



Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin İşkoliklik Algılarının İş Aile Çatışmasına Etkisi: Nevşehir Örneği (The Effect of Workaholism Perceptions of the Accommodation Business Managers on Work-Family Conflict: The Case of Nevşehir)

*Ebru KEMER^a 

^a Mustafa Kemal University, School of Tourism and Hotel Management, Department of Tourism Management, Hatay/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:
10.10.2018

Kabul Tarihi: 30.11.2018

Anahtar Kelimeler

İşkoliklik
İş-aile çatışması
Yöneticiler

Öz

Bu araştırmada, Nevşehir ilindeki konaklama işletmelerinde yönetici pozisyonunda çalışan işgörenlerin işkoliklik algılarının iş aile çatışmasına etkilerini belirleyebilmek amaçlanmıştır. Bu amaçla Nevşehir ilinde bulunan 58 konaklama işletmesi yöneticisine, 2018 yılı Ağustos ve Eylül aylarında anket uygulanmıştır. Araştırmada konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algılarının iş aile çatışması üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algıları ile iş aile çatışması arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Keywords

Workahosim
Work-family conflict
Managers

Abstract

In this study, it is aimed to determine the effects of the perception of the workaholism who is working in managerial positions, on the work family conflict. For this purpose, a survey was carried out in August and September 2018 to 58 managers and owner working accomodatioan business management operating in Nevşehir province. In this study, multiple regression analysis was performed to investigate the effect of business organization perceptions of business managers on the family conflict. As a result of this study, there were significant positive relationships between workaholism perception and work-family conflict.

* Sorumlu Yazar.

E-posta: kemer_ebr@hotmail.com (E. Kemer)

Makale Künyesi: Kemer, E. (2018). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin İşkoliklik Algılarının İş Aile Çatışmasına Etkisi: Nevşehir Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 237-251.
DOI: 10.21325/jotags.2018.307

GİRİŞ

Turizm sektörü, yedi gün yirmi dört saat faaliyet gösteren insan emeğinin verimliliği ve karlılığı arttıracak en önemli unsur olduğu emek- yoğun bir sektördür. Bu sektörde çalışan bireylerin, hem yoğun iş temposunda uzun saatler çalışmaları hem de müşterilerin memnuniyetini sağlayarak performans arttırma çabaları sorumluluklarını arttırmaktadır. Sorumlulukların artmasıyla birlikte bireyler yaptıkları işe daha fazla yönelmekte, iş arkadaşları arasında rekabet edebilmek için çok fazla emek harcamakta ve çalışmaktadırlar. İş yerindeki, aşırı iş yükü ve kariyer olanağının azlığı bireylerin işi ile ilgili endişe taşımasına ve işini kaybetmemek için daha fazla çalışması gerektiğine inanmasına yol açmaktadır (Burke, 2001, s.642). Bu durum gelişen teknolojiyle birlikte; insanlara ulaşmanın kolaylığı, iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile evde iş yürütmeye dönüşmüş ve bireyler işkolik hale gelmeye başlamıştır. Spence ve Robbins (1992, s. 161)'e göre işkoliklik; bireylerin işine fazlasıyla bağlı olması ve zamanının çoğunu işi ile geçirmesidir. Başlarda pozitif bir durum olarak algılanan işkolikliğin, zamanla uykusuzluk, baş ağrısı gibi negatif yan etkilerle bireylerin ailelerine ve meslektaşlarına zarar verebileceği belirtilmiştir (McMillan vd. 2001, s. 70-71). Turunç ve Fındıklı (2015, s. 116) ise bireyin iş-aile yaşam dengesini sağlayamaması durumunda bireyin iş aile çatışması yaşamasına sebep olabileceğini belirtmişlerdir. Konunun bu denli önemli olması sebebiyle araştırmada uygulama için konaklama işletmelerinde çalışan yönetici pozisyonundaki işgörenler tercih edilmiştir. Dolayısıyla çalışmanın amacı, konaklama işletmelerinde yönetici pozisyonunda çalışan işgörenlerin işkoliklik algılarının iş aile çatışmasına etkilerini araştırmaktır. Turizm sektörünün en büyük parçası olan konaklama işletmelerinde çalışan yöneticiler günün neredeyse tamamını konaklama işletmelerinde geçirmektedir. Hatta konaklama işletmelerinde ikamet eden yöneticiler bulunmaktadır. Yöneticiler insan unsurunu en uygun şekilde yönlendirerek verimliliği sağlamak ve sorunları en aza indirmek ile sorumludur (Kıngır 2006, s. 457). Fakat yöneticiler işteki sorumluluklarını yerine getirirken iş ve aile dengesini kurmakta zorlanabilmekte ve aile bireylerinden uzaklaşabilmektedir. Bu sebeple araştırmanın; yöneticilerin çalışma koşulları, verimlilikleri, performansları ve sağlıkları hususunda yol gösterici bir niteliğe sahip olacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşkoliklik Kavramı

İşkoliklik kavramı ilk kez Oates (1968) tarafından sürekli çalışma duygusuyla hareket eden ve diğer kişilerle olan ilişkileri kötü yönde etkileyen kontrol edilemeyen bir ihtiyaç olarak tanımlanmıştır (McMillan vd. 2001, s. 69). İşkoliklik kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde (Spence ve Robbins, 1992; Porter, 1996; McMillan vd.,2001) işkolikliğin bağımlılıkla ilişkili olduğu ifade edilmiştir. McMillan vd. (2001, s. 83-84)'ne göre ise işkoliklik; bağımlılık, öğrenme ve kişilik teorilerinden oluşmaktadır.

