



İS - AİLE ÇATIŞMASININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İSTEN
AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Özür TORAMAN

Ekim 2009
DENİZLİ

**İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN
AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı**

Öznur TORAMAN

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Celalettin SERİNKAN

**Ekim 2009
DENİZLİ**

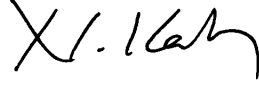
YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı öğrencisi Öznur TORAMAN tarafından Yrd. Doç. Dr. Celalettin SERİNKAN yönetiminde hazırlanan “İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 02 / 09 / 2009 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

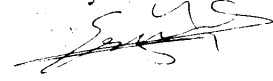
Yrd. Doç. Dr. Celalettin SERİNKAN
Jüri Başkanı (Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Naci KARKIN
Jüri Üyesi



Yrd. Doç. Dr. Esin BARUTÇU
Jüri Üyesi



Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun .14. / 10 /
2009. tarih ve 18/14 sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Doç. Dr. Bilal SÖĞÜT
Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza



Öğrencinin Adı Soyadı : Öznur TORAMAN

TEŞEKKÜR

Bu tez pek çok insanın emeği ve desteği ile hazırlanmıştır. Öncelikle; bilgisinden, anlayışından ve tüm yardımlarından dolayı tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Celalettin Serinkan'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince katkıları için Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu, Prof. Dr. Sebahat Bayrak Kök, Doç. Dr. Ayşe İrmış ve Yrd. Doç. Dr. Esin Barutçu'ya; görüş ve eleştirileri ile teze katkıda bulunan Yrd. Doç. Dr. Naci Karkın'a ve yardımları için Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına,

Çalışmamı destekleyen Hava Trafik Kontrolörleri derneklerine, anket çalışmasına katılan değerli meslektaşlarıma ve desteklerini yanımda hissettiğim tüm arkadaşlarıma,

Hayatımın bütün aşamasında sevgi, sabır ve özverilerini benden hiç eksik etmemiş olan çok kıymetli annem M. Ömriye, babam Osman Toraman'a çok teşekkür ederim.

ÖZET

İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Toraman, Öznur

Yüksek Lisans Tezi, Yönetim ve Organizasyon

Tez Yöneticisi: Yr. Doç. Dr. Celaleddin Serinkan

Ekim 2009, Sayfa 138

İnsan yaşamının büyük bir bölümünü oluşturan iş ve aile hayatlarında üstlendiği roller arasında çatışma yaşanabilmektedir. İş ve aile rolleri arasında yaşanan çatışmalar iş – aile çatışması ya da aile – iş çatışması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Araştırmada çalışanların iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmaların, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla hava trafik kontrolörleri ile yapılan anket çalışmasından elde edilen bulgular SPSS 11.5 istatistiksel veri analiz programı ile değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre iş – aile çatışması ve aile – iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken, iş – aile çatışması ve aile – iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu bulunmuştur. Bir diğer bulguya göre iş – aile çatışması, aile – iş çatışmasını pozitif olarak etkilemektedir. Son olarak cinsiyet ve vardiyalı çalışma şeklinin iş – aile çatışmasını etkileyen unsurlar olduğu tespit edilirken; medeni durum, çocuk sahibi olma, çocukların sayısı ve yaşları gibi ailevi değişkenler ile aile – iş çatışması arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş – Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT
**THE EFFECTS OF WORK – FAMILY CONFLICT ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND INTENTIONS TO LEAVE**

Toraman Oznur

M. Sc. Thesis in Management and Organization

Supervisor: Doc. Dr. Celaleddin Serinkan

October 2009, Pages 138

The different roles in work and family domain which composes the major part of the human life can create conflict. In this study the effects of conflict between work and family roles on employees' organizational commitment and turnover intention are investigated. In the aim of this, the data obtained from the air traffic controllers who work , via surveys are analyzed in the SSPS 11.5

The result of this study reveals that a work – to family conflict and family – to work conflict have positive effects on turnover intention, while there has been no significant relationship between work to family conflict/family to work conflict and organizational commitment, work – to family conflict and family to work conflict has positive effects on turn over intention. The other result reveals that work to family conflict has positive effects on family to work conflict. Finally, while there hasn't been found significantly relations between family to work conflict and family variable like marital status, the age and number of children; gender differences and work in relay schdule have been found as factors that effect work to family conflict.

Key Words: Work – Family Conflict, Organizational Commitment, Turnover Intention

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ – AİLE ROL ÇATIŞMASI

1.1. ROL ÇATIŞMASI.....	4
1.1.1. Rol Kavramı.....	4
1.1.1.1. Rolün tanımı.....	5
1.1.1.2. Rol çeşitleri	5
1.1.2. Çatışma Kavramı.....	6
1.1.2.1. Çatışmanın tanımı, neden ve sonuçları.....	7
1.1.2.2. Çatışma türleri	9
1.1.3. Rol Çatışması Kavramı	11
1.1.3.1. Rol çatışmasının tanımı, neden ve sonuçları.....	11
1.1.3.2. Rol çatışmasının türleri.....	13
1.2. İŞ – AİLE ROL ÇATIŞMASI.....	15
1.2.1. İş – Aile Çatışmasının Tanımı ve Süreçleri.....	16
1.2.2. İş – Aile Çatışması Türleri.....	17
1.2.2.1. Zaman esasına dayanan çatışmalar.....	18
1.2.2.2. Gerginlik esasına dayalı çatışmalar	19
1.2.2.3. Davranış esasına dayalı çatışmalar	19
1.2.3. İş – Aile Çatışmasının Yönleri.....	20
1.2.4. İş – Aile Çatışması Teorileri.....	20
1.2.4.1. Ayrırma teorisi.....	21
1.2.4.2. Rasyonel teori.....	21
1.2.4.3. Taşıma teorisi	22
1.2.4.4. Telafi teorisi	23
1.2.5. İş – Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler	23
1.2.5.1. Cinsiyet	24
1.2.5.2. Yaş ve kişilik.....	26
1.2.5.3. Çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği.....	28
1.2.5.4. İş ve Çalışma koşulları.....	30
1.2.5.5. Medeni durum	32

1.2.5.6.	Çift kariyerli aile yapısı	33
1.2.5.7.	Çocuk bakımı sorunları.....	34
1.2.5.8.	Ailevi sorunlar.....	35
1.2.6.	İş – Aile Çatışmasının Sonuçları.....	36
1.2.7.	İş – Aile Dengesi.....	39
1.2.7.1.	Aile dostu örgütler.....	41
1.2.7.2.	Yönetici desteği.....	43
1.2.7.3.	Esnek saat uygulamaları	45
1.2.7.4.	Çocuk bakımı ve izin düzenlemeleri.....	47

İKİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	50
2.1.1.	Örgütsel Bağlılığın Tanımı	50
2.1.2.	Örgütsel Bağlılıkla Benzer Kavramlar	52
2.1.2.1.	İşe bağlılık.....	52
2.1.2.2.	Çalışmaya bağlılık.....	53
2.1.2.3.	Mesleki bağlılık.....	53
2.1.2.4.	Kariyer bağlılığı	54
2.1.3.	Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	55
2.1.3.1.	Etzioni'nin sınıflandırması.....	56
2.1.3.2.	Kanter'in sınıflandırması	57
2.1.3.3.	Mowday'in sınıflandırması.....	58
2.1.3.4.	O'Reilly ve Chatman'nın sınıflandırması.....	59
2.1.3.5.	Allen ve Meyer sınıflandırması.....	60
2.1.4.	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	62
2.1.5.	Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	66
2.2.	İŞ – AİLE ROL ÇATIŞMASI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ İLİŞKİSİ	67

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İŞ – AİLE ÇATIŞMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI.....	69
3.2.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	69
3.2.1.	Araştırmanın Evreni ve Örneklem	70
3.2.2.	Veri Toplama Araçları.....	71
3.3.	ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE HİPOTEZLERİ	72

3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	74
3.4.1. Katılımcılar ile ilgili Bulgular.....	74
3.4.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular	78
3.4.2.1. Ölçek ifadeleri ve madde ortalamaları.....	78
3.4.2.2. Ölçeklerle ilgili t testi ve anova testi sonuçları	88
3.4.3. Hipotez Bulguları	100
SONUÇ	105
KAYNAKLAR.....	111
EKLER.....	123
ÖZGEÇMİŞ	138

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Kopelman'ın İŞ – Aile atıŐması Modeli.....	17
Şekil 1.2. İŞ – Aile atıŐmalarında Kavramsal Model	38

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1:	Ana Kütlenin Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	70
Tablo 3.2:	Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.....	75
Tablo 3.3:	Araştırmaya Katılanların İş Özelliklerine Göre Dağılımı	76
Tablo 3.4:	Araştırmaya Katılanların Aile Özelliklerine Göre Dağılımı.....	77
Tablo 3.5:	İş – Aile Çatışması İfadelerine Göre Çalışanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	79
Tablo 3.6:	Aile – İş Çatışması İfadelerine Göre Çalışanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	81
Tablo 3.7:	Örgütsel Bağlılık İfadelerine Göre Çalışanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	82
Tablo 3.8:	İşten Ayrılma Niyeti İfadelerine Göre Çalışanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	84
Tablo 3.9:	İşin, Aile ile İlgili Faaliyetleri Etkilemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı	85
Tablo 3.10:	İşin, Aile ile İlgili Faaliyetleri Etkilemesinin Yaşa Göre Dağılımı	86
Tablo 3.11:	Çalışanların İşinden Ailevi Görevleri Yapamayacak Kadar Yorgun Dönmesinin Çalışma Şekline Göre Dağılımı	87
Tablo 3.12:	Çalışanların İşten Eve Geldiğinde Ailesiyle İletişim Kuramayacak Kadar Tahammülsüz Olmasının Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı	87
Tablo 3.13:	Çalışanların İşten Eve Geldiğinde Ailesiyle İletişim Kuramayacak Kadar Tahammülsüz Olmasının Çalışma Şekline Göre Dağılımı	88
Tablo 3.14:	Çalışanların İşteki Gerginlikler Nedeniyle Eve Geldiğinde Hobilerine Vakit Ayıramayacak Kadar Bitkin Olmasının Çalışma Şekline Göre Dağılımı	88
Tablo 3.15:	Çalışanların Aile Sorumluluklarını Yerine Getirmek İçin Harcadığı Zamanın İşle İlgili Sorumluluklarını Yerine Getirmesini Engellemesinin Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı	89

Tablo 3.16:	Çalışanların Aile Sorumluluklarını Yerine Getirmek İçin Harcadığı Zamanın İşle İlgili Sorumlulukları Yerine Getirmesini Engellemesinin Anne/Babaya Zaman Ayırma Sıklığına Göre Dağılımı	90
Tablo 3.17:	Ailevi Faaliyetlerin Kariyeri Olumsuz Etkilemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	90
Tablo 3.18:	Ailevi Faaliyetlerin Kariyeri Olumsuz Etkilemesinin Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	91
Tablo 3.19:	Ailevi Faaliyetlerin Kariyeri Olumsuz Etkilemesinin Anne/Babanın Ev İşlerine Yardımcı Olmasına Göre Dağılımı	92
Tablo 3.20:	Çalışanların “Evdeki Problemler İşte Bile Zihnimi Meşgul Ediyor” İfadesine Verdikleri Cevapların Medeni Duruma Göre Dağılımı	92
Tablo 3.21:	Çalışanların “Evimdeki Problemler İşte Bile Zihnimi Meşgul Ediyor” İfadesine Verdikleri Cevapların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	93
Tablo 3.22:	Ailevi Gerginliklerin İşe Odaklanmayı Engellemesinin Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	93
Tablo 3.23:	Çalışanların Kurumun Başarısı İçin Yüksek Seviyelerde Çaba Sarfetmek İstemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	94
Tablo 3.24:	“Yakın Arkadaşlarıma Bu Kuruma Girmelerini Tavsiye Ederim” İfadesine Cevap Veren Çalışanların Çalışma Şekline Göre Dağılımı	94
Tablo 3.25:	Çalışanların Kendilerini İşyerinin Bir Parçası Olarak Görmelerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	95
Tablo 3.26:	Bulunduğu Kurumda Çalışmaya Devam Ederek Hiçbir Şey Kazanamayacağına İnanan Çalışanların Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı.....	95
Tablo 3.27:	Çalıştığı Kurumu İdeal Olarak Değerlendiren Çalışanların Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı	96
Tablo 3.28:	Aynı Görevi Başka Bir İşyerinde de Sürdürebileceğini İfade Eden Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı	96
Tablo 3.29:	Aynı Görevi Başka Bir İşyerinde de Sürdürebileceğini İfade Eden Çalışanların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı	97

Tablo 3.30:	Beklenmedik Bir Durum Olmadıkça Kurumunda Kalmayı Düşünenlerin Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı	97
Tablo 3.31:	Beklenmedik Bir Durum Olmadıkça Kurumunda Kalmayı Düşünenlerin Anne/ Baba İle Birlikte Yaşama Durumuna Göre Dağılımı	98
Tablo 3.32:	Başka Bir Firmadan Teklif Gelse Reddedebilecek Olan Çalışanların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı	98
Tablo 3.33:	Başka Bir Firmadan Teklif Gelse Reddedebilecek Olan Çalışanların Mevcut İşte Çalışma Süresine Göre Dağılımı	99
Tablo 3.34:	Bu İşyeri ile Bir Süre İdare Etmeyi Düşünen Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı.....	99
Tablo 3.35:	Bu İşyerinde Beş Yıl Daha Çalışmayı Planlayanların Eşin Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı	100
Tablo 3.36:	İş – Aile Çatışması, Aile – İş Çatışması, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	101
Tablo 3.37:	Cinsiyet ile İş – Aile Çatışması İlişkisi	102
Tablo 3.38:	Cinsiyet ile Aile – İş Çatışması İlişkisi	102
Tablo 3.39:	Çalışma Şekli ile İş – Aile Çatışması İlişkisi.....	103
Tablo 3.40:	Çocuk Sahibi Olma ile İş – Aile Çatışması İlişkisi	103

GİRİŞ

Her birey, toplumsal yaşamın bir gereği olarak, üye olduğu sosyal gruplara uygun roller üstlenmektedir. Her bir rolün farklı talepler içermesi ve farklı davranış şekilleri gerektirmesi bu rollerin dengeli ve sorunsuz bir şekilde yerine getirilmesine engel teşkil etmektedir. Bir rolün gerekleri, diğer rol gerekleriyle uyuşmadığında rol çatışması yaşanmaktadır.

İş ve aile rolleri insan hayatında en çok zaman ve emek harcanan rollerdir. İş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin uyumsuz olması iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşanmasına sebep olmaktadır. İş-aile çatışması, iş sorumluluklarının ailevi faaliyetlerin yerine getirilmesini engellemesi; aile-iş çatışması ise, ailevi sorumlulukların iş faaliyetlerinin yerine getirilmesini engellemesi olarak ifade edilmektedir.

Teknolojideki hızlı gelişme, sanayileşmenin artması, siyasal ve ekonomik alandaki değişimler; toplumsal yapının, aile yapısının, aile içi ilişkilerin ve bireyin yerine getireceği rollerin farklılaşmasına sebep olmuştur. Özellikle son yıllarda kadınların çalışma hayatına katılım oranındaki artış ve bununla birlikte ortaya çıkan çift gelirli ailelerin etkisiyle ev içerisindeki cinsiyete dayalı iş bölümünde bazı değişimler yaşanmaya başlamıştır. Kadının çalışma yaşamına katılımı ile birlikte ev ve iş rolünü aynı anda üstlenmek durumunda kalması; erkeklerin ev ile ilgili sorumlulukları kadınlarla paylaşma yükümlülüğünü ortaya çıkarmıştır. Aile içerisinde değişen roller arası bölüşüm, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasını ön plana çıkarmaya başlamış; iş-aile hayatının dengelenmesiyle ilgili alternatif çözüm yolları araştırılmaya başlanmıştır.

İş ve aile rollerinin tüm gereklerini yerine getirebilmek için bu rollere yeterli ve dengeli bir şekilde zaman ve enerji tahsisi yapmak gerekmektedir. Aksi takdirde; iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak birbirine müdahalesi, belli bir zaman sonra döngüsel bir sürece dönüşerek; iş, aile ve hayatın diğer alanlarında olumsuz sonuçlar meydana getirebilecektir. İş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmalar; çalışanların iş

performansını, iş tatminini, fiziksel ve psikolojik sağlığını, ailevi ilişkilerini ve genel olarak yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyecek unsurlar içermektedir.

İş-aile çatışmasının neden olduğu sonuçlar; hem bireyin kendisi, iş ve aile hayatı, hem de çalıştığı örgüt açısından önemlidir. İş aile çatışmasının günümüz çalışan üzerindeki etkilerinin fark edilmesi, örgütlerin iş-aile dengesini sağlamak için yeni uygulamalar geliştirme zorunluluğunu ortaya koymuştur. Bu süreçte çalışanların iş-aile çatışmasını azaltmayı amaçlayan ve iş-aile dengesini kurmaya yardımcı olan aile dostu örgüt yapıları ortaya çıkmaya başlamıştır. Aile dostu örgüt politikalarının temel hedefi çalışanların iş ve ailevi ihtiyaçlarını yerine getirmelerine olanak vermek ve ailevi problemlerin işe, iş problemlerinin aileye yansımaya engel olmaktır.

İş-aile çatışmalarının çözümüne yönelik olarak devlete, örgütlere, sosyal kuruluşlara ve bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara ihtiyaç duyulmaktadır. Farklı sektör ve örgütlerde yapılacak çalışmalarla; çatışmaların kişisel, ailevi, örgütsel neden ve sonuçlarının tespit edilmesi, ilgili kuruluşlarca çözüme yönelik politikaların düzenlenmesi ve bu politikaların örgütlerce uygulanması gerekmektedir.

Bu araştırma, çalışanların iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmaların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş-aile çatışması konusu işlenmektedir. Öncelikle rol, çatışma ve rol çatışması kavramlarından; ardından, roller arası çatışma türü olarak ifade edilmiş olan iş-aile çatışmasının tanımı, türleri, yönleri ve başlıca iş-aile teorilerinden bahsedilmektedir. İş-aile çatışmasına sebep olan etmenler ve iş-aile çatışmasının sonuçları yine bu bölümde ele alınmaktadır. Son olarak; iş-aile dengesi konusuna değinilmekte ve iş-aile dengesini sağlamak için gerekli olan uygulamalar hakkında bilgiler verilmektedir.

İkinci bölümde ise, örgütsel bağlılık konusu işlenmektedir. Örgütsel bağlılığın tanımı, benzer kavramlarla ilişkilendirilmesi, örgütsel bağlılık sınıflandırılmaları, örgütsel bağlılığın sebep ve sonuçları bu bölümde yer almaktadır. İkinci bölümün son kısmında, iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

Çalışmanın son bölümünde Devlet Hava Meydanları İşletmesi'nde hava trafik kontrolörü olarak görev yapan çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ile ilişkisini incelemek üzere yapılan araştırmaya yer verilmektedir. Bu bölümde araştırma yöntemi, veri toplama araçları, araştırmanın evreni ve örnekleme ile hipotezlerden bahsedilmektedir. Bu bölümün son kısmında, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini belirlemeye yönelik anket sorularının SPSS 11.5 veri analiz yöntemi ile test edilmesi sonucunda elde edilen bulgular tablolar halinde gösterilmekte ve bulgularla ilgili değerlendirmeler yapılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ-AİLE ROL ÇATIŞMASI

1.1. ROL ÇATIŞMASI

Rol çatışması, aynı anda iki ya da daha fazla rol göndericiden birine uymanın diğerine uymayı güçleştirecek biçimde ortaya çıkması anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle rol çatışması, aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur. Bireyin üstlendiği rollerden birinin gereği olarak sergilediği tutum ve davranışlar üstlendiği diğer rolün gereği olarak üstlenmesi gereken tutum ve davranışlarla uyumsuzluk gösterdiğinde kişinin roller arası çatışma yaşamaya başladığıdır (Efeoğlu, 2006: 10).

İş aile rol çatışması roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. İş- aile rol çatışması kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için rol ve çatışma kavramlarına değinmek gerekmektedir.

1.1.1. Rol Kavramı

Toplumsal yaşam karşılıklı beklentilerden oluşmaktadır. Sosyal psikolojiye, sosyolojiden aktarılan rol ve statü kavramları; bireylerin toplumdan beklentilerini ve toplumsal yaşamın bireylere yüklediği görevleri tanımlamaktadır (Tolan vd. 1991: 227).

Rol: Tüm sosyal rol göndericiler tarafından belirli durumlarda kendisinden beklenen yükümlülükler olarak ifade edilmektedir. Rol kavramının anlaşılması ve çözümlenebilmesi için Yapısalcı-İşlevselci Paradigma ve Sosyal Psikolojik Paradigma olmak üzere iki temel paradigmadan faydalanmak gerekir. Yapısalcı-İşlevselci Paradigma; toplumun, rolleri belirlediği görüşünden hareket edilerek oluşturulmuştur. Sosyal Psikolojik Paradigma'ya göre ise rol, kişiye toplum tarafından empoze edilen bir davranış değil; insanların bilinçli davranışlarının ürünüdür.

İki yaklaşımın da unsurlarından faydalanarak rol tanımını şu şekilde genelleştirmek mümkündür: Rol, doğuştan ve kişiler arası etkileşimden oluşan, kişisel ve toplumsal faktörlerin birleşiminin meydana getirdiği bir statü davranışıdır (Erkenekli, 2001: 46).

1.1.1.1. Rolün tanımı

Rol kavramını sosyal bilimler literatürüne kazandıran bilim adamı, Linton'dur. Ondan önce bazı yazar ve bilim adamları rol kavramına yakın açıklamalar yapıp, rol terimini kullanmış olsalar da Linton, 1936 yılında yayınladığı "The Study of Man" adlı çalışmasında rol kavramını, statü ile ilişkilendirip; rolü "statünün dinamik yönü" şeklinde tanımlayarak bu kavramın sosyal bilimler açısından öncüsü olmuştur (Kılınç, 1988: 103).

Statü, belirli bir zamanda bir kişi tarafından işgal edilen bir konum ya da yürütülen bir işlevdir. Rol ise bir statüyü işgal eden bir kişiden beklenen davranışları belirler (Morgan, 1980: 400). Sosyal statü, bir sosyal mevkii ise; sosyal rol de o mevkiinin aktif hali yani tatbikat yönüdür. Sosyal rol, sosyal statünün görünen yüzüdür (Nirun, 1994: 74). Rol ve statü birbirinden ayrılmaz. Statü ve rol karışımı, bir bireyin toplumda yerine getirmesi gereken tutum ve davranışlarını belirler (Kızılcelik, 1992: 71).

1.1.1.2. Rol çeşitleri

Bireyler toplumsallaşabilmek için çocukluk, öğrencilik, analık, babalık, memurluk, amirlik vb. bir takım rolleri öğrenmek ve benimsemek zorundadır. Bu roller cinsiyete, yaşa, mesleğe, sosyo-ekonomik duruma göre değişmektedir (Baymur, 1973: 275). Rol davranışları, fertlerin sahip olduğu statülerin bir gereği olarak içinde yer aldıkları grubun kendilerinden yapmalarını bekledikleri tavır ve tutumlardır. Her fert, toplumsal hayat içerisinde ne kadar sosyal gruba katılıyorsa en az üyesi olduğu grupların sayısı kadar role sahip olmaktadır (Eroğlu, 1998: 84).

Rol çeşitleri literatürde çeşitli biçimlerde ifade edilmekle birlikte; rol çeşitleriyle ilgili iki temel sınıflandırmadan bahsedilebilir. Linton tarafından geliştirilen tasnife göre roller: toplum tarafından verilen statü ve roller ile kazanılan statü ve roller şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bir diğer tasnif ise Banton tarafından yapılan ve örgütsel davranış ile sosyal psikoloji alanında çokça kullanılan üçlü rol tasnifidir (Erkenekli, 2001: 47–48):

Birinci grup roller, temel rollerdir. Temel roller, kişilerin cinsiyet ve yaşa göre gerçekleştirmek durumunda oldukları rollerdir. Bir kadın için annelik rolü veya bir baba için babalık rolü temel rol özelliğini gösterir.

İkinci grup roller ise genel rollerdir. Genel roller toplumca kabul edilmiş olan, sınırları davranış düzlemine göre değişen, sonuçları çoğu zaman toplumu veya grubu etkileyen rollerdir. Mesleki roller de bu grubun içerisinde yer almaktadır.

Üçüncü grup rolleri, bağımsız roller olarak sınıflandırmak mümkündür. Bu roller özellikleri itibarıyla genel rollerden bağımsızdır, etkisi bireyseldir ve yerine getirilmesi zorunlu olmayan rollerdir. Hobi rolleri olarak da ifade edilebilen bağımsız roller kişilerin boş ve serbest zamanlarını değerlendirmek için oynadıkları rollerdir (Erdoğan, 1997: 87).

Örgütsel düzeyde rol çeşitleri, rol çatışmasına kaynaklık etmesi bakımından önemlidir. Özellikle temel rollerle meslek roller arasındaki çatışma hem sosyal psikoloji hem de örgütsel davranış alanında sıklıkla incelenmektedir (Erkenekli, 2001: 48). Bu araştırma temel rol ve mesleki rol arasında yaşanan çatışmalar temeli üzerine kuruludur.

1.1.2. Çatışma Kavramı

Çatışma yalnızca insanlara özgü bir olay değildir. Tüm canlılar yaşamlarını devam ettirebilmek için sürekli olarak çevreleri ile mücadele etmek ve yeri geldiğinde çatışmak zorundadır (Eren, 2001: 540). Çatışma, insan unsurunun bulunduğu her yer ve ortamda ortaya çıkması kaçınılmaz bir olgudur. Çatışma, uyuşmazlık veya zıtlık; örgüt içindeki bireyler, gruplar, örgütler veya devletler arasında ortaya çıkabileceği

gibi, hiç bir örgütle ilgisi bulunmayan iki kişi veya grup arasında da ortaya çıkabilir (Şimşek, 1999: 272).

Örgütsel çatışma da örgütsel yaşamın doğal bir sonucudur. Örgütlerde insanların her biri farklı ortamlarda ve farklı kültürlerde yetişmiş, farklı kişiliğe, farklı amaç ve çıkar ilişkisine sahip kimselerdir. Örgütsel çatışmalar, örgüt içindeki bireylerin birbirleriyle olan karşılıklı bağımlılıklarının ve beraber çalışmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu karşılıklı bağımlılık ve beraber çalışma örgüt amaçlarına ulaşılması için gereklidir. Bu sebeple, çatışmaların örgütler için kaçınılmaz bir gerçek olduğu günümüzde kabul edilen bir görüştür (Genç, 2004: 252).

Günümüzde artan rekabet, globalleşme, kültürel farklılıklar ve işgücünün bölünmesi ile organizasyonlar, yoğun bir şekilde çatışma potansiyeli ile karşı karşıyadır. Çatışma yönetimi, yöneticilerin zaman ve enerjisini önemli ölçüde alan konulardan bir tanesidir. (Koçel, 2001: 533). Yöneticilerin en öncelikli işleri arasında çatışma yönetiminin yeri ilk on iş içinde yedinciliktir. Aynı zamanda yöneticiler zamanlarının %21'ini çatışma problemlerini çözümlenmeye harcamaktadırlar (Ceylan vd, 2000: 40).

Örgütlerde ortaya çıkan çatışmalar, iyi yönetilmediği takdirde örgüt üyelerinin motivasyonunu olumsuz etkileyip, verimliliklerinin azalmasına yol açabilmektedir. Çatışma yönetimi konusunda bilgi sahibi, donanımlı yöneticiler aracılığı ile çatışmanın olumlu yönleri ortaya çıkarılabilir. Düzgün yönetilen çatışmaların örgüt içi rekabet ve dinamizm için faydalı olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Seval, 2006: 246).

1.1.2.1. Çatışmanın tanımı, neden ve sonuçları

Çatışma kavramının kesin bir tanımını yapmak oldukça zordur, çünkü çatışmalar çok değişik ortamlarda ve düzeylerde ortaya çıkabilmektedir (Türk ve Doğan, 2002: 64). Çatışma genel olarak, iki ya da daha fazla kişi veya grubun; hedefler, istekler, amaçlar veya güdüler boyutunda birbirine uyumlu olmaması olarak tanımlanmaktadır. Çatışmanın temelinde insanlar veya gruplar arasındaki uyumsuzluk, zıtlık ve anlaşmazlık söz konusudur. Taraflar kendi görüş veya amaçlarını karşı tarafa kabul

ettirmek ve diğer tarafın aynı şeyi yapmasını önlemek için gayret göstermektedir (Öztürk, 2003: 292).

Bireysel açıdan çatışma: aynı ya da karşıt olan iki durumdan birini seçmek zorunda kalan insanın yaşadığı kararsızlık veya uyuşmazlık halidir. İkili ilişkiler bakımından çatışma, birbirlerinin amacına ulaşmada gösterilen düşmanlık ya da kavga halidir. Örgütsel açıdan çatışma ise; örgütte iki veya daha fazla kişi, grup ya da birimler arasında veya örgütler arasında çeşitli nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlıklardır (Genç, 2004: 253).

Çatışmanın nedenleri herhangi bir sınıflandırmaya tabi olmaksızın şu şekilde sıralanmıştır: “Fonksiyonel bağımlılık, işbölümü, sınırlı kaynaklar, ortak karar verme, yeni uzmanlıklar, amaç farklılıkları, algılama farklılıkları, yönetim alanı ile ilgili belirsizlikler, iletişim bozuklukları, statü farklılıkları, yöneticilik tarzları arasındaki farklılıklar, çıkar farklılıkları, personel farklılıkları, değişen koşulların öngördüğü yeni nitelikler, işçi, işveren ilişkilerindeki kutuplaşmalar ve örgüt içi güç mücadeleleri”. Davranışsal kaynaklı çatışmaların, kişinin amaçlarının, sonuçlarının ve isteklerinin engellenmesi sonucu meydana geldiği belirtilmiştir (Asunakutlu ve Safran, 2004: 32).

Çeşitli yönetim teorileri tarafından değişik şekillerde ele alınan çatışma kavramının örgütsel anlamda hem olumlu hem olumsuz sonuçları mevcut olabilmektedir (Koçel, 2001: 534). Çatışmanın sonucu, kazananlar ve kaybedenler açısından değerlendirildiğinde kişiler ve takımlarda görülen endişeler örgütlerde başarı oranının düşmesine sebep olabildiği gibi; güdümleyecek ancak zarar vermeyecek ölçüde bir endişe, başarı oranını artırmaya yönelik bir etki gösterebilmektedir (Kolosa, 1969: 553).

Çatışmanın artmasıyla stres, çaresizlik ve kaçma davranışlarının, devamsızlık ve işten ayrılma niyetinin arttığı; iş tatminin düştüğü gözlemlenmiştir. Öte yandan, çatışmanın, örgütte alınan kararların kalitesini yükseltmesi, bireyleri diğerlerinin bakış açılarını daha iyi anlamaya yöneltmesi ve çalışanları yeni fikirleri benimsemek için cesaretlendirmesi gibi olumlu sonuçlar yaratabileceği ileri sürülmüştür (Torun ve Ercan, 2006: 33).

Klasik ve neo-klasik yönetim anlayışlarını kapsayan geleneksel yaklaşıma göre çatışmalar, organizasyonun ahenkli ve etkin işlemlerini etkileyen durumlardır. Bu sebeple çatışmaların ortaya çıkmasının önlenmesi ve kısa sürede ortadan kaldırılması gerekir. Oysa modern yönetim ve organizasyon anlayışına göre çatışmalar kaçınılmazdır (Koçel, 2001: 534, Akgöl, 2004: 171); çünkü, insanların bir arada oldukları ve birlikte çalıştıkları her yerde çatışmaların ve fikir ayrılıklarının ortaya çıkması doğaldır. Önemli olan, çatışmaları önlemek ya da yok saymak değil; çatışmaların faydalarından yararlanmak ve olumsuz sonuçlarını azaltmak için onlarla aktif olarak ilgilenmektir (Asunakutlu ve Zeybekoğlu, 1999: 13).

Çalışanlar arasında çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar etkin şekilde yönetildiği takdirde farklılıkların ve tartışmaların azaltılması, örgütteki ilişkilerin ve güven duygusunun artırılması, karar vermede ya da problem çözümünde alternatiflerin ortaya çıkarılması, kararların her yönüyle tartışılması dolayısıyla gerek örgüt gerekse çalışanlar için olumlu sonuçların ortaya konulması mümkün olacaktır (Akkirman, 1999: 351).

1.1.2.2. Çatışma türleri

Örgütlerdeki çatışmalar çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalardan en çok kullanılanında çatışmalar: fonksiyonel ve fonksiyonel olmayan çatışmalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Fonksiyonel olan çatışmalar, işletmelerin işleyişine ve amaçlarını gerçekleştirmesine katkıda bulunan; fonksiyonel olmayan çatışmalar, işletmeyi amaçlarına ulaştırmaktan erteleyen, amaçları gerçekleştirmeye katkıda bulunmayan çatışmalar olarak nitelendirilir (Koçel, 2001: 535, Öztürk, 2003: 297).

Çatışmaların ortaya çıkış şekli ile ilgili olan ikinci sınıflandırmada potansiyel çatışma, algılanan çatışma, hissedilen çatışma ve açık çatışma türleri yer almaktadır. Potansiyel çatışma, çatışmayı ortaya çıkarabilecek şartları; algılanılan çatışma, çatışmaya konu olan tarafların olayları ve durumu algılama tarzlarını; hissedilen çatışma, insanların olaylar konusundaki hislerini; açık çatışma ise, insanların fiilen gösterdikleri davranışları ifade etmektedir (Bayrak, 1992: 49-50).

Üçüncü grup sınıflandırma, çatışmaya taraf olabilecek kişilerle ilgilidir. Kişilerin kendi içlerinde çatışması, kişiler arası çatışmalar, kişiler ve gruplar arası çatışmalar, grupların kendi içindeki çatışması, gruplar arası çatışmalar ve organizasyonlar arası çatışmalar bu sınıflandırma içerisinde yer almaktadır (Koçel, 2001: 535).

Kişinin kendi içinde çatışması yani kendi fikirleri, duyguları ve zevkleri bakımından kendisiyle çatışmaya düşmesi söz konusu olduğunda kişi bazı konularda karar veremez hale gelmekte; dengesiz ve çelişkili tavırlar içerisine girmektedir. Kişiler arası çatışmalar, aynı örgütsel düzeyde ya da alt-üst konumunda olan iki bireyin birbirleriyle çeşitli fikir, duygu ve görüş ayrılıklarına düşmesi sonucunda meydana gelir (Eren, 2001: 547).

Kişiler ve gruplar arası çatışmalar, daha çok çalışma gruplarının kendi norm ve standartlarını üyelerine benimsetmek ve itirazsız kabul ettirmek için uyguladıkları baskılardan kaynaklanır. Örgütlerde en çok ve en yaygın şekilde rastlanan çatışmalar; birden fazla grup arasında gerçekleşen, örgütte bütünleşmeyi ve koordinasyonu zayıflatan gruplar arası çatışmalardır. İşletmelerin ilişki içerisinde oldukları diğer işletmelerle de çatışmaya girmesi mümkündür (Şimşek, 1999: 279, Öztürk, 2003: 296).

Çatışmalar ile ilgili bir diğer sınıflandırma da çatışmaların organizasyon içerisindeki yerleri ile ilgilidir. Bu sınıflandırmaya giren çatışma türleri; dikey çatışma, yatay çatışma ve emir komuta-kurmay çatışmalarıdır. Dikey çatışma, farklı hiyerarşik seviyede bulunan astlar ile yönetici arasında; yatay çatışma ise, aynı hiyerarşik seviyede bulunan kişiler arasında ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde yürütme yetki ve sorumluluğunu taşıyan emir-komuta personeli ile kurmay biriminde görev yapan iyi eğitim görmüş, iyi yetişmiş personel arasında da sıklıkla çatışmalar meydana gelebilmektedir (Türk ve Doğan, 2002: 65).

Literatürde bu çatışma türlerine ek olarak amaç, rol ve kurumsal çatışmalardan da bahsedilmektedir. Amaç çatışması, çeşitli düzeylerde ve çeşitli taraflar arasındaki amaçlar konusundaki anlaşmazlıkları; kurumlaşmış çatışma ise, çatışmanın doğabileceği koşulların, çatışmanın derece ve şiddetinin, çatışma çözüm yollarının

sosyal sistem tarafından belirlendiği; tarafların bir çatışma halinde nasıl davranacaklarının ve hangi yöntemleri izleyeceklerinin ayrıntılı olarak belirlendiği durumları ifade eder (Koçel, 2001: 538).

1.1.3. Rol Çatışması Kavramı

Rol, bireyin içinde bulunduğu statü sınırlarında neyi yapabileceği veya neyi yapamayacağı önceden belirlenmiş davranışlarının toplamıdır. Bireyin bir sosyal grup içinde hakları ve yükümlülükleri ile birlikte rolü de belirlenmiş olmaktadır. Bireyin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda kalması, rollerinden birini diğerine oranla daha fazla benimsemesi, üstlendiği rol ile kişilik özelliklerinin uymaması gibi durumlarda rol çatışması meydana gelmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274).

Rol çatışması bazı araştırmalarda yalın bir şekilde ele alınıp yalnızca bireylerin görevleri ile ilişkilendirilmiştir. Bireyin birden fazla rolü aynı anda üstlenmesi ve bu rollerin gerektirdiği davranışlardan birisini ön plana alması rol çatışması olarak görülmektedir. Bazı araştırmalarda ise rol çatışması sadece, bireyin aynı anda birden fazla rol davranışını gerçekleştirdiği durumlarla sınırlandırılmaz, bu nedenle rol çatışması görev, amaç, beklenti gibi pek çok faktör göz önünde bulundurularak açıklanmalıdır. (Dickson, 1996: 86, Erdoğan, 1997: 89-90).

