



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**ANTRENÖRLERDE İŞKOLİKLİK VE
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

AYLİN UĞURLU

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ PROGRAMI**

TEMMUZ 2017



**ANTRENÖRLERDE İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNİN
İNCELENMESİ**

Aylin UĞURLU

**YÜKSEK LİSANS
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ PROGRAMI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

TEMMUZ 2017

Aylin UĞURLU tarafından hazırlanan “Antrenörlerde İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İlişkisinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

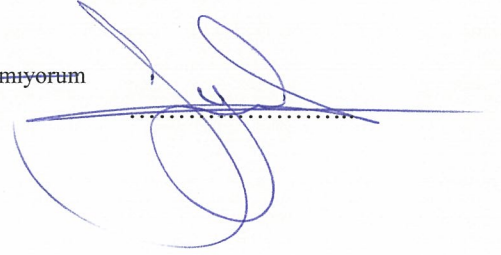
Danışman: Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN
Beden Eğitimi ve Spor, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Başkan : Yrd. Doç. Dr. Fatih YENEL
Beden Eğitimi ve Spor, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Üye : Yrd. Doç. Dr. Ersan TOLUKAN
Beden Eğitimi ve Spor, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Tez Savunma Tarihi: 19/07/2017

Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa ASLAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirim, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Aylin UĞURLU
19.07.2017

ANTRENÖRLERDE İŞKOLİKLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Aylin UĞURLU

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2017

ÖZET

Bu araştırma, antrenörlerin işkoliklik ile iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin tespiti, demografik değişkenlere açısından karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu çerçeveden hareketle betimsel tarama modelinde olan araştırmada veri toplama aracı olarak Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Duwas İşkoliklik Ölçeği ve Netemeyer Boles & McMurrian (1996) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilen İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini random yöntemiyle belirlenen 394 gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde istatistikî yöntem olarak frekans, yüzde dağılımları, İkili gruplar için t-testi, çoklu gruplar için OneWay-ANOVA analizleri ve ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Varyansların homojen olmadığı durumda ise Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda; antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin yüksek ve kompulsif çalışma alt boyutun belirgin olduğu, iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin orta düzeyde kaldığı tespit edilmiştir. İşkoliklik ile iş-aile yaşam çatışması arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre işkolik artıkça iş ve aile yaşam çatışması da artmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde ailesinde sorun yaşayanların işkoliklik ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerinde anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. İş-aile yaşam çatışmasında bulgular değerlendirildiğinde medeni duruma göre evlilerin bekarlara göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bilim Kodu : 6.003
Anahtar Kelimeler : Antrenör, işkoliklik, iş-aile çatışması
Sayfa Adedi : 147
Danışman : Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN

RELATIONSHIP BETWEEN COACHES WORKAHOLISM AND WORK-FAMILY
CONFLICT
(M. Sc. Thesis)

Aylin UĞURLU

GAZI UNIVERSITY
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES
July 2017

ABSTRACT

This research was conducted to determine the level of work-family life conflicts, the comparison of demographic variables, and the relationship between them. In this context, as method of data collection in the research, to determine level of workaholic of participant, developed by Schaufeli, Taris & Bakker (2006) the Dutch Work Addiction Scale (*DUWAS*) Turkish form which is tested it's validity and reliability by Doğan and Tel (2011) by adapting to our language and to determine level of work-family conflict of participant "Work-Family Conflict Scales" by Netemeyer Boles & McMurrian (1996) Turkish form which is tested it's validity and reliability by Efeoğlu (2006). The sample of the study consisted of 394 volunteer participants determined by the random method. Frequency, percentage distributions, t-test for binary groups, OneWay-ANOVA for multiple groups, and Pearson Correlation analysis for relationship were used as statistical methods in the evaluation of research data. The Kruskal Wallis test is calculated if the variances are not homogeneous. In conclusion, it was found that the levels of worker coaches were high and the compulsive working sub-dimension was significant, and the levels of work-family life conflict were moderate. There was a positive moderate relationship between work-family conflict and work-family conflict. According to this, work conflict and family life conflict are also increasing. When the findings obtained from the research were evaluated in terms of demographic variables, it was determined that those who had problems in the family were significantly higher in the level of conflict of work and family life. According to the marital status, the level of conflict between work and family life is higher than that of unmarried people.

Science Code : 6.003

Key Words : Coaches , workaholic, work-family conflict

Page Number : 147

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösterip her zaman yanımda olan değerli danışmanım Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN'e, hoş görü ve yardımları için her zaman yanımda olan çok sevdiğim hocalarım Prof. Dr. Azmi YETİM ve Yrd. Doç. Dr. Fatih YENEL'e teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca tez görüşmeleri için antrenörlere ulaşmamı sağlayan, bütün öğrenci, arkadaş ve hocalarıma teşekkür eder, çalışmama zaman ayıran tüm antrenörlerimize saygılarımı sunarım.

Son olarak bugünlere gelmem de bana en büyük katkıyı sağlayan ve desteklerini üzerimden hiçbir zaman çekmeyen sevgili aileme teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xv
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1. İşkoliklik.....	7
2.1.1. İşkolikliğin belirtileri ve özellikleri.....	8
2.1.2. İşkolikliğin nedenleri.....	10
2.1.3. İşkoliklik ile ilgili teoriler	12
2.1.4. İşkoliklik yaklaşımları.....	14
2.1.5. İşkolikliğin etkileri ve sonuçları.....	22
2.2. İş-Aile Yaşam Çatışması.....	26
2.2.1. İş-aile çatışması ve iş-aile çatışması kavramları	27
2.2.2. İş- aile yaşam çatışmasının türleri.....	28
2.2.3. İş- aile yaşam çatışmasının nedenleri.....	30
2.2.3. İş- aile yaşam çatışması kuramları	33
2.2.4. İş-aile yaşam çatışmasının sonuçları	37
2.3. İşkoliklik ve İş-Aile Yaşam Çatışması İlişkisi.....	39
2.3.1. İşkoliklik ve iş-aile yaşam çatışması.....	39
2.4. Antrenörlük Kavramı	44
2.4.1. Antrenörün özellikleri	46

	Sayfa
2.4.2. Antrenör tipleri ve özellikleri.....	48
2.4.3. Antrenörün görevleri.....	49
2.5. Antrenör, İşkoliklik ve İş-Aile Yaşam Çatışması İlişkisi	51
3. YÖNTEM.....	52
3.1. Araştırmanın Modeli.....	52
3.2. Evren ve Örneklem.....	53
3.3. Veri Toplama Araçları	59
3.3.1. Duwas işkoliklik ölçeği.....	59
3.3.2. İş-aile yaşam çatışması ölçeği.....	60
3.3.4. Kişisel bilgi formu.....	62
3.4. Verilerin Çözümlemesi	62
3.4.1. Varsayımların incelenmesi.....	62
3.4.2. Verilerin çözümlemesi	64
4. BULGULAR	66
4.1. Antrenörlerin İşkoliklikleri Ne Düzeydedir?.....	66
4.2. Antrenörlerin İşkolik Ölçeği Maddelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı Nasıldır?	67
4.2.1. Aşırı çalışma boyutundaki maddelere verilen cevapların dağılımı.....	67
4.2.2. Kompulsif çalışma boyutundaki maddelere verilen cevapların dağılımı..	70
4.3. Antrenörlerin İşkoliklik Düzeyleri Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Değişiklik Göstermekte Midir?	72
4.3.1. Cinsiyetlerine göre işkoliklik düzeyi değişimi.....	72
4.3.2. Öğrenim durumuna göre işkoliklik düzeyi değişimi.....	73
4.3.3. Medeni durumlarına göre işkoliklik düzeyi değişimi	76
4.3.4. Çocuk sayısına göre işkoliklik düzeyi değişimi.....	77
4.3.5. Branşlarına göre işkoliklik düzeyi değişimi.....	79
4.3.6. Kıdemine göre işkoliklik düzeyi değişimi	80

	Sayfa
4.3.7. Ailede sorun yaşama durumuna göre işkoliklik düzeyi değişimi	82
4.3.8. Sosyo ekonomik duruma göre işkoliklik düzeyi değişimi	84
4.3.9. Kademesine göre işkoliklik düzeyi değişimi	86
4.3.10. Çalıştıkları kuruma göre işkoliklik düzeyi değişimi	89
4.3. Antrenörlerin Aileleriyle Çatışmaları Ne Düzeydedir?	91
4.4. Antrenörlerin İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Maddelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı Nasıldır?	92
4.4.1. İş-aile çatışması boyutundaki maddelere verilen cevapların dağılımı	92
4.4.2. Aile-iş çatışması boyutundaki maddelere verilen cevapların dağılımı	94
4.5. Antrenörlerin İş-Aile Yaşam Çatışma Düzeyleri Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Değişiklik Göstermekte Midir?	96
4.5.1. Cinsiyetlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi.....	97
4.5.2. Öğrenim durumuna göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi.....	98
4.5.3. Medeni durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi	100
4.5.4. Çocuk sayısına göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi.....	101
4.5.5. Branşlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi.....	104
4.5.6. Kıdemine göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi	105
4.5.7. Ailede sorun yaşama durumuna göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi	107
4.5.8. Sosyo ekonomik duruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi	109
4.5.9. Kademesine göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi	112
4.5.10. Çalıştıkları kuruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi	115
4.5.11. İşkoliklik ile İş-aile yaşam çatışması ilişkisi.....	117
4.6. Antrenörlerin İşkolikleri Ve İş-Aile Yaşam Çatışması Arasında Ne Düzeyde Bir İlişki Bulunmaktadır?	118
4.6.1. İşkoliklik ölçeğinin alt boyutları ile ilişkisi	118
4.6.2. İş-aile yaşam çatışması ölçeğinin alt boyutları ile ilişkisi.....	119
5. TARTIŞMA	120

	Sayfa
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	129
KAYNAKÇA.....	131
EKLER.....	141
Ek-1. Anket Formları	142
Ek-2. Etik Kurul Onayı	144
ÖZGEÇMİŞ	147

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. İşkoliklik ölçeğine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları..	63
Çizelge 3.2. İş aile çatışması ölçeğine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları	63
Çizelge 3.3. Ölçeklerden elde edilen ortalamalara ait ölçümler.....	64
Çizelge 4.1. Antrenörlerin işkoliklik ölçeğinden almış oldukları puanlara ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler	66
Çizelge 4.2. Antrenörlerin aşırı çalışma boyutundaki maddelere verdikleri cevaplara ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri.....	68
Çizelge 4.3. Antrenörlerin kompulsif çalışma boyutundaki maddelere verdikleri cevaplara ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri	70
Çizelge 4.4. Antrenörlerin cinsiyetlerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları	73
Çizelge 4.5. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	74
Çizelge 4.6. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları.....	75
Çizelge 4.7. Antrenörlerin medeni durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları	76
Çizelge 4.8. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	77
Çizelge 4.9. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları.....	78
Çizelge 4.10. Antrenörlerin branşlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları	79
Çizelge 4.11. Antrenörlerin kıdemlerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	80
Çizelge 4.12. Antrenörlerin kıdemlerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları.....	81
Çizelge 4.13. Antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumuna göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	82

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.14. Antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları	82
Çizelge 4.15. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları.....	84
Çizelge 4.16. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre aşırı çalışma düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları	85
Çizelge 4.17. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre kompulsif ve işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları	86
Çizelge 4.18. Antrenörlerin kademelerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	87
Çizelge 4.19. Antrenörlerin kademelerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları.....	88
Çizelge 4.20. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	89
Çizelge 4.21. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre aşırı çalışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları.....	90
Çizelge 4.22. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları	90
Çizelge 4.23. Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma ölçeğinden almış oldukları puanlara ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler	91
Çizelge 4.24. Antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundaki maddelere verdikleri cevaplara ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri	93
Çizelge 4.25. Antrenörlerin aile-iş çatışması boyutundaki maddelere verdikleri cevaplara ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri	95
Çizelge 4.26. Antrenörlerin cinsiyetlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları	97
Çizelge 4.27. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	98
Çizelge 4.28. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları.....	99

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.29. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre aile-iş çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları.....	100
Çizelge 4.30. Antrenörlerin medeni durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları.....	101
Çizelge 4.31. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları.....	102
Çizelge 4.32. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları	103
Çizelge 4.33. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre aile-iş çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları.....	103
Çizelge 4.34. Antrenörlerin branşlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları	104
Çizelge 4.35. Antrenörlerin kıdemlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları.....	105
Çizelge 4.36. Antrenörlerin kıdemlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları.....	106
Çizelge 4.37. Antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumuna göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	107
Çizelge 4.38. Antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumlarına göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları	108
Çizelge 4.39. Antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumuna göre aile-iş çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları	109
Çizelge 4.40. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	109
Çizelge 4.41. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları.....	111
Çizelge 4.42. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre aile-iş çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları	112

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.43. Antrenörlerin kademelerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları.....	113
Çizelge 4.44. Antrenörlerin kademelerine göre iş-aile çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları.....	114
Çizelge 4.45. Antrenörlerin kademelerine göre aile-iş çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları	114
Çizelge 4.46. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları	115
Çizelge 4.47. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları	116
Çizelge 4.48. Antrenörlerin işkoliklik ve iş-ile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki ilişkiler.....	117
Çizelge 4.49. Antrenörlerin işkoliklik ölçeğinden almış oldukları puanlar ile alt boyutlardan almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiler	118
Çizelge 4.50. Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması ölçeğinden almış oldukları puanlar ile alt boyutlardan almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiler ..	119

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. İşkoliklik ile iş-aile çatışmasının kavramsal çerçevesi.....	44
Şekil 3.1. Antrenörlerin cinsiyetlerine göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri) .	54
Şekil 3.2. Antrenörlerin öğrenim durumuna göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri).....	54
Şekil 3.3. Antrenörlerin medeni durumlarına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri).....	55
Şekil 3.4. Antrenörlerin çocuk sayısına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)	55
Şekil 3.5. Antrenörlerin branşlarına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)	56
Şekil 3.6. Antrenörlerin çocuk sayısına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)	56
Şekil 3.7. Antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumlarına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)	57
Şekil 3.8. Antrenörlerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)	57
Şekil 3.9. Antrenörlerin kademesine göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)	58
Şekil 3.10. Antrenörlerin kurumlarına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri) ...	58
Şekil 3.11. İşkoliklik ölçeğine ilişkin oluşturulan histogram grafikleri.....	62
Şekil 3.12. İş aile çatışması ölçeğine ilişkin oluşturulan histogram grafikleri	63
Şekil 4.1. Antrenörlerin aşırı çalışma boyutundaki maddelerden almış oldukları puanların ortalaması.....	70
Şekil 4.2. Antrenörlerin kompulsif çalışma boyutundaki maddelerden almış oldukları puanların ortalaması.....	72
Şekil 4.3. Antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundaki maddelerden almış oldukları puanların ortalaması.....	94
Şekil 4.4. Antrenörlerin aile-iş çatışması boyutundaki maddelerden almış oldukları puanların ortalaması.....	96

1. GİRİŞ

Günümüzde teknoloji gibi bireylerin hayatını kolaylaştıran birçok etkenin varlığı, iş yeri ve mesai saatleri dışında kendini göstermeye başlamış, yoğun ve aşırı çalışma temposu hayatın bir parçası haline gelmiş, çalışma saatleri artık belirli bir süreçte değil, iş dışında sosyal bir varlık olan insanı olumsuz yönde etkilemeye başlamıştır. Kısa vadede örgüte ve çalışma çevresine faydası olduğu düşünülse de uzun vadede değerlendirildiğinde, çalışanın sadece iş performansını düşürmekle kalmayıp, fizyolojik, mental ve sosyal yaşamında dengesizliklere yol açtığı son yıllarda konuşulan ve gözlenen bir durumdur.

Düzensiz çalışma saatleri ve yıpratıcı tempo, kişilerin bağlı olduğu toplumun en değerli ve en küçük birimi olan aile kavramını zedelediği ve iş ile aile yaşantısı arasında çatışmaya yol açtığı söylenebilir. Kontrol edilemeyecek bir şekilde sürekli çalışma isteği (Burke, 2000) olarak tanımlanan işkoliklik kavramı, günümüzde önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. İşkolik bireylerde, zamanın etkin ve verimli bir şekilde kullanılamaması, sürekli iş düşünme, serbest zamanlarda dahi işiyle ilgilenme gibi durumların söz konusu olduğu bilinmektedir. İşte bu noktada işine aşırı derecede bağlı olma ve ara vermeden sürekli çalışma, çalışma bağımlılığı (Zincirkıran, 2013) olarak ifade edilmektedir. Bu durum kişinin, sağlığını, huzurunu ve çevresindeki insanlarla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyecek seviyede aşırı ve kontrol edilemez bir durum olarak meydana gelmektedir.

İlgili alanyazında farklı neden ve boyutları bulunan işkolikliğin olumlu ya da olumsuz olduğu konusunda bir fikir birliğine varılamamıştır (Mcmillan ve O'Driscoll, 2004). İşkoliklik bazı bilim adamlarına göre hem birey için hem de örgüt için olumlu bir davranış olarak görülürken bazı bilim adamlarına göre psikolojik bir rahatsızlık (Arslantaş, Soybaş ve Yalçınsoy, 2016; Mete ve Zincirkıran 2014) olarak ifade edilmektedir. Daha çok olumsuz bir kavram olarak algılanan işkoliklik, bir takım davranış özelliklerine sahiptir ve bu özellikler eş ya da varsa çocuklarıyla problemlerin oluşmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, yaşam şartlarının bireylere sunduğu zorunluluklar sebebiyle iş görenlerin işkolik olduklarının ya da işkolik eğiliminde bulunduklarının farkına varmadıkları gözlemlenmiştir. Bu durum, iş görenlerde aile için gerekli olan rollerin yerine getirilmesine engel olur ve çatışmayla birlikte boşanmaya dahi sebep olabilmektedir (Bashan, 2012; Yöney, 2007).

Alanyazında işkolikliğe neyin sebep olduğu ya da kimlerin işkolik olabileceği konusunda henüz kesin bir yargıya ulaşılamasa da bireysel olarak, işini çok sevmeye, işte bulunmaktan hoşlanma, sosyal baskılar, her zaman en iyisi olma isteği, A tipi kişilik, obsesif-kompulsif nevroz, ailevi sorunlar, başarısızlık korkusu ve kontrol ihtiyacı gibi nedenlerle açıklanırken; teknolojinin gelişimi, örgütsel küçülme ve yeni yapılanma, detaylı kontrol sistemi ve her şeyin sürekli denetlenmesi, çalışan personele karşı güvensizlik duygusu, iş güvencesinin olmaması, aşırı iş yükü, sınırlı kariyer imkânları, örgütsel küçülme, kontrolün eksikliği gibi çevresel ve örgütsel sebepler de çalışanların işkolik olma eğilimlerini güçlendiren faktörler olarak değerlendirilmektedir. Bu bilgiler ışığında işkoliklik, bireyleri fizyolojik, psikolojik, sosyal açıdan olumsuz etkilediği için sonuçları itibarıyla bireysel ve toplumsal bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan düşünülenin aksine işkolikliğin örgütler üzerindeki etkileri de oldukça zararlı olduğu düşünülmektedir (Garson, 2005; Robinson, 2000; Scott, Moore ve Miceli, 1997; Dosaliyeva, 2009).

İletişimin ve paylaşımın yoğun olduğu toplumun en küçük birimi olan aile, şüphesiz ki hayatımızın en önemli bölümünü oluşturmaktadır. Birey bir aile içerisinde dünyaya gelir ve büyüme sürecinde ailesinden edindiği kültür, davranış biçimleri ve hatta kişilik özellikleriyle kendini oluşturur ve yeniler. İçinde yer aldığı aile, bireyin vazgeçilmez bir parçası haline alır. Birey yetişkin olduğunda ise, kendine yeni bir aile edinir ve böylece aynı döngü tekrarlanır. Bireyler hem ailelerinin geçimini sağlamak hem de kendilerini gerçekleştirmek için çalışmak durumundadırlar ve zamanının, kapasitesinin büyük bir bölümünü işe ayırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, hayatını sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmek için çalışmakla yükümlü olan iş görenlerin, aile yaşantılarındaki sorumluluklarını yerine getirmeleri kaçınılmaz bir durum olarak görülmektedir. Fakat iş ve iş dışındaki yaşantının uyumlu bir şekilde gerçekleşmesi ve dengeli bir şekilde sürdürülme çabası birtakım problemlerle karşılaşılmasına neden olabilmektedir. Böylece birey için büyük önem taşıyan iki alan arasında kaçınılmaz olarak etkileşim gerçekleşmektedir (Baysal, 2016; Dökmen, 2012). Bu noktada, ilgili alanyazında işkolizm ve iş-aile çatışması son yıllarda yönetim bilimleri ve psikoloji alanında değerlendirilen önemli bir kavram olarak ifade edilmektedir (Brady ve Vodanovich, 2008; Clark ve diğ., 2013; Çulha, 2015; Hakanen ve Peeters, 2015; Chodkiewicz ve Hauk, 2013; Piotrowski ve Vodanovich, 2006).

İlgili alanyazın ışığında, “kuramsal bilgileriyle deneyimlerini birleştirerek, sporcuları yeteneklerine uygun biçimde yönlendiren, çalıştıran, yarışmalara hazırlayan, liderlik yapan

bir spor insanı” olarak tanımlanan ve spor sektöründe profesyonelliğe giden süreçte önemli bir meslek olan antrenörlüğün, yaşamlarının büyük bir parçasını işle ile bağlantılı olarak yaşadıkları bilinmektedir. Lumpkin ve Anhel’e (2012) göre, Antrenörler pozisyonları sebebiyle sezon boyunca uzun çalışma dönemlerine sahip oldukları için, meslek yaşamının onların çok fazla zamanını, enerjisini ve hatta aile birlikteliğini tükettiği, birçok antrenörün zamanlarının büyük bir kısmını işine harcadığı, çok az sosyal aktivitede bulundukları ve hemen hemen hiçbir hobiye sahip olmadıkları belirtilmektedir. Antrenörlerin yoğun iş yüklerinin negatif çıktılar getirdiğinin farkında olmamakta, aksine, aşırı iş yükün mesleklerinin doğal bir parçası olduğunu ve takımın başarısı için gerekli olduğuna inanmaktadırlar. Bununla birlikte, çalışma saatleri, iş seyahatleri ve çalışma çizelgeleri gibi faktörlerin iş-aile çatışmasının temel kaynağı olduğu ve hayat kalitesini negatif yönde etkilediği birçok araştırmada belirtilmektedir (Lumpkin ve Anhel, 2012; McCann, 1999; Dixon ve Bruening, 2007; Bolorizadeh ve diğ.,2013). Bütün bu araştırmalar ışığında, yurt içinde yapılan araştırmalara göre spor alanında henüz incelenmemiş bir konu olarak bu araştırmada, antrenörlerin işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisinin araştırılması ve çatışmanın nedenlerinin çözülmesi belirlenen hedeflerdendir.

Problem Durumu

İşkolikler rasyonel bir şekilde belirlenmiş örgütsel hedeflerin ötesine geçerek çalışmaya daha fazla zaman ayırmakta ve çalışmıyorlarken bile devamlı işlerini düşünmektedirler. İşkolik bireyler iş arkadaşlarına göre daha fazla çaba sarf etmekte ve böyle yaparak iş yaşamı dışındaki özel yaşamlarını çoğu zaman ihmal etmektedirler. Çok çalışma nedenleri ise parasal ödül kazanma, kariyer hedeflerine ulaşma veya kötü giden evlilikleri gibi dışsal faktörler değil, içten gelen kendini çalışmaya zorunlu hissetme duygusu, içsel ihtiyaç veya dürtülerdir (Garson, 2005; Robinson, 2000; Schaufeli-Taris vd. 2008; Scott, Moore ve Miceli, 1997). İşkolikliğin özel hayat ve aile yaşantısına büyük ölçüde etkisi olmuştur. Örneğin, yapılan çalışmalarda işkolikliğin sosyal ilişkilere ve aile bağlarına yönelik zararlı etkilerine de önemli bir yer verdiği görülmektedir. Bu durumun temelinde işkolik bireyin zamanının ve enerjisinin büyük bölümünü işi için tüketmesi yatmaktadır (Mcvillan vd.,2004:184 aktaran Zincirkıran, 2013)

Sporcunun başarısını ve beceri gelişimi sağlayan, sporcuyu teknik alanda yetiştirmekten öte, ona iyi bir insan, kendine güvenen, kendini ifade edebilen, başarılı ve ahlaki değerleri

korumayı, bilmeyi ve iyi bir birey olmayı öğreten şüphesiz ki antrenörlerdir. Spor dünyasının temeli olan sporcu yetiştiren antrenörlerin, profesyonel iş hayatındaki yeri, motivasyonları, işe bakış açıları, hedefleri gerçekleştirirken karşılaştıkları ve mücadele ettikleri konuları ön plana çıkarmanın gerekliliği doğrultusunda, işkoliklik ve iş-aile/aile-iş kavramları sıkça karşılaşılan sorunlardandır. Antrenör, işi gereği yurt içi ve yurt dışı turnuvalar, kamplar, müsabakalar için ailesinden uzak kalabilmekte ve hatta çok yoğun çalışma temposuyla ailesiyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmekte başarısız olabilir. Bu başarısızlık ilerleyen zamanlarda işine de yansıyabilmektedir. Sporun ve sporcunun gelişiminde büyük yeri olan antrenörlerin işkoliklik, iş ve aile çatışmaları gözden geçirilmelidir.

Araştırmanın Amacı

Günümüzde spor ciddi bir meslek grubunu oluştururken, bu sektörde çalışanlara eskiye göre daha iyi şartlar sunmanın yanında, çalışanı olumsuz etkileyen sonuçları da beraberinde getirmektedir. Özellikle antrenörlerin, sporcuların performansı ve ailesi için maddi ve manevi anlamda daha fazla çalışmaları, daha fazla üretmeleri ve çalıştığı kurumun verimliliğine en üst düzeyde katkı sağlamaları beklenmektedir. Böylece antrenörler üzerinde baskı oluşturan bu durum, işkoliklik ve iş aile/aile iş çatışması sonucunu doğurabilmektedir. Bu araştırmada, antrenörlerin işkolikliklerinin iş aile/aile iş çatışmasını belirlemedeki rolünün araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

İşkoliklik ile ilgili yeterli çalışmanın bulunmaması, çalışma ortamlarında yanlış bir şekilde yaygınlaşması ve aile birimiyle bağlantısının yeterli düzeyde farkına varılmaması önemli bir etkidir.

İşkoliklik ile ilgili yapılan araştırmalar daha çok iş doyumu, cinsiyet, örgütsel bağlılık, iş yaşam dengesi, işten ayrılma eğilimi, tükenmişlik kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir. İşkolikliğin en olumsuz etkilerinden biri olan iş-aile çatışması, birçok alanda da dahil olmak üzere spor alanında yapılacak ilk çalışmalardan biri olması açısından önem arz etmektedir. Yurt içinde yapılan alan araştırmasına göre Türk spor yönetimi literatüründe henüz

incelenmemiş bir konu olarak bu çalışma araştırılması yapılacak diğer araştırmalara yön göstermesi açısından önemli veriler sağlayabilecektir.

Sayıtlılar

Katılımcıların uygulanan ölçeklerde yer alan maddelere içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

Ele alınan örneklemin evreni temsil edeceği, evrenin görüş ve eğilimlerini yansıtacağı varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Yapılan araştırmanın bulguları, kullanılmış olan “DUWAS İşkoliklik Ölçeği”, ve “İş-Aile / Aile-İş Çatışması Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” nun ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

Tanımlar

İşkoliklik: Aşırı çalışma ve içsel zorlanmayla karakterize edilen, karşı konulamayan negatif psikolojik bir durum (Doğan ve Tel, 2011).

İş-aile çatışması: Bireylerin yaptığı işlerinin aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışma türü (Özdevecioğlu, 2007: 7; Frone ve Cooper, 1992).

Aile-iş çatışması: Bireyin aile yaşamının işle ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışma türü (Özdevecioğlu, 2007).

2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde tezin incelenen değişkenlerinden biri olan işkolik kavramı ayrıntılı olarak ele alınıp, tanımı, belirtileri ve özellikleri, nedenleri, türleri, teorileri, etki ve sonuçları üzerinde durulup literatür araştırmalarına yer verilecektir.

2.1. İşkoliklik

Günümüzde işkoliklikle ilgili olumlu ve olumsuz yönlerini belirten birçok tanım yapılmaktadır. Literatürde uzun çalışma saatleri olarak yer alan işkoliklik, sürekli iş ile ilgilenme, işe bağımlı hale gelme, süresiz ve oldukça yorucu durum olarak ifade edilmektedir.

İşkoliklik kavramı, ilk olarak din bilimci olan Oates (1968) tarafından ‘‘Bir İşkoliğin İtirafı (Confessions of a Workaholics)’’ adlı kitabında ‘‘çalışmaya yönelik olarak hissedilen bir dürtüyü ve sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla olan ilişkileri bozacak derecede sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyacı’’ tanımlamak için kullanılmıştır. Günümüzde işkoliklik, iş yaşamı dışında kendisine ayırması gereken zamanlarda bile işini düşünen, işine karşı bağımlılığı olan bireyleri anlatır (Burke, 1999; Harpaz ve Snir, 2003; Spence ve Robbins, 1992). Ancak, Mudrack ve Naughton (2001) işkoliklik kavramının süre açısından tanımlanmasına karşı çıkmakta ve çalışanların haftada standart çalışma saatlerinin üstüne çıkmalarının işkoliklik olarak görülmemesi gerektiğini ifade etmektedir. Çeşitli araştırmacıların haftada 50 veya 60 saat çalışmanın standart bir süreç olduğu, daha fazla çalışmanın işkoliklik olarak değerlendirildiği görüşün kabul edilmemesi gerektiğini ileri sürmektedir. Örgütlerin ulaşmak istedikleri hedeflere göre çalışma saatlerinin belirli dönemlerde haftalık çalışma sürelerinin üzerinde çalışabileceğini, görevlerinin tamamlanma zorunluluğu olduğunu ve uzun belirtilen saat limitini aşabileceklerini belirtmiştir. Mudrack ve Naughton’a göre rutin çalışma saatleri dışında, işini düşünmeyen ancak düzenli çalışma saatlerinde görevlerine yoğunlaşan çalışanların işkolik olarak görülmemesi gerekmektedir.

İşkoliklik işe ve çalışmaya aşırı biçimde düşkün olma halini betimlemek amacıyla türetilmiş bir kavramdır. İlk kullanıldığı dönemlerde performansı arttıran olumlu bir ruh hali olarak da ele alındığı görülmektedir. Fakat ilerleyen zamanlarda işkoliklik bireyin sağlığına ve

toplumsal ilişkilere zarar verdiği için olumsuz bir durum olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

İşkoliklik, bireyin kendisini sürekli çalışma gereksinimi içinde hissetmesi, çalışmadığı zaman bundan rahatsızlık duyması olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla işkoliklikte, aşırı ve gereğinden fazla çalışmak, işe odaklanmak söz konusudur. Birey bu nedenle özel yaşantısını, aile ve yakınlarını, hobilerini, entelektüel faaliyetlerini ihmal edebilir (Yöney, 2005).

Samuel ve Wilson (2007), iki çeşit işkolik türünün olduğunu ileri sürmektedirler: iş yoğunluğu nedeniyle gerekenden fazla çalışan veya çalışıyor gibi gözüken ama iş yapmayan kişiler ve hasta, yaralı ve halsiz olduğu halde işyerine gitmek ve mesai saatleri boyunca görev yerinde kalmak isteyen kişiler (aktaran, Günbeyi ve Gündoğdu, 2010)

Griffiths (2005) Workaholism is stil a useful construct isimli makalesinde saplantılı bir durum olarak işkolikliği olumlu ya da olumsuz yönlerine göre değerlendirildiğini ve bunun sonucunda edindiği bilgilere göre bu durumun algılanacağını, işkoliklik hem negatif hem de pozitif yönde kişinin davranışlarında değişiklik göstereceğinin altını çiziyor.

Literatürü incelediğimizde işkoliklikle ilgili birçok çalışma içerisinde araştırıldığını ve çeşitli kavramlarla ilişkilendirdiğini görmekteyiz. Başarılı olma isteği, maddi getiriye yükseltme, işe bağımlılık, obsesif-kompulsif kişiliği, teknoloji, örgüt baskısı gibi birtakım sorunlar işkoliklikle ilgili alan çalışmalarına yansımıştır.

2.1.1. İşkolikliğin belirtileri ve özellikleri

İşkolik olarak tanımlanan kişilerin genellikle şu davranışlarda bulunduğu görülmektedir (Garson, 2005)

- Haftada 40 saatten fazla çalışmak
- Uykuya ve eğlenceye ayrılan zamanın boşa harcandığını düşünmek
- Boş zamanlarda işle ilgili problemleri çözmeye, işle bağlantılı hobilerle ilgilenmeye odaklanmak
- Öğle yemeği saatlerinde ve hatta yemek yerken bile işle ilgili konularla ilgilenmek.

- Araba kullanırken, başkaları ile konuşurken, dinlenirken dahi işle ilgili durumları düşünmek
- Geç saatlere kadar ve hafta sonlarında çalışmayı bir gereklilik olarak görmek
- Zamanın çoğunu ofiste geçirmek ya da sık sık ofisle telefon görüşmelerinde bulunmak
- İşyerindeki diğer kişilere yetki vermede güçlük çekmek
- Evde bulunulan zamanlarda da evi iş yeri gibi kullanıp çalışmak
- Uzun saatler çalışmanın, işe çok fazla zaman ayırmanın aile ilişkilerine zarar verdiğinin farkında olmamak
- İşyerine dair her şey yolunda olsa da endişeli tavırlar sergilemekten kendini alıkoyamamak
- Çalışırken kendisinden işin dışında bir şey ile ilgilenmesi istenildiğinde sinirlenmek
- İşte enerjik ve rekabet edilebilir tutum ve davranışlar sergilerken evde uyuşuk, ilgisiz ve depresif bir tavır sergilemek

İşine motive olmuş kişiler, başarılı olmak ve yaşamını sürdürebilmek için çok çalışan kişilerdir. Oysa işkolik kişiler, çalışmadıkları zaman bundan rahatsız olan, işleri için her şeyi feda edebilme potansiyeli olan, işe karşı aşırı bağımlılık hisseden kişilerdir. Çok çalışkan kişiler başarıyı hedeflemiş ve buna konsantre olmuş kişiler iken, işkolik kişiler başarıyı yaşamının tek amacı haline getiren ve hayatındaki tek önemli etken olarak görürler. İşkolik kişileri işten duydukları haz onlarda narkotik bir etki göstermekte, içsel yönden motive olmaktadır. İşkolik kişiler bu etkiyi sürekli hissedebilmek için işe bağımlı olurlar. Başarıları için çalışan kişiler ise, aldıkları sorumluluğu yerine getirip, kurumla ilgilidirler (Temel, 2006).

Porter (2006) işkoliklerin özelliklerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

- Yüksek düzeyde işe bağlılık hissederler.
- Mükemmeliyetçilik davranışları sergilerler.
- Çevrelerini yüksek seviyede kontrol etme ihtiyacı hissederler.
- Sürekli olarak kriz durumundaymış gibi hareket ederler.

- Dikkatlerinin tamamını memnuniyet verici tek bir kaynak üzerinde toplarlar.

İşkoliklerin tipik özelliklerinden bir diğeri de yalan söylemektir. Wilson-Schaef ve Fassel (1988) işkoliklerin başvurdukları üç yalan türü tanımlamaktadır. Bunlar aşağıda sıralanmaktadır:

-İşkolikler kendi kendilerini kandırırlar. Bu yalanın amacı kendi duygularından, sorunlardan ve çevresinde olanlardan uzaklaşmaktır.

-Aile üyelerini ve iş arkadaşlarını kandırırlar. Böylece ailelerine ve meslektaşlarına yalan söyleyebilirler.

-Haklarında olumlu, ama doğru olmayan izlenimler bırakmak için herkesi kandırırlar (aktaran, Dosaliyeva, 2009).

İşkolik kişiler A tipi kişilik özelliklerine sahiptirler ve özgüvenleri düşüktür. İşkoliklik ve A tipi kişilik özelliği yüksek düzeyde strese maruz kaldıkları için hem fiziksel hem de sağlık problemleriyle karşı karşıya kalırlar ki bu da yaşamı oldukça zorladığını resmeder (Robinson ve Kelley, 1999).

İşkolikler aceleci davranışlar sergileseler de işlerinin hiçbir zaman hızlı ilerlediğini düşünmezler. İşlerin hatasız ve hızlı ilerlemesi için mükemmeliyetçi yapılarından dolayı her işi kendileri üstlenirler. Kendileri yetersiz hissettikleri için sonuç odaklı yaşarlar ve sadece başarıyla özgüvenlerini geliştirirler. Kontrol edilmeyi isterler ve aynı anda birden fazla işle ilgilenirler. Aile içerisinde iş yerinde olduğu kadar aktif değildir. Sosyal yaşamlarında da enerjileri yoktur. Kendilerine yeteri kadar zaman harcamazlar. Rahatlamak ve eğlenmek kendileri adına çok zor bir süreçtir. Uzun süren konuşmaları çabuk unutup, sinirli ve sabırsız davranış sergilerler (Robinson, 2000).

2.1.2. İşkolikliğin nedenleri

Literatürde neden ve kimin işkolik olabileceği konusunda henüz bir uzlaşma sağlanmamıştır, dolayısıyla tartışmaya açık bir konudur. Bazı araştırmacılara göre işkoliklik kişisel bir özelliktir, bazılarına göre ise çevresel koşullarla oluşmuş bir bağımlılıktır. Örneğin, Cantorow (1979) işkolikliğin, işini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma duygusundan kaynaklandığını açıklamaktadır (Harpaz ve Snir, 2004 aktaran Temel, 2006).