Burke vd. (2006, s. 463)' e göre bağımlılık teorisi, işkolikliği kişilerde sürekli çalışma isteğinin oluşması ve aklın sürekli iş ile meşgul olması nedeniyle saplantılı ve kişilerin çalışma ile ilgili isteklerini kontrol edememesinden dolayı da kompulsif bir durum olarak değerlendirmektedir. Bağımlılık teorisine göre işkolikliğin başlarda pozitif sonuçları görülmekte zamanla bağımlılığın fiziksel-zihinsel istekler, uykusuzluk, baş ağrısı gibi yan etkilerinin görülmesi beklenmektedir (McMillan vd. 2001, s. 83-84). Öğrenme teorisinde, işkolikliğin insanlarda aşamalı olarak geliştiği

ve tutuma dönüşmesi için tekrarlanması gerektiği varsayılmaktadır. Bu durumda aşamalı olarak geliştiğinden diğer davranışlardan ayırt edilmesi güç olmaktadır (Dosaliyeva, 2009, s. 16). Kişisel özellikler teorisinde ise işkolikliğin, çevresel faktörlerle harekete geçen daha ileriki yaşlarda da gözlemlenebilen bir eğilim olduğu varsayılmaktadır (Dosaliyeva, 2009, s. 16).

İşkoliklik toplumsal hayatta daha çok kabul görmüş ve “gecesini gündüzüne katmak, iş ile yatıp iş ile kalkmak” gibi övgü içeren sözcüklerle ifade edilmiştir. Fakat işkoliklerde de alkoliklerde olduğu gibi bağımlılık söz konusudur. (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010, s. 57-58). Spence ve Robbins (1992, s. 161) işkolikliği “yüksek düzeyde işe bağımlı, içsel baskıları azaltmak için işe güdülenen ve işlerinden düşük düzeyde eğlence sağlayan kişiler” olarak tanımlamaktadırlar.

İşkolik olan bireyler; haftada en az 40 saat çalışan, tüm boş zamanlarında işi hakkında düşünen, işten başka hiçbir şeyin onu mutlu etmediği, sabırsız, dinlenme ve eğlenmeyi zaman kaybı olarak gören, işyerinde çalışan ve yenilikçi iş dışında keyifsiz, iş konusunda endişeli, kendisini çok çalışmak zorunda hisseden, yemek yerken bile çalışma okuma eğiliminde olan, tutum ve davranışları gösteren bireyler olarak belirtilmiştir (Garson, 2005, s. 16). Scott vd. (1997, s. 292) göre ise işkolikleri; çalışma aktivitelerine istekli olarak zaman harcayan, çalışmadıkları zaman bile işlerini düşünen, örgütsel ve ekonomik ihtiyaçların ötesinde çalışan bireyler olarak üç temel özellikte belirtmişlerdir. Bireylerde işkolikliğin oluşmasında örgütlerin ödüllendirme stratejisi, bilişim teknolojileri, işyerindeki diğer işkolikler, kişilik özellikleri, rol model alınan bireyler etken olan sebeplerdir (Burke, 2000; Porter, 2001; Kart, 2005; Aydın, 2006). Burke (2000, s. 351-353)’ ye göre örgütler işkolik çalışanları ödüllendirme eğilimindedir. Uzun saatler çalışmanın olumlu olarak değerlendirildiği ve çok çalışmanın yönetimin dikkatini çektiği ve daha çok kariyer imkânına sahip olma algısı bireylerde işkolik davranış gösterme eğilimini başlatır. Çalışmalarının karşılığında elde ettiği ödüller bu bireyleri çalışmaya karşı motive etmektedir. Ayrıca örgütteki rol modelin işkolik olması ve örgütteki diğer işkolik işgörenler kişinin işkolik olmasına sebep olabilmektedir. Porter, (2001); Kart, (2005) ve Aydın, (2006) ise işkolikliğin temel etkenlerinden birini bilişim teknolojilerinin sunduğu hizmetler olarak ifade etmişlerdir. İletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte; çalışanlar iş saatleri dışında da işlerini kontrol edebilmektedir. Bu durum bireyleri daha fazla çalışmaya itebilmekte ve çalışanların işe ayırdığı zamanın sınırlarını belirleyememesine, iş ve özel yaşamı birbirinden ayıramamasına neden olabilmektedir (Beek vd. 2012, s. 31).

İş Aile Çatışması Kavramı

Literatürde iş aile çatışması kavramının, Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından iş ve aile kavramları arasında, ilişki kurulması temeline dayandığı belirtilmektedir. Bireyler; aile kurmak, geçimini sağlamak ve kendilerini gerçekleştirmek gibi sosyal hayatta birden fazla role sahiptir. Bireylerin birden fazla role sahip olması iş aile çatışmasının oluşmasına ortam yaratmaktadır (Higgins ve Duxbury, 1992, s. 392-393). İş ve aile yaşamı arasında dengeyi kurabilmek asıl sorun olarak kabul edilmektedir. Bundan dolayı da kişinin iş ve aile arasında kalması çatışmasına neden olabilmektedir (Friedman vd., 2000, s. 11-38). İş aile çatışması “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucu meydana gelen rol çatışması” olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus vd. 1989, s. 313). Bu durumda bireyin aile ile birlikteyken iş verimliliğinin aile

katılımına etki ettiği veya aile ile birlikteyken iş stresinin kişiyi olumsuz etkilediği zaman iş aile çatışması ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2003, s. 292).

Çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, fazla mesai, düşük ücret, yöneticilerin olumsuz tavrı, iş ile ilgili ilişkiler, bireyin işte geçirdiği zamanın çok olması, terfi, aile ile ilgili ilişkiler, ailenin istekleri, sağlık durumu, çocuk sayısı, yaş, gelir gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler iş ve aile veya aile ve iş çatışmasının nedenleri arasında sayılmaktadır (Çelik, Turunç, 2010, s. 210; Mete vd., 2014, s. 275).

Araştırmacılar iş aile çatışmasının farklı şekillerde ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Netemeyer vd., 1996; Adams vd., 1996; Frone vd., 1992; Carlson vd., 2000). Greenhaus ve Beutell (1985, s. 77) iş-aile çatışmasının zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak üzere üç şekilde ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir. Zaman temelli iş-aile çatışmaları bir role zaman ayırmanın diğer rolü ifa etmeyi engellediği durumda söz konusu olmaktadır. Zira birey bir rolüne zaman ayırmakla diğer rolü için daha az enerji harcayabilir. Dolayısıyla çok sayıda rol bireyin zamanı için rekabet edebilir. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler işin eve taşınmasını mümkün kıldığı için bu sebeple ortaya çıkan zaman temelli iş-aile çatışmaları giderek yaygınlaşmaktadır. Zaman temelli iş-aile çatışmaları uzun mesai, esnek olmayan iş saatleri veya işin eve götürülmesi gibi faktörlerden kaynaklanırken, bu çatışmanın aileye bağlı sebeplerine ise küçük çocuk sahibi olma veya başkalarından sorumlu olma, büyük aileler, her iki eşin tam zamanlı çalışması örnek olabilecek durumlardır.

Birey bir rolün gereklerini yerine getirme çabasında iken aynı zamanda aidiyet duygusunu hissettiği ailesine karşı sorumlulukların meydana getirdiği zaman, gerilim baskısı çift yönlü çatışmalarında meydana gelebileceği ortaya konulmaktadır (Netemeyer vd., 1996; Adams vd., 1996; Frone vd., 1992). Carlson vd. (2000, s. 1032) ise iş aile çatışmasını “yatay ekseninde yönlerine (iş-aile / aile-iş) ve dikey ekseninde biçimlerine (zaman, gerilim, davranışa göre altı boyutlu matriste değerlendirmişlerdir. Greenhaus ve Beutell (1985, s. 80) iş ortamında bireyin fazla zaman gerektiren ve stres yaratan her türlü rol baskısının çatışmayı arttırabileceğini belirtmiştir.

İşkoliklik ve İş Aile Çatışması İlişkisi

İşkolik kişiler işe bağımlılığı yüksek olan, çalışmadıkları zamanlarda mutlu olmayan, kendilerini suçlu hisseden ve boş durmanın onlarda huzursuzluk yarattığı kişiler olarak tanımlanmıştır (Spence ve Robbins, 1992, s. 161) Garson (2005, s.16) işkolik bireyler; ailesinin ve dostlarının biraz daha ilgi beklediğinin ve onlara fazla zaman ayırmadığının farkındadır. Ancak işte geçirdiği uzun saatlerin ilişkilerine zarar vermesi pek umurunda değildir. Aşırı çalıştığıının bilincindedir ancak kendisini çalışmaktan alıkoyamaz.

Greenhaus ve Kopelman (1981, s. 3) bireylerin sahip oldukları rolleri aynı zamanda başarmaya çalışması nedeni ile rol çatışması yaşadıklarını bu nedenle yaşam doyumlarının düşük olduğunu belirtmektedir. İşkoliklerin aileleri sürekli iş bağımlılığından şikâyet etmekte, bu bireylerin eşleri aile sorumluluklarını tek başına üstlenmekte ve bu durum iş aile çatışmasının yaşanmasına neden olabilmektedir (Robinson, 2000, s. 36-37). Devam eden işkoliklik durumu boşanmalara sebep olabilmekte ve durum bireysel süreç olmaktan çıkıp önemli bir toplumsal süreç haline gelmektedir (Mcmillan vd., 2004, s. 108). Robinson, (2000) yaptığı çalışmada işkoliklerin aşırı derecede işe bağımlı olmasının; aile ile iletişimde olumsuz etkilerinin olduğunu, bu bireylerin aile rollerini daha az yerine getirdikleri ve

daha az sorumluluk aldıklarını tespit etmişlerdir. Ölçer (2005) yaptığı çalışmada ise, işkolik bireylerin, özel yaşamlarını ihmal ettiğini tespit etmiştir.

