



İşletme Araştırmaları Dergisi
Journal of Business Research-Turk
10/4 (2018) 922-952

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

Araştırma Makalesi

İşkoliklik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü

The Mediation Role of Work Life Balance on the Relationship Between Workaholism and Turnover Intention

Nihan YAVUZ

İstanbul Ticaret Üniversitesi
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
İstanbul, Türkiye
orcid.org/0000-0002-1603-2520
nyavuz@ticaret.edu.tr

Mehmet SAĞLAM

İstanbul Ticaret Üniversitesi
İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
İstanbul, Türkiye
orcid.org/0000-0002-1909-4284
msaglam@ticaret.edu.tr

Özet

Bu çalışmada işkolikliğin iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi ve işkolikliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen 217 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada veri toplama aracı olarak online anket formu kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 21 ve AMOS 21 istatistik programlarından yararlanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde yapısal eşitlik modelleri kullanılırken, aracı etkinin incelenmesinde doğrudan ve dolaylı etkilere yer verilmiştir.

Analiz sonuçlarında aşırı çalışmanın, işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu, işin aile yaşamına etkisi üzerindeki etkinin ise daha fazla olduğu belirlenmiştir. Zorunlu (kompulsif) çalışmanın ise işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi üzerinde negatif yönde etkisi olduğu belirlenirken, aile yaşamına etkinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. İşin aile yaşamına etkisinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu belirlenirken, ailenin iş yaşamına etkisinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde ve daha düşük düzeyde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi aracılığıyla tam aracı olarak gerçekleştiği belirlenirken, Zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisinin kısmi aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, İş Yaşam Dengesi, İşten Ayrılma Niyeti.

Gönderme Tarihi 10 Kasım 2018; **Revizyon Tarihi** 15 Aralık 2018; **Kabul Tarihi** 20 Aralık 2018

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Yavuz, N., Sağlam, M. (2018). İşkoliklik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 922-952.

Abstract

In this study, it is aimed to examine the effect of workaholism on work life balance and turnover intention and to reveal the mediating role of work life balance in the effect of workaholism on the turnover intention. An online questionnaire was used as the data collection tool in the research carried out on 217 participants, which can be accessed through convenience sampling method. SPSS 21 and AMOS 21 statistical programs were used to analyze the data. While the structural equation models are used to test hypotheses, direct and indirect effects are included to examine mediatory roles.

In the results of the analysis, it was determined that the excessive working had a positive effect on the work family conflict and the family work conflict and the effect on the work family conflict was more. In addition, it was found that the compulsive working had a negative effect on the work family conflict and the family work conflict and the effect on the family work conflict were found to be more. While the work family conflict has a positive effect on the turnover intention, it has been concluded that family work conflict has a positive and lower effect on the turnover intention. While the effect of excessive working on the turnover intention is determined as a fully mediator role through the work family conflict and family work conflict, the effect of compulsive working on the turnover intention have been found as a partial mediator role through the work family conflict and family work conflict.

Keywords: *Workaholism, Work Life Balance, Turnover Intention.*

Received 10 November 2018; **Received in revised form** 15 December 2018; **Accepted** 20 December 2018

1.Giriş

Örgütsel verimliliğin en önemli unsurlarından olan “insan kaynağı”nın, hızla değişen yaşam koşulları ile özel hayatlarındaki gereksinim ve istekleri de değiştirmekte, bu değişim çalışanların çalışma hayatlarındaki gereksinim ve isteklerini de etkilemektedir. Bireyler istek ve gereksinimlerini karşılayabilmek, yaşamlarını idame ettirmek, yoğun rekabet ortamında varolabilmek ve çalışma yaşamıyla özel yaşam alanlarını aynı anda devam ettirmek adına gerginlik ve stres belirtileri gösterebilmekte ve bu durum işkoliklik gibi davranışların oluşmasıyla sonuçlanabilmektedir. Çalışanların iş ve özel yaşamlarını olumsuz etkilediği öngörülen işkoliklik davranışı; bazı çalışmalarda kısa vadede birey ve örgüt açısından olumlu bir davranış olarak ortaya konulmakta, bazı çalışmalarda da uzun dönemde örgüt açısından verimliliği azaltıcı olarak, birey açısından ise psikolojik bir hastalık olarak nitelendirilmektedir (Mudrack, 2004; Snir ve Harpaz, 2004; Burke, 2001; Porter; 2006; Russo ve Waters, 2006; Temel, 2006).

Bunun yanı sıra değişen zorlu yaşam ve çalışma sistemi içerisinde verimliliğin yönetilebilmesi için çalışanların sürekliliği ve nitelikli çalışanların örgütte tutulması organizasyonlar adına kilit faktörler arasında bulunmaktadır. Gönüllü veya gönülsüz şekilde ortaya çıkan ve çoğunlukla işten ayrılma davranışı ile son bulan işten ayrılma niyeti; sektörel, çevresel, kişisel ve örgütsel öğeler tarafından etkilenmektedir (Şahin, 2011; Griffeth vd., 2000). Teknolojileşen dünya, diğer yandan değişen çağın getirdiği yaşam kalitesi ve bireysellik olgusu çalışanların yaşamlarını alanlara bölmelerini zorunlu kılmakta; bu bağlamda örgütler için de çalışanların iş-yaşam dengesi önemli hale gelmektedir. Bu nedenle, çalışanlara sunulan imkanlar, yönetim yapısı, bulunan

ortam (Huang vd., 2007); insan kaynağını ve insan kaynağının işten ayrılma niyeti gibi iş davranışlarını etkilediğinden örgütler için daha ilgi çekici hale gelmektedir.

2.Kavramsal Çerçeve

2.1.İşten Ayrılma Niyeti

İstifa davranışının bilişsel bir öncüsü durumunda olan işten ayrılma niyeti, çalışanların fiilen yaptıkları işlerinden ayrılma eğilimi olarak kendini gösterebilmektedir. Çalışanın, yeni bir iş veya organizasyonu değerlendirme sürecine almasına, ardından işten ayrılma eğilimini eyleme koyması şeklinde de ortaya çıkmakta; işin öngörülebilir bir gelecek içinde bırakılma beklentisi olarak da adlandırılmaktadır (Newman, 1974; Bowen, 1982; Price ve Mueller, 1981). Çalışanların buldukları organizasyondan gönüllü şekilde veya istemeden ayrılma durumları olarak nitelendirilebilecek olan işten ayrılma, çoğunlukla ani bir karardan ziyade çalışanın içinde bulunduğu bir dizi durumun ve sürecin bir sonucudur. İşten ayrılma niyetinin oluşmasına istihdam algısı, sendikalaşma, ücretlendirme, genel iş tatmini, denetim mekanizması, yaş, deneyim, cinsiyet, eğitim, medeni durum, örgütsel bağlılık, beklentiler, ücret tatmini, stres gibi birçok unsur etki edebilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986; Veloutsou ve Panigyrakis, 2004; Chan vd., 2013).

İşten ayrılma niyeti; düşünme, planlama ve işten ayrılmaya karar verme olarak üç aşamalı bir bilişsel süreçten meydana gelmektedir (Lambert, 2006: 59). Çalışan, bireysel ve örgütsel sebepler çerçevesinde çeşitli faktörler nedeniyle düşünme aşamasından karar aşamasına, ardından direkt işten ayrılma davranışına geçiş yapmaktadır. Organizasyon açısından maliyetlere sebep olan işten ayrılma niyeti, çalışanların istifa davranışını gerçekleştirmesi şeklinde gönüllü işten ayrılma ve çalışanların işten çıkarılması şeklinde gönülsüz işten ayrılma olarak iki şekilde görülmektedir. Motivasyonel faktörler gönüllü işten ayrılma ile ilişkilirken, gönülsüz işten ayrılma çalışan performansı ile ilişkilidir. İşten ayrılma niyeti kavramında, “niyet”, “düşünme”, “planlama” ve “karar” unsurları bulunmaktadır. İstifa davranışıyla son bulan işten ayrılma durumunda fiilen yapılan işin çekiciliği ve var olan diğer iş fırsatları olmak üzere iki ana etken önemli rol oynamaktadır (Stovel ve Bontis, 2002: 305; Cotton ve Tuttle, 1986; Shaw vd., 1998: 512).

2.2.İşkoliklik

Aslen bağımlılık kaynaklı aşırı saplantılı çalışma şeklinde ve çalışmaya sosyal açıdan atipik bir odaklanma yaklaşımıyla ortaya çıkan işkoliklik kavramı, Amerikalı profesör Oates tarafından isimlendirilmiş ve tanımlanmıştır. Oates işkolikliği sağlık, mutluluk ve ilişkileri olumsuz yönde etkileyen, rahatsızlık verici, sürekli ve kontrol edilemez bir çalışma davranışı olarak tanımlamaktadır (akt. McMillan vd., 2001). Bir rahatsızlık ve çalışma davranışına olan aşırı bağımlılık olarak da nitelendirilen işkolikliğin görüldüğü bireyler iş ve görevlerini gerçekleştirmedikleri zamanlarda bile işlerini düşünen bireyler olarak nitelendirilmektedirler (Snir ve Harpaz, 2004; Douglas ve Morris, 2006).

McMillan vd. (2001)’ne göre; işkolik bireyler herhangi bir yer ve herhangi bir zaman ayrımı yapmaksızın çalışma eğiliminde olmaktadırlar. Scott ve arkadaşlarına (1997) göre işkolik davranış bileşenleri; zorunlu bağımlı işkoliklik, mükemmeliyetçi işkoliklik ve başarı odaklı işkoliklik iken, Spence ve Robbins (1992) ise işkolikliğin bileşenlerini bireyin çalışma katılımı, işe karşı azim duygusu, işe karşı hissedilen zevk

olarak tanımlamaktadırlar (Burke vd., 2003). Schaufeli vd. (2008) işkolikliği, aşırı çalışma ve zorunlu (kompulsif) çalışma alt boyutları ile olmak üzere Oates'in savunduğu düşünceyi temel alarak zorlayıcı şekilde aşırı katı şekilde çalışma eğilimi olarak tanımlamışlardır.

İşkoliklik obsesif bir davranış olarak görülmekte; ancak işkolikliğin olumlu bir olgu mu, olumsuz bir olgu mu olduğu konusu hakkında kesin bir yargıya varılamamakta, işkolik çalışanların bu davranışlarından memnun olma durumlarına göre olgunun pozitif veya negatif olarak ele alınabileceği görüşü bulunmaktadır (Temel, 2006). Bu nedenle, alan yazınında işkolikliğin niteliği, olumlu ve olumsuz özellikleri göz önüne alındığında hala tartışmalı bir konu olmaktadır. Kimi yazarlara göre işkoliklik; görev ve sorumlulukları etkin kullanabilme, örgütsel fayda sağlayarak örgütsel başarıyı arttırabilme, çalışanın iş yapmaktan hoşlanma duygusunun bulunması ile bağlılık hissi geliştirerek işten ayrılma niyetlerinin oluşmamasını sağlayarak (Haas, 1991; akt. Snir vd., 2006; Mudrack, 2004) olumlu etkiler yaratabilmektedir. Kimi yazarlara göre ise işkolik bireyler; çalışma ortamlarına olumsuz etkiler yaratmakta, kişilerarası ilişkilerde fark edilebilir düzeyde rahatsızlık oluşturmakta, işe karşı aşırı derecede oransız çalışma bağlılığı hissetmekte; bireysel mutluluk ve fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkilemekte, işe karşı oransız bağlılık hissetmektedirler (Russo ve Waters, 2006; Douglas ve Morris, 2006; Snir ve Harpaz, 2004).

