

İŒe Bağımlılık (İŒkoliklik)  
İŒ-YaŒam ve  
Aile YaŒam Dengesi

---

Çiğdem APAYDIN



Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN

## İŞE BAĞIMLILIK (İŞKOLİKLİK): İŞ-YAŞAM VE AİLE YAŞAM DENGESİ

ISBN 978-625-7052-65-8

DOI 10.14527/9786257052658

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarına aittir.

© 2020, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. A.Ş.ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Bu kitap T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayınev**idir. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye’de kurulan **Turcademy.com** ve **Pegemindex.net** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000’in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşabilmektedir.

I. Baskı: Mayıs 2020, Ankara

Yayın-Proje: Şehriban Türüldür  
Dizgi-Grafik Tasarım: Tuğba Kaplan  
Kapak Tasarım: Pegem Akademi

Baskı: Sonçağ Yayıncılık Matbaacılık Reklam San Tic. Ltd. Şti.  
İstanbul Cad. İstanbul Çarşısı 48/48 İskitler/Ankara  
Tel: (0312) 341 36 67

Yayıncı Sertifika No: 36306  
Matbaa Sertifika No: 25931

### **İletişim**

Karanfil 2 Sokak No: 45 Kızılay/ANKARA  
Yayınevi: 0312 430 67 50 - 430 67 51  
Dağıtım: 0312 434 54 24 - 434 54 08  
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60  
İnternet: [www.pegem.net](http://www.pegem.net)  
E-ileti: [pegem@pegem.net](mailto:pegem@pegem.net)  
WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

*annem Gülseren ve  
anneannem Aline Uçar'a*

## Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN

Akdeniz Üniversitesi, Fen Fakültesi, Matematik Bölümünden 2000 yılında lisans derecesi aldı. Aynı yıl Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması (EYTEP) Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. EYTEP Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak görev yaptı. Yüksek Lisansını 2005 yılında tamamladıktan sonra 35. madde ile Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Politikası Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında doktorasını tamamlamak üzere araştırma görevlisi olarak görevlendirildi. 2011 yılında doktorasını tamamladı. 2008- 2009 yılları arasında Erasmus Exchange Programı ile Birleşik Krallık'ta yer alan Glamorgan Üniversitesinde eğitim aldı. 2015 yılında EYTEP Anabilim Dalında "doçent" unvanını kazandı. Halen Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, EYTEP Anabilim Dalında Doçent olarak görev yapmaktadır. Eğitim Yönetimi alanında lisans ve lisansüstü düzeyde ders vermektedir. Üç kitapta bölüm yazarlığı, dört kitapta çeviri bölümü, iki kitapta çeviri editörlüğü ve Eğitim Yönetimi alanıyla ilgili çeşitli makaleleri bulunmaktadır.



## SUNU

Küresel rekabet, örgütlerin ve bireylerin üzerindeki değişime karşı daha esnek ve duyarlı olma baskısını artırmıştır. Bireyin evi ve işi arasındaki sınırı yönetmesi gittikçe zorlaşmaktadır. İşgörenlerin ve işverenlerin, refahlarına, ilişkilerini iyileştirmelerine ve kişisel yaşamlarının diğer yönlerine zarar vermeden üretkenliği en üst düzeye çıkarmasını sağlayacak esnek ve yenilikçi çözümler bulmaya gereksinimleri bulunmaktadır. Örgütlerde çalışmaya verilen önem, çalışma programlarının esnekleşmesi, örgütlerin daha nitelikli elemanları örgütlerine çekme isteğinin artması bunun yanında işgörenlerin de yaşamlarına ve aile yaşamlarına yönelik istemlerinin yükselmesi gibi pek çok faktör günümüz örgütlerinde daha sık dile getirilmektedir. İşgörenlerin çoğu işlerine görece fazla zaman ayırmalarından kaynaklı şikâyet etmeye başlamışlardır. Bu durum insanların genel sağlıklarını, uzun vadede kişisel ve aile yaşamlarını dolayısıyla mutluluklarını olumsuz yönde etkilemektedir.