1.1.3.1. Rol çatışmasının tanımı, neden ve sonuçları

Rol çatışması, aynı anda iki ya da daha fazla rol beklentisinden birisine uymanın; diğerine uyulmasını güçleştirecek biçimde ortaya çıkmasıdır. Bu tanımda bireyin birden fazla rolü aynı anda üstlenmesi ve bu rollerin gerektirdiği davranışlardan birisini ön plana alması rol çatışması olarak görülmektedir (Erdoğan, 1997: 89-90). Yine rol çatışması rol gerekliliklerindeki uygunsuzluk ya da bir role ve rol yükümlüsüne ilişkin beklentilerin uyumsuzluğu şeklinde ele alınmaktadır (Kılınç, 1991: 19).

Bir diğer tanıma göre rol çatışması, toplumun, ferdin statülerine bağlı olarak beklediği veya emrettiği iki veya daha fazla şey karşısında gösterdiği çelişkili istekler

ve davranışlardır (Güney, 2004: 203). En fazla kabul görmüş olan rol çatışması tanımı: “kişinin üstlenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili olarak iki veya daha fazla baskı unsurunun eş zamanlı olarak ortaya çıkması ve bu rollerden biri ile uyum içinde olmanın diğer rolle uyum içinde olmayı zorlaştırması” şeklinde olanıdır (Çarıkcı, 2002: 119–120).

Modern toplumsal ve örgütsel yaşam bireyin rol çatışması yaşamasını bir seviyeye kadar kaçınılmaz kılmaktadır (Kılınç, 1991: 23). Örgütlerdeki rol belirsizliği, beklenen, algılanan ve gerçekte oynanan rollerin farklılığı (Koçel, 2001: 496), kişinin rolündeki değişiklikler, rolüne ilişkin beklentilerindeki çelişkiler, özellik ve yetenekleri ile rol gereklerinin uyumsuzluğu, rolünü benimsememiş olması, rol sorumluluklarını bilmemesi gibi etmenler rol çatışmasına neden olmaktadır (Çarıkcı, 2002: 120). Örgütlerde rol ve statü çatışmaları en fazla, yaşça ve kıdemce daha eski olan çalışanların kendilerinden daha genç ve kıdemsiz kişilerin emri altında çalışmayı hazmedememelerinden kaynaklanmaktadır (Kılınç, 1985: 120).

Toplumsal değişimle birlikte, geleneksel rolün yanı sıra, değişimin gerektirdiği bazı rollerin ortaya çıkması, toplumsal ya da örgütsel hareketliliğin (göçler ve kitle iletişim araçlarının hızla gelişimi ile) kültürel homojenliği bozarak; bireyleri birbirleriyle bağdaşmayan rolleri oynamaya zorlaması gibi toplumsal nedenler de rol çatışmasının yaşanmasında etkili olmaktadır. (Kılınç, 1991: 23).

Rol çatışmaları ve bu çatışmaların yoğunluğu nedeniyle bireylerin engellenmeye uğraması, aşırı stres yaşaması, moralinin, iş tatmininin ve güveninin azalması ve iletişim güçlükleriyle karşı karşıya kalması söz konusu olmaktadır (Güven, 2005: 78). Rol çatışması ve belirsizliği aynı zamanda rol stresine neden olmaktadır (Boles ve Wood, 2003: 99). Rol çatışmasının artması çalışanların iş ve aile tatminlerinin azalmasına; özellikle kadın çalışanların psikolojik sağlığının bozulmasına neden olmaktadır (Coverman, 1989: 978).

Bu sonuçlar hem çatışmayı yaşayan bireyler üzerinde yıkıcı ve olumsuz etkiler yaratmakta; hem de dolaylı olarak örgütün ya da bireyin yer aldığı sosyal yapının bu durumdan olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Kılınç, 1991: 24).

1.1.3.2. Rol çatışmasının türleri

Rol çatışmaları tek bir neden ve sonuç ilişkisine dayanmaz. Bu nedenle rol çatışmasını oluşma nedenlerine göre çeşitli başlıklar altında ele almak gerekmektedir (Kılınç, 1991: 22). Bu çerçevede altı tür rol çatışmasından bahsetmek mümkündür (Çarıkcı, 2002: 120): rol göndericinin kendi içinde çatışması, rol göndericiler arası çatışma, kişi-rol çatışması, aşırı rol yüklenme, rol belirsizliği ve roller arası çatışma.

Rol göndericinin kendi içinde çatışması, kişiye belirli bir anda değişik beklentiler içeren roller gönderilmesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin kişinin işyerinde çok çalışması ve sürekli fazla mesaiye kalması gerektiği durumlarda, aile üyeleri de ev ile ilgili sorumluluklar konusunda kişiye fazla baskı kuruyor olabilir. Böyle bir durumda eve ve aile bireylerine fazla zaman ayıramayan kişi, ailesiyle sorunlar yaşamaya başlayacak; ev ve aile rollerinin uyumsuzluğu içerisinde kendisiyle çatışmaya girecektir (Bumin ve Şengül, 2000: 573).

Rol göndericiler arası çatışma, bir rol yükümlüsüne, belirli bir rol göndericiden gelen beklenti, talep ve baskıların; diğer bir rol göndericinin beklenti, talep veya baskılarıyla uyumsuz olmasını ifade eder (Kılınç, 1991: 22). Örneğin, matrix organizasyonlarda kişinin üzerinde yetkisi olan bir veya birden fazla üstün beklentileri birbirinden farklı olduğunda işgören performansını öncelikle hangisine harcayacağını bilemez (Bumin ve Şengül, 2000: 573).

Kişi-rol çatışması, bireyin özellik ve yetenekleriyle, rol gereklerinin uyumsuzluğu olarak nitelendirilir (Erdoğan, 1997: 90). Bu tür rol çatışması çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Bireyin kişisel özellikleri ve yetenekleri, rol gereklerini yerine getirmek için yeterli değilse ya da kişi üstlenmek durumunda olduğu rolü ve davranışı benimsemiyorsa rol çatışması yaşayabilir (Eroğlu, 1998: 86).

Aşırı rol yükleme, örgütsel taleplerin çokluğu ve bireyin bu talepleri yerine getirmek için sahip olduğu zamanın azlığı nedeniyle ortaya çıkar. Bu durumlarda kişi bir tür öncelikler çatışması yaşar ve hangi beklentileri öncelikle karşılayacağı konusunda karar vermekte zorlanır (Çarıkcı, 2002: 121). Aşırı rol yükleme, göndericiler arası rol çatışmasına benzer; ancak aşırı rol yüklemeye rol yükümlüsüne

yönelik beklenti ve talepler çelişkili olmayıp; buna karşılık istenilen zaman ve nitelik sınırları içerisinde bu taleplerin yerine getirilmesinin mümkün olamayacağı hissedilmektedir. (Kılınç, 1991: 22, 23).

Rol Belirsizliği, bireylerin işleri ve sorumlulukları konusundaki belirsizlik durumudur (Bayrak, 1992: 32). İşgörenin, işiyle ilgili sorumluluklarının neler olduğunu, işinde nelere yetkisinin olup nelere yetkisinin olmadığını bilmemesi, işiyle ilgili olarak açık, net ve planlı hedeflerinin ve ulaşması gereken standartların olmaması rol belirsizliği olarak adlandırılır (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 50).

Daha önce yapılmış araştırma sonuçları doğrultusunda rol çatışması ve rol belirsizliğinin, personel ve örgütsel çıktılar üzerinde olumsuz etkiler yarattığı söylenilebilir. Rol çatışması ile rol belirsizliği arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve her ikisi de iş performansı, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile negatif yönlü bir ilişki göstermektedir (Çelik vd, 2002: 2).

Roller arası çatışmalar, bireyin aynı anda birbirinden farklı rolleri üstlenmek zorunda kalması nedeniyle ortaya çıkar. Özellikle bireyin aynı anda farklı amaçlar içeren iki grubun üyesi olması durumunda geçerli olan bir çatışma türüdür (Kılınç, 1991: 22). Roller arası çatışmaların iki kaynağı vardır: Bunlardan birisi, çok önemli fakat aynı zamanda da kısıtlı bir kaynak olan zamandır. Bir rolü yerine getirmek için ayrılan zamanın başka bir rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırması halinde roller arası çatışma yaşanabilmektedir. Kısıtlı zaman nedeniyle yaşanan roller arası çatışmaların en belirgin örneğine çalışan kadınların, iş ve evleri ile ilgili olarak üstlendikleri rollere yeterince zaman ayıramamaları sonucu rastlanır. Roller arası çatışmaya neden olan diğer bir neden de rollerin gerektirdiği davranışlardır. Kişinin üstlendiği rollerin birbiri ile uyumsuz davranışlar gerektirmesi kişi üzerinde çatışma yaratabilir. Örneğin askerlik mesleğindeki kişilerin işyerlerinde disiplinli, emredici davranışlara karşılık evde samimi ve sıcak davranış geliştirmek zorunda olmaları doğal olarak bir roller arası çatışmayla sonuçlanmaktadır (Çarıkçı, 2002: 122).

1.2. İŞ – AİLE ROL ÇATIŞMASI

Çalışma yaşamı bireyin işine ayırdığı zamanı, iş yaşamı dışında etkili olan kişisel ilgi alanlarını, kişisel gelişimini içeren ve hayatın tamamında etkili bir role sahip olan bir alandır. Çalışma yaşamı insan hayatında kapsadığı alan bakımından ciddi ve uzun bir süreç olmakla birlikte; aile, toplum, kültür ve din gibi değerle iç içe ve onlardan soyutlanamaz bir biçimdedir (Kumaş, 2001: 170-171).

İşin en önde gelen özelliği, topluluk içinde aileye sosyal statü ve ekonomik kaynak sağlamasıdır. Buna karşılık iş ile ilgili bazı beklentiler, ailenin bireyden beklentileri ile çatışabilmekte; bu nedenle iş, aile ile ilgili faaliyetlerin yerine getirilmesini engelleyebilmektedir. (Ok, 1998: 55). Bireylerin genel hayat süreci içerisinde aile ve kariyerlerine ilişkin rolleri birlikte yürütmek isteği, çok rollülüğe bağlı olarak rol çatışması sorunlarını beraberinde getirmektedir (Acar, 1994: 21).

Birey iş ya da ev rolünden hangisi daha baskın ise o role ağırlık vermeyi seçmektedir. Bir rolün diğerlerine göre daha baskın olması; kişisel özellikler, rol talepleri, dış baskılar, algılanan destek gibi pek çok faktöre bağlanabilir. Bireylerin kimlikleri ve kişisel özellikleri, rol ile ilgili davranışları etkilemektedir. Aynı şekilde rol talepleri ile role harcanan zaman ve çaba arasında pozitif bir ilişki vardır. İş ve aile talepleri kişilerin kısıtlı zamanı tahsis etme kararlarını etkiler. Ev ve işyerindeki rol göndericilerin taleplerindeki esneklik kişinin rol seçiminde önemli yer teşkil eder. İşte yönetici, evde ise eş, çocuklar, anne ve baba gibi rol göndericileri bireyin role ayırdığı zaman ve enerji hususunda yönlendirici olabilmektedir.

Rol göndericilerin bireyin kararları üzerinde etkili olmasının çeşitli sebepleri olabilir. Örneğin kişi, işyerindeki kariyerini, itibarını, olası ilerleme fırsatlarını değerlendirerek kendisi için en çok faydayı sağlayacak olan iş rolüne ağırlık verebilir. Bireylerin işyerinde; yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından, evde ise aile bireyleri tarafından desteklenmesi algılanan çatışmanın boyutlarını değiştirmektedir. Pek çok etmenin senteziyle kişinin aile rolüne katılımı güçlü, iş rolüne katılımı zayıf olduğu zaman aile-iş çatışması; tersi durumda yani iş rolüne katılımı güçlü, aile rolüne

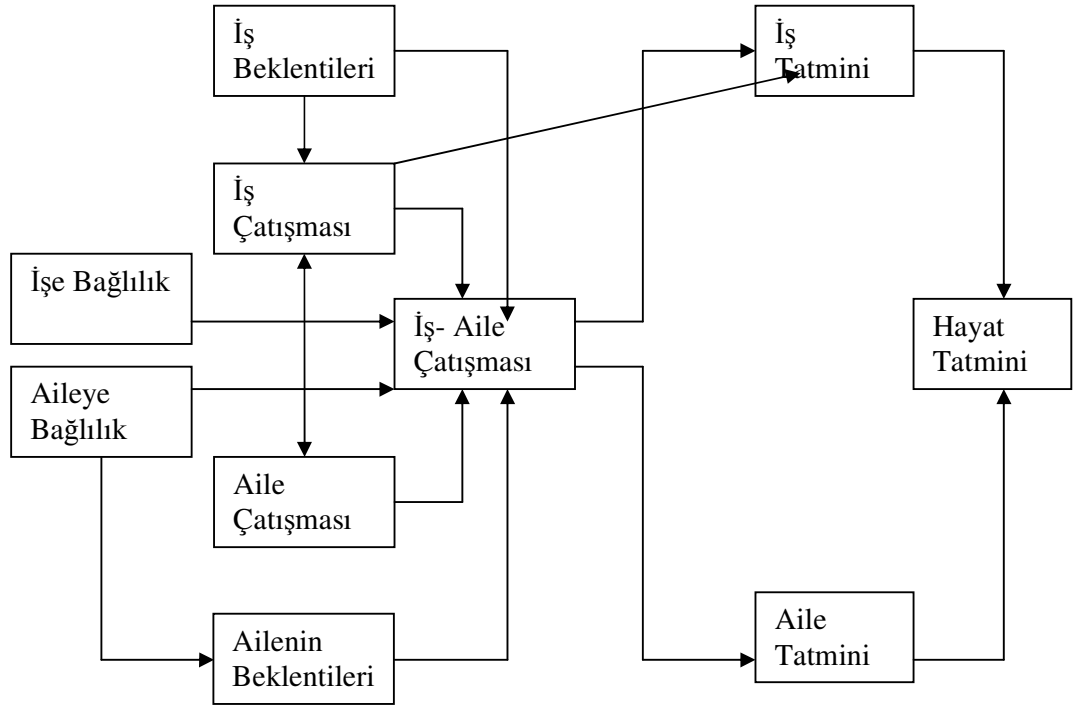
katılımı zayıf olduğu zaman iş-aile çatışması yaşanmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2003: 297-300).

1.2.1. İş – Aile Rol Çatışmasının Tanımı ve Süreçleri

Yaşamın her döneminde bireyin yerine getirmek durumunda olduğu bir dizi rol gerekleri bulunmaktadır. İş ve iş dışı rollerin bireye yüklemiş olduğu ödev ve sorumlulukların her zaman uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi mümkün olmamakla birlikte; özellikle aile ve iş alanına ilişkin rol taleplerinin karşılıklı olarak uyumsuz olması iki alan arasında çatışmalara sebep olmaktadır. Yine bireylerin hem ev hem de işteki yükümlülüklerini yerine getirebilmek için yeterli zamana sahip olmamaları ya da iş performansını olumsuz etkileyecek şekilde evde stres yaşıyor olmaları iki rol arasında çatışma yaşanmasına sebep olmaktadır. İş aile rol çatışması iş ve aile alanlarındaki rollerin birbirlerine uyumsuz olması sebebiyle kişiler üzerinde rol baskısı yaratması sonucu oluşan roller arası bir çatışma türüdür. İş aile rol çatışmaları zaman, gerginlik ve davranış esaslı çatışmalar şekillerinde kendini gösterebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78, Kopelman vd, 1983: 200, Yüksel, 2005: 302-303).

Temel olarak iş-aile çatışması, bireyin aile içinde ve işyerinde üstlendiği rollerin birbirini engellemesiyle ortaya çıkan roller arası çatışmanın birey üzerinde yarattığı rol baskısı şeklinde tanımlanabilir. Roller arası çatışma türü olarak sınıflandırılan iş aile rol çatışması çeşitli yayınlarda, iş-aile rolleri arasındaki uyum bozukluğu, iş-aile etkileşimi sorunları, iş- aile uyumsuzluğu ve iş-aile gerginliği olarak ifade edilebilmektedir (Kutaniş ve Batman, 2005: 151). İş ve aile rolleri kişi için aynı dereceden belirgin ve önemli ise kişi, bu iki alan arasında tercih yapmakta zorlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78, Taslak, 2007: 68). Bireylerin iş ve ev alanlarında yaşadıkları deneyimleri algılama biçimleri, iş ve aile hayatlarını dengeli ve düzenli bir şekilde yaşayabilmelerinde etkili olmaktadır. Bireyler bu denge ve düzeni sağlayamadıklarında kaçınılmaz olarak iş-aile çatışmasını yaşamaktadırlar (Rice vd, 1992: 156).

İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. İş-aile çatışması süreci nedenleri ve sonuçlarıyla aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.



Şekil 1.1: İş-Aile Çatışma Süreci (Duxburry ve Higgins, 1991: 61'den aktaran Çarıkçı, 2001: 30).

Kişinin işine ve ailesine bağlılığı, işinde veya ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden veya ailesinden kaynaklanan talepler, iş aile rol çatışmasına sebep olan etmenlerdir. Bu etmenler iş-aile çatışması sürecinin başlangıcını oluşturmaktadır. Bu sürecin sonunda ise, hayat tatmini yer almaktadır. İş-aile çatışması, iş ve aile tatminini; iş ve aile tatmini ise hayat tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

1.2.2. İş-Aile Çatışması Türleri

İş-aile çatışmaları üç farklı temele dayalı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bunlar:

- Zaman Esasına Dayanan Çatışmalar
- Gerginlik Esasına Dayalı Çatışmalar
- Davranış Esasına Dayalı Çatışmalar

1.2.2.1. Zaman esasına dayanan çatışmalar

Bu tür çatışmalarda belirleyici ana unsur kısıtlı zamandır. Bireylerin bir rolü yerine getirmek için harcadıkları zamanın, diğer rollerin beklenti ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel teşkil etmesi sonucunda çatışma yaşanmaktadır. Zamana bağlı çatışma iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır: herhangi bir role ayrılan zaman diğer rolün gerçekleşmesini imkânsız kıldığında, birey bir rolün gereklerini yerine getirirken diğer rolün talepleriyle düşünsel anlamda meşgul olduğunda. (Özen, Uzun, 2005: 131).

Zaman temelli iş aile çatışması ve işle ilgili rollerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır (Lambert vd, 2006: 69). İş ve aile hayatına ait bazı etmenler zamana bağlı çatışma yaşanmasına sebep olmaktadır. İş kaynaklı değişkenler: haftalık çalışma saatleri, fazla mesai sıklığı, vardiyalı çalışma sistemi, çalışma saatlerinin düzenli olup olmaması ve çalışma programlarının esnek olup olmamasıdır. Kişinin medeni durumu, eşin çalışma durumu, kadının işteki konumu (tam zamanlı ya da part time çalışması), erkeğin işe bağlılığı ve işte geçirdiği zaman, çocukların varlığı ve yaşı, çocukların bakımı ve okul sorunları aile kaynaklı çatışma sebeplerindedir (Giray ve Ergin, 2006: 85, Yüksel, 2005: 303, Özen ve Uzun, 2005: 131).

Çalışma hayatında yaşanan rol çatışmalarını cinsiyet boyutunda açıklamaya çalışan yaklaşımlardan birisi olan rasyonel teori, cinsiyet-rol çatışması ilişkisini zaman temeli üzerine oturtmuştur. Buna göre kadınların, iş ve aile rollerine erkeklere oranla daha fazla zaman ayırmak zorunda kalmaları; erkeklere oranla daha fazla çatışma yaşamalarına sebep olmaktadır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 77). İşyerinde fazla çalışma, düzensiz çalışma saatleri gibi etmenler kadın çalışanlar üzerinde ev sorumluluklarının yerine getirilmesi ile ilgili zaman baskısı yaratarak, iş tatmininin azaltmasına neden olmaktadır. Ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili sorumluluklarının büyük oranda kendilerine ait olmasından dolayı kadınlar bazı dönemlerde (özellikle bebek bakımı, hasta, özürlü çocuk ya da yaşlı bakımı gibi zorunluluklar olduğunda) kariyerinden vazgeçerek belli bir süreliğine de olsa işten ayrılmayı seçen taraf olmaktadır (Lambert vd, 2006: 69).

1.2.2.2. Gerginlik esasına dayalı çatışmalar

Psikolojik nedenli çatışma olarak da tanımlanan gerginlik esaslı çatışma, kişinin iş ya da aile rolünden birisi ile ilgili olarak ortaya çıkan gerilim, endişe, yorgunluk, alınganlık ya da sinirlilik hallerinin, diğer rolüyle ilgili performansı etkilemesi durumudur (Çarıkçı, 2001: 33). Gerginlik esaslı çatışmanın işe ilişkin kaynakları; rol belirsizliği, aşırı rol yükü, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki değişiklik, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının düşük olması, iletişimde stres, işte beklenen zihinsel yoğunlaşma ve işe bağlılık olarak sayılabilir. İşe ilişkin nedenlerin yanında, aile içinde yaşanan uyumsuzluklar ve huzursuzluklar da kişinin psikolojisini etkilemekte ve gerginlik esaslı çatışmalara sebep olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 132).

Günümüzde çalışan evli bir kadın için; eş alt kimliği, çalışan alt kimliği, anne alt kimliği ve ev hanımı alt kimliği gibi dört ana rol oluşmuştur. Çocuk bakımı, ev işleri gibi eve ilişkin sorumluluklar ile iş yaşamında ayrımcılık, yükselmelerinin engellenmesi ve desteklenmemesi, cinsel taciz gibi işe ilişkin problemler kadınların psikolojik ve duygusal olarak yıpranmasına; erkeklere oranla daha fazla stres yaşamasına sebep olmaktadır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 77, Temel vd, 2006: 29). Evdeki çocuk sayısı arttıkça gerginlik esaslı iş-aile rol çatışmaları artmaktadır (Carlson, 1999: 245).

1.2.2.3. Davranış esasına dayalı çatışmalar

Davranış temelli çatışma: herhangi bir rol için geçerli olan davranış biçimlerinin diğer roldeki davranış biçimlerine uymamasıdır (Yüksel, 2005: 303). Bir rolde talep edilen davranışlar, tutumlar ve değerler diğer bir diğer rolde talep edilenlerle bağdaşmadığında, bireylerin üstlendiği farklı rollerin kuralları ve beklentileri arasında farklılıklar ve zıtlıklar olduğunda davranış temelinde çatışma yaşanmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 133).

Örneğin, başarılı bir iş hayatı için çalışkan, hırslı, ve işe bağlı olmak durumunda olan bir kişinin pozitif bir aile yaşamı için müşfik, destekleyici, uyumlu ve aileye yönelimli olması gerekmektedir. Bu karşıt davranışsal beklentiler, bir alandan

diğer alana geçiş yaparken bireylerde gerginlik yaratarak, roller arası çatışmaya neden olabilmektedir. Cinsiyet rollerine göre çatışma düzeyinin değiştiği görülmektedir. Özellikle erkeğin egemen olduğu geleneksel toplumlarda kadınlar geleneksel rolleri ve bu rollere uygun toplumsal beklentiler ile çalışma yaşamının bağdaşmaması sebebiyle erkeklere oranla daha fazla çatışma yaşamaktadırlar (Özen ve Uzun, 2005: 133, Temel vd, 2006: 29).

1.2.3. İş – Aile Çatışmasının Yönleri

Literatürde iş ve aile yaşam alanlarına ait yaşanan çatışmaların iki yönlü olduğu görülmektedir. İş-aile çatışması, kişinin işle ilgili görev ve sorumluluklarının ev içerisindeki rolünü gerçekleştirmesini engellemesi; aile-iş çatışması ise ailevi sorumlulukların kişinin iş rolünü yerine getirmesini engellemesi anlamına gelmektedir. (Duxburry ve Higgins, 1994: 450). İş aile çatışması, işle ilgili stres faktörlerinden ve karakteristiklerden oluşur ve aile ile ilgili etkileri ve davranışsal sonuçları meydana getirir. Benzer şekilde aile-iş çatışması, aile ile ilgili stres faktörlerinden meydana gelir ve iş ile ilgili sonuçları etkiler (Hammer vd, 2003: 420).

Gerek iş-aile çatışması gerekse aile iş çatışmasının birey üzerindeki etkileri yalnızca iş ya da aile alanını kapsamaz; kişinin tüm yaşamını etkilemeye başlar. Çalışma hayatındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki etmeye başlar ve yaşam doyumunun azalmasına neden olur. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz etkileyerek fiziksel ve ruhsal sağlığını bozmaktadır (Keser, 2005: 81). Bu bağlamda iş-aile yaşam dengesi sağlayabilmenin önemi giderek artmaktadır. Ancak denge hedefine ulaşma, bireysel sorumluluğun yanında organizasyonların ve hükümetlerin sosyal politika alanında bazı uygulamaları gerçekleştirmeleri ile mümkün olacaktır (Kapız, 2002: 139-140).

1.2.4. İş – Aile Çatışması Teorileri

İş-aile etkileşimi, kişinin bireysel, örgütsel ve genel anlamda tüm hayatını etkileyen unsurlar içermektedir. Bu sebeple bu etkileşimi tüm boyutlarıyla anlamak önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir (Perrone vd, 2006: 286). Bireylerin örgütsel

yaşamları ile örgüt dışı yaşamları arasında bir ilişki olduğuna dair araştırmalar her geçen gün artmaktadır; buna karşın iş ve aile yaşam alanları arasında bir ilişki olmadığını savunan teoriler de bulunmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 2). Bu araştırmada, bilimsel yayınlarda en çok adı geçen Ayırma Teorisi, Rasyonel Teori, Taşıma Teorisi ve Telafi teorilerinden bahsedilmektedir.

1.2.4.1. Ayırma teorisi

Ayrı dünyalar modeli olarak da tanımlanan bu teori, iş-aile etkileşimini açıklamayı hedefleyen teorilerden en eskisi ve en çok tartışılanıdır. Bu kurama göre, çalışma ve çalışma dışı yaşam alanları iki farklı alanı temsil etmekte ve aralarında bir etkileşim bulunmamaktadır. İş ve aile rolleri birbirinden bağımsız olmakla birlikte işte meydana gelen olayların aileyi; ailede meydana gelen olayların işi etkilemesi söz konusu değildir (Çarıkcı, 2001: 46, Efeoğlu, 2006: 10, Keser, 2006: 216).

İş ve aile alanlarının ayrılması ile ilgili olarak iki farklı görüş mevcuttur. Birinci görüşe göre; iş ve aile, temelde birbirlerinden farklı alanlar olduğu için iş ve ailenin ayrılması doğal bir süreçte meydana gelmekte ve normal şartlarda iki alan arasında etkileşim olması gerekmemektedir. İkinci görüşe göre ise, iş-aile alanlarının ayrılması, doğal ve kendiliğinden oluşan bir süreç değil; çalışanların iş ve ailelerini korumak amacıyla bilinçli olarak yarattıkları bir durumdur (Çarıkcı, 2001: 47).

1.2.4.2. Rasyonel teori

Rasyonel teoriye göre, iş ve aile yaşam alanlarından herhangi birisine ayrılması gereken zamanın artması çatışma yaratır. Kişinin iş için ayırdığı zamanın fazla olması, aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellemekte ve iş-aile çatışması yaşamasına sebep olmaktadır. Aynı şekilde evinde geçirdiği zamanın fazla olması, iş ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemekte ve aile-iş çatışması yaşamasına sebep olmaktadır (Çarıkcı, 2001: 39).

Rasyonel teori, çatışma sürecini cinsiyet boyutunda ele almaktadır. Kadınların temel görevi ev içinde, erkeklerin ise ev dışında yani iş yaşamındadır. Kadınlar iş yaşamında yer alsalar da ev ile ilgili sorumlulukların çok büyük bir bölümü yine

onlardan beklenmektedir. Bazı araştırmalara göre kadınların ev işleri ve ocuk bakımı gibi aile rollerine ayırdıkları zaman daha fazla olduğu için aile-iş çatışmasını erkeklere göre daha yüksek seviyelerde yaşamaktadırlar. Erkeklerin iş ile ilgili sorumluluklara ayırdıkları zaman daha fazla olduğu için iş-aile çatışmasını kadınlara göre daha fazla yaşamaktadırlar (arıncı, 2001: 39, Eken, 2006: 249-250).

1.2.4.3. Taşıma teorisi

Taşıma ya da sıçrama teorisi olarak da bilinen taşıma teorisi, bir yaşam alanındaki tutum, davranış ve tecrübelerin diğer yaşam alanına aynı Şekilde geçtiğini ifade etmektedir. Taşıma, alışma yaşamından çalışma dışı yaşama ya da çalışma dışı yaşamdan çalışma yaşamına olabilmektedir (Keser, 2006: 212-213). Bu kuram iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmelerin diğer yaşam alanını etkileyeceği varsayımından hareketle iş-aile rol çatışmasına açıklama getirmektedir (Efeoğlu, 2006: 17).

Bireylerin iş ve aile gibi bazı temel rolleri aynı anda sürdürmeye çalışması stres ve iş tatminsizliği gibi sonuçlar doğursa da; taşıma teorisine göre; çatışmayla başa çıkma yeteneği olan kişiler için birden fazla rolü aynı anda yürütmenin faydaları zararlarından daha fazla olmaktadır. İşe ayırdıkları zaman ve ilgi kadar aile hayatına da zaman ve ilgi ayıran kişiler tek bir role odaklanan insanlara göre daha başarılı ve daha tatminkr bir hayat yaşayabilmektedirler; çünkü bir rolde edinilen deneyimler taşıma teorisinde ifade edildiği gibi başka rollere de yansımaktadır. Örneğin evde yaşanan olumlu gelişmeler iş stresini ve psikolojik sıkıntıyı azaltıcı etkide bulunabilmektedir (Perrone vd, 2006: 288).

Taşıma süreci, çeşitli Şekillerde sınıflandırılmaktadır. ğrenme sonucu taşıma: Kişinin evde ya da işte kazandığı yetenek, beceri ve tecrübeleri diğer alanda uygulaması anlamına gelmektedir. Psikolojik taşıma: Bir alandaki duyguların ve genel anlamda psikolojik durumun diğer alana yansımasıdır. Evde ya da işte yaşanan olumsuzluğun diğer alanı olumsuz olarak etkilemesi, olumsuz taşıma olarak adlandırılırken olumlu deneyimlerin diğer alanı olumlu biçimde etkilemesi, olumlu taşıma olarak adlandırılmaktadır (arıncı, 2001: 49-50). Bu durum, tatmin edici işe sahip olan kişilerin tatminkr yaşamlara sahip olacağı ya da aynı Şekilde tatminkr

yaşamlara sahip olan kişilerin tatmin edici işlere sahip olacağı anlamına gelmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 207-208).

1.2.4.4. Telafi teorisi

Telafi teorisinde, taşıma teorisinin aksine iş aile arasındaki etkileşim ters yönlüdür. Kişi bir alanla ilgili olarak elde edemediklerini diğer alanda bulmaya; böylece bir alandaki tatminsizliğini ya da mutsuzluğunu diğer alanda telafi etmeye çalışmaktadır (Çarıkçı, 2001: 47).

Dengeleme teorisi olarak da ifade edilebilen bu teoride çalışma yaşamından alınan tatmin ile yaşam tatmini arasında zıt ve negatif bir ilişki olduğu savunulmaktadır. Çalışma yaşamından elde edilen mutluluk ya da yaşamdan elde edilen mutluluktan herhangi birinin yüksek olması durumunda düşük olan tarafın dengeye getirileceği varsayımı hâkimdir. Bu modele göre, tatmin etmeyen bir işe sahip olan kişi, enerjisinin çoğunu iş yaşamı dışındaki aktivitelere yönlendirirken; iş dışındaki yaşamında tatmin olamayan kişi çabalarını işe yansıtmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 208).

Çalışanlar, çalışma yaşamındaki başarısızlık, tatminsizlik gibi durumlarını çalışma dışı yaşam alanlarında düzeltmeye çalışırlar. Çalışma yaşamında beklentilerini bulamayan, tatmin edici bir işe ya da kariyere sahip olmadığını düşünen insanların, çalışma dışı yaşamlarında aile, arkadaş, akraba, komşuluk ilişkilerini geliştirme yoluna gidecekleri ve bu yaşam alanındaki tatmin düzeylerini yükseltmeye çalışacakları varsayılmaktadır (Efeoğlu, 2006: 14, Keser, 2006: 214-215)

1.2.5. İş – Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler

İş-aile çatışmasına sebep olan etmenler; iş, aile ve bireysel kaynaklıdır. Bireysel özellikler çatışmanın sebeplerini ve sonuçlarını büyük oranda etkilemektedir. Bu anlamda pek çok araştırmada iş-aile rol çatışması ile kişisel özellikler arasındaki ilişki bulunmaya ve genel bulgulara ulaşılmaya çalışılmaktadır. Kişisel özellikler içerisinde en çok araştırmaya dâhil olan etmen cinsiyettir. Cinsiyet dışında kişilik ve yaş da rol çatışmasını etkileyen diğer etmenlerdendir. İş-aile rol çatışmasına sebep

olan örgütsel etmenlerden en önemlisi çalışma saatlerinin fazlalığı ya da düzensizliğidir. Bunun dışında örgüt içinde işten ya da işyeri ortamından kaynaklanan pek çok etmen iş-aile rol çatışmasına sebep olmaktadır. Kişilerin medeni durumu, kadının çalışma hayatında yer alıyor olup olmaması, aile içinde çocuk olup olmaması ve çocukların sayısı iş-aile çatışmasına doğrudan sebep olan unsurlardır. Bu temel sebeplerin yanında evlilik uyumu, aile içerisindeki anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirine destek olup olmaması gibi faktörler de çatışma yaratma potansiyele sahiptirler (Frone vd, 1997: 147).

1.2.5.1. Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet: biyolojik ayrımlara, bir kültürün verdiği anlamlardır. 1940'lı yıllardan bu yana toplumsal cinsiyet ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Parsons'un 1942'de ortaya koyduğu Yapısal-İşlevselci Yaklaşım çerçevesinde erkek ve kadın rolleri "araçsal" ve "duyarlı" olarak adlandırılmıştır (Bir, 1998: 3, 12). Erkeğin rolü; gelir sağlaması, evin ihtiyaçlarını gidermesi ve ailenin toplumsal ilişkilerini iş vasıtasıyla kurması nedeniyle araçsal rol olarak tanımlanır; buna karşın kadının rolü; ev ve çocukların sorumluluğu ile ilgilenecek ailenin gereksinimlerini tatmin etmesi nedeniyle duygusal rol olarak tanımlanır (Savcı, 2000: 145).

Çalışma yaşamında cinsiyetin önemi büyüktür. Erkek egemen kültüre sahip toplumlarda erkeğin üstün olduğunu ortaya koyan yaşam biçimi, iş hayatına da yansımaktadır. Kadınların, ev içi sorumlulukları çoğu zaman tek başına üstlenmek zorunda kalmaları; iş hayatına uyum sağlamaları ve işte başarılı olmaları açısından engel teşkil etmektedir. Diğer taraftan kadınlar yapısal olarak duygusal etkilenmeye daha meyilli oldukları için strese daha çabuk girebilmekte ve olayların etkisinden kurtulmaları uzun süre alabilmektedir (Özmutaf, 2007: 49). İş hayatında erkek ve kadın istihdamı konusunda bazı farklar vardır. Ortalama olarak kadınların çalışma saatleri ve elde ettikleri gelir erkeklere nazaran daha düşüktür (Blair, 1998: 324); çünkü toplumda ve ekonomik yaşamda iş tanımları, iş ortamı ve iş koşulları genellikle erkek ağırlıklı olarak belirlenmiştir.

Kadınların çalışma yaşamında erkeğin yanında olması tarihte ilk çağlara kadar uzanmakla birlikte "ücretli" olarak çalışma hayatına girmesi sanayi devrimi ile

birlikte gelen bir olgudur (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 76). Kadınların çalışma hayatına girmesi ile aile ve evlilik ilişkileri kısmen değişmekte ve ev içindeki cinsiyete dayalı iş bölümünün yeniden tanımlanması gerektiği düşünülmektedir. (Sağır, 1997: 149). Ancak gerçekte gözlenen odur ki, kadınların çalışma hayatına katılması, geleneksel rollerinde çok fazla değişime yol açmadan sürdürülmekte, kadının aile içindeki statüsünde önemli bir değişiklik yaşanmamaktadır.

Kadının toplumca kabul edilmiş yedi temel rolünden bahsetmek mümkündür. Bunlar: annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik rolleridir (Gönüllü ve İçli, 2001: 82, 85). Bu rolleri yerine getirirken ortaya çıkan aile içi sorunlar kadının en iyi organize olduğu, eğitim seviyesinin yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde bile mevcuttur (Gürol, 2007: 148-149). Ev işleriyle ilgili görev dağılımı cinsiyet ayrımının halen var olduğunu göstermektedir. Çünkü yemek pişirme, bulaşık yıkama, çamaşır yıkama ve temizlik yapma gibi angarya olarak kabul edilen işlerin büyük bir bölümü kadınlar tarafından yerine getirilmektedir (Blair, 1998: 323). Kadın ve erkeklerin cinsiyet ayrımı konusuna bakış açıları da farklıdır. Kadınlar evdeki sorumlulukların ve işyerindeki ücretlerin adaletsiz dağılımından şikâyet etmektedir. Erkekler ise kadınlara kıyasla daha düşük bir oranda iş ve aile rollerinin dağılımında adaletsizlik olduğunu düşünmektedir (Blair, 1998: 324).

İş-aile rol çatışması kavramı, özellikle kadınların işgücüne katılmalarıyla ortaya çıkan, iş ve aile yapılarındaki ekonomik, sosyal, teknolojik ve demografik değişikliklerle önemi giderek artan bir çalışma alanı olmuştur. 1950' li yıllardan sonra ortaya atılan ayrı dünyalar modelinde, iş ve aile yaşamları tamamen birbirinden ayrı iki alan ve bu iki alanı yönetmek bir çalışan sorunu olmaktan öte bir kadın sorunu olarak görülmüştü. İlerleyen yıllarda yapılan araştırmalarla ortaya çıkan yeni iş-aile olgusu sadece kadınları ilgilendiren bir konu olmanın ötesine taşınmış ve erkeklerin gelir getirmenin dışında aile sorumlulukları olduğu kabul edilmiştir (Kapız, 2002: 143).

