımlayan memnuniyettir. Yaşam tatmini ise bireyin bir bütün olarak yaşamdan duyduğu memnuniyettir. Benlik saygısı, kişinin kendisi hakkında verdiği yargıdır. Bu yargı, yaşamın sadece duygusal değerlendirmesini değil, bir bütün olarak yaşamın bilişsel değerlendirmesini ve tatmin edici olup olmadığına karar vermeyi içerir (Diener vd., 1985).

#### **1.4.1. Yaşam tatminini etkileyen unsurlar**

Yaşamlarını bir bütün olarak değerlendiren bireyler, içinde buldukları koşullara ve beklentilerine göre olumlu değerlendireceklerdir. Yaşamda tatmin yalnızca hoşnutlukla değil, aynı zamanda hoşnut bir zihniyetle de ilgilidir. Bir kişi yaşam standardından ve hayattaki mevcut konumundan ne kadar memnun ve mutluyorsa, o kadar memnun olacaktır (Yarkın, 2013.) Yaşam memnuniyeti üzerine yapılan birçok çalışma, kişisel huzur ve esenliğin yanı sıra ilgili manevi gelişimi kişisel hedeflere ulaşılmasıyla ilişkilendirmektedir. Özellikle manevi gelişim, yaşam memnuniyeti ve iyimserlik gibi faktörlerin değerlendirilmesinde önemli bir yaşam aşaması olarak kabul edilmektedir. Yaşam memnuniyeti kişisel gelişime odaklanır (Gülcan, 2014). Yaşam tatmini, bir kişinin genel yaşam kalitesinin bilişsel bir

değerlendirmesidir ve genellikle mutluluk veya esenlik ile eş anlamlı olarak kullanılır (Eklund ve Tenenbaum, 2014).

Yaşam tatmini konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, kişisel özellikler (genetik, kişilik ve sağlık gibi), demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi), sosyal özellikler (sosyal ilişkiler, sosyal destek, toplum kuruluşlarına katılım, dini ve kültürel görüşler gibi), çevresel özelliklerin (konut, yönetim gibi) yaşam memnuniyetini etkilediği görülmektedir (Acar-Arasan, 2010). Çeşitli faktörlerin bir araya gelmesi sonucunda araştırmacılar yaşam memnuniyetini kat edilmesi gereken bir yol, ulaşılabilecek bir sonuç olarak tanımlamaktadır (Yılmaz vd., 2010). Bireyler yaşamlarında çeşitli nedenlerle istenmeyen durumlar yaşayabilirler. İstenmeyen işleri sadece para kazanmak için yapabilirler. Ayrıca içinde yaşadıkları toplumun kurallarına uymak istemeyebilir ya da kendileri için önemli olmayan faaliyetlere odaklanabilirler. Bu gibi durumlarda kişinin hayatından duyduğu memnuniyet azalır. Öte yandan, sosyal etkileşim, resim, müzik, spor ve diğer faaliyetlere daha fazla zaman ayırabiliyorsa, kendisini üretken hissettiren bir işi varsa ve davranışlarını belirlemede söz sahibi ise kişinin yaşam memnuniyeti artma eğilimindedir.

Lyubomirsky ve arkadaşları (2005) literatürü analiz ederek yaşam memnuniyetini etkileyen faktörleri üç grupta sınıflandırmasıyla birlikte, bir kişinin yaşam memnuniyetini nelerin etkilediği sorusu pek çok araştırmaya konu olmuştur. Birinci grup ekonomik durum, eğitim seviyesi ve ikamet yeri gibi yaşam koşullarıyla ilgili faktörler iken, ikinci grup din, nezaket ve bağışlayıcılık gibi değişkenleri içeren amaçlı yaşam faaliyetleriyle ilgili faktörlerdir. Üçüncü grupta kişilik ve genetik özelliklerle ilgili değişkenler yer almaktadır.

Meggiolaro ve Ongaro'nun (2013) yaptığı araştırmalar, kadınların yaşam memnuniyetinin erkeklerden daha düşük olduğunu, ancak mutlu hisseden kadınların oranının erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yaşlı insanlar arasında yaşam memnuniyetinde cinsiyet faktörleri üzerine yapılan bir İtalyan araştırmasında iki belirleyici bulunmuştur. Araştırmalarının sonuçları, erkeklerin ekonomik faktörlere kadınlardan daha fazla önem verdiğini, kadınların ise sosyal ve aile ilişkileri ile fiziksel işlevlere daha fazla önem verdiğini göstermektedir. Buna göre, yalnız yaşayan yaşlılar arasında verimlilik kaybı yönünde farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.

Braun (2000) yaptığı çalışmada gençlerin daha olumsuz, yaşlıların ise daha olumlu duygular ifade ettiği sonucuna varmıştır. Bu sonuçları anlamlandırmak için yaptığı meta-analiz çalışmasında, yaşam tatmini ile yaş arasında düşük bir ilişki olduğu tespit etmiştir. İnsanlar yaşlandıkça haz ve hoş duyguların azaldığı ancak yaşam memnuniyetinin değişmediği belirtilmiştir.

Yaşam tatmini ile ilgili önemli bir yaşam alanını temsil eden bir faktör de sosyal bağlardır. Çünkü eşler, çocuklar, arkadaşlar ve diğer akrabalar sevinçleri ve üzüntüleri paylaşır, boş

zamanları paylaşır ve finansal ve sosyal destek sağlar. İyi bir sosyal çevreye sahip olmak, evlilik, hayat arkadaşına sahip olmak, aile ve arkadaşlarla iyi ilişkiler yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir (Çeçen, 2008).

Yaşam tatminini etkileyen faktörlerin bir başka sınıflandırması da öznel memnuniyet, gelir ve diğer değişkenler olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Öznel memnuniyet grubu, benlik algısı, yaşam standardı, aile yaşamı ve işten elde edilen memnuniyet, sağlık ve sosyal ilişkiler gibi faktörleri içermektedir. Gelirin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisi, bireyin içinde yaşadığı toplumun gelişmişlik düzeyine bağlı olabilir. Kişi başına düşen ortalama gelirin düşük olduğu toplumlarda yüksek gelirin yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olduğu, ortalama gelirin yüksek olduğu ve temel ihtiyaçların karşılanmasında sorun yaşanmayan toplumlarda ise gelirin yaşam memnuniyeti üzerinde çok az etkisi olduğu görülmüştür. Artan gelirle birlikte güç ve prestij gibi faktörlerdeki değişimler de yaşam memnuniyetini etkilemektedir. Öte yandan, yüksek gelirle ilişkili ağır iş yükü ve stres gibi faktörler algılanan yaşam memnuniyetini olumsuz etkileyebilmektedir. Toplumun kültürüne bağlı olarak, üçüncü grubun yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, dini inançları, aile yapısı ve medeni durumu gibi demografik değişkenler de yaşam memnuniyetini etkilemektedir (Yetim, 1991).

Yaşam tatmini, bireyin kriterlerine dayalı yaşam kalitesinin bir belirleyicisi ve kişinin kendi isteklerine göre belirlediği yaşam standardına ilişkin mevcut durumun bir göstergesidir. Bireyin beklentileri ile başarı düzeyi arasındaki herhangi bir uyumsuzluk, yaşam memnuniyetinde bir azalma anlamına gelir. Bu konuda yapılan araştırma ve çalışmalar, yaşam memnuniyeti düzeyi ne kadar yüksekse, bireyin öz saygısının da o kadar yüksek olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda, kişinin yaşam standardının da yaşam memnuniyeti arttıkça yükseldiği tespit edilmiştir (Zhang vd., 2014).

Diener ve Seligman (2002), mutlu insanların mutsuz insanlara göre daha fazla sosyal, romantik, güçlü ve sosyal ilişkilere sahip olduğunu ve mutlu insanların kişilik özelliği boyutlarına göre daha az uyumlu, dışadönük ve nevrotik özelliklere sahip olduğunu; Doğan (2013), çalışmasında beş kişilik faktörü ile beş kişilik faktörü ve yaşam memnuniyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ve nevrotik özellik boyutu ile kişilik özelliği boyutları arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir.

İşin boyutlarının yaşam tatminini çeşitli açılardan etkilediğine inanılmaktadır. İşe bağlılık ekonomiyeye, sosyal çevreye ve bireyin kişisel gelişimine katkıda bulunur. Ayrıca, çalışma hayatındaki örgütsel hedefler kişisel hedeflerle uyumlu olmalıdır. Çalışanların iş ortamındaki refahı, örgüt kültürü ve örgütsel hedeflerden etkilenir. Kişisel ve örgütsel hedefler birbiriyle uyumlu olmalıdır. Hedefler uyumlu olmadığında mutsuzluk ortaya çıkar (Aranda vd., 2017).

İnsanların yaşadıkları ve çalıştıkları çevrenin kalitesi önemlidir. Mahalleler hem kaliteleri hem de bireysel sağlık ve sosyal yaşam aktiviteleri üzerindeki etkileri açısından önemlidir: Frey ve

arkadaşları (2009) tarafından yürütülen yarı deneysel bir çalışma, mahalle kirliliği azaldığında katılımcıların yaşam memnuniyetinin arttığı sonucuna varmıştır.

Toplumdaki sosyal ilişkiler bireyleri doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda, çeşitli çalışmalar bireysel sosyal ilişkiler ve yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir; Anafarta ve Aslangiray (2016) yaşam memnuniyetini etkileyen faktörleri incelemiş ve arkadaş ve akrabalarla ilişkilerden duyulan memnuniyetin bireyin yaşam memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu bulmuştur.

Bireyin hayatının her aşamasında eşinin, çocuklarının ve ailesinin varlığı, yaşamını motive etmede önemli bir faktördür. Yaşam memnuniyeti ile evlilik ve aile yapısı arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmada, evli bireylerin evli olmayan bireylere göre daha mutlu oldukları ve yaşam memnuniyeti düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Myers, 2000). Eş, çocuklar, anne-baba ve kardeşlerden oluşan çekirdek ailenin yanı sıra bireyin ailesi, partnerinin ailesi ve bunlarla yaşanan kaygı ve mutluluklar yaşam memnuniyetini doğrudan etkilemektedir. Bireyin yaşam tatminini etkileyen ailevi faktörler arasında evlilik, evlilik ilişkisi, çocuk doğurma ve çocuk yetiştirme, mutlu aile yaşamı, aile izolasyonu, yakın arkadaşlarla iyi ilişkiler, aile, akraba ve arkadaşlar, komşuluk ve kişilerarası iletişim sıklığı yer almaktadır (Tel ve Sarı, 2016; İlbay vd., 2016; Üzümcü ve Akpulat, 2017).

#### **1.4.2. Yaşam tatmini ile ilgili kuramlar**

İnsanlık düşünce tarihinde, felsefe ve psikoloji alanlarında mutluluk ve yaşam tatmini hakkında birçok fikir ortaya atılmıştır. Antik çağlardaki filozoflar mutluluğu ulaşılması gereken nihai hedef olarak görmüşlerdir. Aristoteles, Sokrates ve Platon erdemli yaşamı mutlulukla ilişkilendirmiştir. Epikuros mutluluğun haz odaklı bir yaşamla elde edilebileceğini savunmuştur. İslam düşünürleri ise İlk Çağ filozoflarının aksine dünyevi mutlulukla değil, öteki dünyadaki mutlulukla ilgilenmişlerdir. Farabi, İsfahani, Gazali ve İbni Sina gibi düşünürler mutluluğu iyilik, adalet, yardımlaşma ve cesaret gibi erdemlerle ulaşılabilecek bir hedef olarak tanımlamışlardır (Ayten, 2009). Filozoflar geleneksel olarak mutluluğun iki boyutunu ayırt etmişlerdir: Hazcılık ve yaşam memnuniyeti. Yaşam memnuniyeti teorisi, mutluluğu bireyin bir bütün olarak hayata karşı olumlu tutumu olarak tanımlar (Haybron, 2008). Yaşam tatminine dair modern yaklaşımlardan aşağıda kısaca bahsedilmiştir.

##### **1.4.2.1. Bağ Kuramları**

Mutluluğa bilişsel yaklaşım, mutluluğun zihinde bir ağa sahip olduğu ve bu ağın olumlu düşüncelerden oluşan bir ağdır. Bu ağ üzerine yapılan araştırmalar, mutlu insanların zihninde olumlu, mutsuz insanların zihninde ise olumsuz bağlantılar olduğunu göstermektedir (Yetim, 1991). Bazı insanlar olumlu sosyal ağlara sahiptir ve kişi başkalarının deneyimlerine karşı



olumlu bir tutum öğrenebilir. Filozoflar bu insanların mutlu bir mizaca sahip olduğunu düşünmektedir (Diener, 1984).

Bağ yaklaşım, bir kişinin refah duygusunu hafıza, koşullanma veya bilişsel ilkeler açısından açıklar. Araştırmalar, mutlu insanların hafızalarında olumlu çağrışımlarla ilişkilendirilen güçlü, olumlu ağlara sahip olduklarını, mutsuz insanların ise olumsuz çağrışımlarla ilişkilendirilen zayıf, izole ağlara sahip olduklarını göstermiştir. Mutlu kişiliklere sahip insanlar karşılaştıkları durumlara daha olumlu tepkiler verirler çünkü hafızalarında olumlu çağrışımlarla ilişkili güçlü olumlu ağlara sahiptirler (Diener, 1984; Yetim, 1991).

Kişilik özelliği olarak iyimser bakış açısına sahip bireyler, başkaları tarafından çok olumsuz olarak değerlendirilen ve mutsuzluk nedeni olarak görülen durumları, gelecek yaşamları için çıkarılan dersler ve kazanılan deneyimler açısından değerlendirerek kendilerini mutlu hissedebilir ya da en azından mutsuzluk nedeni olarak görmeyebilirler. Öte yandan, bir kişilik özelliği olarak olaylara kötümser bakan bireyler, başkaları için mutluluk nedeni olan durumlarda mutsuz olabilir ve bunu temkinli bir yaklaşım olarak açıklayabilir (Yalcin vd., 2014).

#### 1.4.2.2. Erek (Telik) Kuramları

Erek kuramında mutluluğun, kişinin bir hedef veya bir ihtiyaç gibi belirli bir son noktaya ulaştığında elde edileceği söylenir. İhtiyaçlar yaklaşımında mutluluğun doğuştan gelen ihtiyaçların karşılanması yoluyla elde edileceği söylenirken, hedefler yaklaşımında mutluluğun doğuştan gelen ihtiyaçların ötesine geçen, bilinçli olarak oluşturulmuş hedefler yoluyla elde edileceği varsayılmaktadır (Diener ve Ryan, 2009).

Bu yaklaşım, bir kişinin davranışını anlamak için hedeflerine bakmanın önemli olduğunu vurgular. Hedefler, hedeflerin yapısı ve hedeflere doğru ilerleme olasılığı, bir kişinin duygularını ve hayattan memnuniyetini etkiler. İnsanlar hedeflerine doğru ilerleme kaydettiklerinde olumlu, başarısız olduklarında ise olumsuz tepki verirler (Diener vd., 1999).

Erek kuramına göre, mutluluğu engelleyen birkaç koşul vardır. İlk olarak, insanlar kısa vadeli mutluluk getiren hedeflere yönelme eğilimindedir. Ancak, bu hedeflerin uzun vadeli sonuçları varsa, kişinin diğer hedeflerine müdahale edebilir ve bu da refahı baltalayabilir. İkinci olarak, bir bireyin hedefleri ve arzuları birbiriyle çelişebilir. Bu nedenle, bireyin tam olarak tatmin olması mümkün değildir. İhtiyaçları ve arzuları gerçekleşmeyebilir. Eğer bunlar birbiriyle çelişiyorsa, bunları tanımlamak ve bütünleştirmek zordur. Dahası, insanların hedefleri ve istekleri yoksa iyi olma hissine sahip olmayabilirler. Son olarak, insanlar zayıf durumlar, beceriler veya çok yüksek hedefler istedikleri için hedeflerine ulaşamayabilirler (Diener, 1984).

#### 1.4.2.3. Aktivite Kuramları

Erek kuramı mutluluğun nihai hali olan faaliyete odaklanır. Aktivite kuramı ise mutluluğun kişinin faaliyetinin bir sonucu olduğunu belirtir. Başka bir deyişle, kişinin bir durumla karşı karşıya kaldığında gösterdiği etkinlik, kişiyi durumun başarısından daha mutlu kılacaktır. Aristoteles etkinlik teorisinin ana savunucularından biriydi. Ona göre iyi, erdemli faaliyet mutluluk getirir. Aristoteles, insanların farklı yeteneklere sahip olduğunu ve faaliyetlerini mükemmel bir şekilde gerçekleştirdiklerinde mutluluğun geldiğini belirtmiştir. Ancak, teoriye göre mutluluğa odaklanmak bireylerde mutsuzluğa neden olur (Diener, 1984). Bu nedenle, erek (telik) yaklaşımından farklı olarak, faaliyet yaklaşımı, mutluluğun faaliyetin sonunda doğal olarak geleceği inancıyla sonuçtan ziyade sürece odaklanmayı destekler. Aktiviteler, sosyal etkileşimler, hobiler ve spor gibi kişiyi mutlu eden faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.

Mutluluğu aramaya ve elde etmeye odaklanmak yerine size zevk veren önemli faaliyetlere odaklanırsanız mutluluk kendiliğinden gelecektir. Örneğin, bir dağa tırmanmak size dağın zirvesine ulaşmaktan daha fazla mutluluk getirebilir. Eğer bir faaliyet kişinin yeteneklerine göre çok kolaysa bıkkınlığa, çok zorsa kaygı ve strese yol açacaktır. Eğer bir faaliyetin zorluk derecesi kişinin yetenekleri ile dengelenir ve çaba gerektirecek şekilde yapılandırılırsa, faaliyeti tamamlamak mutluluk getirecektir (Yetim, 1991).

Ormel ve arkadaşlarına (1999) göre, aktivite teorisi ve faaliyet teorisi birbirlerinden önemli ölçüde farklı değildir. Bunun nedeni, bireysel olarak seçilen hedeflerin evrensel ihtiyaçlara ulaşmayı amaçlayan kişisel planları yansıtmasıdır. Bu nedenle, açık faaliyet daha geniş ihtiyaçlar için araçsal bir hedeftir. Hedefler açısından ifade edildiğinde bile, teorisyenler aktivitenin olumlu duygularla, aktivite eksikliğinin ise olumsuz duygularla ilişkili olduğunu bildirmektedir.