Kişi ev içerisinde, ailesiyle ilgili problemlere sahipse, çalışmayı bir kaçış olarak görür ve uzun, düzensiz çalışma saatlerini bir kaçış olarak görür. Bu kişiler ihtiyacı olan doğal doyum isteğini iş yerinde elde edeceği başarıyla giderir, işe sığınarak kendini tatmin eder ve iş dışındaki yaşantısına fazla önem vermez. İş bağımlılığının kişinin ailesinden kaynaklanan duygusal, ekonomik ve kültürel yoksunluk sebebiyle de oluşabileceğini, aile üyelerinden biri ya da her ikisi işe bağımlı ise, kişiler üzerinde mükemmel olabilme isteğinin oluşacağını, aile içerisinde başarının ödüllendirilip, başarısızlığın cezalandırılacağı bir ortam varsa kişinin 20-30 yaşlarında çalıştığı yerde sürekli takdir edilme ve onaylanma isteği duyduğu, işkolik olabilme potansiyelinin güçleneceği düşünülmüştür (Garson,2005; Ulrich ve Dune, 1986).

Bir işyerinde birkaç işkolik çalışanın bulunmasının, diğer çalışanları etkileyebileceği ve böylelikle de işkolikliğin organizasyonda genel bir davranış halini alabileceği belirtilmektedir. Bazı örgütlerde işkoliklik düzeyi çok yüksek iken, bazı örgütlerde ise bu oran daha orta düzeydedir. Bu noktada, örgüt kültürünün, iş görenleri işkolikliğe ne kadar yönlendirdiği ve iş görenlerin iş özel yaşamı dışındaki zamanı üzerinde ne düzeyde etki gösterdiği işkoliklik davranışının ortaya çıkmasında önemlidir. İşte aşırı iş yükü, sınırlı kariyer olanakları, iş görenin işi üzerinde düşük düzeyde kontrol sahibi olması gibi örgütsel nitelikler, iş görenin işi ile ilgili endişeler yaşamasına ve dolayısıyla işini kaybetmemek için daha fazla çalışmasına neden olmaktadır. Bu tarz insanlar, tüm dikkatlerini çalışarak elde edecekleri başarıya odaklanmaktadır ve bu nedenle diğer aktiviteler için fazla zaman ayıramamaktadırlar. Çalışmaları karşılığında ödüller elde ettiklerinde, sürekli olarak çalışmaya karşı daha fazla motive olmaktadır.

Daha etkili ve verimli olabilme amacı, işkolikleri işe daha çok zaman ayırmaya, ailelerinden, boş zaman aktivitelerinden fedakârlık yapmaya sevk etmektedir. İşte en iyi olma isteği mükemmeliyetçi olmaya; mükemmeliyetçi olma isteği de zihnin sürekli işle meşgul olmasına neden olmaktadır. Tüm bu davranışlar söz konusu kişilerin isteklerine ulaşmalarını sağladığı takdirde süreç devam etmektedir ve işkolikler, bu sürecin içinde yer aldıklarını fark edemeyecek derecede işlerine yönelik bağımlılık yaşamaktadırlar (Burke, 2001 aktaran Erdoğan, 2013).

2.1.3. İşkoliklik ile ilgili teoriler

İnsan davranışları biyolojik değişkenler, çevresel faktörler ve hem biyolojik hem de çevresel faktörler olmak olmak üzere üç kategoriye ayrılır. Kişinin doğası ve kişilik özellikleri biyolojik değişkenler, beslenmenin önemi gibi kavramlar çevresel faktörleri ele almaktadır. Bu kategoriler psiko- dinamik teori, sistem teorisi, biyo-psikososyal teorileri gibi çeşitli yaklaşımları ortaya çıkarmıştır. İşkoliklik çalışmalarında ise bağımlılık teorisi, öğrenme teorisi ve kişisel özellikler teorisi olarak üç ana başlık altında incelenebilir (Mcmillan vd.,2001).

Bağımlılık teorisi

Yapılan çalışmalar işkolik kavramını belirli düzeyde bağımlılık olarak ifade etmektedir. Porter örneğinde görüldüğü gibi alkolizm ve işkoliklik arasında ayrıntılı analiz yapılmıştır. Bağımlılık teorisini genel pratisyen, psikolog ve psikiyatristler tarafından oluşturulmuştur. Bu teori tıbbi ya da psikolojik modellerde görülmektedir (Eysenck,1997).

Bağımlılığın tıbbi modelleri

Bağımlılığın tıbbi modeli, kişinin vücuduna ilaç, alkol gibi kimyasal maddeleri alması ya da bu maddelerin dopamin gibi vücudun içten üretilmesiyle oluşur (Di Chiara, 1995). Bu model bireyin bedenine enjekte edilen ya da vücudun ürettiği kimyasal maddelere fiziksel olarak bağımlılığın olduğunu savunmaktadır. Bazı araştırmacılar uzun çalışma saatlerinin adrenalin hormonu ürettiğini ve bunun bağımlılık yaptığını düşünmektedir (Fassel, 1992 aktaran McMillan ve diğ., 2001).

Bağımlılığın psikolojik modelleri

Bu bağımlılık biçiminde birey belli davranışlara bağlanarak belli düzeyde fayda elde edeceklerini düşünmektedir. Sonuç olarak, kişi yorgunluk ve aile problemleri gibi olumsuz etkilerine rağmen bağımlı iş davranışları göstermeye devam etmektedir. Bu model kapsamında işkoliklik, saygınlık ve kariyer yapma imkânı sağlayacaksa, bağımlılık olumlu etkileri ile iş görende belirecektir (Rohlich, 1980 aktaran Erdoğan, 2013).

Öğrenme teorisi

Öğrenme teorisi, işkolikliği örgütsel yönlendirme sebebiyle oluşur ve sürekliliği olan bir davranıştır. Yöneticilerin personelinin bir kaç saat daha mesai yapmasına müsaade ederek işkoliklik davranışına yol açmasına sebebiyet vermesi olarak açıklanabilir. Bu davranışın devam etmesinin sebebi ev-aile içerisindeki çatışmalar, finansal problemler gibi olumsuz faktörler olabileceği gibi daha çok işkolikliğin yüksek statüye sahip olan ya da yüksek kazanç getiren meslek gruplarında daha çok geçerli olduğunu söyleyebiliriz. Öğrenme teorisinde, işkolikliğin belirlenen hedeflere ulaşma sonucunda geliştiği farz edilen teoridir (McMillan ve diğ., 2001).

Kişisel özellikler teorisi

Kişisel özellikler teorisi, davranışları biyolojik değişkenler yerine kişisel değişkenlere göre oluştuğunu savunur. Bu teori kişisel özellikleri de göz önüne alarak orta yaşlarda ortaya çıktığını, stres gibi faktörlerle daha çok belirginleştiğini ifade eder. İşkoliklik kişisel ve çevresel etmenler sonucu oluşur. Kişisel özellikler teorisi spesifik kişisel özellikler modelleri ve genel kişilik modellerine bağlıdır (McMillan ve diğ., 2001).

Spesifik kişisel özellik modelleri (obsesif – kompulsif kişisel özellik)

Spesifik kişisel özellik teorisi kısıtlı davranış kalıpları ve kişisel farklılık üzerine yoğunlaşıp, yalnız göreceli olarak sınırlandırılmış olguları açıklamaktadır. İşkoliklik örneğinde belirgin temel özellikler obsesiflik, kompulsiflik ya da yüksek enerjidir (Clark ve diğerleri, 1996).

Sahip olunan bütün kişisel özellikler işkoliklik ile bağlantısı olan ve göreceli olarak güçlü ilişkisinin olduğunu varsaymaktadır. McMillan araştırmasında obsesiflik, yetki vermeme, mükemmeliyetçilik ve hipomanya gibi temel kişisel özelliklerin işkoliklikle ilişkisi olduğunu kanıtlamıştır (McMillan ve diğ., 2001).

Genel kişilik modelleri

Genel kişilik modelleri vicdan ve alışkanlık gibi daha karmaşık fenomenleri açıklamakta, ancak bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmamaktadır (iki farklı kişi aynı düzeyde vicdan sahibi olabilir). Kişisel özellikler teorisinin eleştirilen yönü işkolikliği kişiliğin

parçası olduğunu, esnek olmadığını, zor değiştiğini kabul etmesidir. İşkolikliğin çeşitli açıklamalarında bulunmuştur. Daha basit görünen obsesiflikten vicdanlılık gibi büyük beşliye dâhil kişilik özelliklerine kadar birçok faktörle açıklamaktadır. Pragmatiktir ve genelleştirilebilir, öte yandan da diğer teorilere göre daha yeterli görülmektedir (McMillan ve diğ., 2001 aktaran Dosaliyeva, 2009).

Öğrenme teorisi, bireysel farklılıkları göz önünde bulundurduğunda, tedavi edebilme özelliği olduğu için diğer teorilere göre daha iyimser bir bakış açısına sahiptir. Bu teori işkolikliğin oluşmasına neden olan önceki deneyimleri dikkate almadığı için eleştirilmektedir.

2.1.4. İşkoliklik yaklaşımları

İşkoliklik, kişinin işe karşı tutumu ile ilgili olup kişinin işe yüklediği anlam, işe motive olmasının nedenleri, işten elde ettiği doyum, işe karşı gösterdiği ilgi gibi faktörlere bağlı olarak farklı işkoliklik tiplerini ortaya çıkarmaktadır. Birçok araştırmacı tarafından kişilerin farklı işkoliklik davranışını ifade eden çok çeşitli sınıflamalar yapılmıştır. Bu araştırmalardan en bilinenleri:

- Oates Tipolojisi
- Naughton Tipolojisi
- Robinson Tipolojisi
- Fassel Tipolojisi
- Spence ve Robbins Tipolojisi
- Scott ve Arkadaşları'nın Tipolojisi
- Kanai ve Wakabayashi'nin Tipolojisi
- Vesnina Tipolojisi

olarak sıralanabilir.

Oates'in tipolojisi

Oates (1971) genel olarak işkoliklerin farklı özelliklere sahip olduklarını, değişik tutum ve davranış sergilediklerini belirterek işkolikliği gerçek işkolik, dönüştürülmüş durumsal işkolik, sözde işkolik, hayalperest işkolik olarak beş ana gruba ayırmıştır. Bu işkolik tiplerinin özellikleri aşağıda yer almaktadır (Robinson, 2000).

Gerçek işkolik (Dyed-in-the wool workaholic): Gerçek işkolikler mükemmeliyetçi insanlardır. İş, onlar için oldukça ciddi bir konudur. İşinden standardın üstünde sonuç almaya çalışır, iş yükünü tamamen kendi alır ve sorumluk onlardadır. Diğer meslektaşlarının iş veriminin düşük olduğunu düşünürler.

Dönüştürülmüş işkoliklik (Converted Workaholic): Bu tür işkolikler, kendi çalışma saatlerine limitler, serbest zamanlarını korurlar, ek işden ve fazla mesaiden uzak dururlar.

Durumsal işkolik (situational workaholic): Bu gruptaki personellerde işkoliklik bir kişilik özelliği halini henüz almamıştır. Durumsal işkolikler kendilerine verilen görevi yerine getirip, prestij ve statülerini yükseltmek isterler. Böylece iş güvenliklerini sağlamış olurlar.

Sözde işkolikler (pseudo workaholic): Sözde işkolik çalışanları çalışmaya karşı bağımlı olan, ciddi bir çalışan görünümünde olsalar da örgütün ilerlemesine katkı sağlamak yerine kendi başarısını yükseltmeye çalışırlar.

Hayalperest işkolikler (escapist workaholic): Bu kişiler işyerinde uzun süre kalmayı ve işiyle uzun süre ilgilenmeyi evde olmaya tercih ederler. Çalışma onların sorunlarda, ev ortamından, sosyal ortamından bir kaçış faktörüdür.

Noughton'un tipolojisi

Naughton (1987), işkolikliği iş yükümlülüğü ve saplantılı-zorunlu boyutları temel alarak gruplandırır (Burke ve diğ, 2003):

İşe bağımlı işkolikler (job – involved Workaholic): Bu işkoliklerin (iş yükümlülüğü yüksek, saplantılı – zorunlu boyutu düşük) yüksek iş tatminine sahip oldukları, görevlerini etkinlikle yerine getirdikleri ve iş dışındaki aktivitelerle düşük düzeyde ilgilendikleri varsayılır.

Saplantılı işkolikler (compulsive workaholic): Saplantılı işkoliklerin (iş yükümlülüğü ve saplantılı – zorunlu boyutların düzeyi yüksek) düşük performans gösterecekleri düşünülür (örneğin sabırsızlıktan ve katı iş alışkanlarından kaynaklanan problemler).

İşkolik olmayan (non - workaholic): Bu kişiler (iş yükümlülüğü ve saplantılı – zorunlu boyutların düzeyi düşük) zamanlarının büyük bir kısmını iş dışındaki aktivitelere ayırmaktadırlar.

Zorunlu işkolik olmayan (compulsive non-workaholic): Bu gruptaki çalışanları ise (iş yükümlülüğü düşük, saplantılı – zorunlu boyutu yüksek) zamanlarını zorunlu olarak iş dışındaki aktivitelere ayırmaktadırlar.

Robinson'un tipolojisi

Robinson işkoliklik davranışını, kişinin işe karşı olan ilgisine ve işi bitirme isteğine göre sınıflandırmaktadır (Robinson, 2000).

Blumik işkolikler (bulimic workaholic): Robinson, bir işe başlamak ve bitirmek için aşırı derecede istek duyan kişilere blumik işkolikler (Bulimic Workaholic) adını vermektedir. Blumik işkolikler çok fazla derecede yemek yeme hastalığı olup bitirdikten sonra rahatsızlık duyma gibi davranışlar gösteren kişilere benzer. Fassel tarafından anorexic olarak da adlandırılmaktadır.

Sürekli işkolikler (relentless workaholic) : Robinson, Oates tarafından açıklanan gerçek işkoliklerin özelliklerini taşıyan kişilerin sürekli olarak çalışma isteği duydukları için sürekli işkolikler (Relentless Workaholic) adını vermektedir. Bu kişiler durmadan yüksek düzeyde bir çalışma isteği duymakta ve bir işi tamamlamak için çok fazla çaba göstermektedirler. Sürekli işkolikler, işiyle ilgili sürekli yeni planlar geliştirirler. Bir işin bitiş tarihini belirlemek için acele etmektedirler.

Dikkat eksikliği olan işkolikler (attention deficit workaholic): Çalışmaya karşı aşırı derecede motive olmuş, motive oldukları dönemde adrenalini artışı ile doyum elde etmiş çalışanlardır. Çalışmadıkları zaman sıkıntı ve rahatsızlık hissetmekte, başlamış fakat bitmemiş işlerden dolayı rahatsızlık duymakta ve bitirmek için çevresine ve hatta işine konsantre olamamakta bu sebeple de dikkat eksikliği olarak kategorize edilmektedirler.

Mükemmeliyetçi işkolikler (consummate workaholic): Bu grup işkolikler, çalışmaktan zevk alırlar, fakat yaptıkları her işin mükemmel olmasını istedikleri için başladıkları işi bitirmek oldukça zordur. Bu gruptaki çalışanlar bitmiş işlerin üzerinden tekrar çalışma alanı bulur ve işe buradan devralır.

Fassel'in tiplojisi

Fassel işkoliklik tiplerini, Eğlence Arayan-Zevk Alan, Zorunlu, Gizli Çalışan, İştahsız Çalışan işkolikler olarak dört ana grupta değerlendirmektedir (Zincirkıran,2013).

Eğlence arayan- zevk alan işkolikler (savoring workaholic) : İşkoliklik tipleri içinde zararsız gibi görünse de bir bağımlılık olduğu için aslında zararlı olan diğer bir tip ise Zevk Alan işkolik (savoring workaholic) tipidir. Yavaş bir biçimde ve ölçülü olarak çalışmayı seven işkolikler, çalışmaktan zevk aldıkları için bunu bir hobi gibi görmektedirler ve iş dışındaki yaşamlarında da hobilerini işle ilgili konulardan seçerek işle olan bağlantılarını sürdürmektedirler.

Zorunlu işkolikler (compulsive workaholic): Robinson, başarı ve çalışma için kendilerini sürekli olarak başarıya güdülenmiş olarak çalışmak zorunda hisseden çalışanlara ise Zorunlu İşkolikler (Compulsive Workaholic) adını vermektedir. Bu tip iş görenler kendilerini zorunluluk hissi altında çalışmaktan alıkoyamazlar. Geleceklerini çalışma üzerine dayandırmışlardır.

Gizli çalışan (closed worker): İş saklar ve başkalarına karşı çalıştığını gizler, bu yüzden onun işkolik olduğu anlaşılmamaktadır. Bu tip işkolikler işkolikliklerini gizlemek istemektedirler.

İştahsız çalışan (work anorexic): Aşırı çalışma işkolik için neyse, tam tersi şekilde iş yapmaktan sürekli kaçınan kişiler olarak açıklanabilmektedir. Bu tip iş görenler işkolik değildir, hatta çalışmayı çok fazla sevdikleri söylenemez.

Spence ve Robbins'in tipolojisi

Spence ve Robbins'in geliştirdiği ölçekte, bireylerin özelliklere farklı düzeylerde (yüksek/düşük) değeri vermesine bağlı olarak üç işkolik tipi ve üç işkolik olmayan tip yer almaktadır

Hevesli bağımlılar (enthusiastic addicts): Daha çok erkeklerden oluşan hevesli bağımlılar, başarı odaklı ve hırslı olurlar. İşlerine aşırı bağlıdırlar ve bunun içinde ödüllendirilmek isterler. Başarı odaklı olmaları onların sağlıklarını olumlu olarak etkiler. Genel olarak yaşam tatmin düzeyleri yüksektir fakat aile yaşamlarında mutlu değillerdir. Onları çalışmaya yönlendiren en büyük motivasyon para, kendini geliştirme ve sadakattir. İşlerini tek başlarına bitirmeyi tercih ederler.

Çalışma hevesliler (work enthusiast): Çoğunluğu kadınlardan oluşur ve baskı altında olduklarını hissederler. Hak ettiklerinden daha az ücret aldıklarını düşünürler ve iş-özel yaşamlarında denge yoktur. Hiyerarşik olarak alt pozisyonda yer alırlar.

Gönülsüz sıkı çalışanlar (reluctant hard worker): Sadece kendi güvenlikleri ve gelecekleri için çalışan gönülsüz sıkı çalışanlar dış baskıya maruz kalan bir gruptur. Yöneticileriyle olan ilişkilerinde ahlaki temel vardır çünkü parayla motive olmazlar.

İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers): Bu kişiler işi terk etmek isteyen, işten tatmin olmayan, çevresiyle zayıf ilişkileri olan, düşük gelirli, hiyerarşik olarak alt sıralarda yer alan, iş çevresiyle zayıf bağları olan, sürekli olarak memnuniyetsizliklerini şikâyet eden, genel olarak psikolojik rahatsızlıkları olan çalışanlardır. Örgüte bağımlılıkları yok denilecek kadar azdır.

Rahatlamış çalışanlar (relaxed workers): Hem ailesiyle hem de sosyal yaşamlarına vakit ayırıp iş dışındaki zamanını kendisine ayırabilen, çalışmaktan memnun olup hiçbir baskı hissetmeden rahat bir şekilde işlerini bitiren, iş çevresine karşı hoşgörölü olup işe karşı bağımlılık duymayan kişilerdir. Çoğunluğunu kalifiye genç ve kadın çalışanlar oluşturur.

Meşgul olmayan çalışanlar (unengaged workers): Bu tip işkolikler, çalıştığı yer ve sorumluluklarıyla çok az ilgili olan, iş doğumu düşük, işe bağımlılığı olmayan, düzenli aile

yaşamına sahip kişilerdir. İşiyle ilgili yeniliklere açık değildirler ve parayla motive edilmezler (Spence ve Robbins, 1992).

Scott ve arkadaşlarının tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli (1997), zorunlu bağımlı (compulsive dependent), mükemmeliyetçi (perfectionist) ve başarı odaklı (achievement oriented) olmak üzere üç işkolik tipi tanımlamışlardır.

Zorunlu bağımlı işkolik (compulsive dependent workaholic): Olması gerekenden çok fazla çalışan saplantılı kişilerdir. Sağlık sorunlarına rağmen çalışırlar. Sosyal hayatlarında problemlerinin olmasının da bir önemi yoktur. Davranışları ve çalışmaya yönelik düşünceleri saplantılıdır.

Scott ve arkadaşları zorunlu bağımlı işkoliklik ile öfke, stres ve psikolojik sorunlar arasında pozitif, performans ile iş tatmini arasında ise negatif bir ilişki olacağını öne sürmüşlerdir.

Scott ve arkadaşlarının ortaya koyduğu işkoliklik yaklaşımlarına göre kompulsif bağımlı işkoliklik durumunda ortaya çıkması düşünülen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir:

Kompulsif-Bağımlı işkolikliği tanımlamak için bilim adamları klinik literatüründeki bağımlılık ve obsesif kompulsif bozukluklardan faydalanmışlardır. Tüm zamanlarını çalışmayla geçirmeleri mümkün olmadığından kompulsif-bağımlı işkoliklerde yüksek düzeyde kaygı ve stres meydana gelmektedir. Ayrıca aşırı çalışma isteği, tatminsizlikle stres ve seviyesinin yüksek çıkmasıyla sağlık sorunları meydana gelir (Spence ve Robbins, 1992).

Kompulsif (Zorunlu)-Bağımlı bir işkolikte yüksek düzeyde stres, karamsarlık ve özgüven eksikliği gibi duygular ortaya çıkabilmektedir (Korn, 1987 aktaran Zincirkıran, 2013). Bununla beraber Porter'a göre tükenmişliğin etkisiyle psikolojik ve fizyolojik problemlerden dolayı kronik yorgunluk ve uykusuzluk, madde bağımlılığı, genel ruh halinde depresiflik, kardiyovasküler sıkıntılar, öfke kontrolünde zayıflık sonuçları meydana gelebilir (Porter, 1996).

Stres altındaki kişilerde iş memnuniyetsizliği söz konusudur. Ayrıca iş ve yaşam memnuniyeti ilgili araştırmalar da göstermektedir ki; iş hayatındaki memnuniyet ile kişinin

yaşamındaki memnuniyeti arasında karşılıklı bir ilişki söz konusudur. Bu da kompulsif-bağımlı işkolikler için sınırlı düzeyde bir yaşam memnuniyeti anlamına gelmektedir (Korn ve diğ., 1987; Near, 1980; Rain ve diğ., 1991 aktaran Zincirkıran, 2013).

Kompulsif-bağımlı işkolikler örgüt içindeki işkolik olmayan diğer bireylere göre yüksek stres, kaygı, özgüven eksikliği, uykusuzluk, öfke, umursamazlık, depresyon ve kardiyovasküler şikâyetler gibi fiziksel ve psikolojik problemlerle karşılaşabilirler. Bunun yanı sıra diğer bireylere göre mantıksız yaklaşımlar ortaya koyma, ekip ruhundan yoksun, daha az risk alan ve daha az yenilikçi özelliklere sahip olabilir. Ayrıca örgüt içindeki işkolik olmayan diğer bireylere göre daha düşük iş ve yaşam memnuniyet düzeyine sahiptirler. Kompulsif-bağımlı işkolikler örgüt içindeki işkolik olmayan diğer bireylere göre (işe ayrılan zaman içerisinde) daha düşük iş performansına sahip olma problemleriyle karşılaşabilirler (Scott ve diğ., 1997)

Mükemmeliyetçi İşkolikler (perfectionist workaholic): Bu grubun içerisinde yer alan kişiler serbest zamanlarını umursamazlar ve çok fazla çalışırlar. Yaptıkları işte kusursuzluk aradıkları için kimseye güvenmezler. Aşırı kontrollü ve sert yapıya sahiptirler. Mükemmeliyetçi işkolikler ile stres düzeyi ve psikolojik sorunlarla, işgücü devri ve devamsızlık arasında pozitif bir ilişki olacağı ifade edilmiştir.

Mükemmeliyetçi işkolik durumunda ortaya çıkacak sonuçlar aşağıda belirtilmiştir:

Örneğin işkolik olmayan diğer bireylere göre yetersiz fırsatlara sahip mükemmeliyetçi bir işkolüğün kontrolü sağlamak için daha fazla zorluklarla karşılaşacağı varsayılmaktadır. Ancak katılım düzeyi yüksek örgütlerde kontrolün sağlanması adına mükemmeliyetçi işkolik davranış özelliklerine sahip bir işkolüğün çabaları daha olumlu sonuçlar doğurabilir.

Bu tür işkoliklerde örgütün kontrolünü sağlamak için yetersiz fırsatların olduğu durumlarda daha fazla stres, fiziksel ve psikolojik problemler (depresyon gibi), bireylerarası ilişkilerde uyum sorunu, etkisiz takım üyeliği, yaratıcılık seviyesi düşük olma, bilerek işe gelmeme ve iş gereği “resmin bütününe görme” gibi özelliklerden yoksunluk söz konusu olabilir (Scoot ve diğ, 1997 aktaran Zincirkıran).

Başarı odaklı işkolikler (achievement oriented workaholic): İşverenler açısından olumlu gözle değerlendirilen kişileri oluşturan bir gruptur. Bu grupta kişilerin terfi ve tebrik edilme ihtiyaçları vardır. İş için, kişisel vaktinden fedakârlık ederler. Rekabet duygusu onları uzun dönemli hedeflere odaklanmasına yardım eder.

Başarı odaklı işkoliklik sonucunda oluşan durumları ise şu şekilde belirtebiliriz:

Başarı odaklı işkolikler, işlerine karşı aşırı bağımlı ya da saplantılı değillerdir, fakat bireysel başarıları için çalışırlar. Stres yönetim tekniklerini kullandıkları için fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşamazlar (Korn ve diğ, 1987). Dolayısıyla iş yaşamlarında kişisel isteklerinin az olduğu durumlarda, iş performansları, iş katılımları, iş ve yaşam memnuniyetleri, uyum sağlama ve yenilikçilik düzeyleri daha yüksektir. İşe düzenli olarak gidip gelirler. Sosyal ilişkilerinde daha başarılıdırlar. Kendilerini geliştirebilecekleri yeniliklere açık iş fırsatlarını değerlendirirler (Scoot ve diğ, 1997).

Kanai ve Wakabayashi'nin tipolojisi

Kanai ve Wakabayashi, işkolikleri; “hevesli çalışanlar”, “işinden zevk alanlar”, “işle ilgisi olmayanlar” ve “işkolikler” olmak üzere dört gruba ayırmaktadır. Hevesli çalışanlar; çalışmayı seven ve çalışmaktan keyf alan, çalışarak hayata motive olan işkolik türüdür. İşinden zevk alanlar; çalışmaktan çok hoşlanan fakat çalışmayla motive olma hisleri düşük olan kişilerden oluşmaktadır. İşle ilgisi olmayanlar hem çalışmaktan hoşlanma dereceleri

hem de çalışmayla motive olma hisleri düşük olan kişilerden oluşmaktadır. İşkolikler ise çalışmaktan hiç hoşlanmayan fakat çalışmaya güdülenme hisleri yüksek olan bir gruptur (Kanai ve Wakabayashi, 2001).

Vesnina'nın tipolojisi

Vesnina, işkoliklikliği geleceğe yönelik tahminlere ve bağımlılığın düzeltilebilirliğine dayandırarak aşağıdaki gibi belirtmiştir:

Başkaları için işkolik, yoğun olarak çalışmakta ve bundan zevk almaktadır. Ailesi bu durumdan rahatsızlık duyar, ama bir çözüm yolu bulamamaktadır. Bu tip işkoliklere yardım edilemez.

Kendisi için işkolik, aşırı çalışan ve yaptıkları ile ilgili çelişkili duyguları içeren biridir. Bu tip işkoliklerin sergilemiş oldukları tutumlarından vazgeçme olasılığı yüksektir.

Başarılı işkolik, yoğun çalışarak daha yüksek mesleki başarılarla ulaşan biridir. Başarı için işkolik, hayat boşluğunu doldurmak için işi kullanan iş görenlerden oluşmaktadır.

Gizli işkolik, çevresinde olan herkese çalışmayı sevmediğini inandırmaya çabalayan, bununla birlikte bütün güç ve sevgisini işine adayan işkolik tipidir. Kişinin gerçeği gizlemenin sebebi yakınlarından korkmasıdır. Öte yandan bu tip işkolikler, hayatlarındaki boşlukları doldurma ve kendilerini kanıtlama adına üstün olmayı ve her şeyin mükemmel olmasını istemektedirler. Yoğun çalışmak sadece işkoliklere özgü tutum ya da davranış değildir. İşkolik olmayan çalışanlar da işlerine yönelik çok çaba harcayabilirler (Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008).

2.1.5. İşkolikliğin etkileri ve sonuçları

Her insanın yaşam standartları, kişiliği, çevresi farklı olduğu gibi işkolikte kişilerin yaşamında farklı etki ve sonuçlar yaratmaktadır. Bunları fizyolojik ve psikolojik olarak kişinin sağlığını beden ve ruhen etkileyen etmenler, aile ve dış çevresindeki yaşamını etkileyen etmenler, organizasyon ve örgüt yapısına olan etkileri olarak ayırmak mümkündür

Fizyolojik etkileri

İşe karşı aşırı bağımlı olan iş görenlerin yüksek stres seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Bu durumu ortaya çıkaran etkenlerden biri başarı hırsı ve baskısıdır. Bu durum farklı işkolik tiplerine ve özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. İşkoliklikten kaynaklanan fizyolojik etkiler kültürden kültüre, ülkeden ülkeye göre değişmektedir. Kuzey Amerika'daki işkoliklerin sağlıkla ilgili şikayetlerinin daha fazla olduğu, Japonya'daki işkoliklerin sağlıkla ilgili şikayetlerinin ise daha az olduğu görülüşü gibi Japonya' da işkolikliğin oluşturduğu aşırı stres bireylerde bağışıklık sisteminin zayıfladığına, kalp rahatsızlıklarına ve hatta ölümlere neden olabildiğine değinilmektedir (Temel, 2006).

İşkoliklik, aşırı yorgunluk, cinsel istekte azalma, mide rahatsızlıkları ve soğuk algınlıklarında artışlar görülmektedir (McMillan ve diğ, 2004)

Örgütlerin birlikte çalışmaktan kaçındığı “sağlıksız işkolikler”, her zaman daha fazla çalışmak isterken bu etkiler sebebiyle, diğçer çalışanlar örgütten daha da uzaklaşmaya başlayabilirler. Örgüt sisteminde yüksek performanslı kişilerle çalışmak önemlidir. Bunun sonucunda işkolik bireyin yarattığı fizyolojik etkiler kendisini psikolojik olarak etkilenmekte ve bu da düşük performansa sebebiyet vermektedir. Bireyi sağlıklı yaşamdan uzaklaştıran bu etkilerin bir noktaya kadar olumlu olduğunu söyleyebiliriz. Aşırı çalışmayla mutluluk duyan işkolikler, sağlık durumlarının bozulmasıyla sıkı çalışma dönemine ara verebilmek zorunda kalabilirler. Böylece işkolikler kendilerine ayırmaları gereken zamanı dolaylı olarak ulaşabilirler (Bashan, 2012).

Psikolojik etkileri

Bir hastalık olarak düşünölen işkoliklik, kişide gerginlik, stres, işleri önemsemediğini düşünme hissinden kaynaklanan suçluluk, sabırsızlık, agrasflik, insanlara tahammöl edememe gibi davranışlarına yansıyan psikolojik sorunlara neden olmaktadır (Temel, 2006). İşkoliklerin mutsuz, obsesif, işlerini kendine ait boş zamanıyla dengeli olarak getiremeyen ve iş arkadaşlarını olumsuz yönde etkileyen kişiler oldukları ileri sürölmektedir. İşkoliklerin, işlerine karşı olan bu bağılılığı esas olarak içsel ihtiyaçlarından kaynaklı oluşur (Burke ve diğ., 2006).

Bireyin sağlıklı ve işlevsel bir aile yapısına sahip olmaması durumunda, istenmeyen ailevi problemlerden dolayı kişi işe sığınarak onu bir kaçış olarak görür. Bu kişiler, ailesinden sayılamadığı doyumunu profesyonel iş hayatında arayarak bulmaya çalışır ve başarısıyla tatmin olur. Böylece iş dışındaki hiçbir olguyu ciddiye almaz.

Sosyal etkiler

İşkolikler tüm zamanını ve enerjisini sadece işe yoğunlaştırması, geriye kalan zamanını ailesine ve sosyal çevresine ayırmayarak bunun büyük bir vakit kaybı olarak düşünmesi sosyal ilişkileride, aile bağlarında ciddi sorunlar yaratır. Yalnızlaşır ve çevresiyle ilişkileri zayıflar. Böylece ilişkide de duyarsızlık, insana gereken değeri vermeme, cinsel ilişkilerde isteksizlik, varsa eş ve çocukları ile ilgilenmemeye hatta yüksek oranda boşanmalara sebep olabilir. (Mcmillan, O'Driscol, Brady, 2004).

İşkoliklerin sosyal hayatta pasif olmalarının sebebi sahip oldukları tüm vakti işe harcamalarındandır. Bu kişilerin çok sınırlı kültürel bilgileri vardır sosyal ortamdaki sohbetlere dahil olmak onları alıkoyar. İşkolikler tatile çıktıklarında ya da eğlence anında işten ayrı kaldıkları için rahatsızlık duyar. İş dışındaki her yapılan aktivite onlar için vakit kaybıdır. Dolayısıyla tatile çıkmamaya ve dinlenememeye eğilimlidirler (Robinson, 2000).

İşkoliklikliğin, sinirlilik, saplantılı olma, depresyon, huzursuzluk, yardımsız kaldığını hissetme gibi psikolojik belirtileri vardır. İşkoliklik sendromunun, asabilik, iş tatminsizliğinden kaynaklı gerginlik, insanların kendisini yalnız bıraktığını düşünme, sabırsızlık ve etrafında bulunanlara sert üsluplarda bulunma, çevresini sürekli eleştirme, karamsarlık gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır (Bardakçı, 2012)

Örgütsel etkiler

İşkoliklik örgütsel birçok soruna sebep olabilmektedir. İşkoliklik stresli çalışma ortamının oluşmasına zemin hazırlayarak, yapıyı bozar ve moral düşüklüğüne sebep olur. İşkolikliğin getirdiği örgütsel sorunlar şu şekilde sıralanabilir (Robinson, 2000)

a) Moral bozukluğu

b) Ahenksizlik

- c) Kişiler arası çatışma
- d) Düşük verim
- e) İşten kaçma
- f) Gecikme
- g) İş güvensizliği
- h) Güvensizlik
- i) Yetersiz iş birliği
- j) Yaratıcılık kaybı
- k) Stres ve tükenme
- l) Hata yapma oranının artması

Amerika ve Kanada’da 107 çalışan üzerinde yapılan araştırmalara göre, işkoliklerin aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmediği, problemlerle ilgilenmediği için aile işlevinin bozulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Spence ve Robbins akademik pozisyonundaki kadın ve erkekleri kapsayan çalışmalarında, çalışanların; çalışmaya bağlılık, çalışmaya karşı güdülenme, çalışmaktan hoşlanma ve davranışsal özelliklerini karşılaştırmışlardır. Araştırmaya katılan kadınların çalışmaya karşı motive olma, çalışmaktan hoşlanma, iş stresi, iş bağımlılığı ve zaman bağımlılığı düzeyleri ile çalışmaya karşı mükemmeliyetçilik, yetki verememe düzeyleri arasında bir fark bulunmamaktadır fakat fizyolojik olarak değerlendirildiğinde ise, kadınların erkeklere göre sağlık problemlerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Temel (2006), araştırmalara göre işkolik bir eşe sahip olan kişilerin duygu ve düşüncelerini şu şekilde açıklanmaktadır:

- İşkolik eşler, fiziksel ve duygusal olarak uzaklık yarattıkları için kendilerini boş verilmiş, ihmal edilmiş, seilmeyen, çekici olmayan olarak hissetmektedir.
- Ebeveynlikte ve eş olarak tüm yükü taşıdığını düşünme, evlilik boyunca yalnızlık duygusunu hissetme.

- İşlerin birinci, kendilerinin ise daima ikinci bir seçenek olarak görüldüğünü düşünme ve aile ile ilgili aktivite zamanlarında işkolik olan eşlerin, iş programlarına göre belirleme yapma.
- Kendilerini işin bir uzantısı olmak istiyormuş gibi algılama.
- Partneri tarafından yönlendirildiğini, birçok zaman kontrol edildiğini ve acele görüşülen kişi olduğunu düşünme.
- İlişkiyi, eğlenceli ve huzurlu bir şekilde devam ettirebilmek için yoğunluktan uzak ve belirli bir düzeydeki ciddilik içerisinde sürdürme.
- İlişkilerinde partnerinden beklentileri olduğu için kendilerini suçlu hissetmeye başlama.
- Sürekli olarak kendilerini partnerleriyle karşılaştırdıkları için kendilerine olan güvende azalma yaşama

Etki ve sonuçları incelendiğinde işkolikliğin toplumsal problemlere yol açtığı ve sadece bireyin kendisini değil çevresindeki kişi veya kişileri de olumsuz etkilediği görülmektedir.

Organizasyonlarda çok çalışan veya hızla yükselmeye çalışan işkoliklerin kısa süre sonra tükenmekte oldukları ve bunun sonucunda yukarıda belirtilen etkileri yaşadıkları görülmektedir. Bu nedenle kurumlar, çalışanlarında verimli ve uzun süreli çalışmanın kendileri için önemli olduğu düşüncesini çalışanlarına aşılamalıdır. Çalışmanın ve iyi bir profesyonel olmanın aşırı çalışarak değil, işi ile ilgili her anlamda kendi kişisel gelişimlerini tamamlayarak olabileceği düşüncesi kazandırılmalıdır.

