

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Nihan ÜÇDOĞRUK

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ebru TOLAY

İZMİR – 2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş - Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../2019

Nihan ÜÇDOĞRUK

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş – Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri

Nihan ÜÇDOĞRUK

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Programı

Bireylerin hayatlarının en önemli yaşam alanlarını iş ve aile kavramları oluşturmaktadır. İş ve aile hayatı sürekli etkileşim halinde olup, bu etkileşimin sonucunda birbirleriyle yakın bir ilişkiye sahiptirler. İş ve aile hayatının yakınlığıyla bireylerin rolleri arasında olumlu ve olumsuz durumlar yaşanmaktadır. Rollerin beklentileri ve taleplerinin yerine getirilememesi, rollerin belirsizliği ve roller arası dengesizlik sonucunda çatışma kavramı ortaya çıkmaktadır. Çalışan bireylerin yoğun iş talepleri ve aile hayatının gereksinimleri sonucu sorumlulukların yerine getirilememesi ya da getirmekte zorluk çekilmesi iş-aile çatışmasının yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu durum bireylerin işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

İşten ayrılma niyeti her ne kadar çalışanların çalışma şartlarından tatmin olamama durumunda ortaya çıkıyor olarak ifade edilse de bu eğilim bireyin aile hayatındaki zorluklardan da etkilenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, özel sektör çalışanlarının yaşadığı iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti düzeyinin belirlenmesi ve bunun işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda bir araştırma tasarlanarak, İzmir merkezli alanında öncü olan özel bir firmanın 120 beyaz yaka çalışanıyla anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ankette demografik özelliklere ilişkin sorular, Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyuttan oluşan İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Camman ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Eğilimi Ölçeği soruları bulunmaktadır.

Analizler sonucunda İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması boyutlarının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinde, ölçeklerin içsel tutarlılıklarının yüksek olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların cevaplarına göre, işten kaynaklı çatışma işten ayrılma niyetini %50 oranında arttırırken; aile kaynaklı çatışmanın ise %40 oranında artış meydana getirdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti.



ABSTRACT
Master's Thesis
The Effects of Work – Family Conflict on Intention to Leave
Nihan ÜÇDOĞRUK

Dokuz Eylül University
Graduate School Of Social Sciences
Department of Management and
Organization Program

Work and family concepts are the most important living areas of individuals' lives. Work and family life are in constant interaction and as a result of this interaction they have a close relationship with each other. There are positive and negative situations between the proximity of work and family life and the roles of individuals. The concept of conflict emerges as a result of inability to fulfill the expectations and demands of roles, uncertainty of roles and imbalance between roles. As a result of the intense demands of the working individuals and the needs of family life, the lack of fulfillment of the responsibilities or the difficulty in bringing them leads to the conflict of work and family. This situation affects individuals' intention to leave.

Although the intention to leave the job is expressed as a failure to satisfy the working conditions of employees, this tendency is also affected by the difficulties in the family life of the individual.

The aim of this study is to determine the level of intention to leave from work-family conflict experienced by private sector employees and to determine whether this affects their intention to leave. To this end, a survey was designed and 120 white-collar employees of a private company, a pioneer in sector in İzmir, were surveyed.

In the questionnaire, there are questions related to demographic characteristics, the Business-Family Conflict Scale consisting of two sub-dimensions of work-family and family-work conflict developed by Netemeyer et

al. (1996), and the Intention to Leave Tendency Scale developed by Camman et al. (1979)

The data obtained from the research were examined by applying various statistical methods; descriptive statistics, cross-table and reliability test were applied.

As a result of the analyzes, it was found that the dimensions of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict had a significant, positive and strong effect on intention to leave. In the reliability analysis, it was concluded that the internal consistency of the scales was high. Moreover, according to the answers of the participants, the conflict caused by the work increased the intention to quit by 50%; it was found that the conflict caused by the family increased by 40%.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Intention to Leave.

İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.İŞ – AİLE ÇATIŞMASI VE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	4
1.1.1. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Kavramlarının İncelenmesi	13
1.1.2. İş ile Aile Çatışmasının Boyutları	16
1.1.2.1. Zamana Bağlı Çatışma	17
1.1.2.2. Gerginlik Esaslı Çatışma	19
1.1.2.3. Davranış Kaynaklı Çatışma	19
1.1.3 İş ile Aile Çatışması ile İlgili Kuramlar	20
1.1.3.1 Bölünme Kuramı	20
1.1.3.2. Taşma Kuramı	21
1.1.3.3. Telafi Kuramı	22
1.1.3.4. Rol Kuramı	23
1.1.3.5. Ekolojik Sistem Kuramı	24
1.1.4. İş İle Aile Çatışmasının Belirleyicileri	25
	viii

1.1.4.1. Bireysel Faktörler	25
1.1.4.2. Aile ile İlgili Faktörler	28
1.1.4.3. İş ile İlgili Faktörler	28
1.1.5. İş ile Aile Çatışmasının Sonuçları	29
1.1.5.1. Bireye Yönelik Sonuçları	30
1.1.5.2. Aile ile İlgili Sonuçlar	31
1.1.5.3. İş ile İlgili Sonuçlar	32
1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASIYLA İLGİLİ ÇÖZÜM YOLLARI	33
1.3. İŞ İLE AİLE ÇATIŞMASININ YÖNETİMİ	36
1.4. İŞ İLE AİLE ÇATIŞMASIYLA İLGİLİ ÇALIŞMALAR	39
1.5. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI	40
1.6. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ	43

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYET ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	46
2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	46
2.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ	47
2.4. VERİ TOPLAMA ARACI	47
2.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	48
2.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	48
2.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	48
2.6.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	51
SONUÇ	55
KAYNAKÇA	57
EKLER	

KISALTMALAR

vd. Ve diğerleri



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş-Aile Çatışması Oluşum Şeması	s.10
Şekil 2: İş-aile çatışmasının aile hayatının tatminine etkisinde aracılık rolü	s.15
Şekil 3: Aile-iş çatışmasının iş tatminine etkisinde aracılık rolü	s.15
Şekil 4: İş ve Aile Çatışması Çeşitleri	s.17



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	s.48
Tablo 2: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	s.49
Tablo 3: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı	s.49
Tablo 4: Katılımcıların Mezuniyet Durumuna Göre Dağılımı	s.50
Tablo 5: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	s.50
Tablo 6: Katılımcıların Mevcut İşindeki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	s.51
Tablo 7: Güvenilirlik Analizi	s.52
Tablo 8: Korelasyon Değerleri	s.52
Tablo 9: Çalışma Boyutları – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	s.53

EKLER LİSTESİ

EK 1: Soru Formu

ek s.1



GİRİŞ

İnsanı sermaye olarak gören ve değer veren örgütlerin sayılarının her geçen gün artıyor olması insana ve insan gücüne bakış açısını değiştirmektedir. Örgüt başarısının ve rekabet açısından avantaj sağlayan unsurun sahip olunan çalışanların nitelikleri olması fark edildiğinden beri örgütler, çalışanların zihinsel ve fiziksel mutluluklarına, dengede olmalarına önem vermektedirler.

Günümüzde aile ve iş alanları bireylerin en çok önem verdikleri iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanlar bir aile içerisinde doğarlar, büyürler ve bir süre sonra kendi hayatlarını idame ettirmek için çalışmaya başlarlar. Buna göre bireyler günlük yaşamlarının büyük bir kısmını iş ve aile arasındaki zaman diliminde geçirmektedir. Bireyler için aile vazgeçilmez bir yapı olarak görünse de son zamanlarda iş hayatının ailelerin yaşamına etki eden arttığı dikkat çekmektedir. Değişen hayat şartları ve yaşam biçimlerinin etkisiyle bu iki yapı gittikçe iç içe geçmeye başlamıştır. Bu yakınlığın sonucu olarak bazen sınırların ve dengelerin kaybolması, iş aile hayatı düzeninin ciddi anlamda bozulmasına neden olmaktadır.

Aile ve iş hayatı birbirinden bağımsız düşünülemez ve bireyler doğal olarak bu iki yapının içerisinde de maddi ve manevi yönden güçlü, mutlu ve huzurlu olmak istemektedirler. Her iki alanda da duygularının, düşüncelerinin, rollerinin, sorumluluklarının ve hedeflerinin en üst düzeyde gerçekleşmesi için çabalamaktadırlar. Bazen bunun gerçekleşmesi kısa; bazen de uzun ve zor bir zaman diliminde olabilir. İş ve aile yaşamlarındaki alınan yolda süreci etkileyebilecek iyi ve kötü durumlar ortaya çıkabilir. İş ve aile hayatının içerisinde bireyler rollerinin sınırlarını ve sorumluluklarını düzene oturtabilirlerse mutluluk; aksi durumda ise çatışma yaşayabilirler.

İş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanamadığı durumlarda çatışma ortaya çıkmaktadır. Bireyin ailesinin içinde yer aldığı özel yaşam ile kariyerinin içinde bulunduğu iş yaşamının uyumu çok önemlidir. Uyum olduğu takdirde bireylerin rol ve statülerinin arttığını, uyumsuzluk yaşandığında ise rol ve statülerinin çatışma yaşadığı görülmektedir. İş ve aile yapılarının içerisinde bireylerin farklı rollerinin bulunması, sorumluluklarını ve sınırlarını bilememe, her iki alandan gelen talep ve beklentilerin çakışması, çatışmanın ana nedenlerini oluşturmaktadır. Çalışan bireyler

işyerinde yetişmeyen görev ve sorumluluklarını evlerinde, teknolojik imkanları kullanarak yapabilmektedirler. Kendisi ve ailesiyle geçireceği zaman dilimini işyerinin işlerine ayırdığı anda özel yaşamıyla iş yaşamı sınırları kaybolmaktadır.

Ayrıca aile yapısında bireylerin cinsiyet olarak üstlendiği rol ve sorumluluklar da günümüzde çatışmanın temel sorunlarından. Bekar bireylerde iş-aile çatışması düşük seviyede görülürken evli bireylerde iş-aile çatışması maksimum düzeylere çıkabilir. Seviyenin yükselmesine sebep olan şey aile yapısındaki değişim ve dönüşümlerdir. Evlilik ile birlikte, bireyler için evliliğin getirdiği yeni rol ve sorumluluklar oluşur. Özellikle kadınların evlilikle artan ve beklenen rolleri ile iş yaşamındaki rollerinin zamanla sınırları kaybolmaya başlamaktadır.

Evlilik sonrası oluşan çekirdek ailenin bireyleri çocuk sahibi olduklarında anne ve baba olarak statü ve rolleri değişmektedir. Yaşanan bu değişimler çalışan kadınlara çalışan kadının yanında çalışan anne statüsü kazandırmaktadır. Artan bu rol ve sorumluluklar çalışan kadınlarda ve çalışan annelerde yeni rolleri ve sorunları beraberinde getirmektedir. Aile yapısının değişmesiyle hem anne hem de baba bu yeni süreçte rollerini tamamlayıcı olmalıdır. Ailelerde artan sorumluluklarla rollerinin gerekliliklerinin ve getirdiklerinin farkında olmak gerekmektedir.

İşten ayrılma niyeti eğilimi ise hem çalışanları hem de örgütleri etkileyebilecek bir durum oluşturmaktadır. Bireyin sahip olduğu roller, sorumluluklarını yerine getirmesine engel olduğu veya zorladığı zamanlarda, birey çözüm olarak işten ayrılmayı bir çözüm olarak görebilmektedir. Bu durum işsiz kalıp yaşam standartlarında değişkenlik yaratabileceği gibi, örgüt içinde yetişmiş olan iş gücünü kaybetmesine sebep olabilmektedir.

Literatür taramasına göre, her iki kavramın belirleyici faktörleri çoğunlukta olup, birbirleriyle olan ilişkilerine dair araştırmalar azınlıktadır.

Bu çalışma kapsamında, çalışan bireylerin çalışma yaşam kalitesi, rol belirsizliği, rol yüklenmesi ve rol çatışması ile birlikte sosyal iklim, yapıcı ve yıkıcı sapma davranışlarının ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkisi irdelenmektedir. İşten ayrılma niyetinin, iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarından etkilenecek ortaya çıkabileceği varsayımından yola çıkılarak iş ve aile alanlarında yaşanan rol çatışmalarının özel sektör çalışanları üzerinde ne tür bir etkisi olduğu araştırılmıştır. Çalışanların iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki

etkilerinin belirlenmesine; yaşı, medeni durum, cinsiyet, çocuk sayısı ve çalışma süresi gibi demografik özelliklerinin tespit edilmektedir. Katılımcıların özel sektörde beyaz yaka çalışanı olmasındaki amaç ise, özel sektörün maddi-manevi çalışma şartları ve bir nevi iş güvencesinin kamu sektörüne göre daha düşük olmasıdır.

Her iki konu ayrı ayrı ve birlikte olmak üzere çeşitli araştırmalara konu olmuşken, bu çalışmada özellikle beyaz yaka çalışan olup çocuk sahibi olanların ve onların çalışma süresinin bu iki kavram üzerindeki incelenecektir.