#### 1.4.2.4. Haz ve Acı Kuramları

İnsan yaşamında bazı eksikliklerin ortaya çıkması, bu da kişinin hedefleri ve ihtiyaçlarında bir yoksunluk oluşturur. Aslında, yoksunluk bir mutluluk işareti olarak kabul edilir. Yaşamdaki yoksunluk ne kadar büyükse, hedeflere ulaşmadaki mutluluk da o kadar büyüktür (Diener, 1984). Bu yaklaşıma göre, insanların karşılanması gereken doğuştan gelen veya öğrenilmiş ihtiyaçları vardır. Bazı insanlar bu ihtiyaçların farkındayken, diğerleri farkında değildir. Ancak sonuçta ihtiyaçlarının karşılanması onları mutlu eder. Freud'un haz ilkesi kavramı ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bu yaklaşımı temsil etmektedir (Cenkseven-Onder, 2015).

Sevinç ve acı birbiriyle ilişkili kavramlardır. Başka bir deyişle, mutluluk ve mutsuzluğun birbiriyle ilişkili olduğunu gösteren durumlar vardır. Yaşamlarında olumlu duygulara odaklanan kişilerin olumsuz duygulara odaklanma olasılığı daha düşüktür. Bir diğer durum ise hedefle ilişkili psikolojik yatırımdır. İnsanlar kendileri için önemli olan hedeflere ulaşmak için

çabalarlar ve bu nedenle bu hedeflere ulaşamamak mutsuzluğa neden olur. Hedefe ulaşıldığında ise kişi mutlu olur. Hedeflerine ulaşmaya çok az önem verme eğiliminde olan insanlar, hedeflerine ulaşamadıklarında kendilerini daha az mutsuz hissederler (Diener, 1984).

#### 1.4.2.5. Yukarıdan Aşağıya ve Aşağıdan Yukarıya Kuramları

Modern psikolojide, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya teorileri arasındaki ayrım oldukça değerlidir. Aşağıdan yukarıya teorisinde, bireyler kendilerini mutlu veya depresif yapan şeyleri yeniden inceleyerek kendilerini analiz ederler. Mutlu ya da mutsuz olduklarını belirlerler. Başka bir deyişle, mutlu bir yaşam mutlu anların toplamıdır (Diener, 1984). Ayrıca, yaşamlarından daha fazla tatmin olan insanlar özel bir yaşam durumundadırlar. Aynı doyumun bir yerlerde de sağlanabileceğine inanılmaktadır (Cihangir Çankaya, 2005). Bu yaklaşım, mutluluğun ya da yaşam memnuniyetinin bir durum mu yoksa kişisel bir özellik mi olduğu konusunda farklı bir düşünme biçimi sunmaktadır. Aşağıdan yukarıya yaklaşımda, insanların hayatlarının bir anındaki zevk ve üzüntü yargılarına dayanarak mutlu ya da mutsuz oldukları söylenir. Tümevarımcı yaklaşım, mutluluğun birçok küçük zevkin toplamı olduğu fikrini ortaya koyar. Başka bir deyişle, mutlu bir yaşam, mutlu anların toplamı olarak kabul edilir. Bu yaklaşım Locke'un indirgemeci fikirlerine dayanmaktadır (Şahin, 2008).

Yukarıdan aşağıya teorisinde, bir kişinin zaman içindeki etkileşimleri durumdan etkilenir çünkü insanlar durumu olumlu değerlendirme eğilimindedir. Başka bir deyişle, insanlar mutlu oldukları için neşe duyarlar. Bu teoriye göre, olumlu bir ruh haline sahip insanlar herhangi bir olayı, daha olumsuz bir perspektiften bakarlara göre daha "mutlu" bir şekilde değerlendirebilirler (Diener, 1984; Diener ve Ryan, 2009).

#### 1.4.2.6. Yargı Kuramları

Yargı yaklaşımı, gerçek yaşam durumu ile belirli bir standart arasında yapılan bilinçli bir karşılaştırma sonucunda, gerçek yaşam durumunun karşılaştırılan standarttan daha üstün olduğuna karar verilmesi halinde mutluluk ve tatmine ulaşılabilirliğini savunmaktadır (Diener, 1984; Yetim, 1991). Memnuniyet düzeyi, mevcut durum ile belirlenen standart arasındaki sapmaya göre belirlenir. Daha yüksek bir standartla karşılaştırıldığında memnuniyet azalır; daha düşük bir standartla karşılaştırıldığında memnuniyet artar. Memnuniyet açısından karşılaştırmalar bilinçli olarak yapılabilirken, duygular açısından bir standartla karşılaştırmalar bilinçsiz olarak yapılır. İnsanlar yaşam durumlarını kendi durumlarına veya karakterlerine göre değil, yargılama kriterlerine göre değerlendirirler. Bireyler yaşamlarını kendi arzularını yargılama ölçütü olarak kullanarak değerlendirebilirler (Diener, 2012).

Yargı yaklaşımına göre, karşılaştırma yapılırken, kriterlerin ne olduğunu bilmek önemlidir. Kendinizi gelir düzeyi, statü, sağlık, refah vb. açılardan çevrenizdekilerle kıyaslar ve daha iyi bir seviyede olduğunuzu hissederseniz, kendinizi mutlu hissedersiniz ve buna sosyal kıyaslama denir. Uyarlanabilir yaklaşım geçmiş yaşamı referans noktası olarak alır ve mevcut yaşamla karşılaştırarak mevcut yaşamın daha iyi bir seviyede olduğunu belirler. Beklenti düzeyi yaklaşımı da mevcut durumu kişinin kendisi için belirlediği beklenti ve hedeflerle karşılaştırır ve kişinin mevcut durumu hedefleriyle örtüşüyorsa kendini mutlu hissettiğini ifade eder. Yargı düzeyi yaklaşımında ortak olan nokta, mutluluk veya memnuniyetin karşılaştırma sonucunda ortaya çıkan yargıya dayanmasıdır (Diener, 1984; Yetim, 1991).

### **1.4.3. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi**

İş ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki ilk olarak Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır. İşin bireyin hayatının önemli bir parçası olduğunu ve bu nedenle iş tatmini ve yaşam tatmini etkilediğini belirtmişlerdir (Yenihan vd., 2016). İş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olması beklenen bir durumdur. Bu nedenle, bu ikisinin birbirleri üzerindeki etkisi hem ülkemizde hem de dünyada çok dikkat çekmiş ve araştırma konusu olmuştur. İş ve yaşamın iç içe geçmesi, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olup olmadığı, varsa ne ölçüde olduğu sorusunu gündeme getirmektedir (Dikmen, 1995).

Yılmaz ve arkadaşları (2010) konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam tatminlerini araştırmış ve iş ve yaşam tatmini arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki, iş ve yaşam tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise orta düzeyde pozitif bir ilişki bulmuştur. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur. Çalışma, çalışanların düşük işten ayrılma niyetine sahip olduğunu ve işten ayrılmayı güçlü bir şekilde etkileyen değişkenin iş tatmini olduğunu bildirmiştir.

Dalkıran (2015) tarafından Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile iş ve yaşam tatmini arasında sadece iş değişkeni için anlamlı bir ilişki bulunmuş ve genel olarak Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü çalışanlarının iş ve yaşam tatmini düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Çalışanların iş pozisyonları ile yaşam tatminleri arasındaki anlamlı ilişki, gelir düzeyleri ve görev ünvanları ile de açıklanmaktadır.

Yenihan ve arkadaşları (2016) tarafından Sakarya'daki bir alışveriş merkezinde yapılan bir çalışmada çalışanların iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çalışanların iş tatmini ve yaşam tatminlerini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmada, çalışanların iş tatmini ile yaşam tatminleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışanların ünvanlarına göre yaşam tatminlerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Görev unvanları arttıkça yaşam tatminler de artmaktadır. Aynı çalışmada eğitim düzeyi ile yaşam tatmini arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

### 1.5. İş Tatmini

İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar 1930'lara kadar uzanmaktadır (Agho vd., 1993). İş tatminini teorik olarak açıklamak için birçok çalışma Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ve Herzberg'in iki faktör teorisi (motivasyon ve güdüleme) ile klasik ve neoklasik yaklaşımları kullanmıştır (Burnard vd., 1999).

İlk olarak 1931 yılında Fischer ve Hanna tarafından "düzenlenmemiş ruh hali eğilimlerinin ürünü" olarak tanımlanmış; Hoppock (1935) ise tarafından "bir kişinin işinden memnun hissetmesini sağlayan çevrenin psikolojik ve fizyolojik durumları" olarak tanımlanmıştır. Bu durumda, iş tatmini dış faktörlere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda, çalışan tarafından algılandığı şekliyle büyük ölçüde içseldir.

Akademik bir kavram olarak iş tatmini, sosyal psikoloji ve yönetim çalışmaları alanlarında büyük ilgi görmüştür. Örgütsel davranış alanındaki araştırmacılar, hoşlanmama/reddetme derecesiyle tutarlı bir varlığa yönelik psikolojik eğilimler olarak tüm çalışan tutumlarıyla ilgilenirken (Eagly ve Chaiken, 1998), yöneticiler aslında daha çok işlerini etkileyen bireysel tutumlarla, yani iş tatminiyle ilgilenmektedir.

İş tatmininin üç önemli yönü vardır. Birincisi, iş durumuna verilen duygusal bir tepkidir; ikincisi, iş tatmini genellikle ihtiyaçların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne ölçüde aşıldığına ilişkin bir yargıdır; ve son olarak, iş tatmini çeşitli çalışan tutumları ve yönetim tarzları ile ilişkilidir (Taşlıyan, 2007).

Vroom (1964) iş tatminini, çalışanların çalıştıkları kurumda oynadıkları role ilişkin duygusal durumları olarak tanımlamıştır. Churchill ve arkadaşları tarafından 1974 yılında yapılan bir başka çalışmada ise iş tatmini kavramı duygusal bir durum olarak ele alınmış ve iş tatmini iş, iş arkadaşları, ödüller, terfi fırsatları ve yöneticiler olmak üzere beş boyutta tanımlanmıştır: Çeşitli çalışmalarda da iş tatmininin çalışma ortamı, iş arkadaşları, yöneticiler, işin içeriği, örgütsel benlik, ödüller ve terfiler gibi farklı boyutları belirtilmiştir (Yerdelen Mehmet, 2022).

Locke (1969) iş tatminini "kişinin işinin iş değerlerine ulaştığı veya ulaşılmasını kolaylaştırdığı yargısından kaynaklanan hoş bir duygusal durum" olarak tanımlamış ve insanların işlerinden ne bekledikleri ve işlerinin ne sağladığı konusundaki algılarının bir fonksiyonu olarak görmüştür. Dolayısıyla, iş tatmini hem bireyle hem de işin kendisiyle ilgilidir. Aslında, değerleri değerlendirme sürecinin iki koşul içerdiği öne sürülmektedir. Bunlardan biri, arzulanan değer ile elde edilen değer arasındaki uyum derecesi, diğeri ise bu değerın bireyin değer hiyerarşisindeki konumudur (Zayim, 2015).

İş tatmini, çalışanların işlerinde oynadıkları rollere karşı hissettikleri duygusal ve davranışsal tepkidir. İş tatmini, bir çalışanın fizyolojik ve zihinsel sağlığının ve duygusal durumunun bir belirtisidir. İşten elde edilen maddi faydalar ve çalışanların sevdikleri iş arkadaşlarıyla çalışmaktan duydukları mutluluktur (CorneliBen, 2009).

İş tatmini, yaşamın bir alt sektörü olarak bireyin yaşam memnuniyetini doğrudan etkileyen bir kavramdır. Bireyleri geliştirmeye, tatmin etmeye ve zenginleştirmeye yönelik çabalar tarihsel olarak öncelikli bir faaliyet olmuştur. İş ortamında yetenekler, beceriler ve ilişkiler gibi çalışan niteliklerinin geliştirilmesi, bireylerin yaşamlarında anlam ve değer bulmalarına yardımcı olan anahtar unsurlardan biridir (Keser, 2011).

Günümüzde bireysel performansı ve verimliliği artırmak için çeşitli yaklaşımlar savunulmaktadır. Bunlar arasında iş tatmini önemli bir yer tutmaktadır. Her çalışanın işine ve iş yerindeki ilişkilerine yönelik zaman içinde oluşan entelektüel bir tutumu vardır. Çalışanın işi hakkındaki bilgisi, işin sonuçlarına karşı tutumu ve çalışma ortamının koşulları bu zihinsel tutumun şekillenmesinde önemli rol oynar. Bu tutum olumlu ya da olumsuz olabilir. Başka bir deyişle, çalışanların iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan ruhsal durumları olumlu ise "iş tatmini", olumsuz ise "iş tatminsizliği" olarak tanımlanabilir (Barutçugil, 2002; Bekiş vd., 2013).

İş doyumu, bireylerin kuruma daha bağlı olmaları, yüksek düzeyde performans göstermeleri, rollerinin gereklerini mümkün olan en üst düzeyde yerine getirmeleri, daha verimli çalışmaları, yıkıcı ve verimliliği düşürücü davranışlardan uzak durmaları ve yaratıcı, yenilikçi, proaktif ve girişimci davranışlar sergilemeleri için bir ön koşuldur. Bu, tipik motivasyon yollarından biridir (Sünter vd. 2006). Bu bağlamda, iş tatmini ile motivasyon teorisi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Kanbur vd., 2018).

### **1.5.1. İş tatmini ve motivasyon kuramları ilişkisi**

Motivasyon üzerine yapılan araştırmalar, iş tatmini çalışmalarının başlangıç noktasıdır. Çalışan motivasyonuna ilişkin bilinen ilk bulgular 1900'lerin başında F. W. Taylor ve Henry Fayol tarafından önerilen bilimsel araştırmalardan gelmiştir. Taylor çalışanların ekonomik faktörler tarafından motive edildiğini savunurken, Elton Mayo ekonomik faktörlerden bağımsız olarak insan davranışının sosyal yönlerine odaklanmış ve Hawthorne çalışmasıyla yönetim davranışının ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerin bireyleri etkilediğini göstermiştir. İş tatmini kavramı, motivasyon teorisi ile birlikte literatürde yer almış ve 1930'lardan bu yana örgütsel davranış üzerine birçok araştırmaya konu olmuştur.

'Bilimsel yönetim yaklaşımı' içinde iş tatmini üzerine ilk çalışmayı yapan Taylor, insanın sosyal bir varlık olduğu gerçeğini göz ardı ederek, sadece ücret artışıyla çalışanların tatmin edilmesi gerektiğini öne sürerek teşvik edici ücret sistemlerinin temellerini atmıştır (Koçel, 2005).

Hawthorne'un çalışmasının sonuçlarına göre, insan unsuru örgütsel sistemin en önemli parçalarından biridir. Bir kuruluştaki insanların davranışları, algıları ve resmi bir yapıdan ziyade bir grubun (gayri resmi yapı) üyesi olup olmadıkları tarafından belirlenir. İnançlar, alışkanlıklar, hedefler, değer yargıları ve gelenekler grubun özelliklerini belirler (Ekinci, 2019). Elton Mayo ve diğerleri tarafından yürütülen ve Hawthorne çalışması olarak bilinen bir çalışma, çalışana bir bütün olarak davranılması gerektiğini ortaya koymuştur. Çalışmanın yazarları, çalışana bir bütün olarak davranılması gerektiğini tespit etmiş ve çalışanların sadece yüksek ücretlerle tatmin olmadıkları sonucuna varmışlardır (Koçel, 2005).

ERG teorisi, Clayton Alderfer'in Maslow tarafından geliştirilen ihtiyaçlar teorisine dayanmaktadır. Bu teori, hiyerarşik sınıflandırmayı basitleştirerek geliştirilmiş bir motivasyon teorisidir. Bu teoride ihtiyaçlar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi sıralanır. Bu teoriye göre, önce en düşük ihtiyaçlar, ardından en yüksek ihtiyaçlar karşılanmalıdır (Koçel, 2005).

Eşitlik teorisine göre, çalışanların başarısı ve iş tatmini, çalışma ortamlarına ilişkin algıladıkları eşitliğe (veya eşitsizliğe) bağlıdır. Bu teoriye göre iş tatmini, çalışanlar tarafından algılanan girdiler ve çıktılar arasındaki denge tarafından belirlenir. Çalışanlar, kendi çabaları sonucu elde ettikleri çıktılarını, aynı işyerindeki diğer çalışanların çabaları sonucu elde ettikleri çıktılarla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucunda bir dengesizlik algılayan çalışanlar işlerinden memnuniyetsizlik duyacak ve dengesizliği azaltmak için harekete geçeceklerdir (Toker, 2007).

Beklenti teorisi, bireyleri motive eden bilişsel durumlara odaklanır ve ödüllerin davranışları nasıl yönlendirdiğini açıklamaya çalışır. Teorinin özü, bireysel davranışın ödülleri ve arzular tarafından motive edildiğidir. Bireyler, davranışlarının bir çıktı olarak geri döneceğine inanırlarsa motive olurlar. Eğer birey davranışının sonucunda bir ödül almazsa, davranışı tekrarlamak için motive olmayacaktır (Önen ve Tüzün, 2005).

Lawler ve Porter, Vroom'un beklentiler teorisini çeşitli örgütsel koşulları ve durumları dikkate alarak geliştirmeyi ve böylece Vroom'un modelini daha güçlü bir temele oturtmayı amaçlamıştır. Bu modele göre, bu modeli destekleyebilecek tek şirket, işini büyütme yeteneğine sahip olan şirkettir. Vroom'un beklentiler teorisinde de belirtildiği gibi, çalışanların işlerinden memnun olmaları için kendi beklentilerini karşılamaları yeterli değildir. Aksine, her şeyden önce, çalışanların organizasyondaki performansları sonucunda aldıkları ödülleri adil olarak algılamaları gerekir. Kendilerini aynı işi yapan diğer çalışanlarla kıyaslarlar. Kişi adaletsizlik olduğunu hissederse, kızgınlık ortaya çıkar. Kişi algıladığından daha az ücret alırsa, yine kızgınlık ortaya çıkar. Model ayrıca, bir kurumda çalışanlar tarafından yerine getirilen roller ve görevler açıkça tanımlanmadığında ve yetki ve sorumluluk iyi tanımlanmadığında rol çatışmasının başarıyı ve çabayı olumsuz etkilediğini öne sürmektedir (Oksay, 2005).

Edvin Locke tarafından önerilen hedefler teorisine göre, işyerinde çalışanların kendileri için seçtikleri hedefler de motivasyon düzeyini belirlemektedir (Koçel, 2005). Çalışanlar hedeflerine ulaşmak için davranışlar sergiler ve bu davranışlara uygun hareket etmek için

motive olurlar. İşyerinde hedeflerini gerçekleştiren çalışanlar iş tatminini sağlayabilmektedir. Bu durum, çalışanların hedefleri ile işyeri hedefleri arasındaki uyumun işyerinde gerçekleştiğini ve iş tatmini için doğru koşulların var olduğunu göstermektedir (Türkoğlu, 2011).

### **1.5.2. İş tatminini etkileyen faktörler**

İş tatminindeki değişikliklerin temeli olarak bireysel tutumların etki derecesinde farklılıklar olduğu bulunmuştur. Her çalışanın bir birey olarak iş ortamına yönelik tutumunu belirleyen faktörler farklıdır (Morgenstern, 2004).