İş-aile rol çatışması ile ilgili pek çok araştırmada iş-aile ve aile-iş rol çatışmaları ile cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmaların kimisinde cinsiyet ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken (Bragger vd, 2005); kimisinde kadınlar ve erkeklerin çatışma düzeyleri ile çatışmanın yönü

bakımından anlamlı farklar bulunmuştur. Bu farkların nedeni olarak iki temel görüşten faydalanılmaktadır. Birinci görüş cinsiyet rolü görüşüdür.

Türkiye’de aile ve ev rolleriyle ilgili cinsiyet rol görüşünün baskın olduğu görülmüştür. Çalışan kadınların, çalışan erkeklere göre evle ilgili görevler konusunda öncelikli sorumluluğa sahip olmaları daha şiddetli seviyelerde çatışma yaşamalarına neden olmaktadır (Çarıkçı ve Avşar, 2001: 83, Çarıkçı, 2001: 346). Kadının iş rolü aile gereksinimleriyle daha fazla çatışmaktadır. Yani çatışmanın yönü işten evdir. Erkeklerde çatışmanın yönü ise evden işe doğrudur. Bu doğrultuda iş-aile çatışması kadınlarda daha yüksek seviyede görülmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 143, Giray ve Ergin, 2006: 95). Gerek Türkiye’de gerekse yurt dışında uygulanan annelik izni, kreş hizmetleri gibi aile dostu politikaların daha çok kadın çalışanlara yönelik olması, kadınların yaşadıkları iş-aile çatışmasının erkeklere oranla daha büyük oranda olduğu sonucunu desteklemektedir (Apperson vd, 2002: 13).

Cinsiyet ayrımı düzleminde öne çıkan ikinci görüş de rasyonel görüştür. Bu görüşe göre bireyler iş ve aile sorumluluklarına harcadıkları zamana bağlı olarak çatışma yaşamaktadırlar. Bu varsayım doğrultusunda kadınlar ev ve aile işlerine daha fazla zaman ayırdıkları için aile-iş çatışmasını erkeklere göre daha yüksek oranda yaşamaktadırlar. Erkekler ise iş sorumluluklarına daha fazla zaman harcadıkları için iş-aile çatışmasını kadınlara göre daha fazla yaşamaktadırlar. (Giray ve Ergin, 2006: 86). Aile yaşamının, kadınların iş yaşamı ve kariyeri üzerindeki etkisini konu alan pek çok araştırma; evlilik ve çocukların kadının kariyerini engellediğini ortaya çıkarmaktadır. Oysa aynı durum erkeğin kariyeri için sorun teşkil etmemektedir. Kadın ve erkek rollerine ilişkin bu yapı kadınların kolay kolay üst kademelere yükselmesini engellemektedir (Aytaç, 2001: 42).

1.2.5.2. Yaş ve kişilik

Kişilik, belirli bir durumda veya belirli olaylar karşısında kişinin takındığı tavrın davranışsal yönüdür. Kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade eder. Bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde kişiliğin önemli bir rolü vardır. Bireyin kişilik yapısı ile işi ve

çalıştığı örgüt uyum içerisinde olduğu sürece örgüt amaçları ile bireysel amaçlar arasında bütünlük sağlamak daha kolay olacaktır (Aytaç, 2001: 1-2)

İş-aile çatışmasının her birey için kaçınılmaz olduğunu söylemek doğru değildir. Çünkü stres yaratan etmenler her bireyde aynı ölçüde çatışma yaratmaz. Üstelik bireylerin iş, anne-baba, karı ya da koca gibi rollerine olan bağlılıkları birbirinden çok farklıdır. Bireylerin rollerine bağlılıkları arttıkça çatışma da artacaktır. Ancak diğer yandan role bağlılık arttıkça role verilen önem de artacak ve birey, yaşadığı şeyi çatışma olarak görmeyecektir (Day ve Chamberlain, 2006: 118). Bireylerin çatışma ve stres ile başa çıkma yöntemleri farklıdır. Bazı kişiler çatışma ile başa çıkmaya çalışırken bazıları çatışmayı yok farz etme eğilimi içine girer veya çatışmadan kaçınma stratejisini uygular. Çatışmada ile baş etmeye çalışan kişiler ev ve iş alanlarını birbirinden ayrı tutarlar. Evdeyken iş ile ilgili; işteyken ise ev ile ilgili olumsuz olayları unutmak veya yok farz etme eğilimi gösterirler. Çatışma ile başa çıkma stratejisi geliştiren kişiler ise ev ve işte stres yaratan etmenleri ortadan kaldırmak ve bu etmenlerin olumsuz etkilerini düzeltmek için uğraş vermektedirler. Bu kişiler daha düşük iş-aile ayrılığını tercih ederler; işteyken yönetici ve diğer çalışanların desteğini, evdeyken ailesinin desteğini talep ederler. Bu şekilde iş-aile çatışmasını azaltmaya çalışırlar (Chen vd, 2009: 85).

İş-aile konularıyla ilgili bazı araştırmalarda A tipi ve B tipi kişilik yapılarının iş-aile rol çatışması ile olan ilişkisine değinilmiştir. A-tipi davranışlar tipik olarak; sürekli zamanla yarışan, aynı anda birkaç işi birden yapmaya çalışan, başarı yönelimli insanlarda görülür. Bu kişiler hızlı, çalışkan, hızlı konuşan, sabırsız ve öfkeli kişilerdir. (Batıgün ve Şahin, 2006: 33). İş bitirme baskısı altında, zor koşullarda uzun müddet çalışabilen bu kişiler hayatın diğer cephelerini ve ailelerini ihmal edecek ölçüde kendilerini işlerine vermişlerdir. Bu yüzden bu kişiler çoğu zaman eve iş getirir, geceleri ve hafta sonları çalışırlar (Durna, 2004: 199-200).

A tipi kişilik özellikleri ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin varlığına işaret eden çalışmalar mevcut olup, ilişkinin yönü her bir çalışmaya göre değişebilmektedir. Örneğin Çarıkcı'nın araştırmasında A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde yüksek seviyede stres ve iş-aile rol çatışması yaşandığı görülürken, Carlson'ın çalışmasında, A tipi kişilik özellikleri ile davranış temelli rol çatışması arasında negatif bir ilişki

bulunmuştur. Bir kişi ne kadar çok A tipi kişilik yapısının özelliklerini almışsa o denli az davranış temelli çatışma yaşayacaktır. A tipi kişiler pek çok faaliyet alanına aynı anda katılabilme ve uyum sağlayabilme yeteneklerinin yardımıyla olası rol çatışması sorunlarıyla nispeten daha kolay başa çıkabilmektedirler (Carlson, 1999: 248-249, Çarıkçı, 2001: 65).

B tipi davranış biçimine sahip olanlar ise zamanla daha az çatışma halinde olan, kararlı bir hızda çalışan ve kendini daima güven içerisinde hissetmek isteyen kişilerdir (Durna, 2004: 201). B tipi kişilikler için işleri hayatın merkezini oluşturmamaktadır. İşleri ve hayatlarının diğer alanları arasında zaman ve enerji açısından denge sağlamaya çalışan B tipi kişiliklerin, A tipi kişiliklere göre daha düşük seviyelerde iş-aile çatışması yaşadıkları bulunmuştur (Çarıkçı, 2001: 66).

İş-aile çatışması ile ilgili araştırmalarda çatışma ile yaş arasındaki ilişkiye dair farklı sonuçlar bulunmaktadır. Bireylerin yaşları ile iş-aile rol çatışması arasında daha çok negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireyler yaşlandıkça bilgi, deneyim, para gibi işteki kaynaklarının arttığı, daha az iş stresi yaşadığı ve iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkilediği görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86). İş-aile çatışmasının yaş arttıkça azalması, yaşı büyük bireylerin iş ve aile hayatlarını birbirinden ayırabilme konusunda daha profesyonel olmalarından (Lambert vd, 2006: 69) ya da çalışma koşullarının iyi ve çalışma programlarının nispeten daha düzenli olmasından da kaynaklanmaktadır (Karatepe ve Kılıç, 2005: 248).

1.2.5.3. Çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği

Sanayi devriminin başladığı ilk yıllarda işletmeler, üretimi artırmak ve diğer işletmeler ile rekabet edebilmek için günlük çalışma saatlerini 12-16 saat aralığında belirlemiştir. Yönetimde Neo Klasik Yönetim Kuramının gelişmesi, sosyal faaliyetlerin kuvvetlenmesi ile birlikte çalışma sürelerinde kısıtlamalara gidildi (Örücü ve Kaplan, 2001: 99). Günümüzde pek çok ülkede çalışma saatleri yasalarla ve toplu sözleşme uygulamaları ile düzenlenmektedir. Standart çalışma saatleri: 9-17 saatleri arasında veya bu saatlere yakın düzenlemelerin söz konusu olduğu ve pazartesten cumaya kadar olan beş iş gününü kapsayan süreler için kullanılmaktadır Bazı ülkeler haftalık

çalışma saatini 40 saat olarak belirlerken; kimileri bu saati 36'ya kadar düşürmekte; kimileri ise bu süreyi 48'e kadar çıkarmaktadır. Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanununa göre haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Gün içinde yapılan fazla çalışmaya rağmen takip eden gün ve haftalar içinde eksik çalıştırılmak suretiyle denkleştirme olanaklı hale gelmiştir (Çil, 2007: 59).

İşçiler fazla çalışma sorununa ekonomik kazanç olarak bakabilmektedirler. Özellikle düşük gelirli çalışanlar gelirlerini artırmak için ailesiyle ya da iş dışındaki diğer faaliyetlerle geçirebileceği boş zamandan vazgeçerek fazla çalışmaya razı gelmektedir (Doğan, 1995: 118, Doğan ve Türk, 1997: 114, Tarcan, 2000: 2). Oysa ki çalışma saatlerinin fazla olması, fazla mesainin sıklığı, vardiyalı çalışmanın varlığı ve düzensizliği ve çalışma programlarının esnek olmaması zamana bağlı iş-aile rol çatışmasının en önemli sebeplerinden birdir (Özen ve Uzun, 2005: 131, Cinamon ve Rich, 2005, Bragger vd, 2005: 320, Kossek vd, 2006: 360). Özellikle de normal çalışma süreleri dışında ek çalışma yapma, gece saatlerinde ya da hafta sonlarında çalışma gibi zorunluluklar, ailesel taleplerin yerine getirilmesini engellemektedir (Yüksel, 2005: 306). Çalışma saatlerinin katı ve düzensiz oluşu çalışanlarda büyük oranda strese neden olmakta (Çarıkçı, 2002: 623) ve psikolojik sağlığı olumsuz olarak etkilemektedir (Brough, 2005: 224) Çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz oluşu kadın ve erkekleri farklı oranlarda etkilerken her iki cinsiyet için de iş-aile rol çatışmasını arttıran bir unsur olduğu görülmektedir. Özellikle evli ve çocuklu bireylerin uzun çalışma saatleri nedeniyle ev ve çocuklara yeterince vakit ayıramamalarından dolayı bekâr bireylere nazaran daha fazla iş aile rol çatışması yaşamaları söz konusu olmaktadır (Grönlund, 2007: 487).

Günümüzde pek çok işletmede mevcut olan vardiyalı çalışma, insan organizmasının biyolojik saat düzenine ve ailevi ve toplumsal saat düzenine uymayan bir çalışma biçimidir. Çalışanların hem fiziksel hem psikolojik sağlığına zarar vermekte, örgütsel boyutta verdiği zararların dışında bireyin işi ve ailesi arasında doğrudan çatışma yaşamasına neden olmaktadır (İncir, 1998: 66-67).

Genel işgücü yapısı içinde kadın oranının giderek artması, çalışanların kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak ve bir yandan çalışırken bir yandan da iş dışındaki ihtiyaçlarını karşılamak istemeleri aile-iş uyumlu örgütsel uygulamaları

gündeme getirmiştir (Mutlu, 2003: 83). Bu uygulamalardan biri esnek çalışma sistemidir. Bu sistem, örgüt üyelerinin işe başlama ve bitirme saatlerinin belli bir saate bağlı kalmak şartıyla, belirli bir zaman dilimi içinde tespit edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu sistem içinde çalışanlara çalışma sürelerini istedikleri gibi düzenleme imkânı verilmektedir. Böylece geleneksel sabit saatlerde çalışma zorunluluğu ortadan kalkmış, ancak aynı çalışma süresi korunması şartıyla daha geniş bir zaman diliminde işe başlama ve bitirme kolaylığı sağlanmıştır (Kirel, 1999: 116).

Esnek çalışma saatleri ile çalışanlar en verimli oldukları zamanlarda çalışacak şekilde zamanlarını ayarlayabilmektedir. Esnek çalışma, verimsiz zaman kaybını önlediğinden boş zamanların artmasını sağlar ve çalışanların sosyal kültürel olaylara katılmasına imkan verir; yani zaman yönetiminde de etkin bir yoldur. Esnek çalışma çalışanların iş ile aile ve iş dışı hayatlarını uyumlaşturmalarını kolaylaştırmakta, iş tatminlerini artırmakta, iş-aile çatışması gibi nedenlerden kaynaklanan stresi azaltmaktadır. Esnek çalışma, özellikle iş dışı pek çok sorumluluğa sahip, küçük çocuğu olan, bir engelliye ya da bakıma muhtaç yaşlıya bakmak zorunda olan kadın çalışanlar için büyük önem taşımaktadır. (Doğan, 1997: 121).

1980'lerden itibaren tüm dünyada olduğu gibi Avrupa Ülkeleri'nde de kısmi süreli (part-time), vardiya, geçici iş, işin paylaşılması ve evde çalışma gibi esnek çalışma uygulamalarının yayılma hızı artmıştır. Türkiye'de ise bu sistemin henüz uygulama imkânının olduğu söylenememektedir. İşletmeler ve devlet tarafından yapılacak yasal düzenlemelerle esnek çalışmanın uygulanabilirliği artırılmalıdır (Doğan ve Türk, 1997:127).

1.2.5.4. İş ve çalışma koşulları

İş ve örgüte dair çatışma yaratan sebeplerin başında rol belirsizliği, iş yükünün fazlalığı, zamanın sınırlılığı ve sorumlulukların yarattığı endişe, gelmektedir. Aşırı çalışma sonucunda bireyin ruh ve beden sağlığının bozulması söz konusudur. Bir işi başarmak için ayrılan zamandan daha çok zamana ve güce gerek duyulması, işin gereklerinin bireyin yeteneğini ve beceri düzeyini aşması bireyde strese yol açar. (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274). Aynı zamanda farklı alanlardan gelen talepler söz konusu olduğunda kişi rol baskısıyla birlikte rol çatışması yaşar.

Kişinin yaşadığı çatışmanın boyutu ve çatışmaya verdiği tepkilerin niteliği iş çevresi ve iş tutumu gibi etmenlere göre değişebilmektedir. İş talepleri arttıkça, bireylerin yaşadıkları çatışmalar da artmaktadır. İş taleplerinin yüksek olmasının yanında, işin yapısının stres oluşumuna müsait olması bireylerin yaşadıkları çatışmaların düzeyini artırmaktadır. (Grönlund, 2007: 487-490). Çatışma ile baş edebilme gücü ne denli fazla ise depresyon, işten ayrılma niyeti, ve iş-aile çatışması düzeyi o kadar düşük olur. Bireyler iş-aile sınırlarını belirleyerek, zamanı yönetmeyi başardıklarında olası rol çatışmalarını en aza indirebilir ve refah düzeylerini arttırabilirler (Kossek vd, 2006: 361)

İş stresi, iş güvensizliği, kişiler arası zayıf ilişkiler, lider desteğinin düşük olması, aile içi etkileşime olumsuz yansımakta ve bireylerin yaşadıkları çatışmaları artırmaktadır. Bunların yanında aşırı sıcak, gürültü, az veya çok aydınlatma, radyasyon ve hava kirliliği fiziksel çalışma ortamı açısından negatif unsurlar içermektedir. İş ortamında bu tür çalışma koşullarının varlığı stresi artırırken, bireyin performansını düşürmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 132, Gümüştekin ve Öztekin, 2005: 274). Bazı örgütlerin değişik amaçlarla çalışanlarını belli bir süre için yurt dışına gönderme gibi durumları olabilir. Ya da işin niteliği gereği sürekli şehir veya ülke değiştirmek gibi zorunluluklar doğabilir. Bu süreçte çalışanlar aileden bir süreliğine de olsa ayrı kalmak yeni bir çevreye adapte olmak, ve iş deneyimlerinden doğan diğer zorlukların üstesinden gelmeye çalıştıkları için bireylerin yaşadıkları çatışma çok daha yüksek olacaktır (Shaffer vd, 2001: 100).

Örgüt kültürü iş-aile çatışmasını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen etmenlerden birisidir. Çalışanların iş-aile dengesini kurmalarına yardımcı politikaların üretildiği, uygulandığı ve yönetici veya amirlerce desteklendiği örgütler, çalışanların örgütsel sadakatinin, bağlılığının artmasını; iş-aile çatışmalarının ve işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlamaktadır. Destekleyici örgüt kültürü örgüte bağlılığı artırır, devamsızlığı, işten ayrılma niyetini ve iş-aile çatışmasını azaltır (Thompson vd, 1999: 403, 406).

1.2.5.5. Medeni Durum

Evlilik ve kariyer bireylerin en önemli yaşam olaylarından biridir. İki alan arasındaki olumlu bir etkileşim hem iş hem de evlilik açısından yeni fırsatları; olumsuz etkileşim ise çatışmayı, mücadeleyi beraberinde getirmektedir. Kadın ve erkeklerin evlilik ve kariyere ilişkin anlayışlarında farklılıklar vardır. Kadınların aynı pozisyondaki evli erkeklere göre iş hayatında daha geri planda kaldıkları ve daha düşük kariyer beklentisi içinde oldukları görülmektedir. Çünkü evlilik kadının kariyerini arka plana atmasına sebep olmaktadır (Fidan, 2005: 4).

Evlü çiftlerde eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlamaları oldukça önemlidir. Kadınlar genellikle kocalarının kariyer gereksinmelerine daha fazla uyum gösteren bir pozisyonda yer almaktadırlar. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Kadınların, çoğunlukla çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları ve durdurmaları gerekmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209).

Düzenli ve mutlu bir evliliğin ve aile yaşamının sürdürülmesinde önemli rol oynayan ev işlerinin gerçekleştirilmesinde temel sorumluluk kadına aittir. Kadının, erkeğin ekonomik yükünün azaltıp, aile bütçesine katkıda bulunması aile birliğini güçlendirirken; çok yorulması ve kendine yeterince zaman ayıramaması eve olumsuz olarak yansıtılabilmektedir. (Arpacı ve Ersoy: 2007: 42).

Bireylerin evli ya da bekar olmaları, performans ve çatışmaya olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilmektedir. Çalışma yaşamı içinde kadınların bekârken ortaya koydukları çalışma performansları evlilikle beraber özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra düşülebilmektedir. Olumlu bir süreçte gelişen evlilikler iş performansını olumlu yönde etkilerken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler ve uzun süre eşlerin ayrılamaması bireyin performansını olumsuz etkilemektedir. Mutsuz evliliklerin ve uzun boşanma süreçlerinin getirdiği yıpranmaların bireylerde yarattığı yüksek stres işe odaklanmayı güçleştirerek, performansını düşürmekte ve hassaslaşan bireylerin çatışmaya girmelerini kolaylaştırmaktadır (Özmutaf, 2007: 49-53). Bazı araştırma sonuçları göstermektedir ki evli çiftler bekârlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır (Bragger, 2005: 320, Karatepe ve Kılıç, 2005: 248).

1.2.5.6. Çift kariyerli aile yapısı

Günümüzde pek çok aile yaşam standardını belirli bir düzeyde koruyabilmek için kadının gelir getiren bir işte çalışmasına bağımlı hale gelmiştir (Arpacı ve Ersoy, 2007: 42). Çalışan kadın sayısının her geçen gün artması, aile yapısında olduğu kadar üstlenilen rollerde de bir takım değişimleri beraberinde getirmiştir. 1960'lerden itibaren annenin evde çalıştığı, babanın evin gelirini tek başına sağladığı geleneksel yapıdan; hem annenin hem de babanın dışarıda çalışıp aileye gelir getirdikleri bir yapıya geçilmiştir (Aytaç, 2001: 22).

Çift kariyerli aileler ile ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir ki kadınlar iş hayatına büyük oranda katılmalarına rağmen ev ile ilgili sorumlulukların ağır yükünü taşımaya devam etmektedirler. Kadınların işlerine, kariyerlerine verdikleri önem her geçen gün önemli ölçüde artmakta ancak kadınlar için ailevi rol halen merkezi bir alan olarak görülmektedir. Çift gelirli ailelerin ev işlerini yerine getirme hususunun geleneksel rol paylaşımını sürdürdükleri gözlenmektedir. Eşleriyle kariyer anlamında aynı statüye sahip kadınlar bile ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili görevlerin dağılımıyla ilgili adaletsizliği aynen geleneksel ailelerdeki gibi yaşamaktadırlar. İş ve aile alanları arasında yaşanan potansiyel çatışmaların git gide artmasıyla birlikte kadınların ve ailelerinin bu çatışmalara verdikleri psikolojik ve fiziksel tepkiler araştırılmaya devam edilmektedir. İş ve aile alanlarındaki beklentilerin çatışması hem iş hem de yaşam tatminini azaltmaktadır (Blair, 1998: 322, Vinokur vd, 1999: 866).

Çift kariyerlilik, her iki çalışan eşin kendi kariyer hedeflerinin peşinde koşması şeklinde tanımlanmaktadır. Çift kariyerli eşler çalışmaya büyük bir istek ve bağlılık göstermekte, mesleki kariyerlerini ve aile yaşantılarını bir arada sürdürmek istemektedirler. Çift kariyerli aileler her iki eşin de belli bir uzmanlık alanı içinde olması ve belli kariyer hedeflerinin bulunması temel koşuluyla çift gelirli ailelerden ayrılmaktadırlar. Çift gelirli aileler her iki eşin kariyer niteliği taşımayan herhangi bir işte çalışmasını ifade etmektedir. Çift gelirli ailelerde kadınlar kendi tercihlerinden öte aile gelirine katılmak yani maddi ihtiyaçları karşılamak amacıyla çalışırlar (Acar, 1994: 21-22, Aytaç, 2000: 46).

Kariyer ve aile rolleri arasında uyumsuzluğa yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, pek çok yerde kadınların mesleki ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir. Çocuk büyütme ve aile sorumlulukları, istihdama ara verilmesine yol açmakta; bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Çocuk doğurduğu zaman işini kaybeden veya işi bırakmak zorunda kalan pek çok kadının bir süre sonra yeniden işe girmesi ve işe alışması güçleşmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 210). Bu sebeplerden ötürü esnek zaman ve izin gibi aile kolaylıklarının halen babalardan çok anneleri ilgilendiren konular olmaya devam ettiği gözlenmektedir. Literatürde kadın ve erkeklerin yaşadıkları çatışmaların çözülmesi amacıyla aile dostu politikaların gerekliliği ile cinsiyet ilişkisini araştıran araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Anderson vd, 2002: 77).

1.2.5.7. Çocuk bakımı sorunları

Günümüzde erkek ve kadınların çoğu kariyer ve aile hayatlarını birlikte yürütmeyi istemektedir. Zaman zaman eve ya da işe verilen önem değişse de genel olarak amaç erkek ve kadınların bir yandan işlerinde üretken ve aktif, öte yandan sorumlu ana ve babalar olabilmeleridir. Ebeveynlik rolü, kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların, annelik rolü; erkeklerin babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir. Çocuklarla ilgilenmeyi kadınlar tek başlarına üstlenmek zorunda kaldıklarında üretkenlikleri ve kariyerleri bundan zarar görür (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 210, Schwartz, 2006: 180, 184).

Denizde, arazide çalışılması ya da başka bir şehir ya da ülkeye iş gereği seyahatlerin yapılması gibi gerekliliklerde eş baskısı ya da çocuğunu bırakamama gibi sebeplerden dolayı kadınlar şehir ya da ülke dışı seyahatlere gitmeyi kabul etmemektedirler. Ayrıca kadınların hamilelik ve çocuklarının bebeklik dönemlerinde zorunlu olarak izinli olmaları yönetimle aralarında sorunlara yol açabilmektedir (Özmutaf, 2007: 53). Çocuk bakımı ile kısmi devamsızlık (geç kalma, işten erken ayrılma, telefon başında çok zaman geçirme) arasında doğrudan bir ilişki vardır. Kısmi devamsızlık yapma zorunluluğu güçlü bir roller arası çatışma kaynağıdır. Bu tür olumsuzluklar ister istemez örgütte çatışmalara sebep olmakta ve performans düşüklüğünü gündeme getirmektedir (Hammer vd, 2003: 424).

Çocuk sayısı ve yaşı iş-aile rol çatışmasıyla doğrudan ilişkili olan değişkenlerdir. Çocuk sayısı arttıkça çocuklara ayrılması gereken zaman artmakta, çocukların ihtiyaç ve problemlerine bağlı olarak endişeler artmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça zamana, gerginliğe ve davranışa bağlı iş-aile rol çatışması artmaktadır (Carlson, 1999: 244, Giray, Ergin, 2006: 87). İş-aile çatışmasıyla ilgili araştırmalarda çocuk sayısı arttıkça iş-aile çatışmasının arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Brough, 2005: 231, Carlson, 1999: 244, Cinamon, Rich, 2005: 96).

Küçük yaşta çocuğa (özellikle 0-6 yaş arasında) sahip olmanın, önemli bir çatışma sebebi olduğu bilinmektedir. Küçük yaşta çocuğa sahip olan ailelerde çocuğun bakıma muhtaç olması sebebiyle günlük ihtiyaçlardan kaynaklanan problemlere, eğitim ve sağlık problemlerine daha fazla rastlanmaktadır. Bu problemler anne ve babaların işe geç gitmesi, hiç gidememesi veya işlerine yoğunlaşamaması gibi pek çok olumsuzluğa sebep olmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 87).

Bu olumsuzlukları en aza indirmek için çocuk yetiştirmenin kadın ve erkek arasında paylaşılması ve özellikle erkeklerin çocuk yetiştirmede aktif rol almalarının teşvik edilmesi gerekir. Örgütler, çalışan ebeveynlere karşı sorumluluklarını kabul etmeli, anne-babaların doğum sonrasında yeterli miktarda izin alabilmelerini sağlayacak uygulamaları yerine getirmelidir (Schwartz, 2006: 180, 184).

1.2.5.8. Ailevi sorunlar

Dünyada kadının ev dışında işte çalıştığı çift gelirlili ailelerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Kadınlar ev ile ilgili sorumlulukların ağır yükünü üstlenmeye devam ederek, çalışma hayatına girmektedirler. Çalışan kadınların yüzdesindeki bu artış gerek kadın gerekse erkeklerin ev sorumluluklarında bir takım değişiklikler yaşanmasına sebep olmuştur. Ancak, kadınların iş hayatına girme oranıyla, ev işlerine katılım konusunda erkeklerin rol üstlenmeye başlama oranı paralel düzeyde gitmemektedir. Erkekler değişimi biraz geriden takip etmektedirler. Rol değişimleriyle birlikte kadınlarda ortaya çıkan adaletsizlik algısı, erkeklerin değişime ayak uydurma çabaları, eşler arasında bazı psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir. Kocasının kendisine yeterince yardım etmediğini ve daha fazla yardım etmesi gerektiğini düşünen kadın, aile hayatında tatminsizlik yaşamaktadır. Karı kocanın kazançları

arasındaki farklılıklar, çalışma saatleri arasındaki uyumsuzluk evlilikte dengeyi bozabilmekte ve evlilik kalitesini azaltmaktadır (Blair, 1998: 313, 314).

Ailesel gereklilikler, iş rollerini yerine getirmeyi engelleyebilir. İşgörenler aile beklentilerine cevap vermek için işi ihmal etmek durumunda kalabilir ve aile-iş çatışması yaşar (Yüksel, 2005: 306). Aile içinde yaşanan uyumsuzluklar ve huzursuzluklar iş-aile çatışmasını arttıran etmenlerdendir (Özen ve Uzun, 2005: 132). Ailenin büyüklüğü, evde bakıma muhtaç yaşlının bulunması, eşlerin birbirlerine destek olmamaları gibi aile sorunları çatışma yaratma konusunda büyük potansiyele sahiptir. Kariyer odaklı bir kadınının eşi tarafından engellenmesi ve aileye öncelik vermesi konusundaki baskısı aile çatışmasını artırabilir. Özellikle çift kariyerli ailelerde görülen kariyer temelli gerginlik, rekabet, kıskançlık ve çekişme gibi sorunlar boşanma oranlarını artırmaktadır (Aytaç, 2001: 38, 47, 66).

1.2.6. İş – Aile Rol Çatışmasının Sonuçları

İş-aile ya da aile-iş çatışmasının kişisel, örgütsel ve ailesel düzlemde pek çok sonucu bulunmaktadır. Bireylerin iş ve aile sorumlulukları nedeniyle yaşadıkları çatışmalar, aile yaşamında olumsuzluklara neden olmakta, iş yaşamında ise kariyer ilerlemesini engellemektedir. Bireyin kariyerinin engellenmesi stres yaratacağı için verimde düşme, saldırganlık gibi istenmeyen davranışlar ortaya çıkabilir. Kendine ve çevresine karşı saldırgan davranışlar içine giren ve aşırı savunma mekanizmalarını kullanmak durumunda kalan bireyin psikolojik ve bedensel rahatsızlıkları başlayabilir (Aytaç, 2001: 41). İş-aile çatışması aile tatminini negatif yönde etkilemekte (Karatepe ve Bekteshi, 2008: 525); uzun vadede depresyona, hayat kalitesinin ve hayat tatmininin düşmesine sebep olmakta, hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını bozmaktadır (Perrone vd, 2006: 294, Vallone ve Donaldson, 2001: 216).

İş-aile rol çatışmasının bireysel boyutta neden olduğu etmenlerden birisi strestir. Rol çatışması, rollerin karışması ve herhangi bir rolden kaynaklanan aşırı yüklenme stresin kronik sebeplerindendir (Aytaç, 2001: 32). Çalışanın yaşadığı stres, kaygıya, tatminsizliğe, fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik olarak ifade edilen tükenmişliğe neden olmaktadır. İş-aile çatışması literatürde genellikle yayılmacı modeli savunmaktadır. Bu modele göre, bireyin evinde hissettiği stres iş alanına

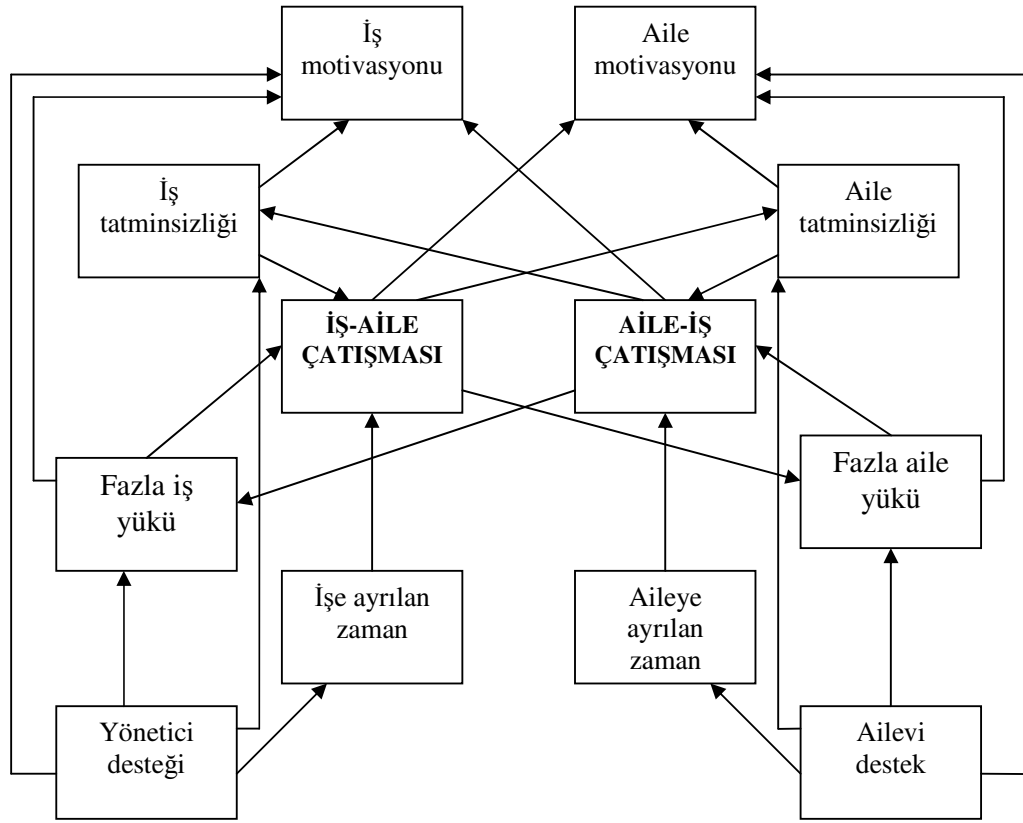
yayılır ve işyerindeki davranışlarını etkiler. Eğer organizasyonlar iş-aile çatışmasını azaltmak için önlem almazlarsa, bu durum verimliliği, kârlılığı ve örgütsel bağlılığı azaltır. Literatürde iş-aile rol çatışmasıyla stres arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koyan pek çok çalışma bulunmaktadır (Bragger, 2005: 320, Efeoğlu ve Özgen, 2007: 241 , Kutanis ve Batman, 2005: 164).

İş-aile rol çatışmasının sebep olduğu diğer bir etmen iş tatminsizliğidir. İş-aile rol çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koyan pek çok çalışma mevcuttur (Karatepe ve Kılıç, 2005: 249, Kutanis ve Batman, 2005: 164, Yüksel, 2005: 311, Namasivayam ve Zhao, 2006: 1221 Efeoğlu ve Özgen, 2007: 252). İş tatmini ile rol çatışması ilişkisi daha çok gerginlik ve zaman esaslı çatışmalar boyutunda gerçekleşmektedir (Carlson, 1999: 250). Yoğun bir iş ortamında uzun saatler boyunca çalışmak durumunda olan çalışan, zaman ve enerjisinin büyük bir bölümünü işe ayırdığı için aileye yeterli ilgiyi gösterememekten dolayı vicdani bir rahatsızlık duymakta, iş tatminlerini kaybetmektedirler. Benzer şekilde ailesine aşırı ilgi göstermek durumunda olan çalışanın işine yeterince zaman harcayamadığı için duyduğu vicdan azabı, aile hayatında tatminsizlik yaşamasına neden olmaktadır. Bazı araştırmalarda, iş-aile çatışmasının daha çok iş tatmini ile ilgili; aile-iş çatışmasının ise aile tatmini (Brough, 2005: 223-224) ve işten ayrılma eğilimi ile ilgili olduğu (Namasivayam, Zhao, 2006: 11) belirtilmektedir.

Çalışanın iş-aile çatışması yaşaması, kendisine ve aile yaşamına olduğu kadar organizasyona da ciddi maliyetler yüklemektedir. Çalışanın iş-aile rol taleplerini dengelemedeki yetersizliği, iş performansını düşürmekte, işe devamsızlığı artırmakta, yüksek işgücü devrine sebep olmakta, işe ve organizasyona bağlılığı azaltarak verimliliği düşürmektedir (Hammer vd, 2003: 430-433, Özen ve Uzun, 2005: 135). İş-aile çatışması örgütsel anlamda bireylerde devamsızlık eğilimine, iş değiştirme arzusuna (Taslak, 2007: 73) ve örgütsel vatandaşlık davranışının azalmasına sebep olmaktadır (Bragger, 2005: 321).

Frone ve arkadaşlarının (1997) oluşturduğu kavramsal model doğrultusunda iş-aile rol çatışmasının sebep ve sonuçları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tablodaki değişkenlerin birbirini etkileme yönü oklarla, ilişkinin pozitif ya da negatif oluşueksi

ve artı işaretleriyle ifade edilmiştir.



Şekil 1.2. İş – Aile Çatışmalarında Kavramsal Model (Frone vd, 1997: 147)

Şekil 1.2.'de görüldüğü gibi iş aile çatışmasını direk etkileyen etmenler: fazla iş yükü, iş stresi-tatminsizliği ve işe ayrılan zamandır. Fazla iş yükü, iş tatminsizliği ve işe ayrılan zaman arttıkça iş aile çatışması da artmaktadır. Aile-iş çatışmasını direk olarak etkileyen etmenler: evde fazla iş yükü, aile stresi-tatminsizliği ve eve ayrılan zamandır. Evde fazla iş yükü, aile tatminsizliği ve eve ayrılan zaman arttıkça aile iş çatışması artmaktadır. Yönetici desteği, iş aile çatışmasını; eş, anne ve baba desteği, aile iş çatışmasını dolaylı olarak etkilemektedir. Yönetici desteği arttıkça iş aile çatışması azalmakta; ailevi destek arttıkça aile iş çatışması dolaylı olarak azalmaktadır. İş aile çatışması, aile hayatında; aile iş çatışması ise iş hayatında olumsuz bazı sorunlara yol açmaktadır.

1.2.7. İş – Aile Dengesi

Davranış bilimindeki gelişmeler doğrultusunda insan davranışı derinlemesine incelendiğinde kişinin genel yaşamı ile çalışma yaşamının ayrılmaz bir bütün oluşturduğu ve sürekli etkileşim içinde bulunduğu anlaşılmıştır (Uyargil, 1983: 85). Genellikle insanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmekte ve sürekli işlerini düşünmek durumundadırlar. Dolayısıyla kişinin işi, yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır (Uyguç vd, 1993: 193). Ancak yaşam sadece çalışmayı değil; aile, eğitim, din, sosyal faaliyetler ve hobiler gibi diğer yaşam alanlarını da içermektedir. Kuşkusuz farklı özelliklere sahip bireyler bu yaşam alanlarına farklı derecelerde önem vermektedir. (Turgut ve Tevrüz, 2003: 63). Bir araştırmada, çalışanlara yaşamlarındaki en önemli beş şey sorulmuş; birinci sırada “aile” ikinci sırada “sağlık” üçüncü sırada “iş” cevapları alınmıştır (Tınar vd, 1997: 30).