Porter'a (2006) göre işkoliklik davranışı gösteren bireyler; tüm dikkatlerini memnuniyet verici bir kaynak üzerinde toparlayan, işkolikliğin bir problem olduğunu reddeden, bir değişim söz konusu olduğunda fiziksel ve ruhsal tepki gösteren, sabit düşünme eğilimi bulunan ve yüksek kontrol mekanizmasına sahip, sıklıkla kriz durumundaymış gibi tepki gösteren, daha iyi hissedebilmek adına daha yüksek düzeyde çalışma davranışı gösterme eğilimi bulunan bireylerdir. Buna ek olarak işkolik bireyler; iş dışı geçirilen zamanın boşa harcandığı hissine kapılmakta, uzun süreli çalışmayı gereklilik olarak görmekte, çalışma arkadaşlarına yetki devri veya sorumluluk vermektan kaçınmakta, çalışma süreleri içerisinde iken iş harici konularda sinirli ve uyumsuz davranmaktadırlar (Temel, 2006).

İşkoliklik genellikle; bağımlılık teorisi, öğrenme teorisi ve özellikler teorisi ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Özellikler teorisi davranış kalıplarını kişisel değişkenler aracılığı ile kavramsallaştırır ve ilerleyen yaşlarda çevresel uyarıcıların etkisi ile daha şiddetli şekilde kendini göstermektedir. Bu teoriye göre işkoliklik, kişisel özellikler ve çevre etkileşiminin birleşimi sonucu gelişmektedir. Genellikle tıbbi model ve psikolojik modelden oluşan bağımlılık teorisi ise; işkoliklik davranışının altında belirli düzeyde bağımlılığın görüldüğünü savunmaktadır. İşkolik bireylerin madde bağımlılığına benzer şekilde bağımlılık, davranış ve adrenalin oluşturduğunu ve bu adrenalinin çalışma sürekliliğine ve bağımlılığa sebep olduğu ileri sürülmektedir. Bağımlılık teorisine göre işkoliklik esnek bir yapıda değildir ve değişime dirençlidir; bu sebeple zaman içerisinde kötüye giderek bireyde görülen bağımlılık seviyesini artırmaktadır. Klasik şartlandırma, sosyal öğrenme ve işlevsel öğrenme olmak üzere üç modelden oluşan öğrenme teorisine göre işkoliklik ise; sürekli olarak davranış pekiştirilmesi ile kademeli olarak koşullandırma sonucu ortaya çıkan, zaman içerisinde birey üzerindeki etkilerinde yoğunluk veya azalma gösterebilen, bireyin hayatında doyum sağlayamadığı diğer alanlardan kaçınmasını sağlayan niteliktedir (McMillan vd., 2001; Burke vd., 2006; Hamermesh ve Slemrod, 2005).

2.3.İş-Yaşam Dengesi

İş ve aile hayatının getirdiği sorumluluklar ile karşılanması gereken talepler, bireylerin yaşam alanlarının her birinde sahip oldukları çoklu rollerin varlığı gibi olgular iş hayatı ve aile hayatının iç içe geçmesine, kimi zaman ise birbiri üzerine etkilerde bulunmasına neden olmaktadır. Alanlar arasında kurulacak denge bireyden bireye farklılık göstererek sübjektif bir olgu olmakla birlikte; bireyin içinde bulunduğu yaşam alanlarının unsurları arasında zaman, enerji, odak, düşünce ve emek gibi bireysel kaynakları eşit şekilde dağıtma temeline dayalıdır. İş-yaşam dengesi bireysel kaynakları etkin kullanarak bireyin iş sorumluluklarının, aile sorumluluklarının ve özel alan sorumluluklarının getirdiği zamansal, duygusal ve davranışsal talepleri karşılayabilme becerisi oluşturmaktadır. İş-yaşam dengesi bireyin iş, aile ve iş dışı sorumluluklarını ve faaliyetlerini yerine getirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. İş-yaşam dengesi; çalışma saatleri, iş yoğunluğu ve işte harcanan saatlerin oranı olmak üzere iş alanı talepleri; bireylerin aile rolleri, sorumlulukları ve bakım işleri gibi etkenler olmak üzere aile alanı talepleri ve son olarak tatil, spor ve kişisel gelişim gibi özel yaşam alanı talepleri olmak üzere üç temel alanda tatmin edici şekilde taleplerin karşılanması durumudur (Delecta, 2011; Kalliath ve Brough, 2008; Sarker vd., 2012). Clark (2000) ise iş-yaşam dengesini; asgari düzeyde rol çatışması ile hem iş hem de aile işlevlerini tatmin edici ve etkili şekilde yerine getirmek olarak tanımlamaktadır. İş-yaşam dengesi kapsamında iş alanı, kariyer ve bireysel hırslar ile ilgili iken; yaşam alanı, sağlık, keyif, boş zaman ve aile olgularını içermektedir (Sharma ve Nayak, 2016: 115).

İş-yaşam dengesinin doğası, nedenleri ve sonuçları göz önüne alındığında; iş-yaşam dengesi bireye iş ve ev davranışı, iş ve yaşam doyumunu, hastalık/stres, iş ve ev değerlerinin birbiri üzerine etkileri ile sonuçlanmakta; bu sonuç da iş ve ev kültürü, iş ve ev talepleri, bireysel faktörler konularında (kişilik, yaş, cinsiyet vb.) belirleyici olmaktadır. İş-yaşam dengesinin doğası; ev alanının işe yayılması, iş alanının eve yayılması, tek bir alan üzerine dengenin yoğunlaşması olmak üzere öznel göstergeler ve aile rolleri, boş zaman ve çalışma zamanı olmak üzere nesnel göstergeler ile gösterilmekte ve oluşmaktadır.

Doğası gereği çift yönlü bir ilişkiden meydana gelen iş-yaşam dengesinde; işin aile üzerine etkisi ve ailenin iş üzerine etkisi görülmektedir. Bu bağlamda incelendiğinde; iş ve aile alanı ile özel alan arasındaki ilişkinin birbirleri üzerinde kolaylaştırıcı bir durumdan çatışmacı olabilecek bir duruma kadar giden skala içinde etkileşimde bulunması üzerine teoriler yer almaktadır (Guest, 2002; Hill, 2005). İş ve yaşam alanları arasında negatif bir ilişkiyi barındıran telafi kuramı; bir alanda doyum sağlanamaması durumunda, doyumsuzluğu telafi edebilmek için bireyin, diğer alana yönelimini ve yöneldiği alanda gereksinim duyduğu toplam doyuma ulaşabilmesini açıklamaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007; Gülertekin Genç vd., 2016). Ancak bu durum alanlar arasında oluşan doyum seviyesi farkını daha fazla hissettirecektir. Taşma kuramında; alanlar birbiri üzerinde paralel yönde pozitif/negatif etkilerde bulunarak, bir alanının etkisinin diğer alan üzerine etkisinin yansımaya dayanmaktadır (Wilson vd., 2015; Iverson ve Maguire, 2000). Bölünme kuramına göre; iş ve yaşam alanları arasında ve alanlardan alınan doyum arasında bir bağlantı bulunmadığı savunulmakta; bireylerin iş ve yaşam alanlarını ayrı tutabilecekleri savunulmaktadır. (Iverson ve Maguire, 2000). Katkı kuramında, iki farklı alan birbiri üzerine katkı sağlamakta; bireyin toplam yaşam doyum seviyesini arttırmaktadır (Greenhaus vd., 2003).

Uygunluk kuramına göre iş ve yaşam alanları arasındaki ilişki; kişilik özellikleri, genetik faktörler, sosyal ve kültürel faktörler gibi olmak üzere, üçüncü bir değişkene bağlı çok taraflı bir ilişkiye dayanmaktadır (Küçükusta, 2007). Rol kuramı veya çatışma kuramı olarak bilinen kurama göre; bireyin hayatında üstlendiği çoklu rollerin birey üzerinde yarattığı olumsuz etkilere dayanmaktadır (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985). Sistem kuramlarına göre; aile ve çevresel sistemler kuramları temel alınmaktadır. Aile sistemleri kuramına göre, aile bireylerinden biri deneyimleri ile diğer aile bireylerini etkilemekte; çevresel sistemler kuramına göre ise, iş ve yaşam alanları arasındaki bağlantı süreci, zaman ve birey etkilerine göre değişmektedir (Küçükusta, 2007).

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bireyler üzerinde bilişsel, ruhsal ve biyolojik yönden etkileri olan işkoliklik, iş alanı ile yaşam alanı arasında olması gereken dengenin kurulmasını önleyerek iş-yaşam dengesizliğine neden olmakta ve bunun bir sonucu olarak performanslarını olumsuz etkileyerek verimsizlikler ile işe geç gelme, işten ayrılma niyeti gibi davranışlar ile sonuçlanabilmektedir (Aydoğan, 2014). Bonebright ve arkadaşları (2000) tarafından işkoliklik sonuçlarını ortaya çıkarmak amacıyla 171 kişi ile yapılan çalışmaya göre; işkolik bireylerin, iş-yaşam dengesi kurulamadığında ortaya çıkan iş-yaşam çatışmasını yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aziz ve Zickar (2006) beyaz yakalı 174 çalışanın katılımı ile işkoliklik ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, işkolik çalışanların yüksek seviyede iş-yaşam dengesizliği yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Aziz ve Cunningham (2008) ise; işkoliklik ile cinsiyet, iş stresi ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki üzerine 199 beyaz yakalı çalışan katılımıyla yaptıkları çalışmalarında, işkoliklik ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır. İnsan Kaynakları alanında uzman 103 katılımcı ile gerçekleştirilen bir başka araştırma sonuçlarına göre, işkoliklerin iş yaşamları aile yaşamlarına olumsuz etki ederek aile yaşamlarına karşı yabancılaşma davranışı gösterdiklerine ulaşılmıştır (Brady vd., 2008). Yapılan araştırma sonuçlarından hareketle; işkolikliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini ölçmek amacı ile araştırmanın H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri oluşturulmuştur.

H₁: Aşırı çalışmanın işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerinde etkisi vardır.

H₂: Zorunlu (kompulsif) çalışmanın işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerinde etkisi vardır.

H₃: Aşırı çalışmanın ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerinde etkisi vardır.

H₄: Zorunlu (kompulsif) çalışmanın ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerinde etkisi vardır.

Temelde bağımlılık kaynaklı olan işkoliklik davranışı gösteren bireylerin, işten ayrılma niyeti bulundurmadıkları ve işten ayrılma davranışı göstermedikleri saptanmıştır (Mudrack, 2004). Bunun aksine, Temel (2006) işkolizm ve işkoliklik kavramlarını konu aldığı çalışmasında, işkoliklik davranışı gösteren bireylerin uzun vadede işten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkabileceğini belirtmiştir. Burke'nin (2001) işkolikliğin sonuçlarını incelediği ve 530 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmasında işkoliklik ile çalışanların işten ayrılma düşüncesi arasında negatif ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Belirtilen çalışmaların incelenmesi ile işkolikliğin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olup olmadığını ölçmek üzere H_5 ve H_6 hipotezleri oluşturulmuştur.