Esasen, iş tatmini bir çalışanın iş tanımı ve işyerindeki konumu hakkındaki inanç ve duygularının bir sonucu olarak ortaya çıkabilir ya da çıkmayabilir. Genellikle öznel ve çalışma koşullarına ilişkin kişisel bir yargı olduğundan, ortaya çıkan tutum farklı kişiler için olumlu veya olumsuz olabilir. Bu içsel bir durumdur, kişinin hoşuna gidip gitmediğine dair duygusal bir yargıdır (Weiss, 2002). Eğer ortaya çıkan tutum olumlu ise kişinin işinden memnun olduğunu, olumsuz ise memnun olmadığını göstermektedir (Armstrong, 2006). Bu bağlamda, iş tatminini etkileyen faktörler bireye, işe ve çalışma ortamına ilişkin olanlar şeklinde kategorize edilebilir.

#### **1.5.2.1. Bireysel Faktörler**

Yaşam döngüsü ve yaş, bir kişinin düşünce, davranış ve kararlarındaki en önemli faktörlerdir. Bu durum, işe yönelik düşünce ve tutumlarda yaşa bağlı farklılıklara yol açabilir. Yaş arttıkça çalışanların deneyimi artmakta ve bu duruma bağlı olarak memnuniyette de artış görülmektedir (Aşık, 2010).

Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır. Örneğin, eğer kolay sinirleniyorsanız ve çevresine uyum sağlayamayan kişiler işlerinden daha fazla memnuniyetsizlik duyacaktır. Bu tür çalışanlar başkalarıyla kolay iletişim kuramazlar. Hayata karşı olumsuz bir tutumları vardır. Dahası, genel kanı, kişisel yaşamlarında mutsuz olan kişilerin mutluluğu işlerinde bulmaya çalışacakları yönündedir. İşlerinde mutluluğu bulmaya çalışacaklardır (Şeker, 2011).

İş tatmini etkileyen önemli bir faktör de cinsiyettir. Çalışanın cinsiyetine bağlı olarak işe yönelik tutumların geliştirilmesinde ve çalışma ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında, koşullar aynı olduğunda kadın ve erkek çalışanların iş tatmininde farklılık göstermedikleri anlaşılmaktadır (Aşık, 2010).

Medeni durum yaşam kalitesini, kaygıları ve sorumlulukları da etkilemektedir. Bu durumda iş tatminini etkilediği söylenebilir. Bireysel faktörler üzerine yapılan anketlerin sonuçları, evli çalışanların iş tatmininin bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun



nedeni, evli çalışanların aile yaşamlarından kaynaklanan yaşam tatmininin iş tatminlerine de yansımadır (Telman ve Ünsal, 2004).

Eğitim düzeyi, çalışanların sadece bilgi ve deneyimlerini değil, aynı zamanda dünyayı görme biçimlerini de değiştirir. Eğitim, iş memnuniyetinin en önemli belirleyicilerinden biridir ve eğitim seviyesinin çalışan memnuniyeti üzerinde yapısal bir etkisi vardır. Burada kilit nokta, bilgi, iş değerleri, hırs düzeyleri, kurumsal ve çevresel beklentiler ve işin sağladığı fırsatlar gibi faktörler arasında bir denge bulmaktır. Örneğin, bazı mesleklerde yüksek eğitilmiş çalışanların orta, yüksek veya ilköğretimli çalışanlara göre daha az tatmin oldukları bilinmektedir (Öcal, 2008).

Kişinin konumu, iş tatminini etkileyen faktörlerden biridir; Güney (2008), kişinin sosyal sistemdeki konumu tarafından belirlenen hak ve yükümlülükleri açıklamaktadır. Statü, resmi ve gayri resmi statü olarak ikiye ayrılabilir. Resmi statü, örgüt tarafından oluşturulan hiyerarşiye göre belirlenir. İformel statü ise, toplum tarafından iletilen saygı, sevgi ve sempati düzeyine göre değişen ve toplumun iç dinamiklerinin sonucu olan bir statüdür. İster resmi ister gayri resmi olsun, bireyler için statü, iş tatmini sürecinde her zaman önemli bir faktör olmuştur.

#### 1.5.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışma koşulları ve çevre koşulları, kuruluşta iş tatminini etkileyen orta düzey faktörler olarak kabul edilir. Çalışma koşulları yeterliyse, diğer bir deyişle işyeri temizse ve aydınlatma, ısı, renk ve nem açısından insan sağlığına uygun koşullara sahipse, bu koşullar çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yaratır ve iş memnuniyetinin artmasına neden olur. Öte yandan, çalışma koşulları insanların işlerini iyi yapmalarını desteklemiyorsa, örneğin çalışma ortamı sıcak, kirli, gürültülü veya tehlikeli ise iş tatmini olumsuz etkilenecektir. Başka bir deyişle, çalışma ortamının etkisi iş arkadaşlarının etkisine benzer. İyi bir ortam daha yüksek memnuniyete, kötü bir ortam ise daha düşük memnuniyete yol açar (Özkalp, 2013).

İletişim, örgütsel yaşamda bilgi aktarımındaki yönetsel öneminin yanı sıra, çalışanların olumlu tutumlarında da önemli bir rol oynar. İletişimin yokluğu, eksikliği ya da zayıflığı örgütsel alanda belirsizliğe yol açar. Belirsizlik ise strese, iş tatminsizliğine, örgüte karşı güvensizliğe, örgüte karşı düşük bağlılığa, düşük verimliliğe, işe devamsızlığa ve işten ayrılımların artmasına neden olur. İletişimin devreye girmesi belirsizliğin üstesinden gelmek için bir fırsat sağlar (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışanlar, adil ve beklentilerini karşılayan işyeri ücret mekanizmaları ve terfi politikaları isterler. Ücretlerin işin gereklerine, becerilerine ve toplumun ekonomik durumuna göre adil olması halinde, çalışanların işlerine yönelik tutumları olumlu olacaktır. İş tatmini açısından yüksek ücretten ziyade aldıkları ücretin diğerlerine kıyasla dengeli olması daha önemlidir.

Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermiştir. Öte yandan kurum içinde verilen terfi imkânları ve ödüllerin de iş tatminini etkilediği tespit edilmiştir. Terfilerin adil ve makul olması çalışanlar için önemlidir. Çalışanlar ayrıca yaptıkları işin ödüllendirilmesini beklemektedir. İş düzeyi ile iş tatmini arasında dengeli bir ilişki olduğu bilinmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Çalışanların bir kurumun varlığını sürdürebilmesi için en önemli faktörlerden biri olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Çalışanların kendilerini etkileyen karar alma sürecine katılmalarının, kararı benimsemelerini sağladığı ve kararın gereklerini yerine getirmeleri için onları motive ettiği düşünülmektedir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015).

Çalışanların terfi imkânı ile işe bağlılıkları ve istekleri artsa da kariyer sisteminin net olarak tanımlanmadığı ve adil bir terfi sisteminin sağlanamadığı şirketlerde çalışanlar memnuniyetsizlik hissetmektedir. Eğitim kurumlarında çalışanların kariyer mekanizması kıdeme dayalıdır. Sonuç olarak, yukarıda da belirtildiği gibi, bireyselleştirilmiş başarı değerlendirmesi veya kariyer gelişimi imkânı bulunmamaktadır. Son yıllarda, mesleki sınavlar yoluyla kariyer ilerleme fırsatlarının herkese eşit ve adil bir şekilde uygulanmasına yönelik bir yöntem benimsenmiş ya da benimsenmek üzeredir, ancak bu uygulama sistemi adil olmadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

### **1.5.3. İş tatmininin çıktıları**

İşlerinden memnun olan çalışanlar mesleklerine ve işlerine daha fazla ilgi gösterirler. Bu da işlerinin başarısına duydukları genel güven sayesinde etkinliklerinin artmasına yol açabilir (İsmail ve Razak, 2016). İşlerinden memnun olan çalışanların kurumlarına daha fazla bağlılık ve sadakat gösterdikleri belirtilmektedir. İşlerinden memnun olmayan çalışanların ise işe geç gelme ve devamsızlığı artırdığı ve çalışan devir hızını yükselttiği söylenmektedir (Erben vd., 2019).

Çalışanların işlerinden memnun olduklarına inanmaları, kendilerini sakin ve başarılı hissetmelerine yardımcı olabilir. Bu durumda, işlerinden memnun olan kişilerin sosyal yaşamlarında olumlu davranma olasılıkları daha yüksektir. Ancak iş yerinde doyumsuzluk hisseden çalışanlar kaygılı hale gelmekte, bu da çevreyle olan ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Bu durum çalışanların iş dışındaki yaşamlarında da tatminsizlik hissetmelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini yüksek olan çalışanların olumlu ilişkiler kurabildikleri için yaşam tatmini sağladıkları söylenebilir (Eren, 2017).

Çalışanlar iş tatminsizliği yaşamakla birlikte, işlerini sürdürmek için benimsemeye devam ettikleri bazı tutum ve davranışlar sonucunda sağlık sorunları yaşayabilmektedir. Bu sağlık sorunlarının genellikle çalışanların işlerinde yaşadıkları doyumsuzluğun bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Çalışanların stres düzeyleri arttıkça bazı ruh sağlığı sorunları yaşamaya

başlayabilir ve hatta iş kazalarına neden olabilir. İşlerinden memnun olmayan çalışanlar, sadece kendilerinin değil, iş arkadaşlarının ve müşterilerin de kaza ve yaralanmalarına neden olan hatalar yapabilirler (Adıgüzel ve Keklik, 2011; Takım, 2012).

#### **1.5.4. İş tatminsizliğinin sonuçları**

Yaşam memnuniyeti, yani kişinin genel olarak hayatından memnun olması ile fiziksel ve ruhsal sağlığa ve hatta uzun ömürlülüğe yansıyan iş tatmini arasındaki olumlu ilişki birçok literatür çalışmasıyla ortaya konmuştur (Luthans, 2005). Yüksek düzeyde iş tatmini, ruhsal krizleri azaltabildiği için davranışları şekillendirmede de etkili bir faktördür (Hülsheger vd., 2013).

Çalışanların işyerinden beklentilerinin karşılanmaması, iş tatminsizliğe ve davranış bozukluklarına yol açmaktadır. Sinirsel ve duygusal bozukluklara neden olan bu durum uykusuzluk, yemek yiyememe, endişe ve üzüntü gibi sorunların nedeni olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla stresin oluşmasında birçok faktör rol oynamakta ve stres çalışanların iş tatminini de azaltabilmektedir (Miner, 1992).

İş tatminsizliği fiziksel, zihinsel ve sosyal uyum sorunlarına da yol açabilir. Burada, tükenmiş çalışanlar sürekli olarak ayrışma ihtiyacı hissederler, işlerine karşı ilgisiz olma eğilimindedirler, sürekli olarak işlerinden ve örgütsel yapıdan şikâyet ederler (sinizm) ve yönetime ve çalışma arkadaşlarına karşı güvensiz olurlar. Bu duyguların etkisi altında, çalışanlar kendilerine verilen görevleri kasıtlı olarak geciktirebilir, kural ve düzenlemeleri ihlal etme eğiliminde olabilir ve iş arkadaşlarına karşı saldırgan tutumlar sergileyebilirler (Tutar, 2016).

Düşük iş tatmini seviyeleri çalışanların kuruma olan bağlılığını azaltacaktır. Sonuç olarak, çalışanlar başka işlere geçecek veya mevcut işlerinde çalışmaya isteksiz hale geleceklerdir. Bu sonuçların bir sonucu olarak, kuruluşun verimliliği de azalır. Örgütsel etkinlik ancak iş tatmini yüksek olduğunda artabilir. İş tatmini yüksek olduğunda, çalışanlar işlerinden ayrılmayı düşünmeyecek ve iş arama yöneliminden uzaklaşarak yöneticileriyle daha uzun süre çalışmaya devam edeceklerdir. Tatmin düşük olduğunda ise işten ayrılmayı düşünürler (Keser, 2006).

Çalışanlar birden fazla nedenden dolayı işe gelmemektedir. Birçok neden arasında iş tatminsizliği önemli bir yer tutar. Çalışanın işe uyumu garanti altına alınmazsa, çalışandan kaynaklanan önemsiz nedenler bile devamsızlığa yol açabilir. Başka bir deyişle, yıllık izin veya hastalık izni haricinde, işte olması gereken çalışanların işe gelmemesi olarak ifade edilebilir (Sabuncuoğlu, 2009).

Düşük iş tatmini nedeniyle artan işgücü devri, deneyimli ve eğitimli çalışanların kaybına yol açmaktadır. Düşük iş tatmini, çalışanların işten ayrılma olasılığını artırmaktadır. Bu durumda, düşük iş tatminine sahip bireyler önce devamsızlığa, ardından işten ayrılma niyetine yol açabilir ve bu da işyerinde işten ayrılmalara neden olabilir (Akdeniz, 2010; Üçüncü, 2016).

## 2. BÖLÜM

### YÖNTEM

Yapılan bu araştırmanın yöntem bölümünde, araştırmanın önemi, problemi, alt problemleri, veri toplama araçları, veri toplama süreçleri, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evreni, araştırmanın örnekleme, örneklem büyüklüğünün belirlenmesi, veri analizi süreçleri, sayıtlar ve sınırlılıklar bulunmaktadır.

#### 2.1. Araştırmanın Önemi

Çalışma hayatı çalışanlara sorunlarla başa çıkma, takım çalışması, takdir edilme, kariyer geliştirme gibi çeşitli deneyimler sunmaktadır. İş yaşamı ve aile yaşamı bireylerin yaşamı için önemli alanların başında gelmektedir. Bu iki alan arasındaki dengeyi sağlamak günümüz koşullarında giderek daha zor hale gelmektedir.

Günümüz çalışma koşullarında örgüte ve işe bağlılık, daha fazla çalışma arzusu örgütler tarafından istenilen davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İşkoliklik olarak tanımlanan bu durum bireylerin hem iş hayatı hem de aile yaşamı üzerinde bilişsel ve davranışsal açıdan çeşitli sonuçlara neden olmaktadır. İşkolik bireyler daha fazla çalışma arzusu ile aile beklentilerini karşılama noktasında sorunlarla karşılaştıklarından dolayı işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında ilişkinin varlığı olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenleri icra ettikleri mesleğin içeriği çerçevesinde fazla ders yükü, mesai saatleri dışında takım çalıştırma gibi faaliyetler nedeniyle işkolik bireyler olarak ifade edilmektedir. Çalışmanın çerçevesinde ana kütleyi oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin hem işkoliklik hem de iş-aile çatışmasının bireysel çıktılar üzerine etkisini koyması bakımından önemlidir.

#### 2.2. Problem

Beden eğitimi öğretmenlerinde işkoliklik ile iş-aile çatışmasının iş tatmini, yaşam tatmini, mental iyi oluş üzerine etkisi var mıdır?

#### 2.3. Alt Problemler

Bu çalışma öncelikle bağımsız değişken olan işkoliklik ve iş-aile çatışması değişkenlerinin bağımlı değişkenler olan iş tatmini, yaşam tatmini ve mental iyi oluş üzerindeki etkilerini tespit edebilmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma altı hipotez doğrultusunda çalışılmıştır.

- İşkolikliğin iş tatmini üzerinde etkisi var mıdır?
- İşkolikliğin yaşam tatmini üzerinde etkisi var mıdır?
- İşkolikliğin mental iyi oluş üzerinde etkisi var mıdır?
- İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde etkisi var mıdır?
- İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde etkisi var mıdır?
- İş-aile çatışmasının mental iyi oluş üzerinde etkisi var mıdır?

## **2.4. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu ile 428 beden eğitimi öğretmeninden veri toplanmıştır. Araştırmanın amacı çerçevesinde elde edilen verilerin analiz edilmesinde ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik ve frekans analizleri, korelasyon analizi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmakta, birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini içeren kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde ise araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmiş olan ölçeklerde yer alan toplam 5 değişkene ait 38 ifade yer almaktadır. Bu ölçekler, “İşkoliklik Ölçeği”, “İş-Aile Çatışması Ölçeği”, “İş Tatmini Ölçeği”, “Yaşam Tatmini Ölçeği” ve “Mental İyi Oluş Ölçeği”nden oluşmaktadır.

### **2.4.1. Kişisel bilgi formu**

Araştırmaya gönüllü olarak katılan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış 9 sorudan oluşan formdur.

### **2.4.2. İşkoliklik ölçeği**

İşkolikliği ölçmek için Del Líbano ve arkadaşları (2010) tarafında geliştirilen “İşkoliklik Ölçeği” kullanılmıştır. Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen, Giray ve Engin (2006) tarafından Türkçe ‘ye çevrilen ifadelerinin sıralamasında herhangi bir değişiklik yapılmadan orijinal ölçeğe sadık kalınarak 17 maddeden oluşan “İşkoliklik Ölçeği” kullanılmıştır.

### **2.4.3. İş-aile çatışması ölçeği**

“İş-Aile Çatışması Ölçeği” geniş kabul görmüş, güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırma ile (Namasivayam ve Mount, 2004; Karatepe ve Baddar, 2005; Voydanoff, 2005; Byron, 2005; Efeoğlu, 2006; Devocioğlu ve Aktaş, 2007; Karatepe, 2009; Karabacak, 2013) ortaya konulmuştur. “İş-Aile Çatışma Ölçeği” 5 maddeden oluşmuştur.

#### **2.4.4. İş tatmin ölçeği**

Judge ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen, Keser ve Bilir'in (2019) aslına bağlı kalarak Türkçe'ye uyarladığı 5 maddeden oluşan "İş Tatmin Ölçeği" yapılan araştırmalarda kullanılarak güvenilirliği ve geçerliliği ortaya konulmuştur.

#### **2.4.5. Yaşam tatmin ölçeği**

Yaşam tatminini belirlemek için kullanılan Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen, Dağlı ve Baysal'ın (2016) aslına bağlı kalarak Türkçe'ye uyarladığı 5 maddeden oluşan "Yaşam Tatmini Ölçeği" nin araştırmalarda kullanılarak güvenilirliği ortaya konulmuştur.

#### **2.4.6. Mental iyi oluş ölçeği**

Demirtaş ve Baytemir (2019) tarafından geliştirilen 6 maddeden oluşan "Mental İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır.

### **2.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli**

Araştırmanın amacı çerçevesinde geliştirilen hipotezler ve araştırma modeli aşağıda ifade edilmiştir.