Yaşam için bu derece önem arz eden iş ve aile alanlardan birisine ait görevlere daha fazla zaman ya da enerji ayrıldığında ve bağlılık gösterildiğinde diğer taraf ihmal edilmiş ve bu tarafın sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirilmemiş olmaktadır. Bu da insanların ihmal edilen tarafa bağlı olarak iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamalarına neden olmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 84). Kadınların çalışma hayatına katılması ile birlikte çift gelirli ve çift kariyerli ailelerin sosyal yapı içerisinde yerini bulması iş-kariyer ve aile sorumluluklarının birbirine müdahale etmesine sebep olmaktadır. Değişen sosyal yapının yanında son teknolojik gelişmeler, globalleşen dünya, uluslar arası rekabete açık örgütler iş ve aile alanları arasındaki sınırın iyiden belirsizleşmesine ve bireylerin bu iki temel rol arasında çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Günümüzde iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kurabilmek pek çok çalışan açısından önemli bir unsur olarak görülmektedir (Brough, 2005: 223).

Endüstrileşme süreci ile birlikte ortaya çıkan ağır çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri ve yetersiz ücretler bir takım sosyal politika tedbirlerinin üretilmesini gerekli kılmıştır. 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ortaya çıkan insan odaklı yönetim modeli çerçevesinde, insan yaşamının her yerinde kalitenin ön plana çıkarılması ve işin insancılaştırılması gündeme gelmiştir. Bu aşamada aile yaşamı kalitesi ile çalışma yaşamı kalitesi arasındaki etkileşimin, bireyin genel yaşam kalitesini etkilediği yönündeki görüşler çalışma yaşamına yeni bir anlam

kazandırmıştır. Kadın işgören istihdamının artmasıyla birlikte eşlerin her ikisinin de çalışmasının aile yaşamı üzerinde yaratacağı olumsuz etki, iş ve iş dışı yaşam arasında denge kurulmasını zorunlu hale getirmiştir (Aytaç, 2001: 16-18). Bireylerin iş ve aile alanları arasındaki çatışmaları azaltmak için bu iki alanı dengelemeleri gerekmektedir. İş aile dengesini oluşturan üç temel öge vardır: zaman, ilgi ve tatmin dengesi. Zaman dengesi: iş ve aile rollerine eşit miktarda zaman ayırmaktır. İlgi dengesi: iş ve aile rollerine eşit düzeyde ilgi göstermek ve bağlanmaktır. Tatmin dengesi: iş ve aile rollerinde eşit düzeyde tatmin elde etmektir. İş aile dengesi tanımı bir anlamda da girdiler ile çıktılar arasındaki eşitliği ifade etmektedir. Her bir rolü eşitlemeye yaklaşmak, her bir role yaklaşık olarak eşit ilgi ve bağlılık göstermek, zaman vermek gibi insan kaynaklarını kapsayan tüm unsurlar girdilerdir. Dengenin bir diğer unsuru da iş ve aile rollerinde yaşanan sonuçlardan biri olan tatmindeki dengedir. Pozitif denge, iş ve aile rollerindeki dengenin yüksek tatmin ile birleşmesi; negatif denge ise iş ve aile rolündeki dengenin düşük tatmin ya da tatminsizlik ile birleşmesidir. Bu teoriye göre bireyler pozitif denge içerisinde olduklarında tüm rollerinde eşit tatmin yaşamaktadırlar. Başka bir deyişle iş-aile dengesi bireylerin tüm alanlarda eşit tatmin duydukları bir dengedir. (Greenhaus vd, 2003: 512-513).

Bireyler rol çatışmasını azaltmak için rol hiyerarşisini iyi organize etmelidirler. Pozitif rol dengesi, bu hiyerarşiyi sağlayabilmek için her bir role yeterince zaman ve performans ayırabilmek, her bir rolü yeterli dikkat, özen ve ilgi ile yerine getirebilmek olarak adlandırılmaktadır. Negatif rol dengesi ise, bireylerin her bir rolü diğerinden bağımsız ve diğer rol ile ilişkilendirmeden serbest bir şekilde yerine getirmektir. İş-aile dengesi, işte ve evde minimum rol çatışması yaşayarak, faal, verimli, etkili ve tatminkar olabilmektir.

Kişinin iş-aile çatışması yaşamaması veya çatışmadan daha az etkilenmesi iş ve aile rolleri arasında denge sağlamasına bağlıdır. Roller arasında denge sağlamış olmanın daha anlamlı ve mutlu yaşamaya katkıları vardır. İş-aile dengesini kurmanın temelinde bireysel faktörler yatmaktadır. Kişinin denge kurmak için bilinçli seçimler yapması ve bunları uygularken kararlı olması denge sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Çarıkçı, 2001: 123). Yine etkin zaman yönetimi yapabilen yani zamanın akışı içinde kendisini yöneten, neyi niçin ne zaman yapacağını bilen ve günlük yaşamın akışını bu

ilkeye göre planlayan ireyler işe ve aileye harcanan zaman arasında daha kolay denge kurabilmektedir (Bahçecik, 2004: 68, Efil, 2004: 35).

Bireyler iş ve aile alanları arasındaki ilişkiyi farklı şekillerde yönetebilirler. Birinci yöntem; sınırları tamamen ortadan kaldırmak ve iki alanı bütünleştirmek diğer yöntem ise; iki alan arasındaki sınırları belirginleştirmek ve alanları birbirinden ayırmaktır. Alanların bütünleştirilmesi yüksek rol esnekliği ve rol geçirgenliği gerektirir. Alanların ayrılması ise düşük rol esnekliği ve rol geçirgenliği gerektirir. Alanların bütünleşmesi bireylerde küçük çaplı rol çatışmasına sebep olsa da aynı anda birden fazla işe zaman ayırmanın ve zaman baskısının bazı bireylerde rol performansını ve verimliliği arttırdığı görülmektedir. Bazı bireyler için ise zaman baskısı rol performansının ve verimliliğinin düşmesine sebebiyet verebilir; bu nedenle bu kişiler, alanların birbirinden tamamen ayrılmasını tercih etmektedirler (Chen vd, 2009: 83-84).

Çalışanın verimliliğinin, yaşam kalitesinin artması ve iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için aileye, örgüte ve yöneticilere önemli roller düşmektedir. Araştırmalar, roller arası çatışma ile örgüt ve aileden alınan sosyal destek arasında negatif bir ilişkinin varlığından bahsetmektedir. Sosyal destek arttıkça, çalışanın iş-aile rol çatışması azalmaktadır. Sosyal destek: Sevgi, ait olma duygusu, güven, onaylanma gibi sosyal ihtiyaçların başka bireylerle etkileşim sonucunda tatmin edilmesidir. Bu tür sosyal ihtiyaçların giderilmesi çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. Aile üyeleri ve arkadaş grupları ile yakın ilişkiler, çalışanların streslerini azaltmada yardımcı olmaktadır. (Özen ve Uzun, 2005: 129, 133).

1.2.7.1. Aile dostu örgütler

Örgütlerin tarih boyunca aile ile ilgili konulara bakış açısı: ayırma, bütünleştirme ve saygı yaklaşımları çerçevesinde değerlendirilebilir. Ayırma yaklaşımına göre örgüt, çalışanlarının iş dışında bir hayatları yokmuş gibi hareket etmekte ve sadece iş sorumluluklarını yerine getirip getirmediikleri ile ilgilenmektedir. Bütünleştirici yaklaşıma göre örgüt, çalışanlarının iş dışı hayatlarından bir ölçüde sorumludur ve iş ve aile hayatlarını bütünleştirmeye yardım etmektedir. Saygı yaklaşımına göre örgüt, çalışanlarının iş dışı hayatlarının farkındadır ve çalışanların

yaşadıkları aile sorunlarının çözümüne katkıda bulunmaya çalışır. Saygı yaklaşımı çerçevesinde çalışanların özel hayatlarına saygılı olan örgütler aile dostu örgüt olarak ifade edilmektedir. Aile dostu örgütler: iş-aile etkileşiminin farkında olan, kişinin işi kadar özel hayatı ile de ilgili olmasını ve dengeli yaşamasını ilke olarak belirleyen örgütlerdir. Bu tip örgütler çalışanlarını işleri ve aileleri arasında bir sıralama yapmaya zorlamaz, örgüt dışındaki kimliklerini ve rollerini bastırmak yerine ifade etmelerine olanak tanır, bireysel olarak gelişmeleri ve iyi anne veya baba olmaları için destekler (Çarıkçı, 2001: 129-132).

Aile dostu örgütlerde: uzun çalışma saatleri, yoğun iş programları belli bir kariyer ilerlemesi için şart koşulmaz, izin gibi aile dostu uygulamalarına katılımın bedeli kariyerde gerileme olarak esas alınmaz ve işyerinde çatışmaya sebep olabilecek çatışma kaynaklarından öte çatışmayla başa çıkılabilecek uygulamalar ön planda tutulur. (Magnus ve Viswesvaran, 2006: 570).

İş-aile etkileşiminden kaynaklanan sorunlar bireyin ailesini, çalışanın üyesi olduğu örgütü ve daha geniş bir çerçevede sosyal politika anlamında toplumu yakından ilgilendirmektedir (Kapız, 2002: 151). Örgütler çocuk bakımı yardımları, kreş hizmetleri, anne-baba doğum izinleri ve esnek çalışma imkânları ile çalışanlarının aile hayatlarına saygılı bir tutum geliştirdiklerinde çalışanların yaşadıkları çatışmalarda önemli oranda azalma olmaktadır. Aile dostu politikaların çalışanlar açısından genel anlamda olumlu sonuçlar verdiği ve iş-aile rol çatışmasını azalttığı pek çok çalışmada ortaya çıkmıştır (Bragger, 2005: 320, Brough, 2005: 224, Cinamon ve Rich, 2005: 96-97, Kossek vd, 2006: 358). Aile dostu uygulamalar işle ilgili gerginliği ve örgütten ayrılma niyetini azaltmakta, performansı artırmaktadır (Karatepe ve Kılınç, 2005: 250).

Aile dostu ya da aile destekleyici programlar iş aile arasındaki ilişkiyi yönetmeye yardımcı olmaktadır (Thompson. vd. 1999: 395). Erkekler ev ve çocuk sorumlulukları ve iş-aile dengesini kurma konularında geçmiş yıllara nazaran çok daha ilgili olsalar da kadınlar ile eşit sorumluluk paylaşımı içinde olacak kadar iş-aile programlarını değiştirmekten yana gözükmemektedirler (Thompson vd, 1999: 396). Kadınların işgücüne katılımlarını sağlayacak olan en önemli güç aile dostu politikalarıdır. Bu politikalar cinsiyetten bağımsız, kadınlar gibi erkeklerin de

kullanabileceği ölçüde tasarlanıyor olsa da bu politikalardan erkeklerden çok kadınların yararlandığı bir gerçektir. Çünkü halen bazı erkekler, bu politikaları kariyerleri açısından olumsuz bulabilmektedir (Anderson vd, 2002: 77). Araştırmalarda aile destekleyici politikaların kadınlar için çok daha önemli olduğu ve kadınların erkeklere oranla resmi olarak bu politikalardan daha fazla yararlandıkları ortaya konmuştur. Özellikle kadının çalıştığı, çocuklu ve geniş aileler, aile destekleyici politikalardan evli olmayanlara oranla daha fazla yararlanma ihtiyacı duymaktadır (Frone vd, 1997: 396)

Aile dostu politika örneklerine daha çok gelişmiş ülke örgütlerinde rastlamak mümkün olmaktadır. Örneğin Britanya'da 2003 yılından bu yana çalışanların iş-aile alanlarında yaşadıkları çatışmaları azaltmak amacıyla iş-aile dengeleme politikaları uygulanmaktadır. Bu politikalar kapsamında 6 yaşından küçük çocuğu olanlar ve 18 yaşından küçük hasta veya özürlü çocuğu olanlar işyerinde esnek çalışma saatlerine göre çalışabilmektedir. Bu kişilere çocuk bakımını rahatlıkla yerine getirebilmeleri için gerekli izinler verilmekte, çalışma hayatından kopmalarına fırsat vermeden uzun dönem kariyer şansı verilmesi gibi haklar tanınmaktadır. Bu gibi politikaların yaygınlaşması için hükümetlere, uygulanabilirliğinin artması için sağduyulu yöneticilere büyük rol düşmektedir (Evandrou ve Glaser, 2004: 787).

1.2.7.2. Yönetici desteği

İş-aile çatışmasının sebep ve sonuçları üzerinde yönetimin etkisi çok büyüktür. İşe bağlılık ve iş tatminini artırmak için yöneticilerin iş-aile çatışmasını azaltma hususuna önem vermesi gerekmektedir. Destekleyici bir iş ortamı yaratmak, iş-aile çatışmasını azaltmaktadır; bu nedenle yöneticiler, çalışanların problemlerini özgürce tartışabilecekleri, iş ve aile hayatlarına değer veren, destekleyici ve aile dostu iş çevresi yaratmayı ilke edinmelidir. (Lambert vd, 2006: 71).

Örgüt içinde çalışanlar açısından en önemli sosyal destek mekanizması, yönetici desteğidir (Sabuncuoğlu, 2007: 616). Örgütler, aile talepleri ile iş talepleri arasındaki dengeyi kurabilmek için çalışanlara yardım ettiklerinde, çalışanların iş aile çatışması ile ilgili algılarında değişiklik yapabilmektedirler. Yönetici/amir desteği iş aile çatışmasını çözebilmek için örgüt boyutunda kullanılan en büyük anahtarlardan

birisidir. Çalışanların aile ile ilgili talepleri ön plana çıktığında, iş gereklerini sekteye uğratmadan, iş ve aile problemlerini yönetmeyi başarabilmek için amirinin desteğine ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak bu desteğin sürekliliği ve adaletli oluşu büyük önem arz etmektedir. İşyerindeki yönetici/işveren/amir desteğiyle eş zamanlı olarak; aile ortamında anne, baba ya da eşten alınan destek kişilerin yaşadığı çatışmaları azaltmada çok faydalı olmaktadır (Magnus ve Viswesvaran, 2006: 565, 570).

Çalışanın yaşam kalitesi ve örgüt verimliliğinin artırılması ve iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için örgüte, yöneticilere ve aile üyelerine önemli roller düşmektedir. Destekleyici iş-aile kültürü kapsamında çalışanlar iş-aile çatışmasını azaltmak ve iş-aile kazançlarını elde etmek amacıyla örgüt tarafından cesaretlendirildiğinde örgüte bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve verimliliği artmakta; işe devamsızlık oranı ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Bragger, 2005: 320). Aile dostu politikalar yaratma ve var olan programları uygulama konusuna önem veren işverenler çalışanlarının yaşadıkları çatışmaları azaltarak iş performanslarını, iş tatminlerini ve dolayısıyla örgüte olan bağlılıklarını arttırmış olmaktadır. İşverenin evli ve çocuk sahibi olması çalışanlarını kolaylıkla anlamasını ve onlara yardımcı olmak için daha gönüllü olmasını sağlar (Anderson vd, 2002: 77).

Bir örgütün aile dostu özelliklere sahip olması, ancak bu konuların farkında olan anlayışlı, iş-aile etkileşimine duyarlı yöneticilerin varlığı ile olur (Çarıkcı, 2001: 129-132). İşverenler veya yöneticiler çalışanların iş-aile çatışmasını azaltmak için öncelikle iş, aile ve sosyal çevre ilişkileri ve örgüte düşen sorumluluklar konusunda eğitilmeli (Karatepe ve Kılınç, 2005: 250), çatışmanın sebepleri üzerinde analiz yapmalı ve sonrasında çatışmayla başa çıkabilecek çeşitli yöntemler geliştirmelidirler. Gerginlik esaslı çatışma yaşayan çalışanlara doğrudan destek vererek ve aile alanından destek alabilmesi için tavsiyeler geliştirerek çalışanların yaşadıkları çatışmaları azaltmak mümkündür. Bunun yanında iş ve aile alanları arasında pozitif yayılmayı maksimize edecek programlar hedeflenebilir. Pozitif yayılma, hem aile hem iş alanında olumlu etkileri getirebileceği gibi iş alanında performansın ve işveren niteliğinin artmasına yardımcı olabilir (Chen vd, 2009: 92).

Yapılan çalışmalarda işyerindeki destek ile aile-iş çatışması arasında bir ilişki bulunmuştur (Shaffer vd, 2001: 117). Yönetici desteği arttıkça, aile iş çatışması

azalmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2003: 297, Lambert vd, 2006: 71, Magnus ve Viswesvaran, 2006: 567). Destekleyici örgüt kültürü örgüte bağlılığı artırır, devamsızlığı, işten ayrılma niyetini ve iş-aile çatışmasını azaltır (Thompson vd, 1999: 403). Yönetici desteğinin yanında aile desteğinin de çatışma üzerinde etkisi vardır; nitekim aile desteği arttıkça, iş-aile ve aile-iş rol çatışma düzeyi azalmaktadır (Karatepe ve Bekteshi, 2008: 525).

1.2.7.3. Esnek saat uygulamaları

Geniş anlamda esnek süreli çalışma, normal çalışma ilişkisi dışındaki tüm yeni çalışma şekillerini; dar anlamda esnek süreli çalışma ise, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme olanağı veren çalışmayı ifade etmektedir (Doğan ve Türk, 1997: 113). Her iki sınıflandırmada da ortak olan uygulamalar içerisinde en yaygın olarak kullanılanlar; esnek çalışma saatleri, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftaları ve tele çalışmadır (Mutlu, 2003: 85).

Kısmi süreli çalışma, normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmaya denilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden ne kadar az olacağı ülkeden ülkeye değişmekte olup özellikle öğrenciler, emekliler, özürülüler ve ailelerine vakit ayırmak isteyen kadınlar tarafından tercih edilmektedir (Mutlu, 2003: 86).

İş paylaşımı: tam günlük bir işin iki veya daha fazla kişi arasında bölüşülmesidir. İş süresi işçi tarafından belirlendiği için özellikle evli kadınların aile sorumluluklarını yerine getirmesine imkân veren bir sistemdir. Bu sistem işçi maliyetleri sebebiyle işveren kesimi için çekici gözükmemektedir; ancak iki yarım gün çalışan iki işçi, tüm gün çalışan bir işçiye göre daha iyi sonuçlar elde edilebileceğinden örgüt için uzun vadede ekonomik fayda sağlayabilecek potansiyele sahip bir sistemdir (Doğan ve Türk, 1997:116).

Çağrı üzerine çalışma türünde işçi; kendisine ihtiyaç duyulan zamanlarda işyerine gelerek çalışmaktadır. Bu sistem sayesinde kadrolu bir çalışan hastalık, seyahat gibi sebeplerle çalışmadığı zaman onun yerine hemen işçi bulunabilir. Çağrı üzerine çalışma sistemi, mevcut çalışanın ihtiyacı olduğu zaman izin alabilmesini ve iş

dışındaki sorumlulukları kolaylıkla yerine getirebilmesini sağlamasına karşın; iş güvencesinin az olması, planlı ve düzenli iş saatlerinin olmaması ve ücretin az olması gibi sebeplerle tercih edilmemektedir (Oktay, 2006: 437).

Sıkıştırılmış çalışma haftaları yöntemi; işe daha az gelip, uzun saatler boyunca çalışma yöntemi olarak tanımlanabilir. Haftada beş günden daha az çalışmak isteyen işgörenler tarafından rağbet görmektedir. Bu sistemin avantajları işgörenlerin daha fazla zaman sahip olması, yolda geçen zamanlarının ve ulaşım masraflarının azalmasıdır. Dezavantajları ise, uzun çalışma sürelerinden dolayı işgörenlerin dikkat ve enerjisinin azalması, iş güvenliğinin tehlikeye girmesi ve verimliliğinin azalmasıdır (Mutlu, 2003: 88).

Tele çalışma (teleworking), yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma olarak nitelendirilir. Bir işçinin çalışma zamanının önemli bir kısmında bir işyerinden veya bir işverenden uzakta çalışmasını ifade eder. Bu sistemde çalışanlar, işlerinin büyük bir kısmını, her gün düzenli olarak işe gidip gelmekten çok evde, dışarıda veya iş merkezlerinde yaparlar; işyeriyle, faks, internet gibi iletişim araçları yardımıyla temas kurarlar. Kossek'in araştırmasında telework çalışma ile yüksek performans arasında pozitif ilişki olduğu ve telework sisteminde çalışan çocuklu kadınların daha az depresyon yaşadıkları bulunmuştur. Telework sistemi halen yeni bir sistem olmasına rağmen aile alanı için destekleyici bir sistemdir ve çalışanlara güven vermektedir (Kossek vd, 2006: 362).

Evde çalışma: bir işyeri veya işverene bağlı olarak düzenli bir şekilde evde çalışan personelin çalışma sistemidir. Evde çalışma eşlerin her ikisinin de çalıştığı ailelerde ilişkilerin zayıflamasını önler ve iş-aile yaşamları arasında denge kurulmasına katkıda bulunur. İş merkezlerinden çalışma, tek bir işletme personeli veya birden fazla işletmenin personelinin içinde çalıştığı iş merkezlerinde çalışmayı ifade eder. Mobil Çalışma, çalışma zamanlarının büyük bir kısmını yolda, arabada, otelde ve müşteri tanıtımında geçiren personelin çalışma sistemini ifade eder (Naktiyok, 2001: 50-52).

Esnek çalışma saatleri, iş aile uyumlu örgütsel politikaların en önemlilerinden birisidir. Bu sistem örgüt üyelerinin işe başlama ve iş bitirme saatlerinin temel bir

zamana bağılı kalmak şartıyla belirli anlar yerine belirli bir zaman dilimi içinde tespit edilmesi olarak tanımlanabilir (Kirel, 1999:116). Bazı kişiler çalışacakları işin seçiminde süre açısından daha fazla seçenek istemekte, işini ve gelirini; ailesine, sevdiklerine ve kendisine daha fazla zaman ayırabilecek şekilde düzenlemeye ihtiyaç duymaktadır. Esnek çalışma saatleri kişilere aile, sosyal hayat ve hobileri ile iş arasındaki ilişkileri dengeleme imkânı sağlamaktadır. Bu sistem kadınların, yaşlıların ve sağlık sorunları tam gün çalışmaya uygun olmayanların işgücüne katılımlarını kolaylaştırmaktadır (Tarcan, 2003: 10, 16). Esnek örgütsel politikalar iş-aile çatışmasının azalmasına, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle iş programları çalışanların örgütsel ihtiyaçlarının yanında ev ile ilgili ihtiyaçlarına da uygun olmalıdır. Sıkı iş programlarına sahip olan örgütlerde çalışan bireylerde daha düşük moral, iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılık görülebilir. Bu yüzden yöneticiler çalışanlarına aile ve özel hayatla ilgili ihtiyaçları giderebilmeleri için imkan tanımalı, çalışanların zamanı yönetme konusunda eğitilmelerini sağlayarak; zamanı dengeleyebilen, işinde başarılı çalışanlar olmalarına katkıda bulunmalıdır (Lambert vd, 2006: 71).

Araştırmalarda esnek çalışma ile iş-aile çatışması arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya korsa da bu sistemin herkes için ve her zaman aynı etkiyi göstermesi beklenmez. Üstelik çalışanların iş performanslarını ve işe olan bağlılıklarını azaltıcı bir unsur olma olasılığına karşı bazı örgütler tarafından hoş karşılanmayabilir. Örgütler çalışanlarının performanslarında bir azalma olmayacağına karar verdiğinde ancak bu politikaları uygulamaya koymayı tercih etmektedir (Magnus ve Viswesvaran, 2006: 568).

1.2.7.4. Çocuk bakımı ve izin düzenlemeleri

Çocuk bakımı ile ilgili sorunları en aza indirebilmek amacıyla bireysel ve örgütsel boyutta çözümlere gereksinim duyulmaktadır. Ailelerde iş bölümünün yapılması için gerekli bilgi ve yöntemleri kapsayan konularda hem kadına hem de eşine bilgi verilmesi, böylelikle çocuk bakımının erkek ve kadın arasında paylaştırılması bilincinin sağlanması atılacak ilk adım olabilir. Örgütler, çalışan ebeveynlere karşı sorumluluklarını kabul etmeli, erkeklerin çocuk yetiştirmede aktif

rol almalarını teşvik etmeli ve babaların doğum sonrası izin alabilmelerini sağlayacak politikaları uygulamalıdır (Schwartz, 2006: 180, 184).

Çocuk bakımında kreş, gündüz bakımevi gibi sosyal destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması, çocuk bakım sorumluluğunun devlet ve aile arasında eşit paylaşılması için gereken düzenlemelerin yapılması gerekmektedir (Arpacı ve Ersoy, 2007: 48-49). Örgütlerin çalışanların iş dışı yaşamlarına karşı sorumluluk üstlenmesi, finansal ve hukuki hizmetler, sponsor olduğu eğlence merkezleri, boşanma ve diğer kişisel danışma merkezleri ile çalışanlarına her konuda yardımcı olması çatışmaları azaltmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 136).

Yurt dışında bazı işyerleri kadınların çalışma yaşamındaki problemlerini, aile ve iş yükünü azaltmak amacıyla annelere esnek programlar geliştirmişlerdir.. Bu programlar dahilinde, çalışan kadınların hem aile sorumluluğunu ve hem de kariyer gelişimini sağlamak için part-time çalışma, esnek çalışma, iş paylaşımı, süt izni, kreş ve yuva hizmetleri, eğitim hizmetleri, evde çalışma gibi esneklikler, alternatif kariyer yolları sağlama gibi bazı imkanlar sağlamışlardır (Aytaç, 1994: 911, Namasivayam ve Zhao, 2006: 1221).

Türkiye’de sınırlı sayıda örgütün uyguladığı aile dostu politikalar arasında en yaygın olanları; ücretli-ücretsiz izin ve süt iznidir. Çalışan kadınların hamilelik ve doğum süreçlerinde kullandıkları izin türüne hamilelik ve doğum izni, doğumdan sonra kullandıkları izin düzenlemesine ise annelik izni denilmektedir. Çok yaygın olmamakla birlikte örgütlerin gündemine giren diğer izin düzenlemesi de babalık izinleridir. Doğum ve hamilelik izinleri kadınların sürekli olarak istihdamına ve kariyer imkanlarının devam etmesine olanak tanıyan düzenlemelerdir. Temel hedefi doğumun ve doğum sonrası çocuk bakımının düzgün bir şekilde yapılmasının yanında aile alanında yaşanabilecek olası bazı çatışmaları ve stresi azaltmasıdır (Çarıkçı, 2001: 186). Hasta olan çocukların ve diğer aile üyelerinin bakımı için hastalık izni gibi bazı düzenlemeler de mevcuttur. Aile dostu örgütlerde hastalık izni çalışanın doğal hakkı olarak görülür; bu nedenle çalışanlar çocuklarının, anne veya babalarının hasta olduğu zamanlarda işten izin alma konusunda problem yaşanmaz (Çarıkçı, 2001: 187).

Ülkemizde gerek devlet politikaları, gerekse örgüt uygulamaları çocuk bakımı problemini çözmek için yeterli değildir. Okul öncesi eğitime verilen önem her geçen gün artsa da, devlete bağlı kreş sayısının çok az olması, özel kreşlerin fiyatlarının çok yüksek olması ve örgütlerde kreş, bakımevi gibi hizmetlerin olmaması gibi sebeplerle çocuk bakımı çalışan kadınlar için en önemli çatışma nedeni olmaya devam etmektedir. İş aile çatışmalarının en aza indirilmesi için devlet ve örgüt işbirliği ile bu problemlere ivedilikle çözüm getirilmesi gerekmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık, örgüte duyulan sadakat, örgüt için özveride bulunma, örgüt amaçlarını benimseme, kendini örgüte adama, örgüt faaliyetlerine katılma olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek bireyler örgüte pozitif katkılarda bulunabilmektedirler (Çekmeceliolu ve Eren, 2007: 16).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan, işe düzenli devam eden, örgütün varlıklarını koruyan, hedeflerini paylaşan ve zor zamanlarda örgütün yanında olan çalışandır. Örgütsel bağlılık davranışı kişisel duygu ve düşüncelere dayalı, gönüllü bir davranış olduğundan bunu emretmek yanlış bir stratejidir (Ceylan ve Demircan, 2002: 59).

Bağlılık davranışını cesaretlendiren temel unsurlardan birisi örgüt kültürüdür. Birey ve örgüt arasında olumlu ilişkiler kurup, bireyi örgüte bağlayabilmek için örgüt yöneticilerinin çalışanlarını örgüte bağlama yollarını aramaları ve desteklemeleri gerekmektedir Özdevecioğlu, 2003: 100).

2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi ve özdeşleşmesine ilişkin bir kavram olup, çalışanların örgütsel amaçlarını gerçekleştirecek şekilde faaliyet göstermesi için yapılan normatif baskıların toplamını, örgüt için duyulan psikolojik ilgi ve bireyi örgütte kalmaya zorlayan psikolojik etmenleri kapsamaktadır. Bu kavram örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, bu amaç ve değerlere inanma, örgütün yararına olacak şekilde fazladan çalışma istekliliği ve

örgüt üyeliğini devam ettirmeye olan güçlü bir isteği ortaya koymaktadır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 185).

Literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili pek çok tanım bulunmakla birlikte bu tanımlar üzerinde bir fikir birliğine varılmamıştır. Örgütsel bağlılık, kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, çaba, edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır (Gül, 2003: 74).

Örgütsel bağlılık, bir organizasyonun üyesi olarak kalma yolunda şiddetli bir arzu, organizasyon adına yüksek düzeylerde çaba sarf etme isteğini veya organizasyonun amaç ve değerlerine kesin bir inancı belirtir. Örgütsel bağlılık, çalışanın gelecekte firmada kalma arzusunun bir ölçüsüdür. Bireylerin organizasyona bağlılık duyabilmeleri için organizasyondaki uygulamaların, değerlerin, faaliyetlerin felsefik alt yapının birey ile uyumlu olması gerekmektedir (İbicioğlu, 2000: 13). Örgüte bağlılığın öğeleri şunlardır (İbicioğlu, 2000: 13, 19, Gül, 2003: 74, 75) :

Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma: İşgörenin çalıştığı organizasyona bağlılığının en büyük göstergelerinden birisi, onun amaç ve değerlerini kabul etme derecesidir. Çünkü işgörenin amaçlarını kabul etmediği organizasyona bağlılık göstermesi düşünülemez.

Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama: Bireylerin, çalıştıkları organizasyonun başarılı olması için normal olarak kabul edilenin ötesinde çaba göstermeleri organizasyona bağlılıklarını gösteren bir ölçüttür.

Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma: İşgörenlerin örgütsel bağlılığının sağlanması, organizasyonun birey sorunlarıyla ilgilenme derecesine bağlıdır. Örgütsel destek çalışanların amaç ve ihtiyaçlarını gidermekte, örgütte kalmaları için güçlü bir istek duymalarını sağlamaktadır.

Örgüt kimliği ile kimliklenme: Çalışanların organizasyonla özdeşleşmesi ve organizasyonun bir parçası olması anlamına gelmektedir.

İçselleştirme: Çalışanlar kendi amaç ve değer sistemleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler. Örgüt kimliği ile kimliklenme ve örgüt kimliğini içselleştirme örgütsel bağlılığın göstergeleri arasında yer almaktadır.

2.1.2. Örgütsel Bağlılıkla Benzer Kavramlar

Endüstri ve örgüt psikolojisi ile ilgili literatür incelendiğinde bağlılık kavramını ilk ele alanlardan biri olan Becker herhangi bir konum, faaliyet yada kişiye bağlı olan bireyin, bu konum, faaliyet ya da kişiye uygun davranışlar sergilediğini ve daha fazla ilgi gösterdiğini belirterek bağlılık konusuna taraf olma şeklinde yaklaşmıştır. Söz konusu bağlılığın gerçek bir bağlılığı ifade edebilmesi için içselleştirme ve özdeşleşme yoluyla meydana gelmesi gerekmektedir. Buna göre bağlılık, bireylerin yaşamlarında önemli kabul ettikleri psikolojik objelere ilişkin hissettikleri bir tutum ve bu psikolojik obje ile ilişkisinin gerektirdiği davranışları istekle ve memnuniyetle yerine getirmeleri şeklinde açıklanabilir. Bağlanılan psikolojik obje bir arkadaş, bir yönetici olabileceği gibi bir siyasi parti, sendika, işyeri gibi bir örgüt ya da iş, meslek gibi olgular da olabilir (Karacaoğlu, 2005: 55).

Bağlılık kavramları içerisinde en çok araştırma konusu olmuş kavram örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılıkla en çok benzerlik gösteren kavramlar işe bağlılık, çalışmaya bağlılık, mesleki bağlılık ve kariyer bağlılığıdır.

2.1.2.1. İşe bağlılık

İşe bağlılık; işin önemi veya işin erdemleri hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi biçiminde tanımlanmıştır. İşe bağlılık, bireyin çalışmayla özdeşleşmesi ve çalışmanın bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olmasıdır. Örgütsel bağlılık ise örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için büyük çaba göstermeye istekli olma ve kurumda kalma isteğidir. Bu iki bağlılık türü birbiriyle ilişkili olduğu halde, işe bağlılık bireyin meşgul olduğu özel bir iş ile bireysel düzeyde kurduğu psikolojik özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, devamsızlık ve

personel devri gibi değişkenlerle daha fazla ilişkili görülürken, işe bağlılığın performansla daha yüksek bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir (Karacaoğlu, 2005: 57).

Cinsiyet ile bağlılık arasında bir ilişkiden söz edilebilir. Erkekler kadınlara oranla daha yüksek düzeyde işe bağlılık hissetmektedir. Bunun nedenleri arasında kadınların iş dışında kendilerinden beklenen geleneksel rolleri yerine getirmek durumunda olmaları sayılabilir. İşe bağlılığın eğitim düzeyi ile de değiştii gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyinin yükselmesi, daha iyi makam, mevki ve pozisyonlara ulaşmayı ve bunun sonucunda daha fazla sorumluluk almayı gerektireceğinden eğitim düzeyleri yüksek ve sorumluluk sahibi kimselerin işlerine daha bağlı olma olasılığı yüksektir (Karacaoğlu, 2005: 69).

2.1.2.2. Çalışmaya bağlılık

Çalışmaya bağlılıkta işe bağlılıkta olduğu gibi psikolojik özdeşleşme söz konusudur. İşe bağlılıkla çalışmaya bağlılık kavramları sık sık birbirine karıştırılmaktadır. Ancak literatürde işe ve çalışmaya bağlılığın aynı şeyler olmadığı, işe bağlılığın işle ilgili edinilen tecrübeler sonucu gereksinimlerin karşılanabilmesinin bir sonucu olduğu, çalışmaya bağlılığın ise bireyin sosyalleşmesinin ve geçmiş kültürel koşulların etkisinde geliştiği iddia edilmektedir. Çalışmaya bağlılıktaki psikolojik özdeşleşme işe bağlılıktakinden farklıdır. Çalışmaya bağlılık genellikle bireyin yaşamında çalışmanın değeriyle ilgili normatif bir inanç şeklinde ele alınmakta ve daha çok bireyin geçmiş kültürel ve sosyal koşullarının bir fonksiyonu olarak görülmektedir (Karacaoğlu, 2005: 57).

2.1.2.3. Mesleki Bağlılık

Mesleğe bağlılık, bireylerin mesleklerini daha iyi yapabilmek ve kendilerini geliştirebilmek için harcadıkları zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır. Mesleğe bağlılığın işe bağlılıktan farkı bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda, mesleğin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir konuma sahip olduğu ile ilgilidir (Karacaoğlu, 2005: 57).

Mesleki bağıllık; profesyonel bağıllık ya da özel bir alana yönelik bireysel sadakat olarak da tanımlanmaktadır. Bir kimse mesleğini uzun yıllar boyunca icra ediyor veya kişinin mesleğine verdiği önem zamanla artıyorsa kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağıllık üç alt düzeyde ele alınmaktadır. Birinci düzeyde kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin kişi işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alamayacağı duygusuna kapılabilir. İkinci düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Üçüncü düzeyde kişi iş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerini ortaya koymaya başlamaktadır. Mesleki bağıllık bireyin yaşam tatminini artırmaktadır. Çünkü iş yaşamı ve meslek insan yaşamının önemli bir parçasıdır. Bireyin mesleğine bağlı olması ve mesleğinden ayrılmayı düşünmüyor olması ile yaşam tatmininin pozitif ilişkili olması beklenir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5).

Mesleki bağıllık tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Mesleki bağıllık, davranışsal yaklaşıma göre mesleki birliklere katılım, tutumsal yaklaşıma göre bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir. Mesleki bağıllığının duygusal, normatif ve devamlılık boyutunun mesleğe devam etme niyetiyle ilişkisi farklıdır. Duygusal ve normatif bağıllığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme ile ilgiliyken, devamlılık bağıllığı yüksek olan kimse, mesleki davranışlara katılmaya daha az meyillidir. Duygusal, normatif ve devamlılık bağıllıkların örgütsel vatandaşlık, performans gibi iş davranışlarına etkisi de farklı olmaktadır. Duygusal ve normatif bağıllık, örgütsel davranışa olumlu katkıda bulunurken, devamlılık bağıllığı, örgütsel davranışı olumsuz etkilemekte veya etkilememektedir (Aslan, 2008: 165).