2.2. İş-Aile Yaşam Çatışması

Günümüzde insanların hayatında ailesi ve işi oluşturmaktadır. Yoğun iş temposu, uzun çalışma saatleri, sayısız iş seyahatleri kişinin bazen ailesi ile olan ilgi ve alakasını zayıflatır. İş yerinde yaşanan gerginlikler ve stresin aileye yansıtılmasıyla problemlerin sayısı artar ve ev içerisinde çatışmaya dönüşür. Aile içinde yaşanan huzursuzlukların iş hayatına yansıdığı ve iş verimi düşürdüğü durumlarda olabilir. Eş ve çocukların birinin özel ilgiye sahip olduğu

zamanlarda, ya da içten gelen sıkıntılarda çalışanın işe olan motivasyonun düştüğünü söyleyebiliriz.

Yönetim alanında iş-aile çatışması birçok başlıkla araştırma konusu olmuştur. Çalışmanın bu bölümünde iş-aile yaşam çatışması kavramları, iş-aile yaşam çatışması türleri ve kuramları, çatışmanın nedenleri ve sonuçları üzerinde durulacaktır.

2.2.1. İş-aile çatışması ve iş-aile çatışması kavramları

İş-aile çatışması kavramı, yapılan literatür çalışmalarında “İş-aile çatışması” ve “Aile-iş çatışması” olarak ayrı kavramda ele alınmaktadır. Birey iş-aile çatışmasıyla birlikte aynı zamanda aile-iş çatışmasını da yaşayabilmektedir (Wayne ve diğ., 2004).

Günümüzde iş ve aile olguları insanların hayatında büyük bir yer kaplamaktadır. Zamanın büyük bir kısmı aileden çok iş yerinde geçmektedir. İş taleplerinin aile hayatının önüne geçmesi ya da aile yaşantısının iş sorumluluklarının önüne geçmesi mümkündür. Yaşam boyunca kişiler bu iki olguyu dengede tutmak zorundadır. Aksi taktirde aile ya da iş hayatında problemler belirginleşmeye başlar (Yurttagül, 2016)

İş-Aile Çatışması

Frone, Russell ve Cooper (1992) iş aile çatışmasını, iş rolünün aile rolü üzerinde olumsuz yönde etkisi veya işten aileye yansıyan çatışma türü olarak tanımlamıştır. Ayrıca, kişilerin profesyonel hayattaki rollerinin, ailesi ile ilgili görevlerini engellemesi olarak ifade etmişlerdir.

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) bireylerin yaptığı işlerinin aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışma türünü iş-aile çatışması olarak tanımlamaktadır.

İş-aile çatışması, iş ve aileden kaynaklı fertlerin birbirlerine karşı sorumluluklarını yerine getirememesi durumudur. İş ve aile sorumlulukları her taraf için aynı değere sahiptir ve birini tercih edip ön plana çıkarma gibi bir ihtimal yoktur. Bireyin sahip olduğu sorumluluğu yerine getirememesinden dolayı çatışma başlar. Ailenin üyesi olarak yapmakla yükümlü olduğu ve çalıştığı örgütte aldığı görevin yerine getirilmesinde uyumsuzluk olmasıyla kişi

baskı altında olur. Bu baskının etkisiyle giderek kişinin iş ve aile yaşamında dengesizlik hâkim olur (Beutell ve Greenhaus, 1985).

Sanayi devriminin başlamasıyla aile fertlerinin rolleri değişmeye ve sadece eviyle sorumlu olan kadın, artık erkeklere özgü işleri de yapmaya başlamıştır. Ayrıca sanayi devriminde iş ve ev arasındaki mesafeden dolayı kişiler evde daha az vakit harcamaya başlamış, yeni bir kentleşme olgusu etkisini göstermiş, iş gücü oranında artış olmuştur. Bu gelişmeler iş-aile çatışmasının temelini oluşturmaya başlamıştır (Mustafayeva, 2013).

Aile-İş Çatışması

Bireyin aile yaşamının işle ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışma türüne ise aile-iş çatışması adı verilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş 2007).

Kişinin aile rolü sorumluluklarının iş performansını düşürmesi ile meydana gelen olumsuzluk durumunu anlatan aile-iş çatışmasında ailenin iş üzerindeki etkileri önem kazanmaktadır. Ev taşıma, çocuğun hastalanması gibi nedenlerle işe gidemeyen bir çalışan muhtemelen aile- iş çatışması yaşayacaktır (Yüksel, 2005).

İş-aile yaşam çatışmasının; aile-iş çatışması boyutu daha az incelenmiştir. Kişinin sahip olduğu ailenin özelliklerinin ve ailevi durumlarının iş davranışlarını, motivasyonunu, işe bağlılığını, işe devamını, iş performansını etkilediğine dair görüşlere rağmen iş-aile çatışması kadar incelenmemiştir (Çarıkçı, 2001).

İş-aile ve aile-iş çatışması kavramları arasında sıkı bir bağlantı olduğu, kişilerin rollerini gerçekleştirirken bu iki kavramın etkisinde olduğu anlaşılmıştır. Aile hayatının iş hayatına göre daha hassas bir ortam olduğu için iş aile çatışmasının aile iş çatışmasına kıyasla daha fazla gerçekleştiği ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle işten kaynaklanan olumsuz etkilerin aileye yansması ve çatışmanın yaşanması oldukça fazladır (Yüksel, 2005).

2.2.2. İş- aile yaşam çatışmasının türleri

İş-aile yaşam çatışması, bireyin üstlenmiş olduğu bir rolün başka bir rolle baskılanması sonucu istenilen düzene ulaşamadığında ortaya çıkan çatışma türüdür. Çatışmanın temeli

yerine getirilmesi gereken birden fazla sorumluluğun birbiriyle uyumsuz hal almasıdır (Çarıkçı, 2001).

Çatışma türlerini; zaman temelli, gerilime dayalı ve davranıl esaslı olarak üç gruba ayırabiliriz.

Zaman temelli çatışma

Zaman temelli çatışma da kendi içinde iki farklı şekilde oluşabilmektedir:

- Bir role ayrılan zaman dilimi diğer rolü yerine getirmeyi fiziksel olarak başarısız kılmaktadır.
- Birey bir rolü fiziksel olarak gerçekleştirirken zihni, diğer rolün baskısıyla meşgul olmaktadır (Özkul, 2015)

İş veya aile sorumluluklarından birinin yerine getirilmesi için gereken zamanın diğer sorumlulukları yerine getirmesini olanaksızlaştıran ya da zorlayan çatışma türü zaman temelli çatışmadır. Bu çatışmanın esas kaynağı son derece sınırlı olan zamandır (Beutell ve Greenhaus,1985).

Aileye yansıyan zamansal çatışma daha çok ailenin ihtiyacı olduğu anda ilgi görmemesiyle gerçekleşir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bekar olan ya da çocuğu olan çalışanların evli olanlara göre daha az çatışma yaşadığı, evli olanların ise ailesine gereken zamanı göstermekte güçlük çektiği söylenmektedir. Kadının çalışıyor ya da çalışmıyor olması çatışma düzeyini etkilemezken, idareci konumunda çalışan kadınların ailelerinde çatışma düzeyinin arttığı gözlemlenmektedir (Özen ve Uzun, 2005)

Gerilime dayalı çatışma

Yorgunluk, stres, agresiflik gibi durumların esas kaynağı strese maruz kalma sebebiyle çalışma performansının olumsuz yönde etkilenmesi olarak tanımlanabilir (Çulha, 2015)

Bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı gerilimin, diğer alanda bireyin performansını olumsuz yönde etkilemesini ifade eder. Çevresel ve mental taleplerde bu duruma zemin

hazırlayabilir. İş ortamının sürekli değişmesi, tanımlanan işin talebinin belirlenen limiti aşması, iletişimsizlik ve işin gerektirdiği dikkat gibi stres yaratan iş faktörleri ile aile yaşamının gerginlikleri ve duygusal yıpranmalar bu çatışmaya neden olmaktadır (Beutell ve Greenhaus,1985).

Birey işinden kaynaklı yorgunluk, stres, huzursuzluk, karamsarlık duygularını evine getirdiği zaman gerginlik esaslı iş-aile çatışması yaşar. Aynı şekilde evinde eşiyle ya da çocuklarıyla yaşadığı sorunun işine yansması aile rolünün iş rolüne engel olmasıdır. Birey her iki durumda da olumsuzluktan etkilenir ve gerçekleştirmesi gereken iki rolde de verimliliği düşer (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009).

Davranış esaslı çatışma

Davranış esaslı çatışma bir rolün davranışları ile diğer rolün davranışları arasında uyumsuzluk olduğunda meydana gelir. Aile hayatında beklenen davranışlarla iş hayatında beklenen davranışlar birbirinden farklıdır. Çalışan insanlar iş hayatının aile hayatına geçerken rolünde bir değişiklik yapmıyor ya da iş hayatındaki davranışları aile hayatında uyguluyorsa davranış esaslı çatışma meydana gelir. (Turgut, 2011).

Çalışanlar ev ve iş yerindeki davranışlarını yerine ve zamanına göre ayarlamalı, şöyle ki çalışanlarına karşı disiplinli tutum sergileyen bir yönetici aynı davranışlarını aile yaşantısına gösterirse çatışma yaşanılması mümkündür. Çocuklarına sıcak, ılımlı ve sevgi dolu davranmak yerine iş yerindeki personellerine davrandığı gibi davranırsa ailevi ilişkilerin zedelenmesi olası bir durumdur. (Atabay, 2012).

2.2.3. İş- aile yaşam çatışmasının nedenleri

İş ve aile çatışmasına neden olan faktörler iş kaynaklı veya aile kaynaklı olabileceği gibi kişisel faktörler, cinsiyet, yaş ve medeni durum bireylerde iş-aile yaşam çatışmasına sebep olabilmektedir.

Kişisel faktörler

İnsanları diğer insanlardan ayıran birçok etmen vardır. Yaş, cinsiyet, eğitim, gibi demografik özellikler göz önünde bulundurulmalıdır çünkü bu olgular kişilerin iş ve aile

yaşantısındaki etkiyi değiştirebilmektedir. Yapılan araştırmalarda cinsiyet ve kişilik özellikleri kişilerin iş-aile çatışmasıyla karşılaşmalarında etkili olduğu, bazı durumlarda diğer demografik özelliklerin iş-aile çatışmasıyla ilişkisi olmadığı söylenebilmektedir.

A tipi kişilik olarak tanımladığımız kişiler zamanı etkin ve verimli kullanabilen, başarı eğimli, hızlı çalışan, çabuk konuşan, aynı birçok işi bitirmeye çalışan, sabırsız ve karşısındaki kişilerin konuşmasını bölen, sinirli yapıdaki insanlardır ve A tipi kişilik özelliği gösterenlerin daha çok iş-aile çatışması yaşadığı söylenebilir (Burke, 1979).

Batıgün ve Şahin (2006) ‘B tipi özellikleri şu şekilde açıklamıştır: “A-Tiplerinin tersi özellikleri taşıyan bireyler ise, "B-tipi" olarak adlandırılırlar. "B-tipi" daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olarak tanımlanmaktadır. "B tip" lerinin de stres yaşadıklarını, ancak zorlamalar ve tehditler karşısında daha az paniğe kapıldıklarını belirtmektedir. Çalışmalar sonucunda, A-Tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, çok fazla sorumluluk yüklendikleri, olayları genellikle normalden daha stresli olarak ele aldıkları, sıklıkla panik duyguları yaşadıkları, dikkatlerini odaklayamadıkları, kişilerarası ilişkilerde saldırgan tutumlar sergileyebildikleri görülmektedir. Bu özelliklerine bağlı olarak bazen performanslarının düştüğü ve iş doyumlarında azalmaların olduğu vurgulanmaktadır”.

Cinsiyet

Literatür çalışmalarında, iş-aile çatışmalarının en belirgin nedenlerinden birisinin cinsiyet faktörü olduğunu göstermektedir. Cinsiyet etkilerini inceleyen araştırmaların önemli bir kısmında kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadığı ifade edilmektedir (Çarıkçı, 2001).

İş-aile yaşam çatışması teorilerinin en fazla üzerinde durdukları konu cinsiyettir. Kadınların aile ve çocuklarına karşı çalışma hayatının ikinci sırada yer alması bu nedenle mesleğinde yükselememesi, kadının evliliğinin ve çocuğunun iş yaşamı ve kariyerini zayıflatması gibi nedenlerle iş-aile çatışması daha ziyade ‘çalışan kadın’ sorunu olarak görülmüştür. Cinsiyet faktörü genellikle kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşayacağı olarak değerlendirilmiştir (Çakmak, 2008).

Kişilerin iş ve aile rollerine göre harcadığı zamana bağlı olarak çatışmanın seviyesi değişmektedir. Kadınlar daha çok aileye odaklandığını düşünürsek aile-iş çatışması yaşanır. Erkekler ise daha çok iş hayatına odaklandığı için iş-aile çatışması yaşarlar (Giray ve Ergin, 2006).

Yaş

Çalışan bireyin yaşı, hissettiği iş-aile çatışmasında dolaylı bir çatışma nedeni olarak değerlendirilebilmektedir. Bu değerlendirmelerde kişinin yaşı ilerledikçe işi ve ailesiyle ilgili rolleri değişmekte ve dolayısıyla işinin ve ailesinin de ondan beklentileri değişmektedir (Çarıkçı, 2001).

Giray ve Ergin'in (2006) araştırma sonuçlarına göre her iki ferdin çalıştığı ailelerdeki genç kadınlar, yaşı büyük olan kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bunun nedeni yaşı genç olanların yeni evli olması nedeniyle iş-aile yaşamını dengeleme fırsatı bulamamasıdır. Yaşı büyük olan kadınları incelediğimizde deneyimleriyle doğru orantılı olarak dengeyi kurmaları ve çalışma saatlerinin daha düzenli olmaları çatışma düzeyini düşürmektedir (Karatepe ve Kılıç, 2007).

Yaş değişkeninde bahsedilen konu kişinin yaşının ilerlemesinden çok psikolojik ve ahlaki gelişimdir. Kadın ve erkeklerde farklılık gösteren psikolojik gelişim kişinin iş yükü, çocuk sayısı, ev işleri, iş yeri baskısı gibi çeşitli kaynaklardan etkilenmektedir.

Medeni durumu

Bireylerin medeni durumu, iş dışındaki yaşamını etkiler ve iş aile çatışmasının şiddetini değiştirebilir (Atabay, 2012). Bireylerin medeni durumları, çatışmaya etki edebilmektedir. Evli ve hatta çocuklu çalışan kadınların bekarlık dönemlerine göre çalışma performansları düşmekte, iyi giden bir evliliği varsa iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Mutsuz evlilikler, süreçten dolayı strese yol açmakta, işe odaklamaya engel teşkil etme ve kişi yıpratarak bireylerin çatışma girmesine sebebiyet vermektedir (Özmutaf, 2007).

Toplumumuzun görüşünde aile yaşantısının sürdürülmesinde en önemli rol kadına düşmektedir. Kadının, erkeği ekonomik yönden yükünü azaltmasıyla aile güçlenir, fakat

dengeyi sağlamak için çok yorulması ev yaşantısına olumsuz olarak yansiyabilir (Arpacı ve Ersoy, 2007).

2.2.3. İş- aile yaşam çatışması kuramları

İş-aile çatışması ile ilgili literatür araştırmalarında, herhangi bir kesinliğin oluşmadığı gözlenmiştir. Bu çalışmada bölünme, taşma, telafi, rol, ekolojik sistem ve çatışma kuramlarına yer verilmiştir.

Bölünme kuramı (segmentation theory)

Bölünme kuramı, işle ilgili olan ve olmayan stres kaynaklarının birbirlerini etkilemeyeceğini, iş ve aile çevrelerinin birbirinden farklı olduğunu ve bireyin bir rolünün diğer rolüne olumsuz bir etki etmeden başarıyla çalışılabileceğini savunur. (Evans ve Bartolome,1984). Bölünme iş ve ailenin birbirinden ayrı değerlendirilmesidir.

Baysal (2016), bölünme kuramının iş-aile çatışması kavramıyla tezatlık oluşturduğunu ve çatışmanın varlığını reddettiğini, kavramın varlığının kabul edilmediğini çalışmasında belirtmiştir. Kuram, aile ve işle ilgili sorumlulukların yerine getirilirken kişinin bundan etkilenmediği ve iş-aile çatışmasının da beklenmemesi gerektiğini ifade etmektedir. Baysal (2016) 'a göre bölünme kuramına karşı geliştirilen diğer kuramlar, iş ve ailenin etkileşim içinde olduklarını ve birbirlerinden etkilendiklerini ileri sürmekte; bu yönü ile daha gerçekçi görünmektedirler.

İki çevrede aile samimiyetin ve özel paylaşımların olduğu alan, iş yaşamı rekabetçi, doğallığı olmayan maddesel bir bütündür. Bu iki çevre çeşitli amaçlarlar gerçekleştirirken yan yana olur fakat birbirleriyle ilişkisi olamaz.

Taşma/saçılma (spillover) kuramı

Taşma kuramı, Staines (1980) tarafından ortaya konmuştur. Bu kurama göre işte yaşananlar ile iş dışında yaşananlar arasında benzerlik vardır. Taşma pozitif ya da negatif olabilir. Gerginlik, baskı, işte konforsuzluk ve endişe gibi negatif duygular heyecan, mutluluk, öğrenme ve işte gelişme gibi olumlu duygulardan baskınsa negatif duygular özel hayata taşınır. Böyle bir durumda kişi genelde yalnız kalmak ister ve özel yaşamı için yapıcı enerjisi

kalmaz. Fakat eğer kişinin işi yeteneklerine, özelliklerine, ihtiyaçlarına ve değerlerine örtüşürse uygunluk ortaya çıkar. Bu da olumlu duyguları ortaya çıkartır ve "pozitif taşma" olur. Bunun tam tersi durumu da söz konusu. Eğer kişinin işi yeteneklerine, özelliklerine, ihtiyaçlarına ve değerlerine örtüşmüyorsa olumsuz duygular ortaya çıkar ve "negatif taşma" olur (Evans ve Fernando, 1984 aktaran Atabay, 2012).

Pozitif tutumların taşması halinde, bu tutumların kaynağı konumundaki rol, diğer rolün varlığını değerli kılacak ve iş-aile rollerinin bütünleşmesini sağlayacak. Eşine ve çocuklarına yüksek bağlılık duyan bireyin, iş tatmininin de daha yüksek olması veya işinde mutlu olan bireyin, ailesiyle de daha mutlu olması beklenmektedir (Mustafayeva, 2013).

İş ve aile alanlarında yaşanan duygular ve gösterilen tutumlar arasında doğrusal bir ilişki vardır. Taşma kuramı her ne kadar duygu ve tutumlarla sınırlı kalsada, varsayımları, gerçek hayatta sık sık gözlemlenebilmektedir. Bu çerçevede, bu kuramın, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının açıklanmasına önemli katkılar sağladığı söylenebilir (Baysal, 2016)

Telafi (compensation) kuramı

İş ve aile alanları arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu savunur. Kişi iş ya da aile alanlarından herhangi bir eksiklik yaşıyorsa, bu eksikliği telafi etmek için diğer alana daha fazla önem vermeye başlar. Bu kurama göre, insanlar iş ya da aile alanlarındaki kayıplarını diğer alandaki çabaları ile telafi etme eğilimi içindedirler. Örneğin mutlu bir aile yaşantısı olmayan bireyler, işle ilgili kendilerini daha mutlu edici faaliyetlerin içine girmek isterler. Yine iyi bir kariyere ya da kendilerini tatmin edici bir işe sahip olamayan bireyler aile yaşamlarında doyum sağlamaya çalışırlar. Kişinin hayatında işin ne kadar önemli olduğu da iş-aile ilişkisine bakışını etkilemektedir. İş ve kariyer bireyin hayatında baskınsa iş hayatı ve aile hayatı ilişkilerini çatışma ya da taşma olarak görmektedir. Kişi iş hayatını orta derecede önemli görüyorsa iş ve aile hayatını birbirinden bağımsız olarak görmektedir. Kişinin hayatında iş ve kariyer az önem taşıyorsa kişi işi özel hayatı için aracı olarak görmektedir. İş önemli ise duygusal taşma şiddetlenmektedir. İş az önemli olduğunda duygusal taşma azalmaktadır (Evans ve Fernando, 1984 aktaran Atabay, 2012).

Telafi kuramında yer alan ‘telafi’ kavramı “ek” veya “reaktif” olarak ifade edilmektedir. Ek (supplemental) telafi durumunda birey, işyerinde arzu edilen uygulamaların gerçekleşme

düzenini veya istenen davranış ve psikolojik durumları yetersiz algılayınca bunların aksini aile ortamında arayarak telafi etme çabası içine girer. Reaktif (reactive) telafi olgusunda ise birey, işyerinde yaşadığı olumsuz tecrübeleri iş dışı aktivitelere yönelerek telafi etmektedir. Kişi sıkıcı bir işte çalışıyorsa özel hayatında bunu telafi edecek eğlenceli aktiviteler yapmaya çalışır. Aynı şekilde eğer eşiyle arasında sorunlar varsa da iş hayatında çok çalışarak başarılı olmaya çalışır. Tatmin etmeyen işe sahip kişiler daha zevkli veya sıra dışı bir özel hayat arayışındadır (Aşan ve Erenler, 2008; Zedeck ve Moiser, 1990).

Kişiler stresli iş hayatında, iş arkadaşları ya da yöneticileriyle yaşadığı birtakım sonuçlar neticesinde hayatını bir bütün olarak değerlendirdiğinde aile ya da sosyal hayatında da bu olumsuzlukları hisseder. Maddi imkanları ve zamanı yeterli olduğu sürece, olumsuzluğu gidermek için kendine çeşitli aktivitelerle iyi hissettirebilir ya da aradığı sevgi ve saygıyı ailesinde bulup negatifliği telafi edebilir.

Rol kuramı (role theory)

1964 yılında Robert Louis Khan tarafından geliştirilen ve iş-aile çatışması kavramının da temel dayanak alınan rol kuramı, ilk olarak sosyoloji ve sosyal psikoloji alanındaki bilim insanları tarafından ele alınarak incelenmiştir. Rol kuramında, bireylerin sabit bir zaman ve enerjiye sahip olması varsayımı vardır. Böylece, rollerin artması rol çatışmalarını arttırmaktadır (Eker ve Özmete, 2013).

İş aile çatışması, kişinin birden fazla sorumluluğu olduğunda, aşırı rol yükü ve engellenmelerden dolayı zamanın ve zorunlulukların baskısıyla ortaya çıkar. Sahip olunan bu rolleri gruplara ayırdığımızda birinci durum kişide aşırı yük olmasıdır ki bu da kişinin altından kalkamayacağı yükü olmasıdır. İkinci durum ise engellemedir. Kişi hem çalışan hem anne-baba ya da eş konumunda olduğunda, istenilen talepler ve yerine getirilmesi gereken rollerin yerine getirilmesi zor ya da imkansızlaşır (Kaya, 2013)

Ekolojik sistem kuramı (ecological system theory)

Bronfenbrenner, Ekolojik Sistem Kuramı'nı (Ecological System Theory) kişinin gelişim seviyesini anlamak için ancak onun kişilik özellikleri ve çevresiyle olan uyum ilişkisini inceleyerek anlaşılabilirliğini çünkü gelişimin ömür boyu sürdüğünü belirtmiştir. Kişilerin

karakteristik özellikleri, içinde bulunduğu şartlar, kültürü, diğer insanlarla ilişkileri gibi olgularda değişiklik göstereceğini savunur. Ekolojik sistem kuramı dört hiyerarşik sistemden oluşmaktadır. Bunlar mikrosistem, mezosistem, ekzosistem ve makrosistemdir.

Mikrosistem (Microsystem), aktiviteler, sosyal roller ve kişiler arası ilişkiler bütünü olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkiler bütününde kişinin daha fazla etkileşimde olduğu aile, okul, iş yeri gibi fiziksel ve sosyal aktivitelerde dikkat çektiği ortamlarda deneyimlenir.

Mezosistem (Mesosystem), mikrosistemlerin dalıdır. İki ya da daha fazla ortamda gerçekleşen ve gelişmekte olan bireyin geçirdiği süreci tanımlar. Ev ve okul arasındaki ilişki, okul ve işyeri arasındaki ilişki gibi.

Eksosistem (Exosystem), iki ya da daha fazla ortamda gerçekleşen hareketi kapsamakta fakat, bu ortamlardan en az birinde gelişmekte olan bireyin dahil olmadığı durumları ifade etmektedir. Bireyin dahil olmadığı ortamdaki süreç, yaşamakta olduğu ortamdaki süreçleri etkiler. Bir çocuğun, kendi ev yaşantısı ve ailesinin çalışma ortamı örnek verilebilir.

Makrosistem (Macrosystem), mikro, mezo ve ekso sistemlerin ötesinde bir tanımlama olarak verilmektedir. Kültür ya da alt kültürün, inanç sistemleri, bilgi dağarcığı, materyal kaynakları, gelenek ve görenekleri, yaşam biçimleri ve risk algıları gibi geniş bir yapıyı ifade eder (Bronfenbrenner, 1994).

Çatışma kuramı (conflict theory)

Çatışma kuramı, bir alandaki memnuniyet ve başarı için diğer alanda fedakârlık yapılması gerektirdiğini savunur. Kurama göre, iki çevrenin uyumsuz olmasının sebebinin temelinde ayrı kültür ve taleplerin olması yatmaktadır. Geç kalmanın ve verimsizliğin belirleyicisi olarak aile sorumluluklarını görülmesi de söylenilmektedir (Zedeck ve Moiser, 1990).

Bireylerin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışma yaşamasına yol açmaz. Çatışmaya sebep olan esas sorun kişilerin sahip olduğu sorumlulukları ve rolleri birbiriyle uyumsuz gerçekleştiriyor olmasıdır (Atabay, 2012).

İş ve aile ortamındaki rollerin yerine getirilmesi için kişinin birtakım görevler üstlenmesi, çatışmanın yaşanmasına yol açar.

2.2.4. İş-aile yaşam çatışmasının sonuçları

İş -aile çatışmasının sonuçlarını incelediğimizde birçok araştırma bulunmaktadır. Bellavia ve Frone iş-aile çatışmasının sonuçlarını; ailesel, bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak nitelendirilmektedir.

Aileye yönelik sonuçlar

Literatürde hakim olan genel görüşe göre iş-aile çatışması bireyin evlilik hayatı üzerinde olumsuz etki bırakmaktadır. Bu iki değişken arasındaki olumsuz ilişki, iş stresörlerinin evlilik hayatının akışına ve işlevlerine zarar vermesi, taşma etkisiyle iş alanındaki gerginliğin evlilik hayatına yansması veya demografik ve kişisel özellikler gibi üçüncü faktörlerin etkisiyle izah edilebilir. İş-aile çatışmaları hem zaman hem de gerginlik temelli çatışmalara yol açmaktadır. Öte yandan iş hayatındaki tutum ve davranışlarını eşi ile ilişkilerinde değiştiremeyen bireylerin de davranış temelli iş-aile çatışması yaşadıkları söylenebilir (Mustafayeva, 2013).

İş-Aile çatışması yaşayan insanlar evlilikten haz almazlar ve evlilikle ilgili sorumluluklardan kaçarlar. Bu kişiler aile hayatına kanalize olamazlar ve ailevi aktivitelere kendini veremez ya da hiç dahil olmamaya çalışır. Bu durum karşısında ailenin diğer üyeleri çıkan gerginlik sebebiyle kişiyi o çevreden istem dışı uzaklaştırır ve sonucunda aile dağılmaya başlar (Frone ve Farrell, 1994: 1026).

İşten kaynaklı rollerin aileyi olumsuz yönde etkilemesi, çocuklarla iletişim bozukluğu, eşle uzaklaşmalar hatta boşanmalara yol açar. Toplumumuzun en önemli birimi aile, iş yükünün ağırlığı ya da kişinin istem dışı sürekli işini düşünmesi ve meşgul olması, aile yönelik çatışmanın ilk adımlarıdır. Çatışmanın yaşandığı ortamlarda çocukların akademik başarılarının düşmesi, sağlam aile bağlarının oluşmaması psikolojik problemlerle sonuçlanabilir.

Bireye yönelik sonuçlar

Bellavia ve Frone (2005) iş-aile çatışmasında bireye yönelik sonuçları aşağıdaki gibi sıralamıştır;

- Kişilerin fiziksel ve zihinsel olarak sağlığının bozulması,
- Bireylerin genel iyilik durumunun zarar görmesi,
- İnsanların hayata dair tatminsizlik duyması,
- Stres,
- Depresyon,
- Psikosomatik semptomlar, genel psikolojik gerginlik,
- İlaç kullanımı,
- Sigara ve içki tüketiminde artış,
- Madde bağımlılığı,
- Klinik ruhsal bozukluklar,
- Klinik anksiyete bozuklukları,
- Duygusal olarak tükenmişlik,
- Çoklu kronik sağlık sorunları.

Çalışan insanların işine ve ailesine yeteri kadar ilgi gösteremediğini düşünmesi sonucu oluşan stres, kişinin fiziksel, ruhsal dengesini de bozmaktadır. Konuyla ilgili yapılan akademik araştırmalarda çalışma hayatında yaşanan stres ile iş-aile çatışması, iş tatmini arasında pozitif anlamlı ilişki sonucuna rastlanılmıştır (Turunç ve Erkuş, 2010).

Erkek ve kadın çalışanlarda iş-aile çatışmalarının hasta olma algısı, sinirlilik, depresyon, enerjinin azalması, kötümserlik, baş ve sırt ağrıları, uyku bozukluklarını beraberinde getirdiğini ve bu etkilerin kadınlarda daha fazla görüldüğünü saptanmıştır (Hamming ve diğ., 2009 aktaran Mustafayeva, 2013).

Örgüte yönelik sonuçlar

İş-aile çatışması çalışanın kendisi ve aile yaşamının yanında çalıştığı örgüt için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İş ve aile dengesini sağlamakta güçlük çeken çalışanın iş

performansı ve motivasyonu düşmekte, işe bağlılığı ve verimliliği azalmakta, işten ayrılma niyetinin artması ve personel sayısında düşmeye neden olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005).

Aile fertlerinin talepleri ve istekleri doğrultusunda çalışanın işten erken çıkması örgütle arasında bir çatışmaya sebebiyet verebilir. Özelliklerin annelik yükünden dolayı, kadınların işten erken çıkma durumları daha fazla olabilir. Kısa vadede bir problem oluşmasa da uzun vadede değerlendirdiğimizde, örgütün hedeflemiş olduğu amaçlara vaktinde ulaşmaması söz konusu olabilir. Diğer taraftan, izinler ya da erken ayrılmalar kişinin ailesine karşı olan rollerini yerine getirmesinde fayda sağlayacaksa, bu durumun örgüte pozitif etkisi olabilir.

İş sorumlulukları aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediği durumda çalışanların iş tatminleri azalmaktadır. İşyerinde oluşan ve eve taşan olumsuz duygularda iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla düşük iş tatmini iş-aile çatışmalarının hem sebebi hem de sonucu olabilmektedir (Mustafayeva, 2013)

2.3. İşkoliklik ve İş-Aile Yaşam Çatışması İlişkisi

Son zamanlarda insanların işkolik boyutunda çalışması ve bunu olumsuz olarak eşlerine, çocuklarına yansıtması aile içerisinde büyük çatışmalara yol açmaktadır. İşkolikliğin aile ile olan ilişkisiyle beraber cinsiyetle ve iş arkadaşlarıyla ilgili çalışmalar yapılmaya devam edilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde işkolikliğin iş ve aile çatışmasıyla ilişkisi üzerinde durulacak.

2.3.1. İşkoliklik ve iş-aile yaşam çatışması

İşkoliklik ve iş aile çatışması konular ayrı ayrı incelendiğinde örgütsel bağlılık, iş tatmini, stres, yaşam doyumu, işten ayrılma niyetleri gibi birçok kavramla ilişkilendirilmiştir. İşkoliklik kavramının içeriğini incelediğimizde sadece işkolik bireyin fizyolojik ve psikolojik sağlığı değil en yakın sosyal parçası olduğu aile kavramı da tehdit altında olabilir.

Yapılan akademik çalışmalara genel olarak baktığımızda işkolikliğin, kişinin iş-aile ilişkilerinde olumsuz rol oynadığı, evlilikte sorunların arttığı, dengesizliklerin baş gösterdiği ve boşanmaların hızla arttığını görebiliriz (Bashan, 2012; Mcmillan ve O'Driscoll, Brady, 2004; Yöney, 2007).

İşkoliklik eğiliminde olan birçok kişi vakitlerinin büyük bir kısmını işinde geçirecek, iş yeri için fazla mesailer, ekstra iş yükü, hayatında ilk sırada işini yer vermek gibi tercihlerden kaynaklanan gerginlikler oluşacak. Bu durumda ailesiyle alakalı meselelerle ilgilenemeyecek, eşi ve çocuklarına gerektiği yerde ve zamanda gereken sorumluluklarını yerine getiremeyecek ve bu durum aile içerisinde büyük bir olumsuzluk yaratacaktır. Zaman kaynaklı oluşan bu olumsuzluk işten kaynaklı aile çatışmasına dönüşecektir (Çulha, 2015)

Yine söz konusu bireylerin işine ve çalıştığı yere aşırı bağımlılıkları olduğu ve kendilerini engelleyemedikleri için iş ortamında gerçekleşen herhangi bir stres faktörünü dışarıya yansıtmamaya çalışacak ve yapılan işi öyle de olsa sorumlu tutmayacaktır. Oluşan bu stres durumu kişiyi etkileyecektir ve stres kaynaklı iş-aile çatışması gerçekleşecektir. Kişinin bu tür yaklaşımları ve işini hayatının çok önemli bir parçası haline getirmesi örgüt tarafından değerlendirildiğinde ilk etapta örgütler için pozitif bir durum telkin ederken çalışan için hem pozitif hem negatif bir durum oluşturur çünkü iş yaşamı dışındaki katılması gereken ortamlar kişi için engelleyici bir unsur oluşturmakta bu da başarısızlık hali oluşturmakta. Bu durum neticesinde kişinin ilk çatışma yaşayacağı birim sonsuz bağlılığı olan ailedir (Diker, 2010).

Robinson 2001 yılında yaptığı çalışmada işkolik çalışanların diğer çalışanlara göre duygusal bağlılıkların eksik olduğu, eşlerine karşı duygularının ve fiziksel çekimin daha az olumlu olduğu, ilgi ve alakanın olması gerekenin çok altında bulunduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte Robinson ve Carroll (2001) eşleri işkolik olan kişilerin ilişkilerini incelemiş ve eşlerine karşı belli bir düzeyde olumsuz duygu barındırdığı sonucuna varmıştır.

Sadece eşlerden erkek olanın çalıştığı geleneksel aile yaşantısına baktığımızda çocukların bakımı ve sorunları anne sorumluluğundadır. İki eşinde çalıştığı ailelerde sorumluluk sadece annenin değil aynı zamanda babanıdır. Aile içerisinde oluşabilecek çatışma durumu çocuklarına yaşlarına ve sayılarına göre değişiklik göstermektedir çünkü çocukların yaşlarına göre ihtiyaçları ve sorunları değişiklik göstermektedir. Daha küçük yaş grubu çocuklara sahip olan ebeveynler; çocukların hastalanma, yalnız kalma gibi durumlarda iş yaşamını geri plana atmak durumunda kalabilir ve böylece kişiler zamanla alakalı bir aile çatışması içerisinde yer alırlar (Diker, 2010)

İşkolik davranışları sadece erkeklerde kadınlarda da gözlemlenmektedir. Kadınların iş yaşantılarında daha rekabetçi olmaları, kariyer, terfi, ilerleme kavramlarıyla daha da ilgili olmaları erkeklere oranla daha yüksektir. Ancak kadınların eşlerine ve özellikle çocuklarına daha bağlı olması iş yerinde ya da aile içerisinde yaşanan bir sıkıntının iş-aile çatışmasına yol açabileceği düşünülebilir (Karatepe ve Kılıç, 2005).

İş-aile çatışması annelerin yaşadığı ikilem sebebiyle onlara psikolojik sıkıntılar yaşatabilir. Yine geleneksel toplumumuzda kadının annelik rolü, çocuğun ihtiyacının olduğu her anda yanında olması kadının ailesi ve işi arasında bir ikilem hissiyatı verir. Bu durumla karşılaşan kadın iş yerindeki görevini tam anlamıyla yerine getiremez ve çatışma unsuru oluşturur (Çifçi, 2010)

Kadınlar çalışma heveslisi işkoliklerdir ve bu tarz çalışanları gerginlik duyan kişilerdir. Bu çalışanlar iş ortamlarında görev sıralamasında hiyerarşik olarak düşük pozisyonlarda yer alırlar ve almaları gerektiği ücretin altında çalıştırıldıklarını düşünürler. Gerçekleşen bu olumsuz durum karşısında çalışan kadın iş ve özel yaşamında dengesizlik belirir (Buelens ve Poelmans 2004).

İşkolik davranışı gösterme ihtimali yüksek olan meslek gruplarında çalışan kadınlar eş seçerken erkeklerde de olduğu gibi aynı ya da işkolik özelliği taşıyan meslek gruplarından eş seçmeyi tercih etmekte ancak bu durumun sağlıklı olmadığı bilinmektedir. Örneğin sağlık kurumunda vardiyalı çalışan personellerin nöbet günleri aynı zamana denk gelemezse birbirlerini görme süreleri gittikçe azalacaktır. Buna karşın işkolik özelliği taşıyan bu tür çalışanlar daha kaliteli ve huzurlu bir aile ortamı için eş seçiminde bu noktada dikkat edebilirler.

Toplumsal yaşantımıza baktığımızda günümüzde kadın çalışanların sayısı oldukça fazladır fakat toplumun erkeklere verdiği rol nedeniyle de erkekler çalışma hayatlarında daha aktiftir. İstatiksel olarak çalışan erkeklerin sayısı kadınlara göre daha fazla olduğu için işkolik erkeklerin sayısının daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Ek olarak geleneksel toplumlarda erkeklerin zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirdiklerini düşünürsek işkolik olduklarının farkına varamayabilirler. Özellikle doğu toplumlarında babanın babalık şefkati ve rolü sebebiyle onları aşırı çalışmaya iten farklı bir durum vardır. Ayrıca işkoliklerdeki başarıma arzusu, terfi ve tebrik edilme ihtiyaçları erkeklerde de yüksek

çıkmaktadır. Bu durumda erkekler iş-aile çatışması ihtimalini güçlendirmektedir (Zincirkıran, 2013).