H₅: Aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H₆:Zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Noor (2011)'un 1078 akademisyen ile gerçekleştirdiği iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti konulu çalışmasında, iş-yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma, çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki memnuniyetinin işten ayrılma niyetlerini en aza indireceğini savunmaktadır. Gerçek, Elmas Atay ve Dünder (2015) 190 beyaz yakalı çalışan ile yapmış oldukları araştırmalarında ise, iş -yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Buradan hareketle, iş ve yaşam alanları arasında denge sağlayabilen bireylerin işten ayrılma niyetleri ve buna bağlı olarak işten ayrılma davranışlarının düşük olabileceği sonucuna ulaşılabilmektedir. Fuss ve arkadaşları (2008) tarafından, doktorların çalışma koşulları ile iş-aile çatışmalarını, psikososyal ve örgütsel belirleyiciler ve sonuçları açısından incelendikleri çalışmalarında, iş-aile çatışması yarayan bireylerin işten ayrılma niyetleri arasında yüksek derecede olduğu sonucuna varmışlardır. Erdoğan (2013) tarafından özel sektörlerde görev yapan 256 çalışan ile gerçekleştirilen çalışmada, öncelikle işkolik çalışanlar tespit edilmiş ardından yapılan analiz sonuçlarına göre; işkoliklik, iş-özel yaşam dengesinin olumsuz yönde etkilediği ve iş-özel yaşam dengesizliği bulunan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmaların sonucundan hareketle, H₇ ve H₈ oluşturulmuştur.

H₇:İşin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H₈:Ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin işten ayrılma niyetine etkisi vardır.

İncelenen çalışmalar sonucunda; iş-yaşam dengesi, işkoliklik ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birbirleri üzerindeki etkisinde aracı rolün bulunup bulunmadığını ölçmek amacıyla H₉, H₁₀, H₁₁ ve H₁₂ hipotezleri oluşturulmuştur.

H₉:İşin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin, aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı rolü vardır.

H₁₀:İşin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin, zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı rolü vardır.

H₁₁:Ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin, aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı rolü vardır.

H₁₂:Ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin, zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı rolü vardır.

3.Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada işkolikliğin iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi ve işkolikliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. İş yaşam dengesinin, işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi olmak üzere iki alt boyutta değerlendirildiği çalışmada iki farklı araştırma modeli oluşturulmuştur. Bunun nedeni işkolikliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesi boyutlarından hangisinin aracı role sahip olabileceğinin belirlenmesidir.

Çalışmada veri toplama aracı olarak GoogleForms üzerinden hazırlanan online anket formu kullanılmıştır. İstanbul'daki firmalardan hizmet sektöründen bankacılık

alanında faaliyet gösteren firmalarda çalışan ve beyaz yakalı çalışan niteliğinde olan çalışanların araştırma evreninde yer aldığı araştırmada, araştırmacı tarafından ulaştırılması muhtemel her katılımcının örnekleme dahil edilebildiği tesadüfi örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme kullanılarak 235 katılımcıya ulaştırılmıştır. Araştırmacıların İstanbul Avrupa Yakası'nda genel müdürlüğü olan ve ulaştırılması muhtemel 8 bankadan gerekli izinler alınarak Nisan-Mayıs 2018 tarih aralığındaki 2 aylık süre içerisinde veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir. Hizmet sektöründen bankacılık alanında faaliyet gösteren firma beyaz yaka çalışanlarının seçilme nedeni, çalışma koşulları olarak işkolikliğin daha fazla olmasının beklenildiği ve çoğunlukla zihinsel güç gerektiren iş faaliyetlerinin yürütülmesidir. Yoğun geçen iş günü sonunda çalışanların iş ve aile yaşam dengelerine yönelik davranışları ve bunları iş hayatına nasıl yansıttıkları önemlidir. Bankalarda çalışan müdür, müdür yardımcısı, müfettiş, müfettiş yardımcısı, memur, uzman vb., beyaz yaka çalışanların yaptıkları işin doğası gereği, çalışanlar tarafından yüksek çalışma temposu gerektiren iş süreçleri yönetilmektedir. Bu kapsamda araştırma örnekleme banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Örnekleme sayısının belirlenmesinde, anket formunda kullanılan ölçek ifadelerinin en az 5 ya da 10 katı olması gerektiği belirtilen teknik tercih edilmiştir (Bryman ve Cramer, 2001). Ölçek ifade sayılarının toplamda 27 olduğu çalışmada, elde edilen 235 katılımcı verisi yeterli bulunmuştur. Eksik doldurulan ve outlier analizinde örnekleme uç değer olarak yer alan katılımcı verileri çıkarıldığında 217 katılımcıya ait verilerle analize devam edilmiştir.

Oluşturulan anket formunda demografik sorulara ve üç farklı ölçek ifadelerine yer verilmiştir.

DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği: İşkolikliğini ölçebilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan DUWAS olarak adlandırılan ve “aşırı çalışma” ve “zorunlu (kompulsif) çalışma” olmak üzere iki alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır.

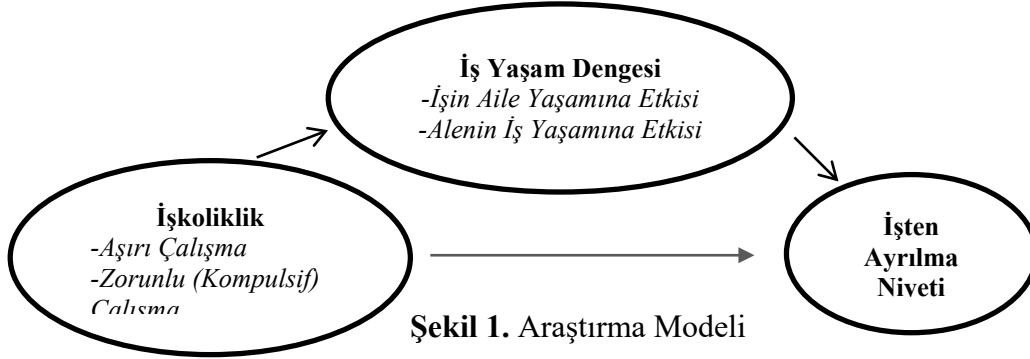
İş Yaşam Dengesi Ölçeği: Çalışanların iş-yaşam dengelerini ölçmek üzere, işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi boyutları olmak üzere toplam 2 boyut ve 10 ifadeden oluşan, Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düzeyini ölçmek için Mobley, Horner, ve Hollingsworth (1978: 410) tarafından geliştirilen üç maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Türkiye’de yapılan araştırmada daha önce Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından kullanılan Türkçe versiyon kullanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 21 ve AMOS 21 istatistik paket programları kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler için frekans analizi, ölçek faktör yapılarının belirlenmesi için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, ölçek güvenilirliklerinin belirlenmesi için güvenilirlik testi, geçerliliğin belirlenmesi için yapı geçerliliği, birleşim geçerliliği ve ayrışım (diskriminant) geçerliliği, işkoliklik, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi, işkolikliğin iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile iş yaşam dengesinin aracı rolünün tespit edilmesinde yapısal eşitlik modeli ve aracı rolün ortaya çıkması durumunda aracı değişkenin anlamlılığının belirlenmesi için Sobel testi kullanılmıştır.

Araştırma Modeli

Literatürden elde edilen bilgilere dayanarak araştırma modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Bölüm	Sayı	Yüzde
Kadın	131	60,4	İdari işler	9	4,1
Erkek	86	39,6	Operasyon	45	20,7
Toplam	217	100,0	Planlama	11	5,1
Yaş	Sayı	Yüzde	Finans	30	13,8
20-29	70	32,3	Muhasebe	10	4,6
30-39	115	53,0	Satın alma	3	1,4
40+	32	14,7	Teknik	29	13,4
Toplam	217	100,0	Müşteri İlişkileri	3	1,4
Eğitim	Sayı	Yüzde	İK	10	4,6
Lise	22	10,1	Satış	34	15,7
Ön lisans	12	5,5	Bilgi İşlem	9	4,1
Lisans	134	61,8	Hukuk	24	11,1
Yüksek Lisans	49	22,6	Toplam	217	100,0
Toplam	217	100,0			
Medeni Durum	Sayı	Yüzde	Pozisyon	Sayı	Yüzde
Evli	127	58,5	Yönetici	55	25,3
Bekar	90	41,5	Çalışan	162	74,7
Toplam	217	100,0	Toplam	217	100,0
Toplam Deneyim	Sayı	Yüzde	Firmadaki Deneyim	Sayı	Yüzde
1 yıldan az	5	2,3	1 yıldan az	46	21,2
1-3 yıl	35	16,1	1-3yıl	65	30,0
4-6 yıl	50	23,0	4-6 yıl	56	25,8
7-9 yıl	36	16,6	7-9 yıl	17	7,8
10 yıl ve üzeri	91	41,9	10 yıl ve üzeri	33	15,2
Toplam	217	100,0	Toplam	217	100,0

Katılımcılar demografik özelliklerine göre incelendiğinde, kadınların %60,4 oranında çoğunluk olarak örnekleme yer aldıkları, 30-39 yaş aralığındaki katılımcıların %53 ile örneklemin yarısından fazlasını oluşturdukları, eğitim durumlarının %61,8 ile çoğunluk olarak lisans düzeyinde oldukları, %58,5 ile evli katılımcıların örnekleme daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların toplam deneyimlerine bakıldığında %41,9 ile yarıya yakınının 10 yıl ve üzeri deneyime sahip oldukları, çalışılan bölüm olarak sırasıyla %20,7 operasyon, %15,7 satış, %13,8 finans, %13,4 teknik departman çalışanların çoğunlukta oldukları, %74,7 ile çalışanların yöneticilere göre daha fazla sayıda örnekleme yer aldıkları, firma deneyimi olarak sırasıyla %30, 1-3 yıl, %25,8, 4-6 yıl, %21,2, 1 yıldan az, %15,2, 10 yıl ve üzeri süreyle şu an çalıştıkları firmada buldukları belirlenmiştir.

Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Test Sonuçları

Araştırma anket formunda kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının belirlenmesi için öncelikle açıklayıcı faktör analizine yer verilmiştir. Faktör analizi uygulama aşamalarında örneklem yeterliliğinin belirlenmesinde KMO testi, faktör analizi uygulanmasının doğruluğunun belirlenmesinde ise Bartlett küresellik testi kullanılmaktadır (Sharma, 1996). KMO testi değerinin 0,60 ve üzeri elde edilmesi, Bartlett testi p istatistik önem düzeyinin 0,05'ten küçük çıkması faktör analizi kullanımının doğru olduğunu ve faktör analizi uygulanması için örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir (Durmuş vd., 2013:80). Faktör analizi sonucu elde edilen açıklanan varyans değerinin ise sosyal bilimler alanındaki kullanımlarda %40 ve üzeri çıkması gerektiği belirtilmektedir (Gündüz ve Çoşkun, 2012:117). Faktör analizi sonucu elde edilen ölçek ifadelerinin faktör yüklerinin incelenmesinde her bir ölçek ifadesi için yer aldığı faktör boyutundaki faktör yükü değerinin %50 ve üzeri olması gerektiği belirtilirken (Hair vd., 2006; Netemeyer vd.,2003) bazı yazarlara göre bu değer %40 ve üzeri çıkmasının yeterli olacağı ifade edilmektedir (Kalaycı, 2005: 321). Ayrıca, her bir ölçek ifadesi için oluşan "anti image" değerlerinin 0,40'dan az olması ve iki faktör boyutu arası faktör yükü farkının 0,10'dan az olmaması gerekmektedir (Johnson ve Wichern, 2002: 50).