Russo ve Waters'a göre (2006, s. 432-433) işkolik bireylerin, işte harcanan zamandan dolayı aile iş çatışması ve iş aile çatışmasının ilişkili olduğunu, kişilik yapısının kalıtsal etkilerinden dolayı iş aile çatışmasını doğurabileceği ve işkolikliğin iş aile çatışmasına sebep olabileceğini belirtmişlerdir. İşkolikler zamanlarının büyük bir kısmını işyerinde geçirdikleri için iş dışındaki ilişkilere vakitleri kalmamakta ve böylece evlilikleri zarar görebilmektedir. Seybold ve Salomone (1994, s. 8). İşkolikler bireyler arası iletişimi önemsemediği için bireyin yakın çevresini etkilemekte boşanmalara ve aile üyelerinde psikolojik sorunlara sebep olmaktadır. Robinson ve Post (1997) yaptıkları çalışmada işkolik seviyelerinin olduğunu ve bu seviye arttıkça aile ile olan rollerin belirsizleştiği iletişimin zayıfladığı ve problem çözümünde sorun yaşandığı ortaya konulmuştur. Zincirkıran (2013) alan araştırması sonucunda işkoliklik ve iş aile çatışması arasında negatif ve pozitif yönlü ilişkiler tespit etmiştir. Metin'in (2010)'da ülkemizdeki 266 otel ve sağlık çalışanı üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, iş tutulmasının daha iyi bir sağlık halini, örgütsel bağlılığı ve iş-aile ahengini desteklediği, tükenmişlik sendromunun ise tam tersi değerler gösterdiğini ve işkolikliğin, sadece örgütsel bağlılık ile anlamlı ilişki gösterdiği sonucuna ulaşmıştır

YÖNTEM

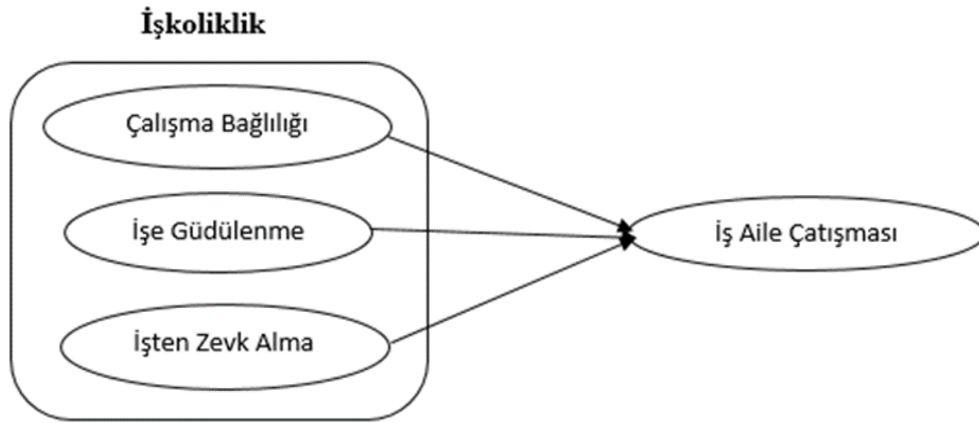
Bu araştırmanın amacı konaklama işletmelerinde yönetici pozisyonunda çalışan işgörenlerin işkoliklik algılarının iş aile çatışmasına etkilerini belirleyebilmektir. Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırma verileri 2018 yılının Ağustos ve Eylül aylarında, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen ve uygulamaya izin verilen konaklama işletmeleri yöneticilerinden elde edilmiştir. Konaklama işletmeleri yöneticileri ile yüz yüze görüşerek anket uygulanmıştır. Fakat araştırma sürecinde araştırmaya katılmak istemeyen yöneticilerle görüşme sağlanamamış ve 58 yönetici ile görüşme sağlanabilmiştir. Yöneticilerin araştırmaya katılmayı reddetme sebeplerini, işletme sahiplerinin bu bilgilere ulaşmasından çekinmeleri olarak belirtmişlerdir. Bu sebeple araştırmaya daha çok hem faal konaklama işletmesini yürüten hem de konaklama işletmesi sahibi olan yöneticiler katılmıştır. Araştırmada diğer konaklama işletmeleri yöneticilerine ulaşamamak araştırmanın sınırlılıkları arasındadır.

Araştırmada veri toplamak için anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılanların işkoliklik düzeylerini ölçmeye yönelik ölçek, ikinci bölümde katılımcıların iş aile çatışmasını ölçmeye yönelik ölçek, üçüncü bölümde ise araştırmaya katılanların demografik ve bireysel özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Araştırmada *İşkoliklik Ölçeği*: Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen WorkBAT (work battery) ölçeğinden alınmıştır. Ölçek 25 ifadeden oluşan üç boyutlu bir ölçektir. Araştırmada yer alan boyutlardan çalışma bağlılığı (work involvement/WI) boyutunda 8 ifade, işe güdülenme hissi (drive/D) boyutunda 7 ifade ve işten zevk alma (enjoyment of work/WE) boyutunda da 10 ifade yer almaktadır. Ölçeğin boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları Spence ve Robbins tarafından hesaplanmış, çalışma bağlılığı boyutu için $\alpha = .67$, işe güdülenme hissi boyutu için $\alpha = .80$ ve işten zevk alma boyutu için $\alpha = .88$ olarak belirlenmiştir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Çalışmada katılımcıların iş-aile çatışmalarını ölçmek amacıyla Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen, Türkçe' ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilen iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 5 maddeden oluşmaktadır ve ölçeğin güvenirliliği $\alpha = .84$ olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 22 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiş olup örneklem grubunu oluşturan işgörenlerin demografik ve diğer bireysel özellikleri frekans ve yüzde dağılımları ile sunulmuştur. Araştırmada işkoliklik ve iş aile çatışması arasındaki ilişki spearman korelasyon analizi ile ortaya konulmuş, işkolikliğin iş aile çatışmasına etkisini belirleyebilmek için ise çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma modeli ve hipotezleri aşağıda yer almaktadır.