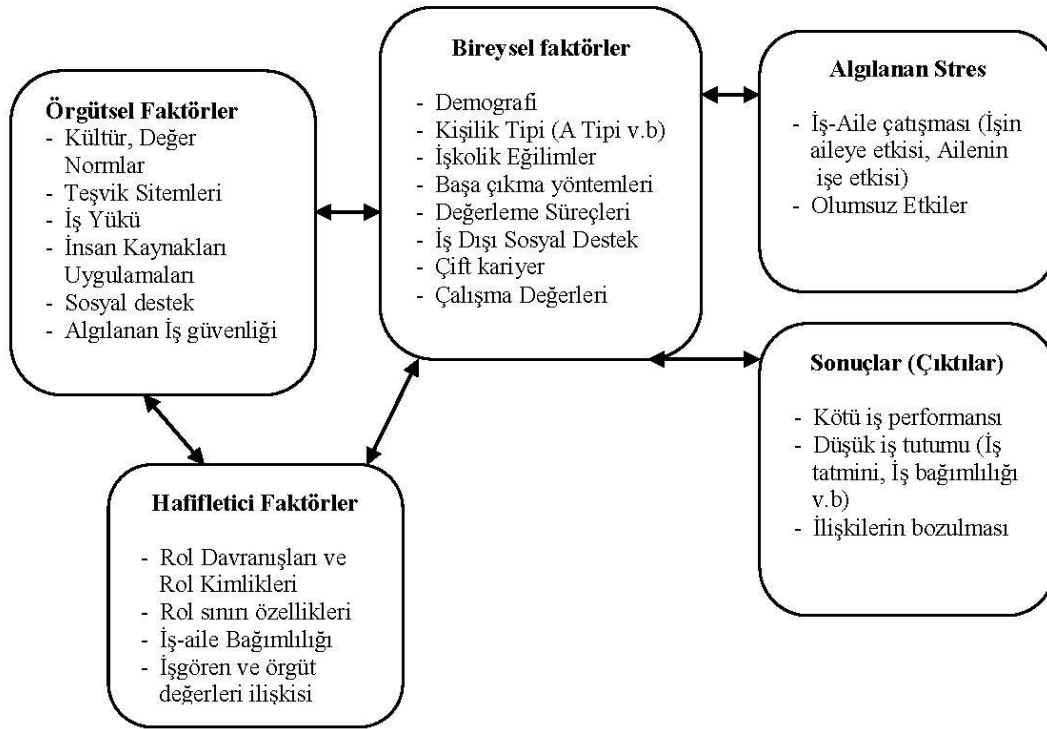
Bir meslek grubunun üyesi olarak üstlenen rol ile bir ailenin üyesi olarak üstlenilen rol taleplerinin birbiriyle uyumsuz olması çalışan üzerinde bir baskı yaratması sonucu bireyin iş-aile yaşam dengesi bozulduğu ve bu bağlamda iş-aile çatışmasının gerçekleştiği görülmektedir (Çulha, 2015).

"Evli işkoliklerin iş yaşamlarından kaynaklanan sorunlarından en fazla eşlerinin etkilendiği söylenebilir. Bu konuda Robinson işkoliklerin eşlerinin kendilerini nasıl hissettiklerine dair birtakım yaklaşımlar ortaya konulmuştur" (Robinson, 2007 aktaran Zincirkıran, 2013).

- İşkolik eşlerinin, fiziksel ve duygusal mesafelerinden dolayı dışlanma hissi, reddedilme kaygısı, sevgisizlik ihmal edilme düşüncesi hâkimdir.
- İlişkide yalnızlık ve yalnızlaşma hissi doğuran, evlilik ve ebeveynliğin duygusal yüklerini sadece kendilerinin taşıdıklarına inanırlar.
- Kendilerini her zaman işten sonra gelen ikinci seçenek olarak görürler. Çünkü aile için ayrılan zaman işkolikler için diğer işlerinin arasına zorla konulan bir zamandır.
- Kendilerini ilgi odağı olması gereken işkoliklerin uzantısı olarak algırlar.
- Kendilerini sürekli kontrol edilen, manipüle edilen ve gel denildiğinde gelen sıradan bir unsur olarak görürler.
- İşkolik olan eşiyle konuşabilmek ve iletişime geçmek için onlarla iş eksenli konular seçerek o çerçevede diyalog kurmaya çalışırlar.
- İşkolik eşleri eşleriyle geçirdikleri en küçük bir boş zamanı ve eğlenceyi bile yoğun ve ciddi bir ilişki olarak görürler.
- İşkolik olan eşleri, başarılarından dolayı iş arkadaşları ve toplum tarafından alkışlanırken onlar ilişkilerinde daha fazla suçluluk hissine kapılırlar.

- İřkolik eřleri, eřlerini deęerlendirirken genel bir kural gereęi benlik saygıları dūřuk ve sorunlu bireyler olarak gōrūrler.
- İşkolik, eşiyle ilgili övgüyle karşılaştığında bu durumun kendisinden kaynaklandığı fikrine kapılır.

İşkoliklik, iş-aile çatışmasını meydana getiren önemli bir etkidir. Kişinin iş sahasının şehir dışı ve yurt dışında olması, isteyerek ya da istemeyerek işini bahane edip ailesinden uzaklaşması, çocuklarının manevi ihtiyaçlarını yerine getirememesi ve onları olumsuz etkilemesi, işinde sağlıklı bir çalışma temposunun olmaması gibi etkenler aile içerisinde çatışma yaratan kavramlardır.



Şekil 2.1. İşkoliklik ile iş-aile çatışmasının kavramsal çerçevesi (Piotrovski ve Vodanovich, 2006).

2.4. Antrenörlük Kavramı

Antrenör, sporcuların fiziksel-fizyolojik, zihinsel, duygusal ve sosyal kapasitelerini amaçlı davranışlarla geliştirilmesine yardımcı olan ve bunun için antrenmanın bilimsel amaçlarını yerine getiren, özel eğitim-öğretim almış kişidir (Konter,1996).

Bir antrenör sadece sporcularını çalıştırmak veya onlara sporun nasıl yapıldığını öğretmekle görevli değildir. Antrenör, spor bilimcilerinin, hekimlerinin ve psikologlarının bilgilerini araştırıp öğrenen ve bu bilgileri tecrübeleriyle kıyaslayarak sporcusuna aktaran kişidir. Çünkü bilim adamları teorik bilgilere sahiptirler ve bu bilgiler bazı durumlarda uygulamaya uygun olmayabilirler. Bu bilgilerin sporcuların kişilik özelliklerine ve sportif niteliklerine göre çeşitli değişikliklere maruz kalması gerekebilir (Başer 1986).

Sporcu ne kadar yetenekli olursa olsun ne kadar çalışırsa çalışsın, antrenörün yardımına ihtiyaç duyar. Ancak antrenörün görevi sadece çalıştırmak ve sporun nasıl yapılması gerektiğini göstermek olmamalıdır. Antrenör, spor bilimciden, spor hekimlerinden ve spor psikologlarından aldığı bilgileri yorumlayarak, bunları takımına adapte etmelidir. Spor bilimine dayalı antrenmanlarla sporcuyu müsabakalara hazırlayan üstün mesleki niteliklere

sahip bir antrenör, sporcuyu, sürekliliği olan ve bilinçli elde edilen başarılarla ulaştırır. Her antrenörün farklı bir kişiliği ve alt yapısı vardır. Fakat bu, antrenörün taşıdığı sorumluluğun bilincinde olmasını ve kendisini yenileyerek çağdaş eğitim yöntemlerini uygulamasını engellememelidir (Sevim, 2006).

Doğan (2004) antrenörü “kuramsal bilgileriyle deneyimlerini birleştirerek sporcuları yeteneklerine uygun biçimde yönlendiren, çalıştıran, yarışmalara hazırlayan, liderlik yapan bir spor insanıdır.” olarak tanımlarken, İnal (2000) antrenörü, “sporcularına iyi huy ve doğru davranışları kazandırması yanında başarılı olabilmeleri için, müsabaka anında oluşan strese, rakibin baskılı oyununa, dar alandaki yüksek reaksiyon ve hareket çabukluğuna uyumunu sağlaması yanında antrenman formlarını uygulama anında yeterli dinlenme molalarını da yerli yerine koyan kişi” olarak tanımlamıştır.

Sporu bireysel ve takım sporları olarak değerlendirdiğimizde antrenörlerde sporun özelliğine göre takım ve bireysel spor antrenörü olarak ayırabiliriz. Nasıl ki her branşın kendine özellikleri varsa, antrenörlerinde branşa göre tutum ve davranışları değişmektedir.

Takım sporlarında takımın başarısını simgeleyen her ne kadar sporcuya da takımdaki sporcuların bir başlarına hareket etmeleri söz konusu değildir. Tersine takımı oluşturan bütün sporcuların tek bir beyin tarafından yönetiliyormuş gibi davranabilmeleri gerekir. Bu zorunluluk, yani sporcuların doğru zamanda doğru yerde durma, doğru karar verme, rakibe üstünlük kurma, bunun için taktik geliştirme ve bunları yaparken bireysel ve takım motivasyonunu sağlama ayrıca gücünü en üst seviyeye çıkarma ve sürekli kılmak için her zaman bir lider gerekmektedir. Lider; sorumlu olduğu grubun-topluluğun hedeflerini belirleyen ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde gruba yön veren kişidir. Yani antrenördür (Kabadayı, 2010)

Bireysel sporlarda sporcunun kendi bireysel performansı sonucu kendi belirlerken, takım sporlarında sporcuların bireysel performanslarının yanı sıra grubun ve tüm takımın performansı sonucu belirler. Sporcuların sahip olduğu ve geliştirdiği tüm teknik, kondisyon, psikolojik performansları takımın başarısında önem kazanır. Bir takımın başarılı olmasında en önemli etken o takımın psikolojik atmosferi, yani takım ruhudur. Yalnızca yıldız oyuncularından oluşan bir takım çoğunlukla istenilen başarıyı elde edemez. Birbirlerini iyi tanıyan, iyi anlaşılan, arkadaş ve dostluklarını pekiştirmiş, birbirlerini kabul etmiş, vermeyi

öğrenmiş, bir antrenör gibi düşünebilmeyi başarmış ben yerine biz diyebilen takımlar başarıya ulaşılabilirler (Türksoy, 2010)

Kabadayı, 2010 yılında yaptığı çalışmada sporcu ve antrenörün başarısıyla ilgili olarak, bireysel sporlarda başarılı olanın sporcu olduğunu ve sporcu başarılı olduğunda sporcunun ön plana çıktığını ve antrenörün sporcusunun başarısının arkasında kaldığını, fakat takım sporlarında ise başarı durumunun hem antrenöre hem sporcuya prestij getirdiği yani eşitlik olduğunu belirtmiştir.

2.4.1. Antrenörün özellikleri

Antrenörün topluma kaliteli sporcular, bilinçli gençler yetiştirmesi için birtakım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu sorumluluğu alan antrenörün sahip olması gereken bu özellikleri Başer (1996) şu şekilde maddelemiştir:

- Spor bilgisi: Antrenör, alanında bilgi ve yeniliğe açık olmalıdır. Sporcu, antrenörün bilgisinden emin olmalıdır. Antrenör, ilgili spor dalının kurallarının, tekniğinin ve taktiğinin bilgisine sahip olmak zorundadır; özellikle yeni başlayanlarla çalışıyorsa onlara, doğru teknik ve taktiği öğretmelidir.
- İlgi düzeyi: Antrenör, sporcularına ayırım yapmadan yeterli ilgiyi gösterebilmelidir. Bu ilgi sporcunun özel yaşantısında da sürmelidir. Antrenör bu ilgiyi aynı şekilde mesleğine de göstermeli, sürekli olarak ilerlemeye ve yeni gelişmeleri izlemeye çalışmalıdır.
- Dürüstlük: Antrenör kendisine ve sporcularına karşı dürüst olmalıdır. Sporcularının hatalarını ve kendi hatalarını aynı dürüstlikle ortaya koyabilmeli, sporcularına gerekli performansı sergiledikleri takdirde haklarını elde edeceklerinin güvencesini davranışlarıyla verebilmelidir.
- Ayırabilme özelliği: Antrenör sporcularını yeteneklerine göre yetiştirmeli, ayrıntıları görebilmeli ve değerlendirebilmelidir.
- Örnek olma: Antrenör tutum ve davranışlarıyla sporcularına iyi örnek olmalıdır.
- Olgunluk: Antrenör sporcularının kusurları ve zayıf yanları ile alay etmemeli, yerinde ve yapıcı düzeltmelerde bulunarak, hoşgörülü olmalıdır.

- Değişebilirlik: Antrenörün gerek dünya görüşü gerekse spor kültürü yeni bilgilere açık olmalıdır. Antrenör tek düze olmamalı, alanındaki en son gelişmeleri her an takip edebilmelidir.
- Zekâ: Bir antrenörün, IQ testinden yüksek bir oran tutturmasından çok, meraklı, yaratıcı fikirlere açık bir kişilikte olması gerekir. Spor zekâsı, bilgi ve tecrübenin birikmesinin sonucunda gelişecektir.
- İnatçı ve ısrarlı olmak: Antrenör karşılaştığı zorluklara, hüsrانlar ve yenilgilere rağmen cesaretini kırmamalı, başarıda ısrarlı olmalıdır. Bunların spor kariyerinde yaşanabilecek geçici bir deneyim olduğunun bilincinde olmalıdır.
- Sabırlı olmak: Başarılı bir antrenör bir anda hedefe ulaşmayı beklememelidir. Kişisel ya da grupsal gelişim uzun bir süre alabilir, hatta cesaret kırıcı bir yavaşlıkta olabilir. Antrenör bunları bilmeli, gerçek dışı, imkânsız beklentilerle hayal kırıklığına uğramaktan kaçınmalıdır.
- Kendini kontrol edebilme: Antrenör özellikle müsabaka esnasında çok çabuk değişen hücumlarda kendine hâkim olabilmelidir. Eğer antrenör stres altındaysa, bunu sporculara yansıtmamalı ve onların performansını olumsuz yönde etkilememelidir.
- Organizasyon becerisi: İyi eğitilmiş bir antrenör, zaman yönetiminde etkin olmalı ve sporcuyla istenen amaçlar yönünde organize edebilmelidir. Antrenman ve müsabaka prosedürleri önceden hazırlanmış ortamlara uygun olmalıdır. Etkili bir organizasyon, sporcunun maksimum katılımı ile ayrıca gerekli araç gereçlerin varlığı ve yeterliliği ile oluşur.
- Mizah duygusu: Antrenör, sporcuları ile şakalaşabilecek kadar iyi bir iletişime sahip ve insancıl olabilmelidir. Öyle ki mizahi nitelikler zaman zaman sporcular için antrenörün iyi ya da kötü olmasında belirleyici olabilir.
- Dikkatli ve çalışkan olmak: Antrenör, çalışma koşullarının bütün ihtiyaç ve taleplerine cevap verebilmelidir. Çalışmaların nitelik ve nicelik olarak başarılı olabilmesi, sporcunun iyi bir performans gösterebilmesi, antrenörün isine gereken önemi ve dikkati vermesine bağlıdır.

2.4.2. Antrenör tipleri ve özellikleri

Antrenörler sahip oldukları tecrübe ve belirlenen hedeflere göre mesleklerinde farklı stillere sahip olabilirler. Bazıları negatif olabilirken bazıları olaylara daha ılımlı ve pozitif bakabilirler. Birçoğunun girişken olduğu durumlarda, birtakım niteliklere sahip olan antrenörler ise daha pasif olabilirler. Yaş, eğitim düzeyi, tecrübeleri, antrenörlük seviyesi belirleyici unsurlardır. Literatürde genel olarak antrenörler otoriter antrenör, gevşek antrenör ve tercih edilen, demokratik antrenör olarak yer almaktadır.

Otoriter antrenör

Otorite kurmaya çalışan antrenörler için başarı tek düşündükleri emeldir. Sporcularını cezalandıran anlayışsız kişilerdir (Chelladurai ve Saleh,1980).

Otoriter antrenörler, sert yapıda olup, komutlarının hemen yerine getirilmesini isteyen, net kurallar koymuş ve sporcularının belirlediği bu kurallara uymasını zorunla hale getiren antrenör tipidir. Sporcuların ototriteyle daha çok başarıya ulaşabileceği düşünülmektedir (Taşçı, 2014). Bununla beraber, Koç (1994) genellikle antrenörü otoriter tipte olan takımlarda korku faktörü yer aldığını, sporcuların fikirlerini, duygularını çekindikleri için açıkça ortaya koyamadıkları ve böylece antrenörle aralarında iletişim sorunu meydana geldiğini belirtmiştir. Sonuç olarak antrenör sevilmeyen, güvenilmeyen bir konuma düştüğünü, bu tarz olumsuzlukların barındığı takımlarda da kutuplaşma oluşabileceğini ifade etmiştir.

Sporcunun tek görevi dinlenmek, bütün karar verme yetkisine sahip olan antrenörün emirlerini yerine getirmektir. Bu yaklaşıma göre otoriter antrenör bilgilidir ve güçlü bir deneyime sahiptir, bu da onu sporcuya ne yapacağını söyleme görevi yükler (Yıldırım, 2009).

Gevşek antrenör

Sporcularla daha çok arkadaşça ilişkiler kuran, oldukça az talimat veren sporcular üzerinde görev olarak az ilkesi olan daha çok yardımsever olarak bilinen antrenördür. Kesin bir çalışma programı olmadığı için dışarıdan yetersiz ve az ilgili olarak izlenim yaratırlar. Gevşek olarak nitelendirilmesinin sebepleri; otoriter olarak algılanmak istememeleri, kurallarını uygulatma konusunda düşük yetkinliğe sahip olması ya da antrenörlük konusunda istenilen seviyeye ulaşmaması olabilir (Konter, 1996).

Sporcu tarafından dost canlısı ve rahat olarak tanımlansa da takım içerisinde sorun yaşanması durumunda sporcuların müdahale etmesi gerektiği durumlarda antrenörünü etkin bulamaması oluşabilecek sonuçlar arasında yer almaktadır (Koç, 1994).

Demokratik antrenör

Demokratik antrenör, daha çok arkadaşıl bir tarz ve üslupta gruba yaklaşıp bir bütün olarak değerlendiren, sporcularıyla rahat ve samimi bir diyalogda bulunan, onların düşüncelerini benimseyip önerilerini değerlendiren antrenördür. Bu antrenörlük tipiyle belirlenen hedefe zaman göre daha geç ulaşılsa da bilinçlilik vardır.

Demokratik paylaşımcı tarzı benimsemek, kurallardan ve düzenlerden hoşlanmak anlamına gelmez. Çalışmaların planlanmasını, düzenlenmesini, kurallandırılmasını ve sistematik olarak yapılandırılmasını göz ardı etmek, antrenörlüğün en önemli görevlerini ve sorumluluklarını terk etmek demektir. Burada önemli olan, antrenörün bütün düzenlemeleri yaparken, ne kadarının sporcuların optimal gelişmesine yol açacağı sorusuna sağlıklı yanıtlar vererek kararlar almasıdır (Taşçı, 2014).

Demokratik antrenörler sporculara birçok konu hakkında kendilerini özgürce ifade edebildikleri atmosferi yaratan, onları destekleyen, yeni fikirlere ve gelişime açık olan antrenörlerdir. Olumlu davranışlarıyla grubu etkiler. Demokratik antrenörlerin çalıştırdığı sporcular kendilerini eşit ve özgür hissederler. Örneğin bir oyun ya da antrenman planında antrenör planı önceden yapmış olsa da sporcular o planla ilgili fikirlerini rahat bir şekilde söyleyebilirler. Böylece sporcu kendine değer verildiğini hissederek takım ruhu egemenliğini benimser ve böylece sporculardan üst düzey verim alabileceği söylenebilir (Koç, 1994).

2.4.3. Antrenörün görevleri

Antrenörün yerine getirmesi gereken görevleri aşağıdaki gibi açıklayabiliriz:

- Sporcuların çok yönlü, fiziksel-fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişmelerine yardımcı olmak.
- Yapılan sporun istemlerine ve gereksinimlerine uygun özel fiziksel, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimin sağlanması ve bunun korunması.

- Sporun teknik istemlerinin sporcular tarafından başarıyla yerine getirilmesi ve bunlarda mükemmelleştirilmesine yardımcı olmak.
- Sporun istemlerine uygun psikolojik hazırlığın yerine getirilmesinde spor ve egzersiz psikologlarından yardım almak, bu konularda kendisini bilgilendirmek.
- Takımın optimal gelişimini, hazırlığını yerine getirmek için planlamalar yapmak, periyodik olarak ölçüm ve testlerle değerlendirmelerde bulunmak.
- Her sporcunun sıhhatini korumak ve geliştirmek.
- Olanaktan dahilinde olan bütün güvenlik önlemlerini alarak sporcuları sakatlanmalarını önlemek.
- Filolojik ve psikolojik antrenmanların temelleri, beslenme, toparlanma ve planlama ile ilgili olarak sporcuların teorik bilgilerinin geliştirilmesine ve zenginleştirilmesine yardımcı olmak.
- Sporcuların aktif ve bilinci katılımlarına yardımcı olmak.
- Sporcuların kendilerine değerlerini ve motivasyonlarını korumak.
- İyi iletişim ve etkileşim becerileriyle sporculara zaman zaman danışmanlık yapmak
- Kendi uzmanlık sınırlarında gerçekçi olmak ve diğer uzmanlıklara saygı göstermek ve yardım almak. Ekip çalışmasını güçlendirmektir. Bunları yaparken de antrenör her şeyden önce sporcularına iyi örnek olmalı, dürüst davranmalıdır.
- Güven vermeli, sporcular arasında bir ayırım yapmamalıdır.
- Kendisine sorulacak sorulan biliyorsa nezaketle cevaplamalı, bilmediği soruları araştırıp sonra cevaplayacağını belirtmelidir.
- Öğretirken sıkıcı olmamalı, antrenman sistematığına uymalı ve değişik öğretim tekniklerine baş vurmalıdır.
- Teknikleri, prensiplerle açık ve öz bir şekilde anlatmalıdır.
- Öğrettiklerinin doğru öğrenilip öğrenilmediğini kontrol etmeli, yanlışları sabırla düzeltmelidir.
- Takımı ve sporcularının hedefini bilmeli ve ona göre çalıştırmalıdır.
- Müsabık sporculara sporda yenmek ve yenilmenin birbirinden ayrılmaz iki parça olduğunu öğretmelidir.

- Belirgin bir ses tonundan ziyade zaman zaman ses tonunu değiştirmeli, önemli noktalarda bu tonu arttırarak, gerektiği zaman dikkat çekici olmalıdır (Konter, 1996 aktaran Yıldırım, 2009).

2.5. Antrenör, İşkoliklik ve İş-Aile Yaşam Çatışması İlişkisi

Lumpkin ve Anhel (2012) antrenörlerin işkoliklik eğilimleri üzerine yaptıkları araştırmada aşağıdaki yaklaşımları belirtmişlerdir:

- 1) Antrenörlerin mesleği onların çok fazla zamanını, enerjisini ve hatta aile birlikteliğini tüketmektedir. Birçok antrenör zamanlarının büyük bir kısmını işine harcamakta, çok az sosyal aktivitede bulunmakta ve hiçbir hobiye sahip olmamaktadır. Antrenörler pozisyonları sebebiyle sezon boyunca uzun çalışma dönemlerine sahip oldukları için kişisel ilişkilerden uzak durmaktadır. Ortalama olarak bu haftada seksen saat çalışmak demektir.
- 2) Antrenörler oldukça sınırlı kişisel hayata sahiptir. Bu da onların çalışma saatleri, iş seyahatleri ve çalışma çizelgeleri gibi faktörlerin iş-aile çatışmasının temel kaynağı olduğu ve hayat kalitesini negatif yönde etkilediğini göstermektedir.
- 3) Antrenörler yoğun iş yüklerinin negatif yönlü olduğunun farkında olmamakta. Tersine, antrenörler aşırı iş yükünün mesleklerinin doğal bir parçası olduğu ve takımın başarısı için gerekli olduğuna inanmaktadırlar.
- 4) Sonuncu fakat son derece önemli olarak, antrenörler başarılı bir çalışma için zaman yönetiminde becerikli ve çok görevli olmanın gerekliliğine inanmaktadırlar.

Antrenman planlamasının ve egzersiz yönetim teknolojilerinin sistematik olarak kullanılması zaman yönetiminin etkin ve verimli kullanılmasında fayda sağlayacaktır. Veri analizleri ve antrenman planlarının hızlı paylaşımı için bağımsız bir sistem uygulanması değerli çalışma vakitlerini kurtaracaktır. Şüphesiz ki, yüksek beklentilere sahip olan antrenörler günlük çalışma hayatları dışında, dengeli aile ve sosyal ilişkilerinde zaman bulabilmek için teknolojiye mümkün olduğunca görev devretmek antrenörler için belki hayati önem taşımaktadır.

Bruening ve Dixon (2007) Amerika'da çocukları olan kadın baş antrenörlerin iş-aile dengeleriyle ilgili yaptıkları çalışmada, kadınların iş-aile dengelerinin annelik tecrübesi, çocukların yaşları ve antrenörlük meslek yaşıyla bağlantılı olduğunu belirtmiş ve seyahat, arka

arkaya gelen uzun süreli antrenman programlarının yeni anne olmuş kadınlarda olumsuz etki yarattığı, tecrübeli olan kadın baş antrenörlerde ise profesyonel yaşantıları ve aile ilişkisi açısından problem olmadığı fakat eşleri tarafından desteklenme ihtiyacı duyduklarını belirtmiştir.

Yoğun ve programsız çalışma saatleri, iş dışındaki zamanlarında sporcu performansı ve antrenman programı gibi işlerle ilgilenen işkolik ve işkolik eğilimli antrenörler eşlerine gereken değer ve çocuklarına göstermesi gereken ilgiyi veremediği için aile sorumluluklarını yerine getiremez. Belirsiz iş saatleri, sporcularının farklı özellikleri, branşın belirli özellikleri (ihtiyaç duyulan özel antrenman prgramı, süresi vb) iş yoğunluğunu ve performansını etkilemektedir.

Antrenörlerin yaşam dengeleri konusunda yaptıkları çalışmada açıkça görülmektedir ki, antrenörler çalışma saatlerinin uzunluğu ve yoğunluğunu sporcuların başarısıyla bağlantı kurmaktadır. Otokratik antrenörlerde bu durum daha çok görülürken, işkoliklik olduklarının farkına varmayıp, ailesiyle olan çatışmayı da mesleğin bir parçası olarak değerlendirmektedir (Mazerolle ve diğ., 2011).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, araştırma grubuna, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada antrenörlerin işkoliklik düzeyleri ile iş-aile / aile-iş çatışma düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte antrenörlerin demografik özelliklerine (cinsiyetine, öğrenim durumuna, medeni durumuna, çocuk sayısına, branşına, kıdemine, ailede sorun yaşama durumuna, sosyo-ekonomik düzeyine, kademesine, çalıştığı kuruma) göre işkoliklik düzeyleri ile iş-aile / aile-iş çatışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediği de ayrıca incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırma, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline örnektir. Korelasyonel olarak da adlandırılan ilişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

Araştırma kapsamında antrenörlerin demografik özelliklerine göre işkoliklik düzeyleri ve iş-aile / aile-iş çatışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu bağlamda bağımsız ve bağımlı değişkenler tanımlanmıştır:

Bağımlı değişkenler

İşkoliklik düzeyleri ve iş-aile / aile-iş çatışma düzeyleri

Bağımsız değişkenler

Demografik özellikler (cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, branş, kıdem, ailede sorun yaşama durumu, sosyo-ekonomik düzeyi, kademe, çalıştığı kurum)

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de 2016-2017 spor döneminde resmi makamlardan alınan bilgilere göre toplam 233.051 kayıtlı antrenör bulunmaktadır. Bu antrenörlerden bazıları aktif olarak görev yapmamaktadır. Araştırma kapsamına dahil edilmeyen bazıları satranç, halk oyunları gibi branşlardaki antrenörler de dikkate alındığında evrenin yaklaşık olarak 100.000 kişiden oluştuğu söylenebilir.

Örnekleme seçilecek öğrenci sayısının belirlenmesinde Büyüköztürk ve diğerleri (2012) tarafından belirtilen Eşitlik 1 doğrultusunda hesaplamalar gerçekleştirilmiştir.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Eşitlik 1. Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü tahmini

Eşitlik 1’te yer alan $n_0 = (t^2 PQ)/d^2$ eşitliği ile hesaplanmakta ve p anlamlılık değeri 0,05 alındığında, pq=0,25 olacağından ve tabloda karşılık gelen t değeri 1,96 olduğundan 0,05 anlamlılık düzeyinde $n_0=384,16$ olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Araştırma kapsamında gerçekleştirilen hesaplamalarda evren sayısı formülde yerine konulmuş ve Eşitlik 2 oluşturulmuştur.

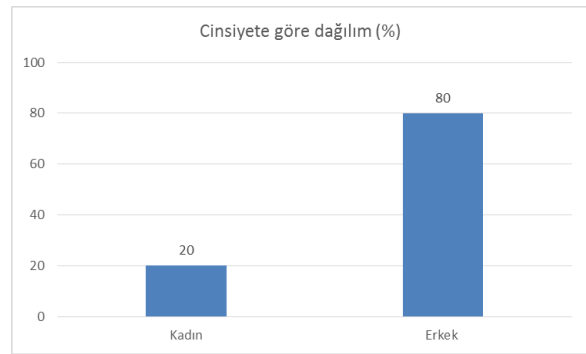
$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{100.000}}$$

Eşitlik 2. Antrenörlerin örneklem büyüklüğü tahmini

Eşitlik 2 ile yapılan hesaplama sonucunda evreni temsil eden örneklem sayısının en az 383 olduğu tespit edilmiştir. Başka bir anlatımla en az 383 antrenörün, evreni temsil ettiği belirlenmiştir. Araştırma kapsamında toplam 394 antrenöre ulaşılmıştır. Bu doğrultuda örneklem sayısının yeterli olduğu ve evreni temsil ettiği saptanmıştır.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan 394 antrenörün demografik özelliklerine göre dağılımları incelenmiştir. Antrenörlerin cinsiyetlerine göre dağılımları Şekil 1’de gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	79	20,1
	Erkek	315	79,9
Toplam		394	100,0

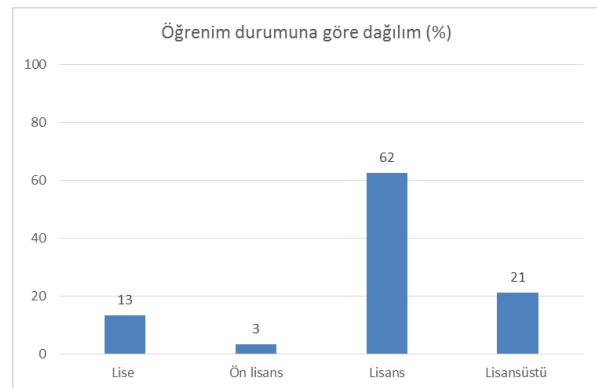


Şekil 3.1. Antrenörlerin cinsiyetlerine göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Şekil’de yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin %20,1’ini (n=79) kadın, %79,9’unu (n=315) erkek antrenörlerin oluşturduğu görülmektedir. Araştırma evreninde de erkek antrenör sayısının fazla olması dolayısıyla örneklem seçiminin de benzer olmasına dikkat edilmiştir.

Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre dağılımları Şekil’de gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Öğrenim durumu	Lise	52	13,2
	Ön lisans	13	3,3
	Lisans	246	62,4
	Lisansüstü	83	21,1
Toplam		394	100,0

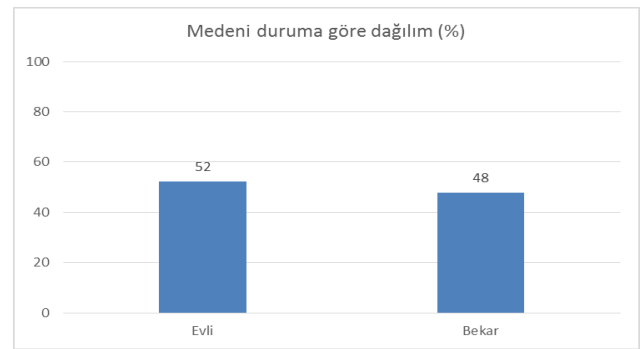


Şekil 3.2. Antrenörlerin öğrenim durumuna göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Şekil'deki bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan antrenörlerin dağılımları incelendiğinde; antrenörlerin %13,2'sinin (n=52) lise mezunu, %3,3'ünün (n=13) ön lisans mezunu, %62,4'ünün (n=246) lisans, %21,1'inin (n=83) ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Antrenörlerin büyük çoğunluğunun lisans ve üstünde bir öğrenimlerinin bulunduğu; lise ve ön lisans mezunu antrenör sayısının daha az olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada görüşleri alınan antrenörlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo'da gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Medeni durum	Evli	206	52,3
	Bekar	188	47,7
Toplam		394	100,0



Şekil 3.3. Antrenörlerin medeni durumlarına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Şekil incelendiğinde, antrenörlerin %52,3'ünün (n=206) evli olduğu, %47,7'sinin (n=188) bekar olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörden bekar ve evli olanların sayılarının benzer olduğu saptanmıştır.

Antrenörlerin çocuk sayılarına göre dağılımlarına ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri Şekil'de gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Çocuk sayısı	Yok	183	46,4
	1 çocuk	108	27,4
	2 çocuk	79	20,1
	3 ve üzeri	24	6,1
Toplam		394	100,0



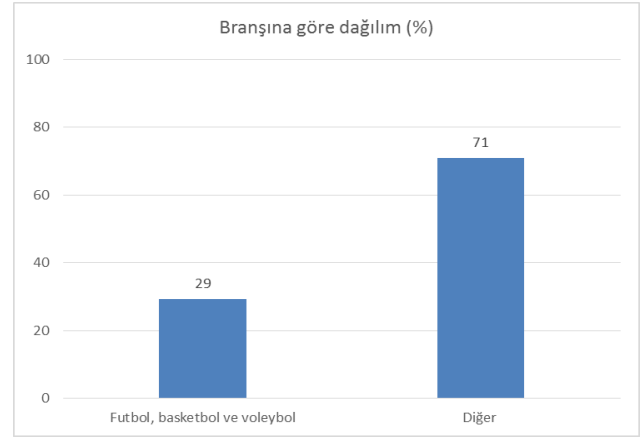
Şekil 3.4. Antrenörlerin çocuk sayısına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Şekil'de görüldüğü gibi antrenörlerin %46,4'ünün (n=183) çocuğu bulunmamaktadır. Antrenörlerden %27,4'ünün (n=108) bir çocuğu, %20,1'inin (n=79) iki çocuğu, %6,1'inin

(n=24) üç ve daha fazla çocuğu olduğu belirlenmiştir. Bekar antrenörlerin de bulunması nedeniyle araştırma kapsamındaki antrenörlerin yaklaşık yarısının çocuğu bulunmamaktadır.

Antrenörlerin branşlarına göre dağılımları Şekil’de gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Branş	Futbol, basketbol ve voleybol	115	29,2
	Diğer	279	70,8
Toplam		394	100,0

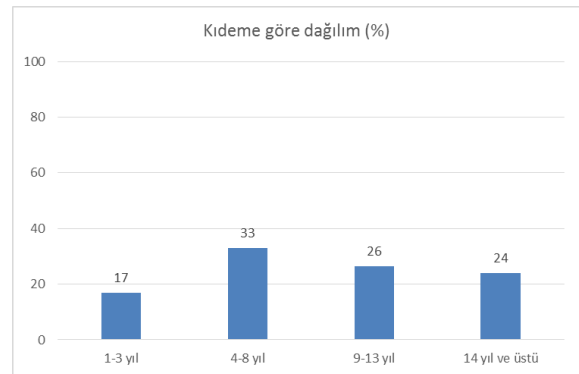


Şekil 3.5. Antrenörlerin branşlarına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Şekil’de de görüldüğü gibi antrenörlerin %29,2’sini (n=115) futbol, basketbol ve voleybol branşında görev yapan antrenörler; %70,8’sini ise (n=279) atletizm, badminton, bocce, boks, buz hokeyi, buz pateni, cimnastik, curling, dans, fitness, goalball, güreş, hentbol, judo, kano, karate, kayak, kickboks, masa tenisi, orianteering, pilates, spor tırmanışı, taekwondo, tenis, wushu, yüzme branşlarında görev yapan antrenörler oluşturmaktadır. Diğer kategorisinde yer alan her bir branştaki antrenör sayısının futbol, voleybol ve basketbolda görev yapan antrenörlere göre daha az oldukları belirlenmiştir.

Antrenörlerin kıdemlerine göre dağılımları Şekil’de gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Kıdem	1-3 yıl	66	16,8
	4-8 yıl	130	33,0
	9-13 yıl	104	26,4
	14 yıl ve üstü	94	23,9
Toplam		394	100,0

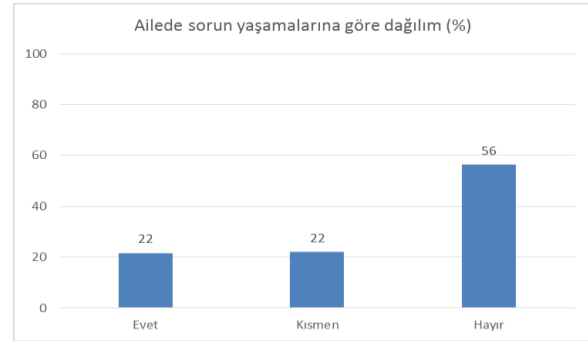


Şekil 3.6. Antrenörlerin çocuk sayısına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Araştırmaya katılan antrenörlerden %16,8'inin (n=66) 1-3 yıl; %33,0'ünün (n=130) 4-8 yıl, %26,4'ünün (n=104) 9-13 yıl, %23,9'unun (n=94) 14 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu Şekil'de görülmektedir. Antrenörlerin kıdemlerine göre dağılımlarının genel olarak benzer olduğu tespit edilmiştir.

Antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumlarına ilişkin dağılımları Şekil'de gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Ailede sorun yaşama	Evet	85	21,6
	Kısmen	87	22,1
	Hayır	222	56,3
Toplam		394	100,0

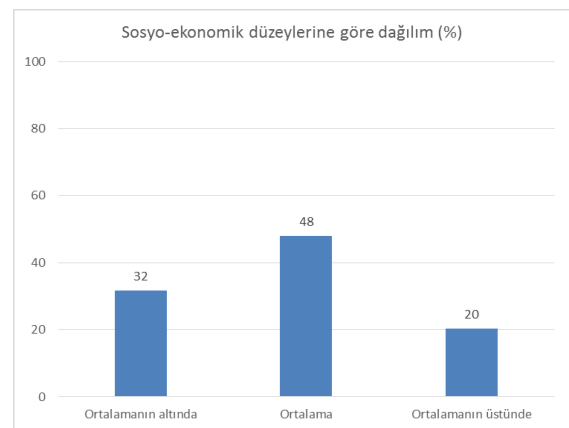


Şekil 3.7. Antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumlarına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Şekil'de de görüldüğü gibi araştırmaya katılan antrenörlerin %21,6'sının (n=85) ailesinde sorun yaşadığını, %22,1'inin (n=87) ailesinde kısmen sorun yaşadığını, %56,3'ünün (n=222) ise ailesinde sorun yaşamadığını belirttiği görülmektedir. Antrenörlerin yaklaşık yarısının ailesinde sorun yaşadığı belirlenmiştir.

Antrenörlerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre dağılımları Şekil'de gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Sosyo-ekonomik düzey	Ortalamanın altında	125	31,7
	Ortalama	189	48,0
	Ortalamanın üstünde	80	20,3
Toplam		394	100,0



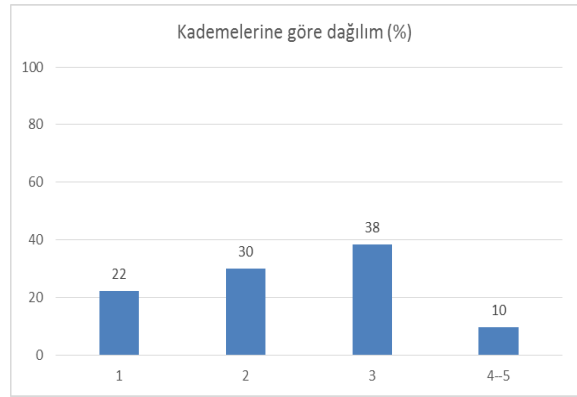
Şekil 3.8. Antrenörlerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin %31,7'sinin sosyo-ekonomik düzeylerinin (n=125) ortalamanın altında, %48,0'inin (n=189) ortalama düzeyde,

%20,3'ünün (n=80) ortalamının üstünde olduğu Şekil'de görülmektedir. Antrenörlerin yaklaşık yarısının sosyo-ekonomik durumlarının ortalama düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Antrenörlerin kademelerine göre dağılımlarına ilişkin gerçekleştirilen hesaplama sonuçları Şekil'de gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Kademe	1	87	22,1
	2	118	29,9
	3	151	38,3
	4-5	38	9,6
Toplam		394	100,0

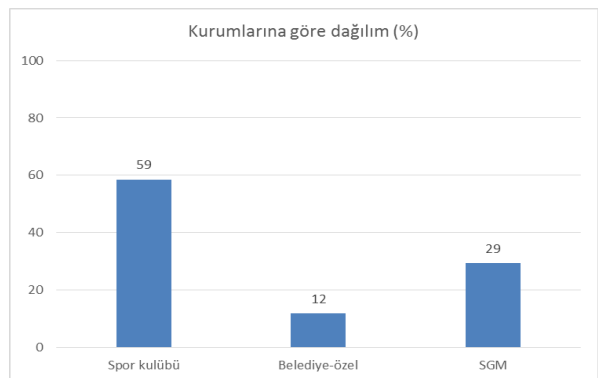


Şekil 3.9. Antrenörlerin kademesine göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Şekil'de görüldüğü gibi antrenörlerin %22,1'ini (n=87) birinci kademe, %29,9'unu (n=118) ikinci kademe, %38,3'ünü (n=151) üçüncü kademe, %9,6'sını (n=38) dördüncü ve beşinci kademe görev yapan antrenörler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan antrenörlerin en çok üçüncü kademe görev yaptıkları; beşinci kademe çok az sayıda antrenör olduğundan dördüncü ve beşinci kademedeki antrenörler birleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre dağılımları Şekil'de gösterilmiştir.

Değişken	Kategoriler	f	%
Kurum	Spor kulübü	231	58,6
	Belediye-özel	47	11,9
	S.G.M.	116	29,4
Toplam		394	100,0



Şekil 3.10. Antrenörlerin kurumlarına göre dağılımları (frekans ve yüzde değerleri)

Şekil'de de görüldüğü gibi antrenörlerin %58,6'sının (n=231) spor kulübünde çalıştığı, %11,9'unun (n=47) belediyede ya da özel işletmede, %29,4'ünün (n=116) ise S.G.M.'de görev yaptıkları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri Ek'te yer alan Duwas İşkoliklik Ölçeği, İş Aile-Aile İş Çatışması Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu ile toplanmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin genel bilgilere başlıklar halinde yer verilmiştir.

3.3.1. Duwas işkoliklik ölçeği

Bu çalışmada antrenörlerin işkoliklik düzeylerini belirlemek amacıyla Schaufeli, Taris & Bakker (2006) tarafından geliştirilen Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Duwas İşkoliklik Ölçeği (Dutch Work Addiction Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda iki boyutta toplanan 17 madde yer almaktadır. Ölçekteki boyutlar aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olarak adlandırılmıştır. Aşırı çalışma boyutunda, bireylerin işlerine diğer aktivitelerden daha fazla yer vermesini ölçmeye yönelik maddeler bulunmaktadır. Kompulsif çalışma boyutunda ise kişilerin içlerinden gelen bir zorunluluk duygusuyla çok çalışmalarını belirlemeye yönelik maddeler yer almaktadır. Ölçekten alınan toplam puanlar da bireylerin işkoliklik düzeylerini tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda aşırı çalışma boyutu için iç tutarlılık katsayısı 0,80; kompulsif boyutu için 0,86 olarak hesaplanmıştır (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006).

Duwas İşkoliklik Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama aşamasında Doğan ve Tel (2011) öncelikle gerekli izinleri almışlar, ardından ölçek maddeleri her iki dile de hakim üç kişi tarafından Türkçeye çevrilmiş, ardından geri çeviri tekniği ile İngilizceye çevrilerek maddeler üzerinde gerekli görülen düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin orijinalinde maddelerin cevaplandırılması amacıyla 4'lü likert tipi derecelendirme kullanılırken çeviri sürecinde maddeler 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir. Ardından ölçek doktor, öğretmen, diyetisyen, akademisyen gibi çeşitli meslek gruplarına mensup 379 kişiye uygulanmıştır. Kişilerden elde edilen cevaplar doğrultusunda ilk olarak madde ayıricılığı hesaplanmış ve madde ayıricılığının düşük olduğu belirlenen üç madde ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra doğrulayıcı faktör analizi hesaplanmıştır. Hem birinci düzey ($\chi^2/sd= 4,04$, AGFI=0,86, CFI= 0,90, IFI= 0,88, GFI= 0,90, RMSEA=0,090) hem de ikinci düzey ($\chi^2= 227,54$, $sd= 66$, $\chi^2/sd= 3,44$, AGFI=0,87, CFI= 0,91, IFI= 0,91, GFI= 0,92, RMSEA= 0,080) faktör analizi sonuçları model-veri uyumunun sağlandığını göstermiştir. Bu bağlamda ölçekte toplam puan da alınabileceği belirlenmiştir. Ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliğini belirlemek amacıyla cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayı, aşırı

çalışma boyutu için 0,76; kompulsif çalışma boyutu için 0,74 olarak hesaplanmıştır (Doğan ve Tel, 2011).

Duwas İşkoliklik Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmış formunda iki boyutta toplanan 14 madde yer almaktadır. Maddeler 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir. Boyutlarda yer alan maddeler şu şekildedir:

- Aşırı Çalışma: 1,2,5,7,9,10,12,14
- Kompulsif Çalışma: 3,4,6,8,11,13

Ölçekte olumsuz ifadeye sahip bir madde bulunmamaktadır. Ölçekten ve alt boyutlardan alınan yüksek puanlar kişilerin işkoliklik düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Doğan ve Tel, 2011).

Bu araştırma kapsamında antrenörlerin işkoliklik düzeylerini belirlemek amacıyla 394 antrenörün görüşleri alınmıştır. Antrenörlerin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenilirliğini belirlemek amacıyla cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda;

- Aşırı çalışma boyutu için cronbach alfa katsayısı 0,784;
- Kompulsif çalışma boyutu için cronbach alfa katsayısı 0,761;
- İşkoliklik düzeyi (tüm ölçek) için cronbach alfa katsayısı 0,872

olarak hesaplanmıştır. Kalaycı (2009), alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliğinin şu şekilde yorumlanabileceğini belirtmektedir:

- * $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- * $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür.
- * $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- * $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Bu doğrultuda araştırmaya katılan antrenörlerin işkoliklik ölçeğindeki maddelere güvenilir cevaplar verdikleri belirlenmiştir.

3.3.2. İş-aile yaşam çatışması ölçeği

Araştırmaya katılan antrenörlerin aileleriyle olan çatışma düzeylerini belirlemek amacıyla İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Netemeyer Boles & McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formunda iki alt boyutta toplanan 10 madde yer almaktadır. Ölçek maddeleri 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir (Netemeyer

Boles & McMurrian, 1996). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması öncelikle sağlık alanındaki çalışanlara yönelik olarak Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Efeoğlu (2006) çalışmasında ölçekte yer alan maddelerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmış ve katsayının 0,83 ve 0,88 olduğunu tespit etmiştir.

Turunç ve Erkuş (2010) tarafından çevirisi gerçekleştirilen ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla ölçek 405 çalışana uygulanmış ve çalışanların cevapları doğrultusunda doğrulayıcı faktör analizi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda her bir maddenin ait olduğu boyutta anlamlı bir açıklayıcılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Standartlaştırılmamış faktör yük değerlerinin birinci boyut için 0,67 ile 0,88 arasında; ikinci boyut için 0,69 ve 0,80 arasında değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Model-veri uyumunun sağlandığı belirlenmiştir. Katılımcıların ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenilirliğini belirlemek amacıyla da cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Birinci boyut için katsayı 0,90; ikinci boyut için 0,86; tüm ölçek için 0,86 olarak hesaplanmıştır (Turunç ve Erkuş, 2010).

Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nde iki boyutta toplanan 10 madde yer almaktadır. Maddeler 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir. Birinci boyut iş-aile çatışması, ikinci boyut ise aile-iş çatışması olarak adlandırılmıştır. Ölçek maddelerinin boyutlara dağılımı şu şekildedir:

- İş-aile çatışması: 1,2,3,4,5
- Aile-iş çatışması: 6,7,8,9,10

Ölçek içinde ters kodlanan bir madde bulunmamaktadır. Ölçekten ve her bir alt boyuttan alınan yüksek puanlar, çatışmanın da yüksek derecede olduğunu göstermektedir (Turunç ve Erkuş, 2010).

Bu çalışma kapsamında 394 antrenörün iş-aile çatışma düzeylerinin belirlenmesi amacıyla antrenörlere ölçek yöneltilmiştir. Antrenörlerin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenilirliğini tespit etmek amacıyla cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayı;

- İş aile çatışması boyutu için 0,888;
- Aile-iş çatışma boyutu için 0,909;
- Tüm ölçek için 0,915

olarak hesaplanmıştır. Hesaplama sonucu, antrenörlerin İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'ndeki maddelere güvenilir cevaplar verdiğini göstermektedir.

3.3.4. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetine, öğrenim durumuna, medeni durumuna, çocuk sayısına, branşına, kıdemine, ailede sorun yaşama durumuna, sosyo-ekonomik düzeyine, kademesine, çalıştığı kuruma ilişkin bilgilerin elde edilmesi amacıyla kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

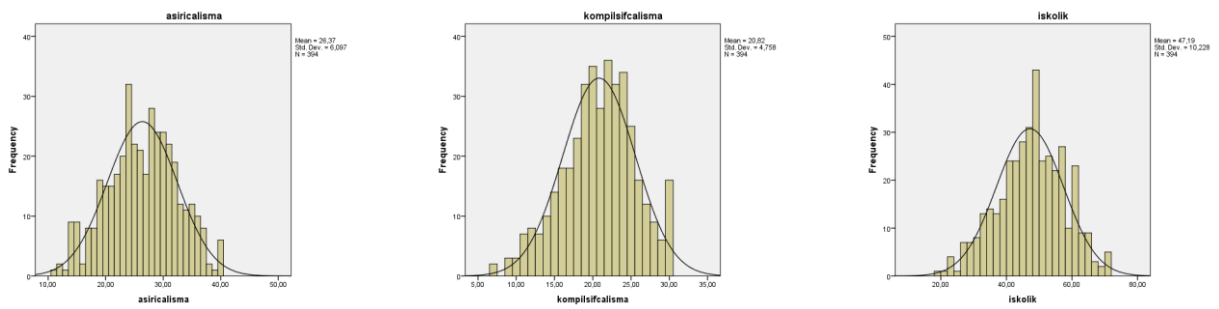
3.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırma kapsamında verilerin çözümümlenmesi amacıyla öncelikle veri setinin incelemesi gerçekleştirilmiştir.

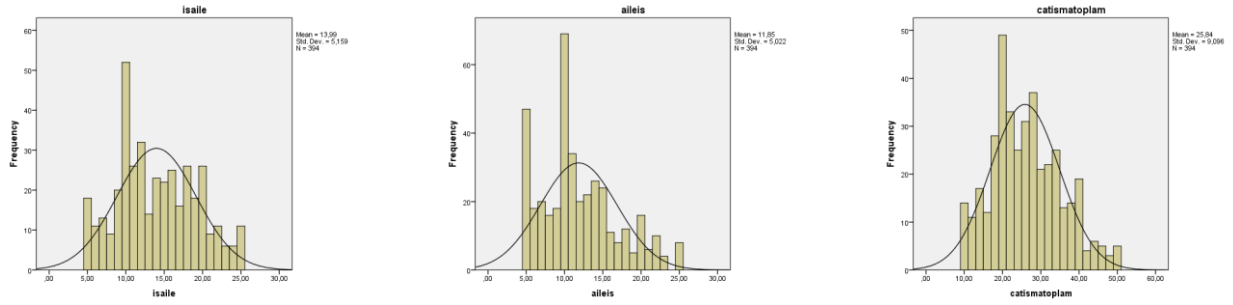
3.4.1. Varsayımların incelenmesi

Bu doğrultuda öncelikle veri setinde eksik veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Veri setinde eksik veri olmadığı tespit edilmiştir. Hatalı veri girişinin olup olmadığı da kontrol edildikten sonra her bir ölçek ve ölçek boyutları için uç değer incelemesi gerçekleştirilmiştir. Tek değişkenli uç değerlerin tespit edilmesi amacıyla z puanları hesaplanmış ve z puanlarının ± 3 puan aralığında olduğu belirlenmiştir. Başka bir anlatımla veri setinde uç değer olmadığı tespit edilmiştir.

Her bir ölçek ve ölçek alt boyutu için normallik varsayımının incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle histogram grafiklerinden yararlanılmıştır. Oluşturulan histogram grafikleri Şekil’de ve Şekil’de gösterilmiştir.



Şekil 3.11. İşkoliklik ölçeğine ilişkin oluşturulan histogram grafikleri



Şekil 3.12. İş aile çatışması ölçeğine ilişkin oluşturulan histogram grafikleri

Şekil 3.11 ve Şekil 3.12’de görüldüğü gibi hem işkoliklik ölçeği hem de iş aile çatışması ölçeğinin toplam puanları ve alt boyutlardaki puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Normallik varsayımı için ayrıca çarpıklık ve basıklık katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo’da ve Tablo’da gösterilmiştir.

Çizelge 3.1. İşkoliklik ölçeğine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları

Ölçek alt boyutları	N	Çarpıklık	SE	Basıklık	SE
Aşırı çalışma	394	-,096	,123	-,458	,245
Kompulsif çalışma	394	-,282	,123	-,144	,245
İşkoliklik (toplam)	394	-,204	,123	-,263	,245

Çizelge 3.2. İş aile çatışması ölçeğine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları

Ölçek alt boyutları	N	Çarpıklık	SE	Basıklık	SE
İş-aile çatışması	394	,227	,123	-,780	,245
Aile-iş çatışması	394	,652	,123	-,166	,245
İş aile çatışması (toplam)	394	,412	,123	-,344	,245

Çizelge 3.1. ve Çizelge 3.3.’de görüldüğü gibi hem işkoliklik hem de iş-aile çatışması ölçeği toplam puanları ve alt boyutlarındaki puanların çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 1 aralığında yer almaktadır. Başka bir anlatımla puanların normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği belirlenmiştir.

3.4.2. Verilerin çözümlenmesi

Veri setlerinin incelenmesinin ardından verilerin çözümlenmesi gerçekleştirilmiştir. Antrenörlerden elde edilen veriler doğrultusunda öncelikle minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerlerini içeren betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Ardından madde bazındaki dağılımı tespit etmek amacıyla frekans ve yüzde değerleri hesaplanmış, şekilsel gösterim gerçekleştirilmiştir.

Antrenörlerin demografik özelliklerine göre işkoliklik ve iş-aile çatışma düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla iki kategorili karşılaştırmalarda normallik varsayımı karşılandığı için ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. İki'den fazla grubu olan değişkenlerin karşılaştırılması amacıyla öncelikle varyansların homojenliği Levene testi ile belirlenmiş; varyansların homojen olduğu durumda tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA), varyansların homojen olmadığı durumda ise Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Anlamlı farklılık için p anlamlılık değeri $p < 0,05$ alınmıştır. Sonuçlar tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Çizelge 3.3. Ölçeklerden elde edilen ortalamalara ait ölçümler

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği	Kriter Aralığı	İşkoliklik Ölçeği
Çok Yüksek	4.20-5.00	Çok Yüksek
Yüksek	3.40-4.19	Yüksek
Orta	2.60-3.39	Orta
Düşük	1.80-2.59	Düşük
Çok Düşük	1.00-1.79	Çok Düşük

4. BULGULAR

Araştırmanın bulgularına alt problemler doğrultusunda yer verilmiştir.

4.1. Antrenörlerin İşkoliklikleri Ne Düzeydedir?

Araştırmaya katılan antrenörlerin işkoliklik düzeylerini belirlemek amacıyla antrenörlere 5’li likert tipinde derecelendirilmiş, iki boyuttan oluşan 14 maddelik bir ölçek uygulanmıştır. Antrenörlerin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda betimsel istatistikler hesaplanmış ve sonuçlar Tablo’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.1. Antrenörlerin işkoliklik ölçeğinden almış oldukları puanlara ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler

Ölçek alt boyutları	Madde sayısı	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS	Madde ortalaması
Aşırı çalışma	8	394	11,00	40,00	26,37	6,10	3,3
Kompulsif çalışma	6	394	7,00	30,00	20,82	4,76	3,5
İşkoliklik (toplam)	14	394	19,00	70,00	47,19	10,23	3,4

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin aşırı çalışma boyutundaki puanların 11,00 ile 40,00 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Antrenörlerin aşırı çalışma boyutundan almış oldukları puanların ortalaması 26,37 ($\pm 6,10$) olarak hesaplanmıştır. Hesaplama sonucu madde bazında incelendiğinde antrenörlerin aşırı çalışma boyutundaki puanları ortalamasının 5 üzerinden 3,3 olduğu görülmektedir.

Çizelgede görüldüğü gibi antrenörlerin kompulsif çalışma boyutundan almış oldukları puanlar 7,00 ile 30,00 arasında farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan antrenörlerin kompulsif çalışma boyutundaki maddelerden almış olduğu puanların ortalaması 20,82 ($\pm 4,76$)’dir. Madde bazında ortalama değer incelendiğinde, antrenörlerin kompulsif çalışma puanları ortalaması 5 üzerinden 3,5 olarak hesaplanmıştır.

Çizelgede son olarak antrenörlerin işkoliklik ölçeği toplam puanlarına yönelik betimsel istatistik sonuçları görülmektedir. Antrenörlerin işkoliklik puanlarının 19,00 ile 70,00 arasında değişiklik gösterdiği, ortalamasının 47,19 ($\pm 10,23$) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir. Antrenörlerin madde bazındaki ortalama puanları 5 üzerinden 3,4 olarak hesaplanmıştır.

Başka bir anlatımla araştırmaya katılan antrenörlerin aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeyleri genel olarak birbirine benzer düzeyde hesaplanmıştır. Antrenörlerin aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkolikliklerinin genel olarak ortanın üzerinde olduğu görülmektedir.

4.2. Antrenörlerin İşkolik Ölçeği Maddelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı Nasıldır?

Araştırmaya katılan antrenörlerin işkoliklik ölçeğinde yer alan maddelere vermiş oldukları cevapların dağılımlarının tespit edilmesi amacıyla frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır.

4.2.1. Aşırı çalışma boyutundaki maddelere verilen cevapların dağılımı

Antrenörlerin aşırı çalışma boyutundaki maddelere verilen cevaplara yönelik hesaplanan frekans ve yüzde değerleri sonuçları Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.2. Antrenörlerin aşırı çalışma boyutundaki maddelere verdikleri cevaplara ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Maddeler	Hiç uygun değil		Uygun değil		Biraz uygun		Uygun		Tamamen uygun		$\bar{X}$
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
M1	80	20,3	85	21,6	111	28,2	75	19,0	43	10,9	2,8
M2	27	6,9	83	21,1	110	27,9	125	31,7	49	12,4	3,2
M5	16	4,1	41	10,4	72	18,3	154	39,1	111	28,2	3,8
M7	36	9,1	102	25,9	99	25,1	103	26,1	54	13,7	3,1
M9	18	4,6	59	15,0	100	25,4	134	34,0	83	21,1	3,5
M10	36	9,1	61	15,5	68	17,3	143	36,3	86	21,8	3,5
M12	30	7,6	77	19,5	83	21,1	116	29,4	88	22,3	3,4
M14	57	14,5	90	22,8	74	18,8	94	23,9	79	20,1	3,1

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde “Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünüyorum. (M1)” maddesine antrenörlerin %20,3’ü (n=80) bana hiç uygun değil, %21,6’sı (n=85) uygun değil, %28,2’si (n=111) biraz uygun, %19,0’u (n=75) uygun, %10,9’u (n=43) tamamen uygun cevabını vermiştir.

“Kulüpteki/sahadaki/salondaki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum. (M2)” ifadesine antrenörlerin %6,9’u (n=27) hiç uygun değil, %21,1’i (n=83) uygun değil, %27,9’u (n=110) biraz uygun, %31,7’si (n=125) uygun, %12,4’ü (n=49) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

“Yaptığım işin üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim. (M5)” ifadesine antrenörlerin %4,1’i (n=16) hiç uygun değil, %10,4’ü (n=41) uygun değil, %18,3’ü (n=72) biraz uygun, %39,1’i (n=154) uygun, %28,2’si (n=111) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

“Antrenörlük yaparken işleri belli bir sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zor sokarım. (M7)” maddesine araştırmaya katılan antrenörlerin %9,1’i (n=36) hiç uygun değil, %25,9’u (n=102) uygun değil, %25,1’i (n=99) biraz uygun, %26,1’i (n=103) uygun, %13,7’si (n=54) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

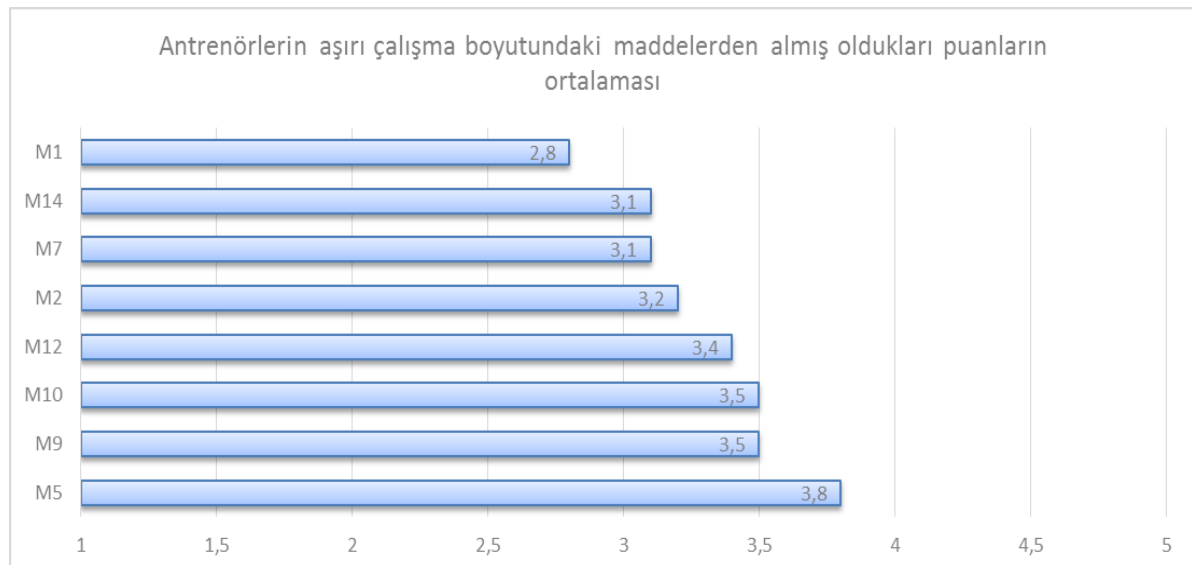
“Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım. (M9)” maddesine antrenörlerin %4,6’sı (n=18) hiç uygun değil, %15,0’i (n=59) uygun değil, %25,4’ü (n=100) biraz uygun, %34,0’ü (n=134) uygun, %21,1’i (n=83) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

“Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi huzursuz hissederim. (M10)” maddesine araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin %9,1’i (n=36) hiç uygun değil, %15,5’i (n=61) uygun değil, %17,3’ü (n=68) biraz uygun, %36,3’ü (n=143) uygun, %21,8’i (n=86) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

“Kendimi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum. (M12)” ifadesine araştırmaya katılan antrenörlerin %7,6’sı (n=30) hiç uygun değil, %19,5’i (n=77) uygun değil, %21,1’i (n=83) biraz uygun, %29,4’ü (n=116) uygun, %22,3’ü (n=88) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

“Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum. (M14)” maddesine antrenörlerin %14,5’i (n=57) hiç uygun değil, %22,8’i (n=90) uygun değil, %18,8’i (n=74) biraz uygun, %23,9’u (n=94) uygun, %20,1’i (n=79) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin maddelere vermiş oldukları cevapların ortalaması incelendiğinde, antrenörlerin aşırı çalışma boyutunda en çok “Yaptığım işin üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim. (M5)” maddesini; en az da “Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm. (M1)” maddesini kendilerine uygun buldukları tespit edilmiştir. Aşırı çalışma boyutundaki maddelere antrenörlerin vermiş oldukları cevapların ortalaması ayrıca Şekil’de gösterilmiştir.



Şekil 4.1. Antrenörlerin aşırı çalışma boyutundaki maddelerden almış oldukları puanların ortalaması

4.2.2. Kompulsif çalışma boyutundaki maddelere verilen cevapların dağılımı

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin kompulsif çalışma boyutunda yer alan maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.3. Antrenörlerin kompulsif çalışma boyutundaki maddelere verdikleri cevaplara ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Maddeler	Hiç uygun değil		Uygun değil		Biraz uygun		Uygun		Tamamen uygun		$\bar{X}$
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
M3	31	7,9	65	16,5	68	17,3	142	36,0	88	22,3	3,5
M4	15	3,8	56	14,2	73	18,5	154	39,1	96	24,4	3,7
M6	15	3,8	45	11,4	88	22,3	150	38,1	96	24,4	3,7
M8	10	2,5	37	9,4	68	17,3	161	40,9	118	29,9	3,9
M11	45	11,4	93	23,6	85	21,6	123	31,2	48	12,2	3,1
M13	63	16,0	88	22,3	85	21,6	84	21,3	74	18,8	3,0

Çizelgede görüldüğü gibi “Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir. (M3)” maddesine araştırmaya katılan antrenörlerin %7,9’unun (n=31) hiç uygun değil, %16,5’inin (n=65) uygun değil, %17,3’ünün (n=68) biraz uygun, %36,0’sının (n=142) uygun, %22,3’ünün (n=88) tamamen uygun cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

“Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum. (M4)” ifadesine antrenörlerin %3,8’inin (n=15) hiç uygun değil, %14,2’sinin (n=56) uygun değil, %18,5’inin (n=73) biraz uygun, %39,1’inin (n=154) uygun, %24,4’ünün (n=96) tamamen uygun cevabını verdikleri görülmektedir.

“Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum. (M6)” maddesine araştırmaya katılan antrenörlerin %3,8’i

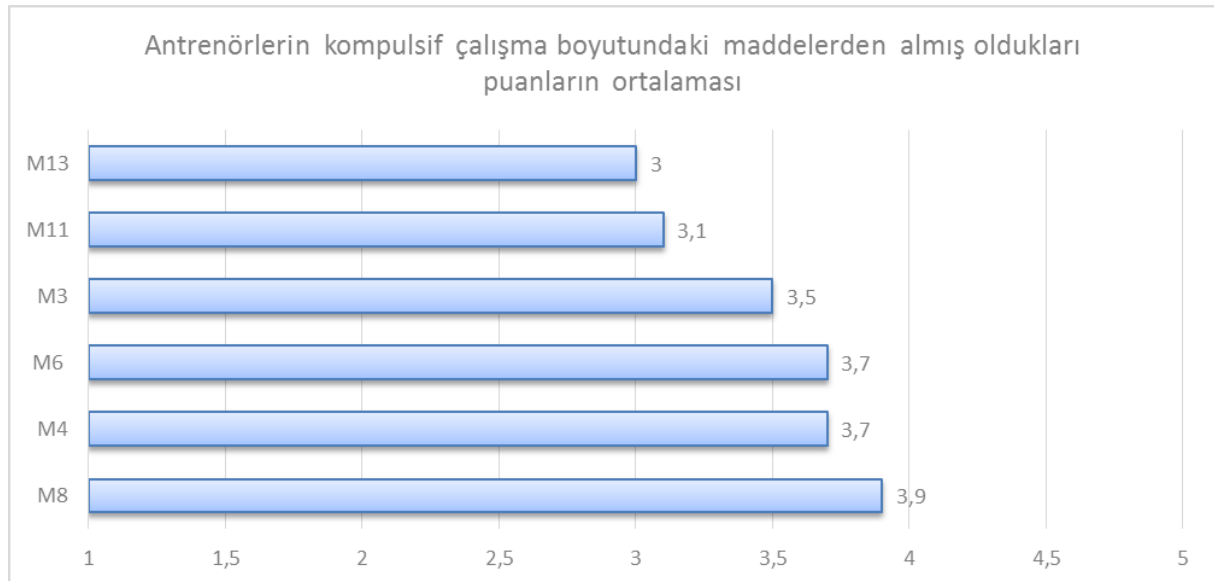
(n=15) hiç uygun değil, %11,4'ü (n=45) uygun değil, %22,3'ü (n=88) biraz uygun, %38,1'i (n=150) uygun, %24,4'ü (n=96) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

“Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum. (M8)” ifadesine antrenörlerin %2,5'i (n=10) hiç uygun değil, %9,4'ü (n=37) uygun değil, %17,3'ü (n=68) biraz uygun, %40,9'u (n=161) uygun, %29,9'u (n=118) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

“Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim. (M11)” maddesine araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin %11,4'ü (n=45) hiç uygun değil, %23,6'sı (n=93) uygun değil, %21,6'sı (n=85) biraz uygun, %31,2'si (n=123) uygun, %12,2'si (n=48) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

“İşten izin aldığımda kendimi huzursuz hissederim. (M13)” ifadesine antrenörlerin %16,0'sı (n=63) hiç uygun değil, %22,3'ü (n=88) uygun değil, %21,6'sı (n=85) biraz uygun, %21,3'ü (n=84) uygun, %18,8'i (n=74) tamamen uygun cevabını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin kompulsif çalışma alt boyutundaki maddelere vermiş oldukları cevapların ortalaması incelendiğinde, antrenörlerin en çok “Yaptığım işin üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim. “Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum. (M8)” maddesini; en az da “Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm. “İşten izin aldığımda kendimi huzursuz hissederim. (M13)” maddesini kendilerine uygun gördükleri belirlenmiştir. Antrenörlerin kompulsif çalışma boyutundaki maddelere vermiş oldukları cevapların ortalaması ayrıca Şekil’de gösterilmiştir.



Şekil 4.2. Antrenörlerin kompulsif çalışma boyutundaki maddelerden almış oldukları puanların ortalaması

4.3. Antrenörlerin İşkoliklik Düzeyleri Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Değişiklik Göstermekte Midir?

Antrenörlerin cinsiyetine, öğrenim durumuna, medeni durumuna, çocuk sayısına, branşına, kıdemine, ailede sorun yaşama durumuna, sosyo-ekonomik düzeyine, kademesine, çalıştığı kuruma göre işkoliklik düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin incelemesi gerçekleştirilmiştir.