Faktör analizi sonucu elde edilen ölçek faktör yapılarının güvenilirliğinin belirlenmesinde güvenilirlik testi Cronbach Alpha değeri kullanılmaktadır. Bu değer 0,70 ve üzeri elde edilmesi güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir (Altunışık vd., 2012). Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin gerçekleştirilen faktör analizi ve güvenilirlik testi sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 2. İşkoliklik Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Test Sonuçları

Faktör İsmi	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach alpha	Açıklanan Varyans
Aşırı Çalışma	İÖ1	0,693	0,779	% 27,67
	İÖ2	0,538		
	İÖ5	0,599		
	İÖ7	0,616		
	İÖ9	0,534		
	İÖ10	0,602		
	İÖ12	0,500		
Zorunlu (kompulsif) Çalışma	İÖ3	0,559	0,712	% 19,59
	İÖ6	0,754		
	İÖ8	0,716		
	İÖ11	0,603		

İÖ13	0,526
Toplam	
	% 47,26
Kaiser Meyer Olkin KMO örneklem yeterliliği testi	0,838
Bartlett Küresellik Testi	Ki-Kare 1081,35 Ser.der. 91 P 0,000

İşkoliklik ölçeği faktör analizi sonuçlarını gösteren Tablo 2 incelendiğinde KMO test değerinin 0,60'dan fazla çıkması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu, Bartlett testi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması ise faktör analizi uygulanmasının doğru olduğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçeğin orijinal formuna paralel sonuçlar çıktığı gözlenmiş ve ifadelerin aynı faktör boyutlarında yer aldığı belirlenmiştir. Aşırı çalışma boyutunda 14 numaralı ifade faktör yükünün 0,40'dan az olması nedeniyle analizden çıkarılırken, zorunlu (kompulsif) çalışma boyutunda 4 numaralı ifade, iki faktör boyutu arası faktör yükü 0,10'dan az olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Kalan ifadelerle tekrarlanan faktör analizinde orijinal forma paralel faktör yapılarının ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Oluşan faktörlerin varyans açıklama oranlarına bakıldığında aşırı çalışmanın %27,67, zorunlu (kompulsif) çalışmanın %19,59 oranında işkolikliği açıklamada etkili olduğu ve toplamda iki boyutun işkolikliği %47,26 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Oluşan ölçek faktör yapılarının güvenilirliğine bakıldığında her iki alt boyutunda Cronbach alpha güvenilirlik değerinin 0,70 üzeri elde edilmesi ölçek güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Test Sonuçları

Faktör İsmi	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach alpha	Açıklanan Varyans
İşin Aile Yaşamına Etkisi	İYD1	0,871	0,897	% 35,17
	İYD2	0,906		
	İYD3	0,833		
	İYD4	0,762		
	İYD5	0,672		
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	İYD6	0,731	0,882	% 34,99
	İYD7	0,843		
	İYD8	0,821		
	İYD9	0,836		
	İYD10	0,758		
Toplam				% 70,16
Kaiser Meyer Olkin KMO örneklem yeterliliği testi				0,844
Bartlett Küresellik Testi				Ki-Kare 1391,04 Ser.der. 45 P 0,000

İş yaşam dengesi ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi sonuçları incelendiğinde KMO test değerinin 0,60'dan fazla çıkması ve Bartlett küresellik testi p istatistik önem değerinin 0,05'ten küçük çıkması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu ve faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir. Analiz sonucunda ölçek ifadelerinin orijinal formundaki gibi faktör yapılarına dağıldığı belirlenmiştir. Oluşan faktör yapıları orijinal formdaki gibi işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına

etkisi boyutları olarak isimlendirilmiştir. Oluşan faktör yapılarının iş yaşam dengesini açıklama oranlarına bakıldığında işin aile yaşamına etkisi boyutunun varyans açıklama oranının %35,17, ailenin iş yaşamına etkisi boyutunun ise %34,99 oranında varyans açıklama oranında sahip olduğu belirlenmiştir. Her iki boyutun iş yaşam dengesini açıklama oranı %70,16 olarak tespit edilmiştir. Ölçek alt boyutlarının güvenilirlik testi Cronbach alpha değerleri incelendiğinde her iki boyutun güvenilirlik değerinin 0,70 ve üzeri çıkması güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Test Sonuçları

Faktör İsmi	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach alpha	Açıklanan Varyans
İşten Ayrılma Niyeti	İAN1	0,846	0,841	%42,53
	İAN2	0,618		
	İAN3	0,738		
Toplam				%42,53
Kaiser Meyer Olkin KMO örneklem yeterliliği testi				0,779
Bartlett Küresellik Testi				Ki-Kare 2245,09 Ser.der. 136 P 0,000

Tablo 4 tek faktör yapıdaki işten ayrılma niyeti ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi sonuçlarını göstermektedir. KMO test değerinin 0,60'dan fazla çıkması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu, Bartlett testi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması ise faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir. Ölçeğin orijinal formunda üç ifadeden oluşan işten ayrılma niyetinin çalışma örneklemini için de aynı şekilde oluştuğu görülmektedir. Ölçek ifadelerinin işten ayrılma niyetini açıklama oranı %42,53 olarak belirlenmiştir. Güvenilirlik sonucunu gösteren Cronbach alpha değeri incelendiğinde değer 0,70'den fazla çıkması güvenilirliğin sağlandığı sonucunu ifade etmektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yapısal eşitlik modeli oluşturularak yapılan analizlerde ölçüm modeli ve yapısal model olmak üzere iki ayrı model oluşturulmakta ve her ayrı model için uyum indeksi değerleri incelenmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonrası doğrulayıcı faktör analizi yapılması nedeni oluşan faktör yapılarının ölçüm modelinde doğrulanması gerekliliğidir. Ölçüm modeli ve yapısal modelden elde edilen sonuçların anlamlılığının değerlendirilmesinde belli uyum indeksi değerleri kullanılmaktadır. Literatürde genellikle X^2/df , GFI, AGFI, CFI, RMSEA gibi değerlerin çoğunlukla kullanıldığı belirlenmiştir. (Jöreskog ve Sörbom, 1984; Meydan, C.H. ve Şeşen, H. 2011). Her bir ölçek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum indeksi değerleri ve olması gereken değer aralıkları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

Boyutlar	X^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
İşkoliklik	3,12	0,92	0,89	0,97	0,06
İş Yaşam Dengesi	2,89	0,93	0,90	0,97	0,05
İşten Ayrılma Niyeti	2,76	0,90	0,88	0,96	0,05
Uyum Derecesi	X^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
İyi	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir	$\leq 4-5$	0,89-0,85	0,89-0,80	$\geq 0,95$	0,06-0,08

Kaynak: Jöreskog ve Sörbom, (1984), Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2011)

Tablo 5’de iyi ve kabul edilebilir olarak görülen uyum indeksi değerleri görülmektedir. Oluşturulan ölçüm modeli doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında uyum indekslerinin bu değerler aralığında yer alması doğrulayıcı faktör analizinin uygun olduğunu ve ölçek faktör yapılarının doğrulandığını göstermektedir. Uyum indeksi değerleri belirtilen değer aralıklarında yer almaması durumunda bazı ifadeler arası yüksek kovaryansa sahip hata terimleri arasında bağlantı kurulması, bazı ifadelerin çıkarılması gibi belli uyum iyileştirme uygulamalarıyla değerlerin belirtilen aralıklarda olması sağlanmaktadır. Her bir ölçek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında oluşan uyum indeksi değerleri incelendiğinde değerlerin kabul edilebilir oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçek Güvenilirlik ve Geçerlilik Test Sonuçları

Yapısal modellerle hipotez testlerine geçmeden önce her ölçek yapısı ve alt boyutları için içsel tutarlılığı ifade eden Cronbach alpha güvenilirlik değeri (Hair vd., 2006; Netemeyer vd., 2003) ile yapı geçerliliğinin belirlenmesinde kullanılan birleşim ve ayrışım geçerlilik değerleri kullanılmaktadır (Chin, Gopal ve Salisbury,1997). Birleşim geçerlilik (composite) değerinin 0,70 ve üzeri çıkması yeterli görülürken, ayrışım/diskriminant (discriminant) geçerlilik değerinin 0,50’den fazla olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker,1981).

Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik Test Sonuçları

Boyutlar	CR	AVE
Aşırı Çalışma	0,914	0,571
Zorunlu (kompulsif) Çalışma	0,878	0,545
İşin Aile Yaşamına Etkisi	0,941	0,763
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	0,932	0,733
İşten Ayrılma Niyeti	0,819	0,603

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre faktör yapılarının doğrulanması sonrası gerçekleştirilen geçerlilik test sonuçlarını gösteren Tablo 6 incelendiğinde tüm ölçek alt boyutları için birleşim geçerlilik değerlerinin 0,70 ve üzeri çıkması, ayrışım geçerliliği değerlerinin ise 0,50 üzeri çıkması geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Araştırma Bulguları

Ölçek faktör yapıları doğrulandıktan sonra alt boyutlar arası ilişkilerin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellerine yer verilmiştir.

Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası ilişkilerin yönünün ve büyüklüğünün incelenmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmaktadır. -1 ve +1 aralığında değişen değerler alan korelasyon katsayıları 1’e yaklaştıkça değer olarak büyürken, 0’a yaklaştıkça değer küçülmektedir. Değişkenler arası katsayının – olması negatif yönlü ilişkiyi, + olması pozitif yönlü ilişkiyi göstermektedir. Ölçek alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri ile korelasyon analizi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort	SS	İAD	AİD	İAN	AÇ	KÇ
İAD	2,87	,997	1	,482**	,463**	,382**	,195**
AİD	2,13	,843		1	,363**	,187**	,085
İAN	2,37	1,049			1	,143*	-,023
AÇ	3,31	,759				1	,742**
KÇ	3,41	,780					1

*p<0,05, **p<0,001

Tablo 7’deki ortalama değerler incelendiğinde katılımcılar için, iş yaşam dengesi boyutları ve işten ayrılma niyetinin (Ort=2,37, SS=1,049) genel olarak düşük düzeyde olduğu, işkolilikliğin ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam dengesi boyutlarından işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin (Ort=2,87, SS=0,997), ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesine (Ort=2,13 SS=0,843) göre daha fazla düzeydeyken, işkoliliklik boyutlarından ise zorunlu (kompulsif) çalışmanın (Ort=3,41, SS=0,78) aşırı çalışmaya (Ort=3,31, SS=0,759) göre daha fazla düzeyde olduğu görülmektedir.