İşe bağımlılık sezgisel olarak anlaşılması kolay olan bir kavram olsa da çalışmayı seven veya çalışma yoluyla tatmin olan bir kişinin çalışma bağımlısı olduğunu söylemek zordur. Bu birey ancak sosyal olarak uyumsuzsa ve çalışmayı durduramıyorsa, ona işe bağımlı denebilir. Günlük konuşmalarda bireylerin sıkça dile getirdikleri işe bağımlılık/işkoliklik, bireyin farkında olmadan kendisini işe adanarak, hayatın diğer güzelliklerini dışlamasıdır. Bağımlılık bir bireyin yaptıklarının yanı sıra yapamayacağı şeylerle de kendini göstermektedir. Bunun farkında olan bireyler işlerinin özel ve aile yaşamlarını değiştirmesini engellemek için mücadele etmektedir. Bu nedenle bireyler iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini kurmada ve kendileri için doğru dengeyi sağlama yollarını bulma konusunda yardıma gereksinim duymaktadır.

Toplumda insanlar kendilerini işkolik olarak tanıtmaktan gurur duyabilmektedir. Dolayısıyla işkoliklik olumlu bir alışkanlık olarak görülmekte, diğer bağımlılık türlerinden (alkol, madde bağımlılığı vb.) ayrılmaktadır. Bu nedenle alanyazında “işkoliklik (workaholism)” ve “işe bağımlılık (work addiction)” kavramları birbirlerinin yerine kullanılmasına rağmen bu kitapta işe bağımlılığın saplantılı olumsuz bir davranış şekli olduğu düşüncesinin güçlü bir şekilde ifade edilmesinden dolayı “işe bağımlılık” kavramı tercih edilmiştir.

Bu kitap, güncel araştırma temelli bilgilere genel bir bakış sunarak işe bağımlılık, iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi alanyazınına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda bu kitap yazarın, doktora tez çalışma konusunun güncellenmesinden oluşmaktadır. Kitabın bu alanda çalışmayı düşünen öğrencilere, akademisyenlere, araştırmacılara, uygulayıcılara ve yöneticilere yardımcı olacağı

ümit edilmektedir. Bu kitap size işe bağımlılığı nasıl tanıyacağınız ve nasıl yöneteceğiniz konusunda ipucu vermektedir.

Dizgi aşamasından basım aşamasına kadar emeği geçen Pegem Akademi ailesine teşekkür ederim. Emeği geçen herkese teşekkür etmek isterim. Okurların eleştirilerini ve önerilerini, aşağıdaki e-posta adresine iletmeleri şükranla karşılanacaktır.

Mayıs, 2020 – Antalya

Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN

cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr

## ÖN SÖZ

Yirmibirinci Yüz Yıl, inanılmaz hızda değişme ve gelişmelerin yaşandığı, bu değişme ve gelişmeleri izleyebilmek; sonra da onlara uyum gösterebilmek için yoğun çaba gösterilmesinin gerektiği bir çağ olarak karakterize edilebilir. Takdir edilir ki bilginin hızla yenilenmesi, teknolojik, bilimsel ve bilişim teknolojilerinin sürekli değişmesi, hızlı ürün eskimesi, hizmet kalitesinin sürekli artırılması ve benzer faktörler çalışanlarda baskı yaratmaktadır. Bu baskılardan kurtulmak üzere örgütlerde çalışanlar görece daha hızlı ve yoğun çalışmakta, işini mesai sonrası evine taşımakta, hafta sonları da çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu olgu çalışanların iş dışı yaşamlarını olumsuz etkilemekte; kendilerine ve en yakınlarına zaman ayırmalarına engel oluşturmaktadır. Dahası bu durum çalışanların işlerine motive olmalarını, yeniden enerji kazanmalarını, işte verimli olmalarını engellemektedir.

Durum bu iken gündelik yaşamda işe aşırı zaman ayırma, işte çok çalışma, iyi bir özellik olarak lanse edilmekte; hatta örgütlerden destek görmektedir. Böylesi çalışanların “çok çalışkan” oldukları, kendilerini işlerine adadıkları ifade edilmektedir. Oysa öncelikle çalışanın kendisine daha sonra da en yakınlarından başlayarak çevresine vakit ayırmaması, tüm zamanını işine ayırması literatürdeki adıyla “işkoliklik” olumsuz bir özelliktir. İşkoliklik çalışanın durmaksızın çalışma isteğini kontrol edememesi, kendisine ve yaşamının önemli kişi ve ayrıntılarına kayıtsız kalmasıdır. İşkolikler tıpkı ilaç bağımlıları gibi işlerine aşırı bağımlılık göstermekte, dolayısıyla iş dışı yaşamlarını ihmal etmektedirler. Bu ihmal bir kısır döngü olarak onların çok önemsedikleri işlerini verimli, yüksek moral ve motivasyon içinde yapmalarını önlemektedir. Zira aşırı ve yoğun çalışma, kendilerine zaman ayırmama, onların dinlenmelerini, deyim yerinde ise iş yapmaya yeniden acıkların, yeniden enerji kazanmalarını, işlerini verimli yapmalarını engellemektedir.