İş-aile çatışması ve bu çatışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemek üzere yapılan bu çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. Çalışmanın birinci kısmında iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin tanımlara, kuram ve yaklaşımlara yer verilip iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki olası etkileri incelenmiştir.

İkinci bölümde ise, çalışmada gerçekleştirilen araştırmaya ve araştırmadan elde edilen bulgulara ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Çalışma, kuramsal bilgiler çerçevesinde çıkarılabilecek sonuçlar ve önerilerle son bulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI VE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bireyler bir aile içerisinde doğarlar ve büyürler. Belirli bir dönemden sonra da iş sahibi olarak hayatlarını kendi kendilerine idame ettirmeye çalışırlar. Dolayısıyla günün büyük bir kısmını ya işlerinde ya da evlerinde aileleriyle geçirmektedirler. Yaşamın büyük bir çoğunluğunu işiyle ve ailesiyle geçiren bireyin, bu iki kurum içerisinde de mutlu ve huzurlu olması beklenen ve istenen en doğal olgudur.

İş ve aile ile ilgili roller bireyin hayatında üstlendiği en önemli rollerdir. Bu rollerin çoğu zaman aynı anda yerine getirilmesi gerekmektedir. Çalışan bireylerin zamanlarının büyük bir bölümünü iş hayatı içerisinde geçirmeleri, aile hayatının sorumluluklarıyla zaman zaman birbirlerini etkilemektedir. Birbirine bağımlı olup, birbirini etkileyen iş ve aile rolleri ve bunların gerekleri arasında denge kurmaya çalışan ancak zaman zaman da olsa bunu başaramayan birey iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşayacaktır.

İş-aile çatışması kavramının gelişim sürecinde özellikle Kahn ve diğerleri (1964) ile belirginleşen kavramlaştırma çalışmaları, sonrasında Greenhaus ve Beutell (1985) 'in çalışmaları ile devam etmiştir (Arslan, 2012: 100). Her bir kavram literatürde ayrı olarak ele alınıp detaylı olarak incelenmiştir. Bu çalışmada, iş-aile çatışması kavramını tanımlamaya geçmeden önce aile, iş, rol, çatışma ve rol çatışması kavramları literatüre uygun bir şekilde ele alınarak açıklanmaktadır.

İŞ: Bir şey üretme amacıyla kişinin güç harcamasıyla yaptığı çalışmaya iş denilmektedir. İş kişinin sahip olduğu mesleği yapmasıdır. İş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konmasıdır. İş hayatı, bireyin bir iş sahibi olmasıyla başlayan, süreklilik göstererek bireyin son adımı olan emeklilik durumunun gerçekleştiği ana kadar devam eden süreci olarak bilinmektedir.

İş kavramını, maddi ve manevi değerlerin oluşmasını hedefleyen bilinçli ve amaçlı bir faaliyet olarak tanımlayan Mustafayeva (2013: 6), çalışmanın toplumun gelişmesinin en önemli koşulu olduğunu; öte yandan, bireylerin fizyolojik ve

güvenlik ihtiyaçları dışında saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına da hitap ettiğini belirtmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır ([https://mevzuat.gov.tr/ Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5447&sourceXmlSearch&MevzuatIliski=0,15.08.2019](https://mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5447&sourceXmlSearch&MevzuatIliski=0,15.08.2019)).

Yasal olan bu sürenin uzun bir zaman olduğu ortadadır. Haftanın 45 saatini iş yerinde geçiren bireylerin, hayatın diğer alanlarındaki sorumluluklarına harcadığı zaman ve enerji tartışılmaktadır.

AİLE: Toplumsal yapının en küçük birimine aile denilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 41. Maddesine göre aile; Türk toplumunun temelidir (<http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm>, 15.08.2019).

Topluman en küçük birimi veya toplumsal hücre olarak kabul edilen aile, toplumun küçük bir minyatürüdür. Aile içinde herkesin bir konumu, ona uygun rolleri ve statüsü bulunmaktadır.

Aile kavramı toplumun ana yapısını oluşturduğu için beşeri, sosyo-ekonomik, kültürel ve siyasal açıdan çok etkili bir birimdir. Çünkü ailelerde yaşanan değişimler toplumu etkilerken toplumdaki yaşanan değişimler diğer kurumları olduğu gibi aileyi de önemli ölçüde etkilemektedir. Küreselleşen dünyamızda aile yapısında da değişiklikler gözlemlenmektedir. Aile kurumuna verilen önem azalır, bireylerin kişisel mutluluklarını ön plana aldığı görülmektedir. Günümüzde iş anlayışındaki köklü değişiklikler ve artan kariyer yapma tutkusu, aynı zamanda sosyallik olgusunun değişimi aile yaşamına olumsuz olarak yansiyarak iş-aile çatışmalarına ve bu çatışmaların şiddetinin artmasına da yol açmaktadır (Mustafayeva, 2013: 17).

ÇATIŞMA: Kişiler ya da grupların benimsedikleri hedefler, istekler ve amaçlar arasındaki uyumsuzluğa çatışma adı verilmektedir. Bireylerin birbirlerinden farklı kişilik özelliklerine, değer yargılarına, çevre ve eğitime sahip olmaları nedeniyle çatışma yaşanması kaçınılmaz bir olgudur (Tabuk, 2009: 12).

Çatışma, bütün topluluklarda var olmakla birlikte; bireyler, gruplar, örgütler veya uluslarda görülen sosyal bir olgudur (Rubin, 1994: 33). Bu tanıma göre

çatışmanın evrensel bir olay olduğu ve tüm canlılar için var olduğu söylenebilmektedir.

Çatışma kavramı; anlaşmazlıklar, uyumsuzluklar, zıtlasmlar ve birbirlerine ters düşme gibi faktörlerden oluşmaktadır. Çatışma, amaç ve çalışmaları kavramada oluşabilecek anlaşmazlıklar olarak da tanımlanmaktadır (David, 1993: 545).

Çatışma birçok biçimde oluşabilmektedir. Bireyler yarış içerisinde olabilir, tartışmalar, yanlış anlaşmalar olabilir veya birbirlerine destek vermeyebilirler. Bu durumlar da çatışmaya yol açabilmektedir. Çoğunlukla, çatışma uzak durulması gereken bir durum şeklinde ifade edilir. Çünkü bireylerde olumlu izlenimler oluşturmaz veya düşmanlık, memnuniyet olmama gibi olumsuz durumları ifade eder (Ricky, 1996: 582).

Çatışma günümüzün rekabetçi çalışma ortamında, bireylerin yaşam kalitesini ve iş verimini olumsuz olarak etkileyen bir faktördür. Çatışma hakkında yapılan çalışmalar belli bir düzeye kadar çatışmanın bireyin performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu gösterse de, baş edilemeyen düzeye yükseldiğinde çatışma, çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 54).

Slocum ve Hellriegel (2008)'in araştırmaları sonucunda çatışma 3 ayrı türde incelenmektedir (aktaran Mustafayeva, 2013: 19-20);

Birey İçi Çatışma: Bireyin kendi içinde iç baskılar ya da kendi eksikliklerinin sonucunda yaşadığı çatışmadır. Bu çatışma türü, bireyin her birisinin olumlu sonuçlanacağını beklediği iki veya daha fazla alternatif arasında kalma, hepsinin olumsuz neticeleneceği görünen alternatifler arasında gel-git yaşama ve hem pozitif hem de negatif etkileri olabileceği düşünülen alternatifler arasında seçim yapamama şeklinde ortaya çıkabilmektedir.

Bireylerarası Çatışma: Bireylerin kendi aralarında amaç, tutum ve davranışlarının çatıştığını fark ettikleri zaman ortaya çıkan çatışma türüdür. Bireylerarası çatışma, üstlenilen rollerin çatıştığını ifade eden rol çatışması ve belli bir rolle ilgili beklentilerde belirsizliğin hakim olmasından kaynaklanan rol belirsizliği çatışması şeklinde kendini gösterir.

Grup İçi Çatışma: Genellikle grubun verimliliğini ve etkinliğini düşürerek bir grup dahilinde birkaç üye veya üyelerin hepsi arasında yaşanan çatışma şeklidir. Gruplar arasında amaç, çıkar, davranış farklılıklarının sebep olduğu bu çatışmalar,

evrensel boyutta ülkelerarası savaşlar şeklinde ortaya çıkabildiği gibi iki proje grubunun arasında da görülebilir.

ROL: Kişinin sahip olduğu statü gereğince toplum içerisinde ortaya koyması beklenen davranışlar bütünüdür (Eken, 2006: 4). Rol kavramı değişken bir unsurdur. Sosyal bir varlık olan insan aile ve iş hayatında değişik ve birçok rol üstlenebilmektedir. Özellikle modern toplumlarda bireyi çevreleyen toplumsal yapıların çokluğu ve karmaşıklığı, bireylerin toplumda pek çok statüsü ve konumu olması; bu statülere bağlı olarak da pek çok değişik rolleri beraberinde getirmektedir (Sarı, 2011: 494).

Tahmin edildiği üzere, birey hayatında aynı anda birden fazla farklı rol üstlenir. Kimi roller birbiri ile uzak etkileşim halindeyken bazı rollerle de yakın planda ilişki ve etkileşim içinde olabilir. Bireyin çalışma hayatında yer almasıyla birlikte, iş dışı sosyal rollerine ek olarak işi için gereken bir dizi roller de beraberinde gelmektedir. Bu sebeple, kişiler iş ve iş dışı yaşamlarının rol gereklerini birbirinden ayırma ve dengeleme çabası içinde bulunmaktadır (Yüksel, 2005: 303).

İş ve aile ile ilgili roller, kişinin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin rollerdir. Fakat bireylerin sahip oldukları enerji ve zaman kısıtlıdır. Bu sebeple, rollerin birbirini takip eden olaylar şeklinde yerine getirilmesi mümkün olmazken, öte yandan çoğu zaman bu rollerin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. Bireyler hayatlarının belki de en önemli ve zor çelişkisini bu noktada yaşarlar. Birbirine bağımlı olan ve birbirini etkileyen iş ve aile rolleri ile bunların gerekleri arasında denge kurmaya çalışan, ancak zaman zaman bunu başaramayan bireyin, iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşaması kaçınılmaz olmaktadır (Özdevecioğlu de Doruk, 2009: 71).

Rollerin birbiriyle uyumlu olmadığında 'rol çatışması' oluşabilmektedir. Örneğin, kadının aile içindeki “geleneksel anne rolü” ile iş hayatındaki “çalışan kadın rolü” beklentileri bazı zamanlarda birbiriyle uyuşmayabilir. Bu durum, birey üzerinde baskı ve gerilim oluşturabilmekte ve gerilimin sürekli hale gelmesi roller arasında çatışmaya sebep olmaktadır (Arslan, 2012: 101).

ROL ÇATIŞMASI: bireyin üstlendiği rollerin gerçekleştirilmesi beklenen diğer rollerin, ortaya çıkmasıyla bireyde oluşan uyumsuzluk durumudur (Kahn vd., 1964: 13).

Tolay’a (2008: 35) göre rol çatışması; bir bireyden, birbirleriyle uyumlu olmayan veya çatışan iki ya da daha fazla rolü yerine getirmesinin istenmesi ve kaynakların yetersiz olması sonucunda ortaya çıkması durumudur.

Çatışma, örgüt içindeki bireysel veya grupsal farklılıkların doğurduğu kaçınılmaz bir sonuç olmakla birlikte, örgütlerde çatışma “karşı koyma, anlaşmazlık, uyuşmazlık ve karşılıklı olumsuz ilişkiler” şeklinde değerlendirilmektedir (Güney, 2008: 1).

Rol çatışması, iş memnuniyetini ve örgütsel verimliliği düşüren temel unsurlardan birisi olarak değerlendirilmektedir (Rizzo ve ark., 1970: 150). Rol çatışması aynı zamanda, çalışma ortamına uyum sağlama sürecinde yaşanan negatiflikler, beklenen iş performansı düzeyine ulaşamaması, örgütsel bağlılıkta zayıflık ve işten ayrılma oranı gibi unsurların göstergesidir (Biddle, 1986: 67).

Stryker ve Macke rol çatışmasına neden olabilecek unsurları beş grupta değerlendirmiştir (Aktaran Bana, 2019: 74);

- Kişinin içinde bulunduğu yapının rol talepleriyle zıtlık oluşturması,
- Farklı birimler tarafından oluşturulan rol setlerinin yapıyla zıtlık oluşturması,
- Aynı kişinin aynı davranışlar karşısında çelişkili tepkiler ortaya koyması,
- Kişinin gerçekleştirmesi istenen rollerle ilgili beklentilerin farklılık göstermesi veya net olmaması,
- Rol beklentisinin kişinin benlik algısına uygun olmaması.

1950’li yıllardan itibaren yönetim ve organizasyon alanında çok sayıda araştırmanın konusu olan rol çatışması kavramı, ilk kez Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından sistematik biçimde, yönetsel-örgütsel nedenleri ve sonuçları bakımından araştırılmıştır (aktaran Baysal, 2016: 13-14).