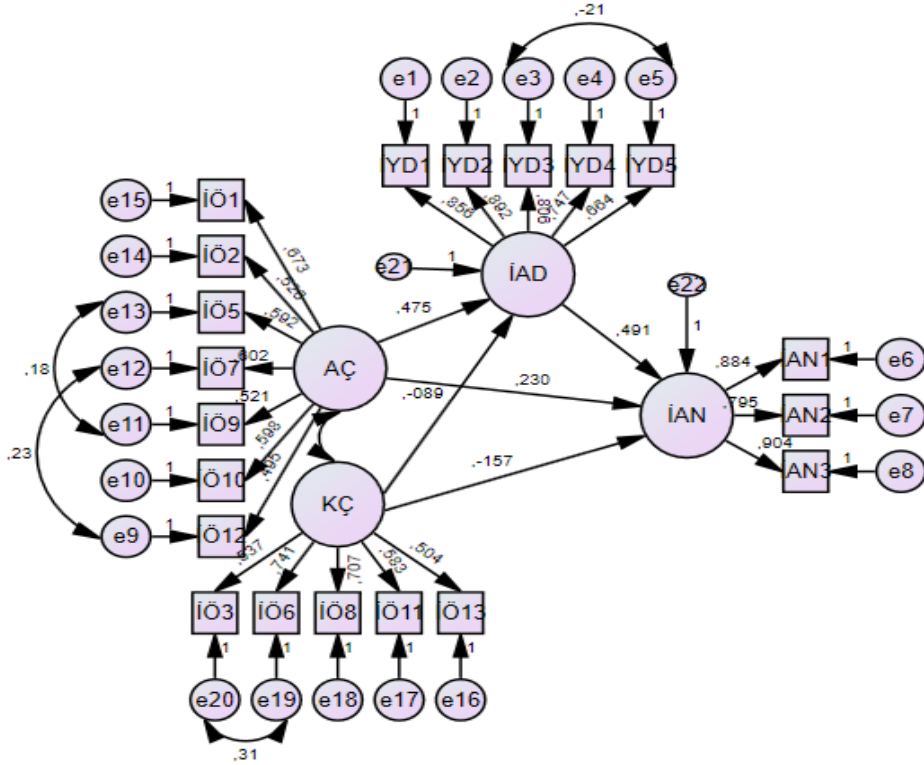
Korelasyon analizinde p istatistik önem değeri anlamlı olan sonuçlar değerlendirildiğinde, işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi ile $r=0,482$ ($p<0,001$) işten ayrılma niyeti ile $r=0,463$ ($p<0,001$) aşırı çalışma ile $r=0,382$ ($p<0,001$) zorunlu (kompulsif) çalışma ile $r=0,195$ ($p<0,001$) oranında pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu, ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti ile $r=0,363$ ($p<0,001$) aşırı çalışma ile $r=0,187$ ($p<0,001$) oranında pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu, işten ayrılma niyetinin aşırı çalışma ile $r=0,143$ ($p<0,05$) oranında ilişkiye sahip olduğu ve son olarak aşırı çalışmanın zorunlu (kompulsif) çalışma ile $r=0,742$ ($p<0,001$) oranında pozitif ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. İşin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi boyutunun işten ayrılma niyetiyle ve aşırı çalışmayla ilişkisinde, ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi boyutuna göre daha kuvvetli ilişkisi olduğu görülmektedir.

Hipotez Test Sonuçları

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modelleri kullanılmıştır. İş yaşam dengesi boyutlarının aracılık etkisinin araştırılmasında hangi boyutun aracı role sahip olabileceğinin belirlenmesi amacıyla iş yaşam dengesi ölçeğinin her bir alt boyutu için olmak üzere iki ayrı yapısal model oluşturulmuştur. Birinci yapısal modelde işkoliliklik boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisinde işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi boyutunun aracı rolü araştırılırken, ikinci yapısal modelde işkoliliklik boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisinde ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi boyutunun aracı rolü araştırılmaya çalışılmıştır.

Aracı rolün araştırılmasında Baron ve Kenny (1986)’nin yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre aracı rolün tespit edilmesinde dört adımın gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu adımlar; 1) Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi 2) Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi ve 3) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi, 4) Bağımsız değişken ve aracı değişken birlikte ele alındığında bağımlı değişken üzerindeki etkinin azalması ya da aracı etkiye bağlı gerçekleşmesidir. Bu durumların gerçekleşmesi sonucunda aracı etkinin varlığından söz edilebilirken, aracı etkinin anlamlılığının tespiti için Sobel Testi kullanılmaktadır. Aracı etkinin derecesinin belirlenmesi için ise doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerin Bootstrap

güven aralığı değerlerine bakılarak karar verilmektedir (Reutter ve Bigatti, 2014). Sobel testi sonuçlarının yorumlanmasında Z katsayısının 1,96'dan büyük çıkması durumunda aracı etkinin varlığından söz edilmektedir (Frazier vd., 2004). Aracı etkinin derecesinin anlamlılığının belirlenmesi için Bootstrap güven aralığı alt sınır ve üst sınır değerlerinin her ikisinin sıfırın altında ya da üstünde olması gerekmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Ayrıca Bootstrap t testi (two significance) sonucu p istatistik önem değerine göre aracı etkinin derecesinin anlamlılığı belirlenebilmektedir. $P < 0,05$ olması durumunda doğrudan, dolaylı ve toplam etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik oluşturulan iki ayrı yapısal modelin sonuçları aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 2. Yapısal Model 1

Tablo 8. Yapısal Model 1 Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksleri	X^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
	2,77	0,91	0,88	0,95	0,06

İşkoliklik boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi boyutunun aracı rolünün incelenmesine yönelik oluşturulan modelin uyum indeksi değerlerinin kabul edilen aralıkta yer almaması nedeniyle Şekil 2'de görüldüğü gibi bazı hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturularak iyileştirmeler yapılmış, Tablo 8'de görüldüğü gibi uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir aralıkta yer alması sağlanmıştır. Uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir nitelikte olması sonucu değişkenler arası regresyon katsayıları ile doğrudan ve dolaylı etkiler aşağıda özetlenmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin kısaltmalarının ve hangi tür değişken oldukları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Türleri ve Tanımlamaları

Kısaltmalar	Ölçek Boyutları	İfade Sayısı	Değişken Türü
AÇ	Aşırı Çalışma	7	Bağımsız değişken
KÇ	Zorunlu (kompulsif) Çalışma	5	Bağımsız değişken
İAD	İşin Aile Yaşamına Etkisi	5	Aracı değişken
AİD	Ailenin İş Yaşamına Etkisi	5	Aracı değişken
İAN	İşten Ayrılma Niyeti	3	Bağımlı değişken

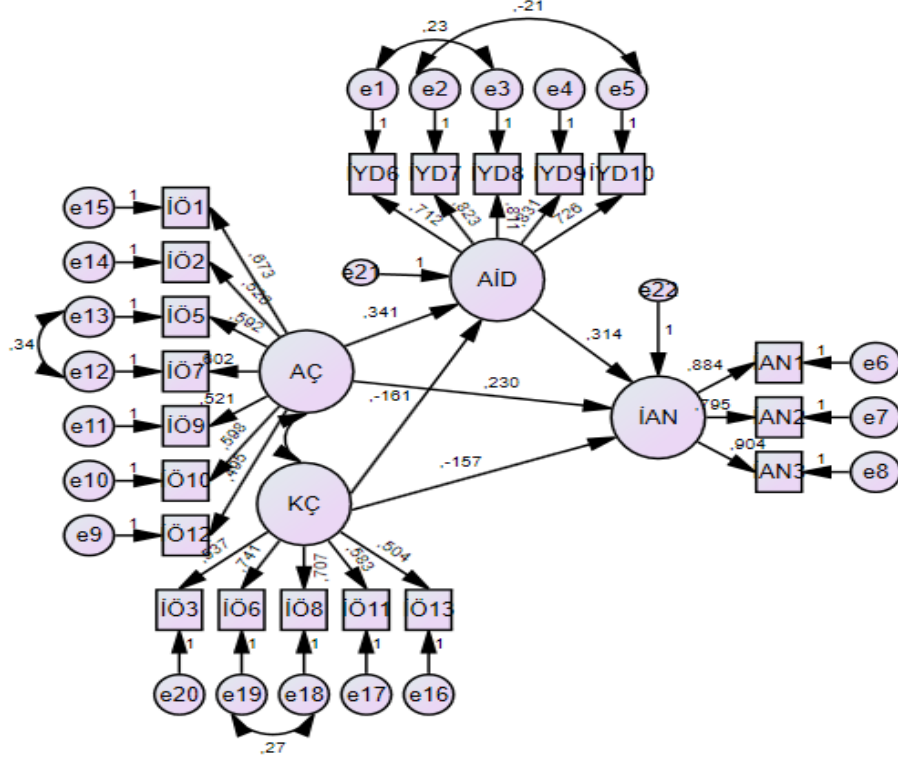
Tablo 10. İşkoliklik Boyutlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşin Aile Yaşamına Etkisi Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hipotez Sonuçları

Hipotezler	β	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Sonuç	Aracı Etki
AÇ→İAD	0,601*	0,475**		KABUL	
KÇ→İAD	0,-174*	0,-089*		KABUL	
İAD→İAN	0,532**	0,491*		KABUL	
AÇ→İAN	0,412	0,230		RED	
KÇ→İAN	0,329**	0,-157**		KABUL	
AÇ→İAD→İAN			0,254**	KABUL	Tam
KÇ→İAD→İAN			0,-044*	KABUL	Kısmi

*p<0,05, **p<0,001

Tablo 10'daki sonuçlar değerlendirildiğinde β katsayısı değişkenler arası regresyon katsayılarını gösterirken, bu değerlerin anlamlı olması durumunda standardize regresyon katsayılarına bakılmaktadır. Doğrudan etki değerleri ise aynı zamanda standardize regresyon katsayılarını göstermektedir. P değeri anlamlı olan katsayılara göre bağımsız değişkenlerden aşırı çalışmanın ve zorunlu (kompulsif) çalışmanın aracı değişken olan işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerindeki etkisi, aracı değişkenin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bağımsız değişkenlerden zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı bulunurken, aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamsız bulunmuştur. Aşırı çalışmanın, işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi pozitif yönde iken, zorunlu (kompulsif) çalışmanın negatif yönde etkisi olduğu görülmektedir. Etki derecelerine göre değerlendirildiğinde aşırı çalışmanın işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerinde zorunlu (kompulsif) çalışmaya göre daha fazla etkiye sahip olduğu görülmektedir. AÇ→İAD→İAN hipotezinde görüleceği gibi aşırı çalışma ile birlikte aracı değişken olan işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında etkinin ortaya çıkması ve Sobel testi Z değerinin (3,346) 1,96'dan büyük çıkması, aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin tam aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesine bağlı olarak gerçekleşmektedir. KÇ→İAD→İAN hipotezinde görüleceği gibi zorunlu (kompulsif) çalışma ile birlikte aracı değişken olan işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında, aracı değişken eklendiğinde zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin azalması ve Sobel testi Z değerinin (2,537) 1,96'dan büyük çıkması bu ilişkide işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin kısmi aracı role sahip olduğunu göstermektedir. İşin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin, aşırı çalışmanın ve zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma

niyetine etkisindeki aracı etki derecesinin anlamlılığını incelemeye yönelik 1000 önyükleme örneklemeyle yapılan analiz sonucunda bootstrap güven aralığı ile test sonuçlarının dolaylı etkilerde görüleceği gibi istatistiksel olarak p önem düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 3. Yapısal Model 2

Tablo 11. Yapısal Model 2 Uyum İndeksi Değerleri

Uyum İndeksleri	X ² /df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
	2,97	0,93	0,87	0,96	0,05

İşkoliklik boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi boyutunun aracı rolünün incelenmesine yönelik oluşturulan modelin uyum indeksi değerlerinin kabul edilen aralıkta yer almaması nedeniyle Şekil 3'de görüldüğü gibi bazı hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturularak iyileştirmeler yapılmış, Tablo 11'de görüldüğü gibi uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir aralıkta yer alması sağlanmıştır. Uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir nitelikte olması sonucu değişkenler arası regresyon katsayıları ile doğrudan ve dolaylı etkiler aşağıda özetlenmiştir.