2.1.2.4. Kariyer bağıllığı

Kariyer bağıllığı bir bireyin kariyerine yönelik tutumu veya bireylerin mesleki kariyerlerine ilişkin psikolojik tepkisi olarak tanımlanabilir. Kariyer bağıllığı yüksek olan bireyleri motive eden faktör kariyer beklentileri veya hedefleridir. Bireylerin kariyerlerine bağıllığı örgüte bağıllığını zorunlu kılmamaktadır. Bu iki bağıllık türü birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkabilir. Kariyerine bağlı bireyler örgütten memnun olmasalar bile kariyerleri nedeniyle bir örgütte çalışmaya devam etme kararı almış olabilirler. Bireylerin kariyerlerine bağıllığının üç temel nedeni bulunmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3):

- Kariyer bireyin geleceğini ifade eder. Bireyler vizyonlarının bir gereği olarak kariyerlerine bağlı olurlar.
- Kariyer bireyin statüsünün gelişmesini ifade eder, aynı zamanda statü sembolüdür. Birey bu sembolü iş dışı yaşamında da kullanır.
- Kariyer bağlılığı, başarıma ihtiyacının bir uzantısı şeklinde düşünülebilir. Başarıma ihtiyacı yüksek insanlar için kariyere bağlılık önemlidir.

Kariyerlerine yüksek derecede bağlı bireyler bağlı olmayan bireylere oranla daha yüksek düzeyde kariyer başarısı göstermektedir. Kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin kariyerleri için önemli yatırımlar yapmaya istekli oldukları ve kariyer hedeflerine ulaşabilmek için karşılaşılabilecekleri pek çok güçlüğü veya engeli aşma konusunda çok fazla gayret sarf ettikleri görülmektedir. Bu nedenle yüksek düzeydeki bağlılığının yüksek düzeyde iş performansı ve yaşam tatminine sebep olabileceği düşünülmektedir. Bağlılık türlerinin iş-aile çatışması aracılığı ile yaşam tatmini üzerindeki etkisini inceleyen araştırma sonuçlarına göre bireyin örgütteki bağlılığı yaşam tatminini artırıcı bir etki yaratmaktadır. Mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı içerisinde yaşam tatminini en fazla etkileyen bağlılık türü mesleki bağlılık, ikinci sıradaki bağlılık türü örgütsel bağlılık olurken, yaşam tatmini üzerinde diğerlerine oranla en az etkili olan bağlılık türü kariyer bağlılığı olmuştur (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3).

2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda kişinin örgütte kalma yolunda duyduğu arzu olarak tanımlanmaktadır. Bireyi örgüte bağlayan psikolojik durumun niteliği hakkında farklı görüşler bulunduğu için örgütsel bağlılık konusunda çalışan araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılığın çeşitli boyutlardan oluştuğu ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılık Etzioni tarafından ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık; Kanter tarafından devamlılık bağlılığı, bağdaşım bağlılığı ve kontrol bağlılığı; O'Reilly ve Chatman tarafından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı olarak sınıflandırılmıştır. Ancak literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili iki

sınıflandırma yaygın olarak kullanılmaktadır. Bunlar, Allen ve Meyer'in ve Mowday'in bağlılık modelleridir. Örgütsel bağlılık Allen ve Meyer tarafından tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak; Mowday tarafından ise duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırılmıştır. (Gürbüz, 2006: 58)

2.1.3.1. Etzioni'nin sınıflandırması

Örgütsel bağlılık sınıflandırması ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan birisi Etzioni'ye aittir. Etzioni; örgütün üyeler üzerindeki güç ve yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgüte yaklaşma türleri: ahlaki açıdan yaklaşma, çıkara dayalı yaklaşma ve yabancılaştırıcı yaklaşımdır. Ahlaki açıdan yaklaşma (ahlaki bağlılık); örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirerek, otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Ahlaki açıdan yaklaşma, standartlar ve değerler içselleştirildiği ve örgüte bağlılık ödüldeki değişmelerden etkilenmediği zaman ortaya çıkmaktadır. Kişi örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve işi her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Bayram, 2006: 129-130).

Çıkara dayalı yaklaşma (hesapçı bağlılık), örgüt ile işgörenler arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. İşgörenler örgüte olan katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı örgüte bağlılık duymaktadırlar (Bayram, 2006: 130). Hesapçı bağlılıkta, ahlaki bağlılığa oranla örgütle daha az yoğun bir ilişki kurulmaktadır. Hesapçı bağlılıkta bireyler, bağlılık düzeylerini; güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadır. Kişi; kendisine verilen ücrete karşılık olarak, bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bağlılık göstermektedir (Gül, 2002: 43). Yabancılaştırıcı yaklaşma (Yabancılaştırıcı bağlılık), bireylerin davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta; fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Bayram, 2006: 130). Yabancılaştırıcı bağlılık üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı olarak gördüğü zamanlarda meydana gelmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen örgüt üyesi olarak kalmaya zorlanmaktadır (Gül, 2002: 43).

2.1.3.2. Kanter'in sınıflandırması

Kanter, örgütsel bağlılığı, bireyin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf ettiği bir süreç olarak tanımlamakta ve bağlılığı; devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak sınıflandırmaktadır (Koç, 2009: 202).

Devama yönelik bağlılık (devamlılık bağlılığı), kişinin örgüt üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adanması olarak tanımlanır. Bağlılığın gerçekleşebilmesi için çalışan açısından, ayrılmanın maliyetinin yüksek olması veya kendisinden ayrılmayı zorlaştıracak değerlerde kişisel fedakârlık ve yatırımların bekleniyor olması gerekmektedir. Çalışan, örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden yüksek bulursa yani örgütte kalmayı karlı bulursa örgütsel bağlılık artacaktır. Kenetlenme bağlılığı (bağdaşım bağlılığı), kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Kenetlenme bağlılığına, birleşme de denilmektedir. Kenetlenme bağlılığı, gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Grubun her üyesiyle ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlamaktadır. Elde edilen bu tatmin kişiyi örgüte bağlayacaktır. Örgütler üyelerinin psikolojik bağlılıklarını artırmak amacıyla iş gören oryantasyonu, yeni üyelerin herkese duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı ve kuruluş kutlamaları gibi yöntemlere başvurmaktadır (Gül, 2002: 42).

Kontrol bağlılığı, çalışanların davranışlarını örgütün istediği doğrultuda gerçekleştirmesi, örgütün emir ve kurallarına sıkı sıkıya bağlı olmasıdır. Kontrol bağlılığı kişinin örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Kontrol bağlılığı, üyenin; örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır. Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığın hâkim olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak; kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde üyelerin kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulunmaktadır. Bağlılık türlerinin böyle farklı sonuçları olmasına

rağmen Kanter, bu üç bağıllık türünün birbiriyle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Örgütlerin, üyelerin örgüte bağıllıklarını artırmak için her üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerekmektedir (Gül, 2002: 43).

2.1.3.3. Mowday'in sınıflandırması

Mowday ve arkadaşlarına göre örgütsel bağıllık: Bireyin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabullenmesi, örgüt için çaba sarf etmeye ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ile nitelenen, kendisini bir örgütle bütünleştirmesinin ve o örgüte katılmasının nispi gücüdür. Mowday örgütsel bağıllığı karakterize eden özellikleri şu şekilde sıralamıştır (Özutku, 2008: 80).

- Örgütün amaç ve değerlerini kabul etmek, örgüt değerlerine sıkı sıkıya bağıllık duymak
- Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunmak.
- Örgüt üyeliğinin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak.

Mowday tarafından bağıllık iki şekilde sınıflandırılmaktadır: tutumsal bağıllık ve davranışsal bağıllık. Örgütsel bağıllığın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde incelenmiş olmasının sebebi örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya bakış açılarının farklı olmasıdır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağıllık; sosyal psikologlar ise daha çok davranışsal bağıllık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Gül, 2003: 77).

Tutumsal bağıllık: Bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucunda oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir (Çöl ve Gül, 2005: 292). Duygusal bağıllığa etki eden ya da çalışanların duygusal bağıllık davranışı göstermeleri için onları yönlendiren faktörler tutumsal kaynaklıdır. Başka bir deyişle; duygusal bağıllık bir takım tutumsal faktörlerin sonucunda oluşmaktadır (Gürbüz, 2006: 60).

Davranışsal bağıllık, kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir ve örgütten ziyade kişinin kendi davranışlarına karşı gelişmektedir. Örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık

yapmama gibi davranışlar örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Davranışsal bağlılık konusunda Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ve Salancik'in yaklaşımı bulunmaktadır. Her iki yaklaşımda da bağlılık, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ifade edilmiştir. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumu yani davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2003: 80).

2.1.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır: uyum, özdeşleşme ve içselleştirme.

Uyum bağlılığı: örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturan uyum boyutunda temel amaç belirli dış ödüllere kavuşmaktır. Çalışanların örgüte bağlılık göstermelerinin sebebi ve sergiledikleri tutum ve davranışların temel amacı belli ödülleri elde etme ve belli cezaları bertaraf etmektir (Gül, 2002: 43). Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil; belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Uyum bağlılığında ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Bayram, 2005: 30).

Özdeşleşme bağlılığı, örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Bireyler, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için tutum ve davranışlarını; başka birey ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Özdeşleşme bağlılığı, diğer bireylerle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarılama derecesini yansıtmaktadır (Gül, 2002: 43 , Bayram, 2005: 30).

İçselleştirme, tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır (Bayram, 2005: 30). Bireyin, tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır. Uyum boyutu, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ise bireyi, örgüt beklentilerine dönük sonuçlara yöneltmektedir (Gül, 2002: 44).

2.1.3.5. Allen ve Meyer'in sınıflandırması

Örgütsel bağlılık konusunda Meyer ve Allen tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli oldukça kabul gören ve kullanılan bir model olarak bilinmektedir. Meyer ve Allen' in örgütsel bağlılık modeli başlangıçta duygusal ve zorunlu bağlılık olmak üzere iki farklı bağlılık türünden oluşmakta olup; normatif bağlılık sonradan bu modele dâhil edilmiştir. Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modelinde bireyin örgüte olan bağlılığı: duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007: 16).

Duygusal bağlılık: Kişinin hissi olarak örgüte bağlanmasını, örgütle özdeşleşmesini ve kendi istek ve tercihleriyle örgütte kalmasını ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı: Çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda katlanacakları maliyetleri, olumsuzlukları ya da örgütte kalmanın getirilerini dikkate alarak örgütte kalma kararı vermesidir. Bu yaklaşıma göre bir örgütte çalışmaya devam etme kararı veren birey, o işyerine zaman ve emek harcamakta ve örgüte bir yatırımda bulunmaktadır. Birey, yatırımda bulunduğu bu örgütten ayrıldığında ise; harcadığı emek ve çabanın boşa gideceğini düşünerek o örgütte çalışmaya devam etmektedir. Devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütten ayrıldığında örgütün kendisine sunduğu olanaklara eşdeğer ya da daha iyi alternatifleri bulamama ihtimalinden dolayı örgütten ayrılmayı istememektedir. Bu anlamda devamlılık bağlılığı, genellikle ekonomik gerekçeye dayalı olarak gelişmektedir. Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutunu oluşturan normatif bağlılık ise, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi konusunda çalışanların hissettiği yükümlülük duygusudur. Normatif bağlılık, çalışanların, örgütün yıllar içerisinde kendilerine sağlamış olduğu statü veya doyumdan bağımsız olarak, örgütte kalmalarının ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007: 614).

Örgüte karşı güçlü bir duygusal bağlılık duyan işgörenler, örgütte kalmak istedikleri için; güçlü bir devamlılık bağlılığı duyanlar, örgüte gereksinim duydukları için; güçlü bir normatif bağlılık duyanlar ise, kendilerini örgüte karşı zorunlu hissettikleri için örgüte bağlanmaktadır. Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık çeşitleri birbirinden ayrılabilen örgütsel bağlılık türleri olarak değil; örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar olarak ele alınmıştır (Özutku, 2008: 82).

Meyer ve Allen, üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinden yola çıkarak mesleki bağlılığın da çok boyutlu olduğunu ifade etmiştir. Mesleki bağlılık; duygusal, normatif ve devamlılık boyutlarını kapsayacak şekilde oluşmaktadır. Duygusal mesleki bağlılık, bireyin mesleğini severek yapması ve mesleğiyle özdeşleşmesi; devamlılık mesleki bağlılığı, bireyin mesleğinden ayrılma maliyetlerini değerlendirmesi veya başka alternatifinin olmaması; normatif mesleki bağlılık ise bireyin mesleğinde kalma yükümlülüğü hissetmesi boyutlarıyla ifade edilmektedir. Duygusal mesleki bağlılığı güçlü olan birey, çalışmaya devam eder; çünkü çalışmayı ister. Devamlılık mesleki bağlılığı güçlü olan birey, mesleğinde kalma ihtiyacı duyar. Normatif mesleki bağlılığı güçlü olan birey ise, mesleğinde kalma yükümlülüğü hisseder (Ceylan ve Bayram, 2006: 105-106).

Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalarda bağlılık konusuna öncelikle duygusal bağlılık açısından yaklaşıldığı; bağlılığın diğer unsurları olan zorunlu ve normatif bağlılığın daha sonra tanımlandığı görülmektedir. Duygusal bağlılık örgütsel bağlılığın en önemli ve pozitif unsuru olarak çalışanın örgüt değerlerine, amaçlarına olan inancı ve bu amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunma isteğidir. Duygusal bağlılığın işgücü davranışlarını diğer bağlılık türlerinden daha kuvvetli bir biçimde ve pozitif yönde etkilediği saptanmıştır (Çekmecelioğlu, 2006: 298-299).

Bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesi, örgütsel hedeflerle bütünleşmesi, örgüt lehine çaba harcamayı arzu etmesi, örgütte uzun süre çalışmayı istemesi örgütsel bağlılığın önemli unsurları arasındadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar; örgütsel başarı, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte devam oranının artması ve işgücü devrinin azalması gibi olumlu ve arzu edilir iş sonuçları ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan

işgörenler; bireysel, örgütsel ve toplumsal faydayı arttıracak davranışlar geliştirmektedirler (Güney vd, 2007: 191-192).

2.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bu zamana kadar yapılan araştırmalar örgüte bağlılığın birçok değişkenle ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu değişkenler çalışanın kişilik ve demografik özellikleri, iş ve çalışma koşullarına ilişkin özellikler ve örgütün genel yapısı ve politikaları olmak üzere üç kategoride toplanabilir.

Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi, başarı arzusu gibi pek çok etmen örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörlerdendir (Özdevecioğlu, 2003: 111). Yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığına dair bulgular mevcuttur. İşgörenin yaşının ilerlemesi, terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat gibi örgütteki yatırımlarının da artması anlamına gelmektedir. Bu durum diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır (Çöl, Gül, 2005: 294).

Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak ele alınan bir diğer değişken de işgörenlerin eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak hem işgörenin örgütten beklentileri hem de alternatif iş imkânları artmaktadır. Bu nedenle çalışanların eğitim düzeyinin yüksek olması örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyen bir değişken olabilmektedir. Buna karşın örgütler bazı insan kaynakları politikalarıyla; çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ve örgütten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedirler. Örgütler; ücret, ikramiye, terfi, iş güvencesi ve eğitim faaliyetleri gibi uygulamaları iyileştirerek çalışanların örgütsel bağlılığını artırıp, örgütten ayrılma niyetini azaltabilir (Çöl, Gül, 2005: 295). Eğitim programlarına alınan çalışanlar örgütlerinin kendilerine değer verdiğini düşünerek güçlü bir duygusal bağlılık geliştirmektedirler. Eğitim programı sayesinde örgütsel beceri ve statü kazanan, ekonomik açıdan fayda sağlayan bireyin devamlılık bağlılığı gelişmektedir. Yine kazanmış olduğu bilgi ve becerinin yanında örgütün yaptığı eğitim harcamalarının da farkında olan bireyin örgütte kalma yükümlülüğü yani normatif bağlılığı artmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007: 625).

Örgüt içinde herhangi bir pozisyonda çalışılan süre ve örgütte geçirilen toplam hizmet süresi örgütsel bağlılığı etkileyen diğer değişkenlerdendir. Örgütsel bağlılıkla kıdem arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varan çalışmalar, işgörenlerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını; kazancını kaybetmek istemeyen işgörenlerin, çalıştıkları örgüte daha fazla bağlandığını öne sürmektedir. Örgütsel bağlılığı ve işi bırakıp bırakmama kararını etkileyen en önemli özelliklerden birisi de ücret düzeyi ve ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimidir. Birey, örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli bulursa, duyduğu bağlılık da o kadar yüksek olacaktır (Çöl ve Gül, 2005: 295).

İşe ilişkin bazı nitelikler, örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İş nitelikleri: özerklik, çeşitlilik, görevin kimliği, görevin önemi ve geri bildiri olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Özerklik: çalışanların kendi iş süreçlerinde inisiyatif kullanma derecesidir. İş tecrübesi ve bilgisi yüksek olan çalışanlara özerkliğin verilmesi örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilmektedir; ancak yeterli bilgi ve donanıma sahip olmayan çalışanların işinin yüksek düzeyde özerklik içermesi başarısızlığa uğramalarına sebep olabileceği gibi örgütsel bağlılığı da azaltabilmektedir. Çeşitlilik: İşin, çalışanlara ne oranda farklı uygulamalar getirdiğidir. Çeşitlilik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi gösteren bir araştırma mevcut değildir. Ancak iş ortamında olumlu durum yaratma kapasitesi olduğu düşünülmektedir. Görevin kimliği, çalışanın işini ne oranda kendisinin yaptığını belirtir. Görevin kimliği ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Görevin önemi: İşin firma ve müşteri nezdinde önemli bir iş olarak algılanabilme derecesidir. Bireylerin diğer kişiler tarafından önemli olarak algılanan bir iş yapıyor olması, o örgüte karşı duyulan bağlılığın artmasına yol açabilmektedir. Geri bildirim: Çalışanın işini nasıl yaptığına dair üst yönetimden aldığı tepkidir. Çalışanın başarılı ve başarısız performanslarının, kendisine düzenli olarak iletilmesi; kişinin hangi davranışlarının iyi, hangi davranışlarının kötü olduğunu ayırt etmesini sağlayacaktır. Bu tür bir sistem kişinin performansını ve bağlılığını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Ünler, 2006: 96-99).

Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan diğer bir faktör örgütsel bağdaşlıktır. Bağdaşlılık: Üyelerin gurupta kalma isteklerini, bağlılıklarını ve birlikte bir birim olarak faaliyette bulunma yeteneklerini kapsayan bir olgudur. İç bağdaşlılık: örgüt üyelerinin birbirlerine çekici gelmeleri ve örgütsel amaçlarla bütünleşerek, örgütsel

başarıyı kendi başarıları olarak kabul etmelerini sağlayan bir duygudur. Çalışanların örgütsel bağdaşımının en önemli belirleyicilerinden birisi örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağdaşımılığı yüksek olan bireylerin genel iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı söylenilebilir. Bu sebeple örgüt içi bağdaşımılık ya da işletme çalışanlarının birbirlerine olan yakınlığı ve işletme içinde kalmaya motive olmaları işletmeler açısından çok önemlidir. Medeni durum değişkeni açısından evli çalışanların bekârlara kıyasla bağdaşımının yüksek, işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu anlamda evli çalışanlar işyerinden ayrılma olgusunu bekârlara kıyasla daha büyük bir risk olarak algılamış olmaları muhtemeldir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 183-184).

İş ve çalışma ortamına ilişkin özelliklerden iş stresi, iş tatmini, aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi etmenler örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Özdevecioğlu, 2003: 111, 112). Örgütsel bağlılığın en önemli değişkenlerinden biri iş doyumudur. İş doyumunu ve ilerleme imkânının yüksek düzeyde olması, örgütsel bağlılığının artmasını sağlamaktadır (Yüksel, 2001: 147). Örgütsel bağlılığa sebep olan diğer etmen çalışma koşullarıdır. Çalışma ortamının insan faktörüne uyumlu olması, ergonomik bir biçimde düzenlenmesi, stres ve yorgunluğun azalmasına; verimlilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılığının artmasına imkan sağlamaktadır (Yüksel, 2001: 155). Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer değişkenler arasında psikolojik güçlendirme, yaratıcılık, iş ile ilgili otonomiye sahip olmak, iş rolleri ile kişisel inanç ve değerleri arasındaki uyum da bulunmaktadır (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007: 22)

Örgütün genel yapısı ve politikaları dahilinde örgüt büyüklüğü, formelleşme derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkanları örgütsel bağlılık üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Özdevecioğlu, 2003: 112). Bu etmenler dışında örgütsel destek, bireylerin örgütsel bağlılıklarını arttıran en önemli unsurlardan birisidir. Örgütsel destek: örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade eder. Destekleyici örgütün özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 113):

- Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini uygulamaya aktarmak.

- Çalışanlara iş güvenliği sağlamak, başarılı olduklarında örgütte devamlı çalışacaklarına dair güvence vermek.
- Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak ve örgüt içi iletişimi yüksek seviyelerde tutmak.
- Örgüt içinde adaletli davranmak, hak yememek, adam kayırmacılık yapmamak.
- Çalışanları önemsemek ve gerektiğinde takdir edip ödüllendirmek

Çabalarının ödüllendirildiğini ve duygusal ihtiyaçlarının örgüt tarafından içtenlikle giderildiğini hisseden işgörenler, bu olumlu muameleye, örgüte ait olma ve örgütle özdeşleşme hissi ile yani duygusal bağlılıkla karşılık vermektedirler. Algılanan örgütsel destek arttıkça, duygusal örgütsel bağlılık da artmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilemesi literatürde Toplumsal Değiş Tokuş Teorisi ve Karşılıklılık İlkesi çerçevesinde açıklanmaktadır. İşgörenlerin örgütlerine duydukları bağlılık, büyük ölçüde, örgütlerinin kendilerine duyduğu bağlılığa göre değişmektedir. İşgörenler, algıladıkları örgütsel destek ölçüsünde duygusal bağlılık göstermekte ve harcadığı çabaların ödüllendirileceği beklentisi ile olumlu tutumlarını sürdürmektedirler. Örgütsel desteğin duygusal örgütsel bağlılıkla ilişkisi, bireylerin duygusal ve psikolojik gereksinimlerinin önemi ile de açıklanabilir. Örgüt desteği, bireyin; sevgi, onaylanma, gurur, özgüven gibi temel duygusal ihtiyaçlarını ve sosyal kimliklerini besleyerek, farkında olmadan örgüte daha fazla bağlanmasına neden olmaktadır.

İşgörenlerin örgüte karşı duygusal bağlılıklarının gelişmesi, örgütün kendilerine karşı davranışlarına ve işgörenlerin bu davranışları algılama biçimine bağlıdır. Bu anlamda, işgörenlerin, örgütlerinden aldıkları destek ölçüsünde, örgütlerine daha fazla duygusal bağlılık göstermeleri beklenen bir durumdur. Örgütlerin desteğine dair algılar işgörenlerin yaptıkları işle ilgili tutum ve davranışların gelişimini önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışanların duygusal bağlılıklarını artırmak için yönetimin; çalışanlarının refahını önemseydiğini göstererek,

fikirlerini kabul ederek, onları cesaretlendirerek, yeterli bilgi ve çalışma koşullarını sağlayarak ve onlara açık ve ulaşılabilir hedefler belirleyerek destekleyici bir iklim oluşturmaya önem vermesi gerekmektedir (Güney vd, 2007: 189-208).

2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık, çalışanların performansı, verimliliği, örgütsel etkinliği ve işyerinden ayrılma niyetini etkilemesi sebebiyle, son yıllarda örgütsel davranış literatüründe çok sık incelenen bir konu haline gelmiştir. Örgütsel bağlılık hem çalışanlar hem de örgütler açısından olumlu sonuçlar meydana getirmesi sebebiyle oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılığı sağlanmış, yüksek performanslı ve konusunda uzman bir çalışanın örgütüne uzun süreli devamının, verimlilikle birlikte rekabet gücü artışı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanlar öncelikle örgütün kendisine sağladığı olanak ve yararlar ile iş tatmini değerlendirerek örgütle arasındaki bağı oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, daha çok çaba sarf ederek, yüksek performans sergilemekte ve örgütte kalma niyeti taşımaktadır. Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar ise, işe ve işyerine karşı isteksizlik duymakta, uygunsuz iş davranışları sergilemekte ve işten ayrılma niyeti içine girmektedir. İşten ayrılma niyeti, devamsızlık ve işten ayrılma ile sonuçlanabilmektedir. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmaların sonuçları, bağlılığın devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. (Poyraz ve Kama, 2008: 148-149).

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi (düşük, ılımlı, yüksek) ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre genel olarak duygusal bağlılıkla iş performansı, örgütsel uyum, verimlilik, kalite, örgütsel vatandaşlık davranışı, ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki görülürken; duygusal bağlılıkla, iş gücü devri ve devamsızlık arasında olumsuz bir ilişki görülmektedir (Gürbüz, 2006: 60, Perrone, 2006: 294). Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktörlerden birisidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görevlerini ve hedeflerini gerçekleştirirken daha fazla çaba harcadıkları ve örgütte daha uzun kaldıkları görülmektedir. Düşük bağlılığı olanlar ise işlerine kendilerini verememekte, kendilerini örgütün hedeflerine adayamamakta ve yeterince başarılı olamamaktadır (Gül, 2003: 76).

Örgütsel bağlılık, performansı arttıran en önemli değişkenlerden birisidir. Örgüte bağlı bireylerin, performanslarının yüksek; devamsızlık, işe geç kalma ve işten ayrılma oranlarının ise düşük olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık kavramının en önemli göstergesinin örgütsel bağlılık olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Özdevecioğlu, 2003: 111). İşgörenlerin iş tanımlarında ve örgütteki mevcut ödül sistemlerinde açıkça tanımlanmayan, gönüllülük esasına göre sergilenen, yerine getirilmediği takdirde herhangi bir yaptırım olmayan, ancak bütünsel olarak bireye ve örgüte olumlu katkıları olan davranışlar sergilemeleri (örgütsel vatandaşlık davranışı); örgütüne duygusal yakınlık duyup, onunla özdeşleşmelerinden etkilenmektedir. Çalışanların duygusal bağlılıkları arttıkça, sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışı da artmaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin; çalışanların duygusal bağlılıklarını arttıracak insan kaynakları politikalarına öncelik vermeleri gerekmektedir (Gürbüz, 2006: 70).

Örgütsel bağlılıktaki artış ile birlikte, işgücü devir hızı azalmakta, işgören istikrar kazanmakta, işgörenin moral ve motivasyonu yükselmekte, örgüte sadakat artmakta ve makro düzeyde daha yüksek milli verimlilik yaratılarak toplumun tümüne menfaat sağlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, organizasyon tarafından aranan, işte kalmak için niyetli olma ve iş performansı gibi bir takım davranışsal sonuçları beraberinde getirmektedir (İbicioğlu, 2000: 14).

2.2. İŞ – AİLE ROL ÇATIŞMASI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ İLİŞKİSİ

Örgütsel bağlılık bir çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini kabul etmeye olan inanç ve örgütün yararı için çaba göstermeye olan isteklilik derecesi olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar, işlerinde tatmin oluyorsa, üstlerinin destekleyici, duyarlı ve adil olduklarına inanıyorlarsa iş ile ilgili sorumluluklarını yerine getirme eğilimindedir. Örgütsel bağlılık davranışı ile bu davranışı etkileyen örgütsel faktörler arasındaki ilişki, genellikle örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı fayda alışverişi boyutunda kavramsallaştırılır. Çalışan hem maddi hem de manevi faydaları elde etmek için çaba sarf eder. Çalışan harcadığı çaba ve edindiği fayda arasında denge sağlamak

ister. Eğer fayda, beklenenden daha düşükse; birey, çabasını azaltma eğilimine girer ve işten ayrılma niyeti içerisinde başka iş alternatiflerini değerlendirmeye başlar. Bu süreçteki en son aşama bireyin yeni bir iş bulması ya da iş bulmayı beklemeden örgütten ayrılmasıdır (Ceylan ve Demircan, 2002: 57-58).

Örgütsel bağlılık örgütten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Örgütten ayrılma niyeti, ayrılma davranışının en güçlü ve doğrudan habercisidir ve çalışanın başka bir istihdam fırsatı aramayı veya işten ayrılmayı düşünüp düşünmediğini belirlemektedir. Üç boyutlu örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Özellikle duygusal örgütsel bağlılık, örgütten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılığı sağlamak, örgüt amaç ve değerlerine inancı artırmak üzere; öncelikle, çalışanlara işlerini sevdirmek ve işten alacakları zevk ve motivasyonu arttırmaya çalışmak gerekmektedir. Bireyin mesleğe yönelik tutumları, örgütsel bağlılık düzeyini değiştirerek, işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Birey mesleğine bağlı olabilir, fakat örgüte bağlı olmayabilir. Örgüt bireyin mesleki gereksinimlerini tatmin ediyorsa, örgütsel bağlılık düzeyi yüksektir. Aksi takdirde; bireyin örgütten ayrılma niyeti artış gösterebilir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler örgüt içinde mesleğini değiştirebilir ve örgütten ayrılma niyeti göstermeyebilir (Ceylan ve Bayram, 2006: 106-107).

İş-aile rol çatışması; iş performansı ve iş tatmini aracılığı ile örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İş ve aile rolleri arasında çatışma yaşayan birey, düşük performans ve düşük iş tatmini sebebiyle örgüte olan bağlılığını azaltabilecek; iş tatminsizliği ileri boyutlara ulaştığında örgütten ayrılmayı düşünmeye başlayacaktır (Karatepe ve Kılınç, 2005: 249). Örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasıdır. Buna göre, örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve isteklerinin daha fazla olacağı söylenebilir. Nitekim yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin; düşük örgütsel bağlılık ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (Sabuncuoğlu, 2007: 617).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ – AİLE ÇATIŞMALARININ İŞE BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı, yöntemi, sınırlılıkları, hipotezleri, analiz bulguları ve değerlendirmeler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bireyin iş ve aile alanlarında üstlendiği rollerin uyumsuzluğu roller arası çatışma sorunlarını beraberinde getirmektedir. İş-aile rol çatışması kişinin bireysel örgütsel ve genel anlamda tüm hayatını etkileyen unsurlar içermektedir. Bu sebeple iş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmaları tüm boyutlarıyla anlamak önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu çalışmanın amacı iş-aile rol çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin belirlenmesini sağlamaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

İş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmaların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini tespit etmek amacıyla yönelik olarak öncelikle veri toplama süreci yaşanmıştır. Birinci el verilerin toplanması için oluşturulan anket formunda daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirmiş oldukları ölçekler ve ankete katılan çalışanlar ile ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorular yer almıştır. Araştırmanın örneklemini olarak seçilen hava trafik kontrolörlerine gönderilen anket formlarından

geri dönen ve değerlendirmeye uygun bulunan 108 adeti SPSS 11.5 programına aktarıldıktan sonra verilerin analiz ve yorumları yapılmıştır.

Tüm ölçek sorularının, iş-aile çatışması ve aile iş çatışması düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi ve anova analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır. İş-aile çatışması, aile-iş çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbiriyle ilişkini belirlemek için ise pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

3.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Devlet Hava Meydanları İşletmesinde görev yapmakta olan hava trafik kontrolörleri oluşturmaktadır. Ana kütleliyi oluşturan çalışanların cinsiyet ve eğitim durumuna göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.1: Ana Kütleli Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	KADIN						ERKEK					
	18-28	29-38	39-48	49-60	61 ve üzeri	Toplam	18-28	29-38	39-48	49-60	61 ve üzeri	Toplam
Lise			2	2		4			9	9	1	19
Y.okul (2yıl)		8	8	1		17		24	18	14		56
Y.okul (3yıl)				1		1			2	8		10
Ünv. Ylis./Dokt.	59	158	40	4		261	169	196	47	18	3	433
Toplam	59	166	50	8		283	169	220	76	49	4	518

Kaynak: www.dhmi.gov.tr (15.07.2009)

Tablo 3.1’de belirtildiği gibi Türkiye’de 283’ü bayan 518’i erkek olmak üzere 801 hava trafik kontrolörü görev yapmaktadır Kontrolörler gerek iş-aile etkileşimi gerekse örgütsel bağlılık çalışmalarında çok fazla yer almadıkları düşünüldüğü için evren olarak seçilmiştir. Kontrolörlük mesleğinin zor ve stresli olması, büyük bir

dikkat ve özveri gerektirmesi iş ve aile alanları arasındaki etkileşimi ve yaşanabileceği tahmin edilen çatışmaların araştırılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca gerek Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü, gerek Hava Trafik Kontrolörleri Derneği, gerekse kontrolör olarak görev yapmakta olan personelin araştırma ile ilgili gereken kolaylığı göstermesi, araştırmayı bu alanda yapma kararını desteklemiştir.

Anket dağıtımı tesadüfi örneklem metoduyla yapılmıştır. Araştırmada gerekli sayıya ulaşabilmek için Devlet Hava Meydanları İşletmesi'nin işlettiği 16 meydan ve havalimanı örneklem grubuna dahil edilmiştir. Antalya, Adnan Menderes, Milas-Bodrum, Dalaman Hava Limanları'nın yanında Balıkesir-Körfez, Denizli-Çardak, Gaziantep-Oğuzeli, Tekirdağ-Çorlu, Kahramanmaraş, Kars, Mardin, Muş, Sivas ve Trabzon meydanlarına 200 adet anket formu mail ve posta yoluyla gönderilmiştir. Çalışanlar tarafından doldurulup geri gönderilen 130 anket formundan 69'u erkek, 39'u bayan olmak üzere 108 adeti değerlendirmede esas alınmıştır.

3.2.2. Veri Toplam Araçları

İş-aile rol çatışmalarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış bu araştırma, üç ölçek ve 19 demografik özelliğe ilişkin sorudan oluşan bir anket çalışması ile incelenmiştir. Anket formları, örnekleme oluşturan çalışanlar tarafından doldurulmuş ve SPSS 11.5 istatistiksel veri analiz programı ile değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anketlerin yanıtlanmasında Likert tipi 5'li ölçek kullanılmıştır.

Anket 3 bölüm, 25 ifade ve 19 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölüm, Çarıkçı'nın (2001) banka yöneticileri üzerinde uyguladığı araştırmadan alınmıştır. Bu bölümde ankete katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik özelliklerinin tespitine yönelik olarak sorulmuş 19 soru (anketin 1-19 ncu soruları) yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde, Çarıkçı'nın (2001) araştırmasından alınan iş-aile çatışması ölçeği yer almaktadır. Bu ölçek çalışanların yaşadıkları çatışma ile ilgili bilgilerin elde edilmesi amacıyla 12 maddeden (anketin 20-31 nci maddeleri) oluşmakta ve genel olarak iş-aile çatışmasını ölçmeyi hedeflenmektedir. Ölçeğin

güvenilirliğinin tespiti için SPSS 11.5 versiyonu kullanılarak Cronbach Alpha değeri tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,82 olarak bulunmuştur. Buna göre ölçeğin güvenilirliği yüksek olarak değerlendirilmiştir. Ölçekte yer alan her bir ifade “hiçbir zaman”, “nadiren”, “bazen”, “çoğu zaman” ve “her zaman” a kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir.

Anketin 3. bölümü çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyini tespit etmek amacıyla hazırlanmış iki ölçekten oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği çalışanın ünite/birime olan bağlılığını ölçmek üzere Mowday, Porter ve Steers tarafından 1982 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğinin tespiti için SPSS 11.5 versiyonu kullanılarak Cronbach Alpha değeri tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,72 olarak bulunmuştur. Buna göre ölçeğin güvenilirliği yüksek olarak değerlendirilmiştir. Ölçek, toplam 9 tane sorudan oluşmakta (anketin 32-40 ncı soruları) ve her bir ifade “hiç katılmıyorum”, “kısmen katılmıyorum”, “kararsızım”, “kısmen katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” a kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir.

Örgütten ayrılma niyetini tespit etmek amacı ile kullanılan ölçek Haris, E.G. vd. (2006)’dan alınmıştır. Ölçek, 4 sorudan (anketin 41-44 ncü maddeleri) oluşmakta ve ölçekteki her bir ifade “hiç katılmıyorum”, “kısmen katılmıyorum”, “kararsızım”, “kısmen katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” a kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Ölçeğin güvenilirliğinin tespiti için SPSS 11.5 versiyonu kullanılarak Cronbach Alpha değeri tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,69 olarak bulunmuştur. Buna göre ölçeğin güvenilirliği yüksek olarak değerlendirilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmaya yalnızca Devlet Hava Meydanları İşletmesi'nin işlettiği havaalanlarında çalışan hava trafik kontrolörleri dâhil edilmiştir.

- Anket dağıtımı tesadüfi örneklem metoduna göre yapılmış; şehir ve bölge ayrımı olmaksızın Türkiye'nin değişik şehirlerindeki havaalanlarına anket gönderilmiştir.
- Anket dağıtımında mail ve posta yoluna başvurulmuştur. Gönderilen anketlerden geri dönen anket sayısı beklenenin altında kalmıştır. Anketlerden bir kısmı eksik doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır.
- Araştırma kısıtlı zamanda gerçekleştirilmiştir. Bu yüzden cevaplanmayan ya da eksik doldurulan anketler ikinci bir kez çalışanlara gönderilememiştir.
- Anketi cevaplayanların sorulara doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada iş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmaların, işe yönelik tutum ve davranışlar ve bazı iş, aile ve kişisel özellikler ile ilişkisi incelenmektedir. Daha önce yapılmış çalışmaların sonuçları doğrultusunda iş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmaların, cinsiyet, çalışma şekli, çocuk sahibi olup olmama gibi değişkenlerle olan ilişkisi ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisine dair hipotezler geliştirilmiştir. İş ve aile rolleri arasında yaşanan çatışmalar; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Araştırma hipotezleri bu ayrımı göz önünde bulundurarak oluşturulmuştur. Çalışmada ele alınacak olan hipotezler aşağıda belirtilmektedir.

H1: İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H2: Aile iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H3: İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H4: Aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H5: Çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması ve aile –iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Kadınların yaşadıkları iş-aile çatışması erkeklere göre daha fazladır.

H7: Kadınların yaşadıkları aile-iş çatışması erkeklere göre daha fazladır.