H1: Yöneticilerin çalışma bağlılığı algıları iş aile çatışmasını etkilemektedir.

H2: Yöneticilerin işe güdülenme algıları iş aile çatışmasını etkilemektedir.

H3: Yöneticilerin işten zevk alma algıları iş aile çatışmasını etkilemektedir.

BULGULAR

Tablo 1'de araştırmaya katılan işgörenlerin demografik ve diğer bireysel özelliklerine yer verilmiştir. Tabloya göre katılımcıların % 79,3'ü (f=46) erkek, % 20,7'si (f=12) kadındır. Katılımcıların %44,8 (f=26) evli ve %55,2 (f=32) bekardır. Katılımcıların %55,2'si (f=32) yönetici % 44,8'i (f=26) ise konaklama işletmesinin sahibidir. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde, % 58,6'sının (f=34) 41-50 yaş aralığında çalışanın oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılmayı kabul eden işletme yöneticilerinin çoğunluğunun %48,3' (f=28) butik konseptteki konaklama işletmesinde çalışan yöneticiler oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların % 55,2'si (f=32) lisans mezunu sektördeki kıdemleri %41,4(f=24) 11 yıl ve üzeri olan işletmedeki kıdemleri ise %58,6 (f=34)1-5 yıl arası olan yöneticilerdir.

Tablo 1: Yöneticilerin demografik ve diğer bireysel özelliklerine ilişkin bilgiler

Değişken		F	%
Cinsiyet	Erkek	46	79.3
	Kadın	12	20.7
Medeni Durum	Evli	26	44.8
	Bekâr	32	55.2
Pozisyon	Yönetici	32	55.2
	Sahip	26	44.8
Yaş	21-30	8	13.8
	31-40	8	13.8
	41-50	34	58.6
	51 ve üzeri	8	13.8
Eğitim	Lise	9	15.5
	Önlisans	17	29.3
	Lisans	32	55.2
İşletme Tür	3 yıldız	8	13,8
	4 yıldız	16	27,6
	5 yıldız	6	10,3
	Butik konsept	28	48.3
Sektör Süre	1-5 yıl	18	31
	6-10 yıl	16	27,6
	11 yıl ve üzeri	24	41,4
İşletme Süre	1-5 yıl	34	58.6
	6-10 yıl	12	20.7
	11 yıl ve üzeri	12	20.7
Ev durum	Ev	38	65,5
	Otel	20	34.5

Katılımcıların işkoliklik ve iş aile çatışması algılarını belirlemeye ilişkin gerçekleştirilen aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgulara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2: Yöneticilerin işkoliklik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Boyutlar	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Çalışma Bağlılığı	3,03	,342
İşe Güdülenme	2,99	,339
İşten Zevk Alma	3,51	,482

İşkolikliğin boyutlarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde her bir boyutun ortalama bir değer olduğu görülmektedir. Bu durum araştırmaya katılan konakala işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algıları ne yüksek ne de düşük olarak yorumlanabilir.

Tablo 3: Yöneticilerin İş Aile Çatışmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
İş aile Çatışması	4,23	,70

İş aile çatışmasına yönel ortalama değerlere baktığımızda ise ortalamanın üzerinde yüksek iş aile çatışması yaşadıkları düşünülebilir.

İşkolikliğin İş Aile Çatışması Üzerine Etkilerine Yönelik Bulgular

Araştırmada verilerin normal dağılıma uygunluğunun test edilmesi için yaygın normal dağılıma uygunluk testleri Kolmogorov Smirnov ve Shaphiro Wilk testleri kullanılmıştır. Grup büyüklüğü 50’den az olması durumunda Shapiro-Wilk, 50’den fazla olması durumunda ise Kolmogorov Smirnov testlerinin kullanılması gerekmektedir. Eğer anlamlılık düzeyi 0,05’den büyük ise dağılımın normal dağılım, küçük çıktıysa dağılımın normal dağılım olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 236-237). Araştırma büyüklüğü 50’ den fazla olduğu için bu araştırmada Kolmogorov Smirnov testi kullanılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p=0,00<0,05$). Dolayısıyla araştırmada kullanılacak ilişki analizinde parametrik olmayan testler arasında yer alan Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır.

Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algılarının iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen spearman korelasyon analizi Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: İşkoliklik ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Matrisi

	X	Ss	1	2	3	4	5
1.Ç.Bağlılık	3,03	0,34	-				
2.Güdü	2,99	0,33	0,535**	-			
3.Zevk	3,51	0,48	0,580**	0,578**	-		
4.İş Aile Yaşam Çat.	4,23	0,70	0,391 **	0,709**	0,606**	-	

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-uçlu).