H<sub>1</sub>: İşkolikliğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

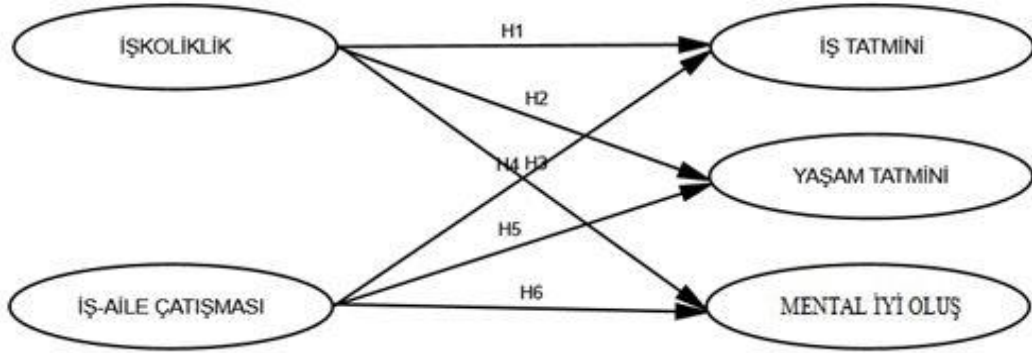
H<sub>2</sub>: İşkolikliğin yaşam tatmini üzerinde etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: İşkolikliğin mental iyi oluş üzerinde etkisi vardır.

H<sub>4</sub>: İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

H<sub>5</sub>: İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde etkisi vardır.

H<sub>6</sub>: İş-aile çatışmasının mental iyi oluş üzerinde etkisi vardır.



**Şekil 2. 1.** Araştırmanın Modeli

## 2.6. Veri Toplama Süreci

Araştırma için gerekli olan izinler alındıktan sonra hazırlanmış olan anket formları google forms aracılığı ile dijital ortamda katılımcılara ulaştırılmış, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden %70,3 (n=301)'ü erkek, %29,7 (n=127)'si kadın 428 beden eğitimi öğretmenin cevapları kontrol edildikten sonra değerlendirilmiştir.

## 2.7. Verilerin Analizi

Anket yardımı ile birincil kaynaktan toplanan verilerin analiz edilmesi aşamasında istatistikî paket programdan faydalanılmıştır. Oluşturulan araştırma hipotezleri test edilmeden önce ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerini ilişkin dağılımları ortaya koyabilmek amacıyla frekans analizine başvurulmuştur. Daha sonra her bir ölçek için ayrı ayrı güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde parametrik testler kullanılacağından dolayı ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve derecesinin tespiti için ise korelasyon analizi kullanılmıştır. Son olarak araştırmanın amacı çerçevesinde oluşturulan hipotezleri test edebilmek amacıyla basit regresyon analizinden yararlanılmıştır.

## 2.8. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim yılı içerisinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır.

## 2.9. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini, 2022-2023 eğitim öğretim yılı içerisinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda beden eğitimi öğretmeni olarak çalışan %70,3 (n=301)'ü erkek, %29,7 (n=127)'si kadın olmak üzere 428 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

## 2.10. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi

Örneklem büyüklüğünün, ilişkilerin güvenilir bir şekilde kestirilebilmesini sağlayacak büyüklükte olması önemlidir (Büyüköztürk, 2002). Bakanlığa bağlı eğitim-öğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmeni sayısı yaklaşık olarak 50.000 (2018/35,092, TÜİK, 2018) kişi civarındadır. Araştırma evreni özel ve kamu kurumlarında çalışan tüm beden eğitimi öğretmenlerini kapsayacak şekilde planlanmıştır. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde, bölgesel olarak ülke nüfus dağılımı dikkate alınacak olup, bu doğrultuda tabakalı örneklem modeline uygun olarak temsil edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında Türkiye coğrafi bölgeleri dikkate alınarak her coğrafi bölge için oransal olarak belirlenmesi hedeflenmiştir. Sosyal bilimlerde örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında aşağıda verilen tablo dikkate alınacaktır.

**Tablo 2. 1.**  $\alpha= 0.05$  İçin Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi

Ana kütle Büyük- Lüğü	+- 0.03 örnekleme		+-0.05 örnekleme		+-0.10 örnekleme				
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.7	p=0.3 q=0.2			
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381*	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
10000000	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Tablo 2.1.'e göre +-0,05 örnekleme hatası p=0,05 anlamlılık düzeyinde 381 olarak belirlenmiştir. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).



### **2.11. Sayıtlar**

Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin anket formlarını içtenlikle ve doğru olarak cevapladıkları kabul edilmiştir.

Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri evreni temsil etmektedir.

Kullanılan veri toplama araçları araştırma sonuçlandırılması için yeterlidir.

### **2.12. Sınırlılıklar**

Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılı içerisinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan beden eğitimi öğretmenleriyle sınırlıdır.



### 3. BÖLÜM

#### BULGULAR

##### 3.1. Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu kısmında katılımcılara ait demografik özelliklere ilişkin bulgular, ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik ve frekans analizleri sonucunda elde edilen veriler, kişisel faktör analizi sonuçları ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ile araştırma hipotezlerine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3. 1.** Demografik Özellikleri İtibari ile Katılımcıların Dağılımları

<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadın	127	29,7
Erkek	301	70,3
<b>Yaş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
21-30 Yaş Arası	52	12,1
31-40 Yaş Arası	166	38,8
41-50 Yaş Arası	174	40,7
51-60 Yaş Arası	32	7,5
61 Yaş ve Üzeri	4	,9
<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evli	324	75,7
Bekar	104	24,3
<b>Çalışılan Coğrafi Bölge</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İç Anadolu Bölgesi	140	32,7
Marmara Bölgesi	37	8,6
Karadeniz Bölgesi	125	29,2
Ege Bölgesi	29	6,8
Akdeniz Bölgesi	42	9,8
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	29	6,8
Doğu Anadolu Bölgesi	26	6,1
<b>Lisans Mezuniyet Alanı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	347	81,1
Spor Yöneticiliği	50	11,7
Farklı Alan	31	7,2

**Tablo 3.1 Devamı**

<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
1-9 Yıl Arası	133	31,1
10-19 Yıl Arası	173	40,4
20-29 Yıl Arası	105	24,5
30 Yıl ve Üzeri	17	4,0
<b>Antrenörlük Belgesine Sahiplik</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	241	56,3
Hayır	187	43,7
<b>Okul Takımı Çalıştırma</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	331	77,3
Hayır	97	22,7
<b>Çalışılan Kurum Türü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kamu	392	91,6
Özel	36	8,4
<b>Toplam</b>	<b>428</b>	<b>100</b>

### **3.1.1. Katılımcıların demografik özellikleri ve verilen yanıtların dağılımları**

Tablo 3.1.'de katılımcıların demografik özellikleri itibari ile dağılımları görülmektedir.

Tablo 3.1. incelendiğinde cinsiyetleri itibari ile katılımcıların büyük çoğunluğunun erkeklerden (%70,3) oluştuğu görülmektedir. Yaşları itibari ile 52 katılımcının 21-30 yaş aralığında, 166 katılımcının 31-40 yaş arasında, 174 katılımcının 41-50 yaş aralığında ve 36 katılımcının 51 yaş ve üzeri oldukları ifade edilebilir. Medeni durumları açısından katılımcıların %75,7'si evli ve %24,3'ü bekarıdır. Katılımcılar çalıştıkları bölgeler açısından incelendiğinde ise büyük çoğunluğun İç Anadolu (%32,7) ve Karadeniz (%29,2) Bölgelerinde çalıştıkları görülmektedir. Lisans mezuniyet alanı açısından ise 347 katılımcı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği mezunudur. Mesleki tecrübeler açısından bakıldığında ise katılımcıların %40,4'ünün 10-19 yıl arasında çalıştıkları ifade edilebilir. Katılımcıların 241'i en az ikinci derece antrenör belgesine sahip olup yine 331 katılımcı en az bir okul takımı çalıştırmaktadır. Son olarak katılımcıların %91,2'sinin kamu kurumlarında çalıştıkları söylenebilir.

### **3.1.2. Araştırma ifadelerinin güvenilirlik değerleri**

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce araştırma ölçeklerinin güvenilirlikleri değerlendirilmiştir. Güvenilirlik, ölçümün tutarlı olmasının ölçütüdür. Ölçüm sonuçları farklı

yerlerde uygulandığında benzer sonucu vermelidir. Yani bağımsız ölçümlerde benzer kararlı sonuç alınmalıdır. Güvenilirlik bir ölçme aracında bütün ifadelerin birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavramdır. İçsel tutarlılık yönteminin bir uygulaması da “alfa katsayısı”dır. Alfa katsayısı ölçeğin güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntem olup, sıfır ve bir arasında değişen rakamlar alır. Araştırmada kullanılan ölçeğin de güvenilirliğinden bahsedebilmek için alfa katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir.

Anket formunda yer alan ifadelere ilişkin olarak hesaplanan Alpha değerleri Tablo 3.2.'de görüldüğü gibidir.

**Tablo 3.2. İfadelere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları**

	MADDE SAYISI	CRONBACH's ALPHA KATSAYISI
İşkoliklik	17	,899
İş-Aile Çatışması	5	,927
İş Tatmini	5	,833
Yaşam Tatmini	5	,854
Mental iyi oluş	6	,819

Tabloda araştırmada kullanılan ölçekler ile bu ölçeklerin alt boyutları ve madde sayıları ile Cronbach Alpha katsayıları görülmektedir. Tablo 3.2.'de görüldüğü üzere tüm ölçekler ve alt ölçekler için alpha katsayıları ,70'den büyüktür. Değerler incelendiğinde ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları ,819 ile ,927 aralığında değerler almıştır. Bu sonuç ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

### 3.1.3. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Tanımlayıcı istatistikler, değişkenin sıklık dağılımını, oransal dağılımını, birikimli dağılımını, ortalamasını, standart sapmasını, varyansını, değişme katsayısını, çarpıklığını ve basıklığını içerir. Bütün bu kavramları tanımlayıcı istatistikler olarak değerlendirmemiz mümkündür. Çünkü, tanımlayıcı analiz, değişkenlerin yapısını veya karakteristiğini tanımlamakta ve veriler üzerinde herhangi bir analiz yürütmemektedir (Nakip, 2003).

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelere ilişkin yukarıda adı geçen tanımlayıcı istatistiklerden ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri gözlem değerlerinin normal dağılım varsayımlarını karşılama durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

### 3.1.3.1. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların işkoliklik düzeyini ölçmeye yönelik toplam 17 ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşkolikliğe ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.3' de verilmiştir.

**Tablo 3.3.** İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İŞK1	2,03	1,157	1,339	,994	,069
İŞK2	2,42	1,230	1,514	,531	-,658
İŞK3	3,08	1,380	1,904	-,050	-1,231
İŞK4	3,47	1,240	1,538	-,432	-,868
İŞK5	3,59	1,224	1,498	-,648	-,507
İŞK6	4,00	1,020	1,040	-,848	-,053
İŞK7	3,74	1,145	1,311	-,698	-,413
İŞK8	3,62	1,192	1,422	-,574	-,658
İŞK9	3,70	1,129	1,274	-,545	-,633
İŞK10	3,53	1,178	1,388	-,463	-,762
İŞK11	3,82	1,048	1,099	-,701	-,305
İŞK12	3,43	1,217	1,482	-,308	-,985
İŞK13	3,42	1,268	1,607	-,392	-,944
İŞK14	3,22	1,318	1,738	-,211	-1,138
İŞK15	3,20	1,332	1,774	-,184	-1,174
İŞK16	3,47	1,338	1,790	-,445	-1,030
İŞK17	3,16	1,343	1,804	-,142	-1,198

İŞK: İşkoliklik

Anket formunda yer alan işkoliklik ölçeğine ait ifadeler katılımcıların verdikleri cevaplara ilişkin ortalama değerlerin 2,03 ile 4,00 arasında değiştikleri görülebilir. Standart sapma değerinin ise 1,02 ile 1,38 arasında değiştiği ve buna bağlı olarak varyans değerlerinin de 1,04 ile 1,79 arasında dağıldığı görülmektedir.

Çalışmanın ilerleyen aşamalarında kurulan hipotezlerin test edilmesinde parametrik testlerden yararlanılacağı için katılımcılardan elde edilen verilerin normal dağılım varsayımını karşıladıklarının ortaya konulması gerekmektedir. Verilerin normal dağılım sergilediklerinin ifade edilebilmesi için çarpıklık değerlerinin  $\pm 2$  ve basıklık değerlerinin  $\pm 7$  değerleri arasında olması gerekmektedir. (Bollen, 1998). Tablo 2.3 incelendiğinde işkoliklik ölçeğinde yer alan her bir ifadeye ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladıkları görülmektedir.

### 3.1.3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerini tespit edebilmek amacıyla toplamda 5 ölçek elemanı ile ölçüm yapılmış olup bu ifadelere ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları 3.4'te görüldüğü gibidir.

**Tablo 3. 4.** İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İAÇ1	2,72	1,371	1,880	,142	-1,384
İAÇ2	2,78	1,320	1,743	,063	-1,337
İAÇ3	2,71	1,301	1,693	,175	-1,273
İAÇ4	2,72	1,290	1,665	,177	-1,255
İAÇ5	3,06	1,341	1,798	-,189	-1,270

İAÇ: İş-Aile Çatışması

Katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinde yer alan 5 ifadeye vermiş oldukları cevaplardan hareketle ortalama değerlerin 2,71 ile 3,06 arasında değiştikleri söylenebilir. Standart sapma değerinin ise 1,29 ile 1,37 arasında değiştiği ve buna bağlı olarak varyans değerlerinin de 1,66 ile 1,88 arasında dağıldığı görülmektedir. İfadeler için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında ise normal dağılım varsayımının karşılandığı ifade edilebilir.

### 3.1.3.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların yapmış oldukları işten memnuniyet düzeylerini ölçebilmek amacıyla toplam 5 ölçek elemanı kullanılarak yapılan ölçüm sonucunda elde edilen verilere ait ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.5'te görülmektedir.

**Tablo 3. 5.** İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İŞ1	4,64	,748	,560	-1,795	3,125
İŞ2	3,79	1,104	1,219	-,788	-,194
İŞ3	4,36	,923	,853	-1,731	2,934
İŞ4	4,50	,767	,588	-1,848	3,761
İŞ5	4,27	,897	,805	-1,488	2,407

İŞ: İş Tatmini

Katılımcıların iş tatmin dereceleri tespit etmeye yönelik kendilerine yöneltilen ifadelerle verdikleri cevapların ortalama değerlerinin 3,79 ile 4,64 arasında değiştiği söylenebilir. Standart sapma değerinin ise ,75 ile 1,10 arasında değiştiği ve buna bağlı olarak varyans değerlerinin de ,56 ile 1,22 arasında dağıldığı görülmektedir. İfadeler için hesaplanan çarpıklık

ve basıklık değerlerine bakıldığında ise normal dağılım varsayımının karşılandığı ifade edilebilir.

#### 3.1.3.4. Yaşam Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların yaşamdan duydukları tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla 5 ölçek elemanı kullanılarak elde edilen verilere ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 3.6'da görülmektedir.

**Tablo 3. 6.** Yaşam Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
YŞ1	3,45	1,082	1,171	-,536	-,423
YŞ2	2,84	1,161	1,349	-,124	-1,047
YŞ3	3,61	1,045	1,092	-,640	-,240
YŞ4	3,51	1,094	1,197	-,714	-,242
YŞ5	2,96	1,290	1,664	-,112	-1,141

YŞ: Yaşam Tatmini

Katılımcıların yaşamdan duydukları tatmin düzeylerini ölçmek için kendilerine yöneltilen ifadelerle verdikleri cevapların ortalama değerlerinin 2,84 ile 3,61 arasında değiştiği söylenebilir. Standart sapma değerinin ise 1,04 ile 1,29 arasında değiştiği ve buna bağlı olarak varyans değerlerinin de 1,09 ile 1,66 arasında dağıldığı görülmektedir. İfadeler için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında ise normal dağılım varsayımının karşılandığı ifade edilebilir.

#### 3.1.3.5. Mental İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların mental iyi oluş düzeylerini belirlemek amacıyla toplamda 6 ölçek elemanından faydalanılmış olup bu ifadelerle ilişkin ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.7'de görüldüğü gibidir.

Mental iyi oluş ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 3,60 ile 4,44 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin ,77 ile 1,18 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir.

**Tablo 3.7.** Mental iyi oluş Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
MS1	3,60	1,177	1,384	-,448	-,685
MS2	4,36	,816	,666	-1,423	2,291
MS3	3,90	1,063	1,130	-,797	-,043
MS4	4,12	,802	,643	-,912	1,157
MS5	4,02	,880	,775	-,798	,576
MS6	4,44	,773	,598	-1,489	2,322

MS: Mental iyi oluş

### 3.2. Korelasyon Analiz Sonuçları

Araştırmanın değişkenlerini oluşturan işkoliklik, iş-aile çatışması, iş tatmini, yaşam tatmini ve mental iyi oluş arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyini gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.8'de görülmektedir.

**Tablo 3. 8.** Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5
İşkoliklik	1	,427**	,138**	,132**	,192**
İş-Aile Çatışması		1	-,130**	-,150**	-,044
İş Tatmini			1	,391**	,388**
Yaşam Tatmini				1	,459**
Mental iyi oluş					1

\*\*= Korelasyonlar %1 Düzeyinde Anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonucunda;

- İşkoliklik ile iş-aile çatışması arasında ,427 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- İşkoliklik ile iş tatmini arasında ,138 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- İşkoliklik ile yaşam tatmini arasında ,132 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- İşkoliklik ile mental iyi oluş arasında ,192 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.



- İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında ,130 düzeyinde negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında ,150 düzeyinde negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- İş-aile çatışması mental iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.
- İş tatmini ile yaşam tatmini arasında ,391 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- İş tatmini ile mental iyi oluş arasında ,388 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Yaşam tatmini ile mental iyi oluş arasında ,459 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

### 3.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve kapsamı göz önüne alınarak araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan işkoliklik ve iş-aile çatışması değişkenlerinin bağımlı değişkenler olan iş tatmini, yaşam tatmini ve mental iyi oluş üzerindeki etkilerini tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Regresyon analizi, bir veya daha fazla bağımsız değişkenin tek bir bağımlı değişken üzerindeki etkilerini ortaya koymaya yarayan bir analiz yöntemidir. Kurulan regresyon modelinde bir bağımsız değişken varsa basit regresyon analizinden; birden fazla bağımsız değişken varsa çoklu regresyon analizinden söz edilmektedir (Nakip, 2003). Araştırma hipotezleri göz önüne alınarak kurulan modellerde tek bir bağımsız değişken olduğundan dolayı hipotezlerin test edilmesi aşamasında basit regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Aşağıda araştırmanın amacı doğrultusunda kurulmuş olan regresyon modellerine ait geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenlerarası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan  $R^2$  değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modelleri Tablo 3.9 ve 3.10'da yer verilmiştir.