Tablo 12. İşkoliklik Boyutlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Ailenin İş Yaşamına Etkisi Aracı Rolünün İncelenmesine Yönelik Hipotez Sonuçları

Hipotezler	β	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Sonuç	Aracı Etki
AÇ→AİD	0,402*	0,341**		KABUL	
KÇ→AİD	0,-221**	0,-161*		KABUL	
AİD→İAN	0,477**	0,314**		KABUL	
AÇ→İAN	0,412	0,230		RED	
KÇ→İAN	0,329**	0,-157**		KABUL	
AÇ→AİD→İAN			0,107*	KABUL	Tam
KÇ→AİD→İAN			0,-050*	KABUL	Kısmi

*p<0,05, **p<0,001

Tablo 12'deki sonuçlardan P değeri anlamlı olan standardize regresyon katsayılarını gösteren doğrudan etki katsayılarına bakıldığında, bağımsız değişkenlerden aşırı çalışmanın ve zorunlu (kompulsif) çalışmanın aracı değişken olan ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerindeki etkisi, aracı değişkenin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bağımsız değişkenlerden zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı bulunurken, aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamsız bulunmuştur. Aşırı çalışmanın, ailenin iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi pozitif yönde iken, zorunlu (kompulsif) çalışmanın negatif yönde etkisi olduğu görülmektedir. Etki derecelerine göre değerlendirildiğinde aşırı çalışmanın ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerinde zorunlu (kompulsif) çalışmaya göre daha fazla etkiye sahip olduğu görülmektedir. AÇ→AİD→İAN hipotezinde görüleceği gibi aşırı çalışma ile birlikte aracı değişken olan ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında etkinin ortaya çıkması ve Sobel testi Z değerinin (4,214) 1,96'dan büyük çıkması, aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin tam aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesine bağlı olarak gerçekleşmektedir. KÇ→AİD→İAN hipotezinde görüleceği gibi zorunlu (kompulsif) çalışma ile birlikte aracı değişken olan ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında, aracı değişken eklendiğinde zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin azalması ve Sobel testi Z değerinin (3,121) 1,96'dan büyük çıkması bu ilişkide ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin kısmi aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin, aşırı çalışmanın ve zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyetine etkisindeki aracı etki derecesinin anlamlılığını incelemeye yönelik yine 1000 önyükleme örnekleme yapıları ile yapılan analiz sonucunda bootstrap güven aralığı ile test sonuçlarının dolaylı etkilerde görüleceği gibi istatistiksel olarak p önem düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç

Sürekliliği ve verimliliği sağlamak isteyen her organizasyon için kilit faktör niteliğinde olan insan kaynağı için, yaşanan önemli değişimler ve yeni yaklaşımlar ışığında iş alanı ve özel yaşam alanlarının ayrımı; işte devamlılık, süreklilik sağlamak ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak için önemli bir konu haline gelmektedir. Aynı şekilde, aile alanı ve özel yaşam alanlarından fedakârlık etmeyi gerektiren işkoliklik

davranışı da, zaman içerisinde çalışanların sürekliliği ve işten ayrılma niyetleri açısından ilgi çekici konu haline gelmekte ve çalışanların fazla değil; verimli çalışmaları desteklenmelidir.

İşkoliklik davranışlarından aşırı çalışma ve zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ve bu etkileşimde iş yaşam dengesi boyutlarından işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisinin aracı rolünün incelendiği bu çalışmada oluşturulan araştırma hipotezleri iki ayrı yapısal modelle test edilmiştir. Çalışmada iş yaşam dengesinin iki alt boyutta kullanılması nedeniyle işkoliklik boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı etkinin hangi iş yaşam dengesi boyutu tarafından kaynaklanacağına ortaya çıkarılması amacıyla iki ayrı model oluşturulmuştur.

Yapısal eşitlik modellerinden elde edilen sonuçlarda, aşırı çalışmanın işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerinde ($\beta=0,475$) pozitif yönde, zorunlu (kompulsif) çalışmanın ise ($\beta=-0,89$) negatif yönde ve daha düşük düzeyde etkisi olduğu belirlenmiştir. Aşırı çalışmanın aile iş yaşamına etkisi yaşam dengesi üzerinde ($\beta=0,341$) pozitif yönde, zorunlu (kompulsif) çalışmanın ise ($\beta=-0,161$) negatif yönde ve yine daha düşük düzeyde etkisi olduğu belirlenmiştir. İşin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0,491$) pozitif yönde etkisi olduğu, ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0,314$) pozitif yönde ve daha düşük düzeyde etkisi olduğu görülmüştür. Ulaşılan bulguların, Noor (2011), Gerçek, Elmas Atay ve Dünder (2015) ve Fuss vd. (2008) tarafından ortaya konulan sonuçlarla örtüştüğü sonucuna varılmıştır.

Aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu, zorunlu (kompulsif) çalışmanın ise ($\beta=-0,157$) negatif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Zorunlu (kompulsif) çalışma göz önüne alındığında ortaya çıkan sonucun Burke (2001) sonucu ile örtüştüğü görülmektedir. İşkoliklik ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğunu savunan Temel (2006) ve Mudrack (2004)'ün aksine araştırma sonucunda ulaşılan bulgulara göre işkoliklik alt boyutlarından aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığına sonucuna varılmıştır. İşin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengelerinin aşırı çalışmanın işten ayrılma niyetine etkisindeki rolü incelendiğinde aşırı çalışmanın işten ayrılma niyetinde anlamsız olan etkisinin işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesi ve ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi aracılığıyla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin işin aile yaşamına etkisi ($\beta=-0,254$) ve ailenin iş yaşamına etkisi ($\beta=0,107$) aracılığıyla olduğunu göstermektedir. Görüldüğü gibi aşırı çalışmanın işten ayrılma niyetine etkisinde işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin aracı etkisi, aile iş yaşamına etkisi yaşam değerine göre daha fazla düzeydedir.

Zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesi boyutlarının aracı etkileri incelendiğinde, işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesinin ($\beta=-0,044$) negatif yönde etkili olduğu, aile iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin ($\beta=-0,050$) negatif yönde etkili olduğu ve zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki mevcut etkisini azaltmaları nedeniyle kısmi aracı etkiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma niyetine etkisinde ise aşırı çalışmanın

etkisinden farklı olarak, ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengesinin aracı etkisinin, işin aile yaşamına etkisi yaşam dengesine göre daha fazla düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle, işkoliklik davranışlarından aşırı çalışma davranışı sergileyen çalışanların işten ayrılma niyetleri görülmezken, zorunlu (kompulsif) çalışma davranışı gösteren katılımcıların işten ayrılma niyeti taşıyabileceği belirlenmiştir. Aşırı çalışma davranışı gösteren katılımcıların iş yaşam dengesi boyutlarından işin aile yaşamına ve ailenin iş yaşamına etkisi yaşam dengelerini olumlu düzenleyebildiği, zorunlu (kompulsif) çalışma davranışı sergileyen katılımcıların ise iş yaşam dengesi boyutlarının her ikisini de olumsuz yönde düzenleyebildiği tespit edilmiştir. Zorunlu (kompulsif) çalışma boyutu göz önüne alındığında ortaya çıkan sonucun, Bonebright vd. (2000), Aziz ve Zickar (2006), Brady vd. (2008) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Çalışanlarda işin aile yaşamına etkisi ya da ailenin iş yaşamına etkisi görüldükçe işten ayrılma niyeti görülebileceği belirlenmiştir. Bu sonuçla, iş yaşam dengesini düzenleyemeyen çalışanların işten ayrılma niyeti gösterebileceği söylenebilir. Aşırı çalışma davranışı gösteren çalışanların işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi arttıkça işten ayrılma niyeti sergileyebileceği tespit edilmiştir. Aşırı çalışma davranışı gösteren çalışanlar işin aile yaşamına etkisini ve ailenin iş yaşamına etkisini düzenleyebildiği durumda işten ayrılma niyeti olumsuz yönde dönüştürülebilir. Zorunlu (kompulsif) çalışma davranışı gösteren katılımcıların işten ayrılma niyeti gösterebileceği belirlenirken, kompulsif çalışma davranışının işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi aracılığıyla olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Zorunlu (kompulsif) çalışanların iş yaşam dengesini düzenleyemediği durumda işten ayrılma niyetlerinde artış olacağı söylenebilir.

Çalışma sonuçları araştırma örneklemini için yorumlanmıştır ve ulaşılabilen 217 katılımcıya ait veriler çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin bir aylık sürede toplanması ise çalışmanın zaman kısıtını göstermektedir. Araştırmada elde edilen bulgular oluşturulan anket formuna verilen cevaplarla kısıtlıdır ve katılımcıların soruları itinayla cevapladıkları varsayılmıştır.

Gelecek çalışmalarda iki yada daha fazla farklı sektörler için ayrı örneklemlerde karşılaştırmalı analizler yapılabilir. Aynı araştırma hizmet ve üretim sektörü katılımcıları için ayrı ayrı gerçekleştirilebilir ve farklılıklar ortaya konulabilir. Demografik özelliklere göre farklılık testlerine yer verilebilir.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (7.Baskı). Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Aydoğan, F., (2014). (Yüksek Lisans Tezi), İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Aziz, S., Zickar, M.J., (2006). “A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.11, No.1, 52-62.
- Aziz, S., Cunningham, J., (2008). “Workaholism, Work Stress, Work-Life Imbalance: Exploring Gender’s Role”, *Gender in Management: An International Journal*, Vol.23, Issue:8, 553-556.

- Baron, R. M., Kenny, D. A., (1986). “The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No:6, 1173.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L., Ankenman, R.D., (2000). “The Relationship of Workaholism Withwork-Life Conflict, Satisfaction, and Purpose in Life”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.47, No.4, 469-477.
- Bowen, D.E., (1982). “Some Unintended Consequences of Intention to Quit”, *Academy of Management Review*, Vol.7, No.2, 205-211.
- Brady, B. R., Vodanovich S. J., Rotunda R., (2008). “The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities”, *The Psychologist-Manager Journal*, Vol.11, Issue:2, 241-263.
- Bryman, A., Cramer, D., (2001). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13: A Guide for Social Scientists*, Taylo and Francis Group, London and New York.
- Burke, R.J., (2001). “Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values”, *Personnel Review*, Vol.30, Issue:6, 637-645.
- Burke, R.J., Burgess, Z., Oberklaid, F., (2003). “Predictors of Workaholic Behaviors among Australian Psychologists”, *Career Development International*, Vol.8, Issue:6, 301-308.
- Burke, J. R., Matthiesen, S.B., Pallesen, S., (2006). “Workaholism, Organizational Life and Well-Being of Norwegian Nursing Staff”, *Career Development International*, Vol.11, Issue:5, 463–477.
- Chan, Z.C.Y., Tam, W.S., Lung, M.K.Y., Wong, W.Y., Chau, C.W.A., (2013). “A Systematic Literature Review of Nurse Shortage and the Intention to Leave”, *Journal of Nursing Management*, Vol.21, Issue:4, 605-613.
- Chin, W.W.,Gopal, A., Salisbury, W.D., (1997). “Advancing the Theory of Adaptive Structuration: The Development of a Scale to Measure Faithfulness of Appropriation”, *Information Systems Research*, Vol.8, No:4, 342–367.
- Clark, S.C. (2000)., “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, *Human Relations*, Vol.53, 6, 747-770.
- Cotton, J.L., Tuttle, J.M., (1986). “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”, *The Academy of Management Review*, Vol.11, No. 1, 55-70.
- Delecta, P., (2011). “Work-Life Balance”, *International Journal of Current Research*, Vol.3, Issue:4, 186-189.
- Doğan, T., Tel, F. D., (2011). “DUWAS İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwastr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi” *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), ss.61-69.
- Douglas, J.E., Morris, R.J., (2006). “Workaholic or Just Hard Worker?”, *Career Development International*, Vol.11, Issue:5, 394–417.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M., (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 5. Baskı.