H8: Vardiyalı çalışma şekli ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki vardır.

H9: Çocuk sahibi olmak ile aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde çalışanların iş-aile rol çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla yönelik olarak, Devlet Hava Meydanları İşletmesi bünyesinde görev yapmakta olan ve 16 ayrı havaalanından rastgele örneklem yöntemiyle seçilen hava trafik kontrolörüne gönderilen anket formlarından geri dönen ve değerlendirmeye uygun bulunan 108 adedinin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve değerlendirmelere yer verilmektedir.

3.4.1. Katılımcılar ile ilgili Bulgular

Bu bölümde, ankete katılan çalışanların cinsiyet, yaş gibi demografik özelliklerine (tablo 3.2); toplam çalışma süresi, haftalık çalışma saati gibi iş ile ilgili özelliklerine (tablo 3.3) ve son olarak medeni durum, çocuk sayısı gibi ailevi özelliklerine (tablo 3.4) yer verilmektedir.

Tablo 3.2: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Demografik Özellikler	Sayı	Yüzde %
Cinsiyet	69	63,9
Erkek	39	36,1
Kadın	108	100,0
Toplam		
Yaş	40	37,0
20–30	48	44,4
31–40	15	13,9
41–50	5	4,6
50'nin üstü	107	100,0
Total		
Eğitim	91	84,3
Üniversite mezunu	17	15,7
Y.lisans/doktora mezunu	108	100,0
Toplam		

Tablo 3.2’de anketi cevaplayan katılımcıların cinsiyete, yaşa ve eğitim durumuna göre sayıları ve yüzdeleri yer almaktadır. Buna göre deneklerin 63,9’u erkek, % 36,1’i ise kadındır. Deneklerin büyük bir bölümü 20–40 yaş aralığında yer almaktadır. Ankete katılan hava trafik kontrolörlerinin büyük bir bölümü üniversite mezunu iken (%84,3), yüksek lisans veya doktora mezunu olanların oranı da %15,7 ‘dir. Araştırmanın katılımcıları arasında lise, ortaokul ya da ilkokul mezunu bulunmamaktadır.

Tablo 3.3: Araştırmaya Katılanların İş Özelliklerine Göre Dağılımı

İş Özellikleri	Sayı	Yüzde %
Toplam Çalışma Süresi		
0-5yıl	35	32,4
6-10yıl	27	25,0
11-15yıl	24	22,2
16-20yıl	6	5,6
20yıldan fazla	16	14,8
Toplam	108	100,0
İşyerinde Çalışma Süresi		
0-5yıl	38	35,2
6-10yıl	31	28,7
11-15yıl	21	19,4
16-20yıl	5	4,6
20yıldan fazla	13	12,0
Toplam	108	100,0
Haftalık Çalışma Saati		
40 saat ve daha az	17	15,9
40 saatten fazla	90	84,1
Toplam	108	100,0
Çalışma saatlerinin düzeni		
Düzenli(08.00–17.00)	17	15,7
Vardiyalı	83	76,9
Diğer	8	7,4
Toplam	108	100,0

Tablo 3.3’de iş özelliklerine ait bazı veriler bulunmaktadır. Toplam çalışma süresi bakımından anketi cevaplayan çalışanların % 32,4’ünün 0-5 yıl arasında, % 25’inin 6–10 yıl arasında, % 22,2’sinin 11–15 yıl arasında çalıştığı görülmektedir. 15 yıldan fazla çalışanların sayısı nispeten daha düşüktür. Deneklerin % 76,9’u vardiya sistemine göre, % 7,4’ü ise düzensiz çalışma saatlerine göre haftada 40 saatten fazla çalışmaktadır. Standart (sabah 08.00-akşam 17.00 saatleri arasında) çalışma sistemine göre çalışan deneklerin oranı 15,7’dir. Kontrolör olarak çalışan personelin çoğunluğunun vardiya sistemine göre çalışmasının sebebi, havaalanlarının 24 saat uçuşa açık olması ve kontrolörlerinin gece gündüz ayrımı olmaksızın hava trafik kontrol hizmeti vermesi zorunluluğudur.

Tablo 3.4: Araştırmaya Katılanların Aile Özelliklerine Göre Dağılımı

Aile Özellikleri	Sayı	Yüzde %
Medeni durum		
Evli	66	61,1
Bekâr	31	28,7
Dul/boşanmış	11	10,2
Toplam	108	100,0
Eşin haftalık çalışma saati		
40 saat ve daha az	17	37,0
40 saatten fazla	29	63,0
Toplam	45	100,0
Eşin çalışma durumu		
Çalışıyor	46	69,7
Çalışmıyor	20	30,3
Toplam	66	100,0
Çocuk sayısı		
Yok	30	39,0
1-2	45	58,4
3 ve daha fazla	2	2,6
Toplam	77	100,0
Çocukların yaşları		
0-6 yaş	29	61,7
7-13 yaş	10	21,3
14-20 yaş	4	8,5
20 yaşın üstü	4	8,5
Toplam	47	100,0
Anne/ baba ile birlikte yaşama		
Evet	20	20,2
Hayır	79	79,8
Toplam	99	100,0
Anne/ babanın yardımı		
Evet	35	35,4
Hayır	64	64,6
Toplam	99	100,0
Anne/ babaya ayrılan zaman sıklığı		
Çok sık	29	29,3
Bazen	48	48,5
Nadiren	22	22,2
Toplam	98	100,0
Evde yardımcının bulunması		
Evet	36	33,3
Hayır	72	66,7
Toplam	108	100,0

Tablo 3.4’de, çalışanların aile ile ilgili bilgilerine yer verilmektedir. Tablo’ya göre deneklerin % 61,1’i evli, % 28,7’si bekâr ve % 10,2’si boşanmıştır. Evli deneklerin büyük bir bölümünün eşi de çalışmaktadır. Anketi yanıtlayan çalışanların büyük bir bölümü çift gelirli aile yapısına sahipken, her iki eşin de 40 saatten fazla çalıştığı ailelerin oranı fazladır. Evli ya da boşanmış çalışanların yarısından fazlasının 1 ya da 2 çocuğu vardır. 0–6 yaşları arasında çocuğu olanların oranı ise % 61,7’dir.

Tablo 3.4’de görüldüğü gibi anne/babasından ayrı yaşayanların oranı (%79,8), anne/babasıyla birlikte yaşayanların oranından (20,2) daha fazladır. Ev ile ilgili sorumluluklar konusunda anne ya da babasının yardımını alanların oranı (64, 6), alanların oranına (35,4) göre daha düşüktür. Deneklerin büyük bir kısmının evinde ev işleri ve çocuk ya da yaşlı bakımına destek olmak için yardımcı çalışmamaktadır.

3.4.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Daha önce yöntem kısmında belirtildiği gibi, çalışanların iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerini ölçmek amacıyla araştırmacıların geliştirmiş oldukları ölçekler kullanılmıştır. Çalışmanın bu kısmında ölçeklerle ilgili bulgulara yer verilmektedir. Tüm ölçek ifadeleri ve madde ortalamaları ile birlikte ölçeklerle ilgili t testi ve anova testi bulguları tablolar halinde gösterilmektedir.

3.4.2.1. Ölçek ifadeleri ve madde ortalamaları

Ankete cevap veren katılımcılardan, ölçeklerde yer alan yargı cümleleri hakkında düşünce ve tutumlarını 5’li Likert tipi ölçek üzerindeki seçenekleri işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Anket ifadelerine verilen cevapların ortalamaları alınarak tablolar halinde gösterilmiştir

Tablo 3.5, tablo 3.6, tablo 3.7 ve tablo 3.8’de belirtilen ortalamalar doğrultusunda çalışanların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini algılama biçimleriyle ilgili genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 3.5. İş – Aile Çatışması İfadelerine Göre Çalışanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İş – Aile Çatışmasına İlişkin İfadeler	Aritmetik Ortalama (O)	Standart Sapma (SS)
İşimden eve geldiğimde ailemle ilgilenemeyecek kadar yorgun oluyorum.	2,9	1,13
İşimdeki gerginlik nedeniyle eve geldiğimde hoşlandığım şeyleri yapamayacak kadar bitkin oluyorum.	2,9	1,01
İşimden eve geldiğimde genellikle ailemle iletişim kuramayacak kadar tahammülsüz oluyorum.	2,5	1,08
İşim ailemle ilgili faaliyetlere katılmamı kabul edebileceğimden daha fazla engelliyor	2,5	1,08
İşimde etkili olan davranış tarzları evimde etkili olmuyor.	2,5	1,07
İşimde karşılaştığım sorunları çözme yöntemlerini evdeki sorunları çözmede kullanamıyorum.	2,4	1,25
Beni işimde etkili kılan davranış biçimleri daha iyi baba/ anne/ eş olmama yardımcı olmuyor.	2,4	1,09
İşe ayırmam gereken zaman evimle ilgili sorumluluklarla ilgilenmemi engelliyor.	2,3	1,08
İş – aile çatışması	2,5	,72

Tablo 3.5’de katılımcılardan gelen yanıtların puan ortalamaları ve standart sapmaları sunulmaktadır (Anket cevaplarının sayı ve yüzde cevapları için bkz. Ek 2). İş-aile çatışması ifadeleri aritmetik ortalamalarına göre yüksekten düşüğe göre sıralanmıştır. Tablo 3.5’e göre iş-aile çatışmasının genel aritmetik ortalaması $O= 2,5$ dir. Beş üzerinden değerlendirildiğinde bu ortalama düşük sayılabileceği için, ankete katılan hava trafik kontrolörlerinin işin aileyle ilgili faaliyetleri engellediği görüşüne pek katılmadıkları söylenebilir.

“İşimden eve geldiğimde ailemle ilgilenemeyecek kadar yorgun oluyorum”, işimden eve geldiğimde genellikle ailemle iletişim kuramayacak kadar tahammülsüz oluyorum” ve “işimdeki gerginlik nedeniyle eve geldiğimde hoşlandığım şeyleri yapamayacak kadar bitkin oluyorum” ifadeleri gerginlik temelli iş-aile çatışmasını tespit etmektedir. Bu ifadelere verilen cevapların ortalamaları sırasıyla $O= 2,9$, $O= 2,5$ ve $O= 2,9$ olup ölçek içerisindeki en yüksek değerler olarak göze çarpmaktadır.

Davranış temelli iş-aile çatışmasını ölçen “işimde etkili olan davranış tarzları evimde etkili olmuyor”, “işimde karşılaştığım sorunları çözme yöntemlerini evdeki sorunları çözmede kullanamıyorum”, “beni işimde etkili kılan davranış biçimleri daha iyi baba/ anne/ eş olmama yardımcı olmuyor” ifadelerine verilen cevapların ortalamaları ise sırasıyla $O= 2,5$, $O= 2,4$ ve $O= 2,4$ ’dür. Zaman temelli iş-aile çatışmasının tespitine yönelik “İşe ayırmam gereken zaman evimle ilgili sorumluluklarla ilgilenmemi engelliyor” ifadesine verilen cevapların aritmetik ortalaması ise en düşük ortalama ($O= 2,3$) sahiptir.

Bu sonuçlar, hava trafik kontrolörlerinin yaşadığı iş-aile çatışmasının önemli boyutlarda olmadığını, iş aile çatışmasının üç alt boyutunu oluşturan zaman, gerginlik ve davranış temelli iş-aile çatışmaları içerisinde gerginlik temelli iş-aile çatışmasının en yoğun; zaman temelli iş-aile çatışmasının ise en az hissedilen çatışma türü olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.6: Aile – İş Çatışması İfadelerine Göre Çalışanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Aile – İş Çatışmasına İlişkin İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Evimdeki problemler işte zihnimi meşgul ediyor.	2,4	,99
Aile sorumluluklarımdan dolayı yaşadığım gerginlik işime yoğunlaşmamı engelliyor.	2,1	,88
Aile sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman işle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi engelliyor.	1,9	,92
Ailem için harcadığım zaman kariyerim açısından faydalı olabilecek bazı faaliyetlere zaman ayırmamı engelliyor.	1,9	1,04
Aile – iş çatışması	2,1	,70

Tablo 3.6’da deneklerden gelen yanıtların puan ortalamaları ve standart sapmaları sunulmaktadır (Anket cevaplarının sayı ve yüzde cevapları için bkz. Ek 2). Aile-iş çatışması ifadeleri aritmetik ortalamalarına göre yüksekten düşüğe göre sıralanmıştır. Aile iş çatışması ifadelerine verilen cevapların aritmetik ortalaması (O= 2,1), iş-aile çatışması ifadelerine verilen cevapların aritmetik ortalamasından (O= 2,5) daha düşük bir değerdir. İş-aile etkileşimini konu alan araştırmaların büyük bir bölümünde vurgulandığı gibi bu çalışmaya göre de çalışanlar, iş-aile çatışmasını aile-iş çatışmasından daha şiddetli yaşamaktadırlar. İş-aile çatışmasında olduğu gibi, çalışanlar aile-iş çatışmasının zaman boyutundan öte gerginlik boyutu üzerinde durmaktadırlar. Nitekim “evimdeki problemler işte zihnimi meşgul ediyor” ve “aile sorumluluklarımdan dolayı yaşadığım gerginlik işime yoğunlaşmamı engelliyor” ifadelerine verilen cevapların aritmetik ortalaması sırasıyla O= 2,4 ve O= 2,1 çıkmıştır. “Aile sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman işle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi engelliyor” ve “ailem için harcadığım zaman

kariyerim açısından faydalı olabilecek bazı faaliyetlere zaman ayırmamı engelliyor” ifadelerine verilen cevapların aritmetik ortalaması $O= 1,9$ gibi düşük bir değerdir. Sonuç olarak; iş ailenin sınırlarına daha çok müdahale ettiği için çatışmanın baskın olan yönü iştir. Çalışanların işlerini ailelerine küçük bir oranda da olsa taşıdıkları, ailelerini ise işlerine taşımadıkları söylenebilir.

Tablo 3.7: Örgütsel Bağlılık İfadelerine Göre Çalışanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Örgütsel Bağlılığa İlişkin İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Kendimi bu birimin bir parçası olarak görüyorum.	4,3	,99
Beklenmedik bir durum olmadıkça, bu birimde çalışabildiğim sürece çalışırım.	4,3	1,05
Yakın arkadaşlarıma bu birime girmelerini tavsiye ederim.	4,1	,99
Bu birim çalışabileceğim birçok birim içinde en idealidir.	3,9	1,25
Bu birimin başarılı olabilmesi için benden beklenilenin üstünde bir çaba göstermeye istekliyim.	3,8	1,06
Bu birimde çalışmayı sürdürürebilmek için verilen tüm görevleri yapmaya hazırım.	3,8	1,16
Yaptığım iş benzer olduğu sürece, başka bir kurumda çalışabilirim.	2,9	1,48
Bu birimde çalışmakla çok bir şey kazanamayacağıma inanıyorum.	2,5	1,50
Bu birimin çalışma düzenini benimsemek bana zor geliyor.	2,2	1,39
Örgütsel bağlılık	3,5	,49

Tablo 3.7’de deneklerden gelen yanıtların puan ortalamaları ve standart sapmaları sunulmaktadır (Anket cevaplarının sayı ve yüzde cevapları için bkz. Ek 2).

Örgütsel bağlılık ifadeleri aritmetik ortalamalarına göre yüksekten düşüğe göre

sıralanmıştır. İfadelerin tek tek ortalamaları ve örgütsel bağlılığın genel ortalaması iş-aile ve aile iş çatışması ile kıyaslandığında daha yüksek çıkmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ilk iki ifadesinin ortalaması $O = 4,3$ 'dür. Bu sonuç hava trafik kontrolörlerinin kendilerini kurumun bir parçası olarak gördüklerini ve beklenmedik bir durum olmadıkça bu kurumda çalışmayı düşündüklerini ortaya koymaktadır. Örgütün bir üyesi olmaktan kaynaklanan memnuniyet duygusu daha çok örgüt imajıyla ilgilidir. Kontrolörlerin çalıştığı kurum olan Devlet Hava Meydanları İşletmesinin çalışanlara sunduğu imkanlar dahilinde olumlu bir imajının olduğu sonucuna ulaşılabilir. Nitekim çalışanlar “Yakın arkadaşlarıma bu birime girmelerini tavsiye ederim” ifadesini $O = 4,1$ düzeyinde desteklemektedirler.

“Bu birim çalışabileceğim birçok birim içinde en idealidir” ifadesinin aritmetik ortalaması $O = 3,9$ dur. Kontrolörlerin kurumlarını ideal olarak nitelendirmeleri sahip olduğu değerler ile örgüt değerlerinin birbirine yakın olduğunu ve birbirini desteklediğini göstermektedir. Kontrolörler aynı zamanda örgütlerinin gelecekteki başarısını ve konumunu yakından takip etmekte ve önemsemektedir. Bunun bir göstergesi olarak “bu birimin başarılı olabilmesi için benden beklenilenin üstünde bir çaba göstermeye istekliyim” ve “bu birimde çalışmayı sürdürebilmek için verilen tüm görevleri yapmaya hazırım” ifadelerinin aritmetik ortalaması ise $O = 3,8$ 'dir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin genel ortalamasının $O = 3,5$ olduğu göz önünde bulundurulursa çalışanların bu kurumda çalışmaktan, kurumun bir parçası olmaktan yüksek oranda memnuniyet duyduğu sonucu çıkarılabilir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin olumsuz ifadelerinden olan “yaptığım iş benzer olduğu sürece, başka bir kurumda çalışabilirim”, “bu birimde çalışmakla çok bir şey kazanamayacağıma inanıyorum” ve “bu birimin çalışma düzenini benimsemek bana zor geliyor” ifadelerine verilen cevapların ortalamalarının düşük çıkması kontrolörlerin daha iyi iş koşulları olan bir iş teklifi karşısında örgüte bağlı kalma olasılıklarının yüksek olduğu sonucunu desteklemektedir.

Tablo 3.8: İşten Ayrılma Niyeti İfadelerine Göre Çalışanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İşten Ayrılma Niyetine İlişkin İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Yarın başka bir firmadan bir teklif gelse reddedebilirim	3,6	1,31
Bu işyerinde beş yıl daha çalışmayı planlıyorum	3,0	1,72
Bu işyeri ile bir süre idare etmeyi düşünüyorum	2,2	1,55
Bezen o kadar sinirleniyorum ki iş değiştirmeyi düşünüyorum	2,2	1,43
İşten Ayrılma Niyeti	2,8	,85

Tablo 3.8’de deneklerden gelen yanıtların puan ortalamaları ve standart sapmaları sunulmaktadır (Anket cevaplarının sayı ve yüzde cevapları için bkz. Ek 2). İşten ayrılma niyeti ifadeleri aritmetik ortalamalarına göre yüksekten düşüğe göre sıralanmıştır. Çalışanlar “yarın başka bir firmadan bir teklif gelse reddedebilirim” ifadesini $O = 3,6$ düzeyinde desteklemektedirler. Bu ifadenin ortalamasının yüksek olması aynı zamanda, işten ayrılma niyetini ortaya koyan “bu işyeri ile bir süre idare etmeyi düşünüyorum” ve “bazen o kadar sinirleniyorum ki iş değiştirmeyi düşünüyorum” ifadelerinin ortalamasının düşük olması ($O= 2,2$) kontrolörlerin olası bir iş teklifini olumlu değerlendirmeyecekleri fikrini ön plana çıkarmaktadır.

İş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçekleri birlikte değerlendirildiğinde kontrolörlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek, iş-aile ve aile iş çatışmaları ile örgütü terk etme potansiyellerinin düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu sonuçlar şu şekilde yorumlanabilir: Kontrolörler Devlet Hava Meydanları İşletmesi bünyesinde, memur kategorisinde çalışmaktadır. Kontrolörlerin çalıştıkları birimler pek çok devlet dairesine göre daha nezih, aldıkları maaş memur ortalamasına göre daha yüksektir. Özel sektör ile karşılaştırıldığında; kontrolörlerin izin günleri ev ve sosyal hayat ile ilgili tüm sorumluluklarını yerine getirecek kadar fazladır. Yine ülkemizdeki işsizlik oranının oldukça yüksek olması, yeni iş fırsatlarını

değerlendirme arzusunu ve cesaretini azaltabilmektedir. Bu sebeplerden dolayı kontrolörlerin büyük bir çoğunluğu sahip olduğu tüm ekonomik ve sosyal hakları tatminkar bulmakta ve işinden vazgeçmeyi düşünmemektedir.

3.4.2.2. Ölçeklerle ilgili t testi ve anova testi sonuçları

Ankete cevap veren katılımcıların iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin kişisel, iş ve aile özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t testi ve anova testi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır.

İş - aile çatışması ile ilgili t testi ve anova testi sonuçları:

Çalışanların iş, aile ve kişisel özelliklerinin, iş-aile çatışması davranışlarına etkisini tespit etmek amacıyla, iş-aile çatışması ölçeğindeki ifadelerin t testi ve anova testi analizleri yapılmıştır. Analiz sonucu anlamlı bulunan farklılıklar ve değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır. T testi ve anova testleri için % 5 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Tablo 3.9: İşin, Aile ile İlgili Faaliyetleri Etkilemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		N	O	t	p
Cinsiyet	Bayan	39	2,7	1,66	,021
	Erkek	69	2,4		

(Not: N= sayı, O= aritmetik ortalama, t= t testi katsayısı, p= anlamlılık düzeyi)

Tablo 3.9’da iş-aile çatışması ölçeğinin birincisi ifadesi olan “İşim ailemle ilgili faaliyetlere (alışveriş, yemek, geziler gibi) katılmamı kabul edebileceğimden daha fazla engelliyor” ifadesine erkek ve bayan çalışanların verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması ile t testi analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo genel olarak değerlendirildiğinde kadınlar ile erkekler arasında işin aileyle ilgili faaliyetlere katılımı engellemesi konusunda $p= ,021$ düzeyinde bir farklılığın olduğu görülmektedir. İşin aile faaliyetlerini engellediği görüşünü kadınların $O= 2,7$ düzeyinde, erkeklerin ise $O= 2,4$ düzeyinde destekledikleri görülmektedir (değerlendirme beş üzerinden yapılmaktadır). Çalışan kadınların erkeklere oranla fazla rol yüküne sahip olmaları ve yoğun iş rollerinin yanısıra evle ilgili olarak pek çok sorumluluğu üstlenmek durumunda kalmaları anlamlı bir farklılığın oluşmasına sebep olmaktadır.

Tablo 3.10: İşin, Aile ile İlgili Faaliyetleri Etkilemesinin Yaşa Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Yaş	20–30	40	2,3	3,37	,021
	31–40	48	2,5		
	41–50	15	3,2		
	50'nin Üstü	5	3,0		

Tablo 3.10'da “İşim ailemle ilgili faaliyetlere (alışveriş, yemek, geziler gibi) katılmamı kabul edebileceğimden daha fazla engelliyor” ifadesine cevap veren çalışanların yaşları ile verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan anova testi bulguları gösterilmektedir. 20'li yaşlarda henüz bekarken ve çocuk sahibi değilken, iş ve ev hayatını dengelemek konusunda hiçbir problem yaşamayan bireyler yaşı belli bir düzeye geldikten sonra evlenip, çocuk sahibi olmaya başladıkça artan ev sorumlulukları nedeniyle iş-aile çatışmasıyla karşı karşıya kalabilmektedir.

Bu çalışmada tabloda da belirtildiği gibi iki değişken arasında $p= ,021$ oranında bir anlamlılık söz konusudur. Çalışanların yaşı arttıkça iş rolleri aile faaliyetlerini daha fazla engellemektedir. 50 yaşından sonra iş rolünün aile rolünü etkileme oranının azalmasına, yaşla birlikte iş ve ev hayatının düzene girmesi ve iş-aile dengesi için yeterli deneyime ulaşmak sebep gösterilebilir.

Tablo 3.11: Çalışanların İşinden Ailevi Görevleri Yapamayacak Kadar Yorgun Dönmesinin Çalışma Şekline Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Çalışma şekli	08.00-17.00 Arası	17	2,4		
	Vardiyalı	83	3,1	4,86	,009
	Diğer	8	2,2		

Tablo 3.11’de görüldüğü gibi “işimden eve geldiğimde ailemle yeterince ilgilenemeyecek (çocuklarla oynamak, eşimle konuşmak gibi) kadar yorgun oluyorum” ifadesine verilen cevaplar çalışma şekline göre farklılık göstermektedir (p= ,009). Normal mesai çalışanları bu ifadeyi 2,4 oranında, vardiya çalışanları ise O= 3,1 oranında desteklemektedir. Vardiya sisteminde çalışan kontrolörler normal mesaide çalışan kontrolörlere oranla daha çok iş yorgunluğu çekmektedir. Özellikle gece mesailerinde uykusuz bir şekilde çalışmak durumunda olan bireyler sabahleyin eve döndüğünde ailevi görevlerini yapamayacak kadar yorgunluk hissetmektedir.

Tablo 3.12: Çalışanların İşten Eve Geldiğinde Ailesiyle İletişim Kuramayacak Kadar Tahammülsüz Olmasının Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı

		N	O	t	p
Haftalık çalışma saati	40 saat ve daha az	17	2,0		
	40 saatten Fazla	91	2,6	-1,9	,000

Tablo 3.12’ye göre çalışanların işten eve geldiklerinde tahammülsüz olmaları ile haftalık çalışma saati arasında anlamlı bir ilişki vardır (p = ,000). Tablo incelendiğinde bu ifadeye verilen cevapların ortalamasının düşük olduğu ve çalışanların genel olarak bu ifadeye yüksek oranda katılmadıkları görülmektedir. Bununla birlikte haftada 40 saatten fazla çalışanlar, haftalık 40 saat ve daha az çalışanlara göre eve geldiklerinde işteki gerginlikler nedeniyle eve geldiklerinde daha çok tahammülsüzlük yaşayabilmektedirler.

Tablo 3.13: Çalışanların İşten Eve Geldiğinde Ailesiyle İletişim Kuramayacak Kadar Tahammülsüz Olmasının Çalışma Şekline Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Çalışma şekli	Normal mesai	17	2,0		
	Vardiyalı	83	2,7	6,63	,002
	Diğer	8	1,6		

Tablo 3.13 incelendiğinde, çalışanların çalışma şekilleri ile işten eve döndüklerinde tahammülsüz olmaları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmaktadır ($p= ,002$). Haftalık 40 saat ve daha az çalışanlar genellikle normal mesai sistemine göre; haftalık 40 saatin üstünde çalışanlar ise genellikle vardiya sistemine göre çalışan kontrolörleri içermektedir. Normal mesaide çalışan personel, vardiyalı çalışan personele göre daha uzun süre işte kaldığı için daha yoğun stres ve yorgunluk ile baş etmek durumundadır. İşte yaşadığı bu gerilim nedeniyle çalışan, eve geldiğinde ailesine karşı tahammülsüz olabilmektedir. Nitekim vardiya çalışanlarının, “eve geldiğimde ailemle iletişim kurmaya tahammülüm kalmıyor ifadesine” $O= 2,7$ oranında katıldıkları; normal mesai çalışanlarının $O= 2,0$ ortalamayla böyle bir sorunu pek yaşamadıkları görülmektedir.

Tablo 3.14: Çalışanların İşteki Gerginlikler Nedeniyle Eve Geldiğinde Hobilerine Vakit Ayıramayacak Kadar Bitkin Olmasının Çalışma Şekline Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Çalışma şekli	Normal mesai	17	2,5		
	Vardiyalı	83	3,0	4,77	,010
	Diğer	8	2,1		

İş ortamındaki gerginliğin sebep olduğu bitkinlik ile personelin çalışma şekli arasında anlamlı bir fark olduğu ($p= ,010$) tablo 3.14’de görülmektedir. Vardiyalı

çalışan personelin iş gerginliği nedeniyle eve bitkin dönmesi, normal mesaide çalışanlara göre daha sık tekrarlanmaktadır. Tablo 3.10, tablo 3.12 ve tablo 3.13 birlikte incelendiğinde vardiya usulüne göre çalışmanın, çalışanların iş-aile çatışma algıları üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar ön plana çıkmaktadır. Uzun çalışma saatleri boyunca işyerinde olup, gece uykusuz kalan; insanların evde olduğu zamanları işte ve aile üyelerinden ayrı geçiren bireyin yaşadığı gerginlik iş ortamında yaşadığı diğer problemlerle birleşince yorgunluk, bitkinlik ve tahammülsüzlük kaçınılmaz hale gelmektedir.

Aile – iş çatışması ile ilgili t testi ve anova testi sonuçları:

Çalışanların iş, aile ve kişisel özelliklerinin, aile-iş çatışması davranışlarına etkisini tespit etmek amacıyla, aile-iş çatışması ölçeğindeki ifadelerin t testi ve anova testi analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı farklılığa ulaşılan bulgular ile değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır. t testi ve anova testleri için % 5 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Tablo 3.15: Çalışanların Aile Sorumluluklarını Yerine Getirmek İçin Harcadığı Zamanın İşle İlgili Sorumlulukları Yerine Getirmesini Engellemesinin Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Çalışma süresi	0-5yıl	35	1,8		
	6–10 Yıl	27	1,7		
	11-15yıl	24	2,1	3,450	,011
	16-20yıl	6	2,8		
	20 Yıldan Fazla	16	1,4		

Tablo 3.15’de belirtilen değerlere göre, ailenin iş sorumlulukları üzerinde yarattığı baskı ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık göze çarpmaktadır (p=,011). Çalışma yılının ilk on yılında ve yirminci yılından sonra, çalışanlar ailevi görevleri için harcadıkları zamanın iş performansını etkilemediklerini belirtmişlerdir.

Çalışma hayatında onuncu yılını doldurmuş olan çalışanların, aile görevleri için harcadıkları zamanın, iş performansını önemli boyutlarda olmasa da zaman zaman etkilediği görülmektedir.

Tablo 3.16: Çalışanların Aile Sorumluluklarını Yerine Getirmek İçin Harcadığı Zamanın İşle İlgili Sorumlulukları Yerine Getirmesini Engellemesinin Anne/Babaya Zaman Ayırma Sıklığına Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Anne/babaya zaman ayırma sıklığı	Çok Sık	29	1,7		
	Bazen	48	2,1	4,4	,014
	Nadiren	22	1,5		

Tablo 3.16 incelendiğinde anne ve babasına zaman ayırma sıklığı ile aileye ayrılan zamanın iş performansını olumsuz etkilemesi arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu görülmektedir. Anne babasına sık sık zaman ayırabilen çalışanların bu ifadeye verdikleri cevapların aritmetik ortalaması $O = 1,7$ 'dir. Anne babasına bazen zaman ayıran çalışanların bu ifadeye verdikleri cevapların aritmetik ortalaması $O = 2,1$ 'dir. Anne babasına nadiren zaman ayıran çalışanların bu ifadeye verdikleri cevapların aritmetik ortalaması ise $O = 1,5$ 'dir.

Tablo 3.17: Ailevi Faaliyetlerin Kariyeri Olumsuz Etkilemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		N	O	t	p
Cinsiyet	Bayan	39	2,1	1,42	,014
	Erkek	69	1,8		

Tablo 3.17'ye göre kadın ve erkeklerde ailenin kariyer üzerinde yarattığı zaman baskısı düzeyi aynı değildir. Analiz sonuçlarına göre "aile görevleri kariyerimi

olumsuz etkiliyor” ifadesine katılma derecesi kadınlarda $O= 2, 1$ düzeyine iken, erkeklerde $O= 1,8$ düzeyindedir. Bu sonuçlara göre çalışan kadınlar, ailenin kariyeri etkilediği görüşüne erkeklere kıyasla daha yüksek seviyede katılmaktadır. Başka bir deyişle ailenin kariyeri etkilemesi kadınlarda daha yoğun olarak görülmektedir. Aile alanındaki sorumlulukların büyük bir bölümü, kadının çalışıp çalışmamasına bağlı olmaksızın kadınlara ait olduğu için aile görevleri için harcanan zamanın kariyeri olumsuz etkileyecek boyutlarda olması mümkündür. Bu araştırmada, gerek kadın gerekse erkek hava trafik kontrolörlerinin, aileye ayrılan zamanın kariyeri olumsuz etkilemesi fikrine çok fazla katılmadıkları görülmektedir.

Tablo 3.18: Ailevi Faaliyetlerin Kariyeri Olumsuz Etkilemesinin Medeni Duruma Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Medeni durum	Evli	66	2,1		
	Dul/Boşanmış	11	2,0	2,99	,054
	Bekar	31	1,5		

Tablo 3.18’de gösterilen analiz sonuçlarına göre aile görevleri için harcanan zamanın kariyeri olumsuz etkilemesinde kişinin medeni durumu etkili olmaktadır. Kişinin evli veya bekar olması ile ailenin kariyeri etkilemesi arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p= ,054$). Tabloda görüldüğü gibi evli olan çalışanlar bekar olanlara göre kariyer engellenmesini daha fazla yaşamaktadır. Kariyerin engellenme derecesine göre sıralama yapıldığında evli çalışanların en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir ($O = 2,1$). İkinci sırada $O = 2,0$ ortalama ile dul/ boşanmış çalışanlar gelmektedir. Kariyer engellenmesini en az yaşayan çalışanlar $O = 1,5$ ortalama ile bekar çalışanlar olmuştur. İfadenin ortalamalarına bakıldığında genel olarak hava trafik kontrolörlerinde ailenin kariyeri etkileme oranının çok düşük olduğu sonucuna varılmaktadır.

Tablo 3.19: Ailevi Faaliyetlerin Kariyeri Olumsuz Etkilemesinin Anne/Babanın; Çalışanın Ev İşlerine Yardımcı Olmasına Göre Dağılımı

		n	O	t	p
Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Yardımcı oluyor	35	1,8	-,62	,012
	Yardımcı olmuyor	64	1,9		

Tablo 3.19'a göre ailenin kariyeri olumsuz etkilemesi ile çalışanın anne ve/veya babasının ev işlerine yardımcı olması arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,012$). Anne ve/veya babasının yardımını alarak ev işleri ile ilgili sorumluluklarını hafifleten çalışanlar için ailenin kariyer üzerindeki olumsuz etkisi azalmaktadır.

Tablo 3.20: Çalışanların “Evdeki Problemler İşte Bile Zihnimi Meşgul Ediyor” İfadesine Verdikleri Cevapların Medeni Duruma Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Medeni durum	Dul/Boşanmış	11	3,1	3,71	,028
	Evli	66	2,4		
	Bekar	31	2,2		

Tablo 3.20'ye göre medeni durum ev ile ilgili problemlerin işi olumsuz etkilemesi üzerinde etkili olan bir değişkendir. Çalışanlar, ev problemlerinin işi olumsuz etkileme oranına göre sıraladığında birinci sırada dul/ boşanmış olan çalışanlar ($O= 3,1$), ikinci sırada evli çalışanlar ($O= 2,4$), üçüncü sırada ise bekar çalışanlar ($O= 2,2$) gelmektedir. Bu ortalamalar genel olarak değerlendirildiğinde aile ile ilgili problemlerin çok yüksek seviyede olmamakla birlikte, zaman zaman işi olumsuz etkilediği söylenebilir.

Tablo 3.21: Çalışanların “Evimdeki Problemler İşte Bile Zihnimi Meşgul Ediyor” İfadesine Verdikleri Cevapların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

		n	O	F	p
Çocuk sayısı	Yok	30	2,2		
	1-2	45	2,7	3,86	,025
	3 ve daha fazla	2	3,5		

Tablo 3.21’de görüldüğü gibi çalışanların ailevi sorunlarının iş konsantrasyonlarını etkilemesi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir ($p = ,025$). Çocuğu olan çalışanların, çocuğu olmayanlara kıyasla bu durumdan daha fazla etkilendikleri ortaya çıkmıştır. Nitekim bir veya iki çocuğu olan çalışanlar “evimdeki problemler, işte bile zihnimi meşgul ediyor” ifadesine $O= 2,7$ düzeyinde katılırken, üç veya daha fazla çocuğu olanlar bu ifadeye $O= 3,5$ düzeyinde katılmaktadır. Çocuğu olmayan çalışanlar ise ailevi sorunların iş konsantrasyonunu çok fazla etkilemediğini belirtmişlerdir ($O= 2,2$).

Tablo 3.22: Ailevi Gerginliklerin İşe Odaklanmayı Engellemesinin Medeni Duruma Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Medeni durum	Bekar	31	2,0		
	Evli	66	2,1	3,77	,026
	Dul/Boşanmış	11	2,8		

Aile içerisinde yaşanan problemlerin işe odaklanmayı etkilemesi ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p= ,026$). Tablo 3.22’de görüldüğü gibi ailevi problemlerin işi etkilemesi dul/ boşanmış çalışanlarda kısmen de olsa görülmektedir. Evli çalışanlar ve bekar çalışanlar ise ailevi sorunların iş konsantrasyonlarını olumsuz etkilediğini nadiren düşünmektedirler.

Örgütsel bağlılık ile ilgili t testi ve anova testi sonuçları:

Çalışanların iş, aile ve kişisel özelliklerinin, örgütsel bağlılık davranışına etkisini tespit etmek amacıyla, örgütsel bağlılık ölçeğindeki ifadelerin t testi ve anova testi analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı farklılığa ulaşılan bulgular ile değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır. T testi ve anova testleri için % 5 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Tablo 3.23: Çalışanların Kurumun Başarısı İçin Yüksek Seviyelerde Çaba Sarf etmek İstemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı

		n	O	t	p
Cinsiyet	Bayan	39	3,9	0,79	,000
	Erkek	69	3,7		

Tablo 3.23’de gösterilen analiz sonuçları, çalışanların kurumun başarılı olması için beklenenin üstünde bir çaba göstermeye istekli olmaları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın varlığına işaret etmektedir (p= ,000). Örgütsel bağlılığın üç temel unsurundan birisi kurum yararı için çalışanın yüksek seviyede çaba sarf etmek istemesidir. Bu ifadeye verilen yanıtların ortalamaları dikkate alındığında gerek erkek gerekse kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu söylenilebilir.