4.3.1. Cinsiyetlerine göre işkoliklik düzeyi değişimi

Antrenörlerin cinsiyetlerine göre işkoliklik düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.4. Antrenörlerin cinsiyetlerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Cinsiyeti	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
Aşırı çalışma	Kadın	79	25,49	6,01	392	1,423	0,155
	Erkek	315	26,58	6,11			
Kompulsif çalışma	Kadın	79	20,05	4,77	392	1,616	0,107
	Erkek	315	21,02	4,74			
İşkoliklik (toplam)	Kadın	79	45,54	10,30	392	1,600	0,110
	Erkek	315	47,60	10,18			

*p<0,05

Tablo'da yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetlerine göre aşırı çalışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($t_{(392)}=1,423$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla kadın ($25,49\pm6,01$) ve erkek ($26,58\pm6,11$) antrenörlerin aşırı çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Benzer şekilde araştırmaya katılan antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği Tablo'da görülmektedir ($t_{(392)}=1,616$; $p>0,05$). Kadın ($20,05\pm4,77$) ve erkek ($21,02\pm4,74$) antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo'da son olarak antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin de cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t_{(392)}=1,600$; $p>0,05$). Kadın ($45,54\pm10,30$) ve erkek ($47,60\pm10,18$) antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4.3.2. Öğrenim durumuna göre işkoliklik düzeyi değişimi

Araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumuna göre işkoliklik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda lise ve ön lisans mezunu öğrenim durumları birleştirilerek "lisans öncesi" kategorisi oluşturulmuştur. Bu doğrultuda öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi hesaplanmıştır, sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.5. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Öğrenim durumu	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
Aşırı çalışma	Lisans öncesi	65	12,00	40,00	26,05	5,99
	Lisans	246	11,00	40,00	26,59	6,00
	Yüksek lisans	83	14,00	40,00	25,96	6,48
	Levene testi _(2,391) =0,433; p>0,05					
Kompulsif çalışma	Lisans öncesi	65	7,00	30,00	20,77	4,62
	Lisans	246	7,00	30,00	20,87	4,61
	Yüksek lisans	83	9,00	30,00	20,72	5,31
	Levene testi _(2,391) =1,492; p>0,05					
İşkoliklik (toplam)	Lisans öncesi	65	19,00	70,00	46,82	9,94
	Lisans	246	20,00	70,00	47,46	10,02
	Yüksek lisans	83	23,00	70,00	46,69	11,13
	Levene testi _(2,391) =0,939; p>0,05					

Çizelgede antrenörlerin öğrenim durumlarına göre aşırı çalışma (Levene testi_(2,391)=0,433; p>0,05), kompulsif çalışma (Levene testi_(2,391)=1,492; p>0,05) ve işkoliklik (Levene testi_(2,391)=0,939; p>0,05) düzeylerine ilişkin puanların varyanslarının homojen olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda antrenörlerin öğrenim durumlarına göre işkoliklik düzeylerine yönelik tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.6. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
Aşırı çalışma	Gruplar arası	31,910	2	15,955	,428	,652	---
	Gruplar içi	14575,460	391	37,277			
	Toplam	14607,371	393				
Kompulsif çalışma	Gruplar arası	1,561	2	,781	,034	,966	---
	Gruplar içi	8894,002	391	22,747			
	Toplam	8895,563	393				
İşkoliklik (toplam)	Gruplar arası	47,453	2	23,727	,226	,798	---
	Gruplar içi	41064,648	391	105,025			
	Toplam	41112,102	393				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumlarına göre aşırı çalışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır ($F_{(2,393)}=0,428$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla öğrenim durumu lisans öncesi ($26,05\pm5,99$), lisans ($26,59\pm6,00$) ve yüksek lisans ($25,96\pm6,48$) olan antrenörlerin aşırı çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=0,034$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla öğrenim durumu lisans ($20,77\pm4,62$), lisans ($20,87\pm4,61$) ve yüksek lisans ($20,72\pm5,31$) olan antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Tablo'da görüldüğü gibi antrenörlerin işkoliklik düzeyleri de antrenörlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(2,393)}=0,226$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle öğrenim durumu lisans öncesi ($46,82\pm9,94$), lisans ($47,46\pm10,12$) ve yüksek lisans ($46,69\pm11,13$) olan antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4.3.3. Medeni durumlarına göre işkoliklik düzeyi değişimi

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin medeni durumlarına göre işkoliklik düzeylerine yönelik ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.7. Antrenörlerin medeni durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Medeni durum	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
Aşırı çalışma	Evli	206	26,62	6,12	392	0,855	0,393
	Bekar	188	26,09	6,08			
Kompulsif çalışma	Evli	206	21,20	4,79	392	1,649	0,100
	Bekar	188	20,41	4,70			
İşkoliklik (toplam)	Evli	206	47,82	10,29	392	1,277	0,202
	Bekar	188	46,50	10,14			

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin medeni durumlarına göre aşırı çalışma düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(392)}=0,855$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla evli ($26,62\pm6,12$) ve bekar ($26,09\pm6,08$) antrenörlerin aşırı çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin de medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t_{(392)}=1,649$; $p>0,05$). Evli ($21,20\pm4,79$) ve bekar ($20,41\pm4,70$) antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Tablo'da görüldüğü gibi antrenörlerin işkoliklik düzeyleri de medeni durumlarına göre anlamlı bir değişiklik göstermemektedir ($t_{(392)}=1,277$; $p>0,05$). Evli ($47,82\pm10,29$) ve bekar ($46,50\pm10,14$) antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.3.4. Çocuk sayısına göre işkoliklik düzeyi değişimi

Antrenörlerin çocuk sayılarına göre işkoliklik düzeylerine yönelik öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.8. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Çocuk sayısı	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
Aşırı çalışma	Yok	183	12,00	40,00	25,72	5,97
	1 çocuk	108	11,00	40,00	26,65	6,15
	2 çocuk ve üstü	103	14,00	40,00	27,22	6,20
	Levene testi _(2,391) =0,022; p>0,05					
Kompulsif çalışma	Yok	183	7,00	30,00	20,32	4,58
	1 çocuk	108	7,00	30,00	20,89	4,89
	2 çocuk ve üstü	103	9,00	30,00	21,65	4,85
	Levene testi _(2,391) =0,691; p>0,05					
İşkoliklik (toplam)	Yok	183	22,00	70,00	46,03	9,93
	1 çocuk	108	19,00	70,00	47,54	10,32
	2 çocuk ve üstü	103	23,00	70,00	48,87	10,49
	Levene testi _(2,391) =0,053; p>0,05					

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde antrenörlerin aşırı çalışma (Levene testi_(2,391)=0,022; p>0,05), kompulsif çalışma (Levene testi_(2,391)=0,691; p>0,05) ve işkoliklik (Levene testi_(2,391)=0,053; p>0,05) puanlarının çocuk sayılarına göre varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda antrenörlerin çocuk sayılarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.9. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
Aşırı çalışma	Gruplar arası	161,653	2	80,826	2,188	,114	---
	Gruplar içi	14445,718	391	36,946			
	Toplam	14607,371	393				
Kompulsif çalışma	Gruplar arası	117,862	2	58,931	2,625	,074	---
	Gruplar içi	8777,702	391	22,449			
	Toplam	8895,563	393				
İşkoliklik (toplam)	Gruplar arası	550,087	2	275,044	2,651	,072	---
	Gruplar içi	40562,014	391	103,739			
	Toplam	41112,102	393				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler doğrultusunda, antrenörlerin çocuk sayılarına göre aşırı çalışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=2,188$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla çocuğu olmayan ($25,72\pm5,97$), bir çocuğu bulunan ($26,65\pm6,15$), iki ve daha fazla çocuğu olan ($27,22\pm6,20$) antrenörlerin aşırı çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin çocuk sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(2,393)}=2,625$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla çocuğu olmayan ($20,32\pm4,58$), bir çocuğu olan ($20,89\pm4,89$), iki ve daha fazla çocuğu olan ($21,65\pm4,85$) antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin de antrenörlerin çocuk sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=2,651$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle çocuğu bulunmayan ($46,03\pm9,93$), bir çocuğu olan ($47,54\pm10,32$), iki çocuğu bulunan ($48,87\pm10,49$) antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.3.5. Branşlarına göre işkoliklik düzeyi değişimi

Araştırmaya katılan antrenörlerin branşlarına göre işkoliklik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.10. Antrenörlerin branşlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Branş	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
Aşırı çalışma	Futbol, basketbol ve voleybol	115	25,97	5,96	392	0,818	0,414
	Diğer	279	26,53	6,15			
Kompulsif çalışma	Futbol, basketbol ve voleybol	115	20,22	4,61	392	1,624	0,105
	Diğer	279	21,07	4,80			
İşkoliklik (toplam)	Futbol, basketbol ve voleybol	115	46,19	9,84	392	1,242	0,215
	Diğer	279	47,60	10,37			

*p<0,05

Çizelgede görüldüğü gibi antrenörlerin branşlarına göre aşırı çalışma düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t_{(392)}=0,818$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla futbol, basketbol ve voleybol branşlarındaki antrenörlerin ($25,97\pm5,96$) ve diğer branşlarda görev yapan antrenörlerin ($26,53\pm6,15$) aşırı çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Kompulsif çalışma düzeylerinin de antrenörlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t_{(392)}=1,624$; $p>0,05$). Futbol, basketbol ve voleybol branşlarında görev yapan antrenörlerin ($20,22\pm4,61$) ve diğer branşlarda görev yapan antrenörlerin ($21,07\pm4,80$) kompulsif çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo’da yer alan bilgiler incelendiğinde antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin de branşlarına göre anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir ($t_{(392)}=1,242$; $p>0,05$). Futbol, basketbol ve voleybol branşlarındaki antrenörlerin ($46,19\pm9,84$) ve diğer branşlarda görev yapan antrenörlerin ($47,60\pm10,37$) işkoliklik düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.3.6. Kıdemine göre işkoliklik düzeyi değişimi

Antrenörlerin kıdemlerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.11. Antrenörlerin kıdemlerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Kıdem	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
Aşırı çalışma	1-3 yıl	66	14,00	39,00	26,82	5,68
	4-8 yıl	130	13,00	40,00	26,08	5,79
	9-13 yıl	104	12,00	40,00	26,47	6,48
	14 yıl ve üstü	94	11,00	38,00	26,32	6,42
	Levene testi $_{(3,390)}=0,878$; $p>0,05$					
Kompulsif çalışma	1-3 yıl	66	12,00	30,00	21,50	3,82
	4-8 yıl	130	10,00	30,00	21,04	4,93
	9-13 yıl	104	7,00	30,00	20,57	5,08
	14 yıl ve üstü	94	9,00	29,00	20,33	4,74
	Levene testi $_{(3,390)}=1,628$; $p>0,05$					
İşkoliklik (toplam)	1-3 yıl	66	26,00	69,00	48,32	8,84
	4-8 yıl	130	26,00	70,00	47,12	10,02
	9-13 yıl	104	19,00	70,00	47,04	11,01
	14 yıl ve üstü	94	20,00	66,00	46,65	10,61
	Levene testi $_{(3,390)}=0,930$; $p>0,05$					

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin aşırı çalışma (Levene testi $_{(3,390)}=0,878$; $p>0,05$), kompulsif çalışma (Levene testi $_{(3,390)}=1,628$; $p>0,05$) ve işkoliklik (Levene testi $_{(3,390)}=0,930$; $p>0,05$) puanlarının kıdemlerine göre varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda antrenörlerin kıdemlerine göre işkoliklik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.12. Antrenörlerin kıdemlerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
Aşırı çalışma	Gruplar arası	25,144	3	8,381	,224	,880	---
	Gruplar içi	14582,226	390	37,390			
	Toplam	14607,371	393				
Kompulsif çalışma	Gruplar arası	65,950	3	21,983	,971	,406	---
	Gruplar içi	8829,613	390	22,640			
	Toplam	8895,563	393				
İşkoliklik (toplam)	Gruplar arası	114,492	3	38,164	,363	,780	---
	Gruplar içi	40997,610	390	105,122			
	Toplam	41112,102	393				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin kıdemlerine göre aşırı çalışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(3,393)}=0,224$; $p>0,05$). Başka bir deyişle 1-3 yıldır ($26,82\pm5,68$), 4-8 yıldır ($26,08\pm5,79$), 9-13 yıldır ($26,47\pm6,48$), 14 yıl ve üstü zamandır ($26,32\pm6,42$) kıdemi olan antrenörlerin aşırı çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(3,393)}=0,971$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla 1-3 yıl kıdeme sahip ($21,50\pm3,82$) 4-8 yıl kıdemi bulunan ($21,04\pm4,93$), 9-13 yıl kıdemi olan ($20,57\pm5,08$), 14 yıl ve üstünde kıdemi bulunan ($20,33\pm4,74$) antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çizelge incelendiğinde antrenörlerin kıdemlerine göre işkoliklik düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır ($F_{(3,393)}=0,363$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle 1-3 yıldır kıdemi olan ($48,32\pm8,84$), 4-8 yıldır kıdemi bulunan ($47,12\pm10,02$), 9-13 yıldır kıdemi olan

(47,04±11,01), 14 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan (46,65±10,61) antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.3.7. Ailede sorun yaşama durumuna göre işkoliklik düzeyi değişimi

Araştırmaya katılan antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.13. Antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumuna göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Ailesinde sorun yaşama	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
Aşırı çalışma	Evet	85	12,00	40,00	27,85	6,22
	Kısmen	87	14,00	40,00	27,47	6,04
	Hayır	222	11,00	40,00	25,36	5,91
	Levene testi _(2,391) =0,253; p>0,05					
Kompulsif çalışma	Evet	85	10,00	30,00	21,68	5,09
	Kısmen	87	9,00	30,00	21,39	4,40
	Hayır	222	7,00	30,00	20,27	4,71
	Levene testi _(2,391) =1,466; p>0,05					
İşkoliklik (toplam)	Evet	85	22,00	70,00	49,53	10,70
	Kısmen	87	23,00	70,00	48,86	9,82
	Hayır	222	19,00	70,00	45,64	9,97
	Levene testi _(2,391) =0,756; p>0,05					

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde antrenörlerin aşırı çalışma (Levene testi_(2,391)=0,253; p>0,05), kompulsif çalışma (Levene testi_(2,391)=1,466; p>0,05) ve işkoliklik (Levene testi_(2,391)=0,756; p>0,05) puanlarının ailede sorun yaşama durumlarına göre varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.14. Antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
---------------------	-------------------	-----------------	----	--------------------	---	----	--------------

Aşırı çalışma	Gruplar arası	515,235	2	257,617	7,148 ,001*	Hayır<evet Hayır<kısmen
	Gruplar içi	14092,136	391	36,041		
	Toplam	14607,371	393			
Kompulsif çalışma	Gruplar arası	158,643	2	79,322	3,550 ,030*	Hayır<evet Hayır<kısmen
	Gruplar içi	8736,920	391	22,345		
	Toplam	8895,563	393			
İşkoliklik (toplam)	Gruplar arası	1245,134	2	622,567	6,106 ,002*	Hayır<evet Hayır<kısmen
	Gruplar içi	39866,967	391	101,962		
	Toplam	41112,102	393			

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumlarına göre aşırı çalışma düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=7,148$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin ($25,36\pm5,91$), ailesinde sorun yaşadığını belirten ($27,85\pm6,22$) ve kısmen sorun yaşadığını ifade eden ($27,47\pm6,04$) antrenörlere göre aşırı çalışmalarının daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin ailede sorun yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F_{(2,393)}=3,550$; $p<0,05$). Farklılığın belirlenebilmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda ailesinde sorun yaşamayan antrenörlerin ($20,27\pm4,71$), ailesinde sorun yaşadığını belirten antrenörlere ($21,68\pm5,09$) göre kompulsif çalışmalarının daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo'da görüldüğü gibi antrenörlerin işkoliklik düzeyleri de antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(2,393)}=6,106$; $p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla hesaplanan çoklu karşılaştırma LSD testi sonucunda ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin ($45,64\pm9,97$), ailesinde sorun yaşadığını belirten ($49,53\pm10,70$) ve kısmen sorun yaşadığını ifade eden ($48,86\pm9,82$) antrenörlere göre aşırı çalışmalarının daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

4.3.8. Sosyo ekonomik duruma göre işkoliklik düzeyi değişimi

Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre işkoliklik düzeylerine yönelik öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.15. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Sosyo-ekonomik	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
Aşırı çalışma	Ortalamanın altı	125	11,00	40,00	26,61	6,34
	Ortalama	189	12,00	39,00	26,03	5,59
	Ortalamanın üstü	80	12,00	40,00	26,78	6,85
	Levene testi _(2,391) =3,117; p<0,05					
Kompulsif çalışma	Ortalamanın altı	125	9,00	30,00	21,02	4,76
	Ortalama	189	7,00	30,00	20,80	4,76
	Ortalamanın üstü	80	9,00	30,00	20,56	4,79
	Levene testi _(2,391) =0,134; p>0,05					
İşkoliklik (toplam)	Ortalamanın altı	125	20,00	70,00	47,62	10,63
	Ortalama	189	19,00	69,00	46,84	9,66
	Ortalamanın üstü	80	22,00	70,00	47,34	10,97
	Levene testi _(2,391) =1,218; p>0,05					

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin aşırı çalışma puanlarının varyanslarının antrenörlerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene testi_(2,391)=3,117; p<0,05). Antrenörlerin kompulsif çalışma (Levene testi_(2,391)=0,134; p>0,05) ve işkoliklik (Levene testi_(2,391)=1,218; p>0,05) puanlarının varyanslarının ise sosyo ekonomik düzeye göre homojen olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda antrenörlerin sosyo ekonomik düzeye göre aşırı çalışma puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi, kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeylerinin karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da ve Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.16. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre aşırı çalışma düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları

Sosyo-ekonomik	N	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p*	Anlamlı fark
Ortalamanın altı	125	202,37	2	1,388	0,499	----
Ortalama	189	190,61				
Ortalamanın üstü	80	206,18				

*p<0,05

Çizelge'deki bilgiler doğrultusunda antrenörlerin sosyo-ekonomik durumlarına göre aşırı çalışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir ($X^2_{(2)}=1,388$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle ortalamanın altında ($26,61\pm6,34$), ortalama ($26,03\pm5,59$) ve ortalamanın üstünde ($26,78\pm6,85$) sosyo-ekonomik düzeye sahip antrenörlerin aşırı çalışma puanlarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çizelge 4.17. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre kompulsif ve işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
Kompulsif çalışma	Gruplar arası	10,151	2	5,076	,223	,800	---
	Gruplar içi	8885,412	391	22,725			
	Toplam	8895,563	393				
İşkoliklik (toplam)	Gruplar arası	48,971	2	24,485	,233	,792	---
	Gruplar içi	41063,131	391	105,021			
	Toplam	41112,102	393				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin sosyo ekonomik durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(2,393)}=0,223$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla ortalamanın altında ($21,02\pm4,76$), ortalama ($20,80\pm4,76$) ve ortalamanın üstünde ($20,56\pm4,79$) sosyo-ekonomik düzeye sahip antrenörlerin kompulsif çalışma puanlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Çizelge incelendiğinde antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin de antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=0,233$; $p>0,05$). Diğer bir deyişle ortalamanın altında ($47,62\pm10,63$), ortalama ($46,84\pm9,66$) ve ortalamanın üstünde ($47,34\pm10,97$) sosyo-ekonomik duruma sahip antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4.3.9. Kademesine göre işkoliklik düzeyi değişimi

Antrenörlerin kademelerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.18. Antrenörlerin kademelerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Kademe	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
Aşırı çalışma	1	87	14,00	40,00	25,23	5,46
	2	118	11,00	40,00	27,14	6,32
	3	151	12,00	40,00	26,04	6,24
	4-5	38	15,00	38,00	27,87	5,83
	Levene testi _(3,390) =1,029; p>0,05					
Kompulsif çalışma	1	87	10,00	30,00	20,54	4,27
	2	118	7,00	30,00	21,19	4,87
	3	151	7,00	30,00	20,66	5,14
	4-5	38	12,00	27,00	20,97	3,89
	Levene testi _(3,390) =1,984; p>0,05					
İşkoliklik (toplam)	1	87	26,00	70,00	45,77	8,93
	2	118	19,00	70,00	48,33	10,62
	3	151	22,00	70,00	46,70	10,82
	4-5	38	27,00	65,00	48,84	9,08
	Levene testi _(3,390) =1,862; p>0,05					

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin aşırı çalışma (Levene testi_(3,390)=1,029; p>0,05), kompulsif çalışma (Levene testi_(3,390)=1,984; p>0,05) ve işkoliklik (Levene testi_(3,390)=1,862; p>0,05) puanlarının kademelerine göre varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda antrenörlerin kademelerine göre işkoliklik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.19. Antrenörlerin kademelerine göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
Aşırı çalışma	Gruplar arası	284,034	3	94,678	2,578	,053	---
	Gruplar içi	14323,337	390	36,727			
	Toplam	14607,371	393				
Kompulsif çalışma	Gruplar arası	28,371	3	9,457	,416	,742	---
	Gruplar içi	8867,193	390	22,736			
	Toplam	8895,563	393				
İşkoliklik (toplam)	Gruplar arası	469,550	3	156,517	1,502	,214	---
	Gruplar içi	40642,552	390	104,212			
	Toplam	41112,102	393				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin kademelerine göre aşırı çalışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(3,393)}=2,578$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle birinci kademedede ($25,23\pm5,46$), ikinci kademedede ($27,14\pm6,32$), üçüncü kademedede ($26,04\pm6,24$), dördüncü ve beşinci kademedede ($27,87\pm5,83$) olan antrenörlerin aşırı çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin kademelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(3,393)}=0,416$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle birinci kademedede ($20,54\pm4,27$), ikinci kademedede ($21,19\pm4,87$), üçüncü kademedede ($20,66\pm5,14$), dördüncü ve beşinci kademedede ($20,97\pm3,89$) olan antrenörlerin kompulsif çalışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo incelendiğinde antrenörlerin kademelerine göre işkoliklik düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır ($F_{(3,393)}=1,502$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla birinci kademedede ($45,77\pm8,93$), ikinci kademedede ($48,33\pm10,62$), üçüncü kademedede ($46,70\pm10,82$),

dördüncü ve beşinci kademede ($48,84 \pm 9,08$) olan antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.3.10. Çalıştıkları kuruma göre işkoliklik düzeyi değişimi

Araştırmaya katılan antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre işkoliklik düzeylerine ilişkin öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.20. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Çalıştıkları kurum	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
Aşırı çalışma	Spor kulübü	231	11,00	39,00	25,88	6,07
	Belediye+özel	47	15,00	36,00	26,53	5,15
	S.G.M.	116	14,00	40,00	27,27	6,43
	Levene testi _(2,391) =1,560; $p>0,05$					
Kompulsif çalışma	Spor kulübü	231	7,00	30,00	20,49	4,60
	Belediye+özel	47	10,00	27,00	20,53	3,60
	S.G.M.	116	9,00	30,00	21,60	5,38
	Levene testi _(2,391) =5,500; $p<0,05$					
İşkoliklik (toplam)	Spor kulübü	231	19,00	69,00	46,37	10,01
	Belediye+özel	47	28,00	61,00	47,06	8,11
	S.G.M.	116	23,00	70,00	48,87	11,24
	Levene testi _(2,391) =3,509; $p<0,05$					

Çizelge incelendiğinde, antrenörlerin aşırı çalışma (Levene testi_(2,391)=1,560; $p>0,05$) puanlarının antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte antrenörlerin kompulsif çalışma (Levene testi_(2,391)=5,500 $p>0,05$) ve işkoliklik (Levene testi_(2,391)=3,509; $p<0,05$) puanlarının çalıştıkları kuruma göre varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre aşırı çalışma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmıştır.

Kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla da Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.21. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre aşırı çalışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
Aşırı çalışma	Gruplar arası	150,347	2	75,173	2,033	,132	----
	Gruplar içi	14457,024	391	36,974			
	Toplam	14607,371	393				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre aşırı çalışma düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(2,393)}=2,033$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla spor kulübünde ($25,88\pm6,07$), belediyede ve özel kurumda ($26,53\pm5,15$), S.G.M.'de ($27,27\pm6,43$) görev yapan antrenörlerin aşırı çalışma puanlarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çizelge 4.22. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları

Ölçek alt boyut	Çalıştığı kurum	N	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p*	Anlamlı fark
Kompulsif çalışma	Spor kulübü	231	190,89	2	3,534	0,171	----
	Belediye+özel	47	188,96				
	S.G.M.	116	214,13				
İşkoliklik	Spor kulübü	231	189,66	2	3,466	0,177	----
	Belediye+özel	47	195,94				
	S.G.M.	116	213,74				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler doğrultusunda antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre kompulsif çalışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir ($X^2_{(2)}=3,534$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle spor kulübünde ($20,49\pm4,60$), belediyede ve özel kurumda ($20,53\pm3,60$), S.G.M.'de ($21,60\pm5,38$) görev yapan antrenörlerin kompulsif çalışma puanlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Tablo incelendiğinde antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre işkoliklik düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($X^2_{(2)}=3,466$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla spor kulübünde ($46,37\pm10,01$), belediyede ve özel kurumda ($47,06\pm8,11$), S.G.M.'de ($48,87\pm11,24$) görev yapan antrenörlerin kompulsif çalışma puanlarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.3. Antrenörlerin Aileleriyle Çatışmaları Ne Düzeydedir?

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerini belirlemek amacıyla antrenörlere 5'li likert tipinde derecelendirilmiş 10 maddelik bir ölçek uygulanmıştır. Ölçekte iki alt boyut yer almaktadır. Antrenörlerin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda betimsel istatistikler hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.23. Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma ölçeğinden almış oldukları puanlara ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler

Ölçek alt boyutları	Madde sayısı	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS	Madde ortalaması
İş-aile çatışması	5	394	5,00	25,00	13,99	5,16	2,8
Aile-iş çatışması	5	394	5,00	25,00	11,85	5,02	2,4
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	10	394	10,00	50,00	25,84	9,10	2,6

Çizelge 4.1'deki bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan antrenörlerin iş-aile çatışması puanlarının 5,00 ile 25,00 arasında değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundan almış oldukları puanların ortalaması 13,99 ($\pm 5,16$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama puanlar madde bazında incelendiğinde antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundaki puanları ortalamasının 5 üzerinden 2,8 olduğu görülmektedir.

Çizelge incelendiğinde antrenörlerin aile-iş çatışması boyutundan almış oldukları puanların da benzer şekilde 5,00 ile 25,00 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya

katılan antrenörlerin aile-iş çatışması boyutundaki maddelerden almış olduğu puanların ortalaması 11,85 ($\pm 5,02$) olarak hesaplanmıştır. Antrenörlerin aile-iş çatışması puanları ortalaması 5 üzerinden 2,4 olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 4.2 son olarak antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması toplam puanlarının 10,00 ile 50,00 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Ölçekten alınan toplam puanların ortalaması 25,84 ($\pm 9,10$) olarak hesaplanmıştır. Antrenörlerin madde bazındaki ortalama puanları incelendiğinde, ortalamanın 5 üzerinden 2,6 olarak hesaplandığı görülmektedir.

Hesaplanan ortalama değerler incelendiğinde antrenörlerin iş-aile, aile-iş ve iş-aile yaşam toplam çatışma düzeylerinin genel olarak birbirine benzerlik gösterdiği görülmektedir. Antrenörlerin en çok iş-aile çatışması yaşadığı, en az da aile-iş çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin ise genel olarak ortalama düzeyde, olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Antrenörlerin İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Maddelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı Nasıldır?

Araştırmaya katılan antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması ölçeğindeki maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır.

4.4.1. İş-aile çatışması boyutundaki maddelere verilen cevapların dağılımı

Antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundaki maddelere verdikleri cevaplara yönelik hesaplanan frekans ve yüzde değerleri sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.24. Antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundaki maddelere verdikleri cevaplara ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		$\bar{X}$
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
M1	89	22,6	140	35,5	55	14,0	74	18,8	36	9,1	2,6
M2	74	18,8	133	33,8	59	15,0	92	23,4	36	9,1	2,7
M3	67	17,0	108	27,4	76	19,3	106	26,9	37	9,4	2,8
M4	52	13,2	127	32,2	85	21,6	104	26,4	26	6,6	2,8
M5	45	11,4	100	25,4	86	21,8	107	27,2	56	14,2	3,1

Çizelge incelendiğinde “Antrenörlük mesleğimdeki iş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor. (M1)” maddesine antrenörlerin %22,6’sının (n=89) kesinlikle katılmıyorum, %35,5’inin (n=140) katılmıyorum, %14,0’ünün (n=55) kararsızım, %18,8’inin (n=74) katılıyorum ve %9,1’inin (n=36) kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

“İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor. (M2)” ifadesine antrenörlerin %18,8’inin (n=74) kesinlikle katılmıyorum, %33,8’inin (n=133) katılmıyorum, %15,0’inin (n=59) kararsızım, %23,4’ünün (n=92) katılıyorum ve %9,1’inin (n=36) kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri belirlenmiştir.

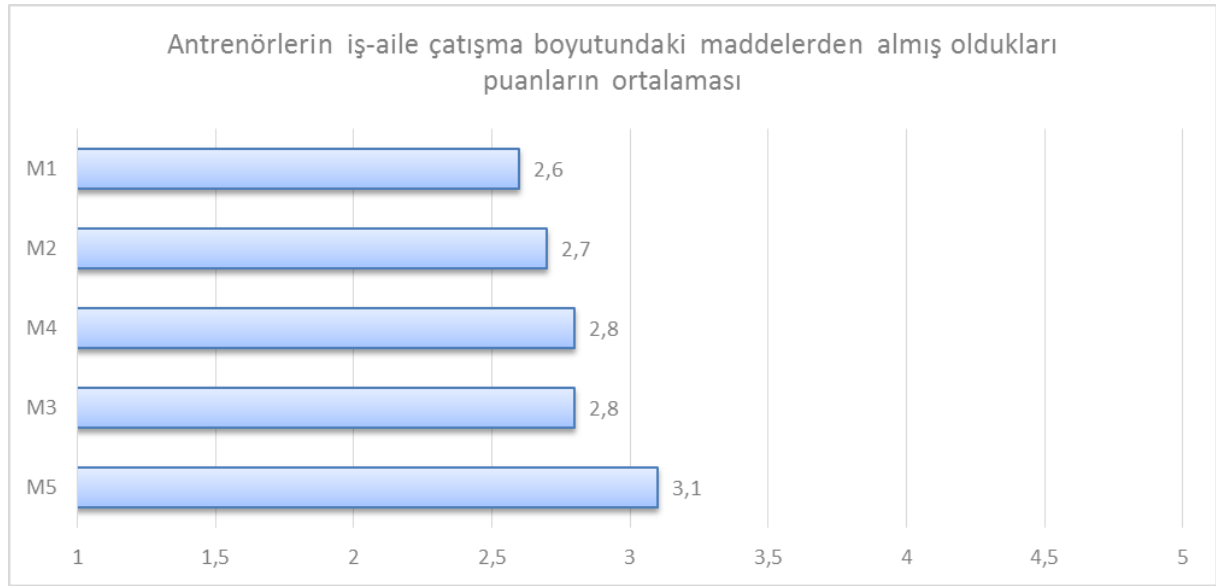
“İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum. (M3)” maddesine antrenörlerin %17,0’sinin (n=67) kesinlikle katılmıyorum, %27,4’ünün (n=108) katılmıyorum, %19,3’ünün (n=76) kararsızım, %26,9’unun (n=106) katılıyorum ve %9,4’ünün (n=37) kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

“İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum. (M4)” ifadesine antrenörlerin %13,2’sinin (n=52) kesinlikle katılmıyorum,

%32,2'sinin (n=127) katılmıyorum, %21,6'sının (n=85) kararsızım, %26,4'ünün (n=104) katılıyorum ve %6,6'sının (n=26) kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çizelgede son olarak “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum. (M5)” maddesine antrenörlerin %11,4'ünün (n=45) kesinlikle katılmıyorum, %25,4'ünün (n=100) katılmıyorum, %21,8'inin (n=86) kararsızım, %27,2'sinin (n=107) katılıyorum ve %14,2'sinin (n=56) kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin iş-aile çatışması maddelere vermiş oldukları cevapların ortalaması incelendiğinde, antrenörlerin en çok “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum. (M5)” maddesine katılım gösterdikleri belirlenmiştir. Antrenörlerin en az “Antrenörlük mesleğimdeki iş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor. (M1)” ifadesine katılım gösterdiği tespit edilmiştir. Antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundaki maddelere vermiş oldukları cevapların ortalaması ayrıca Şekil 4.1 de gösterilmiştir.



Şekil 4.3. Antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundaki maddelerden almış oldukları puanların ortalaması

4.4.2. Aile-iş çatışması boyutundaki maddelere verilen cevapların dağılımı

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin aile-iş çatışması boyutunda yer alan maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelge 4.4'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.25.Antrenörlerin aile-iş çatışması boyutundaki maddelere verdikleri cevaplara ilişkin hesaplanan frekans ve yüzde değerleri

Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		$\bar{X}$
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
M6	100	25,4	151	38,3	64	16,2	58	14,7	21	5,3	2,4
M7	99	25,1	158	40,1	51	12,9	68	17,3	18	4,6	2,4
M8	98	24,9	156	39,6	62	15,7	55	14,0	23	5,8	2,4
M9	96	24,4	153	38,8	61	15,5	58	14,7	26	6,6	2,4
M10	101	25,6	152	38,6	63	16,0	55	14,0	23	5,8	2,4

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde “Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor. (M6)” maddesine araştırmaya katılan antrenörlerin %25,4’ünün (n=100) kesinlikle katılmıyorum, %38,3’ünün (n=151) katılmıyorum, %16,2’sinin (n=64) kararsızım, %14,7’sinin (n=58) katılıyorum, %5,3’ünün (n=21) kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

“Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor. (M7)” ifadesine antrenörlerin %25,1’inin (n=99) kesinlikle katılmıyorum, %40,1’inin (n=158) katılmıyorum, %12,9’unun (n=51) kararsızım, %17,3’ünün (n=68) katılıyorum, %4,6’sının (n=18) kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

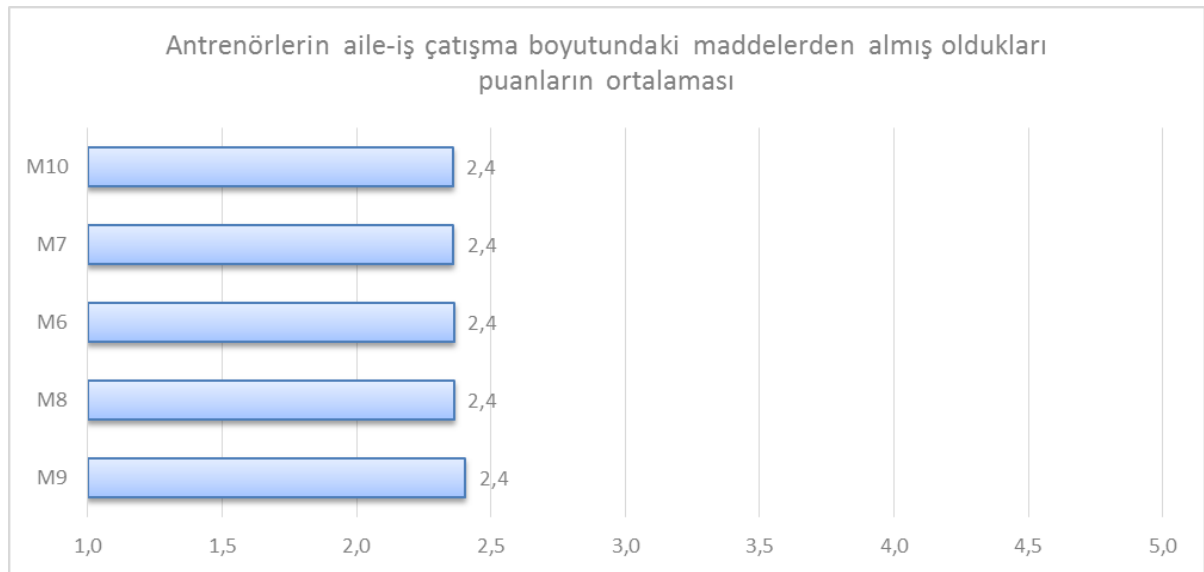
“Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum. (M8)” maddesine araştırmaya katılan antrenörlerin %24,9’u (n=98) kesinlikle katılmıyorum, %39,6’sı (n=156) katılmıyorum, %15,7’si (n=62) kararsızım, %14,0’ü (n=55) katılıyorum, %5,8’i (n=23) kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor. (M9)” ifadesine antrenörlerin %24,4’ü (n=96) kesinlikle katılmıyorum, %38,8’i (n=153)

katılmıyorum, %15,5'i (n=61) kararsızım, %14,7'si (n=58) katılıyorum, %6,6'sı (n=26) kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor. (M10)” maddesine araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin %25,6'sı (n=101) kesinlikle katılmıyorum, %38,6'sı (n=152) katılmıyorum, %16,0'sı (n=63) kararsızım, %14,0'ü (n=55) katılıyorum, %5,8'i (n=23) kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin aile-iş çatışması alt boyutundaki maddelere vermiş oldukları cevapların ortalamasının birbirine oldukça yakın olduğu tespit edilmiştir. Antrenörlerin aile-iş çatışması boyutundaki maddelere vermiş oldukları cevapların ortalaması ayrıca Şekil’de gösterilmiştir. Şekil 4.2 incelendiğinde antrenörlerin tüm maddelerdeki çatışma düzeylerinin ortalamasının altında olduğu görülmektedir.



Şekil 4.4. Antrenörlerin aile-iş çatışması boyutundaki maddelerden almış oldukları puanların ortalaması

4.5. Antrenörlerin İş-Aile Yaşam Çatışma Düzeyleri Demografik Özelliklerine Göre Anlamlı Bir Değişiklik Göstermekte Midir?