Özetle, iş-aile çatışması roller arasındaki çatışma sonucu ortaya çıkmakta olup çatışmaya sebep olan bu rollerin de bireyin zamanının büyük bir bölümünü birlikte geçirdiği aile veya iş kaynaklı olduğu görülmektedir. İş-aile çatışması kavramını açıklamadan önce, bu dört kavramı ayrı ayrı ve detaylı olarak açıklamak iş-aile çatışması kavramını anlatmaya yardımcı olmaktadır.

Tüm bu açıklamalardan sonra iş-aile çatışması kavramıyla ilgili literatüre bakıldığı zaman çeşitli tanımlamalara rastlanılmaktadır. Bunların bazıları şu şekildedir;

Kahn ve arkadaşları (1964: 19) iş-aile çatışmasını çift yönlü fakat tek boyutlu olarak ele almış olup, birinin diğeriyle uyumunun zor olduğu iki ya da daha fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması olarak tanımlamışlardır.

Greenhaus ve arkadaşları (1985)'na göre iş-aile çatışması, “iş ve aileden kaynaklanan rol taleplerinin karşılıklı olarak uyuşmazlığı” anlamına gelmekte olup; özellikle bireyin iş ve aile rollerinin aynı derecede öne çıktığı, bu rollerin getirdiği sorumlulukların eşit ve ikisinin de birey için ilk sırada olup, birini seçmenin imkansız ya da çok zor olması durumunda daha kuvvetli bir şekilde yaşanmasıdır.

İş ve aile alanlarından kaynaklanan rol beklentilerinin zaman, mekan, stres gibi yönlerden birbiriyle dengeli yerine gelmemesi sonucunda karşılaştığımız rol çatışması durumuna iş-aile çatışması denir. Çatışma, aile ve iş alanlarında bireylerin sahip olduğu rollerin artması ve o rolün sorumluluğunu aldığı durumlarda oluşmaktadır (Higgins ve Duxbury, 1992: 392-393).

İş-aile çatışmasında iş ve aile yaşamının birbiriyle çelişen isteklerinin yarattığı uyuşmazlık ortamı söz konusu olmaktadır (Yüksel, 2005: 304).

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma koşulları ve iş yapısı değişmiş, aile rolleri ve bu rollerin talepleri farklılaşmış; sonucunda standart aile yapısı değişmiştir. İşin evden uzaklaştırılıp fabrikalara taşınması ve aile ile iş ortamlarının ayrılması sağlanmıştır. Bu tür gelişmeler ise iş-aile çatışmalarına zemin hazırlamıştır (Mustafayeva, 2013: 2324).

Efeoğlu ve Özgen (2007: 16)'e göre iş – aile çatışması; bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun oluşmasıyla ortaya çıkmaktadır.

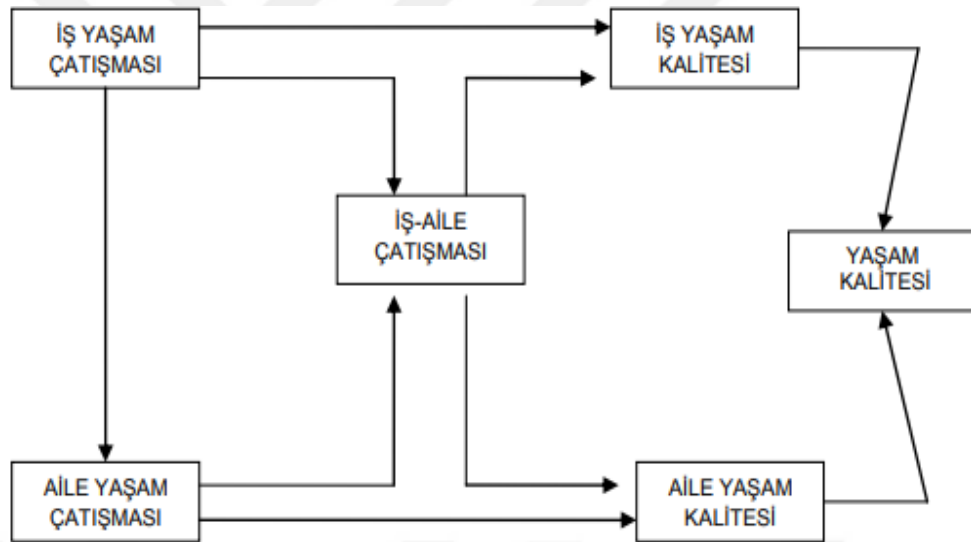
Elloy ve Smith (2004: 20)'e göre, iş-aile çatışması çatışmanın ortaya çıkmasının üç boyutu bulunmaktadır;

- Bunlardan ilki, bireyin bir rolü yerine getirirken harcadığı zamanın diğer rolü için ayırması gereken zamana engel olması durumudur.

- İkincisi, bireyin hayatının bir alanındaki rollerini yerine getirirken yaşayabileceği zihinsel veya duygusal gerginliklerin hayatının diğer alanlarındaki rollerini yerine getirmesine engel olmasıdır.
- Üçüncüsü ise bir rol için gerekli olan davranış kalıplarının, diğer rolün davranış kalıplarıyla uyumlu olmaması durumunda ortaya çıkacak olan iş-aile çatışmasıdır. Pek çok çalışmada ele alınan bu üç boyut; zaman esaslı çatışma, zihinsel veya duygusal gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olarak bilinmektedir.

Higgins ve arkadaşlarına (1992) göre iş-aile çatışmasının meydana gelme ve oluşum aşamaları aşağıdaki gibidir;

Şekil 1: İş-Aile Çatışması Oluşum Şeması



(Aktaran Deveci, 2016: 10)

Son zamanlarda iş-aile çatışması kavramına ilişkin ilgi ve farkındalık artmakta olup konuyla ilgili araştırmalar çoğalmaktadır. Bu kavrama artan ilginin sebepleri şu şekilde özetlenebilir (Kapız, 2002: 144);

- Çift gelirli aile yapısındaki artışın devam etmesi,
- İşgücünde küçük yaşta çocuk sahibi olan annelerin sayısındaki artış,
- Kadınların ve erkeklerin işgücü içindeki benzerliklerinin artması: Kadınların tam zamanlı çalışmayı tercih etmeye başlamaları, çocuğun

doğumundan önce ve sonra uzun süre işgücü dışında kalmayıp, kadınların işgücü yapılarının erkeklerinkinden ayırt edilemiyor olması,

- Yeni aile modellerinin hızla çoğalması: Modern aile yapısı olan çekirdek aile kalıbının gittikçe azalması, yapı ve roller üzerine odaklanan, tek gelirli, çift gelirli, ailelerin yanında, tek ebeveynli, karışık aileler gibi yeni aile modellerin ortaya çıkması,
- Tek ebeveynlerin sayısının artmasına sebep olan boşanma oranlarındaki artış,
- Çalışan bireylerin çekirdek ve geniş ailenin desteğinden yoksun bırakan işgücü mobilitesindeki artış,
- İş dışı yaşamın kalitesine artan ilgi ve çalışanların değişen beklentileri; evde babanın bağlılığına verilen sosyal değer artması şeklindedir

Bu çalışmada, çatışma kavramıyla birlikte denge kavramına da yer vermek gerektiği düşünülmektedir. Çatışmanın ortadan kaldırılması veya öncesinden önlemler alınarak ortaya çıkmasını engellemek için denge kavramı önem arz etmektedir.

Literatür incelendiğinde İş-Aile Dengesi kavramının, İş-Aile Çatışması'ndan bağımsız ele alınamayacağı görülmektedir. Bunun nedeni, kavramların anlamsal olarak birbirlerine yakınlıkları ve etkileşim içinde olmalarıdır. İş-aile çatışması, iş ve aile alanları arasında denge kuramamaktan dolayı meydana gelirken; iş-aile dengesi, iş ve aile alanları arasında çatışmanın olmadığı durumlarda görülmektedir (Baysal, 2016: 36).

İş-aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir (Kapız, 2002: 140). Uyum durumu her birey için çeşitli sebeplerle farklılık gösterebilmektedir. Çünkü, her bireyin öncelikleri farklılık göstermektedir. Örneğin, yalnız yaşayan ve ailesini geri planda tutan biri için iş rolleri aile sorumluluklarından daha ön planda olacaktır. Böyle bir önceliği olan birey için fazla mesai yapması gereken durum herhangi bir sıkıntı yaratmıyor olacaktır. Bu durumda, birey herhangi bir çatışma veya dengesizlik yaşamayacağı için iş ve aile hayatı dengede olacaktır.

Günümüzde iş-aile dengesi, giderek örgütler ve çalışanlar tarafından daha önemli olduğu düşünülen bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Her bir çalışanın çatışan sorumluluklarını ve bağlılıklarını dengeleme zorunluluğu içerisinde olması,

iş- aile dengesi konusunu iş dünyasında önemli bir noktaya getirmiştir (Buddhapriya, 2009: 32).

Greenhaus ve arkadaşlarına (2003: 511) göre, iş ve aile arasındaki denge, iş ve aile alanları arasında bağlantı sağlayacak bir araç olarak düşünülmemelidir. Çünkü iş-aile dengesi bir rolün şartları veya deneyimleri ile diğer rolün şartları ve deneyimlerinin nedensel olarak nasıl ilişkili olduğunu belirten bir kavramdan ziyade, farklı roller arası uyumu ifade etmektedir.

İş-aile dengesi, bireylerin iş ve aile alanlarının başarıyla sınırlarını çizebilmesi ya da entegre edebilmesi anlamına gelmektedir. Böylelikle, çatışan rol talepleri etrafında gelişen stres ve gerginlik azaltılarak daha tatmin edici bir yaşam kalitesine ulaşılması hedeflenmektedir. Bireyler iş alanı ve aile alanı arasındaki farklılıklarla yüz yüze gelmekte ve bu iki alanı birbirinden ayrı tutma ya da bunları bütünleştirme gibi yöntemlerle bir iş-aile dengesi sağlama niyetindedirler. Bu anlamda iş-aile dengesi olumlu, kaliteli bir yaşam sürdürürken birçok rolün eş zamanda başarıyla yerine getirilmesi durumuna işaret etmektedir (Blundston vd., 2006: 2).

İş-aile dengesinin bireyler için gerekliliği çeşitli durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, fazla zaman ayrılmasını talep eden bir iş, amir/yönetici desteğinin yeterli düzeyde gerçekleşmemesi, aile büyüklerinin her ikisinin de çalışması, bakıma muhtaç çocuk ya da diğer bireylerin bulunması, ev içi görevleri eşit paylaşılmaması gibi durumlarda iş-aile dengesine olan gereksinim artmaktadır (Coşkuner ve Şener, 2013: 4).

Bir yandan zorlayıcı rekabet koşulları, işletmelerin çalışanlarından beklenti ve taleplerinin artması, bu durumun çalışanların sorumluluklarını arttırması, diğer yandan aile rollerinin kalıplarının değişmesi, cinsiyetin aile rolü için belirleyiciliği ve sınırlayıcılığının azalması, çalışan eşleri nedeniyle erkeklerin ev sorumluluklarını daha fazla üstlenmesi, günümüzde iş-aile dengesini önemli bir kavram olarak gündeme yerleştirmiştir (Mustafayeva ,2013: 30).

Çalışanlar açısından iş-aile dengesi, iş zorunluluklarının yönetilmesi ve bireysel ya da ailevi sorumlulukların yerine getirilmesi arasındaki ikilem için etkili bir çözümdür. İşverenler açısından iş-aile dengesi ise, ailevi taleplerin ve sorumlulukların, örgütün beklentileri önünde yaratabileceği muhtemel sorunların önlenmesi açısından

önemlidir. Bu sayede çalışanlar işlerine daha iyi odaklanabileceklerdir (Buddhapriya, 2009: 32).

Tüm bu tanımlara dayanarak, özetlemek gerekirse iş ve aile yaşamının karşı karşıya gelmesi, bu iki alanın iç içe geçmesi, işteki sorumlulukların aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellemesi veya ailevi sorumlulukların iş hayatının gerektirdiği sorumlulukları engellemesi ya da güçleştirmesi durumunda bu iki alan arasındaki denge bozularak karşımıza çatışma kavramını çıkmaktadır. Zamanı ve enerjisi kısıtlı olan bireyin, rollerin gereklerini yerine getirme sürecinde yaşadığı dengede olamama – rol çatışması “iş-aile çatışması” olarak ifade edilmektedir.

1.1.1. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Kavramlarının İncelenmesi

Bireyin çalışma hayatına başlamasıyla birlikte, sosyal rollerine ek olarak bir takım çalışma hayatıyla ilgili de yükümlülükleri olmaya başlamaktadır. Mevcut rollere bir de iş rolleri eklendiği zaman tüm bu rollerin getirdiği sorumlulukların bir arada sorunsuz bir şekilde gerçekleşmesi çok da kolay olmayacaktır. Bu durumda kişiler, tüm bu iş ve iş dışı yaşamlarının rollerinden kaynaklanan sorumlulukları sorunsuz bir şekilde gerçekleştirip, bunlar arasındaki dengeyi stabil hale getirme gayreti içinde bulunmaktadırlar (Yüksel, 2005: 303).