Tablo 3.9'da regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan üç modelin de istatistiksel olarak geçerli ve anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. İşkolikliğin iş tatmini üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında F değeri 8,307 ve  $p = ,004$  olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 3.9.** İşkoliklik ve Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

H <sub>1</sub> : İşkolikliğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.								
Değişken	Beta	T	Sig.	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,885	25,718	,000					
İşkoliklik	,127	2,882	,004	,138	,019	8,307	,004	Kabul
H <sub>2</sub> : İşkolikliğin yaşam tatmini üzerinde etkisi vardır.								
Değişken	Beta	T	Sig.	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,556	8,188	,000					
İşkoliklik	,138	4,828	,000	,132	,017	7,534	,006	Kabul
H <sub>3</sub> : İşkolikliğin mental iyi oluş üzerinde etkisi vardır.								
Değişken	Beta	T	Sig.	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,501	24,089	,000					
İşkoliklik	,171	4,032	,000	,192	,037	16,257	,000	Kabul

İşkolikliğin yaşam tatmini üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında ise F değeri 7,534 ve p= ,004 olarak hesaplanmıştır. Son olarak İşkolikliğin mental iyi oluş üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında F değeri 16,257 ve p= ,000 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar kurulan modellerin istatistikî olarak anlamlı ve geçerli birer model olduklarını göstermektedir.

Daha sonra işkoliklik ile iş tatmini (R= ,138 ve R<sup>2</sup>= ,019), yaşam tatmini (R= ,132 ve R<sup>2</sup>= ,017) ve mental iyi oluş (R= ,192 ve R<sup>2</sup>= ,037) arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R<sup>2</sup> değerlerine bakılmıştır. Tüm bu bulgular işkolikliğin düşük düzeyde de olsa bağımlı değişkenler üzerinde etkisi olduğunu gösterdiğinden dolayı kurulan H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> ve H<sub>3</sub> hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3.10'da iş-aile çatışmasının iş tatmini, yaşam tatmini ve mental iyi oluş üzerine etkilerini tespit etmeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan üç modelin de istatistikî olarak geçerli ve anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında F değeri 7,338 ve p= ,007 olarak hesaplanmıştır. İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında ise F değeri 9,746 ve p= ,002 olarak hesaplanmıştır. Son olarak iş-aile çatışmasının mental iyi oluş üzerine etkilerini tespit etmek

amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında F değeri ,834 ve p= ,362 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar kurulan modellerden birinci ve ikincisinin sonuçlarının istatistiki olarak anlamlı ve geçerli, üçüncü modelin ise anlamsız olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.10.** İş-Aile Çatışması ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

H <sub>4</sub> : İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde etkisi vardır.								
Değişken	Beta	T	Sig.	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	4,527	52,187	,000					
İş-Aile Çatışması	-,078	-2,709	,007	,130	,017	7,338	,007	Kabul
H <sub>5</sub> : İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde etkisi vardır.								
Değişken	Beta	T	Sig.	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,598	31,992	,000					
İş-Aile Çatışması	-,116	-3,122	,002	,150	,022	9,746	,002	Kabul
H <sub>6</sub> : İş-aile çatışmasının mental iyi oluş üzerinde etkisi vardır.								
Değişken	Beta	T	Sig.	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	4,144	48,841	,000					
İş-Aile Çatışması	-,026	-,913	,362	,637	,406	,834	,362	Red

Daha sonra iş-aile çatışması ile iş tatmini (R= ,130 ve R<sup>2</sup> = ,017) ve yaşam tatmini (R= ,150 ve R<sup>2</sup>= ,022) arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R<sup>2</sup> değerlerine bakılmıştır. Tüm bu bulgular iş-aile çatışmasının düşük düzeyde de olsa bağımlı değişkenler üzerinde etkisi olduğunu gösterdiğinden dolayı kurulan H<sub>4</sub> ve H<sub>5</sub> hipotezleri kabul edilmiş; iş-aile çatışmasının mental iyi oluş üzerinde bir etkisi olmadığı görüldüğünden dolayı ise H<sub>6</sub> hipotezi red edilmiştir.

## 4. BÖLÜM

### TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı beden eğitimi öğretmeni olarak çalışan bireylerin yaşadıkları işkoliklik ile iş-aile çatışmasının iş tatmini, yaşam tatmini, mental iyi oluş üzerinde etkilerini ortaya koymaktır. Spor örgütleri, sporcular, antrenörler ve beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapılan çalışmalar işkoliklik ve iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarını incelemek yerine genellikle bireylerin çalışma davranışlarını artırmanın yollarını ortaya koymaya çalışmışlardır. İş ve aile yaşantısının bireyin hayatının iki önemli yönü olduğu düşünüldüğünde işkoliklik ve iş-aile çatışmasının beden eğitimi öğretmenlerinin bireyleri nasıl etkilediğinin ortaya konulması önemlidir.

Araştırma amacı doğrultusunda işkoliklik ile iş-aile çatışmasının iş tatmini, yaşam tatmini, mental iyi oluş üzerinde etkilerini tespit edebilmek amacı ile 6 hipotez oluşturulmuş olup analizlerin yapılabilmesi için gerekli verilerin elde edilmesinde hazırlanan anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu hazırlanan elektronik form vasıtası ile araştırma anakütlesinde yer alan katılımcılara ulaştırılmış olup toplamda 428 katılımcının doldurmuş olduğu formlarla analizler gerçekleştirilmiştir.

Anket yardımı ile birincil kaynaktan toplanan verilerin analiz edilmesi aşamasında istatistikî paket programdan faydalanılmıştır. Oluşturulan araştırma hipotezleri test edilmeden önce ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerini ilişkin dağılımları ortaya koyabilmek amacıyla frekans analizine başvurulmuştur. Daha sonra her bir ölçek için ayrı ayrı güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde parametrik testler kullanılacağından dolayı ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve derecesinin tespiti için ise korelasyon analizi kullanılmıştır. Son olarak araştırmanın amacı çerçevesinde oluşturulan hipotezleri test edebilmek amacıyla basit regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Katılımcıların demografik dağılımlarına bakıldığında cinsiyetleri itibari ile katılımcıların büyük çoğunluğunun erkeklerden (%70,3) oluştuğu görülmektedir. Yaşları itibari ile 52 katılımcının 21-30 yaş aralığında, 166 katılımcının 31-40 yaş arasında, 174 katılımcının 41-50 yaş aralığında ve 36 katılımcının 51 yaş ve üzeri oldukları ifade edilebilir. Medeni durumları açısından katılımcıların %75,7'si evli ve %24,3'ü bekadır. Katılımcılar çalıştıkları bölgeler açısından incelendiğinde ise büyük çoğunluğun İç Anadolu (%32,7) ve Karadeniz (%29,2) Bölgelerinde çalıştıkları görülmektedir. Lisans mezuniyet alanı açısından ise 347 katılımcı beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunudur. Mesleki tecrübeler açısından bakıldığında ise katılımcıların %40,4'ünün 10-19 yıl arasında çalıştıkları ifade edilebilir. Katılımcıların 241'i en az ikinci derece antrenör belgesine sahip olup yine 331 katılımcı en az bir okul takımı

çalıştırmaktadır. Son olarak katılımcıların %91,2'sinin kamu kurumlarında çalıştıkları söylenebilir.

Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değerleri işkoliklik ölçeği ,899, iş-aile çatışması ölçeği ,927, iş tatmini ölçeği ,833, yaşam tatmini ölçeği ,854 ve mental iyi oluş ölçeği ,819 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

Frekans analizi sonucunda işkoliklik ölçeğine ait ortalama değerlerin 2,03 ile 4,00 arasında, iş-aile çatışması ölçeğine ait ortalama değerlerin 2,71 ile 3,06 arasında, iş tatmini ölçeğine ait ortalama değerlerin 3,79 ile 4,64 arasında, yaşam tatmini ölçeğine ait ortalama değerlerin 2,84 ile 3,61 ve mental iyi oluş ifadelerine ilişkin ortalama değerlerin 3,60 ile 4,44 arasında puan aldıkları tespit edilmiştir. Tüm ölçeklerde yer alan ifadeler için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde ise değerler istenilen aralıklarda olduğundan dolayı analize tabi tutulan verilerin normal dağılım varsayımını karşıladıkları görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda işkoliklik ile iş tatmini (,138), yaşam tatmini (,132) ve mental iyi oluş (,192) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ile iş tatmini (,130) ve yaşam tatmini (,150) arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler ortaya konulmuştur. Araştırma değişkenlerinden sadece iş-aile çatışması ile mental iyi oluş arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmanın amacı ve kapsamı göz önüne alınarak araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan işkoliklik ve iş-aile çatışması değişkenlerinin bağımlı değişkenler olan iş tatmini, yaşam tatmini ve mental iyi oluş üzerindeki etkilerini tespit edebilmek amacıyla basit regresyon analizinden faydalanılmıştır. İş aile yaşamı dengesi üzerine yapılan bir çalışmada zorunlu işkolikliğin iş aile çatışmasında aile yaşamını negatif yönde etkilediği belirlenmiştir (Sağlam ve Yavuz, 2018).

İşkolikliğin iş tatmini üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında F değeri 8,307 ve  $p = ,004$  olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisine bakıldığında regresyon analizi sonuçlarına göre elde edilen tüm bulgular işkolikliğin düşük düzeyde de olsa iş tatmini üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Tablo 3.9.). Literatürde bu çalışma ile ilgili benzer çalışmalara ulaşmak mümkündür. Literatürde rastlanan işkolik insan tiplerini belirleme ve ayırt etme çalışmalarına bakıldığında, Robbins ve Spence'in tipolojisinde yer verilen 'hevesli bağımlılar' ile Scott et al. (1997)'nin tipolojisinde yer verilen 'başarı odaklılar' işlerinden keyif alma ve doyum olma düzeyleri oldukça yüksektir. Bunun yanı sıra, Spence ve Robbinn tarafından çalışma heveslileri olarak tanımlanan işkolik tiplerde de işten keyif alma ve doyum durumu da oldukça yüksek görülmektedir (Salihoğlu, 2014). Naughtonise işkoliklik tipolojisinde işine bağımlı kişilerin yüksek iş tatmin düzeylerine sahip olduklarını belirtmiştir. Burke ve MacDermid (1999) tarafından yapılan bir çalışmada işkolik kişilerin iş tatminlerinin düşük olduğunu belirtmiştir

fakat 'iş meraklıları, hevesli işkolikler ve rahat işkolikler' olarak yaptığı sınıflandırmalara göre iş tatmin düzeylerin yüksek olacağını ileri sürmüştür. Bunlar arasında ise 'iş meraklıları' olarak adlandırdığı kişilerin iş tatmin düzeylerinin en yüksek puana sahip olduklarını belirtmiştir. Sağlık çalışanları ile yapılan bir araştırmada işkolikliğin çalışma birimi ve cinsiyet ile ilişkili olduğu belirlenmiş olup bu sonucun iş tatminini etkilediği belirtilmiştir (Makales vd., 2022).

Araştırmacılar işkolikliğin olumlu bir davranış olduğunu ve bu sebeple işkolik kişilerin iş tatmini ve verimlilik düzeylerinin yüksek olduğunu savunmuşlardır. Machlowitz (1980), bir çalışmada yüzden fazla işkolik bireyi incelemiş ve bu kişilerin mutlu ve üretken olduklarını sonucuna varmıştır. Seybold ve Salomone (1994) de işkoliklik kavramını işini çok sevmeye ve işine aşırı bağlılık duymaya olarak tanımlamış bu nedenle de işkolik kişilerin iş yerlerinde yaratıcı olduklarını bundan dolayı da iş tatminlerinin yüksek olduğunu belirtmiştir (Gerdan, 2018). Arsezen ve Kılıçarslan (2017), konaklama işletmeleri yöneticilerine yönelik yaptıkları bir çalışmada işkolik davranış ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Ardıç ve Erbaşaran (2019), işkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmanın sonucunda işkoliklik ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu hipotezini geliştirmiş fakat bu hipotezi doğrulamamışlardır. Yalçınsoy ve Aksoy (2019)'un Diyarbakır'da görev yapan kamu çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada, işkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişki düşük düzeyli bulunmuş olup sonuca göre kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyi arttıkça işkoliklik düzeyinin de artacağı şeklinde değerlendirilmiştir. Yapılan bir araştırmaya 451 avukat katılmış olup, işkoliklik ve işe güdülenme ile iş-aile/ aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü, işten zevk alma ile ise negatif yönlü bir etki olduğu belirlenmiştir (Macit ve Ardıç, 2018). İşkoliklik durumu ve iş tatmini durumu arasında anlamlı ilişkilerin olduğu literatürde yer alan çeşitli kaynaklarla da desteklendiği görülmektedir.

İşkolikliğin yaşam tatmini üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında ise F değeri 7,534 ve  $p = ,004$  olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin yaşam tatmini üzerine etkisine bakıldığında regresyon analizi sonuçlarına göre elde edilen tüm bulgular işkolikliğin düşük düzeyde de olsa yaşam tatmini üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Tablo 3.9.). Literatürde rastlanan çalışmalar incelendiğinde, işkolik davranışlar ile yaşam tatmini arasında olumlu etkinin olduğu görülmektedir. 189 katılımcı üzerinde yapılan bir araştırmada Özsürünç ve Koçak (2021), sonuçlar incelendiğinde bireylerin işkolik davranışlara sahip olması, mesai saatlerinin uzun olması ve sürekli olarak işleri düşünmesi kendini iş alanında olumlu yönde yetiştirirken aynı zamanda yaşamına dair olumlu kararlara önemli ölçüde katkı sağladığı görülmüştür. Bu araştırmada bireylerin işkoliklik ve yaşam tatmini arasında direk bakıldığında olumsuz bir ilişki bulunmuştur fakat bireyin kendini yetiştirme açısından bakıldığında pozitif ve anlamlı bir etkiye rastlanmıştır. Yapılan bir araştırmaya otomotiv sektöründe çalışan 253 kişi katılmış olup, işkolikliğin yaşam tatminini azalttığı yönünde negatif ilişki olduğu belirlenmiştir (İplik, 2019).

Muğla'da 275 avukat üzerinde yapılan bir çalışmada, işkoliklik ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Gürel ve Altunoğlu, 2016).

Örneklemini Hollanda'da 310 yöneticinin oluşturduğu bir grupta yapılan araştırmada, kompulsif ve aşırı çalışmanın psikolojik etkiler ve psikolojik iyi olma hali üzerine etkisi olduğu, aşırı çalışmanın psikolojik sağlık için olumlu olduğu ve bu anlamda yaşam tatminine ve kalitesine olumlu etki ettiği belirtilmiştir (Pinheiro ve Carlotto, 2016).

Yapılan bir araştırmada, bireylerde yüksek iş katılımının ve işten zevk almanın yaşam durumlarında da yüksek memnuniyetinin olduğu belirtilmiştir (Wojdylo, 2015).

Türkiye'de yapılan bir araştırmada, işe bağlılığın ve işkolikliğin yaşam tutkusu ile pozitif, yaşam tatmini ile ilgili ise negatif ilişkili olduğu belirtilmiştir (Birkeland ve Buch, 2015).

Örneklemini 513 işçinin oluşturduğu bir çalışmada, işe yüksek güdülenme puanlarının iş yaşamı ile yaşam memnuniyeti arasındaki dengeyi azalttığı sonucuna varılmıştır (Fernandez vd., 2015).

Fernandez ve arkadaşlarının yapmış olduğu bir çalışmaya, %51.9' u kadın %48.1'i erkek olan 513 çalışan birey katılmış olup, yaşam memnuniyeti yordayıcı modele ters olarak dahil edilmiştir ve işkoliklik ve yaşam memnuniyet düzeyi ile negatif korelasyon gösterdiği belirtilmiştir (Fernandez, Grau, Ripoll ve Colet, 2019).

İşkolikliğin mental iyi oluş üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında F değeri 16,257 ve  $p = ,000$  olarak hesaplanmıştır. İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında F değeri 7,338 ve  $p = ,007$  olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin mental iyi oluş üzerine etkisine bakıldığında regresyon analizi sonuçlarına göre elde edilen tüm bulgular işkolikliğin düşük düzeyde de olsa mental iyi oluş üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Tablo 3.9.). Bir araştırmada, aile yaşantısını olumsuz etkileri olan işkolikliğin mental iyi oluş ve sağlık sorunlarına yol açabileceği ifade edilmiştir (Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay, 2015).

Polonyanın güneyinde bulunan büyük bir üniversitede yapılan bir araştırmada yaşları 20 ile 28 yaş arasında değişen 102'si kadın, 80'i erkek olan 182 lisans öğrencilerine bakıldığında, kadınların erkeklere göre mental iyi oluş ve işkoliklik düzeyleri arasında daha kuvvetli bir ilişki olduğunu görülmüştür (Rogowska vd., 2021).

Japonya'da yapılan bir çalışmada, işkolikliğin çalışanların psikolojik sağlıklarına etkisi incelenmiştir. İşkolikliğin bozuk psikoloji ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Çalışanların bozulan psikolojileri nedeni ile işe devamsızlıklarının arttığı görülmüş olup, rahatlık düzeyine bakılırken işkoliklikle ilişkilendirilmesi gerekliliği belirtilmiştir (Matsudaira vd., 2013).

Yapılan bir çalışmada işkoliklik bağımlılık olarak adlandırılmış, işkolikliğin takıntılı ruh haline ve kusursuz olmaya sebep olduğu belirtilmiştir. Bireylerde işkolikliğin artması ve kontrol edilememesinin sonucunda işkoliklik sendromun olduğu ve bu durumun iş aile çatışması

yaşamına sebep olduğu bildirilmiştir. İş kaygısı yüksek olan kişilerde aile ilişkilerinden uzaklaşma, boş zamanlarında yapılan etkinliklerden keyif alamama, iletişim kurmakta güçlük yaşama problemlerinin görüldüğü belirtilmiştir (Piotrowski ve Vodanovich, 2008).

Hong Kong'daki erkek işçiler arasında yapılan bir çalışmada depresyon ile işkolikliğin ilişkili olduğu belirtilmiştir. İşkolikliğin bireylerin mental iyi oluşları üzerinde negatif sonuçlar ortaya çıkardığı ve bireylerde huzursuzluğa sebep olduğu çıkarımına varılmıştır. İşçilerin yaşam tatmini iyileştirici önlemler arasında zamanı etkin kullanma ve stres yönetiminin uygun olacağı belirtilmiştir (Yang vd., 2020).

İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında ise F değeri 9,746 ve  $p=,002$  olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisine bakıldığında regresyon analizi sonuçlarına göre elde edilen tüm bulgular iş-aile çatışmasının düşük düzeyde de olsa iş tatmini üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Tablo 3.10.).