Tablo 4’e göre, işkoliklik boyutları ile iş aile çatışması arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde korelasyon katsayısı; pozitif yönlü orta kuvvete ($0,30<r<0,69$) ve ($0,70<r<1$) pozitif yönlü yüksek kuvvete önemli ilişkiler tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 256). Sonuçlar incelendiğinde işkoliklik boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilerin tamamında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler görülmektedir. Çalışma Bağlılığı ile Güdü arasında ($r=0,535$); Çalışma Bağlılığı ile Zevk arasında ($r=0,580$); Zevk ile Güdü arasında ($r=0,578$) orta kuvvete ilişki söz konusudur. Ortaya çıkan bu sonuçlar, işkoliklik boyutlarındaki artışın, işkolikliğin tüm boyutlarında orta kuvvete artış hissettirdiği şeklinde değerlendirilebilir.

İş ve Aile Çatışması ile İşkoliklik boyutları arasındaki ilişkiye baktığımızda ise, İş Aile Çatışması ve Çalışma Bağlılığı ($r=0,391$), Güdü ($r=0,709$) ve Zevk ($r=0,606$) boyutu arasında pozitif yönde orta ve yüksek kuvvete bir ilişki vardır. Bu sonuçlar işkolikliğin herhangi bir boyutundaki artışın, iş aile çatışmasını orta ve yüksek kuvvete artış hissettirdiği şeklinde değerlendirilebilir.

İşkolikliğın İş Aile Çatışmasına Etkisi

Çoklu regresyon analizi bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında doğrusal bir ilişki olması gerekir. Bu nedenle çoklu regresyon analizinden önce korelasyon ilişkisi araştırılır. Çoklu regresyon analizi bir değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisini incelemektir. Dolayısıyla konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik düzeylerinin; iş aile çatışmasına etkilerini incelemek üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 5: Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standardize edilmemiş		Standart Beta	T	P
	B	S.H.			
Sabit	0,37	0,69		0,53	0,59
Ç. Bağlılık	0,41	0,30	0,20	1,39	0,17
Güdü	0,28	0,28	0,49	3,60	0,00
Zevk	0,24	0,24	0,40	2,42	0,01

Not: $R^2=0,46$; $F(3,54)=17,325$, $p<0,001$ $p<0,05$

İşkolikliğın iş aile çatışmasına etkilerine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizine yönelik bulgular Tablo 5’ te verilmiştir. Tabloya göre bağımsız değişken olan işkoliklik bağımlı değişken olan iş aile çatışmasına ait varyansı %46 oranında açıkladığı, bağımlı değişkenin %46 oranında bağımsız değişkenlere bağlı olarak şekillendiği belirtilebilir. Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F(3,54)=17,325$, $p<0,001$ $p<0,05$

Katsayıların yer aldığı tablo ise regresyon denklemi için kullanılan katsayıların anlamlılık değerini (sig) göstermektedir. Buna göre iş aile çatışmasını açıklamada Güdü ($\beta=0,49$, $p<0,001$) ve İşten Zevk Alma ($\beta=0,40$, $p<0,05$) anlamlı katkısı vardır. Diğer bağımsız değişken olan Çalışma Bağlılığı ise ($\beta=0,00$, $p>0,05$) anlamlı katkısı yoktur.

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmelerinde yönetici pozisyonunda çalışan işgörenlerin işkoliklik algılarının iş aile çatışmasına etkilerinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada yönetici ve konaklama işletmesinin sahibi olup yönetici olarak çalışan 58 işgörene anket uygulanmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin çoğunluğu lisans mezunu olan erkek ve 41- 50 yaş aralığındadır. Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmeleri çok fazla hiyerarşinin olmadığı daha küçük yapılara sahip olan işletmelerdir. Bu sebeple büyük konaklama işletmelerindeki gibi bir yönetici yardımcısı, gece müdürü ve güvenlik müdürü gibi yöneticinin olmadığı zamanlarda yöneticiye yardımcı olabilecek departman yöneticileri yoktur. Dolayısıyla yönetici işletme içerisinde birçok konuya daha fazla hâkim olmak zorundadır. Bu durum yöneticiyi konaklama işletmelerine bağlamış yüzde 34, 5’i konaklama işletmelerinde yaşar hale gelmiştir.

Bu sebeple çalışmada işkolikliğın iş aile çatışmasına etkilerini araştırmak için korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda yöneticilerin işkoliklik düzeyleri ile iş aile çatışması arasında pozitif yönde orta ve yüksek oranda ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar; yöneticilerin işkoliklik düzeylerinin iş aile çatışmasına

orantılı olduğunu ve işkoliklik düzeyleri ile iş aile çatışmasının paralel yönde artış ya da azalış gösterdiğini belirtmektedir.

Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algılarının iş aile çatışması üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada, işkoliğin iş aile çatışması üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada söz konusu bu etkinin belirlenebilmesi için gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın ilk hipotezine baktığımızda çalışma bağıllığı boyutu ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Dolayısıyla “H1: Yöneticilerin çalışma bağıllığı algıları iş aile çatışmasını etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir. Araştırmada güdü boyutunun ve işten zevk alma boyutunun ise, iş aile çatışması üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla “H2:Yöneticilerin İşe güdülenme algıları iş aile çatışmasını etkilemektedir” ve “H3:Yöneticilerin işten zevk alma algıları iş aile çatışmasını etkilemektedir” hipotezleri kabul edilmiştir.