Bireylerin çalışma hayatına başlaması ailesel rollerinin yanına farklı bir rol pozisyonu olan iş yaşamı sorumluluklarını da eklemiştir. Artan bu roller ve sorumluluklar çalışan bireyler üzerinde birtakım olumlu ve olumsuz durumlara yol açmıştır. İş veya aile hayatlarından herhangi bir göreve daha fazla zaman veya enerji ayırmak ve bu role daha fazla bağlılık göstermek, diğer tarafı ihmal ederek sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirememeye sebep olmaktadır. Aile-iş yaşamı arasında dengeyi sağlayan çalışan bireyler, olumsuz durumları minimum seviyelere indirirken yaşamlarındaki mutluluk ve tatmin olma duygularını maksimum seviyelere çıkarabileceklerdir. İş ve aile yaşamı arasındaki ilişkilerin dengesizlik göstermesi durumunda sınırlar ve sorumlulukların kaybolması sonucunda çatışma durumu gözlenebilmektedir. Rollerini ve sorumluluklarını yerine getiremeyen bireyler çatışmanın ortasında kendilerini bulmaktadır.

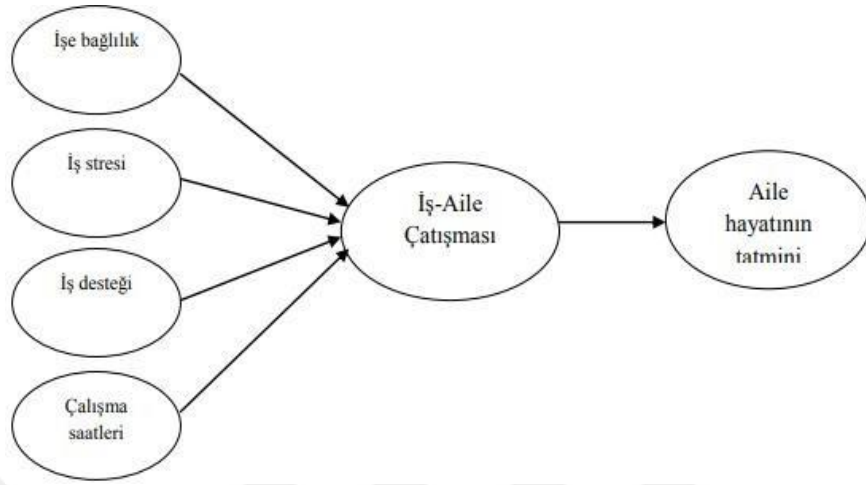
Yaşanan çatışma süreci iş yönünden aileye doğru ve aile yönünden işe doğru olmak üzere iki taraflı çatışma şeklinde kendini göstermektedir. Bireylerin iş ile ilgili sorumluluklarının, aile ile ilgili rolleri olumsuz etkilendiğinde iş-aile çatışması; aile yaşantısındaki rollerin yerine getirilmesine bağlı olarak iş yaşantısındaki rollerinin engellendiği veya zorlandığı durumda ise aile-iş çatışması yaşanmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 84).

İş ve aile çatışması; iş ve aileden kaynaklı aynı anda ortaya çıkan rol taleplerinin baskısıyla oluşan roller arası bir çatışma türüdür. Bir rolün gerektirdiği sorumluluk diğer bir rol sorumluluğunun gerçekleşmesini zorlaştırıyorsa ve gerginlik yaratıyorsa burada bir çatışmadan söz edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985 :76). İş ve aile yaşamının taleplerine bağlı olarak oluşacak aşırı rol talebi ve rollerin dengesizliği çatışmanın ana çıkış noktalarıdır. İş ve aile rol taleplerinin herhangi birinde veya ikisinde yaşanacak olumsuz durumlar çatışmanın şekil ve yönüne etki edecektir.

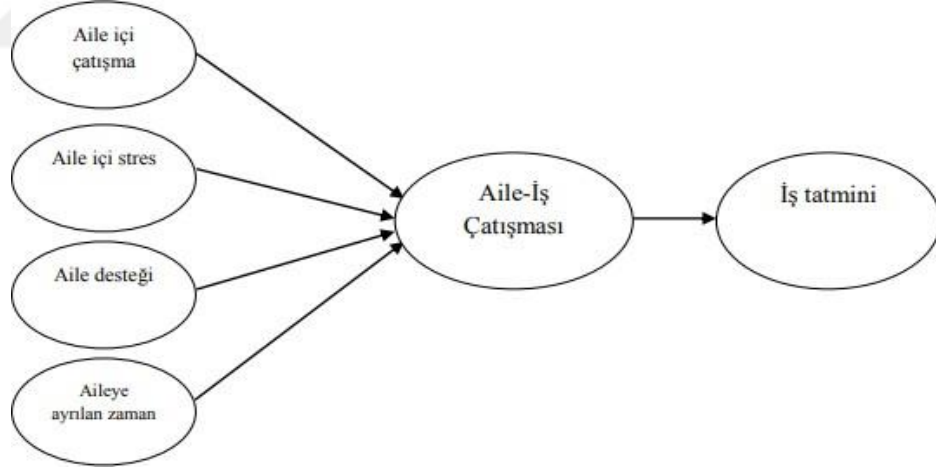
Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996: 401)'a göre aile-iş çatışması; ailevi yükümlülüklerin yerine getirilirken işin müdahalesi sonucu ortaya çıkan taleplerle roller arasındaki çatışması olarak tanımlamışlardır. İş-aile çatışması ise iş ile ilgili sorumluluklar yerine getirilirken ailenin müdahalesi sonucu ortaya çıkan taleplerin roller arası çatışma ile sonuçlanmasıdır.

Frone ve arkadaşları (1992), konuyla ilgili detaylı bir araştırma yapmış, iş hayatı ile ilgili problemlerin iş dışı hayatı olumsuz yönde etkilediğini açıklamak üzere işin aileye müdahalesini aracı değişken olarak ele almışlardır. Bu araştırmaya göre, her iki alan da birbirini etkileyebilen çift yönlü bir ilişkiye sahiptir. (Aktaran Çoban, 2014: 14).

Şekil 2: İş-aile çatışmasının aile hayatının tatminine etkisinde aracılık rolü



Şekil 3: Aile-iş çatışmasının iş tatminine etkisinde aracılık rolü



İş-aile çatışmasının, iş-aile ve aile-iş çatışması olarak iki alt boyutta tanımlanmasının önemi, belirleyicilerinin ve sonuçlarının farklı olduğu ve bu iki yönün iş-aile çatışması kavramında birleşmesinden kaynaklanmaktadır. İş-aile çatışması ifadesi kullanıldığında iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkileri; aile-iş yaşam çatışması denildiğinde, aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerinden bahsedilmektedir (Morkoç, 2014: 19).

Aile-iş çatışması genel olarak çatışma sürecinin daha az incelenen boyutudur. Bireyin sahip olduğu ailenin özelliklerinin ve ailevi durumlarının iş üzerinde birçok etkisi olduğu bilinmektedir. Buna karşılık aile-iş çatışmasının yönetim alanında yeteri kadar araştırılmadığı görülmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri, aile-iş çatışmalarının daha ziyade aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanlarında inceleme konusu yapılmış olmasıdır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 74).

1.1.2. İş ile Aile Çatışmasının Boyutları

İş ve aile rolleri arasında meydana gelen çatışma iki yönlüdür. Bunlar; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasıdır (Gutek vd.,1991). Bireylerin iş hayatındaki rolünün aile hayatındaki rolünü yapmasını engellediğinde iş/aile çatışması, aile hayatındaki rolünün iş hayatındaki rolünü yapmasını engellediğinde aile/iş çatışması yaşanmaktadır. Çatışma; bireyin bir rolü üstlendiği zaman bunu gerçekleştirmeye çalıştığı sürede ondan gerçekleştirilmesi beklenen diğer rollerin yarattığı baskıların ortaya çıkardığı uyumsuzluk durumunu ifade etmektedir (Kahn vd.,1964:13). Bireylerin roller arasındaki yaşadığı tartışmanın adı aile ve iş hayatı arasında çatışma olarak adlandırılmaktadır. Çatışma çok yönlü olup çok boyutlu bir yapıya sahip olabilir.

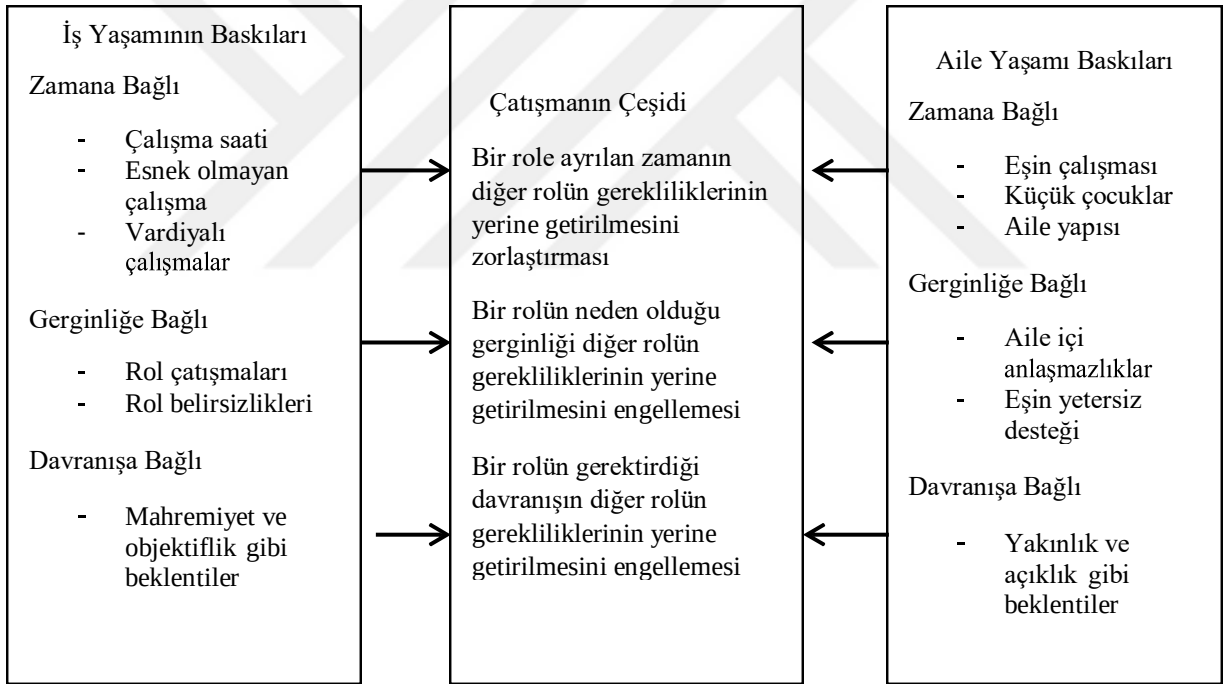
İş-aile çatışması literatüründe, çatışmanın yaşanmasının temeli olarak üç boyut ifade edilmektedir. Bunlardan ilki, bireyin bir rolü yerine getirirken harcadığı zamanın diğer rolü için ayırması gereken zamana engel olması durumudur. Bir diğeri, bireyin hayatının bir alanındaki rollerini yerine getirirken yaşayabileceği zihinsel veya duygusal gerginliklerin hayatının diğer alanlarındaki rollerini yerine getirmesine engel olmasıdır. Bir rol için gerekli olan davranış kalıplarının diğer rolün davranış kalıplarıyla uyumlu olmaması durumu ise iş-aile çatışmasının üçüncü boyutudur. Genel olarak ele alınan bu üç çatışma boyutu; zaman kaynaklı çatışma, zihinsel veya duygusal gerginlik kaynaklı çatışma ve davranış kaynaklı çatışmadır (Elloy ve Smith, 2004: 20).

Bireylerin hayatları boyunca çeşitli rollerden kaynaklanan sorumlulukları vardır. Bazı roller eş zamanlı olarak bireyin tutum ve davranışlarını etkiler. Bu etki sonucunda roller arasında meydana gelen uyumsuzluk çatışmanın yaşanmasının

temel kaynağıdır. Muhakkak yerine getirilmesi gereken sorumlulukların doğurduğu roller birey üzerinde rol baskısına sebep olarak çatışma sonucunu doğurabilmektedir. Bu sebeple, Greenhaus ve Beutell, çatışmanın davranışsal boyutu haricindeki boyutlarını işten ve aileden kaynaklı nedenler çerçevesinde ele almışlardır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılan Şekil 4'deki çalışmada iş ve aile yaşamı çatışması zaman, gerginlik ve davranışa bağlı çatışma olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenmektedir.

Şekil 4: İş ve Aile Çatışması Çeşitleri



1.1.2.1. Zamana Bağlı Çatışma

Zaman temelli iş-aile çatışması, iş ya da aile kaynaklı zaman kısıtlarının etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 86).

İşin gerektirdiği rol için ayrılan süre sebebiyle ailedeki rolün gerektirdiği sorumlulukların kesintiye uğraması durumunda “zaman kaynaklı çatışmalar” ortaya çıkabilmektedir (Netemeyer vd., 1996: 401).

Diğer bir ifadeyle, zaman esaslı çatışma, bir rolün gereklerini yerine getirebilmek için harcanan zamanın fazla olması sebebiyle diğer rol için yeterli zaman kalmadığında yaşanan çatışma durumudur (Turgut, 2011: 158).