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetine, öğrenim durumuna, medeni durumuna, çocuk sayısına, branşına, kıdemine, ailede sorun yaşama durumuna, sosyo-ekonomik düzeyine, kademesine, çalıştığı kuruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.5.1. Cinsiyetlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Antrenörlerin cinsiyetlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.26. Antrenörlerin cinsiyetlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Cinsiyeti	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
İş-aile çatışması	Kadın	79	14,15	4,64	392	0,307	0,759
	Erkek	315	13,95	5,29			
Aile-iş çatışması	Kadın	79	12,30	5,13	392	0,903	0,367
	Erkek	315	11,73	5,00			
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Kadın	79	26,46	8,37	392	0,672	0,502
	Erkek	315	25,69	9,27			

*p<0,05

Çizelgede bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t_{(392)}=0,307$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla kadın ($14,15\pm4,64$) ve erkek ($13,95\pm5,29$) antrenörlerin iş-aile çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Tablo incelendiğinde antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(392)}=0,903$; $p>0,05$). Kadın ($12,30\pm5,13$) ve erkek ($11,73\pm5,00$) antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo'da son olarak antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin de cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t_{(392)}=0,672$; $p>0,05$). Kadın ($26,46\pm8,37$) ve erkek ($25,69\pm9,27$) antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.5.2. Öğrenim durumuna göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumuna göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda lise ve ön lisans mezunu öğrenim durumları birleştirilerek “lisans öncesi” kategorisi oluşturulmuştur. Bu doğrultuda öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.27. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Öğrenim durumu	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
İş-aile çatışması	Lisans öncesi	65	5,00	25,00	13,63	5,07
	Lisans	246	5,00	25,00	14,05	5,27
	Yüksek lisans	83	5,00	25,00	14,11	4,92
	Levene testi _(2,391) =1,067; p>0,05					
Aile-iş çatışması	Lisans öncesi	65	5,00	22,00	11,18	4,33
	Lisans	246	5,00	25,00	11,98	5,20
	Yüksek lisans	83	5,00	25,00	11,96	5,01
	Levene testi _(2,391) =3,105; p<0,05					
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Lisans öncesi	65	10,00	45,00	24,82	8,41
	Lisans	246	10,00	50,00	26,03	9,30
	Yüksek lisans	83	10,00	50,00	26,07	9,06
	Levene testi _(2,391) =1,247; p>0,05					

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde antrenörlerin öğrenim durumlarına göre iş-aile çatışması (Levene testi_(2,391)=1,067; p>0,05) ve iş-aile yaşam çatışma (Levene testi_(2,391)=1,247; p>0,05) düzeylerine ilişkin puanların varyanslarının homojen olduğu görülmektedir. Bununla birlikte antrenörlerin aile-iş çatışma puanlarının öğrenim durumlarına göre varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir (Levene testi_(2,391)=3,105; p<0,05). Bu doğrultuda antrenörlerin öğrenim durumlarına göre iş-aile çatışma ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine yönelik tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmıştır. Aile-iş çatışmasına yönelik de Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo ve Tablo’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.28. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
İş-aile çatışması	Gruplar arası	10,400	2	5,200	,195	,823	---
	Gruplar içi	10450,577	391	26,728			
	Toplam	10460,977	393				
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Gruplar arası	81,836	2	40,918	,493	,611	---
	Gruplar içi	32433,091	391	82,949			
	Toplam	32514,926	393				

*p<0,05

Çizelge incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumlarına göre iş-aile çatışması düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($F_{(2,393)}=0,195$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla öğrenim durumu lisans öncesi ($13,63\pm5,07$), lisans ($14,05\pm5,27$) ve yüksek lisans ($14,11\pm4,92$) olan antrenörlerin iş-aile çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin de antrenörlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=0,493$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle öğrenim durumu lisans öncesi ($24,82\pm8,41$), lisans ($26,03\pm9,30$) ve yüksek lisans ($26,07\pm9,06$) olan antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çizelge 4.29. Antrenörlerin öğrenim durumlarına göre aile-iş çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları

Öğrenim durumu	N	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p*	Anlamlı fark
Lisans Öncesi	65	187,85	2	0,575	0,750	----
Lisans	246	199,02				
Yüksek lisans	83	200,54				

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin aile-iş çatışma düzeylerinin antrenörlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($X^2_{(2)}=0,575$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla öğrenim durumu lisans öncesi ($11,18\pm4,33$), lisans ($11,98\pm5,20$) ve yüksek lisans ($11,96\pm5,01$) olan antrenörlerin aile-iş çatışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.5.3. Medeni durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Antrenörlerin medeni durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine yönelik ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelge 4.8’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.30. Antrenörlerin medeni durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Medeni durum	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
İş-aile çatışması	Evli	206	14,39	5,21	392	1,618	0,107
	Bekar	188	13,55	5,08			
Aile-iş çatışması	Evli	206	12,33	5,02	392	2,004	0,046*
	Bekar	188	11,32	4,99			
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Evli	206	26,72	9,06	392	2,025	0,043*
	Bekar	188	24,87	9,06			

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin medeni durumlarına göre iş-aile çatışması düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(392)}=1,618$; $p>0,05$). Başka bir deyişle evli ($14,39\pm 5,21$) ve bekar ($13,55\pm 5,08$) antrenörlerin iş-aile çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği Tablo'da görülmektedir ($t_{(392)}=2,004$; $p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde, evli ($12,33\pm 5,02$) antrenörlerin bekar ($11,32\pm 4,99$) antrenörlere göre aile-iş çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo incelendiğinde antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği saptanmıştır ($t_{(392)}=2,025$; $p<0,05$). Ortalama puanlar doğrultusunda evli ($26,72\pm 9,06$) antrenörlerin bekar ($24,87\pm 9,06$) antrenörlere göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.5.4. Çocuk sayısına göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Antrenörlerin çocuk sayılarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine yönelik öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.31. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Çocuk sayısı	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
İş-aile çatışması	Yok	183	5,00	25,00	13,77	4,93
	1 çocuk	108	5,00	25,00	14,34	5,64
	2 çocuk ve üstü	103	5,00	25,00	14,03	5,06
	Levene testi _(2,391) =1,528; p>0,05					
Aile-iş çatışması	Yok	183	5,00	25,00	11,27	4,96
	1 çocuk	108	5,00	25,00	12,59	5,50
	2 çocuk ve üstü	103	5,00	25,00	12,10	4,50
	Levene testi _(2,391) =3,378; p<0,05					
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Yok	183	10,00	50,00	25,03	8,84
	1 çocuk	108	10,00	50,00	26,94	9,81
	2 çocuk ve üstü	103	10,00	50,00	26,13	8,70
	Levene testi _(2,391) =1,457; p>0,05					

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin iş-aile çatışması (Levene testi_(2,391)=1,528; p>0,05) ve iş-aile yaşam çatışması toplam puanlarının (Levene testi_(2,391)=1,457; p>0,05) varyanslarının antrenörlerin çocuk sayılarına göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Antrenörlerin aile-iş çatışması puanlarının varyansının, çocuk sayılarına göre homojen olmadığı saptanmıştır (Levene testi_(2,391)=0,691; p>0,05). Bu doğrultuda karşılaştırmalar için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve Kruskal Wallis hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da ve Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.32. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
İş-aile çatışması	Gruplar arası	22,844	2	11,422	,428	,652	---
	Gruplar içi	10438,133	391	26,696			
	Toplam	10460,977	393				
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Gruplar arası	257,218	2	128,609	1,559	,212	---
	Gruplar içi	32257,709	391	82,501			
	Toplam	32514,926	393				

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin çocuk sayılarına göre iş-aile çatışması düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(2,393)}=0,428$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla çocuğu olmayan ($13,77\pm4,93$), bir çocuğu bulunan ($14,34\pm5,64$), iki ve daha fazla çocuğu olan ($14,03\pm5,06$) antrenörlerin iş-aile çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin de antrenörlerin çocuk sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=1,559$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle çocuğu bulunmayan ($25,03\pm8,84$), bir çocuğu olan ($26,94\pm9,81$), iki çocuğu bulunan ($26,13\pm8,70$) antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çizelge 4.33. Antrenörlerin çocuk sayılarına göre aile-iş çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları

Çocuk sayısı	N	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p*	Anlamlı fark
Yok	183	183,26	2	5,392	0,067	----
1 çocuk	108	210,22				
2 çocuk ve üstü	103	209,46				

*p<0,05

Çizelgede görüldüğü gibi araştırmaya katılan antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin çocuk sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($X^2_{(2)}=5,392$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla çocuğu olmayan ($11,27\pm4,96$), bir çocuğu olan ($12,59\pm5,50$), iki ve daha fazla çocuğu olan ($12,10\pm4,50$) antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.5.5. Branşlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin branşlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.34. Antrenörlerin branşlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Branş	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
İş-aile çatışması	Futbol, basketbol ve voleybol	115	13,70	4,98	392	0,733	0,464
	Diğer	279	14,11	5,24			
Aile-iş çatışması	Futbol, basketbol ve voleybol	115	11,95	5,27	392	0,254	0,800
	Diğer	279	11,81	4,93			
İş-aile yaşam çatışması	Futbol, basketbol ve voleybol	115	25,64	8,92	392	0,275	0,783
	Diğer	279	25,92	9,18			

* $p<0,05$

Çizelgede yer alan bilgiler doğrultusunda antrenörlerin branşlarına göre iş-aile çatışması düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t_{(392)}=0,733$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla futbol, basketbol ve voleybol branşlarındaki antrenörlerin ($13,70\pm4,98$) ve diğer branşlarda görev yapan antrenörlerin ($14,11\pm5,24$) iş-aile çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Aile-iş çatışması düzeylerinin de antrenörlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t_{(392)}=0,254$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla futbol, basketbol ve voleybol branşlarında görev yapan antrenörlerin ($11,95\pm5,27$) ve diğer branşlarda görev

yapan antrenörlerin ($11,81 \pm 4,93$) aile-iş çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çizelge incelendiğinde iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin de antrenörlerin branşlarına göre anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t_{(392)}=0,275$; $p>0,05$). Futbol, basketbol ve voleybol branşlarındaki antrenörlerin ($25,64 \pm 8,92$) ve diğer branşlarda görev yapan antrenörlerin ($25,92 \pm 9,18$) iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4.5.6. Kıdemine göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Antrenörlerin kıdemlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.35. Antrenörlerin kıdemlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Kıdem	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
İş-aile çatışması	1-3 yıl	66	5,00	25,00	13,42	4,71
	4-8 yıl	130	5,00	25,00	13,58	4,96
	9-13 yıl	104	5,00	25,00	14,81	5,45
	14 yıl ve üstü	94	5,00	25,00	14,05	5,36
	Levene testi $_{(3,390)}=1,348$; $p>0,05$					
Aile-iş çatışması	1-3 yıl	66	5,00	25,00	11,94	4,78
	4-8 yıl	130	5,00	25,00	11,95	4,91
	9-13 yıl	104	5,00	25,00	12,11	5,42
	14 yıl ve üstü	94	5,00	25,00	11,35	4,92
	Levene testi $_{(3,390)}=1,122$; $p>0,05$					
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	1-3 yıl	66	10,00	50,00	25,36	8,78
	4-8 yıl	130	10,00	50,00	25,54	8,87
	9-13 yıl	104	10,00	50,00	26,91	9,34
	14 yıl ve üstü	94	10,00	45,00	25,40	9,39
	Levene testi $_{(3,390)}=0,408$; $p>0,05$					

Çizelge incelendiğinde antrenörlerin iş-aile çatışması (Levene testi $_{(3,390)}=1,348$; $p>0,05$), aile-iş çatışması (Levene testi $_{(3,390)}=1,122$; $p>0,05$) ve iş-aile yaşam çatışma (Levene testi $_{(3,390)}=0,408$; $p>0,05$) puanlarının antrenörlerin kıdemlerine göre varyanslarının

homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda antrenörlerin kıdemlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.36. Antrenörlerin kıdemlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
İş-aile çatışması	Gruplar arası	112,399	3	37,466	1,412	,239	---
	Gruplar içi	10348,578	390	26,535			
	Toplam	10460,977	393				
Aile-iş çatışması	Gruplar arası	32,131	3	10,710	,423	,737	---
	Gruplar içi	9878,732	390	25,330			
	Toplam	9910,863	393				
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Gruplar arası	164,487	3	54,829			---
	Gruplar içi	32350,440	390	82,950	,661	,576	
	Toplam	32514,926	393				

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin kıdemlerine göre iş-aile çatışması düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(3,393)}=1,412$; $p>0,05$). Başka bir deyişle 1-3 yıldır ($13,42\pm4,71$), 4-8 yıldır ($13,58\pm4,96$), 9-13 yıldır ($14,81\pm5,45$), 14 yıl ve üstü zamandır ($14,05\pm5,36$) kıdemi olan antrenörlerin iş-aile çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(3,393)}=0,423$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla 1-3 yıl kıdeme sahip ($11,94\pm4,78$) 4-8 yıl kıdemi bulunan ($11,95\pm4,91$), 9-13 yıl kıdemi olan ($12,11\pm5,42$), 14 yıl ve üstünde kıdemi bulunan ($11,35\pm4,92$) antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin kıdemlerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır ($F_{(3,393)}=0,661$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle 1-3 yıldır kıdemi olan ($25,36\pm 8,78$), 4-8 yıldır kıdemi bulunan ($25,54\pm 8,87$), 9-13 yıldır kıdemi olan ($26,91\pm 9,34$), 14 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan ($25,40\pm 9,39$) antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.5.7. Ailede sorun yaşama durumuna göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Araştırmaya katılan antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.37. Antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumuna göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Ailesinde sorun yaşama	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
İş-aile çatışması	Evet	85	5,00	25,00	17,56	5,17
	Kısmen	87	5,00	25,00	15,06	4,72
	Hayır	222	5,00	25,00	12,21	4,47
	Levene testi $_{(2,391)}=1,486$; $p>0,05$					
Aile-iş çatışması	Evet	85	5,00	25,00	14,74	5,64
	Kısmen	87	5,00	25,00	12,33	4,45
	Hayır	222	5,00	25,00	10,55	4,48
	Levene testi $_{(2,391)}=7,016$; $p<0,05$					
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Evet	85	10,00	50,00	32,31	9,23
	Kısmen	87	10,00	50,00	27,39	8,12
	Hayır	222	10,00	50,00	22,76	7,91
	Levene testi $_{(2,391)}=1,880$; $p>0,05$					

Tablo'da yer alan bilgiler incelendiğinde antrenörlerin iş-aile çatışması (Levene testi $_{(2,391)}=1,486$; $p>0,05$) ve iş-aile yaşam çatışma (Levene testi $_{(2,391)}=1,880$; $p>0,05$) puanlarının ailede sorun yaşama durumlarına göre varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir. Antrenörlerin aile-iş çatışma puanlarının ise ailede sorun yaşama durumlarına göre varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir (Levene testi $_{(2,391)}=7,016$; $p<0,05$). Bu doğrultuda antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumlarına göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA),

aile-iş çatışmasına yönelik ise Kruskal Wallis testi hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.38. Antrenörlerin ailesinde sorun yaşama durumlarına göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamli fark
İş-aile çatışması	Gruplar	1890,902	2	945,451	43,135	,000*	Hayır<evet
	arası						Hayır<kısmen
	Gruplar içi	8570,075	391	21,918			Kısmen<evet
	Toplam	10460,977	393				
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Gruplar	5873,302	2	2936,651	43,099	,000*	Hayır<evet
	arası						Hayır<kısmen
	Gruplar içi	26641,625	391	68,137			Kısmen<evet
	Toplam	32514,926	393				

*p<0,05

Çizelgede görüldüğü gibi antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumlarına göre iş-aile çatışması düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(2,393)}=43,135$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin ($12,21\pm4,477$), ailesinde sorun yaşadığını belirten ($17,56\pm5,17$) ve kısmen sorun yaşadığını ifade eden ($15,06\pm4,72$) antrenörlere göre iş-aile çatışmalarının daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde ailesinde kısmen sorun yaşayan antrenörlerin, ailesinde sorun yaşadığını belirten antrenörlere göre iş-aile çatışmalarının daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeyleri de antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(2,393)}=43,099$; $p<0,05$). Farklılığın belirlenmesi amacıyla hesaplanan çoklu karşılaştırma LSD testi sonucunda ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin ($22,76\pm7,91$), ailesinde sorun yaşadığını beliren ($32,31\pm9,23$) ve kısmen sorun yaşadığını ifade eden ($27,39\pm8,12$) antrenörlere göre iş-aile çatışmalarının daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde ailesinde kısmen sorun yaşayan antrenörlerin, ailesinde sorun

yaşadığını belirten antrenörlere göre iş-aile yaşam çatışmalarının daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.39. Antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumuna göre aile-iş çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları

Ailesinde sorun yaşama durumu	N	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p*	Anlamlı fark
Evet	85	256,82	2	41,984	0,000*	Hayır<evet
Kısmen	87	217,33				Hayır<kısmen
Hayır	222	167,02				Kısmen<evet

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin ailede sorun yaşama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($X^2_{(2)}=3,550$; p<0,05). Farklılığın belirlenebilmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda ailesinde sorun yaşamayan antrenörlerin ($10,55\pm4,48$), ailesinde sorun yaşadığını belirten antrenörlere ($14,74\pm5,64$) ve kısmen sorun yaşadığını belirten antrenörlere ($12,33\pm4,45$) göre aile-iş çatışmalarının daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda ailesinde kısmen sorun yaşayan antrenörlerin, sorun yaşadığını belirten antrenörlere göre aile-iş çatışmalarının daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.5.8. Sosyo ekonomik duruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine yönelik öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.40. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Sosyo-ekonomik	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
İş-aile çatışması	Ortalamanın altı	125	5,00	25,00	14,29	5,57
	Ortalama	189	5,00	25,00	13,59	4,88

	Ortalamanın üstü	80	5,00	25,00	14,49	5,12
	Levene testi _(2,391) =2,923; p<0,05					
Aile-iş çatışması	Ortalamanın altı	125	5,00	25,00	12,62	5,29
	Ortalama	189	5,00	25,00	11,24	4,56
	Ortalamanın üstü	80	5,00	25,00	12,08	5,50
	Levene testi _(2,391) =3,720; p<0,05					
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Ortalamanın altı	125	10,00	50,00	26,91	9,73
	Ortalama	189	10,00	48,00	24,83	8,32
	Ortalamanın üstü	80	10,00	50,00	26,56	9,68
	Levene testi _(2,391) =1,778; p>0,05					

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin iş-aile çatışması puanlarının (Levene testi_(2,391)=2,923; p>0,05) ve iş-aile yaşam çatışması (Levene testi_(2,391)=1,778; p>0,05) puanlarının varyanslarının antrenörlerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre homojen olduğu belirlenmiştir. Antrenörlerin aile-iş çatışması puanlarının ise varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir (Levene testi_(2,391)=3,720; p>0,05) Bu bağlamda antrenörlerin sosyo-ekonomik düzeyine göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA); aile-iş çatışması puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da ve Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.41. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
İş-aile çatışması	Gruplar arası	61,548	2	30,774	1,157	,315	---
	Gruplar içi	10399,429	391	26,597			
	Toplam	10460,977	393				
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Gruplar arası	379,969	2	189,984	2,312	,100	---
	Gruplar içi	32134,958	391	82,187			
	Toplam	32514,926	393				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin iş-aile çatışmalarının sosyo-ekonomik durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F_{(2,393)}=1,157$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla ortalamanın altında ($14,29\pm5,57$), ortalama ($13,59\pm4,88$) ve ortalamanın üstünde ($14,49\pm5,12$) sosyo-ekonomik düzeye sahip antrenörlerin iş-aile çatışma puanlarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Çizelge incelendiğinde antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin de antrenörlerin sosyo-ekonomik durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=2,312$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla ortalamanın altında ($26,91\pm9,73$), ortalama ($24,83\pm8,32$) ve ortalamanın üstünde ($26,56\pm9,68$) sosyo-ekonomik duruma sahip antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Çizelge 4.42. Antrenörlerin sosyo ekonomik durumlarına göre aile-iş çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları

Sosyo-ekonomik	N	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p*	Anlamlı fark
Ortalamanın altı	125	210,56	2	2,943	0,230	----
Ortalama	189	188,21				
Ortalamanın üstü	80	199,06				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler doğrultusunda antrenörlerin sosyo-ekonomik durumlarına göre aile-iş çatışması düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir ($X^2_{(2)}=2,943$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle ortalamanın altında ($12,62\pm5,29$), ortalama ($11,24\pm4,56$) ve ortalamanın üstünde ($12,08\pm5,50$) sosyo-ekonomik düzeye sahip antrenörlerin aile-iş çatışması puanlarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.5.9. Kademesine göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Araştırmaya katılan antrenörlerin kademelerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.43. Antrenörlerin kademelerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Kademe	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
İş-aile çatışması	1	87	5,00	25,00	13,18	4,79
	2	118	5,00	25,00	14,64	5,26
	3	151	5,00	25,00	14,03	5,13
	4-5	38	5,00	25,00	13,68	5,67
	Levene testi _(3,390) =0,873; p>0,05					
Aile-iş çatışması	1	87	5,00	23,00	10,85	3,92
	2	118	5,00	25,00	13,02	5,93
	3	151	5,00	23,00	11,75	4,77
	4-5	38	5,00	22,00	10,87	4,57
	Levene testi _(3,390) =8,217; p<0,05					
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	1	87	10,00	41,00	24,03	7,63
	2	118	10,00	50,00	27,65	10,11
	3	151	10,00	45,00	25,79	8,78
	4-5	38	10,00	42,00	24,55	9,39
	Levene testi _(3,390) =3,224; p<0,05					

Çizelgede bilgiler incelendiğinde antrenörlerin kademelerine göre iş-aile çatışması puanlarının varyanslarının homojen olduğu görülmektedir (Levene testi_(3,390)=0,873; p>0,05). Bununla birlikte antrenörlerin aile-iş çatışması (Levene testi_(3,390)=8,127; p>0,05) ve iş-aile yaşam çatışma (Levene testi_(3,390)=3,224; p>0,05) puanlarının antrenörlerin kademelerine göre varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda antrenörlerin kademelerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.44. Antrenörlerin kademelerine göre iş-aile çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
İş-aile çatışması	Gruplar arası	109,544	3	36,515	1,376	,250	---
	Gruplar içi	10351,433	390	26,542			
	Toplam	10460,977	393				

*p<0,05

Çizelgede bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin kademelerine göre iş-aile çatışması düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(3,393)}=1,376$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle birinci kademedede ($13,18\pm4,79$), ikinci kademedede ($14,64\pm5,26$), üçüncü kademedede ($14,03\pm5,13$), dördüncü ve beşinci kademedede ($13,68\pm5,67$) olan antrenörlerin iş-aile çatışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Çizelge 4.45. Antrenörlerin kademelerine göre aile-iş çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzeylerine ilişkin hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Kademe	N	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p*	Anlamlı fark
Aile-iş çatışması	1	87	179,56	3	6,805	0,078	----
	2	118	216,26				
	3	151	198,62				
	4-5	38	175,88				
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	1	87	177,17	3	5,776	0,123	----
	2	118	213,83				
	3	151	199,76				
	4-5	38	184,34				

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin kademelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($X^2_{(3)}=6,805$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle birinci kademedede ($10,85\pm3,92$), ikinci kademedede ($13,02\pm5,93$), üçüncü kademedede ($11,75\pm4,77$), dördüncü ve beşinci kademedede ($10,87\pm4,57$) olan antrenörlerin aile-iş çatışması düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo'daki bilgiler incelendiğinde antrenörlerin kademelerine göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır ($X^2_{(3)}=5,766$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla birinci kademedede ($24,03\pm7,63$), ikinci kademedede ($27,65\pm10,11$), üçüncü kademedede ($25,79\pm8,78$), dördüncü ve beşinci kademedede ($24,55\pm9,39$) olan antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4.5.10. Çalıştıkları kuruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi değişimi

Araştırmaya katılan antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin öncelikle betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.46. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Çalıştıkları kurum	N	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	SS
İş-aile çatışması	Spor kulübü	231	5,00	25,00	14,01	5,11
	Belediye+özel	47	5,00	24,00	13,30	4,50
	S.G.M.	116	5,00	25,00	14,23	5,52
	Levene testi $_{(2,391)}=1,933$; $p>0,05$					
Aile-iş çatışması	Spor kulübü	231	5,00	25,00	11,74	5,13
	Belediye+özel	47	5,00	21,00	11,66	4,40
	S.G.M.	116	5,00	25,00	12,13	5,06
	Levene testi $_{(2,391)}=0,616$; $p>0,05$					
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Spor kulübü	231	10,00	50,00	25,76	9,05
	Belediye+özel	47	10,00	45,00	24,96	7,58
	S.G.M.	116	10,00	50,00	26,36	9,76
	Levene testi $_{(2,391)}=2,471$; $p>0,05$					

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin iş-aile çatışması (Levene testi $_{(2,391)}=1,933$; $p>0,05$), aile-iş çatışması (Levene testi $_{(2,391)}=0,616$; $p>0,05$) ve iş-aile yaşam çatışması (Levene testi $_{(2,391)}=2,471$; $p>0,05$) puanlarının antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda antrenörlerin

çalıştıkları kuruma göre iş-aile yaşam çatışması düzeylerine yönelik tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.47. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerine ilişkin hesaplanan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları

Ölçek alt boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Anlamlı fark
İş-aile çatışması	Gruplar arası	29,471	2	14,735	,552	,576	---
	Gruplar içi	10431,506	391	26,679			
	Toplam	10460,977	393				
Aile-iş çatışması	Gruplar arası	13,319	2	6,659	,263	,769	---
	Gruplar içi	9897,544	391	25,313			
	Toplam	9910,863	393				
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	Gruplar arası	69,794	2	34,897	,421	,657	---
	Gruplar içi	32445,132	391	82,980			
	Toplam	32514,926	393				

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde, antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre iş-aile çatışması düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=0,552$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla spor kulübünde ($14,01\pm5,11$), belediyede ve özel kurumda ($13,30\pm4,50$), S.G.M.'de ($14,23\pm5,52$) görev yapan antrenörlerin iş-aile çatışması puanlarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır. Antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre aile-iş çatışması düzeylerinin de anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2,393)}=0,263$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla spor kulübünde ($11,74\pm5,13$), belediyede ve özel kurumda ($11,66\pm4,40$), S.G.M.'de ($12,13\pm5,06$) görev yapan antrenörlerin iş-aile çatışması puanlarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çizelge incelendiğinde antrenörlerin çalıştıkları kuruma göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($F_{(2,393)}=0,421$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla spor kulübünde ($25,76\pm9,05$), belediyede ve özel kurumda

(24,96±7,58), S.G.M.'de (23,36±9,76) görev yapan antrenörlerin iş-aile çatışması puanlarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.5.11. İşkoliklik ile İş-aile yaşam çatışması ilişkisi

Araştırmaya katılan antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması ile işkoliklik düzeyleri arasındaki ilişkilerin saptanması amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.48. Antrenörlerin işkoliklik ve iş-ile yaşam çatışması düzeyleri arasındaki ilişkiler

Ölçek alt boyutları	Aşırı çalışma	Kompulsif çalışma	İşkoliklik (toplam)
İş-aile çatışması	r	0,321**	0,302**
	p	,000	,000
	N	394	394
Aile-iş çatışması	r	0,307**	0,265**
	p	,000	,000
	N	394	394
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	r	0,352**	0,318**
	p	,000	,000
	N	394	394

p* $<0,05$; p** $<0,01$

Çizelgede görüldüğü gibi antrenörlerin iş-aile çatışma düzeyleri ile aşırı çalışma ($r=0,321$; $p<0,01$), kompulsif çalışma ($r=0,238$; $p<0,01$) ve işkoliklik düzeyleri ($r=0,302$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Antrenörlerin aile-iş çatışma puanları ile aşırı çalışma ($r=0,307$; $p<0,01$), kompulsif çalışma ($r=0,177$; $p<0,01$) ve işkoliklik düzeyleri ($r=0,265$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Tablo'da son olarak antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması toplam puanları ile aşırı çalışma ($r=0,352$; $p<0,01$), kompulsif çalışma ($r=0,233$; $p<0,01$) ve işkoliklik toplam puanları ($r=0,318$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

4.6. Antrenörlerin İşkoliklikleri Ve İş-Aile Yaşam Çatışması Arasında Ne Düzeyde Bir İlişki Bulunmaktadır?

Araştırma kapsamında görüşleri alınan antrenörlerin işkoliklik ve iş-aile yaşam çatışmaları düzeyleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle ölçeklerin alt boyutları ile ilişkisine bakılmış, ardından antrenörlerin iki ölçekten almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiler hesaplanmıştır.

4.6.1. İşkoliklik ölçeğinin alt boyutları ile ilişkisi

Araştırmaya katılan antrenörlerin işkoliklik ölçeğinden almış oldukları puanlarla ölçeğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma puanları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış ve sonuçlar Tablo'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.49. Antrenörlerin işkoliklik ölçeğinden almış oldukları puanlar ile alt boyutlardan almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiler

Ölçek alt boyutları	Aşırı çalışma	Kompulsif çalışma	İşkoliklik (toplam)
Aşırı çalışma	r	1	0,772**
	p	,000	,000
	N	394	394
Kompulsif çalışma	r	0,772**	1
	p	,000	,000
	N	394	394
İşkoliklik (toplam)	r	0,955**	0,926**
	p	,000	,000
	N	394	394

p* $<0,05$; p** $<0,01$

Çizelgedeki bilgiler doğrultusunda, antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin aşırı çalışma ($r=0,955$; $p<0,01$) ve kompulsif çalışma ($r=0,926$; $p<0,01$) boyutları ile pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişkilerinin olduğu belirlenmiştir. Diğer bir anlatımla araştırmaya katılan antrenörlerin işkoliklik ölçeğinden almış oldukları puanlar ile alt boyutlarından almış oldukları puanlar arasında yüksek düzeyde ilişkiler bulunmaktadır.

Benzer şekilde antrenörlerin aşırı çalışma düzeyleri ile kompulsif çalışma düzeyleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,772$; $p<0,01$).

4.6.2. İş-aile yaşam çatışması ölçeğinin alt boyutları ile ilişkisi

Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması puanları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış ve sonuçlar Çizelgede gösterilmiştir.

Çizelge 4.50. Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması ölçeğinden almış oldukları puanlar ile alt boyutlardan almış oldukları puanlar arasındaki ilişkiler

Ölçek alt boyutları		İş-aile çatışması	Aile-iş çatışması	İş-aile yaşam çatışması (toplam)
İş-aile çatışması	r	1	0,596**	0,896**
	p		,000	,000
	N	394	394	394
Aile-iş çatışması	r	0,596**	1	0,890**
	p	,000		,000
	N	394	394	394
İş-aile yaşam çatışması (toplam)	r	0,896**	0,890**	1
	p	,000	,000	
	N	394	394	394

$p^* < 0,05$; $p^{**} < 0,01$

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması toplam puanları ile iş-aile çatışması puanları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($r=0,896$; $p<0,01$); aile-iş çatışması ile de pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($r=0,890$; $p<0,01$) ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer bir anlatımla iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin alt boyutları ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Antrenörlerin iş-aile çatışma puanları ile iş-aile çatışma puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0,596$; $p<0,01$).

5. TARTIŞMA

Bu bölümde, antrenörlerin işkoliklik ve iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin belirlenmesi, demografik değişkenlere göre farklılıklarının tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmada kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan antrenörlerin %79,9'nun erkek %20,1'inin kadın, %62,4 lisans ve %21,1 lisansüstü mezunu, %52,3'ün evli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların antrenörlükten kaynaklı yurt içi ve yurt dışı seyahatlerine çıkmalarının ailelerinde sorun yaratma durumuna göre incelendiğinde %21,6'sının ailesinde sorun yaşadığını, %22,1'inin ailesinde kısmen sorun yaşadığını, %56,3'ünün ise ailesinde sorun yaşamadığını belirttiği görülmektedir. (Şekil 3.7). Bu açıdan bakıldığında, antrenörlerin yaklaşık yarısının ailesinde sorun yaşadığı belirlenmiştir ve çalışmanın temelini oluşturan antrenörlerin işkoliklik ve iş-aile/aile-iş çatışması ilişkisinin belirlenmesinde alanyazın için önemli sonuçların ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

Antrenörlerin işkoliklik ölçeğinin alt boyutları ve geneline ilişkin ortalama sonuçlarına göre, İşkoliklik ölçeği toplam puanların ($\bar{X}=3,4$) oranıyla yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde katılımcıların aşırı çalışma ($\bar{X}=3,3$) ve kompulsif çalışma ($\bar{X}=3,5$) alt boyutlarında da yüksek düzeyde ortalama sahip olduğu belirlenmiştir (Çizelge 4.28). Bu bilgiler ışığında antrenörlerin işkolik olduğu ve içten gelen zorlama olarak ifade edilen kompulsif işkolik boyutunun aşırı çalışma boyutundan daha baskın olduğu ve Libano vd, (2010) tanından hareketle, antrenörlerin maddi ihtiyaçların ve örgütsel taleplerin ötesinde zamanının büyük bir kısmını çalışarak geçirdikleri söylenebilir.

İşkoliklikle ilgili ulusal araştırmalarda Türkiye'de farklı sektörlerde yapılan araştırmalar incelendiğinde; Salihoğlu (2014), bankacılar üzerinde yapmış olduğu çalışmada aşırı çalışma boyutuna yönelik en yüksek ortalama değeri ($\bar{X}=3,5$) olarak belirlenmiştir. Aşırı çalışmaya yönelik tüm yargılara katılım düzeyleri çalışanların davranışsal açıdan işkolikliğe yöneldiklerini gösterir nitelikte olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra işkolikliğin kompulsif çalışma boyutuna yönelik en yüksek ortalama değerinin ($\bar{X}=3,6$) olduğu dikkat çekmektedir. Kompulsif çalışmaya yönelik yargılara katılım düzeyleri katılımcıların bilişsel açıdan da işkolikliğe yönelme eğiliminde oldukları ortaya koyulmuştur. Ayrıca, İnce ve diğ. (2015) sağlık sektöründe yaptıkları araştırmalarında DUWAS İşkoliklik Ölçeğindeki ifadelerle verilen cevapların ortalamaları 3,06-3,62 arasında değiştiği ve aşırı çalışma

boyutunda ($\bar{X}=3,3$), kompulsif çalışma boyutunda ($\bar{X}=3,6$) yüksek düzeyde ortalamaya sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Çalışmada antrenörlerin işkoliklik ölçeğinde, aşırı çalışma boyutunda yer alan maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin, en çok “Yaptığım işin üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim. (M5)” maddesini; en az da “Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm. (M1)” maddesini kendilerine uygun buldukları, kompulsif çalışma alt boyutunda ise en çok “Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum. (M8)” maddesini; en az da “İşten izin aldığımda kendimi huzursuz hissederim. (M13)” maddesini kendilerine uygun gördükleri belirlenmiştir (Çizelge 4.27).

Araştırma bulgularından hareketle, antrenörlerin işkoliklik düzeylerinde cinsiyete göre aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. İşkolikliğin alt boyutlarında ortalama değer hesaplarına göre, erkeklerde ($26,58\pm6,11$) kadınlara göre ($25,49\pm6,01$) biraz daha fazla işkoliklik eğiliminde bulundukları belirtilmektedir fakat istatistiksel olarak manidar farklılık yoktur

Katılımcıların ölçeğin geneli ve alt boyutlarında işkoliklik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır (Çizelge 4.29). Diğer bir ifadeyle kadın ve erkek antrenörlerin işkoliklik algıları benzerdir.

Araştırma grubuna dahil olan antrenörlerde yaşanan işkoliklik durumunda cinsiyet açısından farklılık görülmemesinin, benzer çalışma ortamları ve mesai kavramları gibi cinsiyet farklılığını öne çıkartmayan koşullarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Alanyazında bu sonucu destekler şekilde araştırma sonuçlarına rastlamak mümkündür (Bardakçı, 2007; Burke, 1999; Oğuz ve Akin, 2008; Kravina ve diğ., 2010; Salihoğlu, 2014). Bu yönüyle araştırma bulguları alanyazında uyumlu görünmektedir. Diğer yandan işkoliklik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişkiler bulunan çalışmalara rastlamak da mümkündür (Akyüz, 2012; Özdemir, 2013; Spence ve Robbins, 1992).

Araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumuna göre işkoliklik düzeylerini belirlemek için yapılan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonucunda, aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve toplam işkoliklik puanlarının homojen olması sebebiyle tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Sonuç olarak eğitimi lisans öncesi, lisans ve yüksek lisans olan antrenörlerin işkolikliklerinin benzerlik gösterdiği ve bir farklılık görülmediği saptanmıştır (Çizelge.4.30). Bu bağlamda eğitim durumunun işkoliklik düzeyi için bir etken olmadığı ifade edilebilir. İlgili çalışmalarda işkoliklik ile eğitim durumu arasında ilişki

olmadığı birçok araştırmacı tarafından da ifade edilmiştir (Akın ve Oğuz, 2010; İnce ve diğ., 2013; Naktiyok ve Karabey, 2005; Yüksekbilgili ve Akduman ,2016).

Bunun yanı sıra, az sayıda araştırmada, örneğin Özdemir'in (2013) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada, lisansüstü mezuniyet derecesine sahip olan sınıf öğretmenlerinin, lisans ve yüksek okul (eğitim enstitüsü, yüksek öğretmen okulu vb.) mezuniyet derecesine sahip olan sınıf öğretmenlerinden daha fazla işkoliklik eğilimi gösterdikleri sonucuna varılmıştır.

Antrenörlerin medeni durum değişkeni ile işkoliklik ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin yapılan analizde herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmaz iken evli ve kadın antrenörlerin algı düzeylerinin benzer çıktığı belirlenmiştir (Çizelge 4.32).

Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda, antrenörlerin işkoliklik düzeyinde evli ya da bekar olmanın istatistiksel olarak bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. İlgili alanyazına göre, işkoliklerin mutsuz, saplantılı, performansı yeterli olmayan ve iş arkadaşlarının işlerini zorlaştıran kişiler (Bakker ve diğ. 2009, Burke, 1999; Taris ve diğ., 2005) olduğu da göz önüne alındığında evli antrenörlerin daha çok evden uzaklaşma, bekar antrenörlerin ise evle bağlantılı sorumluluklarının azlığı nedeniyle kendilerini daha çok çalışmaya adadıkları söylenebilir. Alanyazında farklı tespitlere rastlanılmaktadır. Örneğin İnce ve diğ., (2015) medeni durumunun işkoliklik düzeyine etki etmediği sonucu araştırmayla benzeşirken, evlilerin bekarlara oranla daha işkolik olduğunu belirten (Akyüz, 2012; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014; Zincirkıran, 2013), sonuçlar araştırma ile farklılaşmaktadır.

Araştırma kapsamına alınan antrenörlerin çocuk sayılarına göre işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçla birlikte puan ortalamaları incelendiğinde aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarında çocuk sayısı arttıkça işkoliklik toplam puanında artış olduğu söz konusudur (Çizelge 4.33) fakat betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği testi sonuçlarında antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin sahip olunan çocuk sayılarına etkisi olmadığı görülmektedir ($F_{(2,393)}=2,651$; $p>0,05$). Nitekim, Yüksekbilgili ve Akduman (2016) çalışmalarında, çocuk sahipliğinin işkolikliğı etkileyen bir etmen olmadığını tespit etmesi bu sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Antrenörlerin branş değişkeni açısından işkoliklik ölçeğinin geneli ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Her ne kadar antrenörler branşlarına göre farklı teknik ve taktik metotları uyguluyor ve antrenman

yoğunluğu sporcuların seviyesine göre değişiyor olsada, antrenörlük mesleğinin genel niteliği ve davranış standarttı dikkate alındığında anlamlı bir farklılık gözlenmemesinin beklenen durum olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularında, antrenörlerin kıdemlerine göre aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar Kutenis ve Çakal'ın (2015) spor işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Ayrıca, Akyüz'ün (2012) antrenörlerin, gereğinden fazla işine bağımlı olma, sürekli içsel baskılar nedeniyle kendini işe adama ve yaptığı işten çok düşük derecede zevk alma düzeylerinin, çalışma süresi değişkeni açısından bir fark yaratmadığı tespiti araştırmayı destekler niteliktedir. Ancak, Kesen (2015) ve Zincirkıran'ın (2013) araştırmalarında iş tecrübesi ile çalışanların işkoliklik eğilimleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu noktadan hareketle, zamanla kazanılan bir davranış şekli olarak gösterilen işkolikliğin (Kesen, 2015; Zincirkıran, 2013), araştırma grubuna dahil olan antrenörlerde farklı sonuçlar ortaya çıkardığı görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan antrenörlerin meslekten kaynaklı yurtiçi ve yurt dışı seyahatlerinden kaynaklı, ailelerinde sorun yaşama durumlarına ilişkin olarak, İşkoliklik ölçeğinin geneli ile aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bulgular doğrultusunda, farklılığın hangi grupta olduğunu tespit etmek adına LSD testi uygulanmıştır. Buna göre işkoliklik ölçeğinin geneline ilişkin olarak ailesinde sorun yaşadığını (49,5) ve kısmen sorun yaşadığını ifade eden (48,86) antrenörlerin, ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlere (45,64), göre aşırı çalışmalarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Kompulsif çalışma alt boyutunda ($F(2,393)=3,550$; $p<0,05$) göre ailesinde sorun yaşadığını belirten antrenörlerin, sorun yaşamayanlara göre işkoliklik düzeyi anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde aşırı çalışma alt boyutunda da ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin işkoliklik düzeyleri diğer iki kategoride yer alan antrenörlere göre düşük çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle, yurtiçi ve yurt dışı seyahatlerinden kaynaklı ailelerinde sorun yaşama değişkenin, işkoliklik düzeyinde önemli bir etken olduğu ortaya çıkmıştır. Antrenörlük mesleğinin gereği olarak yapılan bu tip zorunlu seyahatlerin sıklığı hem işkoliklik düzeyini artırmakta hem de aile içi sorunların daha fazla yaşanmasını tetiklemekte olduğu söylenebilir.

Antrenörlerin algıladıkları sosyo-ekonomik durumlarına göre aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada antrenörlerin aşırı çalışma puanlarının varyanslarının homolen olmaması sebebiyle Kruskal Wallis testi, kompulsif boyutunda ise homojen dağılımında tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda sosyo-ekonomik değişkenine göre anlamlı bir fark çıkmamasına rağmen elde ettiğimiz ortalama puanlar incelendiğinde alanyazındaki çalışmalarla benzer olduğunu yani sosyo-ekonomik düzey arttıkça işkoliklik düzeyinde arttığı görülmektedir (Scott ve diğ, 1997).