Bu yüzden de 21. Yüz yıl insanının işiyle işi dışındaki yaşamı, özellikle de aile yaşamı arasında bir denge kurması beklenmekte; ancak bu dengeyi kurabilmek zor olmakta; hatta bir beceri haline gelmektedir. Bu beceri, çalışanların ve örgütlerinin işbirliğiyle sağlanabilmektedir. Pek tabii ki çalışanların bu dengeyi sağlama becerileri konusunda yetiştirilmesi ilk gerekliliktir.

İşte Türkiye’de öğretim elemanları bağlamında iş ile yaşam, özellikle de iş ile aile yaşam dengesini, ilk doktora tezi olarak danışmanlığımda araştıran Doç. Dr. Çiğdem Apaydın’ın bu çalışması, çalışanların bu konuda yetişmelerine katkı getirir niteliktedir. Bu ampirik çalışmada, öğretim elemanları bağlamında; işkoliklik nedir? İşkolikliğin öncülleri nelerdir; diğer bir deyişle işkolikliğe neden olan faktörler nelerdir? İşkoliklikle ilgili başlıca kuram ve modeller nelerdir? İşko-

likliğin birey ve örgüte etkileri nelerdir? İş ile iş dışı özellikle de aile yaşamı arasında nasıl bir denge kurulabilir? Bu dengeyi kurmada ne gibi strateji ve teknikler vardır? gibi sorulara yanıt aranmıştır. Bir işkolinin belki de kendi sorununa yanıt bulmak üzere bu konuyu bir doktora tezi olarak araştırması, çalışmayı ilginç ve anlamlı kılmaktadır. Ümit ederim meslektaşımın işkolikliğine çalışması bir çare olabilmıştır.

Bu özgün ve önemli çalışması dolayısıyla öğrencim ve meslektaşım Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN'ı yürekten kutluyor; çalışmasının alanın kuram ve uygulamacılarına yardımcı olmasını diliyorum.

Mayıs, 2020

Prof. Dr. Ali BALCI



## İÇİNDEKİLER

Sunu.....	v
Ön Söz.....	vii
<b>Giriş</b> .....	1
<b>1. BÖLÜM: İşe Bağımlılık Kavramı</b> .....	7
Bağımlılık .....	7
İşe Bağımlılık .....	9
İşe Bağımlılığın Özellikleri.....	11
İşe Bağımlılığın Türleri .....	20
İşe Bağımlılığın İşe Bağımlılar Üzerindeki Etkileri .....	27
İşe Bağımlılıkla İlgili Kuramlar .....	32
İşe Bağımlılık ve Bağımlılık Kuramı.....	32
İşe Bağımlılık ve Öğrenme Kuramı .....	35
İşe Bağımlılık ve Örtük Özellik Kuramı .....	36
İşe Bağımlılık ve Aile Sistem Kuramı .....	37
<b>2. BÖLÜM: İş - Yaşam Dengesi</b> .....	41
Denge .....	42
İş - Yaşam Dengesi Kavramı .....	43
İş - Yaşam Dengesi Kuramları.....	55
İş - Yaşam Dengesini Engelleyen Politika ve Uygulamalar.....	58
İş - Yaşam Dengesini Destekleyen Faktörler.....	62
<b>3. BÖLÜM: İş – Aile Yaşam Dengesi</b> .....	69
Aile Kavramı ve Tanımı.....	69
Türkiyede Aile Yapısı .....	74
İş- Aile Yaşam Dengesi Kavramı .....	75
İş – Aile Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik “İş- Aile Sınır Kuramı”.....	81
<b>4. BÖLÜM: Yükseköğretim Sisteminde Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş - Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiler</b> .....	85