Greenhaus ve Beutell (1985: 77-78), zaman esaslı çatışmanın iki şekilde gerçekleşebileceğini ifade etmişlerdir. Birincisi, bir role ayrılan zamanın, diğer rolün yerine getirilmesini fiziksel olarak engellemesidir. İkincisi ise, bireyin bir rolü fiziksel olarak gerçekleştirirken, zihninin diğer rolün baskısıyla meşgul olması durumudur. Bu sebeple, zaman esaslı çatışma, bireye yüklenen rollerin bireyin kaldırabileceğinden fazla olması dolayısıyla yaşanabilecek olan rol çatışmasıdır (Elloy ve Smith, 2004: 20). Örneğin birey, hafta sonu çocuğu ile maça gitmek için plan yapıp sonrasında iş ile ilgili aniden gelişen bir durum sebebiyle hafta sonu da çalışmak zorunda kalıyorsa ‘zaman kaynaklı çatışma’ yaşayacaktır. Ya da, birey akşam evinde işi ile ilgili bir sunum hazırlamayı düşünürken, eve geldiğinde hasta olduğunu gördüğü çocuğunun bu durumuna üzüldüğü için dikkatini işine veremiyorsa zaman esaslı bir çatışma söz konusu olacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72).

Zaman kaynaklı çatışmanın işe ilişkin kaynakları fazla mesai, düzensiz çalışma saatleri, haftalık ve günlük çalışma saatlerinin uzunluğu, esnek olmayan çalışma saatleridir. İş yerinde fazlaca zaman geçirmenin aile hayatına yeterince zaman ayrılmasını engellediği bilindiği gibi, bireyin haftanın hangi günleri çalışıp hangi günlerinde tatil yapacağının belli olmadığı standart olmayan çalışma koşulları da iş-aile çatışmasının nedenleri arasında yer almaktadır (Staines ve Pleck, 1984: 521).

Aile tarafında ise, geniş bir aileye sahip olmak, çiftlerin ikisinin de çalışıyor olması, ebeveyn ilgisine muhtaç küçük çocuk sahibi olunması ya da bakıma ihtiyacı olan aile büyüğünün olması gibi sebepler çatışmaya sebep olmaktadır (Burke, 1997: 323).

Kadınların, evlilerin, çocuk sahibi olanların ve hatta çocuklarının yaşı daha küçük olanların ailesel sorumlulukları daha fazla olduğundan aileleriyle geçirmeleri

gereken zamanın daha fazla olduğu, bu yüzden de daha fazla iş-aile çatışması yaşayabilecekleri ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

1.1.2.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Rol çatışması sonucunda yaşanabilecek olan gerginlik esaslı çatışma bir rolün gereklerini yerine getirirken zorlanma durumu olarak tanımlanmaktadır (Goode, 1960: 483).

Diğer bir deyişle, bireyin işi ya da ailesiyle ilgili olarak yaşadığı gerginlikler, düş kırıklıkları, üzüntüler, endişeler, alınganlıklar, duyarsızlıklar ve tahammülsüzlükler gibi durumlar bireyin diğer rolüyle ilgili performansını olumsuz etkileyebilmektedir (Kayasandık, 2013: 11).

Kişinin işinden veya ailesinden kaynaklanan baskı, gerginlik, sıkıntı, endişe ve yorgunluk gibi durumlar, diğer alandaki rollerinin gereklerini yerine getirmesini zorlaştırmaktadır. Yorgunluk ve sinir kaynaklı gerilime dayalı çatışma, bir roldeki gerilimin diğer roldeki performansı etkilediği zamanlarda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Örneğin, eşiyle tartışan ve sinirlenen bir kişinin bu durumu işine, yöneticisine ya da iş arkadaşlarına yansıtması aile rolünün iş rolüne engel olması; iş rolündeki belirsizlik veya memnuniyetsizlik, aşırı rol yükü, lider desteğinin olmayışı gibi durumlar ise iş rolünün aile rolüne engel olmasına sebep olmaktadır.

1.1.2.3. Davranış Kaynaklı Çatışma

Greenhaus ve Beutell (1985: 81)'e göre davranış temelli çatışma, “bir rolde yerine getirilen davranışların diğer rolde uyumsuz olması, uyumu güçleştirmesi veya uyum sağlayamaması” olarak ifade edilmektedir.

Baysal (2006: 17)'e göre davranış kaynaklı çatışma “bir rolde yerine getirilen davranışların diğer rolle uyumsuz olması sonucunda, çeşitli rol gereklerinin yerine getirilmesinin güçleşmesi” anlamına gelmektedir.

Birey, birbiriyle çelişen davranış taleplerini karşılamakta güçlük çekip, iş hayatı ile aile hayatı arasındaki geçişlerinde davranışlarını uygun şekilde

değiştiremediğinde davranış esaslı çatışma yaşaması olası hale gelmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 182).

Yapılan çalışmalara bakıldığında, iş-aile çatışmasının zaman esaslı çatışma ve gerginlik esaslı çatışma boyutlarının çeşitli sosyal ve örgütsel politikalarla azaltılabileceği düşünülmektedir. Fakat, davranış esaslı çatışma daha ziyade bireysel çözüm yöntemleri ve bireysel yönetime bağlıdır. Genellikle iş yaşamında mantık ve soğukkanlılık esas iken, aile yaşamında ise duygusallığı temsil eden davranışların sergilenmekte olduğu görülmektedir. Böylece, davranış esaslı çatışmayı azaltmanın iş yerindeki yönetimsel uygulamalardan ziyade bireyin uygun ortamda uygun davranış biçimlerini seçme ve uygulama becerilerine bağlı olduğu ortaya çıkmaktadır (Turgut, 2011: 158).

1.2.3 İş ile Aile Çatışması ile İlgili Kuramlar

İş-aile çatışmasıyla ilgili çalışmalar incelendiğinde, kuramlarla ilgili kavram karmaşasının olduğu ve ortak bir karar sağlanamadığı gözlemlenmektedir. Bu sebeple, iş ile aile çatışması tanımını doğrudan, farklı bakış açılarıyla ele alan, inceleyen ve açıklamaya çalışan; bölünme, taşma, telafi, rol ve ekolojik sistem kuramlarına yer verilmiştir (Baysal, 2016: 20).

1.1.3.1 Bölünme Kuramı

İlk olarak Wilensky (1960) tarafından incelenen Bölünme Kuramı (Segmentation Theory), iş ve aile yaşamlarının birbirlerini etkilemeden var olabileceklerini ileri sürer. Evans ve Bartolome'a (1984) göre, iş ile aile yaşamları birbirini etkilemeyen bağımsız alanlardır. Bu kuram, bireyin herhangi bir yapıda yapması gereken rolün diğer rolün gerektireceği beklentileri etkilemeyeceği esasına dayanmaktadır (Aktaran Özkul, 2014: 30).

Bölünme kuramında birey herhangi bir rolün sorumluluğunu yerine getirirken, yaptıklarının başka rollerini etkilemesine izin vermez. Böylece bu rolün ait olduğu alanlar arasında da herhangi bir duygu, davranış ve tutum geçişi söz konusu olmamaktadır. İşle ilgili durumların aileyi; aile ile ilgili sorumlulukların da

asla işi etkileyememesi gibi. Kısacası, bu kurama göre alanlar arasında birbirini etkileme söz konusu değildir (Mustafayeva, 2013: 39).

Bölünme kuramı, diğerlerinin aksine, çatışmanın varlığını reddetmektedir. Bu sebeple bölünme kuramı gerçeği yansıtmayıp iş ile aile çatışmasına zıtlık oluşturmaktadır. Bölünme kuramı, aile ve iş rolleri kaynaklı beklentiler ve sorumlulukların yerine getirilirken bireyin bu durumdan etkilenmediği için iş ile aile çatışmasının da gerçekleşmeyeceğini iddia etmektedir. Bölünme kuramına karşı geliştirilen diğer kuramlar daha gerçekçi görünmektedir. Çünkü, iş ve aile rollerinin birbirlerini etkileme içinde olduklarını ve birbirlerinden etkilendikleri ileri sürülmektedir (Baysal, 2016: 20).

1.1.3.2. Taşma Kuramı

İş ve ailenin ve bu rollerin getirdiği sorumlulukların birbirinden tamamen farklı iki alanmış gibi düşünülebileceği mümkün değildir. Evans ve Bartalome'nin (1980) "olumsuz duygusal taşma" kavramı, sonrasında Staines (1980) tarafından taşma kuramı olarak adlandırılmıştır (Greenhaus ve Parasuraman, 1999: 397). Taşma Kuramı'na (Spillover Theory) göre, taşma pozitif ya da negatif şekilde gerçekleşebilmektedir. İş ve aile hayatlarından birisinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz durumlar, diğer alana ulaşarak benzer durumu yaratmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

İş ortamında yaşanan stres, endişe, baskı, gerginlik gibi olumsuz duygular, heyecan ve mutluluk gibi olumlu duygulardan daha ağır gelirse "negatif taşma" gerçekleşir. Böylece, bu durum kişinin ailesine yansımaya sebep olacaktır. Aksi şekilde, eğer kişinin işiyle yetenekleri, özellikleri, ihtiyaçları ve değerleri ile örtüşüyorsa uyuma söz konusu olacaktır. Bu durumda olumlu duygular ortaya çıkıp "pozitif taşma" gerçekleşecek ve birey bu olumlu tutumlarını aile ortamına yansıtıacaktır (Atabay, 2012: 14).

Olumlu tutumların bulunulan ortama yansması ve bu duyguları ortaya çıkaran rolün diğer rolün etkisini artırarak, iş-aile rollerinin bütünleşmesine edeceği belirtilmektedir (Greenhaus ve Parasuraman, 1999: 398). Bu durumda, ailesine bağlılığı yüksek olan bir bireyin, iş tatmininin daha da yükselmesine veya işinde

mutlu olan bireyin, ailesiyle de daha mutlu olmasına vesile olmaktadır (Mustafayeva, 2013: 30).

Özetlenecek olursa, iş ve aile alanlarında yaşanan duygular ve gösterilen tutumlar arasında doğrusal bir ilişki vardır. Taşma kuramı her ne kadar duygu ve tutumlarla sınırlı kalsa da, varsayımları gerçek hayatta sık sık karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda, bu kuramın, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının açıklanmasına katkı sağladığı söylenebilir (Baysal, 2016: 21-22).

1.1.3.3. Telafi Kuramı

Telafi Kuramı'nın (Compensation Theory) kökeninin, Alfred Adler'in 1907 yılında yayınladığı "Study of Organ Inferiority and Its Physical Compensation" kitabında bahsedilen "telafi" kavramına kadar uzandığı söylenmektedir. Adler'e göre "birey kendini zayıf ve aciz hissediyorsa, başka bir alanda bu durumunu telafi etmeye çalışmaktadır." İş-aile çatışmasına yönelik bu kuram ise, bireylerin iş ya da aile hayatında herhangi birisinde yaşadıkları tatminsizlik durumunu telafi edebilmek için diğer yaşam alanlarında daha fazla tatmin sağlamaya yönelmesi varsayımına dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

Bireyler iş ile aile alanlarında yaşadıkları olumsuzlukları diğer alandaki çabalarıyla telafi etmeye çalışmaktadırlar. Örneğin, aile hayatında mutlu olmayan bireyler iş hayatında kendilerini daha iyi hissedecekleri gibi bunu kanıtlayabilmek için daha çok çaba sarf edeceklerdir. İyi bir kariyer hayatına ya da kendilerini mutlu eden bir işe sahip olamayan bireyler ise aile yaşamlarında doyum sağlamaya çalışmaktadırlar (Atabay, 2012: 15).

Zedeck ve Mosier'e (1990) göre telafi kuramında yer alan 'telafi' durumunu "ek" veya "reaktif" olarak ifade edilen iki farklı şekilde göstermektedir. Ek (supplemental) telafi durumunda birey, işyerinde gerçekleştirmek istediği uygulamaların istediği düzeyde olmadığı veya kendilerinden istenen davranış ve psikolojik durumları yetersiz algılayınca bunları ev ortamında bulmaya çalışarak telafi etme çabası içine girer. Reaktif (reactive) telafi kavramında ise birey, işyerinde yaşadığı olumsuz durumları iş dışı aktivitelerde yaşayacağı başarılarla telafi etmeye

çalışmaktadır (Mustafayeva, 2013: 38). Bu kavramlar arasındaki fark, telafinin farklı alanlardan sağlanıyor olmasıdır.

Telafi kuramında zaman kısıtlılığının olmasına dikkat edilmelidir. Örneğin yaptığı işten veya işyerinden memnuniyetsizlik yaşayan birey, doyum sağlayabilme adına ailesine daha fazla zaman ayırırken ailesinde mutsuz olan birey kendini işine vererek iş hayatına daha fazla zaman ayıracaktır. Bu durumda da zaman kaynaklı olarak iş-aile çatışması meydana gelmesi kaçınılmaz olacaktır (Özkul, 2014: 30).