Tablo 3.24: “Yakın Arkadaşlarıma Bu Kuruma Girmelerini Tavsiye Ederim” İfadesine Cevap Veren Çalışanların Çalışma Şekline Göre Dağılımı

		N	O	F	p
Çalışma şekli	08.00-17.00 Arası	17	4,5	3,67	,029
	Vardiyalı	83	4,0		
	Diğer	8	3,5		

Tablo 3.24' e göre çalışanların arkadaşlarına bu kurumu tavsiye etmeleri ile çalışma şekli arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p= ,029$). “Yakın arkadaşlarıma bu kuruma girmelerini tavsiye ederim” ifadesine normal mesai çalışanları $O= 4,5$, vardiya çalışanları ise $O= 4,0$ düzeyinde katılmaktadırlar.

Tablo 3.24'de belirtilen ifadelerin ortalamalarının yüksek olması gerek normal mesaide çalışanların gerekse vardiyalı çalışanların yakın arkadaşlarına bu kuruma girmelerini tavsiye edecek kadar kuruma yakınlık duyduğunu ve kurumda bulunmaktan memnun olduğunu düşündürmektedir.

Tablo 3.25: Çalışanların Kendilerini İşyerinin Bir Parçası Olarak Görmelerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

		n	O	F	p
Eğitim durumu	Üniversite mezunu	91	4,2	4,27	,041
	Y. lisans/ doktora mezunu	17	4,7		

Tablo 3.25'de belirtildiği gibi üniversite ve yüksek lisans/ doktora mezunu çalışanları “kendimi bu işyerinin parçası gibi görüyorum” ifadesine farklı derecelerde katılmaktadır. Y.lisans/ doktora mezunu çalışanları, kurumun bir parçası gibi olma fikrini üniversite mezunun çalışanlardan daha çok benimsemektedir.

Tablo 3.26: Bulunduğu Kurumda Çalışmaya Devam Ederek Hiçbir Şey Kazanamayacağına İnanan Çalışanların Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı

		n	O	t	p
Haftalık çalışma saati	40 saat ve daha az	17	1,6	-2,76	,002
	40 saatten Fazla	91	2,7		

Çalışanların, buldukları kurumda kendilerini geliştiremeyeceklerine inanmaları ile haftalık çalışma saati arasında anlamlı bir farklılık vardır. Haftalık çalışma saati çalışanların böyle bir kanaye sahip olmalarında etkili olan değişkenlerden birisidir. Tablo 3.26'da görüldüğü gibi, haftalık çalışma saati 40 saatten fazla olan çalışanlar bu ifadeye, 40 saat ve daha az olan çalışanlara göre daha çok katılmaktadır.

Tablo 3.27: Çalıştığı Kurumu İdaal Olarak Değerlendiren Çalışanların Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı

		n	O	t	P
Haftalık çalışma saati	40 saat ve daha az	17	4,5	2,3	,010
	40 saatten Fazla	91	3,8		

Tablo 3.27'de görüldüğü gibi çalışanların kurumlarını ideal işyeri olarak görmeleri ile haftalık çalışma saati arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p= ,010$). Haftalık çalışma saati 40 saatten daha az olan çalışanların bu düşünceye katılma ortalamasının $O= 4,5$ olması, kurumlarını çoğunlukla ideal bir işyeri olarak düşündüklerinin kanıtıdır. Haftalık 40 saatten daha fazla çalışan kontrolörler bu ifadeye, 40 saatten daha az çalışan kontrolörlere göre daha düşük bir oranda ($O= 3,8$) katılırlar da onların da genel olarak örgütlerini ideal bir kurum olarak gördükleri söylenebilir. Bu ifadeye verilen cevaplar kontrolörlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu desteklemektedir.

Tablo 3.28: Aynı Görevi Başka Bir İşyerinde de Sürdürebileceğini İfade Eden Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı

		n	O	F	p
Yaş	20–30	40	3,1	4,48	,005
	31–40	48	2,7		
	41–50	15	2,1		
	50'nin Üstü	5	4,6		

Tablo 3.28’de görüldüğü gibi çalışanların aynı görevi başka bir işyerinde de sürdürebileceği düşüncesi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p= ,005$). 20-30’ lu yaşlardaki çalışanlar bu düşünceye $O= 3,1$; 50 ve üstü yaşa sahip çalışanlar ise $O= 4,6$ düzeyinde katılmaktadır. Diğer yaş grubundaki çalışanların ise bu düşünceye pek katılmadıkları görülmektedir.

Tablo 3.29: Aynı Görevi Başka Bir İşyerinde de Sürdürebileceğini İfade Eden Çalışanların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

		n	O	F	p
Toplam çalışma süresi	0-5yıl	35	3,4		
	6–10 Yıl	27	2,2		
	11-15yıl	24	2,9	2,57	,042
	16-20yıl	6	3,5		
	20 Yıldan Fazla	16	2,6		

Tablo 29’da aynı görevi başka bir işyerinde de sürdürebileceğini ifade eden çalışanlar toplam çalışma süresine göre gruplandırıldığında $p= ,042$ düzeyinde bir farklılığın meydana geldiği görülmektedir.

Tablo 3.30: Beklenmedik Bir Durum Olmadıkça Kurumunda Kalmayı Düşünenlerin Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı

		n	O	t	p
Haftalık çalışma saati	40 saat ve daha az	17	4,7		
	40 saatten Fazla	91	4,2	1,9	,008

Tablo 3.30 incelendiğinde beklenmedik bir durum olmadıkça kurumda kalma niyeti ile haftalık çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buldukları kurumda kalma niyetini, 40 saatten daha az çalışan kontrolörler $O= 4,7$ düzeyinde; haftada 40 saat ve daha az çalışan kontrolörler ise $O= 4,2$ düzeyinde

desteklemektedir. Çalışma saatlerinin artması ile kurumda kalma niyetinin azaldığı görülmektedir.

Tablo 3.31: Beklenmedik Bir Durum Olmadıkça Kurumunda Kalmayı Düşünenlerin Anne/ Baba İle Birlikte Yaşama Durumuna Göre Dağılımı

		n	O	T	p
Anne/ baba ile birlikte yaşama	Evet	20	3,8	-2,04	,017
	Hayır	79	4,3		

Tablo 3.31’de görüldüğü gibi çalıştığı kurumda kalma niyeti ile anne/baba ile birlikte yaşama değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,017$). Anne/babasından ayrı yaşayan çalışanlar anne/babası ile birlikte yaşayan çalışanlara göre çalıştıkları kurumda kalma fikrine daha çok katılmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili t testi ve anova testi sonuçları:

Çalışanların iş, aile ve kişisel özelliklerinin, işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek amacıyla işten ayrılma niyeti ölçeğindeki ifadelerin t testi ve anova testi analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı farklılığa ulaşılan bulgular ile değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır. T testi ve anova testleri için % 5 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Tablo 3.32: Başka Bir Firmadan Teklif Gelse Reddedebilecek Olan Çalışanların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

		n	O	F	p
Toplam çalışma süresi	0-5yıl	35	3,5	2,50	,047
	6–10 Yıl	27	3,5		
	11-15yıl	24	4,2		
	16-20yıl	6	2,6		
	20 Yıldan Fazla	16	3,2		

İşten ayrılma niyetinin ilk ifadesi olan “başka bir işyerinden teklif gelse reddedebilirim” ifadesi ile toplam çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p= ,047$). Tablo 3.32 incelendiğinde yeni iş tekliflerini reddetme düşüncesinin toplam çalışma süresi 15 yıl ve altında olan çalışanlarda, 15 yıl ve üstünde olan çalışanlara göre daha yoğun olduğu görülmektedir.

Tablo 3.33: Başka Bir Firmadan Teklif Gelse Reddedebilecek Olan Çalışanların Mevcut İşte Çalışma Süresine Göre Dağılımı

		n	O	F	p
Mevcut işte Çalışma süresi	0-5yıl	38	3,4		
	6-10 Yıl	31	3,8		
	11-15yıl	21	4,0	2,45	,050
	16-20yıl	5	2,4		
	20 Yıldan Fazla	13	3,3		

“Başka bir işyerinden teklif gelse reddebilirim” ifadesi ile mevcut işte çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p= ,050$). Tablo 3.33’de tablo 3.32’dekinin paralelinde bir sonuç çıkmıştır. Yeni iş tekliflerini reddetme düşüncesinin mevcut çalışma süresi 15 yıl ve altında olan çalışanlarda, 15 yıl ve üstünde olan çalışanlara göre daha yoğun olduğu görülmektedir.

Tablo 3.34: Bu İşyeri ile Bir Süre İdare Etmeyi Düşünen Çalışanların Yaşaya Göre Dağılımı

		n	O	F	p
Yaş	20-30	40	1,9		
	31-40	48	2,2	3,31	,023
	41-50	15	2,8		
	50'nin Üstü	5	3,8		

Çalışanların mevcut işyeri ile bir süre idare etme düşüncesi ile yaş arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tablo 3.34’de belirtilmiştir ($p= ,023$). Yaş arttıkça bu düşünceye katılım da artmaktadır. Ortalamalar değerlendirildiğinde 50 yaşına kadar çalışanların işyerlerini geçici bir yer olarak görmedikleri ve işten ayrılma niyetini yoğun olarak hissetmedikleri fikrine ulaşılabilir.

Tablo 3.35: Bu İşyerinde Beş Yıl Daha Çalışmayı Planlayanların Eşin Haftalık Çalışma Saatine Göre Dağılımı

		n	O	t	p
Eşin haftalık çalışma saati	40saatten fazla	17	3,7	2,41	,020
	40saatten az	29	2,5		

Tablo 3.35 de bulunduğu işyerinde beş yıl daha çalışma fikri ile eşin haftalık çalışma saati arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p= ,020$). Eşin çalışma saati azaldıkça, işyerinde beş yıl daha çalışma düşüncesine katılım azalmaktadır.

3.4.3. Hipotez Bulguları

Bu bölümde, daha önce geliştirilen hipotezler doğrultusunda; ilk olarak çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması, aile- iş çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin birbirleriyle ilişkisini inceleyen pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Ardından bazı demografik özelliklerin iş-aile rol çatışması üzerindeki etkilerini inceleyen t testi ve anova testi analiz bulguları tablolar halinde gösterilmekte ve değerlendirmeleri yapılmaktadır. Hipotez testleri için %5 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Tablo 3.36: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Örgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
İş-Aile Çatışması	1			
Aile-İş Çatışması,	,589** ,000	1		
Örgütsel Bağlılık	,042 ,332	,023 ,406	1	
İşten Ayrılma Niyeti	,182* ,030	,256** ,004	-,039 ,346	1

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

** $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 3.36’da gösterilen pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre iş-aile çatışması değişkeni ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p = ,332 > 0,05$). Elde edilen bu bulguya göre “iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen **H1** hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 3.36’ ya göre iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p = ,406 > 0,05$). Elde edilen bu bulgulara göre “aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen **H2** hipotezi reddedilmektedir

İş-aile çatışması değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkeni ile ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 3.36), iş-aile çatışması değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında % 95 güven aralığında düşük düzeyli ve olumlu ($r = ,182$) bir ilişki vardır. Pearson korelasyon analizi ile elde edilen bulgulara dayanılarak, “İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen **H3** hipotezi kabul edilmektedir. Tablo 3.36’da belirtilen pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre,

aile-iş çatışması değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında % 99 güven aralığında düşük düzeyli ve olumlu ($r = ,256$) bir ilişki vardır. Bu bulgular doğrultusunda “aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen **H4** hipotezi kabul edilmektedir.

İşin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesiyle ortaya çıkan iş-aile çatışması ile ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu meydana gelen aile-iş rol çatışması arasındaki bağımlılık ilişkisini incelemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi bulguları tablo 3.36’da görülmektedir. Aile-iş çatışması değişkeni ile iş-aile çatışması değişkeni arasında %99 düzeyinde orta düzeyde olumlu ($r = ,589$) bir ilişki vardır. Bu sonuçlara dayanarak “çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması ve aile –iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklinde ifade edilmiş olan **H5** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.37: Cinsiyet ile İş-Aile Çatışması İlişkisi

		n	O	t	p
Cinsiyet	Kadın	39	2,7	2,10	,038
	Erkek	69	2,4		

Cinsiyetin, iş-aile çatışması ile ilişkisini gösteren t testi sonuçlarına göre, kadın ve erkeklerde iş-aile çatışmasının $p = ,038$ düzeyinde bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Tablo 3.37’den anlaşılacağı gibi kadın çalışanlar iş-aile çatışmasını, erkek çalışanlara göre daha yüksek seviyelerde yaşamaktadırlar. Bu durumda “Kadınların yaşadıkları iş-aile çatışması erkeklere göre daha fazladır” şeklinde ifade edilen **H6** kabul edilmiş olmaktadır.

Tablo 3.38: Cinsiyet ile Aile – İş Çatışması İlişkisi

		n	O	t	p
Cinsiyet	Kadın	39	2,2	1,19	,612
	Erkek	69	2,0		

Tablo 3.38'e göre her ne kadar kadınların yaşadıkları aile-iş çatışması oranı erkeklere oranla daha fazla olsa da cinsiyet ile aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılığın oluşmadığı görülmektedir. Kadınların yaşadıkları aile-iş çatışması erkeklere göre daha fazladır" şeklinde ifade edilen **H7** reddedilmektedir.

Tablo 3.39: Çalışma Şekli ile İş – Aile Çatışması İlişkisi

		N	O	F	p
Çalışma şekli	Normal mesai(08.00- 17.00 Arası)	17	2,4	4,61	,012
	Vardiyalı	83	2,6		
	Diğer	8	1,9		

Çalışma şeklinin iş-aile çatışmasına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan anova analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre çalışma şekli ile iş-aile çatışması arasında $p = ,012$ düzeyinde bir farklılık vardır. Bu durumda "vardiyalı çalışma şekli ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki vardır" hipotezi (**H8**) kabul edilmektedir.

Tablo 3.39'da görüldüğü gibi vardiyalı çalışan kontrolörlerin çatışma ortalamaları $O = 2,6$ iken, bu rakam normal mesai çalışanları açısından $O = 2,4$ ve diğer çalışanlar için $O = 1,9$ 'dur. Buna göre vardiyalı çalışma beraberinde daha yüksek seviyelerde çatışma algılamalarını getirmektedir.

Tablo 3.40: Çocuk Sahibi Olma ile İş-Aile Çatışması İlişkisi

		n	O	F	p
Çocuk sayısı	Yok	30	2,0		
	1-2	45	2,2	1,05	,352
	3 ve daha fazla	2	2,6		

Tablo 3.40'da belirtilen analiz sonuçlarında, çalışanların çocuklu veya çocuksuz olması ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmadığı

görülmektedir ($p = ,352 > 0,05$). Kişinin çocuğunun olup olmaması; varsa çocuğun yaşı iş-aile çatışmasını etkilememektedir. Bu durumda araştırmanın son hipotezi olan” çocuk sahibi olmak ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki vardır” hipotezi (**H9**) reddedilmiş bulunmaktadır

SONUÇ

Bu araştırma çalışanların iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmaların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yönelik olarak oluşturulmuştur. Neden ve sonuçlarıyla teorik boyutta ele alınan iş-aile çatışma sürecinin örneklem üzerinde sınanması yoluyla belli sonuçlara ulaşmak istenmiştir. İş ve aile rolleri arasında çatışma oluşumuna sebep olabilecek nitelikte iş ve çalışma koşullarına sahip olduğu düşünülen hava trafik kontrolörleri örneklem için uygun görülmüştür. Türkiye'nin çeşitli havaalanı ve meydanlarında görev yapmakta olan kontrolörlere gönderilen anket formları analiz edilmiş ve elde edilen bulguların değerlendirmesi yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Kuramsal düzeyde çalışanların fiziksel, sosyal ve psikolojik tüm gereksinimlerinin yerine getirilmesi düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki kurulabileceği belirtilmiştir. Kurumun hedefleri ve değerleri ile kendi hedef ve değerleri arasında uyum olduğunu düşünen birey örgütün üyesi olmak için güçlü bir istek duyacak, örgüt başarısı için büyük çaba sarfedecek ve kurumuna yüksek seviyede bağlılık gösterecektir. Aile, bireyin değerlerini ve hedeflerini oluştururken en çok önem verdiği ve dikkate aldığı alandır. Bu sebeple iş ve aile rolleri arasında yaşanan uyumsuzluklarının, kişinin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyebileceği varsayılmıştır. Kontrolörlerin, vardiyalı çalışma sistemi, gece nöbetleri, çalışma saatlerinin yoğunluğu ve yoğun dikkat gerektiren stresli iş yapısı gibi iş-aile rol çatışmasına sebep olabilecek sorunlarının örgütsel bağlılığı etkileyecek boyutta olduğu düşünülse de elde edilen bulguların bu düşünceyi doğrulamadığı görülmektedir. Daha önce yapılmış pek çok araştırmada iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde negatif etki yarattığı sonucuna varılmış olmasına karşın bu araştırmada “iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir. Aynı şekilde “aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır” hipotezi de reddedilmektedir.

Araştırma sonuçları iş-aile ve aile-iş rolleri arasındaki çatışmaların düşük ve orta düzeyde, örgütsel bağlılığın ise çatışmaya kıyasla daha yüksek bir seviyede

yoğunlaştığını göstermektedir. Diğer ülkelerde yapılan benzer araştırmaların aksine iş ve aile alanlarıyla ilgili olarak yaşanan kaygılar yüksek düzeyde çıkmamıştır. Bireylerin yaşamında çok önemli bir yere sahip olan iş ve aile alanları arasındaki sorunlara dair çatışma algısının düşük çıkması, çalışanların iş-aile çatışması kavramına aşina olmamaları ve yaşadıkları problemi tam olarak ifade edememelerinden kaynaklanıyor olabilir. Kontrolörlerin örgütsel bağlılığının nispeten yüksek denilecek bir boyutta olmasında; prestijli bir meslek, temiz ve nezih fiziksel çalışma koşulları, ülke şartlarına kıyasla yüksek ücret, yurt içi, yurt dışı eğitim ve ulaşım hakkı gibi pek çok sosyal imkana sahip olmaları etkili olmuş olabilir.

İş-aile ve aile-iş çatışmaları ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olup olmaması ile ilgili olarak elde edilen bulgular incelendiğinde, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında iş- aile çatışmasının etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu “iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır” hipotezini destekler niteliktedir. Benzer sonuç aile iş çatışması için de geçerli olmuştur. Aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durumda “aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez kabul edilmektedir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili bulgulara bakıldığında çalışanların çoğunluğunun işlerini geçici olarak değil kalıcı bir meslek olarak gördükleri ve düşük bir oranda işten ayrılma niyeti taşıdıkları söylenilebilir. Ayrılma eğiliminin düşük olmasına, anketin uygulandığı kurumun kamu kurumu olması ve personelin memur statüsünde çalışmasının etken olduğu düşünülmektedir. Özel sektör kapsamındaki pek çok işyerinde ekonomik ve sosyal güvence kamu kurumlarına oranla yetersiz kalmaktadır. Yine ülkenin içinde bulunduğu ekonomik kriz, istikrarsızlık, yüksek işsizlik oranları geleceğe dair güveni ve umudu azaltmaktadır. Çalışanlar bu sebeple buldukları kurumu bırakıp başka iş alternatiflerini değerlendirme konusunda cesaretsiz kalmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlardan çok iyi üniversiteleri bitirmiş, nitelikli donanımlı gençlerin işten ayrılarak daha iyi bir iş bulmayı düşünebilecekleri tahmin edilmesine karşın yaş ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaşı küçük olan çalışanların işten ayrılma eğiliminde olmamaları öğrencilik yıllarının ardından işsizlik problemi ile karşı karşıya kalmadan kamu kurumuna girip kendilerini garanti altına almayı hedeflemelerine bağlı olarak gelişmiş olabilir. Yine yaş arttıkça, iş ile ilgili heyecanların, beklentilerinin ve umutlarının azalmasına karşın, ailevi

beklentilerin ve ihtiyaçların artması ve hayatın diğer alanlarına öncelik verme ihtiyacının doğması işten ayrılma isteğine sebep olmuş olabilir.

İş-aile rollerinin karşılıklı olarak birbirini engellemesi olarak genelleştirilen iş-aile çatışması süreci işin aile rollerine müdahalesi anlamına gelen iş-aile çatışması ve ailenin iş rolüne müdahalesi anlamına gelen aile- iş çatışması başlıkları altında incelenmiştir. Analiz bulgularına göre iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Dolayısıyla “çalışanların yaşadığı iş- aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklinde ifade edilen hipotez kabul edilmektedir. İş-aile ve aile-iş çatışmalarının karşılaştırılması yapıldığında iş-aile çatışması oranının, aile-iş çatışmasına göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Çalışanlar iş-aile çatışmasını orta, aile-iş çatışmasını ise düşük bir şiddette algılamaktadır. Yurt dışında daha önce yapılmış olan çalışmaların aksine çalışanlar ev işleri, çocuk bakımı gibi ailevi rolleri nedeniyle işyerinde aile kaynaklı sorunlar yaşamamaktadırlar. Aile-iş çatışması algısının düşük bir oranda olması, kontrolörlüğün en ufak bir ihmale yer vermeyecek kadar büyük sorumlulukları olan bir görev olmasından ileri gelmiş olabilir. Çalışanlar aile ilgili sorunlarını işe aksettirmenin geri dönüşü mümkün olmayan olumsuzluklarla sonuçlanacağı endişesiyle ailevi sorunlarını işe taşımamak için büyük bir gayret göstermektedir. Bu durumda kontrolörler için iş, gerek aile, gerekse sosyal hayatı etkileyen bir unsur olarak değerlendirilirken; aile, iş hayatını etkileyen bir unsur olarak algılanmamaktadır. Çatışma sürecinin baskın olan yönünün iş olması, daha önce yapılmış araştırmalarının çoğu ile paralellik gösterse de iş- aile ve aile-iş çatışma oranlarının bu araştırmaların bir çoğuna göre düşük çıkması anket katılımcılarının iş ve aile rolleri arasındaki kontrolü ve dengeyi sağlamış olduklarını düşündürmektedir.

Çalışanların cinsiyeti ile yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığı ortaya konulmuştur. İş-aile çatışması bakımından kadınlar ve erkekler karşılaştırıldığında kadınların erkeklere oranla daha fazla iş- aile çatışması yaşadıkları bulunmuştur. Çalışmanın hipotezleri arasında yer alan “kadınların yaşadıkları iş-aile çatışması erkeklere göre daha fazladır” hipotezi kabul edilmektedir. Kadın kontrolörlerin işe ayırdığı zamanın ve yoğunluğun erkeklerle aynı oranda olmasına karşın iş- aile çatışmasının kadınlarda yüksek

çıkmasının altında yatan sebep kadınların aileyle ilgili sorumlulukları algılama şeklinin erkeklerden farklı olmasıdır. Kadın çalışanlar ev işleri ve çocuklarla ilgili çoğu görevi fiziksel olarak tek başına üstlendiği gibi ailevi sorunlarla zihinsel olarak daha yoğun bir şekilde meşgul olmaktadır. İşte çok vakit geçirdiği için ev işleri ve çocuk bakımına yeterli zaman bulamadığını ya da işle ilgili konularla çok meşgul olduğu için aile üyelerini ihmal ettiğini düşünen kadınların iş rollerinin ailevi rollerini olumsuz etkileme algısının daha yüksek çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Kuramsal açıdan aile kaynaklı çatışma unsurlarının çalışanların cinsiyetine göre farklılaşacağını beklemek anlamlı görünürken, araştırma bulguları cinsiyetin aile-iş çatışması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Yurt içinde ve yurt dışında yapılmış iş-aile araştırmalarının çoğunda da ele alınan aile- iş çatışması ile cinsiyet arasındaki ilişkiye bu çalışmada rastlanmamıştır. Kadınlar ile erkekler arasında aile- iş çatışma düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla “kadınların yaşadıkları aile-iş çatışması erkeklere göre daha fazladır” hipotezi reddedilmektedir.

Vardiya sistemi, iş-aile çatışmasına neden olan en önemli faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Araştırma sonuçları vardiyalı çalışmanın iş-aile çatışması üzerindeki etkileri açısından değerlendirildiğinde; vardiyalı çalışmanın iş-aile çatışması üzerindeki olumsuz etkileri çalışmada geliştirilen kuramsal varsayımları desteklemektedir. Nitekim bu araştırmada pek çok araştırmada olduğu gibi vardiyalı çalışma ile iş- aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre “vardiyalı çalışma ile iş- aile çatışması arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez kabul edilmektedir. Araştırmaya dahil olan çalışanların büyük bir çoğunluğu, gece veya gündüz olmak üzere bir gün içinde on iki saat işyerinde olmayı gerektiren vardiya sistemine göre çalışmaktadır. Bireyin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde fazla çalışmayı içeren bu sistem, hafta sonu ve bayram tatillerinin olmaması bakımından da aile ve toplumsal ilişkilerin zarar görmesine neden olabilecek unsurlar içermektedir.

Çalışanların çocuk sahibi olup olmamaları ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda iki farklı sonuç çıkmaktadır. Bazı araştırmalara göre çocuk sahibi olmak bir çatışma nedeni iken bazılarında çocuk sahibi olmakla iş-aile çatışması arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bu araştırma ikinci

yaklaşımı doğrudur niteliktedir. Çocuk sahibi olan çalışanlar ile çocuk sahibi olmayan çalışanların aile-iş çatışması algısı arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. “Çocuk sahibi olmak ile aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmektedir.

Araştırma bulguları birlikte değerlendirildiğinde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmamasına karşın işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Bir diğer bulguya göre çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Cinsiyet ve vardiyalı çalışma şeklinin iş-aile çatışmasını etkileyen unsurlar olduğu tespit edilirken; medeni durum, çocuk sahibi olma, çocukların sayısı ve yaşları gibi ailevi değişkenler ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Bu araştırmada yerli, yabancı pek çok araştırmada olduğu gibi en önemli iş-aile çatışması kaynağı olarak cinsiyet ön plana çıkmaktadır. Yalnızca üniversite, yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanların katıldığı bu araştırmada, teoride vurgulandığı gibi sosyal statüsü, geliri ve eğitim seviyesi ne olursa olsun bu ülkede halen geleneksel cinsiyet rollerinin egemen olduğu bir aile yapısının hüküm sürdüğü görülmektedir. Kadınlar iş rolünün aile ile ilgili sorumlulukları; benzer şekilde aileye ayrılan zamanın kariyeri olumsuz etkilediği düşüncelerine erkeklerden daha çok katılmaktadır. Bu nedenle iş-aile etkileşiminden kaynaklanan ailevi ve örgütsel problemlerin daha çok kadınlar tarafından algılandığı ve bu problemleri çözmeye yönelik aile dostu örgüt yaklaşımlarının daha çok kadınlar tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Oysa ki iş-aile çatışmasını yalnızca kadınlara özgü bir unsur olarak görmek ve bu yönde politikalar geliştirmek iş-aile dengesi için kalıcı çözümler kurulmasını güçleştirmektedir. İş-aile çatışması bireyin ailesini, çalıştığı yeri ve daha geniş bir çerçevede toplumu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu anlamda iş-aile dengesini, aile içinde adaletli işbölümü anlayışının kazanılması ile başlayan, sosyal politikalarla ve örgüt desteği ile pekiştirilmesi gereken bir süreç olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır.

Elde edilen bulgular çerçevesinde bazı önerilerde bulunmak mümkündür:

Gerek kamu kurumları gerekse özel sektör işletmeleri, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını daha olumlu hale getirmek için fiziksel ve psikolojik sağlığa elverişli ve sosyal ihtiyaçlara uygun bir şekilde tasarlanmalıdır. İş ve aile arasında denge kurulmasına imkan tanıyacak çalışma sistemleri düzenlenmeli ve çalışma saatleri ile ilgili iyileştirmelere gidilmelidir. Esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma, iş paylaşımı ve tele çalışma gibi Türkiye’de çok fazla bilinmeyen alternatif çalışma sistemlerinin iş kanunlarında yer alması ve örgütler tarafından kabul edilmesi sağlanmalıdır. Yine örgütler çalışanların gerek işyeri gerekse aile ortamında karşılaştığı sorunların çözümünü kolaylaştırmak için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri oluşturmaya gayret etmelidir.

Devlet, çalışanların iş- aile dengesini kurmalarına yardımcı olan sosyal politikaları yürürlüğe koymalı, örgütler ise bu politikaları uygulamalıdır. Çocuk ve yaşlı bakımı, annelik ve babalık izinleri, çocuk sahibi olan çalışanlara işyerinde kreş hizmetleri verilmesi gibi düzenlemeler örgütler tarafından desteklenmelidir. Örgütler, iş-aile etkileşimi ile ilgili konulara insan kaynakları politikaları arasında yer vermeli; çatışma ile başa çıkma yöntemleri konusunda bilgili, deneyimli ve çalışanların ailevi sorunlarına duyarlı yöneticiler yetiştirmek için çaba sarfetmelidir.

KAYNAKLAR

- Acar, A.C. (1994). İki Kariyerli Aileler Ve İşletmeler, *Yönetim Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 17, s. 21-29.
- Akkirman, A.D. (1999). Yaratıcı Fikirler ve Etkin Kararlar İçin Yapıcı Çatışma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 3, s. 351-356.
- Anderson, D.M., Morgan, L., Wilson, J.B. (2002). Perceptions of Family-Friendly Policies: University Versus Corporate Employees, *Journal of Family and Economic Issues*, 23/1, s. 73-92, <http://www.springerlink.com/content/yngk5ca1kc7afnm6/fulltext.pdf> (24.02.2009).
- Arpacı, F., Ersoy, A.F. (2007). Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi, *Aile ve Toplum*, Cilt: 3, Sayı: 11, s. 41-50.
- Apperson M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L. (2002). Woman Managers and the Experience of Work-Family Conflict, *American Journal of Undergraduate Research*, 1/3, s. 9-15.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 15, Sayı: 2, s. 164-178.
- Asunakutlu T., Safran, B., Akgöl, A. (2004). Cinsiyet Farklılıklarından Kaynaklanan Çatışmalar ve Bir Araştırma, *Journal of Faculty of Business*, Cilt: 5, Sayı:1, s. 168-192.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, s. 203-216.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: <http://www.isgucdergi.org> (18.01.09).
- Aytaç, S. (2000). Çalışma Yaşamında Çift Kariyerli Eşler, *Mercek Dergisi*, Sayı:18, s.45-52.
- Aytaç, S. (1994). Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu, *Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni*, Sayı: 2, s. 905-914.
- Bahçecik N., Öztürk, H., Şerbetçi, G.A. (2004). Yönetici Hemşireler İçin Zaman Yönetimi Ölçeği ve Zaman Yönetimini Etkileyen Faktörler, *Yönetim*, Yıl: 15, Sayı: 49, s. 67-78.
- Batgün, A.D., Şahin, N.H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları için İki Ölçek: A Tipi Kişilik ve İş Doyumu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, s. 32- 45.

- Baymur F. (1973). *Genel Psikoloji*, İnkılab ve Aka Kitabevleri, İstanbul.
- Bayrak, S. (1992). *Örgüt-Çevre Etkileşimi Açısından Çatışma Yönetimi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59, s. 125-139.
- Blair, S.L. (1998). Work Roles, Domestic Roles, and Marital Quality: Perceptions of Fairness Among Dual-Earner Couples, *Social Justice Research*, 11/3, s. 313-335, <http://www.springerlink.com/content/vkn218r33l425106/fulltext.pdf> (24.02.2009).
- Boles J. S. (2003). Interrelationships of Role Conflict, Role Ambiguity and Work-Family Conflict With Different Facets of Job Satisfaction and the Moderating Effects of Gender, *Journal of Pmonai Selling & Sales Management*, Vol: 23, No: 2, s. 99-113, <http://web.ebscohost.com> (12.11.08).
- Bragger, J.D., Srednicki, O.R., Kutcher, E.J., Indovino, L., Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture And Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers, *Journal of Business and Psychology*, 20/2, p. 303-324
- Brough, P., O'Driscoll, M.P., Kalliath, T.J. (2005). The Ability of 'Family-Friendly' Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction, *Stress and Health*, 21, p. 223-234.
- Bumin, B., Şengül, A. (2000). İnsan Kaynaklarının Değerliliği Ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir, s. 570-579.
- Carlson, D.S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 55, s. 236-253, <http://www.sciencedirect.com> (09.03.2009).
- Ceylan, C., Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, s.105-120.
- Ceylan, A., Ulutürk, Y.H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 48-58.
- Ceylan, A., Demircan, N. (2002). Çalışanların Örgüte Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 31, Sayı: 1, s. 57- 85.

- Ceylan, A., Ergün, E., Alpkın L. (2000). Çatışmanın Sebepleri ve Yönetimi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 2, s. 39-51.
- Coverman, S. (1989). Role Overload, Role Conflict, and Stress: Addressing Consequences of Multiple Role Demands, *Social Forces*, 67/4, s. 965-982.
- Çarıkcı, İ., Avşar, N. (2005). Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalarına Etkileri, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, s. 75-88.
- Çarıkcı, İ. (2002). Çalışanlardaki Roler Arası Çatışmaların Örgüt Açısından Önemi ve Çeşitli Örgütsel Süreçler Üzerindeki Etkileri, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 3, s. 119-130.
- Çarıkcı, İ. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, (Basılmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çil, Ş. (2007). 4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 3, Sayı: 14, s. 57-78.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi, *Yönetim Dergisi*, Sayı: 57, s. 13- 25.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt: 20, Sayı: 2, s. 295-310.
- Çelik, Y., Esatoğlu, A.E., Ağırbaş, İ., Akbulut, Y. (2002). Hastanelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Bir Uygulama, *5. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyum Kitabı*, Osmangazi Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, <http://www.sabem.saglik.gov.tr> (26.12.2009).
- Chen, Z., Powell, G.N., Greenhaus, J.H. (2009), Work to Family Conflict, Positive Spillover, and Boundary Management: A Person - Environment Fit Approach *Journal, of Vocational Behavior*, Vol: 74, p. 82-93, <http://www.sciencedirect.com> (09.03.2009)
- Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, Vol: 53, p. 747-770' den Greenhaus, J. H. vd. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, s. 510-531
- Çöl, G., Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19/ 1, s. 291-306.

- Day, A.L., Chamberlain, T.C. (2006). Committing to Your Work, Spouse and Children: Implications for Work-Family Conflict, *Journal Vocational Behavior*, 68, p. 116- 130, www.sciencedirect.com (12.11.08).
- Dickson, P. H. (1996). Role Conflict, Task Conflict and Leader Response: An Exploration of A Role-Task Fit Model, *Academy of Management Proceedings*, 5/2, s.86-90, <http://web.ebscohost.com> (12.11.08).
- Doğan, E.M. (1995). Fazla Çalışma ve Zamanın Alternatif Maliyeti, *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1-2, s. 107-119.
- Doğan, S., Türk, M. (1997). Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkisi, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 2, s. 109-128.
- Duxbury, L., Higgins, C., Thomas, D.R. (1994). Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Received Control, *Journal of Family Issues*, 15/3, s. 449-466.
- Duxbury, L, Higgins, C. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), s. 60-74'den Çarıkçı, İ. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar), (Basılmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 11, Sayı: 1, s. 191-206.
- Efil İ. (2004). *İşletme Yönetimi-Yönetim Düşüncesi Fonksiyonları ve Yeni Yönetim Teknikleri*, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Efeoğlu, İ.İ. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma* (Basılmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erdoğan İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*, Dönence Basım, İstanbul.
- Eren E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Kültürel Yaklaşımlar)*, Beta Yayın, 5.Baskı, İstanbul.
- Erkenekli, M. (2001). Rol Kavramı Ve Örgütsel Rol Modeli, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, Cilt:11, Sayı: 1, s. 43-57.
- Eroğlu F. (1998). *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Esatoğlu, E., Ağırbaş, İ., Akbulut, Y., Çelik, Y. (2002). Hastanelerde Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Bir Uygulama, *5. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyum Kitabı*, Osmangazi Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

- Evandrou, M., Glaser, K. (2004). Family, Work and Quality of Life: Changing Economic and Social Roles Through the Lifecourse, *Ageing and Society*, 24, s. 771-791.
- Fidan, F. (2005). Evlilik Kariyeri Öldürüyor mu? Yaklaşımlar, Değerlendirmeler, Algılamalar, *Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Tartışma Metinleri Serisi*, Sayı: 2. p. 1-18
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface, *Journal of Vocational Behavior*, 50, s. 145- 167, <http://www.sciencedirect.com> (09.03.2009).
- Genç N. (2004). *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin Basım, Ankara.
- Giray, M.D., Ergin, C. (2006). Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşama Olayları ile İlişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 57, s. 83-101.
- Gönüllü, M., İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, s. 81-100.
- Greenhaus J.H., Powell G.N. (2003). When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90,s.291-303, <http://www.sciencedirect.com> (09.03.2009).
- Greenhaus J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, s. 510-531, <http://www.sciencedirect.com> (09.03.2009).
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10/1, s. 76-88.
- Grönlund, A. (2007). More Control, Less Conflict? Job Demand–Control, Gender and Work Family Conflict, *Gender, Work and Organization*, 14/5, s: 476-497 <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=4&hid=113&sid=fb5177f5-f69c44a7-b404-4841de66df6b%40sessionmgr8> (24.02.2009).
- Gül H., (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 2, No: 1, s. 37-55.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 10, Sayı: 1, s. 73-83.
- Gümüştekin, G.E., Öztemiz, A.B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, s. 271-288.