- Efeoğlu, İ.E., Özgen, H., (2007). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.16, Sayı:2, 237-254.
- Erdoğu, A. G. (2013). (Yüksek Lisans Tezi), İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fornell, C., Larcker F. D., (1981). “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research* Vol:18, 39-50.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., Baron, K. E., (2004). “Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research”, *Journal of Counseling Psychology*, 51(1):115–34.
- Fuss, I., Nübling, M., Hasselhorn, H.M., Schwappach, D., Rieger, M.A. (2008). “Working conditions and Work-Family Conflict in German Hospital Physicians: Psychosocial and Organisational Predictors and Consequences”, *BMC Public Health*.
- Gerçek, M., Elmas Atay, S., DüNDAR, G., (2015). “Çalışanların İş – Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.6, Sayı:11, 67-86.
- Guest, D.E., (2002). “Perspectives on the Study of Work-life Balance”, *Social Science Information*, Vol.41, No:2, 255–279.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V., Gümüş, M., (2016). “Otel İşletmelerinde Duygusal Zekânın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi”, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, Vol.6, No:2/1, 97-112.
- Gündüz, Y., Coşkun, Z. S., (2012). “Öğrenci Algısına Göre Öğretmen Etik Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.13, Sayı:1, 111-131.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J., (1985). “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, Vo.10, No:1, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D., (2003). “The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.63, Issue:3, 510–531.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., Gaertner, S., (2000). “A MetaAnalysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millennium”, *Journal of Management*, Vo.26, Issue:3, 463–488.
- Haas, R., (1991). “Strategies to Cope With a Cultural Phenomenon – Workaholism”, *Supervisory Management*, Vol.36, Issue:4, 4-11.
- Hair Jr. F. J., Black C. W., Babin J. B., Anderson E. R., Tatham L. R., (2006). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Inc.

- Hamermesh, D.S., Slemrod, J., (2005). “The Economics of Workaholism: We Should Not Have Worked on This Paper”, *IZA Discussion Paper No. 1680*, (Çevrimiçi) <http://repec.iza.org/dp1680.pdf>. Erişim tarihi: 10.05.2018.
- Hill, E.J., (2005). “Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support”, *Journal of Family Issues*, Vol.26, Issue: 6, 793-819.
- Huang, T.C., Lawyer, J., Lei, C.Y., (2007). “The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention”, *Social Behavior and Personality an International Journal*, Vol.35, Issue: 6, 735-750.
- Iverson, R.D., Maguire, C., (2000). “The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community”, *Human Relations*, Vol.53, Issue: 6, 807-839.
- Johnson, R A., Wichern, D. W., (2002). *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Prentice-HallInc., New Jersey.
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D., (1984). Lisrel VI. “Analysis of Linear Structural Relationships by Maximum Likelihood, Instrumental Variables, and Least Squares Methods”, Mooresville, Indiana: Scientific Software.
- Kalaycı, Ş., (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalliath, T., Brough, P., (2008). “Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct”, *Journal of Management & Organization*, Vol.14, Issue:3, 323–327.
- Küçükusta, D., (2007). (Doktora Tezi), Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir.
- Lambert, E.G., (2006). “I Want to Leave: A Test of A Model of Turnover Intent Among Correctional Staff”, *Applied Psychology in Criminal Justice*, Vol.2, Issue:1, 57–83.
- McMillan, L.H.W., O’Driscoll, M.P., Marsh, N.V., Brady, E.C., (2001). “Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies”, *International Journal of Stress Management*, Vol.8, Issue:2, 69-91.
- Meydan, C. H., Şeşen, H., (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mobley, W. H., Stanley, O. H., Hollingsworth, A.T., (1978). “An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover”, *Journal of Applied Psychology*, C:LXIII, No: 4, 1978, ss. 408- 414.
- Mudrack, E.P., (2004). “Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits and Workaholic Behavioral Tendencies”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, Issue:5, 490–508.

- Netemeyer, R. G., Boles, J., McMurrin, R., (1996). “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No:4, 400-410.
- Netemeyer, R., G. Bearden, W. O., Sharma, S., (2003). *Scaling Procedures: Issues and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Newman, J.E., (1974). “Predicting Absenteeism and Turnover: A Field Comparison of Fishbein’s Model and Traditional Job Attitude Measures”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, No:5, 610-615.
- Noor, K.M., (2011). “Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No:11, 240-248.
- Porter, G., (2006). “Profiles of Workaholism among High-Tech Managers”, *Career Development International*, Vol.11, Issue:5, 440-462.
- Price J.L, Mueller C.W., (1981). “A Causal Model of Turnover for Nurses”, *Academy of Management Journal*, Vol.24, No.3, 543–565.
- Reutter, K. K. ve Bigatti, S. M., (2014). Religiosity and Spirituality as Resiliency Resources: Moderation, Mediation, or Moderated Mediation?, *Journal for the Scientific Study of Religion*, 53(1):56–72
- Russo, A.J., 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*, Vol.11, Issue:5, 418–439.
- Sarker S., Xiao, X., Sarker, S., Ahuja, M., (2012). “Managing Employees’ Use of Mobile Technologies to Minimize Work/ Life Balance Impacts”, *MIS Quarterly Executive*, Vol.11, No:4, 143-157.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Bakker, A., (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: on the Differences Between Work Engagement and Workaholism. In R. Burke (Ed.): *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Edward Elgar: Northampton, MA.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Bakker, A.B., (2008). “It Takes Two to Tango: Workaholism is Working Excessively and Working Compulsively”, (Editörler: R. J. Burke ve C. L. Cooper), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (ss. 203-226). Bingley, UK: Emerald.
- Scott, K.S., Moore, K.S., Miceli, M.P., (1997). “An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism”, *Human Relations*, Vol.50, No.3, 287-314.
- Sharma, S., (1996). *Applied Multivariate Techniques*, John Wiley & Sons, Inc.
- Sharma, N., Nayak, P., (2016). “Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR”, *Amity Global Business Review*, 11, 115-122.
- Shaw, J.D., Delery, J., Gupta, N., (1998). “An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover”, *Academy of Management Journal*, Vol.41, No.5, 511-25.

- Snir, R., Harpaz, I., (2004). “Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, Issue:5, ss.520–536.
- Snir, R., Harpaz, I., Burke, R., (2006). “Workaholism in Organizations: New Research Directions”, *Career Development International*, Vol.11, Issue:5, 369–373.
- Spence, J.T., Robbins, A.S., (1992). “Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results”, *Journal of Personality Assessment*, Vol.58, Issue:1, 160-178.
- Stovel, M., Bontis, N., (2002). “Voluntary Turnover: Knowledge Management – Friend or Foe?”, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.3, No.3, 303-322.
- Şahin, F., (2011). “Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt.11, Sayı:2, 277-288.
- Temel, A.. (2006). “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt.8, Sayı:2, 104-127.
- Veloustou, C.A., Panigyrakis, G.G., (2004). “Consumer Brand Managers’ Job Stress, Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave”, *Journal of Marketing Management*, Vol.20, Issue:1-2, 105- 131.
- Wilson, A., Vilaro, M., Fellingner, R., Dillenbeck, T., (2015). “Work-Life Balance Satisfaction: An Analysis of Gender Differences and Contributing Factors”, *New York Journal of Student Affairs*, Vol.14, No.2, 3-17.

The Mediation Role of Work Life Balance on the Relationship Between Workaholism and Turnover Intention

Nihan YAVUZ

Istanbul Commerce University
Faculty of Business Management
İstanbul, Turkey
orcid.org/0000-0002-1603-2520
nyavuz@ticaret.edu.tr

Mehmet SAĞLAM

Istanbul Commerce University
Faculty of Business Management
İstanbul, Turkey
orcid.org/0000-0002-1909-4284
msaglam@ticaret.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

The human resource, which is one of the most important elements of organizational productivity, changes in the rapidly changing life conditions and the needs and demands in their private lives, and this change affects the needs and wishes of employees in their work life. Individuals can show signs of tension and stress due to their ability to meet their wishes and needs, to maintain their lives, to exist in a highly competitive environment and to maintain their work life and private living spaces at the same time. And this situation can result in the formation of behaviors such as workaholism. In some studies, the behavior of workaholism, which is predicted to adversely affect the work and private lives of the employees is presented as a positive attitude for the individual and the organization in the short term. In some studies, in the long run, it is called as a factor that reduces productivity in terms of organization; and in terms of the individual, it is described as a psychological disease (Mudrack, 2004; Snir ve Harpaz, 2004; Burke, 2001; Porter; 2006; Russo ve Waters, 2006; Temel, 2006).

In addition, in order to manage productivity within the changing difficult life and working system, continuity of employees and keeping qualified employees in the organization are among the key factors in the name of organizations. The intention to leave the job, which arises voluntarily or involuntarily and is mostly terminated by the dismissal behavior, is influenced by sectoral, environmental, personal and organizational elements (Şahin, 2011; Griffeth vd., 2000). Technological world, on the other hand, the quality of life and individuality brought by the changing age obliges employees to divide their lives into areas; in this context, workers ' work-life balance is becoming important for organizations. Therefore, opportunities offered to employees, management structure, current environment (Huang et al.(2007); it is becoming more interesting for organizations as it affects the human resource and the business behavior of the human resource, such as the intention to leave the workforce.

Research Objectives and Methods

In this study, it is aimed to examine the effect of workaholism on work life balance and turnover intention and to reveal the mediating role of work life balance in the effect of workaholism on the turnover intention. In order to determine which of the dimensions of work life balance may have a mediating role in the effect of workaholism on the turnover intention, two separate structural models have been formed.

The online questionnaire form was prepared using GoogleForms as data collection tool. 235 participants were reached by convenience sampling. When the participant data were taken as the extreme value in the sample and outlier analysis, the analysis was continued for 217 participants data.

SPSS 21 and AMOS 21 statistical package programs were used to analyze the data. In the analysis of the obtained data, frequency analysis for descriptive statistics, explanatory and confirmatory factor analysis for the determination of scale factor structures, reliability test for determining scale reliability, composite and discriminant validity for construct validity. Correlation analysis in order to determine the relationship among workaholism, work life balance and turnover intention, structural equality model for the effect of workaholism on the work life balance and the turnover intention and determining the mediator role of the work life balance and Sobel test used to determine the significance of the intermediary variable when the mediator role emerged.

Research Model and Hypothesis

Based on the information obtained from the literature, research model and hypotheses are formed as follows.