Telafi kuramına göre bir alanda meydana gelen olumsuz tecrübeler diğer alanda telafi edilmektedir. Yani iş ve aile bağlamları arasında ters orantı bulunmaktadır. Çalışan kişilerin iş ve aile alanlarında yaşadığı doyumsuzluğu karşılamaya yönelik bir çaba yöntemi olarak düşünülen telafi kuramı, çatışmaya farklı bir açıdan bakmakta, aile ve işin birbirlerine etkilerini karşılıklı olarak ele almaktadır (Baysal, 2016: 23).

1.1.3.4. Rol Kuramı

Bu kuram iş-aile çatışmasının kavramının da temel dayanağıdır. İlk olarak sosyoloji alanlarındaki bilim insanları tarafından ele alınarak incelenmiştir. İş-aile çatışması alanında rol kuramı üzerine yapılan araştırmalar Kahn ve arkadaşlarının (1964) çalışmalarına kadar uzanmaktadır. Rol Kuramı'nda (Role Theory), bireylerin sahip olduğu zamanın ve enerjinin sabit olmasıyla ilgili bir varsayım vardır. Bu varsayım rollerin artmasının rol çatışmalarını arttırdığını belirtmektedir (Özmete ve Eker, 2013: 22).

Rol kuramında, enerji ile kısıtlı zaman ve roller arasında uyumsuz davranışlar nedeniyle, rollerin başarılı olarak sonuçlanmasının güç hale geleceği ve bu zorlukların kişisel çatışmayı meydana getireceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, gereklilikleri yerine getirilen roller arasında meydana gelecek uyumsuzlukların iş ile aile çatışmasıyla sonuçlanabileceği muhtemeldir. (Grandey ve Cropanzano, 1999: 351).

Kaya'ya (2003: 2) göre kişinin aynı anda çok farklı role sahip olmasında iş ile aile çatışması ortaya çıkmakta ve bu rollerin biri için ekstra zaman, enerji ve bağlılığı gerektirmektedir. Sahip olunan tüm roller kişide iki farklı durumu meydana

getirmektedir; Aşırı rol yükü ve engellenme. Aşırı rol yükü, farklı rollerin sorumluluklarını gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyulan toplam enerjidir. Bu durumda gereken zaman kişinin yapamayacağı kadar fazladır. Engellenme ise, taleplerin çatışması sonucu sahip olunan rollerin sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırmasıyla ortaya çıkmaktadır.

1.1.3.5. Ekolojik Sistem Kuramı

Bronfenbrenner'in (1994:37-38) ekolojik paradigması, ilk olarak 1970 yılında ortaya konulmuş ve daha sonra geliştirilmeye devam edilmiştir. Bronfenbrenner, Ekolojik Sistem Kuramı'nı (Ecological System Theory) önerirken, bireyin gelişim sürecinin hayat boyu sürdüğünü ve gelişim düzeyini anlamanın en iyi yolunun onun kişilik özellikleri ve çevresindeki özellikler ile bunlar arasında nasıl bir etkileşim olduğunu araştırmak gerek diye belirtmiştir. Bireylerin belli karakteristik özellikleri olduğunu ve rollerinin, aktivitelerinin ve bireyler arası ilişkilerinin, içinde bulunduğu şartlara göre diğer kişileri de etkilediğini savunur. Ekolojik sistem kuramı mikrosistem, mezosistem, ekzosistem ve makrosistem olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır (Baysal, 2006: 24-25);

- Mikrosistem (Microsystem), aktiviteler, sosyal roller ve kişiler arası ilişkiler bütünü olarak ortaya çıkmaktadır.

- Mezosistem (Mesosystem), iki ya da daha fazla alanda gerçekleşir. Ayrıca gelişmekte olan kişiyi içeren bağlantıları ve süreçleri tanımlamak için kullanılır

- Eksosistem (Exosystem), iki veya daha fazla ortamda gerçekleşen bağlantı ve süreçleri kapsar. Fakat, bu ortamlardan en azından birinin gelişmekte olan bireyin dahil olmadığı durumları tanımlamakta kullanılır.

Birçok çalışmanın iş-aile çatışması araştırmalarını mezosistem seviyesinde yürüttüğünü, bu tür çalışmaların bireyin ev ve iş yaşamının birbirleri üzerine etkisi ve bu etkinin nasıl meydana geldiği üzerinde durduğunu ifade etmiştir. Bazı çalışmaların ise, iş-aile çatışması sürecini eksosistemde araştırdığını; özellikle aile ve eş ilişkileri içerisinde bireyin iş yaşantısının, o bireyin eşinin ev yaşantısını etkilediği veya ebeveynlerin iş yaşamlarındaki deneyimlerinin çocuklarının okul yaşantılarındaki deneyimlerini etkilediği yönünde bulgulara ulaşıldığını belirtmiştir.

Bununla birlikte, iş ve aile alanlarında yapılan çalışmaların diğer bölümünün ise, makrosistem düzeyinde olduğunu; çünkü kişinin yaşı, eğitim durumu ve mesleği, medeni hali, cinsiyet vb. sosyo-demografik değişkenlerin bu kategoride yer aldığını ileri sürmüştür.

Ekolojik sistem teorisi, iş ile aile çatışmasını ve iş ile aile çatışmasına etki eden çeşitli etkenleri de içine almakta olan kapsayıcı bir teoridir. Birçok çalışma, dolaylı yoldan da olsa, ekolojik sistem teorisine dahil olmaktadır. İlişki içinde bulunan tüm alanların ve bu alanların birbirleriyle etkileşimini sistemler içerisinde olarak açıklamaya çalışan bu kuram, bu yönüyle literatüre oldukça önemli bir katkı sağlamaktadır (Baysal, 2016: 25).

1.1.4. İş İle Aile Çatışmasının Belirleyicileri

İş ile aile çatışmasının çok yönlü olarak ele alınması gereğiyle, araştırmacılar çatışmanın etkenleri olarak bireysel, örgütsel, ailesel ve sosyo-kültürel faktörleri ele almışlardır (Harr vd., 2003: 99). Bireylerin kişilik ve demografik özelliklerini alan bireysel faktörler, işten kaynaklanan nedenler olarak da ifade edilen örgütsel faktörler ve toplumsal cinsiyet, bireyci-toplulukçu toplum özellikleri gibi sosyokültürel faktörler iş-aile çatışmasının başlıca etkenleri olarak ifade edilmektedir (Bolorizadeh vd., 2013: 1409). Çalışmalarda iş-aile çatışmasının nedenleri ve sonuçları, bireysel, ailevi, işsel ve sosyo-kültürel belirleyiciler olmak üzere dört konu olarak ele alınacaktır.

İş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına sebep olan etkenler vardır. Bireysel, ailesel, örgütsel(işsel) ve sosyo-kültürel faktörlerden meydana gelebilmektedir. Bu faktörlerin incelenmesi, iş-aile çatışmalarının belirleyicilerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olmaktadır.

1.4.1.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin sahip olduğu özellikler, iş ile aile çatışmasına sebep olan bireysel faktörler olarak açıklanmaktadır. İş ile aile çatışmasında etkili olan bireysel faktörler

yaşı, cinsiyet durumu, eğitim durumu, medeni hali ve sahip olunan çocuk sayısı olarak ele alınmaktadır (Zhang vd., 2011: 89).

-Cinsiyet: Cinsiyetin çatışma üzerindeki etkisi güncel bir tartışma konusudur. Cinsiyetle ilgili yapılmış olan araştırmalarda iki farklı görüş vurgulanmaktadır. Bunlardan ilki olan rasyonel görüşe göre, bireyler iş ve aile yaşamlarına ayırdıkları vaktine süreye bağlı olarak iş-aile veya aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, birey aile hayatına daha fazla yoğunlaşmış ve vaktinin çoğunu ailesine ayırmaktaysa aile-iş çatışması yaşamaması olasıdır. Tam tersi olarak, birey iş hayatına daha fazla vakit ayırmakta ya da ayırmak zorunda kalmakta ise iş-aile çatışması yaşayabilmektedir. Dolayısıyla, cinsiyetleri fark etmeksizin bireyler, işlerine ve ailelerine harcadıkları zaman doğrultusunda çatışma yaşamaktadırlar. Bu konu ile ilgili bir diğer görüş ise cinsiyet rolü görüşü olarak adlandırılmaktadır. Bu görüşün temelinde, her ne kadar kadınlar da erkekler de ailelerinin işlerinden daha değerli olduğunu ifade etseler dahi kadınlar için aile ve ev sorumluluklarının daha fazla olması sebebiyle kadınların daha fazla çatışma yaşayabilecekleri vurgulanmaktadır (Gutek vd., 1991: 561-562). Kadınların aile içindeki görev ve sorumluluklarının erkeklere göre fazla olması aile ve iş hayatı çatışmalarında cinsiyet açısından baktığımızda kadınların daha çok ön plana çıktığını görmekteyiz. Çocukların dünyaya gelmesiyle ebeveyn rollerine sahip olan kadın ve erkek bireylerin rollerinde artışlar olmaktadır. Bu durumda, çalışan kadın ve çalışan anne rollerine aynı anda kavuşmasıyla rollerin yerine getirilmesinde oluşacak aksi durumlarda çatışmalar yaşanacaktır.

Araştırma sonuçları erkeklerin iş hayatlarındaki rollerinin baskısının daha yoğun olması sebebiyle iş-aile çatışması, kadınların ise aile hayatlarında daha fazla rol baskısı olmasından dolayı aile-iş çatışması yaşamakta olduklarını göstermektedir (Daalen vd., 2006: 463). Kadınların artan rolleriyle beraber yaşadıkları çatışmalarda aile hayatına verdikleri önem sebebiyle aile-iş çatışmasını daha çok yaşarlar.

-Eğitim durumu : Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlardan daha çok iş talep edildiğinden bu çalışanların daha çok bu iki alanın çatışmasını yaşamakta oldukları elde edilen sonuçlardan biridir (Hofacker ve Konig, 2013: 622). Eğitim seviyesi yüksek bireylerin görevde yükselme imkanı daha fazla olduğundan, yükselme sonucunda artan sorumluluklar bireyin üzerindeki iş baskısının artmasına sebep

olacağından iş-aile çatışmasının yaşanması olasıdır (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012 :148).

-Yaş : Yaşın bu iki alandaki çatışma üzerindeki etkisini ölçen araştırmalarda genç çalışanların daha çok iş-aile çatışması yaşıyor oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun sebeplerinden biri, bireylerin yaş aldıkça iş ve aile hayatlarının optimal noktasını bularak dengeye ulaşabilme yeteneklerinin gelişiyor olmasıdır. Diğer bir sebep ise kısmen daha yaşlı çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmış olması sebebiyle ailesel rollerine öncelik verse dahi çatışma yaşamıyor olmasıdır. Ancak genç çalışanlar kendilerini iş hayatlarında kanıtlamak ve kariyer hedeflerine ulaşabilmek için aile hayatlarını ihmal edebilmektedirler. Özetle, farklı yaş gruplarının iş ve iş dışı rolleri ve beklentileri farklı olduğu için çatışma yaşama durumları da farklı olmaktadır (Steyl ve Kokemoer, 2011: 4).

-Medeni durum : Evli kişiler, bekar ya da yalnız yaşayan kişilere kıyasla daha yoğun aile talepleriyle karşı karşıya kalarak daha çok sorumluluk üstlenmek zorunda olmaktadır. Bu sebeple, evli bireyler için işyerinin fazla mesai, yoğun çalışma gibi talepleri ile aynı anda ailenin beklentileri de yoğun olduğunda çatışma sebebi olabilmektedir (Ford vd., 2007: 60).

Evli bireyler için eşin çalışma durumu da ele alınması gereken bir değişkendir. Özellikle kadınların aile ve ev ile ilgili sorumluluklarının fazla olması dolayısıyla oluşan aşırı rol baskısı, aile ve çalışma alandaki çatışma yaşamalarına sebep olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

-Çocuk Sayısı: Bireylerin çocuklarının olma durumu hatta çocuk sayısı ve çocukların yaşları iş-aile çatışmasının nedenlerinden biri olarak ele alınmaktadır. Daha önce yapılmış olan araştırmalarda, küçük çocukları olan ve daha fazla çocuğu olan bireylerin yoğun olarak iş-aile çatışması yaşamakta oldukları bulgularına ulaşılmıştır (Beigi vd.,2012: 962).

Özellikle okul öncesi çağında çocukları olan kadınların çocuklarına daha fazla zaman ayırmalarının gerekli olması sebebiyle iş sorumluluklarını ihmal etmek zorunda kalarak aile-iş çatışması yaşamakta oldukları ortaya konmuştur (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012: 152).

1.1.4.2. Aile ile İlgili Faktörler

Kadınların iş hayatına girmesi ve özellikle kariyer yönelimli işlerde kendilerini göstermeye başlamalarıyla, yaşanan bu çatışmalar fark edilir boyuta gelmiştir. Aile yapısının geleneksel özelliklerinin kısmen değişmesinin temelinde kadınların işgücüne katılımının etkisi büyüktür. Günümüzün aile yapısında hem kadın hem erkeğin çalıştığı çift kariyerli yaşam hakimdir. Gün geçtikçe kadınların profesyonel işlerde kendilerini daha fazla gösterdikleri ve geçmişe kıyasla da daha başarılı oldukları görülmektedir. Bu durum, çift kariyerli aile sayısında artışa ve dolayısıyla kişilerin daha çok iş ve aile yönlü çatışmalar yaşamalarına neden olabilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 85).