Literatürde benzer çalışmalara bakıldığında Zhao ve diğerlerinin (2012) çalışmasında; çalışan bireylerin aile içinde olan rollerinin iş yerlerindeki rollerine negatif etki etmesinin iş tatmini düzeyini düşürdüğü belirtilmiştir. Ayrıca diğer aile fertlerinin, iş yerinde bulunan yönetici ve diğer çalışanların da kişiye karışması durumunun iş tatmini düzeyinin düştüğünü ileri sürmektedir. Valcour ve diğerlerinin (2007) çalışmasında; bireylerin işte geçirdikleri saatin artmasının iş ve aile dengesini bozduğunu, bunun sonucunda da iş tatminlerinin azaldığı ve bununla birlikte iş aile çatışma düzeylerinin arttığı sonucuna varılmıştır. Ferguson ve diğerlerinin (2012) çalışmasında, iş tatmini üzerinde iş-aile çatışması dengesinin önemli rolü olduğu belirtilmiştir. Arslan'ın (2012) çalışmasında, sadece iş-aile çatışması boyutunun, iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Yapraklı ve Yılmaz'ın (2007) yapmış olduğu bir çalışmada, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerine etkisi olduğu belirtilmiştir.

Son olarak iş-aile çatışmasının mental iyi oluş üzerine etkilerini tespit etmek amacıyla kurulan model sonuçlarına bakıldığında F değeri ,834 ve  $p=,362$  olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin mental iyi oluş üzerine etkisine bakıldığında regresyon analizi sonuçlarına göre elde edilen bulgular iş-aile çatışmasının mental iyi oluş üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermiştir ve bu hipotez reddedilmiştir (Tablo 3.10.).

Avustralya'da çalışan anne babalar üzerinde yapılan bir araştırmada, ebeveynlerin önemli bir kısmı işkoliklik ile ilgili değişim yaşamıştır. Kronik işkolikliğe maruz kalan ebeveynlerin en kötü ruhsal durumu bildirdiği belirtilmiştir. Ebeveynlerin işkoliklik durumları ne zaman ortadan kalkarsa o zaman hem annelerin hem de babaların ruh sağlığı önemli ölçüde iyileşmiştir. İşkoliklik ile birlikte düşük iş kalitesi, vasıflı bir meslek ve fazla çocuk sahibi olmak babalarda mental sağlığı etkilerken, anneler için ise sadece iş faktörünün bu duruma sebep olduğu belirtilmiştir (Cooklin vd., 2016).



Yapılan bir araştırmada, işkoliklik sebebiyle yüksek düzeyde iş stresine sahip olan işçilerin psikiyatrik rahatsızlıklara sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. İşçilerin sahip oldukları bu ruh sağlığı sorunlarına sebep olan sadece kendi özellikleri değildir, çalışma ortamları, aynı zamanda birlikte oldukları aile yaşantıları ve içinde buldukları toplumdur. Bireylerin iş ve aile yaşamlarında sahip oldukları roller birbirini etkilemektedir. İş yaşantısında var olan işkoliklik bireyin aile yaşantısındaki rollerini olumsuz etkilemektedir. Bu da iş aile çatışmasına sebep olmaktadır. İş aile çatışması doğrudan bireylerin mental iyi oluş halini de etkilemektedir (Young-Mee ve Sung-il, 2019).

Yapılan bir araştırmada, iş-aile çatışmaları önemli stres kaynaklarıdır ve bu nedenle, özellikle uzun sreler boyunca bunlara maruz kalmak olumsuz sonuçlara yol açabilir (Magwaza, Davis vd., 2017).

İngiltere’de yapılan bir çalışmada, psikolojik sıkıntı iş-aile çatışmaları ile olumlu yönde ilişkilidir, hem iş hem de iş dışı belirleyicilerin ruh sağlığı sorunlarına ve iş-aile çatışmalarına katkılarda bulunduğu belirtilmiştir (Zhoua, Marchandb ve Guayb, 2018).

Yapılan bir araştırmada, işkolikliğin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları için önemli olduğu belirtilmiştir. İşkolik bireylerin ruh sağlığı diğer bireylere göre günlük hayatta duygusal reaktivite, daha düşük uyku kalitesi ve daha kötü uyku ile ilişkilendirildiği belirtilmiştir. Genel olarak duygusal tepkiselliğin iş-aile çatışmalarının psikolojik süreçlerini ve bunun sağlık üzerine olumsuz etkileri olduğu sonucuna varıldığı belirtilmiştir (Lawsona, Lee ve Maricc, 2021).

Yapılan bir çalışmada, işkolik bireylerin işyerine sıçrayan aile talepleri, bireyler tarafından etkin bir şekilde yerine getirememelerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır ve iş- aile çatışmasının psikiyatrik bozukluklar sebep olduğu belirtilmiştir. İş-aile çatışmasında yaşanan durumun bireylerde ruh sağlığı sorunlarına sebep olduğu belirtilmiştir (Frone, 2000).

Araştırma örneklemini in’de 986 madencinin oluşturduğu bir çalışmada, iş-aile çatışmasının anksiyete belirtileri ve psikolojik sermaye ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra depresif belirtiler olduğu da belirtilmiştir (Yu ve Li, 2020).

alışan 439 annenin katılımıyla yapılan bir araştırmada, iş-aile çatışması yaşayan annelerin psikolojik rahatsızlıklara sahip olduklarını ve bu rahatsızlıkları çocuklarını büyütürken onlara da yansıtıkları ve bu durumun çocukların psikolojilerini olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Nilsen, Skipstein ve Demerouti, 2016).

in’de hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışmasının fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açabildiği sonucuna varılmıştır. Hemşirelerin zamana dayalı çatışma oranı en yüksektir. Uyku, hemşirelerin iyileşmesi için önemli bir faktördür ve ruh sağlığının bozulması yorgunluk ve psikolojik stresten kaynaklanmaktadır. İşte ve yolda geçirilen zaman

hemşirelerin ailelerine ayırdıkları zamandan çalmaktadır. İş dönüşü aileye yeterli enerji kalmaması iş-aile çatışmasına sebep olmakta ve bunun da mental sağlığı olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Qi vd., 2022).

Bu sonuçlar kurulan modellerden birinci ve ikincisinin sonuçlarının istatistiki olarak anlamlı ve geçerli, üçüncü modelin ise anlamsız olduğunu göstermektedir. Araştırma hipotezlerine, ilişkin kabul/red sonuçları aşağıdaki tabloda görüldüğü gibidir.

**Tablo 4.1.** Araştırma Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

<b>Hipotez</b>	<b>Kabul/Red</b>
<i>H<sub>1</sub></i> : İşkolikliğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.	Kabul
<i>H<sub>2</sub></i> : İşkolikliğin yaşam tatmini üzerinde etkisi vardır.	Kabul
<i>H<sub>3</sub></i> : İşkolikliğin mental iyi oluş üzerinde etkisi vardır.	Kabul
<i>H<sub>4</sub></i> : İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde etkisi vardır.	Kabul
<i>H<sub>5</sub></i> : İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde etkisi vardır.	Kabul
<i>H<sub>6</sub></i> : İş-aile çatışmasının mental iyi oluş üzerinde etkisi vardır.	Red

Çalışmamızın spor yönetimi alanına önemli katkılar sağlamakla birlikte bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. En önemli sınırlılık verilerin kesitsel bir tasarım kullanılarak toplanmış olmasıdır. Bu nedenle yalnızca beden eğitimi öğretmeni olan katılımcıların sadece algılarını bir an içinde verilerin toplanması ve sonuç olarak zaman içindeki davranışı tahmin etme olasılığını ortadan kaldırmaktadır. Bunun yanında çalışmanın ana kütlesinin sadece beden eğitimi öğretmenlerinden oluşması ortaya çıkan sonuçların spor yönetiminin diğer alanlarına genellenebilirliğinin önünde engel oluşturmaktadır. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise katılımcıların anket formunda yer alan ifadeleri doğru anladıklarıdır. Bu çalışmada anket formunda yer alan ifade sayısını sınırlı tutmak amacıyla beş değişken ile gerçekleştirilmiştir. İşkoliklik ve iş-aile çatışmasının yanında işe adanmışlık, iş yükü, otonomi ve başarıma arzusu değişkenlerinin de modele eklenerek bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerinin ortaya konulması araştırma sonuçlarının daha iyi yorumlanmasına olanak sağlayabilir.

Mental ve duygusal sağlık, esenlik ve yaşam tatmini konusunda artan endişelerin olduğu çağımızda işkoliklik, iş-aile çatışması ve çalışma ortamları üzerine yapılan çalışmalar, sporu, sporcuyu ve antrenörü anlamak ve yönetmek için merkezi olmaya devam edecektir. Bu çalışma, bu anlayış üzerine kuruludur ve gelecekteki sorgulamalar için verimli bir zemin sağlamaktadır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Beden eğitimi öğretmenlerinde işkoliklik ile iş-aile çatışmasının iş tatmini, yaşam tatmini, mental iyi oluş üzerinde etkilerinin, öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çalıştıkları coğrafi bölge, mezuniyet alanları, mesleki deneyim süreleri, antrenörlük belgesine sahip olup olmamaları, okul takımı çalıştırmaları ve çalışılan kurum türü değişkenlerine bakılarak yapılan bu çalışmanın sonuçları şu şekilde özetlenebilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin hayatlarından memnun oldukları, işlerini severek yaptıkları ve çevrelerindeki diğer insanlara kendilerini yakın hissettikleri görülürken bunun yanı sıra sürekli yapacak bir işleri olduğu ve iş sorumlulukları nedeniyle aileleri ile ilgili planları değiştirmek zorunda kaldıkları sonucuna varılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinde;

- İşkoliklik ile iş-aile çatışması arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- İşkoliklik ile iş tatmini arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- İşkoliklik ile yaşam tatmini arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- İşkoliklik ile mental iyi oluş arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- İş-aile çatışması mental iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılamamıştır.
- İş tatmini ile yaşam tatmini arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- İş tatmini ile mental iyi oluş arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- Yaşam tatmini ile mental iyi oluş arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma hayatında yaşadıkları örgütsel sorunlar tanımlanmaya çalışılmıştır. Örgüt ve iş kaynaklı sonuçların azaltılması sayesinde spor eğitiminin geliştirilmesi ve spor ortamının iyileştirilmesi sağlanabilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin niteliklerinin iyileştirilmesi ve bu sayede ortaya

çıkacak kişisel değişimlerin özellikle iş tatmini ve yaşam tatmini açısından olumlu sonuçlar oluşturabileceği düşünülmektedir.

Sporun tüm yönleriyle geliştirilmesinde etkin bir faktör olan beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel ve örgütsel faktörlerde meydana gelebilecek iyileştirmelerin bütünsel açıdan spor yönetimini de etkileyeceği düşünülmektedir. Sporun temeli sayılan öğretim kurumlarında meydana gelecek her değişimin sporun kitle ve toplum bazında gelişmesine yaygın bir etkisi olacağı ifade edilebilir. Bu nedenlerle;

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin işkoliklik ve özdeşleme kavramlarının doğru tanımlanması, bu kapsamda yapılacak çalışmalarda sınırlarının dikkatlice belirlenmesi,
2. Eğitim kurumları yöneticilerine yönelik spor yönetimi ve/veya spor kültürü konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılması,
3. Ulusal Gençlik Spor Politika belgesinde ifade olunan devlet politikaları doğrultusunda bir anlayış sergilenmesi amacıyla okul müdürlerinin bilinçlendirilmesi,
4. Okul içi ve dışı spor etkinliklerinin düzenlenmesi, bu etkinliklere katılım, etkinliklere katılacak öğrenci sayısının artırılması gibi temel konularda eğitim öğretim ortamında fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla beden eğitimi öğretmenlerinin Milli Eğitim Temel Kanununda belirtilen anlayış doğrultusunda tüm öğrencilere yönelik fiziksel aktiviteye katılımı artıracak bir anlayışta çalışmasını sağlayacak önlemlerin alınması, gibi temel öneriler yapılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Acar, A. (1994). İki Kariyerli Aileler Ve İşletmeler, *Yönetim Dergisi*, 5(17), 21-29.
- Acar-Arasan, B. N. (2010). *Akademisyenlerde Yaşam Doymu İş Doymu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Ada, G. (2021). *Beş faktörlü kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Adıgüzel, O. ve Keklik, B. (2011). Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin Doymu Ve Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 305-318.
- Agho, A., Mueller, C. ve Price, J. (1993). Determinants Of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test Of A Causal Model. *Human Relations*, 46, 8.
- Akdeniz, M. (2010). *Dönüştürücü Liderlik Ve Astların İş Doymu Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akın, A. (2009). *Akılci Duygusal Davranışçı Terapi Odaklı Grupla Psikolojik Danışmanın Psikolojik İyi Olma Ve Öz-Duyarlık Üzerindeki Etkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkaya, B. ve Bay Dönertaş, A. (2023). Workaholic Tendencies Of Primary School Teachers .*EKEV Akademi Dergisi*, 0 (93), 67-81.
- Aleksandra, M., Witek, B.Z. ve Olejniczak P. (2022). Depression And Workaholizm İn Undergraduates: Exsmining Gender As A Moderatör. *Journal Of America College Health*, 70(8), 2445-2453.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-To-Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Anafarta, A., ve Aslangiray, A. (2016). Fert Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Lojistik Regresyon Analizi İle Belirlenmesi. *IMUCO 2016*, 241.
- Anafarta, N. (2011). The Relationship Between Work-Family Conflict And Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal Of Business And Management*, 6(4), 168-77.
- Anderson, S.E., Coffey B.S., ve Byerly R.T. (2002). Formal Organizational İnitatives And İnformal Workplace Practices: Links To Work-Family Conflict And Job-Related Outcomes. *Journal Of Management*, 28(6), 787-810.
- Andreassen, C.S., Pallesen, S., Torsheim, T. (2018). Workaholizm As A Mediator Between Work-Related Stressors And Health Outcomes. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15, 73.
- Aranda, C., Arellano, J., ve Dávila, A. (2017). Organizational Learning İn Target Setting. *Academy Of Management Journal*, 60, 1189-1211.

- Ardıç, K. ve Erbaşaran, Z. (2019). İşkoliklik Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 334-346.
- Argyle, M. (2001). *The Psychology Of Happiness*, 2nd Ed. New York: Routledge. Bhugra, D., Till, A. ve Sartorius, N. (2013). What Is Mental Health? *Int. J. Soc. Psychiatr*, 59, 3-4.
- Ariapooran, S. (2019). Sleep Problems And Depression İn Iranian Nurses: The Predictive Role Of Workaholism. *Iran. J. Nurs. Midwifery Res.*, 24(1), 30-37.
- Aricı, T., Büyüksivaslıoğlu, N. M. ve Akberov, İ. (2019). Yapısal Eşitlik Modeli ile Hastanelerde Umut ve İş Doyumunun Çalışan Performansına Etkisinin İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 46-54.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. 10.Edition, Kogan Page Publishing, London.
- Arseven, P. ve Kılıçarslan, U. (2017). Relationship Between Workaholic Behavior And Job Satisfaction Of Tourism Industry Employees: Intermidiary Role Of Emotional Commitment To The Organization. *Journal Of Social And Humanities Sciences Resarch*, 4(12), 867-882.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey Ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Aşık, A. N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 82(467), 31-51.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydın, G.G. (2019). *Örgütsel Aile Desteğinin İş-Aile Çatışması ve İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisini Açığa Çıkarmaya Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi. İzmir.
- Ayten, A. (2009). Üniversite Öğrencilerinde Ölüm Kaygısı: Türk Ve Ürdünlü Öğrenciler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Din Bilimleri Araştırma Akademik Dergisi*, 9(1), 85-108.
- Azman, İ. ve RAZAK, M. D. (2016). İş Memnuniyetinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Management And Marketing Journal, Craiova Üniversitesi, Ekonomi Ve İşletme Fakültesi*, 0(1), 25-40.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Dollard, M. (2008). How Job Demands Affect Partners' Experience Ofexhaustion: İntegrating Work-Family Conflict And Crossover Theory. *J. Appl. Psychol.* 93, 901-911
- Bartczak, M., Ve Ogińska-Bulik, N. (2012). Workaholism And Mental Health Among Polish Academic Workers. *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics*, 18(1), 3-13.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*, (2. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bekiş, T., Bayram, A. ve Şeker, M. (2013). Kurumsal İtibarın İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5, 19-27.
- Bhugra, D., Till, A., and Sartorius, N. (2013). What is mental health? *Int. J. Soc. Psychiatr*, 59, 3-4.

- Birkeland, I.K. ve Buch, R. (2015). The Realistic Model Of Passion For Work: Discriminate And Predictive Validity With Work Engagement And Workaholism. *Springer*, 39, 392-408.
- Bollen, K. A. (1998). *Structural Equation Models*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., ve Keough, S. (2003). Work-Family Conflict: A Model Of Linkages Between Work And Family Domain Variables And Turnover Intentions. *Journal Of Managerial Issues*, 15(2), 175-190.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Doyumunu Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure Of Psychological Wellbeing*. National Opinion Research Center Monographs In Social Research. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Braun, S. (2000). *The science of happiness: Unlocking the mysteries of mood*. New York: Wiley.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., ve Van Sell, M. (1981). *Managing Job Stress*. Boston: Little, Brown And Company.
- Bulgurcu Gürel, E.B. ve Altınoğlu, A.E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1431-1438.
- Buonocore, F., ve Russo, M. (2013). Reducing The Effects Of Work-Family Conflict On Job Satisfaction: The Kind Of Commitment Matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108.
- Burke, R. J. (2000a). Workaholism In Organizations: Concepts, Results And Future Research Directions. *International Journal Of Management Reviews*, 84, 167-172.
- Burke, R. J. (2000c). Workaholism In Organizations: Psychological And Physical Well-Being Consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11-16.
- Burke, R. J. (2008). Working To Live Or Living To Work: Should Individuals And Organizations Care? *Journal Of Business Ethics*, 2(1), 1-16.
- Burke, R. J., ve MacDermid, G. (1999). Are Workaholics Job Satisfied And Successful In Their Careers? *Career Development International*, 4(5), 277-282.
- Burnard, P., Morrison, P. ve Phillips, C. (1999). *Job Satisfaction Amongst Nurses In An Interim Secure Forensic Unit In Wales, Australian And New Zealand Journal Of Mental Health Nursing*. 8, Australian And New Zealand.
- Büssing, A., Fischer, J., Haller, A., Heusser, P., Ostermann, T. ve Matthiessen, P. F. (2009). Validation Of The Brief Multidimensional Life Satisfaction Scale In Patients With Chronic Diseases. *European Journal Of Medical Research*, 14, 171-177.
- Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review Of Work-Family Conflict And Its Antecedents. *Journal Of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Çarıkcı, İ. H. (2001). *Banka Çalışanlarının İş Ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel Ve Örgütsel Boyutlar)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Carlson, D. S. ve Grzywacz, J. G. (2008). *Reflections And Future Directions On Measurement In Work-Family Research*. K. Korabik, D.S. Lero Ve D. L. Whitehead (Ed.). *Handbook Of Work-Family İntegration: Research, Theories And Best Practices*. (ss. 57-73). San Diego, CA: Elsevier.
- Çeçen, A. R. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük(Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu Ve Benlik Saygısı.*Eğitimde Kuram Ve Uygulama*, 4, 19-30.
- Çelik, M., ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek Ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 229-230.
- Cenkseven-Önder, F. (2015). *Öznel İyi Olma*. S. Doğan (Ed.), *Yaşam Doyumu İçinde (s.s. 1-22)*. Ankara: Nobel.
- Chamberlin, C. M., ve Zhang, N. (2009). Workaholism, Health, And Self-Acceptance. *Journal Of Counseling & Development*, 87(2), 159-169.
- Christopher, J. C. (1999). Situating Psychological Well-Being: Exploring The Cultural Roots Of İts Theory And Research. *Journal Of Counseling Ve Development*, 77(2), 141-153.
- Cihangir Çankaya, Z. (2005). *Öz-Belirleme Modeli: Özerklik Desteği, İhtiyaç Doyumu Ve İyi Olma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Cingöz, A. ve Kaya, A. (2018). İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(2), 127-153.
- Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53(6), 747-770.
- Cooklin, A.R., Dinh, H., Strazdins, L., Westrupp, E., Leach, L.S. ve Nicholson, J.M. (2016). Chance And Stability İn Workefamily Conflict And Mothers' And Fathers' Mental Health: Longitudinal Evidence From An Australian Cohort. *Social Science& Medicine*, 155, 24-34.
- CorneliBen, T. (2009). The Interaction Of Job Satisfaction, Job Search, And Job Changes. *An Empirical Investigation With German Panel Data. J Happiness Stud* 10, 367-384.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Dalkıran, D. (2015). *Halk Sağlığı Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Tatmini İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: İstanbul Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., ve Schaufeli, W. (2010). *Validity of a brief workaholism scale*. Psicothema.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.*Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.



- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: *The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index*. *American Psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E. (2012). New Findings And Future Directions For Subjective Well-Being Research. *American Psychologist*, 67(8), 590-597.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal Of Psychology*, 39(4), 391-406.
- Diener, E. ve Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Emmons, R. L. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *J Pers Assess*, 49, 71-75.
- Diener, E., Oishi, S., ve Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, And Subjective Wellbeing: Emotional And Cognitive Evaluations Of Life. *Annual Review Of Psychology*, 54(1), 403-425.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades Of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Suh, E., ve Oishi, S. (1997). Recent Findings On Subjective Wellbeing. *Indian Journal Of Clinical Psychology*, 24, 25-41.
- Diener, E., ve Chan, M. Y. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes To Health And Longevity. *Applied Psychology: Health And Well-Being*, 3(1), 1-43
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3).
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Dorenkamp, I., Ve Ruhle, S. (2019). Work–Life Conflict, Professional Commitment, And Job Satisfaction Among Academics. *The Journal Of Higher Education*, 90(1), 56-84.
- Dosaliyeva, D. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). *İşkoliklik. D. E. Özler (Ed.). İçinde Örgütsel Davranışta Güncel Konular (ss. 213-246)*. Ekin Yayınevi: Bursa.
- Eagly, A. H., ve Chaiken, S. (1998). *Attitude Structure And Function*. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook Of Social Psychology*. 4th Ed. New York: Mcgraw-Hill.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A. (2005). Work And Family Research İn IO/OB: Content Analysis And Review Of The Literature (1980-2002). *Journal Of Vocational Behavior*, 60, 354–373.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs. *Academy Of Management Review*, 25, 178-199.

- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ekinci, N. (2019). Klasik, Neoklasik Teori, Sistem Ve Durumsallık Yaklaşımları İle Bunların Karşılaştırılması Ve Toplam Kalite Yönetimi İçerisindeki Yerlerinin Değerlendirilmesi. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(11), 16-38.
- Eklund, R. C. ve Tenenbaum, G. (ed.). (2014). *Encyclopedia Of Sport And Exercise Psychology*. Sage Publications, California.
- Eliasa E. I. (2012). Counsellor Roles On Students' Lifelong Learning Understanding (A Psychological Study Based On Ecological System Theory). *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 46, 5703-5706.
- Erben, J., Schneider, F. ve Maier, M. (2019). In The Ear Of The Beholder: Self-Other Agreement İn Leadership Communication And İts Relationship With Subordinates' Job Satisfaction. *Journal Of Business Communication*, 56(4), 505-529.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Ersoy-Kart, M. (2005), Reliability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 609-618.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet Yaş Grupları Ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 36(4), 139-151.
- Evans, B. ve Bartolome, F. (1984). The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family. *Journal of Occupational Behavior*, 5(1), 9-21.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., ve Whitten, D. (2012). Support at Workand Home: The Path to Satisfaction Through Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 299-307.
- Fernandez, M.J.S., Grair, J.B., Ripoll, C.G. ve Colet, A.V. (2015). A Predictive Study Of Antecedent Variables Of Workaholizm. *Psicothema*, 28(4), 401-406
- Fernandez, M.J.S., Grau, J.B., Ripoll, C.G. ve Colet A.V. (2019). A Predictive Study Of Antecedent Variables Of Passion Towards Work. *Anneas Of Psychology*, 35(3), 492-495.
- Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M. L., ve Seligman, M. E. (2011). Doing The Right Thing: Measuring Well-Being For Public Policy. *International Journal Of Well-Being*, 1(1).
- Frey, B. S., Luechinger, S., ve Stutzer, A. (2009). *The Life Satisfaction Approach To Environmental Valuation*. Cesifo Working Paper.
- Frone, M. R. (2003). *Work-Family Balance*. İn J. C. Quickvel. E. Tetrick (Eds.), *Handbook Of Occupational Health Psychology (ss.143-162)*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M.R. (2000). Work-Family Conflict And Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal Of Applied Psychology Copyright 2000 By The American Psychological Association*, 85(6), 888-895.

- Fu, C. K., ve Shaffer, M. A. (2001). The Tug Of Work And Family: Direct And Indirect Domain-Specific Determinants Of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.
- Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., ve Sartorius, N. (2015). Toward A New Definition Of Mental Health. *World Psychiatry*, 14, 231-233.
- Gao, J., ve McLellan, R. (2018). *Using Ryff's Scales Of Psychological Well-Being In Adolescents In Mainland China*. BMC Psychol. 6, 17.
- Gerdan, E. (2018). *Yöneticilerin İşkolik Davranışlarının Yaşam Doyumlarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Örneği*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmasının Kendini Kurgulama Davranışı Ve Yaşam Olayları İle İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.
- Golden, L. ve Altman, M. (2008). "Why Do People Overwork? Over- Supply Of Hours Of Labor, Labor Market Forces And Adaptive Preferences". R. J. Burke And C. Cooper (Ed.). *Effects Of Work Hours And Work Addiction: Strategies For Dealing With Them*. (Ss. 61-83). Emerald Group: London.
- Grandey, A. A., Fisk, G. M., Mattila, A. S., Jansen, K. J., & Sideman, L. A. (2005). Is Service With A Smile Enough? Authenticity Of Positive Displays During Service Encounters. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 96, 38-55.
- Grant, S., Langan-Fox, J., ve Anglim, J. (2009). The Big Five Traits As Predictors Of Subjective And Psychological Well-Being. *Psychological Reports*, 105(1), 205-231.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *The Academy Of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Ve Parasuraman, S. (1987). A Work-Nonwork Interactive Perspective Of Stress And Its Consequences. *Journal Of Organizational Behavior Management*, 8(2), 37-60.
- Gülcan A. (2014). Nedim Bal P. Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2, 41-52.
- Günbeyi, M., ve Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.
- Güney, S. (2008). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürel S., Özsoy S. ve Dönmez Ö. R. (2017). Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş-Aile Çatışma Düzeyini Etkileyen Faktörler. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3, 150-156.
- Gutek, B., Searle, S. ve Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Roleexplanations For Work-Family Conflict. *Journal Of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Güzelel, G.B. (2020). *İş-Aile Çatışmasına Aracılık Eden Faktör "Toplumsal Cinsiyet": Bankada Çalışan Kadınlar Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi. Kırkkale.

- Hallsten, L., Voss, M., Stark, S., Josephson, M., ve Vingård, E. (2011). Job Burnout And Job Wornout As Risk Factors For Long-Term Sickness Absence. *Work*, 38, 181–192.
- Hamurcu, H. (2011). *Ergenlerin Yetkinlik İnançları Ve Psikolojik İyi Oluşlarını Yordamada Psikolojik İhtiyaçlar* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Haybron, D. M. (2008). *Philosophy And The Science Of Subjective Well-Being*. E. Eid Ve R. J. Larsen (Ed.). The Science Of Subjective Well-Being, The Guilford Press, New York.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2018). *Positive Psychology: Theory, Research And Applications*. Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma Ve Uygulamalar, 1. Baskı, Doğan T, Nobel Yayın, İstanbul.
- Hernández-Torrano, D., Ibrayeva, L., Sparks, J., Lim, N., Clementi, A., Almukhambetova, A., Nurtayev, Y., ve Muratkyzy, A. (2020). Mental Health And Well-Being Of University Students: A Bibliometric Mapping Of The Literature. *Frontiers In Psychology*, 11, 1226.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction, Harper and Brothers*, New York.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., ve Lang, J. W. (2013). Benefits Of Mindfulness At Work: The Role Of Mindfulness İn Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, And Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 98(2), 310-325.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-Being: Evidence Regarding Its Causes And Consequences. *Applied Psychology: Health And Well-Being*, 1(2), 137-164.
- Huta, V. (2013). *Eudaimonia*. In S. David, I. Boniwell, Ve A. C. Ayers (Eds.), *Oxford Handbook Of Happiness* (ss. 201–213). Oxford University Press.
- İkis, M. (2020). *Öğretmenlerde Öz-Duyarlık İle Psikolojik İyi Oluşun Dini Yönelimle Etkileşiminin İncelenmesi: (Kayseri Örneği)*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İlbağ, A. B., Yiğit, Y. ve Özişli Ö. (2016). Emeklilerin Yaşam Doyumu Ve Rehberlik İhtiyacı- Sakarya Örneği. *Journal Of Behavior At Work*, 1, 36-47.
- İplik, E. (2019). İşkolikliğın Çalışan Tutum Ve Davranışları Üzerine Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 929-943.
- Johnstone, A., ve Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181–188.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). Organizational Stress: Studies İn Role Conflict And Ambiguity. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 125-129.
- Kanai, A. ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 129-145.
- Kanbur A. ve Kavuklu, H. (2018). Psikolojik Sermayenin Yordanmasında İşyerinde Maneviyatın Rolü. *BMIJ*, 6(3), 17-35.

- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karakaya, A. Büyükyılmaz, O. ve Alper Ay, F. (2015). İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi. *Kardemir AŞ'de Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 79-100.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., ve King, L. A. (2008). Reconsidering Happiness: The Costs Of Distinguishing Between Hedonics And Eudaimonia. *The Journal Of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.
- Kermen, U. ve Sarı, T. (2014). Üniversite Öğrencilerinde İhtiyaç Doyumu Ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 175-185.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Alfa Aktüel, İstanbul.
- Keser, A. (2011). Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkinine Teorik Bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Keser, A. ve Öngen Bilir, K. B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter Of Two Traditions. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- King, L. A., ve Napa, C. K., (1998). What Makes A Life Good? *Journal Of Personality And Social Psychology*, 75, 156-165.
- Kinnoin, C. M. (2005). *An examination of the relationship between familyfriendly policies and employee job satisfaction, intention to leave, and organizational commitment*. Ph. D. Dissertation, Nova Southeastern University.
- Kobau, R., Seligman, M. E., Peterson, C., Diener, E., Zack, M.M., Chapman, D. (2011). Mental Health Promotion In Public Health: Perspectives And Strategies From Positive Psychology. *Am. J. Public Health*, 101, e1-e9.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., Schaufeli, W.B. (2010). Association Between Workaholism And Sleep Problems Among Hospital Nurses. *Ind. Health*, 48 (6), 864-871.
- Lawson, K.M., Lee, S. Ve Maric, D. (2021). Not Just work-To-Family Conflict, But How You React To It Matters For Physical And Mental Health. *Work & Stress*, 35(4), 327-343.
- LePine J.A., LePine, M.A. ve Saul, J.R. (2007). *Relationships Among Work And Non-Work Challenge And Hindrance Stressors And Non-Work And Work Criteria: A Model Of Cross-Domain Stressor Effects*, Pamela L. Perrewé, Daniel C. Ganster (Ed.) Exploring The Work And Non-Work Interface (ss.35-72) (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 6) Emerald Group Publishing Limited.
- Liang, Y. ve Chu, C. (2009). Personality Traits And Personal And Organizational Inducements. *Antecedents Of Workaholism, Social, Behavior And Personality*, 37(5), 645-660.

- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Luque, A. M. A. (2017). Workaholism: La Adicci' on Al Trabajo. *La Ciencia En La Calle*, 1-12.
- Luthans, F. (2005). *Organisational Behaviour*. McGraw Hill International Edition.
- Lyubomirsky S., Sheldon K. M. ve Schkade D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture Of Sustainable Change. *Review Of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics; Living with them, working with them*. Addison-Wesley Publishing Company. Reading, MA.
- Macit, M. ve Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, İş- Aile Çatışması Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844.
- Makales, T. , Erkan, B. Mutluluk, O., Wilk, S., Smirnov, K., Whitney, M., Wallis, K. ve Kelimeler, A. (2022). İşkoliklik Ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Açısından İncelenmesi. *Bir Kamu Araştırma Ve Uygulama Üniversitesi Hastanesinde Uygulama*, 920-935.
- Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., Kikuchi, N. ve Takahashi M. (2013). Workaholism As A Risk Faktor For Depressive Mood, Disabling Back Pain, And Sickness Absence. *Plos One*, 8(9).
- Mazzetti, G., Biolcati, R., Guglielmi, D., Vallesi, C. ve Schaufeli, W. (2016). *Individual Characteristics Influencing Physicians' Perceptions Of Job Demands And Resources: The Role Of Affectivity, Work Engagement And Workaholism*. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 13, 567-587.
- McLellan, R., Galton, M., Steward, S., ve Page, C. (2012). *The Impact Of Creative Partnerships On The Well-Being Of Children And Young People*. Newcastle: CCE.
- Mcmillan L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. Ve Brady, E. C. (2001). "Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, And Future Design Strategies". *International Journal Of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- Meggiolaro S, Ongaro F. (2013). Life Satisfaction Among The Elderly In Italy In A Gender Approach. *Working Paper Series*, 6, 4-23.
- Midje, H. H., Nafstad, I. T., Syse, J., Ve Torp, S. (2014). Workaholism And Mental Health Problems Among Municipal Middle Managers In Norway. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 56(10), 1042-1051.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. McGraw-Hill Inc., Singapore.
- Morgenstern, J. (2004). *İş Hayatında Verimlilik Ve Tatmin: İki Bir Arada*. Birinci Basım. Optimist Yayınları. Çeviren: Özlem Tüzel Akal.
- Myers, D. G. (2000). The Funds, Friends And Faith Of Happy People. *American Psychologist*, 55, 56-57.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırma Teknikleri Ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Nergiz, N. ve Tokmakçı, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). *E-Journal Of Yaşar University*, 6(24-41).
- Netchitailova, E. (2022). *Mental Health Is A Euphemism For Policing Social Deviance*. Mad İn America. January 13, 2022.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. ve Tobin, S.S. (1961). *The Measurement Of Life Satisfaction*. Journal Of Gerontology.
- Ng, Thomas W. H., Kelly L. Sorensen ve Daniel C. Feldman (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136
- Nilsen, W., Skipstein, A. ve Demerouti, E. (2016). Adverse Trajectories Of Mental Health Problems Predict Subsequent Burnout And Work-Family Conflict-a Longitudinal Study Of Employed Women With Children Followed Over 18 Years. *BMC Psychiatry*, 16, 384-394.
- Noor, N. M. (2004). Work-Family Conflict, Work-And Family-Role Saliency, And Women's Well-Being. *The Journal Of Social Psychology*, 144(4), 389-406.
- Oates, W. (1971), *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 122-144. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28433/302867>
- Önel N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Önen, L. ve Tüzün, B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yay.
- Ormel, J., Lindenberg, S., Steverink, N. ve Verbrugge, L. S. (1999). Subjective Well-Being And Social Production Functions. *Social Indicators Research*, 46, 61-90.
- Özkalp, E. (2013). Duygular, Tutumlar, Davranışlar. A. Ç. Kirel, O. Ağlargoç (Ed), *Örgütsel Davranışında* (s.s.56-84). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özsürünç, R. ve Koçak, Ö. E. (2021). İşkolik Davranışlar, Algılanan Katkı ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Etkisi. *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 83-93.

- Parasuraman, S. ve Simmers, C. (2001). *Type Of Employment, Work- Family Conflict And Well-Being: A Comparative Study*. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Phd, Y.K. ve Phd, S.C.M. (2019). Socioeconomic Status, Work-Life Conflict, And Mental Health. *Am J Ind Med*, 63, 703-712.
- Philippe F. L., Vallerand R. J. ve Lavigne G. L. (2009). Passion Does Make A Difference In People's Lives: A Look At Well-Being In Passionate And Non-Passionate Individuals. *Applied Psychology: Health And Well-Being*, 1(1), 3-22.
- Pinheiro, L.R.S. ve Carlotto, M.S. (2016). Relações Entre a Satisfação Com a Vida e Adição Ao Trabalho. *Quaderns De Psicologia*, 18(2), 97-105.
- Piotrowski, C. ve Vodanovich, S. J. (2008). The Workaholism Syndrome: Emerging Issue In The Psychological Literature. *Journal Of Instructional Psychology*, 35(1).
- Pleck, J. H., Staines, G. L., ve Lang, L. (1980). Conflict between work and family life. *Monthly Labor Review*, 3, 29-32.
- Porter, G. (2006). Profiles Of Workaholism Among High-Tech Managers. *Career Development International*, (11)5, 440-462.
- Qi, Q., Yan, X., Gao, M., Wu, X., Zhang, S., Rosa, R.D.D., Zhang, Y. ve Xu, Y. (2022). *A Study On The Relationship Between Mental Resilience, Work-Family Conflict, And Anxiety Of Nurses In Shandong, China*. Hindawi BioMed Research International.
- Redondo Elvira, T., Ibáñez del Prado, C., ve Cruzado, J. A. (2021). *Psychological Well-Being In Palliative Care: A Systematic Review*. OMEGA- Journal Of Death And Dying.
- Rice, R. W., Frone, M. R. ve McFarlin, D. B. (1992). *Work-Nonwork Conflict And The Perceived Quality Of Life*. *Journal Of Organizational Behavior*, 13(2), 155-168.
- Robinson, B. E. (2000). *Ben işkolik değilim- hayır bence öylesin (B. Yanık, Çev.)*. Kuraldışı Yayıncılık
- Robinson, B.E. (2000). A Typology Of Workaholics With Implications For Counselors. *J. Addict. Offender Counsel*. 21, 34-48.
- Roffey, S.; Williams, A., Greig, A., ve MacKay, T. (2016). Mental Health And Well-Being In Schools: Concerns, Challenges And Opportunities. *Educational And Child Psychology*, 33(4), 5-7.
- Ryan R. M. ve Frederick C. (1997). On Energy, Personality, And Health: Subjective Vitality As A Dynamic Reflection Of Well-Being. *Journal Of Personality*, 65(3), 529-565.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On Happiness And Human Potentials: A Review Of Research On Hedonic And Eudaimonic Well-Being. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited. *Advances In The Science And Practice Of Eudaimonia. Psychotherapy And Psychosomatics*, 83(1), 10-28.