Katılımcıların işkoliklik düzeyleri ile antrenörlük kademesi değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte, tüm boyutlarda en düşük ortalama 1. Kademe yer alan antrenörlerin sahip olduğu belirlenmiştir. (Çizelge 4.21). Bu sonuçlara göre, kademe sayısının artmasıyla, antrenörlerin görev yükleri ve sorumlulukları da artmakta olduğu, bunun da işkoliklik üzerinde kısmen etkiye yol açabileceği düşünülebilir.

Antrenörlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre aşırı çalışma ve kompulsif çalışma alt boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada spor kulübünde, belediyede ve özel kurumda, S.G.M.'de görev yapan antrenörlerin kompulsif çalışma puanlarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan betimsel istatistikler ve varyansların homojenliği test sonuçlarına göre aşırı çalışma boyutunun homojen olduğu, kompulsif çalışma boyutunda ise homojenliğin rastlanmaması sonucuyla tek yönlü varyans ve Kruskal Wallis testi yapılmış ve manidar bir değişikliğin olmadığı belirlenmiştir (Çizelge 4.46). Alanyazın incelendiğinde, Bardakçı'nın (2007) da yaptığı çalışma sonucuna göre, katılımcıların işkoliklik eğilimleri kurumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Oysa, Harpaz ve Snir (2003)'in 1915 çalışanla yaptıkları araştırma sonuçları özel sektörde daha yüksek işkoliklik saptandığını göstermektedir. Ayrıca, Kara ve Gücal, (2016) da özel sektör çalışanlarında işkolikliğin daha fazla görüldüğünü belirtmektedirler.

Analiz edilen veriler ışığında, antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması değerlendirme ölçeğinin alt boyutları ve geneline ilişkin ortalama sonuçlarına göre, antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundan almış oldukları puanların ortalaması 13,99 ($\pm 5,16$), ortalama puanlar madde bazında incelendiğinde puanları ortalamasının 5 üzerinden ($\bar{X} = 2,8$) oranıyla ortalama düzeyde, aile-iş çatışması boyutundaki maddelerden almış olduğu puanların ortalaması 11,85 ($\pm 5,02$) puanları ortalaması 5 üzerinden ($\bar{X} = 2,4$) ortalama ile düşük düzey olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınan toplam puanların ortalaması 25,84 ($\pm 9,10$) olarak hesaplanmıştır ve madde bazındaki ortalama puanları incelendiğinde, ortalamanın 5 üzerinden ($\bar{X} = 2,6$) oranıyla ortalama düzey olarak hesaplandığı görülmektedir.

Hesaplanan ortalama değerler incelendiğinde antrenörlerin en çok iş-aile çatışması yaşadığı, en az da aile-iş çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin ise genel olarak ortalama düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş-aile yaşam çatışması ile ilgili ulusal araştırmalar incelendiğinde; spor teşkilatı açısından Şekeroğlu (2013) yaptığı çalışmada iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,000$). Bu bağlamda, iş-aile çatışması arttıkça aile-iş çatışması da artmaktadır. Özkabakçı (2010) çalışmasında iş-aile çatışmasında 5 üzerinden ($\bar{X}=2,8$) ve aile-iş çatışmasında ise ($\bar{X}=2,3$) ortalamalarıyla iş-aile çatışmasının, aile çatışmasına göre yüksek değer aldığını belirtmiştir. Üzümcüoğlu (2013) yapmış olduğu araştırmada, iş-aile çatışması boyutunda ($\bar{X}=2,9$), aile iş boyutunda ise ($\bar{X}=2,3$) oranlarıyla iş-aile çatışmasının aile-iş çatışması boyutuna göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Özkul (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların iş-aile çatışma boyutunun orta düzeyde oldukları aile-iş çatışması boyutunda ise orta düzeyde oldukları belirtilmiştir. Bu noktada elde edilen veriler çalışmayla paralellik arz etmektedir.

Çalışmada antrenörlerin iş-aile çatışması maddelere vermiş oldukları cevapların ortalaması incelendiğinde, antrenörlerin en çok “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum. (M5)” maddesine katılım gösterdikleri, en az ise “Antrenörlük mesleğimdeki iş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor. (M1)” ifadesine katılım gösterdiği tespit edilmiştir (Çizelge 4.2). Aile-iş çatışması alt boyutundaki maddelere vermiş oldukları cevapların ortalamasının birbirine oldukça yakın olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 4.3).

Antrenörlerin cinsiyetlerine göre elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırma grubunun iş-aile ve aile-iş yaşam çatışması düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Halbuki, yapılan birçok araştırma kadınların yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmasının erkeklere göre daha fazla olduğunu göstermiştir (Atabay, 2012; Çarıkçı, 2001; Frone ve diğ., 1997; Lobel ve St. Clair, 1992; Livingstone ve Burley, 1996; Özmete ve Eker, 2012; Zincirkıran, 2013). Bunun yanı sıra, puan ortalamaları incelendiğinde iş-aile çatışması boyutunda erkek antrenörlerin kadın antrenörlere göre daha çok çatışma yaşadığı, aile-iş çatışma boyutunda ise kadın antrenörlerin erkek antrenörlere kıyasla daha çok çatışma yaşadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber bağımsız değişken olarak iş-aile ve aile-iş çatışma düzeyinde istatistiki olarak etkisi yoktur.

Araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumuna ait bulgularına göre, antrenörlerin iş-aile ve aile-iş yaşam çatışma düzeylerinin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuç, Özkul'un (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışma sonucu ile paralellik göstermektedir. Ayrıca antrenörlerin farklı eğitim düzeylerinde olmalarının yaşadıkları ya da çözmeye çalıştıkları çatışma üzerinde herhangi bir etki yaratmadığı görülmektedir. Bu bilgiyle birlikte, araştırmanın puan ortalamaları incelendiğinde yüksek lisans mezunlarının iş-aile ve aile-iş alt boyutlarında kısmen artış olduğu görülmektedir (Çizelge 4.5). Eğitim durumunun yükselmesi ile bireylerin işgücüne katılımı ve iş yaşamından beklentileri artmakta, dolayısıyla zaman zaman kariyerleri için aile yaşamını aksattığı düşünülebilir.

Çalışmanın medeni durumlarına ilişkin değişkenine göre iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Aile-iş çatışması boyutunda düzeylerin ortalama puanları bakımından medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği fakat iş-aile çatışması boyutu açısından anlamlı farklılık görülmediği belirtilmektedir (Çizelge 4.8). Bu noktadan hareketle, antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli antrenörlerin ev ve aileleri ile ilgili yerine getirmesi beklenen sorumlulukları işinde aldığı görevler nedeniyle yerine getiremediği görülebilir (Bruening ve Dixon, 2007). Diğer taraftan aile yaşantısının bireylerde yarattığı gerginliklerin iş hayatlarına olumsuz olarak yansıdığı söylenebilir. Bu durumun evli bireyler tarafından daha fazla hissedildiği söylenebilir. Araştırmada elde edilen sonuç alanyazındaki birçok çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Zincirkıran, 2013; Acun, 2016). Bu sonuçların aksine Işık'ın (2015) ve Mustafayeva'nın (2015) yaptığı çalışmada katılımcıların medeni durumlarının iş-aile çatışması istatistik veri sonuçlarında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Antrenörlerin çocuk sayılarına göre iş-aile yaşam düzeylerine ilişkin yapılan Levene Testi sonucunda antrenörlerin iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışması toplam puanlarının varyanslarında manidar bir değişiklik olduğu, aile-iş çatışması puanlarının varyansının ise homojen olmadığı saptanmıştır (Çizelge 4.9). Bu noktada yapılan tek yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis hesaplamaları sonucunda, katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin çocuk sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgular sonucunda, çocuk sahibi olmanın iş ya da aile sorumluluklarının yerine getirilmesinde engel arz etmediği tespit edilmiştir. Bu noktada, antrenör örnekleminde bulguların tartışılması gerekirse, diğer sektörlerde görüldüğü gibi benzer mesai

kavramlarının olmayışı, esnek çalışma ortamlarının varlığı ve sporun seyirlik doğasından dolayı aileleriyle de benzer ortamları paylaşabildiklerinden dolayı bu sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde, çocuğu olan çalışanların olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını tespit etmiştir (Acun, 2016; Atabay, 2012; Mustafayeva, 2013; Yurttagül, 2016).

Çalışmanın bulguları doğrultusunda, iş-aile ve aile-iş yaşam çatışma düzeylerinin antrenörlerin branşlarına göre anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir (Çizelge 4.12) İlgili alanyazın incelendiğinde, antrenörlerin iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinde branş farklılıklarına yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Antrenörlerin mesleki tecrübelerinin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş yaşam çatışma düzeylerinde herhangi bir fark yaratmadığı görülmektedir. (Çizelge 4.13). İş tecrübesi bakımından yapılan diğer çalışmalar bu çalışmaya göre paralellik göstermemektedir (Acun, 2016; Özkul, 2014, Zincirkıran, 2013)

Araştırma verilerinde antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumlarına göre iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu boyutlar içerisinde, iş-aile çatışması düzeylerinde belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için LSD testi hesaplanmış, bu doğrultuda ailesinde sorun yaşamadığını belirten ve kısmen sorun yaşadığını ifade eden antrenörlere göre iş-aile çatışmalarının daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir (Çizelge 4.16). Antrenörlerin aile-iş çatışması boyutunda uygulanan Kruskal Wallis testi sonucunda (Çizelge 4.17) ise manidar bir farklılık tespit edilmiş, farklılığın belirlenmesi için Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Buradan yola çıkarak ailesinde sorun yaşamayan antrenörlerin, ailesinde sorun yaşadığını belirten antrenörlere ve kısmen sorun yaşadığını belirten antrenörlere göre aile-iş çatışmalarının daha düşük düzeyde olduğu, aynı zamanda ailesinde kısmen sorun yaşayan antrenörlerin, sorun yaşadığını belirten antrenörlere göre aile-iş çatışmalarının daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Nitekim, antrenörlük mesleği gereği yapılan yurt içi veya yurt dışı seyahatlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinde katılımcılar üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Antrenörler için evden uzakta olmanın, birtakım ailevi sorumlulukları yerine getirememeye anlamı taşıdığı için sonuçlar olası olarak açıklanabilir. Bu bulgu, alanyazında yer alan diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Batt ve Valcour, 2003; Erdem ve Erkan, 2015, Ercenk, 1992; Batman, 2003; Yarcın, 2007). Bununla birlikte, Acun (2016)

turist rehberleri ile gerçekleştirdiği çalışmasında, iş aile çatışmasının nedenleri arasında mesleğin uzun seyahatler içermesini ve katılımcıların ailelerine yeteri kadar zaman ayıramamasını işaret etmiştir.

Çalışmada antrenörlerin algıladıkları sosyo-ekonomik durumları bulgularına göre antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmediği belirlenmiştir. Diğer bir deyişle, araştırma grubuna dahil olan antrenörlerde iş ya da aile yaşamlarında kendini gösteren çatışmaların algılanan gelir durumuyla ilgili olmadığı görülmektedir. Bu sonuçtan farklı olarak Irkılata (2010) ise çalışmasında ücret faktörü açısından gelir yükseldikçe iş-aile çatışmasının azaldığını tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Tabuk'un (2009) "Elit sporcularda iş-aile çatışması ve yaşam tatmini ilişkilerinin incelenmesi" adlı çalışmasında, gelir seviyesi ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Sporcuların oldukça yüksek ücretler almasının iş-aile çatışmasına olan etkisinin düşük olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların antrenörlük kademelerine göre iş-aile çatışması düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde, antrenörlerin iş-aile ve aile-iş yaşam çatışma düzeylerinde antrenörlük kademelerine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Antrenörlerin çalıştıkları kuruma ilişkin olarak iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmasının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bulgu sonucu ile birlikte, kurumlar açısından puan ortalaması değerlendirildiğinde, Spor Genel Müdürlüğü (S.G.M) çatısı altında devlete bağlı olarak ifade edilen antrenörlerin spor kulüplerine daha fazla iş-aile yaşam çatışmasıyla karşılaştıkları, aynı zamanda özel ve yine devlet garantisi olmayan belediye çalışanlarına göre daha fazla iş-aile yaşam çatışmasıyla karşılaştıkları belirlenmiştir. Sıgrı ve Kara'nın (2013) spor işletmelerinde görev yapan bireyler üzerinde yaptıkları araştırmada kamuda çalışan bireylerin özel sektöre oranla daha az iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuyla bu çalışma ile paralellik göstermediği söylenebilir.

Yapılan tüm analizler sonucunda, antrenörlerin iş-aile çatışma düzeyleri ile aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeyleri arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, antrenörlerin aile-iş çatışma puanları ile aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük

düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır (Çizelge 4.50). Bu noktada, antrenörlerin, sağlığını, huzurunu ve çevresindeki insanlarla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyecek seviyede aşırı ve kontrol edilemez şekilde çalışma yaşamlarına bağlılıklarının artmasının, iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmalarını arttıracacağı söylenebilir. Son olarak antrenörlerin iş-aile yaşam çatışması puanları ile aşırı çalışma, kompulsif çalışma ve işkoliklik toplam puanları arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Erdoğu (2013) işkoliklik ve iş özel yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yaptığı araştırma sonucunda; işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkiye rastlamıştır ve bu sonuç çalışmayla paralellik göstermektedir. 169 Avustralyalı işçi üzerinde yapılan ve işkolik ile iş-aile çatışması farklılıklarının araştırıldığı çalışmada işkoliklik, çok çalışma ve iş-aile çatışması arasında ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre işkoliklerin, işkolik olmayanlara göre daha ileri seviyede iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varılmıştır (Russo ve Waters, 2006). Bonebright ve diğ.'nin (2000) 503 işçi üzerinde yaptığı çalışmada hevesli olmayan işkolikler ve hevesli işkoliklerin işkolik olmayanlara göre daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varmışlardır. Bu noktadan hareketle, araştırma grubuna giren antrenörlerin de benzer şekilde işten zevk alarak çalışan bireylerin daha fazla iş-aile ve aile çatışması yaşayabilecekleri şekilde yorumlanabilir. Başka bir bakış açısı ile aile yaşamında problem yaşayan ve huzur anlamında problem yaşayan antrenörlerin bu boşluğu iş yaşamları ile kapatmaya çalıştıkları da düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisine yönelik olarak, spor kulüpleri, belediyeler, özel ve devlet sektöründe çalışan toplam 394 antrenör üzerinde nicel araştırma metodu ile yapılmıştır.

İşkoliklik ölçeğinde yer alan aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarında elde edilen veriler demografik değişkenlerle analiz edildiğinde antrenörlerin işkoliklik düzeylerinde, antrenörlerin ailelerinde sorun yaşama durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin ailesinde sorun yaşadığını belirten ve kısmen sorun yaşadığını ifade eden antrenörlere göre aşırı çalışmalarının daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamında antrenörlerin iş-aile, aile-iş ve iş-aile yaşam toplam çatışma düzeylerinin genel olarak birbirine benzerlik gösterdiği görülmektedir. Antrenörlerin en çok iş-aile çatışması yaşadığı, en az da aile-iş çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Antrenörlerin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin ise genel olarak ortalama düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin iş-aile çatışması boyutundaki maddelere vermiş oldukları cevapların ortalaması incelendiğinde, antrenörlerin en çok iş sorumlulukları nedeniyle aileleriyle ilgili planlarını değiştirdikleri ve iş sorumluluklarının aile ve ev yaşantısını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

İş-aile yaşam çatışması eğilimlerini oluşturan boyutlara ilişkin olarak; demografik değişkenler dikkate alındığında, evli antrenörlerin bekar antrenörlere göre iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçla birlikte antrenörlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir değişiklik gösterdiğini söylenebilir.

Ailede sorun yaşama durumuna göre iş-aile yaşam çatışma düzeyi incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre; ailesinde sorun yaşamadığını belirten antrenörlerin ailesinde sorun yaşadığını belirten ve kısmen sorun yaşadığını ifade eden antrenörlere göre çatışma düzeylerinin daha düşük olduğu, benzer şekilde ailesinde kısmen sorun yaşayan antrenörlerin, ailesinde sorun yaşadığını belirten antrenörlere göre çatışma düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak işkolikliğin iş-aile çatışmasını meydana getiren önemli bir unsur olduğunu ifade edebiliriz. İşkolikliğin toplumun en önemli sosyal yapısı olan aileyi olumsuz olarak etkilediği düşünülürse işkolik davranış özelliği gösteren bireylerin aile kurarken bu durumlarını göz önüne almaları önem arz etmektedir. Ayrıca elde edilen bu sonuçlara göre iş-aile ve aile çatışması yaşayan kişilerin işkoliklik eğilimlerinin daha fazla olacağı söylenebilir.

İşkoliklik ve iş-aile çatışması kaynaklı problemlerin engellenmesi kişilerin hayata karşı hem profesyonel hem de sosyal hayatında olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Antrenörlerin kendilerini işkolik bireyler haline getirme ihtimali olan iş-aile ve aile-iş çatışmalarını engellemek için etkin bir zaman yönetimi programı ile ailelerine daha fazla zaman ayırıp, işlerini de düzenli bir şekilde yürütebilir. İş ve aile yaşamında başarı unsurlarının huzur ve mutluluk olduğu göz önüne alınırsa, konunun önemi daha iyi kavranacaktır.

Öneriler

Çalışmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurularak ileride yapılacak çalışmalara uygulayıcılar ve araştırmacılar açısından yardımcı olması amacıyla aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Kurumsallaşma adına da geçerli olabilecek bir öneri olarak, iş-aile ve aile iş çatışmasını önlemek adına çiftlerin birbirleriyle daha yakın iletişimde bulunabilecekleri aktivitelerin düzenlenmesi önerilebilir.
2. Araştırmacılar Spor ortamında görev alan kişilerin işkoliklik ve iş performansı, örgüt kültürü, girişimcilik, yaşam doyumu, yaşam kalitesi algısı gibi konularla ilişkilendirilebilirler.
3. Spor ortamında görev alan kişilerde iş-aile ve aile iş çatışması ve işkoliklikte coğrafi ve kültürel farklılıkların olup olmadığı araştırabilir.
4. Spor ortamında görev alan kişilerde iş-aile ve aile iş çatışması ve işkoliklik ile ilgili nitel araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acun, A. (2016). *İş-Aile Çatışması ve Turist Rehberlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arpacı, F. ve Ersoy, A.F. (2007). Kadının çalışmasının ailenin yaşam kalitesine etkisinin incelenmesi. *Aile ve Toplum*, 3(11), 42
- Arslantaş, M., Soybaş, İ. ve Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: avukatlar üzerine bir araştırma. *International Journal of Innovative Strategical Social Research*,1(1), 11-18.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Atabay, S. E. (2012). *İş Aile Çatışması ile İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum

- Bakker, A.B., Demerouti, E., and Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23-33.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 46-55.
- Bashan, E. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- Başer, E. (1996). *Futbolda Psikoloji ve Başarı (2. Baskı)*. Ankara: Spor Kurumsal Dizisi.
- Başer, E. (1986). *Uygulamalı Spor Psikolojisi: Performans Sporunda Psikolojinin Rolü (Birinci Baskı)*. Ankara: Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Beden Terbiyesi ve Spor Müdürlüğü Basımevi.
- Batıgün, A. ve Şahin, N. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Batman, O. (2003). Türkiye'deki Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilgi Dergi*. 7 (2), 117- 134.
- Batt, R., Valcour, P. M. (2003). Human Resources Practices As Predictors of Work Family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relations*, 42, 189-220.
- Bayraktaroğlu, S. ve Mustafayeva, L. (2008). *İşkoliklik ve örgütsel verimsizlik*. Ankara: İlke Yayınevi, 41-51.
- Baysal, S. (2016). *İş-Aile Çatışmasının Pozitif Sermaye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Bellavia, G. and Frone, M.R. (2005), Work-family conflict, in Barling, J., Kelloway, E.K. and Frone, M.R. (Eds), *Handbook of Work Stress*, Sage, Thousand Oaks, CA..
- Bolloorizadeh, P., Tojari, F., and Zargar, T. (2013). Work-family conflict among female head coaches in Iran. *Social and Behavioral Sciences*, 84 (66), 1403-1410.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L. and Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. *International Encyclopedia of Education*, 3(2), 37-43.
- Bruening, J.E., and Dixon, M.A. (2007). Work-family conflict in coaching: managing role conflict. *Journal of Sport Management*, 21, 471-496.

- Buelens M., and Poelmans, S. (2004). Enriching the spence and robbins typology of workaholism demographic: motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440 -458
- Burke, R. J. (1999). Workaholism and extra-work satisfactions. *International Journal of Organizational Analysis*, 7(4), 352-364.
- Burke, R. J., Koyuncu, M. and Fiksenbaum, L. (2006). Workaholism among women managers and professionals in banking in Turkey: Possible antecedents and consequences. *Equal Oppurtinities International*, 25 (4), 299-310.
- Burke, R.J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(11), 2339-2356.
- Clark L. A., Livesley W. J., Schroeder M. L., and Irish S. L. (1996). Convergence of two systems for assessing specific traits of personality disorder. *Psychological Assessment*, 8(3), 294–303.
- Chelladurai, P., and Saleh, S. D. (1980) Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of a Leadership Scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, (34–45)
- Çakmak, B. B. (2004). *İş-Aile Yaşam Alanlarında Yaşanan Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çarıkçı, İlker H.; (2001), Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve örgütsel Boyutlar), Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakmak, D. N. (2008). *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yasam Tatmininin Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri
- Çifçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 153-174.
- Çulha, E. (2015). *Hemşirelerde İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumu, Psikolojik Semptomlar ve Ebeveynlik Yeterlik Algısı İle Olan İlişkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Di Chiara, G. (2005). The role of dopamine in drug abuse viewed from the perspective of its role in motivation. *Drug and Alcohol Dependence*, 38(5), 95–137.
- Diker, O (2010). *İş-Aile Çatışması ve İşe Bağımlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Doğan, O. (2004). *Spor psikolojisi ders kitabı*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları.
- Doğan,T.,Tel, F.İ. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (Duwastr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.

- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dökmen, Ü. (2002). *İletişim çatışmaları ve empati* (On Sekizinci Baskı). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Eker, I., ve Özmete, E. (2013). İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 19-49.
- Ercenk, G. (1992). Turist Rehberliği Mesleğinin Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1, 14-16
- Erdoğu, A. G. (2013). *İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, H., ve Erkan, K. G. (2015). Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş Aile ve Aile İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *International Journal of Social Science*, 37, 351- 369.
- Evans, P. and Bartolome,F. (1984). The changing picture of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.
- Eysenck,H.J. (1997). Addiction, personality and motivation. *Human Psychopharmacology*, 12(2), 79-87.
- Frone, M. R., Barnes, G.M., and Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: the role of negative affect, *Journal of Marriage and Family*, 56(4), 1019-1030.
- Frone, M., Russell, M., and Cooper, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 7(13), 723-729.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., and Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167
- Garson, B. (2005). Work addiction in the age of information technology an analysis. *Indian Institute of Management Bangalore Management Review*, 17(1), 15-21.
- Giray, M., ve Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş- aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(27),83-101.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*,10 (1),76-88.
- Griffiths, M. (2005). Workaholism is stil a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13(2), 97–100.
- Günbeyi, M., Gündoğdu, T. (2010). Polis teşkilatının “işkolik” çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.

- Harpaz, I., and Snir, R. (2003). Workaholism. It's definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Irkılata, N.A. (2010). *İş-Aile Çatışmasının Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerinde Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya)*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Işık, Z. (2015). *Erzurum Palandöken Kış Turizm Merkezindeki Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personellerde Duygusal Emek Ve İş-Aile Çatışması İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- İnce, M., Gül, H., Oktay, E., ve Candan, H. (2015). İşkolik davranışlarının iş-yaşam kalitesine etkileri üzerine sağlık sektöründe bir uygulama, akademik Sosyal araştırmalar Dergisi, 3(13), 40-59.
- Kabadayı, Ş. (2010). *Hentbol Antrenörlerinin İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi (Hentbol Süper Lig Örneği)*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kanai, A., and Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 129-145.
- Kanbur, A., ve Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların sınırsız ve değişken kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 27-58.
- Kara, F.M., ve Gücal, A.Ç (2016). Akademik personellerde işkolikliğin belirlenmesinde serbest zamanda sıkılma algısının rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi* 1(1), 47-62.
- Kara, F.M., Çolakoğlu, T., ve Erturan, E.E. (2016). Career barriers of women manager in sports organization. *International Journal of Sports Exercise and Training Science*, 2(3), 82-92.
- Karatepe, O. M., and Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252.
- Kaya, O. (2003). *İş-Aile Çatışmasının İş Tatminini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 53-68.
- Koca, C. ve Bulgu, N. (2005). Spor ve toplumsal cinsiyet: genel bir bakış. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 103, 163-184.
- Koç, Ş. (1994). *Spor psikolojisine giriş* (Birinci Baskı). İzmir: Saray Kitabevi.
- Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

- Korn, E.R., Pratt, G.J. and Lambrou, P.T. (1987) *Hyper-performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York: John Wiley.
- Kravina, L., Falco, A., Gigardi, D., and De Carlo, N.A. Workaholism among management and workers in an italian cooperative enterprise. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 17(4), 201-216.
- Kutenis, R.Ö. ve Çakal, M (2015). Spor işletmelerinde çalışanlar işkolik mi? *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 20-36.
- Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., and Schaufeli, W. (2010) Validity of A Brief Workaholism Scale, *Psicothema*, 22 (1), 143-150.
- Livingston, M.M. and Burley, K. (1996) The importance of being feminine: gender, sex role, occupational and marital role commitment, and their relationship to anticipated work family conflict. *Journal Of Social Behavior And Personality*, 11(5), 179-192.
- Lobel, A.L. and St. Clair, L. (1992). Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(5), 1057-1069.
- Lumpkin, K., and Anshel, M.H. (2012). Work addiction among intercollegiate sports coaches. *Journal of Sport Behavior*, 35(4), 406-432.
- Mazerolle, S. M., Pitney, W. A., Casa, D. J., and Pagnotta, K. D. (2011). Assessing strategies to manage work and life balance of athletic trainers working in the National Collegiate Athletic Association Division I setting. *Journal of Athletic Training*, 46(2), 194-205.
- McCann, S. (1999). Can elite coaches have a balanced life?. *Olympic Coach*, 9(4), 1-15.
- McMillan, L. H.W. and O'Driscoll, M.P. (2004). Workaholism and health, implications for organization. *Journal of Organizational Change*, 17, 5-21
- McMillan, L.H.W., E.C. Brady, M.P. O'Driscoll and N.V. Marsh. (2001). Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., and Burke, R.J. (2003). Workaholism in organization: A review of theory, research and future direction. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 167-190.
- Metin, Ü.B. (2010). *İş Tutulması, Tükenmişlik ve İşkolikliğin Nedenleri ve Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mudrack, P. E., and Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 93-111.

- Mustafayeva, L. (2013). *İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 180-187.
- Near, J. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review empirical research. *The Academy of Management Review*, 5(3), 415-429.
- Oates, W., E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. NewYork: World.
- Oğuz, E., ve Akın, U. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim* 16(3), 309-327.
- Özdemir, H (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İşkoliklik Eğilimlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M., ve Aktaş A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20
- Özen, S., Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 128-147.
- Özkul, R. (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları Ve Çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Özkabakçı, T. (2010). Çalışanların İş-Aile Çatışması ve İş Doyumu Düzeyleri arasındaki İlişki: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Piotrowski, C., and Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24(4), 84-92.
- Pekdemir, I., ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi sosyal Bilimler enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Porter, G. (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International*, 11(5), 440–462.

- Porter, G. (1996) Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Rain, J., S., Lane, I., R., and Steiner, D., D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44, 287-307.
- Robinson, B. E., and Kelley, L. (1999). School age workaholic children: type a behaviors, self-esteem, anxiety and locus of control. *Early Child Development and Care*, 158(1), 43-50.
- Robinson, B.E. (2000). A Typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions ve Offender Counseling*, 21(1), 34-48.
- Robinson, B.E. (2000). *Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin. (Çev. Yanıl, B.)* İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Robinson, B. E., Flowers, C., & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8, 369-393
- Rotondo, M. D., Carlson, S. D., and Kincaid, F. J. (2003). Coping with multiple dimensions of work family conflict. *Personel Review*, 32 (3), 275- 296.
- 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), 418-439.
- Salihoğlu, G.H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum
- Samuel, R. J., and Wilson, L. M. (2007). Is presenteeism hurting your workforce? *Employee Benefit Plan Review*, 61(11), 5-7.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., and Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well being. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Scott, K. S., Moore, K. S., and Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314
- Sevim, Y. (2006). *Antrenör eğitim ilkeleri* (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Spence, J. T., and Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Sığırı, Ü., ve Kara. F. M. (2013, 31-10/03-11). *Spor işletmelerinde görev yapan personelin iş-aile çatışması ve yaşam doyumunun düzeylerinin belirlenmesi*. 2. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi, İzmir

- Staines, G.L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non work. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Şekeroğlu, M.Ö. (2013). *Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Doyumuyla İlişkisinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tabuk, M.E. (2009). *Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., and Verhoeven, L.C. (2005). Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict. *Applied Psychology: An international Review*, 54, 37- 60.
- Taşçı, M. (2014). *Engelli Sporcularla Çalışan Antrenörlerin Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104–126.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turunç, Ö., ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.
- Türksoy, A. (2010). *Futbolda liderlik ve antrenörlük* (Birinci Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ulrich, D. N., and Dunne, H. P. (1986). *To love and work: A systematic interlocking of family, workplace, and career*. New York: Brunner/ Mazel.
- Üzümcüoğlu, Y. (2013). İş-Aile Çatışmasının İki Yönlü Yapısı: İşten Aileye ve Aileden İşe Çatışmanın Nedenleri ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wayne, J., H., Musisca N. and Fleeson W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-230.
- Wilson-Schaefer, A., and Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. New York : Harper & Row
- Yarcan, Ş. (2007). Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 33-44

- Yıldırım, H.L. (2009) *Futbol Antrenörlerinin Saldırganlık olaylarına Bakış Açıları (Ankara İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Yöney, H. (2005). *Hayat çalışmaktan ibaret mi?* <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Farsiv.ntv.com.tr%2Fnews%2F323964.asp&date=2017-07-27> Erişim Tarihi: 15.05.2005.
- Yurttagül, Z. (2016). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlarında Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksekbilgili, Z., ve Akduman, G. (2016). Demografik faktörlere göre işkoliklik. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 512-525.
- Yüksel, İ. (2005). İş aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-3014
- Zedeck, S., and K.L., Moiser, (1990). Work in the family and employing organization, *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Zincirkıran, M., ve Mete M. (2014). İşkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 51(590), 103-114.

EKLER

Ek-1. Anket Formları

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı; Bu anket formu, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans programı kapsamında yürütülen tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Sorulara vermiş olduğunuz yanıtlar, bireysel olarak değerlendirilmeyip, kesinlikle **gizli** kalacaktır. Çalışmaya gösterdiğiniz ilgi ve desteğe teşekkür ederiz.

Aylin UĞURLU

e-mail: ugurlu.aylin@gmail.com

Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Yaş	() 18- 26	() 27-35	() 36-43	() 44 ve üzeri	
Cinsiyet:	() Kadın () Erkek				
Öğrenim durumu	() Lise () Üniversite () Ön Lisans () Lisans üstü				
Mezun olduğu alan	() Spor Bilimleri Temal Alanı (Öğretmenlik, Antrenörlük, Spor Yönetimi, Rekreasyon) () Diğer.....(Belirtiniz)				
Medeni durumu	() Evli () Bekar				
Çocuk sayısı	() Yok () 1 () 2 () 3 ve üzeri				
Antrenörlük yaptığınız spor branşı	() Futbol () Basketbol () Voleybol () Güreş () Atletizm () Tenis () Taekwondo () Diğer.....(Belirtiniz)				
Çalıştırdığınız sporcu/sporcuların cinsiyeti	() Kadın () Erkek () Her ikisi				
Kaç yıldır antrenörlük yapıyorsunuz?	() 1-3 yıl () 4-8 yıl () 9-13 yıl () 14 yıl ve üzeri				
Antrenörlük yaptığınız kademe	() 1.kademe yrd antrenör () 2.kademe antrenör () 3.kademe kademli antrenör () 4.kademe başantrenör () 5.kademe teknik direktör				
Antrenör olarak bağlı olduğunuz kurum	() Spor Kulübü () Belediye ait spor tesisleri () Kadrolu olarak kamuda (SGM) () Sözleşmeli olarak kamuda(SGM) () Diğer.....(Belirtiniz)				
Antrenör olarak haftada kaç gün çalışıyorsunuz?	() 1 gün () 2 gün () 3 gün () 4 gün ve üzeri				
Antrenörlük mesleğinizde yurt içi ve/veya yurt dışı seyahatleriniz aile hayatınızda sorun oluşturuyor mu?	() Evet () Hayır () Kısmen				
Şu anda antrenörlük yaptığınız kategori	() Yıldız () Genç () Büyük				
Antrenörlük dışında (varsa) yapmış olduğunuz meslek	() Memur () İşçi () Emekli () Serbest meslek () Diğer.....(Belirtiniz)				
Aylık kazancınıza göre kendinizi konumlandığınız sosyo-ekonomik düzey	() Alt () Orta-Alt () Orta () Orta-Üst () Üst				
Lütfen aşağıdaki ifadeleri antrenörlük mesleğinizi düşünerek cevap veriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 Antrenörlük mesleğimdeki iş sorumluluklarım aile ve ev yaşamımı 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 yaşamımla 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
6 Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
7 Ev yaşamımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
8 Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
9 Aile yaşamım işe zamanında gitmek, günlük iş gereksinimleri yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor (örneğin istatistik yapmak, rakip takım-sporcu ile ilgili karşılaştırma, antrenman programlama vb.)	1	2	3	4	5
10 Aile yaşamımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5

Ek-1.(devam) Anket Formları

Aşağıda sizin çalışma hayatınızdaki tutumunuzu ölçtüğü düşünülen bazı ifadelere yer verilmiştir. Her bir ifadeye sunulan durumun sizin için uygunluğunu belirtmek için uygun alanı işaretleyiniz.

Lütfen aşağıdaki ifadeleri antrenörlük mesleğinizi düşünerek cevap veriniz.	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.					
Kulüpteki/sahadaki/salondaki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.					
Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.					
Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.					
Yaptığım işin üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.					
Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.					
Antrenörlük yaparken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.					
Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.					
Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.					
Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi huzursuz hissedirim.					
Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.					
Kendimi, iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum (telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi)					
İşten izin aldığımda kendimi huzursuz hissedirim.					
Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.					

Ek-2. Etik Kurul Onayı



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 14574941-100-
 Konu : Aylin UĞURLU-Etik Kurul
 Cevabı Bildirimi

Sayın Aylin UĞURLU

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Spor Yönetim Bilimleri Programı Yüksek Lisans öğrencisi Aylin UĞURLU'nun, etik kurul başvurusu ile ilgili olarak Üniversitemiz Etik Komisyon'unun cevabi yazısı ekte gönderilmektedir.
 Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Aysel BERKKAN
Enstitü Müdür Yardımcısı

DAĞITIM
 Gereği:
 Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
 Başkanlığına

Bilgi:
 Spor Yönetim Bilimleri Programına
 Sayın Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN
 Sayın Aylin UĞURLU
 Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Spor
 Yönetim Bilimleri Programı Yüksek Lisans
 Öğrencisi

Ek-2. (devam) Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 12/05/2017-E.70162



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu



Sayı : 77082166-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 27/03/2017 tarih ve E.45431 sayılı yazı

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans **Öğrencisi Aylin UĞURLU'nun Doç.Dr.Mustafa Yaşar ŞAHİN'in** danışmanlığında yürüttüğü "*Antrenörlerde İşkolik ve İş-Aile Çatışması İlişkisinin İncelenmesi*" adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **09/05/2017** tarih ve **05** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, Türkiye Güreş Federasyonu, Türkiye Voleybol Federasyonunun yapılması ile yapılması planlanan Türkiye Tenis Federasyonu'ndan izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

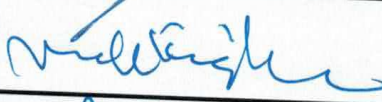
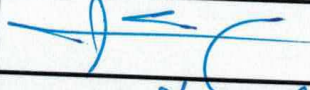
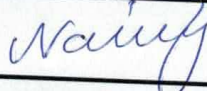
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Alper CEYLAN
Komisyon Başkanı

Araştırma Kod No: 2017-237

Ek:1 Lise

Ek-2. (devam) Etik Kurul Onayı

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ	
TOPLANTI TARİHİ : 09.05.2017	TOPLANTI SAYISI : 05
ADI-SOYADI	İMZA
Prof.Dr.Alper CEYLAN BAŞKAN	
Prof.Dr.Mustafa N.İLHAN BAŞKAN YRD.	
Prof.Dr.Mehmet KÜÇÜKKURT	
Prof.Dr.Fatma GÜMÜŞ	
Prof.Dr.Rahmi ÜNAL	
Prof.Dr.Mehmet Sayım KARACAN	
Prof.Dr.Naciye YILDIZ	
Prof.Dr.Mustafa SARIKAYA	
Prof.Dr.İbrahim DOĞAN	
Prof.Dr.C. Haluk BODUR	
Prof.Dr.Mustafa İLBAŞ	
Prof.Dr.Fusun DEMİREL	KATILAMADI
Doç.Dr.Tuncay ÖNDER	KATILAMADI

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : UĞURLU, Aylin
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 1986/Mersin
Medeni hali : Bekâr
Telefon : -
E-mail : uğurlu.aylin@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Ün./Beden Eğitimi ve Spor ABD.	Devam ediyor
Lisans	Gazi Ün./BESYO/Spor Yöneticiliği	2008
Lise	Anıttepe Lisesi	2004

Yabancı Dil

Almanca, İngilizce



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