Bireysel faktörler başlığında da ele alındığı üzere, evli bireylerin bekar bireylere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşamakta olduğu görülmektedir. Aileden gelen taleplerin daha az olması sebebiyle bekar bireyler zaman ve enerjilerini kullanabilme konusunda daha fazla esnekliğe sahipken evli bireylerin yoğun aile taleplerine karşı daha az esnekliği bulunmaktadır (Fu ve Shaffer, 2001: 505).

Sonuç olarak Sanayileşme sonrası değişmeye başlayan aile ve toplum yapısıyla beraber aile yapısında da değişiklikler meydana gelmiştir. Kentleşme, sanayileşme ve teknolojik gelişmelerle beraber ailedeki bireylerin her ikisinin çalışır hale gelmesiyle rollerin yerine getirilmesinde sıkıntılar yaşanmıştır. İşten dolayı aile rolleri aksaması durumunda iş-aile çatışması yaşanırken, aileden kaynaklı iş rollerinin aksamasında aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Bireyin rollerini dengeleyememesinde iki yönlü çatışmanın yaşanması kaçınılmazdır.

1.1.4.3. İş ile İlgili Faktörler

Değişen iş koşulları ve artan rekabet baskısı sebebiyle, pek çok çalışan kendilerine verilen işi en kısa zamanda ve eksiksiz olarak yapmak durumundadır. Endüstri devrimi dönemine kıyasla daha az çalışma saatine sahip olunmasına karşın yapılması gereken iş miktarının ve bu işlerin zorluk seviyesinin artmasıyla iş yükü artmış ve çalışma ile aile yaşamı arasında dengenin kurulabilmesi zorlaşmıştır

(Tayfur ve Arslan, 2012: 148). Günümüzde iş hayatının genişleyen yapısıyla, sahip olunan pozisyondan ve donanımdan, teknolojik imkanlardan maksimum verim almayı talep eden iş hayatı aile hayatının taleplerini minimum seviyelere indirmeyi başlamıştır. Bu noktada oluşan dengesizlik iş ve aile hayatı arasındaki çatışmanın önemli etkenleri arasında yer alır.

1.1.5. İş ile Aile Çatışmasının Sonuçları

İş ve aile hayatlarındaki rollerin farklılığı, artan talepler ve beklentiler, görev ve sorumlulukların artması çatışmaya neden olmaktadır. Çatışma, iş ve aile yaşamında çalışan bireylerin rollerinin uyumsuzluğu nedeniyle oluşmaktadır. İş ve aile çatışmasıyla ortaya çıkan sonuçları, çalışan bireyin kendi özel ve aile hayatının yanında iş hayatıyla birlikte bir bütün olarak ele alınmaktadır.

İş yaşamının aile yaşamını üzerinde yarattığı etkiyle meydana gelen iş ve aile yaşamı çatışmasının sonuçlarını inceleyen çalışmalar, iş ve aile yaşamı çatışmasının aile yaşamı tatmini (Kopelman vd., 1983), genel yaşam tatmini (Adams vd., 1996), evlilik yaşamı tatmini ve işten ayrılma niyeti (Greenhaus vd., 2001), işten ayrılma durumu (Kirchmeyer ve Cohen, 1999) üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadırlar.

Öte yandan aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi nedeniyle ortaya çıkan aile ve iş çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalarda da aile ve iş yaşamı çatışmasının iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans (Frone vd.,1997, Kirchmeyer ve Cohen,1999) gibi konularda etkili olduğu bulunmuştur (Özmete, 2012: 7). İş ve aile hayatlarındaki rollerini dengelemeyi başaran bireyler hayatlarında çatışma durumunu en aza indirmektedirler. Bunun sonucunda iş ve aile hayatından daha çok mutluluk duymaları ve tatmin olmaları gerçekleşmektedir. Yaşam standartlarının artması, işyerinden ayrılma niyetlerinin ve devamsızlığının azalması, iş ve aile hayatındaki mutluluklarının en üst seviyelere çıktığını göreceğiz.

Kişiler yaşamlarında farklı rollere sahiptirler. Bu rollerindeki başarıları veya başarısızlıkları roller arasındaki ilişkilerinin durumunu etkilemektedir. Bazı rollerin yoğunluğu diğer bazı rollerin yoğunluğunu bastırmakta ve bu nedenle de bazı rollerin yerine getirilmesini engelleyebilmektedir. Bu durumda bireyler ciddi rol çatışmaları,

rol karmaşası veya rol belirsizlikleri ile karşı karşıya kalmakta ve uğraşmak zorunda kalmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 70).

1.4.2.1. Bireye Yönelik Sonuçları

İş ve aile hayatlarında yaşanan yoğun çatışma sonucunda çalışan bireylerde fiziksel, ruhsal ve psikolojik durumlar meydana gelebilir. Özellikle stres, depresyon, bunalım, mutsuzluk, tatminsizlik, birtakım sağlık sorunları, moral ve motivasyon bozuklukları yaşayabilmektedirler.

Rice (vd., 1992: 163) yaptıkları çalışmalarda iş ile aile çatışmasıyla algılanan yaşam kalitesi arasında olumsuz bir durum tespit etmişlerdir. Bu durumda yaşanan çatışmanın yaşam tatminini olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir. Yaşam tatmini konusunda olumsuz etkilenen çalışan bireyden verimlilik elde etmek çok zordur. Verimlilik ve mutluluk durumlarının kaynağında tatmin olmak önemli bir rol oynar.

İş ile aile çatışması kişinin yaşamında mutluluk sağlayan kaynakları tehdit ettiği için strese neden olmaktadır (Atabay, 2012: 38). Valone ve Donaldson'a (2001: 223) ait çalışmada, iş-aile çatışması sebebiyle ortaya çıkan stresin bireyin fiziksel ve zihinsel durumunu negatif yönde etkilediği ifade edilmektedir. Stresle birlikte ortaya çıkan sağlık problemleri çalışan bireylerde uzun süreli ve kalıcı birtakım sorunlara yol açmaktadır. Bireylerin çatışma sürecinde stresle olan mücadelesinde hem ailenin hem de iş hayatının desteği çok önemlidir. Stresle başarılı mücadele edilemezse kalıcı ruhsal, fiziksel ve psikoloji bozukluklar ortaya çıkabilir.

Moral ve motivasyon düşüklüğü kişilerin duygusal anlamda tükenmişlik duygusuna neden olabilmektedir. Bu konuda yapılan bir bazı çalışmalar, iş-evlilik, iş-aile çatışmalarının duygusal tükenmişliği meydana çıkarmıştır

Bireyler iş-aile çatışmalarının yoğun olduğu süreçlerde tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir. Maslach ve arkadaşları (2001) tükenmişlik durumunu üç boyutlu bir süreç olarak ele almışlardır. Bunlar; duygusal tükenmişlik (emotional

exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda (personal accomplishment) düşmedir. Duygusal tükenme; bireyin sahip olduğu rollerin çatışmaları sonucu duygusal ve bedensel yorgunluk duyması durumudur. Duyarsızlaşma, bireyin ilişki içinde bulunduğu, gerek iş gerek aile ortamından uzaklaşması durumu olup umursamaz ve alaycı bir tavır takınmasına yol açar. Kişisel başarıda düşme ise, kendini yeterli görmeyen bireyin kendinden hoşnut olmamaya başlaması; iş ve aile ilişkilerinde kötü olduğunu düşünerek suçluluk duygusu yaşamasıdır (Aktaran Tolay, 2008: 36).

İş-aile çatışmasından birincil olarak çalışan bireyin kendisi ve ailesi etkilenmektedir. Daha sonrasında iş düzeni etkilenmektedir. Çalışan bireylerin yukarıda bahse konu durumları yaşamasıyla hayatlarında isteksizlik, tatminsizlik, negatif düşünme ve mutsuzluk durumları baş göstermektedir.

1.4.2.2. Aile ile İlgili Sonuçlar

İş ile aile çatışması çalışan bireyin kendisi, çocukları ve ailesiyle birlikte değerlendirdiğimiz aile hayatına doğrudan olumsuz etkide bulunmaktadır. Kalitesiz bir düzene meydan verir.

İş-aile çatışması arasındaki olumsuz ilişki, iş stresörlerinin evlilik hayatının sürekliliğine ve etkenlerine zarar vermesi, çalışma hayatındaki gerginliğin evlilik hayatına yansması veya demografik ve kişisel özellikler gibi üçüncü faktörlerin etkisiyle izah edilebilir. İş-aile çatışmaları zaman ve gerginlik esaslı çatışmalara yol açmaktadır. Öte yandan iş hayatındaki tutum ve davranışlarını eşi ile ilişkilerinde değiştiremeyen bireylerin de davranış temelli iş-aile çatışması yaşadıkları söylenebilir (Mustafayeva, 2013: 91). İş aile çatışmasının yüksek seviyede olması, düşük seviyede evlilik tatmini ve aile tatminine ve dolayısıyla yüksek düzeyde aile stresine neden olmaktadır (Herst, 2003: 5).

Kişinin aile hayatında, eşiyle sorunları ve problemleri olmasa da görevlerinin çoğunluğunu oluşturan, çocuklara karşı görevlerini yapmamasıyla ortaya çıkabilecek tepkiler sonucunda bireyde oluşabilecek memnuniyetsiz olma durumu ile açıklanmaktadır (Diker, 2010: 70).

Evinde, ailesiyle problemleri olan çalışan birey görev ve sorumluluklarını yerine getirmede sıkıntı yaşar. Yaşadığı bu sıkıntının etkisiyle aile hayatında çocuklarının ve eşinin beklentilerini yerine getiremez. Ebeveyn olarak rolünü getiremediği için aile hayatında mutsuzluk yaşar.

1.4.2.3. İş ile İlgili Sonuçlar

İş ile aile çatışmasının örgütsel olan sonuçları arasında iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın azalması, devamsızlık, işten ayrılma isteği ve verimsizlik sayılmaktadır (Higgins ve Dixbury ,1998: 15). Çatışma sonucu çalışan bireylerin iş hayatına yönelik yaşadıkları sonuçlarda işe bağlılığın günden güne azalması, veriminin düşmesi, uyumsuzluk, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma olarak gözükmektedir.

Çalışan kişilerin sorunlarından birisi de yabancılaşıma kavramıdır. Yabancılaşıma kavramı, iş doyumsuzluğu, toplumsal uyumsuzluk, moral eksikliğiyle birlikte çalışan kişinin kuruma karşı olan duygusal bir tepkisini de ifade etmektedir. Çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen her türlü olay ve durum doğrudan ya da dolaylı olarak örgütleri de etkilemektedir. İş-aile çatışması ve diğer bütün rol çatışması türlerinin örgütsel süreçler ve davranışlar üzerinde önemli etkileri olduğu bilinmektedir.

Rol çatışmalarının örgütsel sonuçlarıyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda hemen hemen bütün rol çatışması türlerinin çalışanlarda endişe ve korkunun artması, kendine güvenin azalması gibi sonuçlara neden olduğu vurgulanmaktadır (Vallone ve Donaldson, 2001: 215-216).

İş-aile çatışmasının sonuçları incelendiğinde en sık karşılaşılan örgütsel sonuçların iş tatminsizliği ve azalan örgütsel bağlılık olduğu görülmektedir. Hem bireysel hem de örgütsel bir sonuç olarak sayılabilecek olan iş tatmini, iş-aile çatışması arttıkça azalmaktadır (Anderson vd., 2002: 802). İşin aile rollerini gerçekleştirmenin önünde bir engel olarak görülmesi sebebiyle bireylerin örgütsel bağlılıklarının azalması da beklenen sonuçlardan biridir (Haar, 2008: 46).

Bireyler, öncelikle iş sorumlulukları ile çalışan aile sorumluluklarını yerine getirebilmek için işe devamsızlık yapmaya başlayarak iş akışını etkileyebilmektedirler.

İş ile aile çatışmasını yaşayan kişilerin işten ayrılma düşünceleri de artmakta ve işten ayrılan kişi sayısının artmasıyla personel devir hızı yükselmektedir. Bireyler, ailelerine yeterince zaman ayırabilecekleri, iş-aile dengesi ve sosyal destek politikaları uygulayan iş yerlerini tercih ederek mevcut işlerini bırakmaktadırlar (Allen vd., 2000: 288).

İş ve aile rolleri karşı karşıya geldiğinde bireylerin iş tatminsizliği, iş devamsızlığı ve işten ayrılma gibi durumların ortaya çıktığı görülmektedir. İş örgütleri içinde önemli bir kaynak olan çalışan bireylerin devamlılığı, verimliliği ve performansı çok önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. İş-aile dengesi kavramı olumsuz durumların yaşanmasına engel olur. Bu sebeple iş-aile çatışması yaşanan iş yerlerinde performans, iş akış ve iş devri süreçlerinde yaşanan olumsuzluklar gözlenebilir.