- Ryff, C. D. (2018). "Eudaimonic Well-Being," *In Diversity In Harmony – Insights From Psychology. Proceedings Of The 31st International Congress Of Psychology*, (New York, NY: John Wiley And Sons), 375.
- Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship And Eudaimonic Well-Being. *Five Venues For New Science. J. Bus. Ventur.* 34, 646–663.
- Ryff, C. D. ve Heidrich, S. M. (1997). Experience And Well-Being: Explorations On Domains Of Life And How They Matter. *International Journal Of Behavioral Development*, 20(2), 193–206.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement And Implications For Psychotherapy Research. *Psychotherapy And Psychosomatics*, 65, 14-23.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2006). Best News Yet On The Six-Factor Model Of Well-Being. *Social Science Research*, 35(4), 1103–1119.
- Ryff, C. D., ve Keyes, C. L. M. (1995). The Structure Of Psychological Well-Being Revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., ve Singer, B. H. (2008). Know Thyself And Become What You Are: A Eudaimonic Approach To Psychological Well-Being. *Journal Of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Ed. Zeyyat Sabuncuoğlu. MKM Yayınları, İstanbul.
- Sağlam, M. ve Yavuz, N. (2018). İşkoliklik Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. *Journal Of Business Of Research- Turk*, 10(4), 922-952.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Salanova, M., L'opez-Gonz'alez, A.A., Llorens, S., del Líbano, M., Vicente-Herrero, M.T., Tom'as-Salv'a, M. (2016). Your Work May Be Killing You! Workaholism, Sleep Problems And Cardiovascular Risk. *Work Stress*, 30(3), 228–242.
- Salihoğlu, G. H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Sandy, P.T., Molotski, T.K. ve Rioga, M. (2022). Work-Family Conflict And Mental Distress Of Black Women In Employment In South Africa: A Template Analysis. *Social Sciences*, 11,382-395.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., Taris, T.W. (2009). Being Driven To Work Excessively Hard: The Evaluation Of A Two-Factor Measure Of Workaholism In The Netherlands And Japan. *Cross-Cult. Res.* 43 (4), 320–348.
- Schaufeli, W.B., Toon W. Taris ve Willem V.R. (2008), Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203.
- Scott, K. S., Moore, K. S., ve Miceli, M. P. (1997). An Exploration Of The Meaning And Consequences Of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.

Şeker, M. (2011). *Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler Ve Kayseri Eğitim Ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi.

Şeker, M., Saadallah, A. ve Sarı, S. (2022). The Relationship Between Meaning Of Work And Managerial Risk Perception During The Covid-19 Pandemic İn Turkey: An Example Of Health Professionals. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 278-289.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. ve Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation Of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

Serçeoğlu, N. (2015). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri İle Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.

Seybold, K. C. ve Salomone, P. R. (1994). Understanding Workaholism: A Review Of Causes And Counseling Approaches. *Journal Of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.

Shah, H. ve Marks, N. (2004). A well-being manifesto for a flourishing society. *Journal of Public Mental Health*, 3(4), 9-15.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., ve Taris, T. W. (2010). How Does Workaholism Affect Worker Health And Performance? The Mediating Role Of Coping. *International Journal Of Behavioral Medicine*, 17, 154-160.

Shimazu, A., Ve 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*, 47(5), 495-502.

Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal And Demographic Antecedents Of Workaholism. *Journal Of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536.

Snir, R. ve Harpaz, I. (2006). The Workaholism Phenomenon: A Cross-National Perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393.

Spagnoli, P., Balducci, C., Kovalchuk, L.S., Maiorano, F., Buono, C., (2018). Are Engaged Workaholics Protected Against Job-Related Negative Affect And Anxiety Before Sleep? A Study Of The Moderating Role Of Gender. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15(9).

Spence, J. T., ve Robbins, A. S. (1992). *Workaholism: Definition, Measurement, And Preliminary Results*. *Journal Of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.

Steger M. F., Frazier P., Oishi S. ve Kaler M. (2006). The Meaning İn Life Questionnaire: Assessing The Presence Of And Search For Meaning İn Life. *Journal Of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.

Sünter, T. A., Canbaz, S., Dabak, Ş. Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik Ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.

- Takım, A. (2012). *Örgütsel Çatışmanın İş Doyumu Üzerine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Taşdelen-Karçkay, A., Ve Bakalım, O. (2017). The Mediating Effect Of Work–Life Balance On The Relationship Between Work–Family Conflict And Life Satisfaction. *Australian Journal Of Career Development*, 26(1), 3-13.
- Taşlıyan, M. (2007). Turizm Ve Seyahat Sektöründe Çalışanların İş Doyumu İle Müşterilerin Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş'ta Bir Alan Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(9), 185-195.
- TDK.(2023). [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), Erişim: 29 Mart 2023
- Tel, F. D. ve Sarı T. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Öz Duyarlılık Ve Yaşam Doyumu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 292-304.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tuncer N. (2017). *Bir Grup Üniversite Öğrencisinin Belirlenen Sosyal Anksiyete Düzeylerine Göre Bilinçli Farkındalık Ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Işık Üniversitesi. İstanbul.
- Turgut T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Turunç, Ö. ve Afacan Fındıklı, M. (2015). Algılanan Lider Desteği İle İş-Aile Çatışması İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin Aracılık Etkisi: Turizm Sektörü Örneği. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(10).
- Tutar, H. (2016). *Örgüt Teorileri Ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından Örgütsel Davranış*. 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Üçüncü, K. (2016). *İş Doyumu ve Motivasyon*. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Ünal, Z.M. (2017). *The Relationships Between Needs For Meaning-Based Person-Job Fit And Work-Family Conflict, Organizational Commitment And Meaning In Life: Mediating Role Of Meaningful Work*. Unpublished Doctoral Thesis. Marmara University. İstanbul.
- Üzümcü T. P. ve Akpulat, N. A. (2017). Turizm İşletmeleri Çalışanlarının İş-Aile-Yaşam Çatışması Ve Yaşam Doyumları İlişkisi: Kartepe-Çeşme Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10, 1070-1082.
- Uzun, Y. (2013). *Tek Gelirli Ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.

- Va'zquez, C., ve Herva' S.G. (2008). Salud Positiva: Del Sintoma Al Bienestar. *Psicologia Positiva Aplicada*, 17-39.
- Valcour, M. (2007). Work Based Resources Moderators Of The Relationship Between Work Hours And Satisfaction With Work Family Balance. *Journal Of Appliedpsychology*, 92, 1512-1523.
- Van Beek, I., Taris, T., ve Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468-482.
- Van Den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., Ve Schaufeli, W. (2011). Understanding Workaholics' Motivations: A Self-Determination Perspective. *Applied Psychology. An International Review*, 60(4), 600-621.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., ve Schaufeli, W. B. (2014). Enough Is Enough: Cognitive Antecedents Of Workaholism And Its Aftermath. *Human Resource Management*, 53, 157-177.
- Veenhoven, R. (1994). Is Happiness A Trait? A Test Of The Theory That A Better Society Does Not Make People Any Happier. *Social Indicators Research*, 32, 101-160
- Veenhoven, R. (1996). Happy Life-Expectancy: A Comprehensive Measure Of Quality-Of- Life In Nations. *Social Indicators Research*, 39(1), 1-58.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York.
- Vyacheslav, T., Büyüksivashoğlu, N. M. ve Şeker, M. (2019). Relationship Between Job Stress, Job Satisfaction And Organizational Culture In Hospitals And Investigation Of Significant Differences: Kayseri Education And Research Hospital. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 357-375.
- Watson, M., Lucas, C., Hoy, A., ve Wells, J. (2019). *Oxford Handbook Of Palliative Care*. Oxford University Press.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Whitehead, D. L., Korabik, K. ve Lero, D. S. (2008). Work-Family İntegration: Introduction And Overview. K. Korabik, D.S. Lero Ve D. L. Whitehead (Ed.). *Handbook Of Work-Family İntegration. Research, Theories And Best Practices*. (ss. 3-12). San Diego, CA: Elsevier.
- Winefield H. R., Gill T. K., Taylor A. W. ve Pilkington R. M. (2012). *Psychological Well- Being And Psychological Distress: Is İt Necessary To Measure Both?* *Psychology Of Well-Being. Theory, Research And Practice*, 2(1), 3.
- Wojdylo, K. (2015). " Warkaholizm" Does Not Always Mean Workaholizm...? About The Controversial Nomenclature In The Research On Work Addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 45(1), 133-136.
- World Health Organization (2004). *Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice (Summary Report)*. Geneva: World Health Organization

- Yalcin, I. Seker, M. Bayram, A. A. (2014). Research: The Interaction Between Managers' Personality Traits. *Emotional Intelligence And Their Use Of Management Information Systems. Int. J. Econ. Adm. Stud.* 75-92.
- Yalcin, I., ve Seker, M. (2016). Examination Of İnteraction And Statistical Differences Between Information And Communication Within İnternal Control And Managers' Perceived Communication Skills. *European Scientific Journal*, 12(8), 240-257.
- Yalçınsoy, A. ve Aksoy, C. (2019). Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşkoliklik Arasındaki İlişki. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 365-375.
- Yam, F. C. (2023). The Relationship Between Partner Phubbing And Life Satisfaction: The Mediating Role Of Relationship Satisfaction And Perceived Romantic Relationship Quality. *Psychological Reports*, 126(1), 303-331.
- Yang, X., Qiu, D., Lau, M.C.M. ve Lau, J.T.F. (2020). The Mediation Role Of Work-Life Balance Stress And Chronic Fatigue İn The Relationship Between Workaholizm And Depression Among Chinese MALE Workers İn Hong Kong. *Journal Of Behavioral Addictions*, 9(2), 483-490.
- Yapraklı, Ş. Ve Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların İş stresi Algıslarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yarkin E. (2013). *Temel Psikolojik İhtiyaçların Karşılama Düzeyinin İlişki Doyum Ve Yaşam Doyum Düzeyine Katkısının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi. İstanbul.
- Yaşar, H., ve Sağsan, M. (2020). *The Mediating Effect Of Organizational Stress On Organizational Culture And Time Management*. A Comparative Study With Two Universities. SAGE.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi (SEYAD)*, 4(1), 33-49.
- Yerdelen Mehmet, M. (2022). *Moderating Effect Of Physical Exercise And Healthrelated Fitness (Phicap) On Job Stress, Burnout, Work Engagement, Job Satisfaction*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bahçeşehir University. The Graduate School Of Social Sciences.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu Ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yılmaz, B., Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010). Ankara'daki Üniversite Ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Dünyası*, 11(1), 49-80.
- Yılmaz, G., Keser, A., ve Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş Ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji Ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.

- Yılmaz, S. E. (2018). *İş-Aile Çatışmasının, Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Sosyal Normların Düzenleyici Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.
- You, M. Ve Li, J.(2020). Work-Family Conflict And Mental Health Among Chinese Underground Coal Miners: The Moderating Role Of Psychological Capital. *Psychology, Health & Medicine*, 25(1), 1-9.
- Zayim, M. (2015). *Modeling Public School Teachers' Change Implementation Behaviors: Interrelations Among Change Antecedents, Change-Related Affect, Commitment To Change, And Job Satisfaction*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Middle East Technical University. The Graduate School Of Social Sciences.
- Zhang, A., ve Xiao, H. (2023). *Psychological Well-Being In Tourism Live Streaming: A Grounded Theory*. Journal Of Hospitality Ve Tourism Research.
- Zhang, J., ve Liu, Y. (2011). Antecedents Of Work-Family Conflict: Review And Prospect. *International Journal Of Business And Management*, 6(1), 89-103.
- Zhang, J., Zhao, S., Lester, D. ve Zhou C. (2014). Life Satisfaction And Its Correlates Among College Students In China: A Test Of Social Reference Theory. *Asian Journal Of Psychiatry*, 10, 17-20.
- Zhao, X., ve Namasivayam, K. (2012). The Relationship Of Chronic Regulatory Focus To Work Family Conflict And Job Satisfaction. *International Journal Of Hospitality Management*, 31, 458-467.
- Zhou, B., Marchand, A. ve Guay, S. (2018). Gender Differences On Mental Health, Work-Family Conflicts And Alcohol Use In Response To Abusive Supervision. *Journal Of Work And Organizational Psychology*, 34(3), 157-167.
- Zülfikar, Y. F. (2007). *Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaşayan Türk Ve Amerika'lı Çalışanların İşe Yönelik Değerlerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi.

## EKLER

### Ek-1 Etik Kurul



T.C.  
HİTİT ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2022-292

09/12/2022

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ertan TABUK

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Başvuru Numarası	2022-221
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ertan TABUK
Araştırma Başlığı	Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İşkoliklik ile İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Mental İyi Oluş İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Etkisinin İncelenmesi
Toplantı Tarihi	02.12.2022
Karar Numarası	2022-26

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.\*
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

## Ek-2 Anket

Sayın katılımcı,

Bu anket, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İşkoliklik İle İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Mental İyi Oluş İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Etkisinin İncelenmesi” başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler, tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. İlginizve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Fırat ARSLAN

Lisansüstü Öğrencisi

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

#### Cinsiyetiniz

Kadın ( ) Erkek ( )

#### Yaşınız

21-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51-60 ( ) 61-65 ( )

#### Medeni Durumunuz

Evli ( ) Bekar ( ) Evliyim ama eşim ile farklı yerde yaşıyorum ( )

#### Şuan Çalıştığınız Coğrafi Bölge

Akdeniz ( ) Doğu Anadolu ( ) Ege ( ) İç Anadolu ( )  
Güney Doğu Anadolu ( ) Karadeniz ( ) Marmara ( )

#### Lisans Mezuniyet Alanı

Beden Eğitimi ve Spor ( )  
Spor Yöneticiliği, Rekreasyon, Antrenörlük, vb. ( )  
Farklı Alan(Yan dalı Beden Eğitimi) ( )

#### Mesleki Çalışma Yılıınız

1-9 ( ) 10-19 ( ) 20-29 ( ) 30 -... ( )

#### Çalıştığınız Kurum Tipi

Kamu ( ) Özel ( )

#### Bir spor branşında antrenörlük( en az 2. kademe) belgesine sahibim.

Evet ( ) Hayır ( )

#### Okul Takımı Çalıştırıyor musunuz?

Evet ( ) Hayır ( )



<b>İş-Aile Çatışması Ölçeği</b>		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
<b>İş Tatmini Ölçeği</b>		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimi severek yaparım	1	2	3	4	5
2	Mutluluğu işimden buluyorum	1	2	3	4	5
3	Mevcut işimden memnunum	1	2	3	4	5
4	İşimi keyifli buluyorum	1	2	3	4	5
5	İş yerinde zaman iyi geçiyor	1	2	3	4	5
<b>Yaşam Tatmini Ölçeği</b>		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çoğu konuda hayatım, idealimdeki hayata yakındır.	1	2	3	4	5
2	Hayatımın şartları mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3	Hayatımdan memnunum	1	2	3	4	5
4	Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5
5	Hayata yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

<b>İşkoliklik Ölçeği</b>		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	Çok Çalışmayı Sevmem	1	2	3	4	5
2	Keşke Kendimi İşime Bu kadar Adanmasaydım	1	2	3	4	5
3	Telaş İçine Zamana Karşı Yarışan Biri Olarak Görünürüm.	1	2	3	4	5
4	İş Yerindeki Arkadaşlarım Çalışmayı Bıraktığımda Bile Kendimi Çalışmaya Devam Ederken Bulurum.	1	2	3	4	5
5	Yaptığım Bir İşten Hoşlanmasam Bile Sıkı Çalışmak Benim İçin Önemlidir.	1	2	3	4	5
6	Sürekli Yapacak Bir İşim Vardır.	1	2	3	4	5
7	Bir Süreliğine İşten Uzaklaşmak İstesem Bile Kendimi Sıklıkla O İş Hakkında Düşünürken Bulurum.	1	2	3	4	5
8	Üstesinden Gelebileceğimden Çok Daha Fazla İş Üslenirim.	1	2	3	4	5
9	Bir Şeyi Yapmak İstesem de İstemesem de, O Konuda Çok Sıkı Çalışmam Gerektiğine Dair İşten Gelen Bir Zorlama Hissediyorum.	1	2	3	4	5
10	Çalışırken İşleri Belli Bir Sürede Bitireceğime Dair Koyduğum Zaman Sınırlamaları Yüzünden Kendimi Zora Sokarım.	1	2	3	4	5
11	Genellikle İçimde Beni Çok Çalışmaya İten Bir Şeyler Olduğunu Hissediyorum.	1	2	3	4	5
12	Çalışmaya Arkadaşlarımla Birlikte Vakit Geçirmekten Hobilerimden Veya Boş Zaman Etkinliklerinden Daha Fazla Zaman Ayırırım.	1	2	3	4	5
13	Bir İş Üzerine Çalışmadığım Zamanlar Kendimi Suçlu Hissederim.	1	2	3	4	5
14	Yaptığım İş Keyifli Olmasa Da Çok Çalışmaya Kendimi Mecbur Hissederim.	1	2	3	4	5
15	Kendimi Telefonla Konuşurken Hem Not Alıp Hem Yemek Yer Gibi İki Veya Üç İş Aynı Anda Yaparken Buluyorum.	1	2	3	4	5
16	İşten İzin Aldığımda Kendimi Kötü Hissederim.	1	2	3	4	5
17	Çalışmadığım Zamanda Rahatlamakta Güçlük Çekiyorum.	1	2	3	4	5
<b>Mental İyi Oluş Ölçeği</b>		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Gelecek konusunda iyimserim.	1	2	3	4	5
2	Kendimi işe yarar hissediyorum.	1	2	3	4	5
3	Kendimi rahat hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Sorunlarla iyi bir biçimde başa çıkıyorum.	1	2	3	4	5
5	Sağlıklı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çevremdeki diğer insanlara kendimi yakın hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	Kendi kararlarımı kendim verebiliyorum.	1	2	3	4	5