- Güney, S., Akalın, Ç., İlsev, A. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 2, s. 189-211.
- Güney S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, s. 48-75.
- Gürol, M. A. (2007). Türkiye’ de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ. İ. B. F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, s. 144-150.
- Güven, M. (2005). Davranış Düzlemleri Sosyal Statü ve Roller, *Örgütsel Davranış Boyutundan Seçmeler*, Editör: Mehmet Tikici, Nobel Yayın, 1. Baskı, Ankara.
- Hammer, L.B., Bauer, T.N., Grandey, A.A. (2003) Work-Family Conflict and Work Related Withdrawal Behaviours, *Journal of Business and Psychology*, 17/3, s. 419-436.
- Haris, E.G., Artis, A.B., Walters, J.H., Licata, J.W. (2006). Role Stressors, Service Worker Job Resourcefulness and Job Outcomes: An Empirical Analysis, *Journal of Business Research*, 59, p. 407-415
- Higgins, C.A., and Duxbury, L. E. (1992). Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men, *Journal of Organizational Behavior*, 13, s. 389-411’den Carlson, D.S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 55, s. 236- 253.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, s. 13-33.
- İncir, G. (1998). Çoklu Vardiya Çalışmasının Yol Açtığı Örgütsel Sorunlar, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 3, s. 53- 68.
- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 59, Sayı: 1, s. 182-201.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organizations, *American Sociological Review*, s. 449-517’den Gül H., (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 2, No: 1, s. 37-55.

- Kapız, S.Ö. (2002). İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 3, s. 139-153.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama, *Yönetim Dergisi*, Sayı: 52, s. 54-70.
- Karatepe, O.M., Bekteshi, L. (2008). Antecedents and Outcomes of Work-Family Facilitation and Family-Work Facilitation Among Frontline Hotel Employees, *School of Tourism and Hospitality Management*, 27, p. 517-528 <http://www.sciencedirect.com> (09.03.2009).
- Karatepe, O.M., Kılıç, H. (2005). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees, *Tourism Management*, 28, s. 238-252 <http://www.sciencedirect.com> (09.03.2009).
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 7, s.77-95.
- Kılınç, T. (1991). Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:20, Sayı:1-2, s.19-34.
- Kılınç, T. (1988). Örgütlerde Rol Çatışma Ve Belirsizliğiyle Başa Çıkma Yöntemleri, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:17, Sayı:2, Sayfa.103- 118.
- Kılınç, T. (1985). Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri, *İ.Ü. İşletme Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, s. 103-124.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 2, s. 115-136.
- Kızılçelik S. (1992). *Sosyoloji Teorileri*, Kuzucular Ofset, Konya.
- Kocacık, F., Gökkaya, V.B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 195-219
- Koçel T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayın, İstanbul.
- Kolosa B.J. (1969). *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, Çeviren: Kemal Tosun, Fulya Aykar, Tomris Somay, Mirgun Menteşe, Fatih Yayınevi, İstanbul.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H., Connolly, T.F. (1983). A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study, *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, s. 198-215.

- Kossek, E.E., Lautsch, B.A, Eaton, S.C. (2006). Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work-Family Effectiveness, *Journal of Vocational Behavior*, 68, s. 347-367, <http://www.sciencedirect.com>. (09.03.2009)
- Kumaş, H. (2001). ÇYD ve Psiko-Sonuçlarıyla İşsizlik Etkileşimi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 4, s. 167-278.
- Kutanis, R.Ö., Batman, O. (2005). Bilgi Paylaşımında İş-Aile Etkileşimi: Turizm Sektörü Örneği, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, s. 149-165.
- Lambert, E.G. Pasupuleti, S., Tolar, T.C., Jennings, M., Baker, D. (2006). The Impact of Work-Family Conflict on Social Work and Human Service Worker Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Exploratory Study, *Administration in Social Work*, 30/3, s. 55-74, <http://web.ebscohost.com>, (24.02.2009)
- Marks, S. R., Macdermid, S. M. (1996). Multiple Roles and The Self: A Theory of Role Balance, *Journal of Marriage and the Family*, 58, s. 417-432'den Greenhaus, J.H. vd, (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, s. 510-531.
- Mesmer Magnus, J.R., Viswesvaran, C. (2006). How Family-Friendly Work Environments Affect Work/Family Conflict: A Meta-Analytic Examination, *Journal of Labor Research*, XXVII/ 4, s. 555-574, <http://springerlink.com/content/19h5gywgjcb4bvnr/fulltext.pdf> (24.02.2009)
- Meyer, J. P., Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1/1, s. 61- 89'dan Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 613- 628.
- Morgan C.T. (1980). *Psikolojiye Giriş Ders Kitabı*, Çeviren: Hüsnü Arıcı vd, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.
- Mowday R. T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, New York
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, s. 224-247'den Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, No: 2, s. 79-97.
- Mutlu, S. (2003). Esnek Çalışma Uygulamalarında Elektronik İletişim Sistemleri, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 2, s. 83-96.

- Naktiyok, A. (2001). Yer ve Zaman Kavramından Bağımsız Çalışma: Bireysel Etkileri Üzerine Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, s. 49-60.
- Namasivayam, K., Zhao, X. (2006). An Investigation of The Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India, *Tourism Management*, 28, s. 1212-1223, <http://www.sciencedirect.com> (24.02.2009)
- Nazlı, A.O. (1998). Evli Kadın, Çalışma Yaşamı ve Normatif Öncelik Sorunu, *Sosyoloji Dergisi*, Sayı: 6, s. 55-70.
- Nirun N. (1994). Sistematik *Sosyoloji Yönünden Aile ve Kültür*, Atatürk Kültür Merkezi Yayını, Ankara.
- Oktay, E.Y. (2006). Bilgi Çağında Esnek Çalışma, *Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kocaeli Üniversitesi, Horosan Basım Yayın, Kocaeli, s. 433-445.
- Örücü, E., Kaplan, E. (2001). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 92-111.
- Özdevecioğlu, M., 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*, Sayı: 28, s. 1-20.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 2, s.109-126.
- 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*, Cilt: 7, Sayı: 3 s. 128-147.
- Özmutaf, N.M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, s. 41-60.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, No: 2, s. 79-97.
- Öztürk M. (2003). *Fonksiyonları Açısından İşletme ve Yönetim*, Papatya Yayın, 1. Baskı, İstanbul.

- Perrone K.M., Aegisdóttir, S., Webb, L.K., Blalock, R.H. (2006). Work-Family Interface Commitment, Conflict, Coping, and Satisfaction, *Journal of Career Development*, Vol: 32, No: 3, p. 286-300, <http://jcd.sagepub.com/cgi/reprint/32/3/286> (24.02.09)
- Poyraz, K., Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, S: 2, s. 143-164.
- Regnet, E. (1996). Yöneticiler Çatışmalarda Nasıl davranır?, Çeviren:Tuncer Asunakutlu, Sezai Zeybekoğlu, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 14/2, s. 11-18.
- Rice R.W., Frone, M.R., McFarlin D.B. (1992). Work- Non-Work Conflict and The Perceived Quality of Life, *Journal of Organizational Behavior*, 13, s. 155-168.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 613-628.
- Sağır, M. (1997). Sivas'da Bankada Çalışan Evli Kadınların Çalışmasının Aile Yapısına Etkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 19, s. 149-158.
- Savcı, İ. (2000). Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 55, Sayı: 4, s. 144-168.
- Shaffer, M. A., Harrison, D.A., Gilley, K.M., Luk, D.M. (2001). Struggling for Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment, *Journal of Management*, 27, s. 99-121, <http://jom.sagepub.com/cgi/reprint/27/1/99> (24.02.2009)
- Schwartz, F.N. (2006). *Kadınlar: İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu, İş Yaşamında Kadınlar*, Çeviren: Leyla Aslan, Bzd Yayın, İstanbul.
- Seval, H. (2006). Çatışmanın Etkileri Ve Yönetimi, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:15, s. 245-254. <http://www.manas.kg/pdf/sbdpdf15/Makaleler/20.pdf> (26.12.2006).
- Şimşek M.Ş. (1999). *Yönetim Ve Organizasyon*, Nobel Yayın, Ankara.
- Tarcan, E. (2000). Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri, *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 2, Sayı:3, s. 1-18.
- Taslak, S. (2007). İş- Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Dergisi*, Yıl: 18, Sayı: 58, s. 67-75.

- Temel A., Yakın, M., Misci, S. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansımaları, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 13, Sayı: 1, s. 27-38.
- Thomas, L.T., Ganster, D.C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective, *Journal of Applied Psychology*, 80, s. 6-15.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., Lyness, K.S. (1999), When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, *Organizational Attachment, and Work-Family Conflict Journal of Vocational Behavior*, 54, s. 392-415
<http://www.sciencedirect.com> (09.03.2009).
- Tınar M.Y., Gürçay, C., Demirbilek, T. (1997). Bireysel İlgi Odağı Olarak Çalışma Yaşamı, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 1, s. 27-43.
- Tolan B. (1991). *Sosyal Psikoloji*, Adım Yayıncılık, Ankara.
- Torun, A., Ercan, S.N., (2006). Aile İşletmelerinde Çatışmalar, Olumsuz Duygular ve Başa Çıkma Yolları, 2. *Aile İşletmeleri Kongre Kitabı*, Editör: Tamer Koçel, İstanbul Kültür Üniversitesi- Aile işletmeleri ve Girişimcilik Uygulamaları ve Araştırma Merkezi Yayını, İstanbul, s. 32-41.
- Turgut T., Tevrüz S. (2003). Çalışma Amaçları, Meslekler ve Çalışmaya Ayrılan Zaman, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, s. 57-80.
- Türk, M., Doğan, S. (2002). Çatışma Yönetiminin Önemi ve Çevik Kuvvet Personelinin Çatışma Kaynaklarının Teşhisi ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Niğde İlinde Bir Araştırma, *Öneri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı, 18, s. 63-86.
- Uyargil, C. (1983). Kişinin Genel Yaşam Tatmininde İşinin Önemi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 2, s. 85-97.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E., Çıraklar, N.H. (1993). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, s. 193-206.
- Ünler, E. (2006). Örgüte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, s. 95-115.
- Vallone, E.G., Donaldson, S.I. (2001). Consequences of Work- Family Conflict on Employee Well- Being Over Time, *Work and Stres*, 15/3, s. 214-226.
- Vinokur A.D., Pierce, P.F., Buck, C.L. (1999). Work- Family Conflicts of Woman in the Air Force: Their Influence on Mental Health and Functioning, *Journal of Organizational Behavior*, 20, s. 865- 878.

- Yüksel, İ. (2005). İş- Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 301-314.
- Yüksel, İ. (2001). Bilgisayar İşletmenlerinin Öznel Yorgunluk Belirtileri ile İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 143-157.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Bu anket çalışması Türkiye’deki hava trafik kontrolörlerinin iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmaların boyutunu ve çatışmaların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini test etmek amacıyla yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Araştırma verileri genel olarak değerlendirilecek ve bilimsel amaçlar dışında başka bir amaç için kullanılmayacaktır.

(Size en uygun cevap hangisiyse “.....” kısmına “X” yazınız.

1. Cinsiyetiniz : Bayan..... Erkek.....
2. Yaşınız:20–30 arası... .. 31–40 arası..... 41-50arası..... 50’ nin üstü.....
3. En son mezun olduğunuz okul
İlkokul..... Ortaokul..... Lise..... Üniversite..... Lisans/ Doktora.....
4. Toplam çalışma süreniz
0-5 yıl... .. 6-10 yıl..... 11-15..... 16-20yıl..... 20yıldan fazla.....
5. Kaç yıldır şu anki İşinizde çalışıyorsunuz?
0-5 yıl... .. 6-10 yıl..... 11-15..... 16-20yıl..... 20yıldan fazla.....
6. Çalıştığınız meydan.....
7. Size bağlı olarak çalışan personel sayısı
Yok. 3 ve daha az kişi..... 4-10 kişi..... 10’ dan fazla kişi.....
8. Haftalık çalışma saatiniz: 40 saat ve daha az..... 40 saatten fazla.....
9. Çalışma şekliniz?
Normal (0800-1700)..... Vardiyalı... .. Düzensiz..... Diğer.....
10. Medeni durumunuz:
Evli..... Bekâr..... Dul/ Boşanmış.....
(Bekâr iseniz 15.soruya geçiniz. Dul/boşanmış iseniz 13.soruya geçiniz)
11. Eşiniz çalışıyor mu? Evet..... Hayır.....
- 12.Eşinizin haftalık yaklaşık çalışma saati: 40saat ve daha az 40saattenfazla.....
13. Kaç çocuğunuz var? Yok..... 1-2..... 3ve daha fazla.....
14. En küçük çocuğunuzun yaşı
0-6 yaş..... 7-13 yaş..... 14-20 yaş..... 20 yaşın üstü.....
15. Anne/ babanız sağ mı? (Sağ değilse 19.soruya geçiniz): Evet.....
Hayır.....
16. Anne ve babanızla birlikte mi yaşıyorsunuz? Evet.....
Hayır.....
17. Anne/babanız ev işlerinde size yardımcı oluyor mu? Evet.....
Hayır.....
18. Anne/babanıza ne sıklıkta zaman ayırıyorsunuz? Çok sık..... Bazen.....
Nadiren.....
19. Evinizde aile sorumluluklarınızı (çocukların bakımı, temizlik gibi) paylaştığınız ve sürekli size yardımcı olabilecek birileri var mı? Evet.....
Hayır.....

Size en uygun cevabın olduğu kutuya “X” yazınız

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
20. İşim ailemle ilgili faaliyetlere (alışveriş, yemek, geziler gibi) katılmamı kabul edebileceğimden daha fazla engelliyor					
21. İşe ayırmam gereken zaman evimle ilgili sorumlulukları ve ev işleri(çocuk bakımı, temizlik gibi)ile yeterince ilgilenmemi engelliyor.					
22. Aile sorumluluklarımı yerine getirmek (aile fertlerini doktora götürmek, çocuğu kreşe bırakmak gibi)için harcadığım zaman işle ilgili sorumluluklarımı (işe zamanında gelmek gibi) yerine getirmemi engelliyor.					
23. Ailem için harcadığım zaman kariyerim açısından faydalı olabilecek bazı faaliyetlere (seminer, toplantı, kurs gibi) zaman ayırmamı engelliyor.					
24. İşimden eve geldiğimde ailemle yeterince ilgilenemeyecek (çocuklarla oynamak, eşimle konuşmak gibi) kadar yorgun oluyorum.					
25.İşimden eve geldiğimde genellikle ailemle iletişim kuramayacak kadar tahammülsüz oluyorum.					
26. İşimdeki gerginlik nedeniyle eve geldiğimde hoşlandığım şeyleri (hobilerimle ilgilenmek, kitap okumak gibi)yapamayacak kadar bitkin oluyorum.					
27.Evimdeki problemler (çocukların okul durumu, hastalıklar gibi)işte bile zihnimi meşgul ediyor.					
28. Aile sorumluluklarımdan dolayı yaşadığım gerginlik işime yoğunlaşmamı engelliyor.					
29. İşimde karşılaştığım sorunları çözme yöntemlerini (ceza verme vs.) evdeki sorunları çözmede kullanamıyorum.					
30. İşimde etkili olan davranış tarzları(dakik olmak, ciddiyet gibi)evimde etkili olmuyor.					
31. Beni işimde etkili kılan davranış biçimleri daha iyi bir baba/anne veya eş olmama yardımcı olmuyor.					

	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
32. Bu birim/ünitenin başarılı olabilmesi için benden beklenenin üstünde bir çaba göstermeye istekliyim					
33. Yakın arkadaşlarıma bu birim/üniteye girmelerini tavsiye ederim					
34. Kendimi bu birim/ünitenin bir parçası olarak görüyorum					
35. Bu birim/ünitede çalışmayı sürdürülebilmek için uğruna bana verilen hemen hemen tüm görevleri yapmaya hazırım					
36. Bu birim/ünitede çalışmakla çok bir şey kazanamayacağıma inanıyorum					
37. Bu birim/ünitenin çalışma düzenini benimsemek bana zor geliyor					
38. Bu birim/ünite çalışabileceğim birçok birim/ünite içinde en idealidir					
39. Yaptığım iş benzer olduğu sürece, başka bir birim/ünitede de çalışabilirim					
40. Beklenmedik bir durum olmadıkça, bu birim/ünitede çalışabildiğim sürece çalışırım					
41. Yarın başka bir firmadan bir teklif gelse reddedebilirim					
42. Bu işyeri ile bir süre idare etmeyi düşünüyorum					
43. Bu işyerinde beş yıl daha çalışmayı planlıyorum					
44. Bezen o kadar sinirleniyorum ki iş değiştirmeyi düşünüyorum					

Ek 2: Ölçeklere Verilen Cevapların Sayı ve Yüzde Dağılımları
İş - Aile Rol Çatışması İfadeleri

(n=108)	Hiç bir zaman (1)		Nadiren (2)		Bazen (3)		Çoğu zaman (4)		Her zaman (5)		Ortalama	Standart Sapma
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)		
İş- aile rol çatışması ile ilgili ifadeler	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)		
İşim ailemle ilgili faaliyetlere katılmamı kabul edebileceğimden daha fazla engelliyor	20	18,5	34	31,5	30	27,8	21	19,4	3	2,8	2,5	1,08
İşe ayırmam gereken zaman evimle ilgili sorumlulukları ve ev işleri ile yeterince ilgilenmemi engelliyor.	28	25,9	32	29,6	28	25,9	19	17,6	1	0,9	2,3	1,08
İşimden eve geldiğimde ailemle yeterince ilgilenemeyecek kadar yorgun oluyorum.	11	10,2	29	26,9	31	28,7	28	25,9	9	8,3	2,9	1,13
İşimden eve geldiğimde genellikle ailemle iletişim kuramayacak kadar tahammülsüz oluyorum.	23	21,3	30	27,8	33	30,6	20	18,5	2	1,9	2,5	1,08
İşimdeki gerginlik nedeniyle eve geldiğimde hoşlandığım şeyleri yapamayacak kadar bitkin oluyorum.	7	6,5	35	32,4	32	29,6	29	26,9	5	4,6	2,9	1,01
İşimde karşılaştığım sorunları çözme yöntemlerini evdeki sorunları çözmede kullanamıyorum.	37	34,3	17	15,7	32	29,6	16	14,8	6	5,6	2,4	1,25
İşimde etkili olan davranış tarzları evimde etkili olmuyor.	23	21,3	26	24,1	36	33,3	22	20,4	1	0,9	2,5	1,07
Beni işimde etkili kılan davranış biçimleri daha iyi baba/ anne/ eş olmama yardımcı olmuyor.	27	25,0	28	25,9	33	30,6	18	16,7	2	1,9	2,4	1,09
İş- aile rol çatışması											2,5	,72

Aile - İş Rol Çatışması İfadeleri

(n=108)	Hiç bir Zaman (1)		Nadiren (2)		Bazen (3)		Çoğu zaman (4)		Her zaman (5)		Ortalama	Standart Sapma
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)		
Aile- İş Rol Çatışması İle İlgili İfadeler												
Aile sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman işle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi engelliyor	45	41,7	34	31,5	23	21,3	6	5,6	0	0	1,9	,92
Ailem için harcadığım zaman kariyerim açısından faydalı olabilecek bazı faaliyetlere zaman ayırmamı engelliyor	48	44,4	27	25,0	24	22,2	7	6,5	2	1,9	1,9	1,04
Evimdeki problemler işte zihnimi meşgul ediyor.	21	19,4	29	26,9	44	40,7	12	11,1	2	1,9	2,4	,99
Aile sorumluluklarımdan dolayı yaşadığım gerginlik işime yoğunlaşmamı engelliyor.	29	26,9	38	35,2	37	34,3	3	2,8	1	0,9	2,1	,88
Aile- iş rol çatışması											2,1	,70

Örgütsel Bağlılık İfadeleri

(n=108)	Hiç katılmıyorum (1)		Kısmen katılmıyorum (2)		Kararsızım (3)		Kısmen katılmıyorum (4)		Kesinlikle katılmıyorum (5)		Ortalama	Standart Sapma
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)		
Örgütsel Bağlılık İle İlgili İfadeler	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	Ortalama	Standart Sapma
Bu birimin başarılı olabilmesi için benden beklenilenin üstünde bir çaba göstermeye istekliyim	5	4,6	10	9,3	13	12,0	52	48,1	28	25,9	3,8	1,06
Yakın arkadaşlarıma bu birime girmelerini tavsiye ederim	4	3,7	4	3,7	12	11,1	44	40,7	44	40,7	4,1	,99
Kendimi bu birimin bir parçası olarak görüyorum	4	3,7	3	2,8	8	7,4	33	30,6	60	55,6	4,3	,99
Bu birimde çalışmayı sürdürebilmek için verilen tüm görevleri yapmaya hazırım	4	3,7	17	15,7	10	9,3	41	38,0	36	33,3	3,8	1,16
Bu birimde çalışmakla çok bir şey kazanamayacağıma inanıyorum	40	37,0	22	20,4	8	7,4	23	21,3	15	13,9	2,5	1,50
Bu birimin çalışma düzenini benimsemek bana zor geliyor	52	48,1	15	13,9	12	11,1	22	20,4	7	6,5	2,2	1,39
Bu birim çalışabileceğim birçok birim içinde en idealidir	9	8,3	7	6,5	12	11,1	33	30,6	47	43,5	3,9	1,25
Yaptığım iş benzer olduğu sürece, başka bir birimde çalışabilirim	30	27,8	16	14,8	12	11,1	33	30,6	17	15,7	2,9	1,48
Beklenmedik bir durum olmadıkça, bu birimde çalışabildiğim sürece çalışırım	5	4,6	4	3,7	6	5,6	31	28,7	62	57,4	4,3	1,05
Örgütsel bağlılık											3,5	,49

İşten Ayrılma Niyeti İfadeleri

(n=108)	Hiç katılmıyorum (1)		Kısmen katılmıyorum (2)		Kararsızım (3)		Kısmen katılıyorum (4)		Kesinlikle katılıyorum (5)		Ortalama	Standart Sapma
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)		
İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili İfadeler												
Yarın başka bir firmadan bir teklif gelse reddedebilirim	11	10,2	9	8,3	29	26,9	22	20,4	37	34,3	3,6	1,31
Bu işyeri ile bir süre idare etmeyi düşünüyorum	57	52,8	12	11,1	7	6,5	17	15,7	15	13,9	2,2	1,55
Bu işyerinde beş yıl daha çalışmayı planlıyorum	35	32,4	11	10,2	9	8,3	15	13,9	38	35,2	3,0	1,72
Bezen o kadar sinirleniyorum ki iş değiştirmeyi düşünüyorum	52	48,1	17	15,7	10	9,3	19	17,6	10	9,3	2,2	1,43
İşten Ayrılma Niyeti											2,8	,85

Ek 3: Ölçeklerin TTesti Analizi Bulguları

İş - Aile çatışması

		N	O	SS	OSH	t	sd	p
Cinsiyet	Bayan	39	2,7	,67	,10	2,10	106	,038
	Erkek	69	2,4	,73	,08			
Haftalık Çalışma Saati	40saatten fazla	17	2,4	,68	,16	-,75	106	,353
	40saatten az	91	2,6	,73	,07			
Eşin çalışma saati	Çalışıyor	46	2,5	,65	,09	,51	64	,610
	Çalışmıyor	20	2,5	,70	,15			
Eşin haftalık çalışma saati	40saatten fazla	17	2,5	,55	,13	-,07	44	,180
	40saatten az	29	2,6	,70	,13			
Anne/babanın sağ olması	Sağ	99	2,5	,73	,07	-,67	106	,264
	Sağ değil	9	2,7	,66	,22			
Anne/baba ile birlikte yaşama	Birlikte	20	2,7	,75	,16	1,39	97	,167
	Ayrı	79	2,5	,72	,08			
Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	2,7	,75	,16	1,39	97	,167
	Olmuyor	64	2,5	,72	,08			
Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı Var	36	2,7	,69	,11	1,78	106	,077
	Yardımcı yok	72	2,5	,72	,08			

Aile - İş Çatışması

		N	O	SS	OSH	t	sd	p
Cinsiyet	Bayan	39	2,2	,75	,12	1,19	106	,236
	Erkek	69	2,0	,67	,08			
Haftalık Çalışma Saati	40saatten fazla	17	2,0	,63	,15	-,82	106	,412
	40saatten az	91	2,1	,71	,07			
Eşin çalışma saati	Çalışıyor	46	2,2	,72	,10	1,08	64	,281
	Çalışmıyor	20	2,0	,64	,14			
Eşin haftalık çalışma saati	40saatten fazla	17	2,3	,85	,20	1,07	44	,161
	40saatten az	29	2,1	,63	,11			
Anne/babanın sağ olması	Sağ	99	2,1	,70	,07	-,67	106	,264
	Sağ değil	9	2,4	,69	,23			
Anne/baba ile birlikte yaşama	Birlikte	20	2,2	,74	,16	,88	97	,380
	Ayrı	79	2,0	,69	,07			
Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	2,2	,74	,16	,88	97	,380
	Olmuyor	64	2,0	,69	,07			
Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı Var	36	2,2	,72	,12	1,18	106	,239
	Yardımcı yok	72	2,0	,69	,08			

Örgütsel Bağlılık

		N	O	SS	OSH	t	sd	p
Cinsiyet	Bayan	39	3,5	,29	,04	,22	106	,020
	Erkek	69	3,5	,57	,06			
Haftalık Çalışma Saati	40saatten fazla	17	3,6	,29	,07	1,19	106	,193
	40saatten az	91	3,5	,52	,05			
Eşin çalışma saati	Çalışıyor	46	3,4	,40	,06	-1,23	64	,150
	Çalışmıyor	20	3,6	,63	,14			
Eşin haftalık çalışma saati	40saatten fazla	17	3,5	,33	,08	1,50	44	,374
	40saatten az	29	3,4	,43	,08			
Anne/babanın sağ olması	Sağ	99	3,5	,48	,04	-1,49	106	,303
	Sağ değil	9	3,7	,60	,20			
Anne/baba ile birlikte yaşama	Birlikte	20	3,4	,64	,14	-,52	97	,252
	Ayrı	79	3,5	,43	,04			
Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	3,6	,31	,05	1,40	97	,154
	Olmuyor	64	3,4	,54	,06			
Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı Var	36	3,5	,48	,08	,32	106	,978
	Yardımcı yok	72	3,5	,50	,05			

İşten Ayrılma Niyeti

		N	O	SS	OSH	t	sd	p																																																																																														
Cinsiyet	Bayan	39	2,8	,96	,15	,70	106	,079																																																																																														
	Erkek	69	2,7	,79	,09				Haftalık Çalışma Saati	40saatten fazla	17	2,6	,94	,22	-,57	106	,251	40saatten az	91	2,8	,84	,08	Eşin çalışma saati	Çalışıyor	46	2,6	,81	,12	-1,55	64	,506	Çalışmıyor	20	3,0	,72	,16	Eşin haftalık çalışma saati	40saatten fazla	17	2,9	,72	,17	1,38	44	,292	40saatten az	29	2,5	,85	,15	Anne/babanın sağ olması	Sağ	99	2,7	,84	,08	-2,85	106	,237	Sağ değil	9	3,5	,58	,19	Anne/baba ile birlikte yaşama	Birlikte	20	2,9	,65	,14	1,21	97	,133	Ayrı	79	2,6	,88	,09	Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	2,7	,72	,12	-,28	97	,225	Olmuyor	64	2,7	,90	,11	Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı var	36	2,7	,75	,12	-,28	97	,225	Yardımcı yok
Haftalık Çalışma Saati	40saatten fazla	17	2,6	,94	,22	-,57	106	,251																																																																																														
	40saatten az	91	2,8	,84	,08				Eşin çalışma saati	Çalışıyor	46	2,6	,81	,12	-1,55	64	,506	Çalışmıyor	20	3,0	,72	,16	Eşin haftalık çalışma saati	40saatten fazla	17	2,9	,72	,17	1,38	44	,292	40saatten az	29	2,5	,85	,15	Anne/babanın sağ olması	Sağ	99	2,7	,84	,08	-2,85	106	,237	Sağ değil	9	3,5	,58	,19	Anne/baba ile birlikte yaşama	Birlikte	20	2,9	,65	,14	1,21	97	,133	Ayrı	79	2,6	,88	,09	Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	2,7	,72	,12	-,28	97	,225	Olmuyor	64	2,7	,90	,11	Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı var	36	2,7	,75	,12	-,28	97	,225	Yardımcı yok	72	2,8	,90	,10										
Eşin çalışma saati	Çalışıyor	46	2,6	,81	,12	-1,55	64	,506																																																																																														
	Çalışmıyor	20	3,0	,72	,16				Eşin haftalık çalışma saati	40saatten fazla	17	2,9	,72	,17	1,38	44	,292	40saatten az	29	2,5	,85	,15	Anne/babanın sağ olması	Sağ	99	2,7	,84	,08	-2,85	106	,237	Sağ değil	9	3,5	,58	,19	Anne/baba ile birlikte yaşama	Birlikte	20	2,9	,65	,14	1,21	97	,133	Ayrı	79	2,6	,88	,09	Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	2,7	,72	,12	-,28	97	,225	Olmuyor	64	2,7	,90	,11	Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı var	36	2,7	,75	,12	-,28	97	,225	Yardımcı yok	72	2,8	,90	,10																								
Eşin haftalık çalışma saati	40saatten fazla	17	2,9	,72	,17	1,38	44	,292																																																																																														
	40saatten az	29	2,5	,85	,15				Anne/babanın sağ olması	Sağ	99	2,7	,84	,08	-2,85	106	,237	Sağ değil	9	3,5	,58	,19	Anne/baba ile birlikte yaşama	Birlikte	20	2,9	,65	,14	1,21	97	,133	Ayrı	79	2,6	,88	,09	Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	2,7	,72	,12	-,28	97	,225	Olmuyor	64	2,7	,90	,11	Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı var	36	2,7	,75	,12	-,28	97	,225	Yardımcı yok	72	2,8	,90	,10																																						
Anne/babanın sağ olması	Sağ	99	2,7	,84	,08	-2,85	106	,237																																																																																														
	Sağ değil	9	3,5	,58	,19				Anne/baba ile birlikte yaşama	Birlikte	20	2,9	,65	,14	1,21	97	,133	Ayrı	79	2,6	,88	,09	Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	2,7	,72	,12	-,28	97	,225	Olmuyor	64	2,7	,90	,11	Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı var	36	2,7	,75	,12	-,28	97	,225	Yardımcı yok	72	2,8	,90	,10																																																				
Anne/baba ile birlikte yaşama	Birlikte	20	2,9	,65	,14	1,21	97	,133																																																																																														
	Ayrı	79	2,6	,88	,09				Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	2,7	,72	,12	-,28	97	,225	Olmuyor	64	2,7	,90	,11	Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı var	36	2,7	,75	,12	-,28	97	,225	Yardımcı yok	72	2,8	,90	,10																																																																		
Anne/babanın ev işlerine yardımcı olması	Oluyor	35	2,7	,72	,12	-,28	97	,225																																																																																														
	Olmuyor	64	2,7	,90	,11				Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı var	36	2,7	,75	,12	-,28	97	,225	Yardımcı yok	72	2,8	,90	,10																																																																																
Ev hizmetleri için yardımcı olup olmaması	Yardımcı var	36	2,7	,75	,12	-,28	97	,225																																																																																														
	Yardımcı yok	72	2,8	,90	,10																																																																																																	

Ek4: Ölçeklerin Anova Analizi Bulguları**İş - Aile Çatışması**

		KT	sd	KO	F	p
Yaş	Gruplar arasında	,6	3	,2	,43	,731
	Gruplar içinde	55,7	104	,5	-	-
	Toplam	56,4	107	-	-	-
Eğitim	Gruplar arasında	,0	2	,0	,03	,969
	Gruplar içinde	56,4	105	,5	-	-
	Toplam	56,4	107	-	-	-
Çalışma Süresi	Gruplar arasında	3,0	4	,7	1,45	,222
	Gruplar içinde	53,4	103	,5	-	-
	Toplam	56,4	107	-	-	-
Mevcut İşte Çalışma Süresi	Gruplar arasında	1,3	4	,3	,61	,656
	Gruplar içinde	55,1	103	,5	-	-
	Toplam	56,4	107	-	-	-
Çalışma Şekli	Gruplar arasında	4,5	2	2,2	4,61	,012
	Gruplar içinde	51,8	105	,4	-	-
	Toplam	56,4	107	-	-	-
Medeni Durum	Gruplar arasında	,1	2	,0	,13	,870
	Gruplar içinde	56,3	105	,5	-	-
	Toplam	56,4	107	-	-	-
Çocuk Sayısı	Gruplar arasında	,5	2	,2	,58	,560
	Gruplar içinde	35,9	74	,4	-	-
	Toplam	36,5	76	-	-	-
En Küçük Çocuğun Yaşı	Gruplar arasında	1,4	3	,4	,94	,427
	Gruplar içinde	21,3	43	,4	-	-
	Toplam	22,7	46	-	-	-
Anne/babaya zaman ayırma sıklığı	Gruplar arasında	1,2	2	,6	1,20	,304
	Gruplar içinde	51,3	96	,5	-	-
	Toplam	52,6	98	-	-	-

Aile - İş Çatışması

		KT	sd	KO	F	p
Yaş	Gruplar arasında	,8	3	,2	,58	,627
	Gruplar içinde	52,4	104	,5	-	-
	Toplam	53,3	107	-	-	-
Eğitim	Gruplar arasında	1,0	2	,5	1,06	,347
	Gruplar içinde	52,2	105	,4	-	-
	Toplam	53,3	107	-	-	-
Çalışma Süresi	Gruplar arasında	5,2	4	1,3	2,78	,030
	Gruplar içinde	48,1	103	,4	-	-
	Toplam	53,3	107	-	-	-
Mevcut İşte Çalışma Süresi	Gruplar arasında	3,3	4	,8	1,74	,146
	Gruplar içinde	49,9	103	,4	-	-
	Toplam	53,3	107	-	-	-
Çalışma Şekli	Gruplar arasında	,8	2	,4	,87	,419
	Gruplar içinde	52,4	105	,4	-	-
	Toplam	53,3	107	-	-	-
Medeni Durum	Gruplar arasında	2,6	2	1,3	2,72	,071
	Gruplar içinde	50,6	105	,4	-	-
	Toplam	53,3	107	-	-	-
Çocuk Sayısı	Gruplar arasında	1,0	2	,5	1,05	,352
	Gruplar içinde	37,1	74	,5	-	-
	Toplam	38,2	76	-	-	-
En Küçük Çocuğun Yaşı	Gruplar arasında	,2	3	,0	,12	,943
	Gruplar içinde	22,2	43	,5	-	-
	Toplam	22,4	46	-	-	-
Anne/babaya zaman ayırma sıklığı	Gruplar arasında	1,5	2	,7	1,57	,213
	Gruplar içinde	46,9	96	,4	-	-
	Toplam	48,4	98	-	-	-

Örgütsel Bağlılık

		KT	sd	KO	F	p
Yaş	Gruplar arasında	1,7	3	,5	2,55	,059
	Gruplar içinde	24,3	104	,2	-	-
	Toplam	26,1	107	-	-	-
Eğitim	Gruplar arasında	,1	2	,0	,23	,795
	Gruplar içinde	26,0	105	,2	-	-
	Toplam	26,1	107	-	-	-
Çalışma Süresi	Gruplar arasında	,9	4	,2	,93	,446
	Gruplar içinde	25,2	103	,2	-	-
	Toplam	26,1	107	-	-	-
Mevcut İşte Çalışma Süresi	Gruplar arasında	,7	4	,1	,80	,527
	Gruplar içinde	25,3	103	,246	-	-
	Toplam	26,1	107	-	-	-
Çalışma Şekli	Gruplar arasında	1,6	2	,8	3,42	,036
	Gruplar içinde	24,5	105	,2	-	-
	Toplam	26,1	107	-	-	-
Medeni Durum	Gruplar arasında	,2	2	,1	,50	,606
	Gruplar içinde	25,8	105	,2	-	-
	Toplam	26,1	107	-	-	-
Çocuk Sayısı	Gruplar arasında	,7	2	,3	1,22	,299
	Gruplar içinde	22,0	74	,2	-	-
	Toplam	22,7	76	-	-	-
En Küçük Çocuğun Yaşı	Gruplar arasında	,5	3	,1	,53	,662
	Gruplar içinde	13,9	43	,3		
	Toplam	14,5	46			
Anne/babaya zaman ayırma sıklığı	Gruplar arasında	,6	2	,3	1,51	,225
	Gruplar içinde	21,9	96	,2	-	-
	Toplam	22,6	98	-	-	-

İşten Ayrılma Niyeti

		KT	sd	KO	F	p
Yaş	Gruplar arasında	7,8	3	2,6	3,86	,011
	Gruplar içinde	70,4	104	,6	-	-
	Toplam	78,3	107	-	-	-
Eğitim	Gruplar arasında	,8	2	,4	,55	,577
	Gruplar içinde	77,5	105	,7	-	-
	Toplam	78,3	107	-	-	-
Çalışma Süresi	Gruplar arasında	5,5	4	1,3	1,97	,104
	Gruplar içinde	72,7	103	,7	-	-
	Toplam	78,3	107	-	-	-
Mevcut İşte Çalışma Süresi	Gruplar arasında	6,7	4	1,6	2,41	,053
	Gruplar içinde	71,6	103	,6	-	-
	Toplam	78,3	107	-	-	-
Çalışma Şekli	Gruplar arasında	1,3	2	,6	,91	,404
	Gruplar içinde	77,0	105	,7	-	-
	Toplam	78,3	107	-	-	-
Medeni Durum	Gruplar arasında	1,0	2	,5	,68	,509
	Gruplar içinde	77,3	105	,7	-	-
	Toplam	78,3	107	-	-	-
Çocuk Sayısı	Gruplar arasında	1,2	2	,6	,88	,417
	Gruplar içinde	52,5	74	,7	-	-
	Toplam	53,8	76	-	-	-
En Küçük Çocuğun Yaşı	Gruplar arasında	2,4	3	,8	,98	,411
	Gruplar içinde	35,6	43	,8		
	Toplam	38,0	46			
Anne/babaya zaman ayırma sıklığı	Gruplar arasında	,9	2	,4	,66	,519
	Gruplar içinde	69,0	96	,7	-	-
	Toplam	70,0	98	-	-	-

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Öznur Toraman
Anne Adı: : M.Ömriye Toraman
Baba Adı: : Osman Toraman
Doğum Yeri ve Tarihi: : Kırşehir- 25/ 08/1981
Lisans Eğitimi: : Akdeniz Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü
Mezuniyet Tarihi: : 2004
Çalıştığı yer ve Görevi: : Çardak Hava Meydanı
Hava Trafik Kontrolörü