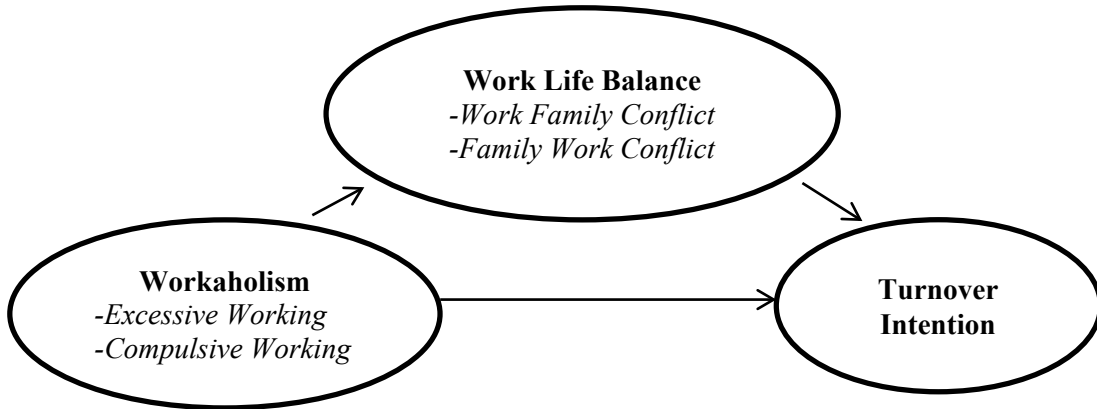


Figure 1. Research Model

- H₁:** There is an effect of excessive working on work family conflict.
- H₂:** There is an effect of compulsive working on work family conflict.
- H₃:** There is an effect of excessive working on family work conflict.
- H₄:** There is an effect of compulsive working on family work conflict.
- H₅:** There is an effect of excessive working on turnover intention.
- H₆:** There is an effect of compulsive working on turnover intention.
- H₇:** There is an effect of work family conflict on turnover intention.
- H₈:** There is an effect of family work conflict on turnover intention.
- H₉:** There is a mediator effect of work family conflict between excessive working and turnover intention.
- H₁₀:** There is a mediator effect of work family conflict between compulsive working and turnover intention.

H₁₁: There is a mediator effect of family work conflict between excessive working and turnover intention.

H₁₂: There is a mediator effect of family work conflict between compulsive working and turnover intention.

Participants

When the participants were examined according to their demographic characteristics, 60.4% of the women were included in the sample as the majority. It was found that married participants were more in the sample. When the total experience of the participants was examined, it was determined that approximately half of the sample had experience of 10 years or more with 41,9%. 20.7% of the participants are from operation department, 15.7%, sales, 13.8%, finance, 13.4% technical department. 74.7% of the employees were included in the sample as the majority. The participants' company experience is that 30% are 1-3 years, 25,8% are 4-6 years, 21,2% are less than 1 year, 15,2% are 10 years and over for the duration.

Confirmatory Factor Analysis Results

Confirmatory factor analysis was performed because of the necessity of validating the factor structures after explanatory factor analysis in the measurement model. In the evaluation of the meaning of the results obtained from the measurement model and the structural model, certain fit index values are used. In the literature, X^2/df , GFI, AGFI, CFI and RMSEA are generally used (Jöreskog and Sörbom, 1984; Meydan, C. H. and Şeşen, H. 2011). The fit index values and the range of values obtained as a result of the confirmatory factor analysis for each scale are shown in Table 1.

Table 1. Confirmatory Factor Analysis Fit Index Values

Variables	X^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
Workaholism	3,12	0,92	0,89	0,97	0,06
Work Life Balance	2,89	0,93	0,90	0,97	0,05
Turnover Intention	2,76	0,90	0,88	0,96	0,05
Fit Index Degree	X^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
Good Concordance	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Acceptable Concordance	$\leq 4-5$	0,89-0,85	0,89-0,80	$\geq 0,95$	0,06-0,08

Source: Jöreskog and Sörbom, (1984), Meydan, C.H. and Şeşen, H. (2011)

When the fit index values obtained as a result of confirmatory factor analysis are examined for all scales that used, it has been determined that all values are obtained in the appropriate range.

Scale Reliability and Validity Test Results

The Cronbach alpha reliability value which is the internal consistency for each scale structure and sub-dimensions is used before the hypothesis testing with structural models (Hair et al., 2006; Netemeyer et al., 2003). Composite and discriminant validity values are used to determine the construct validity (Chin, Gopal and Salisbury, 1997). If the composite value is 0.70 and over, the discriminant validity value should be more than 0.50 (Fornell and Larcker, 1981).

Table 2. Scale Validity Test Results

Variables	CR	AVE
Excessive Working	0,914	0,571
Compulsive Working	0,878	0,545
Work Family Conflict	0,941	0,763
Family Work Conflict	0,932	0,733
Turnover Intention	0,819	0,603

According to the results of confirmatory factor analysis, Table 2 shows the validity of test results. When Table 2 is examined, it is seen that the composite validity values of the scale are 0.70 and above for all scale sub-dimensions, and that the discriminant validity values are over 0.50.

Hypothesis Test Results

Table 3. Hypothesis Results of Investigation of the Mediator Role of Work Family Conflict on the Effect of Workaholism Dimensions on Turnover Intention

Hypotheses	β	Direct Effect	Indirect Effect	Results	Mediator Effect
EW→WFC	0,601*	0,475**		Supported	
CW→WFC	0,-174*	0,-089*		Supported	
WFC→TI	0,532**	0,491*		Supported	
EW→TI	0,412	0,230		Not Supported	
CW→TI	0,329**	0,-157**		Supported	
EW→WFC→TI			0,254**	Supported	Full
CW→WFC→TI			0,-044*	Supported	Partial

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

When the results in Table 3 are analyzed, β coefficients show the regression coefficients between variables, and if these values are significant, standardized regression coefficients are examined. Direct effect values also show standardized regression coefficients. The effect of excessive and compulsive working on the work family conflict, the effect of work family conflict on turnover intention, and the effect of compulsive working on turnover intention were significant, whereas the effect of excessive working on turnover intention was not significant. While the effect of excessive working on the work family conflict and on the turnover intention has a positive effect, it is seen that there is a negative effect of compulsive study. When evaluated according to effect size, the effect of excessive working on work family conflict seems to have more effect than compulsive working. As can be seen in hypothesis EW→WFC→TI, when work family conflict are included in the model, the effect of excessive working on turnover intention were significant and Sobel test Z value was (3,346) greater than 1,96. This result shows that the work family conflict has a full mediator role between excessive working and turnover intention relationship. As can be seen in hypothesis CW→WFC→TI, when work family conflict are included in the model, the effect of compulsive working on turnover intention were significant and β coefficients the effect size decreased. Also Sobel test Z value was (2,537) greater than 1,96. Therefore the work family conflict has a partial mediator role between excessive working and turnover intention relationship. As a result of the analysis conducted with 1000 bootstrap samples to investigate the significance of the mediating effect of work

family conflict, the effect of excessive working and compulsive working on turnover intention, it was concluded that the results of the bootstrap confidence interval and the results of the tests were statistically significant at the $p < 0,05$ significance level.

Table 4. Hypothesis Results of Investigation of the Mediator Role of Family Work Conflict on the Effect of Workaholism Dimensions on Turnover Intention

Hypotheses	β	Direct Effect	Indirect Effect	Results	Mediator Effect
EW→FWC	0,402*	0,341**		Supported	
CW→FWC	0,-221**	0,-161*		Supported	
FWC→TI	0,477**	0,314**		Supported	
EW→TI	0,412	0,230		Not Supported	
CW→TI	0,329**	0,-157**		Supported	
EW→FWC→TI			0,107*	Supported	Full
CW→FWC→TI			0,-050*	Supported	Partial

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

When the direct effect coefficients were examined which have a significant P-value from the results in Table 4 the effect of excessive and compulsive working on the family work conflict, the effect of family work conflict on turnover intention, and the effect of compulsive working on turnover intention were significant, whereas the effect of excessive working on turnover intention was not significant. While the effect of excessive working on the family work conflict and on the turnover intention has a positive effect, it is seen that there is a negative effect of compulsive study. When evaluated according to effect size, the effect of excessive working on family work conflict seems to have more effect than compulsive working. As can be seen in hypothesis EW→FWC→TI, when family work conflict are included in the model, the effect of excessive working on turnover intention were significant and Sobel test Z value was (4,214) greater than 1,96. This result shows that the family work conflict has a full mediator role between excessive working and turnover intention relationship. As can be seen in hypothesis CW→FWC→TI, when family work conflict are included in the model, the effect of compulsive working on turnover intention were significant and β coefficients the effect size decreased. Also Sobel test Z value was (3,121) greater than 1,96. Therefore the family work conflict has a partial mediator role between excessive working and turnover intention relationship. As a result of the analysis conducted with 1000 bootstrap samples to investigate the significance of the mediating effect of family work conflict, the effect of excessive working and compulsive working on turnover intention, it was concluded that the results of the bootstrap confidence interval and the results of the tests were statistically significant at the $p < 0,05$ significance level.

RESULTS

For the human resource, which is a key factor for every organization that wants to provide continuity and efficiency, in light of the significant changes and new approaches, the distinction between business and private life is becoming an important issue in order to ensure continuity and reduce the intention to leave the job. In the same way, the behaviour of the workaholism that requires sacrifice from the family and private life areas is becoming an interesting topic in terms of the continuity of the

employees and the intention to leave the job; and by organizations, employees should be supported by efficient work rather than overtime work.

In the results obtained from structural equation models, the effect of excessive working on work family conflict was found to have a positive effect ($\beta=0.475$) and compulsive study ($\beta=-0.89$) was found to have a negative and lower effect. The effect excessive working on family work conflict was found to have a positive effect ($\beta=0.341$) and compulsive study ($\beta=-0.16$) was found to have a negative and still lower effect. It was found that the effect of work family conflict had a positive effect on turnover intention ($\beta=0.491$), the effect on family work conflict was a positive and lower effect on turnover intention ($\beta=0.314$).

The direct effect of excessive working on turnover intention was found to be statistically not significant and the compulsive working ($\beta=-0,157$) had a negative effect. As a result of the study, it is concluded that work family conflict and family work conflict have a full mediator role in relationship between excessing working and turnover intention. These results show that the effect of excessive working on turnover intention is due to the mediating effects of work family conflict ($\beta=-0,254$) and family work conflict ($\beta=0,107$). As can be seen, the mediating effect of work family conflict on relationship between compulsive working and turnover intention was more than the mediating effect of family work conflict.

When the mediating effects of work family conflict and family work conflict are examined it is concluded that work family conflict ($\beta=-0,044$) had a partial mediator negative effect and family work conflict ($\beta=-0,050$) had a partial mediator negative effect because of reducing the existing effect of compulsive working on turnover intention.

In contrast to the effect of excessive working, the mediating effect of family work conflict on relationship between compulsive working and turnover intention was more than the mediating effect of work family conflict.

Research Constraints

The results of the study were interpreted for the research sample and the data of 217 participants which can be reached constitute the limit of the study. The research datas which collected in one month duration shows the time constraint of the study. The findings of the study are limited to the responses to the questionnaire form and it is assumed that the participants answered the questions carefully.

Suggestions for Future Researches

In future studies, comparative analyzes can be performed for two or more different sectors in separate samples. The same research can be carried out separately for service and production sector participants and differences can be revealed. Difference tests can be included according to demographic characteristics.