Nevşehir’de bulunan konaklama işletmeleri yöneticilerinin işe güdülenme ve işten zevk alma hissi aile hayatını etkilemektedir. Bu durumda yöneticilerin aileleriyle daha fazla vakit geçirmesini sağlayacak konaklama işletmesi içerisindeki faaliyetlere aile katılımı sağlanabilir bu durumda yönetici hem aile hayatını hem de iş hayatını kontrol edebileceği için zevk alabilir. Yöneticiler çalışmadığı zamanlar kısa süreli olsa iş ile iletişimi kesip sadece ailesiyle ilgilenilebilir. Yöneticiler aile içerisinde sorumlulukları paylaşarak ve her aile bireyinin bu sorumlulukları yerine getirmesiyle de aile içi çatışmaları engellenebileceği düşünülmektedir. Ayrıca aile sadece erkek kadın ve çocuklardan oluşan bir parça değildir. Bireyin ailesi anne babası kardeşi de olabilir. Aycan, Zeynep, Eskin, Mahmut ve Yavuz, Serap (2007, s.11)’a göre, aile “yaşayan bir sistem” dir. Bu yaşayan sistemde bir dengenin olması ve bu dengenin sürdürülebilmesi için bu sistem içerisindeki kişilerde sevgi emek ve zaman beklentilerinin karşılanması gerekmektedir. Çünkü bireyin işten ayrılması sadece ailesine önem vermesi de beklenemez bu durumda ekonomik ve sosyolojik sorunlar ortaya çıkabilir. Araştırma bulgularının iş aile çatışması ve işkolikliği alt boyutları üzerindeki etkileri açısından bu araştırmanın varsayımlarını doğruladığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, G.A., King, L.A. ve King, D.W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81, ss. 411-420.
- Aydın, Ö. (2006). *En Ünlü İşkolikler*, <https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/en-unlu-iskolikler> (16.09.2018).
- Beek, I. V., Wilmar, Q., H., Schaufeli, B., Taris, T., W. ve Schreurs, B., H., J. (2012). For Fun, Love or Money: What Drives Workaholic, Engaged and Burned-Out Employees at Work?, *Applied Psychology: An International Review*, 61 (1), ss. 30–55.

- Burke, R.J. (2000). Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions, *International Journal of Management Reviews*, 2 (1), ss. 1–16.
- Burke, R. J. ve Greenglass E. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff, *Psychology & Health*, 16, ss. 583-594.
- Burke, R.J., Richardsen, A.M., Mortinussen, M. (2006). Workaholism, Organizational Life and Well-being of Norwegian Nursing Staff, *Career Development International*, 11 (5), ss. 463-477.
- Carlson, D. S. ve Kacmar, K.M. (2000). Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference, *Journal of Management*, 26 (5), ss. 1031-1054.
- Clark, M.A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. ve Baltes, B. B. (2014). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism, *Journal of Management*, 20 (10), ss. 1–38.
- Day, A.L., Chamberlain, T.C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: implications for work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), ss.116-130.
- Dosaliyeva, D. (2009). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efeoğlu, I. F. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Friedman, R.A., Tidd S.T., Currall, S.C. ve Tsai J.C. (2000). What Goes Around Comes Around: The Impact of Personal Conflict Style on Work Conflict and Stress, *The International Journal of Conflict Management*, 11 (1), ss. 32-55.
- Frone, M. R., M. Russell ve M.L. Cooper (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?, *Journal of Organizational Behavior*, 13, ss. 723-729.
- Garson, B. (2005). Work Addiction in The Age of Information Technology: an Analysis, *IIMB Management Review*, 17(1), ss. 15-22.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10, ss. 76-88.
- Greenhaus, J. H.ve Powell G. N. (2003). When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, ss. 291-303.
- Greenhaus. J. H., & Kopelman. R. E. (1981). Conflict Between Work and Nonwork Roles: Implications For the Career Planning Process, *Human Resource Planning*, 4 (1), ss. 1-10.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (1), ss. 56-63.

- Higgins, C. A. ve Duxbury L.E. (1992). Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men”, *Journal of Organizational Behavior*, 13, ss. 411.
- Kart, M.E. (2005). Reliability and Validity of The Workaholism Battery (WorkBat): Turkish Form, *Social Behavior & Personality*, 33 (6), ss. 609–618.
- Kıngır, S. (2006). *Toplam Kalite Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın.
- 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), ss. 69-91.
- McMillan, L. H. W., O’Driscoll, M.P., ve Brady, E. C. (2004). The İmpact of Workaholism on Personal Relationships, *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (2): 171-186.
- Mete, M., Ünal, Ö. F. ve Bilen, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, ss. 264 – 270.
- Netemeyer, R.G., Boles J.S. ve McmurrianR. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 80 ss. 400-409.
- Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9, ss.123-144.
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, ss.70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and The High Potential for Stres Among Co-workers, *International Journal of Stres Management*, 8(2), ss. 147-164.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural and Family Research, *Journal of Employment Counselling*, 37, ss. 31–47.
- Robinson, B. E. ve Post, P. (1997). Risk of Addiction to Work and Family Functioning, *Psychological Reports*, 81, 91–95.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. N. (1992). Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results, *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), ss. 160-178.
- Russo, J. A. ve Waters, L. E. (2006). Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, The Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling, *Career Development International*, 11 (5), ss. 418-439.
- Seybold, K.C. ve Salomone, P.R. (1994). Understanding Workaholism: A View of Causes and Counseling Approaches, *Journal of Counseling and Development*, 73 (1), ss. 4–9.

- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Micell, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism, *Human Relations*, 50, 287–314.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma” *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), ss. 209-232.
- Turunç, Ö. ve Fındıklı, A. M. (2015). Algılanan Lider Desteği ile İş Aile Çatışması İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin Düzenleyici Etkisi: Turizm Sektörü Örneği, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜ İİBF Dergisi*, 6 (10), ss. 113-134.
- Zincirkıran, M, (2013). İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, *Doktora Tezi*, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

The Effect of Workaholism Perceptions of the Accommodation Business Managers on Work-Family Conflict: The Case of Nevşehir

Ebru KEMER

Mustafa Kemal University, Department of Tourism Management, Hatay/Turkey

Extensive Summary

It is the symptoms of workaholism that inability to enjoy social life, thinking about job in leisure time, anxiety about of job and increased time spent at work. Spence and Robbins (1992, p. 62) describe workaholism as an act of work or a continuous job thinking as a result of the reluctance to dismiss work at any time and anywhere. According to Spence and Robbins It consists of a combination of three concepts: D/Driveness, WE / Work Enjoyment and work, WI work involvement. These concepts are motivated by work; It expresses the feeling of a tendency towards work from internal pressures and imperatives that are not caused by external demands (financial concerns, crisis situations, etc.) or pleasure from working. The motivated individual has a high motivation for his work. This individual feels that something pushes him to work constantly. In addition, these individuals feel guilty during periods of inactivity and show avoidance of inaction or free time.

Workaholism is a kind of addiction that cannot be noticed at first but later physical and psychological problems occur in the individual. Individuals who are workaholics can be problematic when they have difficulty in fulfilling their responsibilities in social life while being qualified as hard working people within the organization and within the family. Workaholics are people with a high tendency to conflict, and they are more frequently affected by stress than they are exposed to .In fact, the most negative output of workaholism is working hard (Beek, et al., 2012, p. 31).Obtaining responsibilities above human capacity,or the inability to fully utilize the capacity will bring problems and bring conflicts. This process becomes more difficult when the members of the family have a negative influence on each other in the job and family duties, and their participation in the tasks becomes even more difficult. (Greenhause and Beutell 1985, p.77) Individuals; he is more focused on his busy work tempo, practices at the workplace, competition environment, unemployment concerns, and he is moving away from his responsibilities within the family after a time. In this case, when individuals are in the workplace or with their family, they remain in the work and their family due to their responsibility in the workplace and work is in a family conflict. Accommodation bussiness are service businesses; It is a sector with intensive work tempo, 7 days and 24 hours of service and a high performance for employees to achieve efficiency. The managers of the accommodation bussiness are the ones who are responsible for achieving the objectives of the enterprises, carrying these targets to the top level and directing many people from different cultures. In fulfilling these responsibilities, the weight of the work, the time criterion, the concern of inefficiency may cause individuals to postpone their family responsibilities and not to enjoy the activities outside the work.

Accommodation bussiness managers, can not return home after work is done such as managers of industrial enterprises. In order to avoid problems in the workplace even when out of work, it is necessary to follow, manage and direct the work. For this reason, many accommodation bussiness managers spend most of their time in the workplace and are forced to settle in accommodation bussiness to avoid problems. For this reason, this study was aimed to determine the effects of perception of workaholism who is working in managerial positions, on the work family conflict in Nevşehir province.

In the study, the independent variable is the workaholism and the dependent variable is work- family conflict. The universe of the study consists of accommodation bussiness managers in Nevşehir. In the study, sampling method was preferred because it was targeted to reach the whole universe but because of the fact that there were administrators who did not agree to participate in the research. In the province of Nevsehir, the survey was conducted by face-to-face interviews with 58 managers of the accommodation bussiness.

According to the findings of the study, medium and high relations were found positive perceptions of workaholism between work-family conflict were found positive. The increase in any dimension of workaholicism can be evaluated as the medium and high increase in the work-family conflict. In this study, regression analysis was conducted to investigate the effect of workaholism of accommodation business managers in Nevşehir province on work family conflict. As a result of regression analysis, it was concluded that work commitment with workaholic dimension had no effect on family conflict, and that the motivation of work motivation and enjoyment of work were effective on job family conflict. It can be said that the findings of the research confirm the assumptions of this study in terms of the effects on work family conflict and workaholic sub-dimensions. The hypothesis of the study was rejected by the hypothesis H1: The perception of work commitment of managers affects work family conflict In the study, it was determined that the size of the motive and the pleasure dimension of work had a significant effect on the family conflict. Therefore, the hypotheses. H2: Managers' perception of work motivation affect work family conflict in and ekt H3: the perception of enjoyment of managers from work affect the family conflict etkil were accepted.

Accommodation business in Nevşehir province are not large scale acoommotion establishments. Therefore, when the manager is not working, such as night manager, deputy manager, who can work as an administrator, such as the absence of department supervisors when the work is not in control. It is thought that this situation increases the conflict between the work and the family. Moreover, it is believed that the fact that the individual has to work too hard in the absence of situations such as free leave in the low season, the reduction of wages, and the negativity for the individual, such as leaving the job, leads to workaholism. In this case, when the managers of the accommodation bussines not working in their off time, they can stay in contact with their family and can participate in social activities.