<b>5. BÖLÜM: Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki İle İlgili Bir Araştırma</b> .....	91
Problem Durumu .....	91
Araştırmanın Amacı .....	93
Araştırmanın Önemi .....	94
Araştırmanın Sınırlıkları .....	95
Araştırmanın Modeli .....	95
Evren ve Örneklem .....	95
Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler .....	98
Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi .....	101
İşe Bağımlılık Ölçeğinin Geliştirilmesi .....	101
İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Geliştirilmesi .....	108
İş - Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Geliştirilmesi .....	114
Verilerin Analizi .....	119
Sonuç ve Öneriler .....	120
Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İşe Bağımlılık Boyutlarındaki İşe Bağımlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular .....	120
Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İş- Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular .....	132
Öğretim Üyelerinin Unvanlara Göre İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Aile Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular .....	143
Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular .....	144
Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İşe Bağımlılık Boyutlarındaki İşe Bağımlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular .....	151
Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İş- Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular .....	161
Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Aile Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular .....	171
İşe Bağımlılık, İş – Yaşam Dengesi ve İş – Aile Yaşam Dengesi İlişkileri .....	178
İşe Bağımlılık Boyutları Arasındaki İlişki .....	178
İş- Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki .....	178
İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki .....	179
İşe Bağımlılık Boyutları ile İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki .....	179
İş – Yaşam Dengesi ve İş – Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Yordamasına İlişkin Bulgular .....	182
İş - Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular .....	182
İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular .....	192
İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular .....	200

<b>Sonuçlar ve Öneriler</b> .....	203
<b>Kaynakça</b> .....	209
<b>EK: İşe Bağımlılık, İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçekleri</b> .....	219

## ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Gözlenen davranışların alternatif yaklaşımlarla karşılaştırılması .....	27
Çizelge 2. Alkolik olarak gösterilen davranışlarla işe bağımlılık olarak gösterilen davranışların karşılaştırılması .....	34
Çizelge 3. İş-yaşam dengesinin doğası, nedenleri ve sonuçları .....	52
Çizelge 4. Fakültelerde çalışan toplam öğretim üyesi sayıları, elde edilen veri ve geri dönüş oranları.....	96
Çizelge 5. Fakültelerde çalışan toplam öğretim üyesi sayıları, unvanlarına göre sayıları ve dönen anket sayıları .....	97
Çizelge 6. Öğretim Üyelerinin Kişisel Bilgilerinin Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	99
Çizelge 7. Uyum İndekslerine İlişkin Ölçütler .....	104
Çizelge 8. İşe Bağımlılık Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda - x, t ve R <sup>2</sup> Değerleri .....	105
Çizelge 9. İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	110
Çizelge 10. İş-Yaşam Dengesi Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda- x, t ve R <sup>2</sup> Değerleri .....	112
Çizelge 11. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	116
Çizelge 12. İş- Aile Yaşam Dengesi Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda- x, t ve R <sup>2</sup> Değerleri .....	119
Çizelge 13. Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri .....	121
Çizelge 14. Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	124
Çizelge 15. Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri ...	125
Çizelge 16. Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	127
Çizelge 17. Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri .....	128
Çizelge 18. Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	130

Çizelge 19. Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri .....	131
Çizelge 20. Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	132
Çizelge 21. Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumuna İlişkin Betimsel İstatistikleri .....	133
Çizelge 22. Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	135
Çizelge 23. Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri .....	136
Çizelge 24. Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	138
Çizelge 25. Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri .....	139
Çizelge 26. Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	140
Çizelge 27. Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri .....	142
Çizelge 28. Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	143
Çizelge 29. Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri .....	144
Çizelge 30. Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	146
Çizelge 31. Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri .....	148
Çizelge 32. Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	149
Çizelge 33. Öğretim Üyelerinin Aile - İş Uyumuna İlişkin Betimsel İstatistikleri.....	150
Çizelge 34. Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumuna Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	151
Çizelge 35. Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	152
Çizelge 36. Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	154
Çizelge 37. Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	155
Çizelge 38. Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	157
Çizelge 39. Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	158
Çizelge 40. Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	160

Çizelge 41. Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	160
Çizelge 42. Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	161
Çizelge 43. Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	162
Çizelge 44. Öğretim Üyelerinin İş - Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	164
Çizelge 45. Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	164
Çizelge 46. Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	166
Çizelge 47. Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	167
Çizelge 48. Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	168
Çizelge 49. Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	169
Çizelge 50. Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	170
Çizelge 51. Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	172
Çizelge 52. Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	173
Çizelge 53. Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	174
Çizelge 54. Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	175
Çizelge 55. Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumu Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	176
Çizelge 56. Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumu Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları .....	177
Çizelge 57. İşe Bağımlılık Boyutları Arasındaki İlişkiler .....	178
Çizelge 58. İş- Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	179
Çizelge 59. İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişkiler .....	179
Çizelge 60. İşe Bağımlılıkboyutları ile iş – yaşam dengesi ve iş – aile yaşam dengesi boyutları arasındaki ilişkiler .....	180
Çizelge 61. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İş Takıntısı Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	182
Çizelge 62. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kontrol Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	184
Çizelge 63. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İletişimin Zarar Görmesi Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	186

Çizelge 64. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kendine Değer Verme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	188
Çizelge 65. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	190
Çizelge 66. İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İş Takıntısı Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	192
Çizelge 67. İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kontrol Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	194
Çizelge 68. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İletişimin Zarar Görmesi Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	195
Çizelge 69. İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kendine Değer Verme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	197
Çizelge 70. İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	198
Çizelge 71. İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	200

# GİRİŞ

Bireyler öncelikle temel gereksinimlerini gidermek için çalışmak zorundadırlar. Temel gereksinimlerini karşılayan bireylerin hayattan beklentileri de artmakta, örgüt içinde ve dışında temel gereksinimlerinin ötesine geçerek kendini gerçekleştirmeye doğru bir yönelim içine girmektedirler. Bireylerin yaşamdan beklentileri arttıkça işe ilişkin algıları da bu yönde değişebilmektedir.

Gini'ye (1998, 709) göre ancak iş sahibi olmakla birey olunmaktadır. İş gerçekte bireyi şekillendirmekte, kişisel ifadeler için araç olmakta ve kişisel kimlik için anlam sunmaktadır. Limoges (2003, 1) işin, yedi önemli yarar sağladığını belirtmektedir. Bunlar, (a) işin geliri artırması dolayısıyla satın alma gücü ve tüketimin artmasını sağlaması, (b) statü ve saygınlık kazandırması, (c) zaman ve yeri yönetmesi, (d) çalışma ortamında ve dışarıda sosyal ilişkileri geliştirmesi, (e) plan yapmaya ve gerçekleştirmeye olanak sağlaması, (f) bireyin kim olduğunu tanımlaması ve (g) bireyin yaşamına anlam katmasıdır. Bu yararlar işyükünün nasıl dengeleneceğini öğrenmenin önemini ortaya koymaktadır. İş, pek çok eş zamanlı ve sürekli yarar üreten tek etkinlik olarak belirtilmektedir.

İş, bir şeyi yapma veya bir şeyi bitirme; kişinin yapmak zorunda olduğu şey, meslek (occupation), bir şeyle meşgul olma (employment, business), görev (task), etkinlik (function) olarak tanımlanmaktadır (Oxford English Dictionary, 2008). Türk Dil Kurumu'na (TDK) (2020) göre iş, "beden ya da kafa gücüyle yapılan şey, çalışma, emek, yapılacak ya da yapılan şey, uğraş, görev ve meslek" olarak tanımlanmaktadır. Haas (1989, 19) herhangi bir etkinliğin iş sayılabilmesi için, bireyin fiziksel ya da ruhsal çaba göstermesi ve birey tarafından bizzat değer olarak düşünülmesi ve ona toplum tarafından değer verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Parker'a (1971) göre geleneksel tanımlarda işin topluma, ekonomiye ve bireye olan üretici işlevine yönelme ağır basmaktadır. Bununla birlikte işin bütün biçimlerinin üretken veya kazançlı olması zorunlu değildir (akt. Machlowitz, 1978, 1). Ancak bireyin esasen temel gereksinimlerini gidermek için yaptığı etkinliklerin zamanla, ekonomik ödüllerle toplum içindeki sosyal statüsünü etkilediğini de eklemek gerekmektedir (Haas, 1989, 17).

Machlowitz'e (1978, 10) göre de iş "amaçlı etkinlik"tir. Örneğin tenis oynamak profesyonel biri için iş, amatör biri için ise oyundur. Bu ifadelerle iş, bir dizi temel etkinliğe kaynaklık etmekte ve bireyin işten hem kimlik kazanması hem de gelir sağlaması olanaklı olmaktadır. Bu tanımlardan hareketle iş, kişisel ve örgütsel