1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASIYLA İLGİLİ ÇÖZÜM YOLLARI

İş-aile çatışmasını çözmek için bazı çözüm yolları yer almaktadır. Bu çözüm yolları bireysel, ailesel, örgütsel ve devletsel olmak üzere dört farklı şekilde gruplandırabiliriz.

Bireysel çözüm yolları için öncelikle zaman esaslı iş-aile çatışmasını önleyici bir yöntem olan zaman planlaması gerekmektedir. Bireylerin işlerine ve ailelerine ayıracakları zamanı önceden planlayabilmeleri mevcut zamanlarını verimli kullanmalarını sağlar. Böylece muhtemel çatışmaların yaşanması da önlenir. İş yaşamının stresli olması çalışanların iş hayatında yaratacağı gerginlik esaslı iş-aile çatışmasını önceden engellemeyebilmek, böylelikle yaşanabilecek olan fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarını en aza indirmek için sağlıklı beslenmek, çeşitli spor faaliyetlerinde bulunmak, yeteri kadar uyumak, aile, arkadaş, akraba gibi yakınların sosyal desteğini almak gibi bireysel çözüm yolları önerilmektedir (Eker, 2011: 121-122).

Sosyal destek, insanların birbirine yardımcı olduğu, duygusal olarak insanlara güç veren nitelikte ilişkilerin var olduğu sosyal ağlar sistemi olarak tanımlanmaktadır (House vd., 1988: 541). Sosyal desteği arkasında hisseden bireyler aile-iş çatışmasını

daha düşük düzeyde yaşayabilirler. Çalışan bireylerin hem ailesinin hem işyerinin destekleyici davranışlarıyla çatışma sürecini yaşamayabilirler.

Aile bireylerinin destekleyici davranışları duygusal ve araçsal düzeyde gerçekleşmektedir. Bireyin işiyle ilgili sorunlarıyla ve gün içinde yaşadıklarıyla ilgilenerek onu dinlemek, sorunların çözümü konusunda öneriler sunmak gibi destekler duygusal düzeyde sosyal destek olarak ele alınırken; ev işleri, çocukların bakımı gibi eve ve aileye ilişkin sorumlulukların paylaşılması araçsal destek olarak ele alınmaktadır. Ayrıca, eşlerin birbirlerinin işlerine saygı duyarak ve çalışmalarına destek olma durumları iş-aile çatışmasını azaltan en önemli etkenlerdendir (Kim ve Ling, 2001: 207). Günümüz şartlarında çalışan bireylerin evdeki görev ve sorumluluklarını paylaşmaları üzerlerindeki rol yükünü biraz olsun hafifletebilir. Özellikle çalışan kadınların ve annelerin ev içi rollerinde eşlerinin gerekli sosyal desteği sağlaması halinde iş-aile çatışması minimum seviyelerde yaşanacaktır.

Çalışanlarının iş ve aile hayatlarındaki sorumluluklarını dengede tutmalarına yardımcı olmak için örgütlerin sundukları sosyal destek faktörleri üç grupta incelenmektedir. Yönetimin ya da üstlerin desteği, iş-aile çatışmasını azaltmaya yönelik oluşturulmuş örgütsel politikalar, çalışmada çeşitli yollarla sunulan esneklik imkânı örgütlerin sunduğu sosyal desteklerdendir (Aycan ve Eskin, 2005: 455).

Yönetimin ya da üstlerin iş-aile çatışmasını azaltma konusundaki desteği, aileleriyle ilgili sorumluluklarını yerine getirdikleri esnada çalışanlarına doğrudan bir yardım sağlamalarıyla mümkündür (Frone vd., 1997: 151). Empati yapıp kendilerini çalışanlarının yerine koyarak, aile hayatlarındaki sorumluluklarına anlayışla yaklaşan, bu sorumlulukları yerine getirirken çalışma saatleri konusunda esneklik sağlayabilen yöneticiler çalışanlar için sosyal bir destek sağlamaktadırlar. İş-aile çatışmasını azaltmaya yönelik örgütsel politikalar ise, çocuklar, anne-babalar veya yaşlı akrabalar gibi bakıma ihtiyacı olan aile bireyleri için gündüz bakım merkezleri sağlamak, çalışanları, gerekli olduğunda, aile sorunlarıyla ilgili çeşitli danışmanlık hizmetlerine yönlendirici olmak, aile ile ilgili bir problem yaşandığında çalışanlar arasında rol paylaşımı yaparak iş yükünü azaltmak gibi etkinliklerden oluşmaktadır (Thomas ve Ganster, 1995: 7). Çalışanların iş ve aile hayatları arasındaki dengeyi sağlamak üzere kullanılan üçüncü örgütsel destek faktörü ise, esnek mesai süreleri, yarı zamanlı çalışma ya da işini evden yapabilme imkanlarının sunulmasıdır (Erdoğan, 2010: 26).

Çalışma saatlerinin esnekliği, anlayışlı ve donanımlı yöneticilerin olması, işyerinin aile hayatını sosyal yönden destekleyici uygulamaları ve politikaları çalışan bireylerin iş-aile çatışması sürecinde yaşadığı olumsuzlukları en aza indirgeyebilir.

İş-aile çatışmasını engellemek veya en aza indirmek üzere yalnızca bireysel çözüm yolları ile aile ve örgütlerin desteği yeterli olmamakta, bunlara ek olarak devletin çeşitli politikalar ve yasalarla çözüm yolları oluşturması gerekmektedir (Hofacker ve König, 2013: 619).

Sosyal bir devlet çalışanlarına mazeret izni, yıllık izin, doğum izni (ebeveyn izni), süt izni, evlilik izni gibi yasal izinleri sunmalıdır. Bunu sunarken iş ve sosyal güvenlik hayatındaki uygulamalar devlet tarafından belli aralıklarla denetleniyor olup, izin haklarının kullanımında zorluklar yaşatan işyerleri ve kurumlara caydırıcı cezalar verilmelidir. İş ve sosyal güvenlik hakları günümüz koşullarına göre güncellenmelidir.

Her bireyin iş ve aile yaşamını dengelemesinin en temel koşullarından biri de geçimi sağlayabilecek düzeyde bir asgari ücret uygulamasıdır (Lewis ve Cooper, 2005 :150-151). Asgari ücret uygulaması ülkeden ülkeye yaşam koşulları, refah seviyesi ve ekonomik koşullara bağlı olarak değişmektedir. Asgari ücretin yaşam standartlarına uygun olarak belirlenmesi ve günümüz koşullarına uyarlanması devlet tarafından doğru bir şekilde yapılması gerekmektedir.

İş ve aile hayatları arasında dengeyi sağlamak için çözülmesi gereken en önemli ailesel problemlerden biri de çocukların bakımınıdır. İskandinav ülkelerinde, çalışan bireylerin çocukları için kurulmuş olan gündüz bakımevleri devlet eliyle gerçekleştirilebilecek sosyal politikalara örnek teşkil etmektedir (Hofacker ve König, 2013: 43). Çalışan kadınların ve annelerin kariyer hayatında belirsizliklere yol açan çocukların dünyaya gelmesi ve bakımında devlet tarafından örnek teşkil edecek politikalar üretilmeli ve uygulanmalıdır.

Ülkemizde yüz elliden fazla kadın personel çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaş arasındaki çocukların bırakılması ve bakılması için iş yerlerinden ayrı veya işyerine yakın bir kreş (gündüz bakımevi) açma zorunluluğu bulunmaktadır (Cengiz vd., 2011: 11).

Ülkemizdeki birçok işletme ve kurumun çalışanlarına bu konuda sosyal imkanlar sunamamaktadır. Küçük ve ortak ölçekli işletmelerde kreş açılması zorunluluğu bulunmaması buralarda çalışan bireylerin mağduriyetini

giderememektedir. İşletmelerin yapamadığı bu tarz uygulamalara karşın farklı yol ve yöntemler geliştirilmelidir. Devletin kendisi gündüz bakımevleri ve kreşler açabileceği gibi, işletmeleri birleştirerek bulundukları alanda bakımevleri ve kreş açmalarına destek verebilir.

Çocukların bakımı konusundaki sorumlulukları yerine getirebilmek için 2003 yılında Avrupa Birliği'nin talimatıyla, birliğe üye ülkelerde engelli çocuğu olan bireyler için çocuk 18 yaşına gelene kadar, sağlıklı çocuğu olan bireyler için ise çocuk 6 yaşına gelene kadar kısmi zamanlı çalışmayı da içeren esnek çalışma programlarının hazırlanması yasası kabul edilmiştir (Watts, 2009: 43). Ülkemizde de Avrupa Birliği tarafından destek verilen politikaların yanına bu tarz politikaların eklenmesiyle çalışan bireylerin çocuk bakımı ve kariyer yaşamı konusundaki sıkıntıları azaltılacaktır.

Sonuç olarak, iş ve aile hayatı arasındaki dengenin sağlanması, bireysel çabaların, ailenin, çalışılan işyerinin ve devletin destekleriyle, imkanlarıyla ve etkili politikalarıyla birlikte iş-aile çatışmasının yaşanması önlenebilir.

1.3. İŞ İLE AİLE ÇATIŞMASININ YÖNETİMİ

İş-aile çatışması, çalışan bireylerin iş ve aile hayatlarındaki rollerinin çatışması, dengesizliği ve uyumsuzluğu olarak yorumlanabilmektedir. Çalışan bireylerin esas hedefi iş ve aile hayatında sahip olduğu rollerin dengesini ve uyumunu sağlaması bu çatışma süreciyle başarılı mücadelesinin ilk adımı olarak görülebilir. Günümüzdeki değişim ve dönüşümlerin etkisiyle bireylerin görev ve sorumluluklarının genişlemesi sonucu aile yapısının içine doğru genişleyen iş yapısıyla baş etmesi kolay görülmemelidir.

Bireylerin yaşamlarında iş alanının öneminin giderek merkezileşmesi daha uzun ve sıkı mesai saatleri, yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik zorluklar, ailenin varlığının vazgeçilmezliğiyle, iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da yoğunlaştırmaktadır (Kapız, 2002: 140).

İnsanın geçmişten günümüze en önemli temel yapısı ve yaşamının merkezi aile hayatıdır. Yaşam standartlarının zorlaşmaya başlaması, ekonomik ve geçim sıkıntılarıyla beraber ailede çalışan bireylerin artması sonucunda iş hayatı aile hayatının içine yerleşen ikinci bir merkez olmuştur. İş hayatının uzun ve fazla olan

çalışma süreleri, mesailerin artması, çalışılan pozisyonun gereklilikleri ve iş hayatının beklentilerinin artmasıyla iş hayatı ve aile hayatının arasında dengesizlik oluşmaya başlamıştır. Rollerin talep ve beklentileri yerine getirilemeyip oluşan rol dengesizliği iş-aile ve aile-iş çatışması kavramlarının ortaya çıkma kaynağı olarak görülmektedir.

Grenhaus vd. (2003: 513) iş-yaşam dengesi için şu üç ögenin olması gerektiğini savunmuşlardır;

-Zaman dengesi: Aile ve iş rolleri için eşit zaman ayırmak gerekliliği,

-Katılım dengesi: Aile ve iş rolleri için eşit seviyede psikolojik emek sarf edilmesi gerekliliği,

-Tatmin dengesi: Aile ve iş rolleri için eşit seviyede tatmin olma gerekliliği.

İş ile aile yaşamı dengesinin sağlanması için farklı yöntemler bulunmaktadır. Örgütün sosyal desteği, yarı-zamanlı çalışma saatleri, esnek çalışma saatleri, daha az mesai saatleri ve sıkılaştırılmış iç programlar bu yöntemlerin arasında yer almaktadır.

-Örgütün Sosyal Desteği: Yapılan araştırmalarda çalışanların iş ve aile yaşamı çatışmasını minimum seviyede yaşaması için daha fazla eş ve örgüt desteğine, esnek çalışma takvimine ve çocukların bakımları ile ilgili sorunların giderilmesi gerektiği görülmüştür. İş ve aile yaşamı uyumunu sağlamak için sadece bireysel çabaların ve aile desteğinin yeterli olmadığı; işverenlerin aile dostu politikaları uygulamaları gerektiği esastır (Özmete ve Eker, 2012: 6). Buna göre iş örgütünün çalışan bireye yönelik politika ve uygulamalarıyla iş ve aile hayatı arasındaki roller dengeli ve uyumlu olabilir. Bireyin aile ve iş hayatında sağlanan mutlulukla beraber daha çok verimlilik alınır. Bunun sonucunda hem ailenin hem iş hayatının beklentileri karşılanarak maksimum tatmin düzeyine ulaşılabilir.

- Yarı-zamanlı çalışma saatleri: Daha dar zaman aralığında çalışmak iş-yaşam dengesi için bir alternatif olabilir. Bu sistemde çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadığı belirlenmekle birlikte kısıtlı çalışma saatleri kariyer basamakları aşmada bir engel ve gelir düşüklüğüne sebep olabilmektedir. Azalan çalışma saatleriyle birlikte azalmayan iş yükü ise bu sistemin başka bir dezavantajıdır (Albertsen vd., 2008: 18). Yarı zamanlı çalışma çalışan bireylerin görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmesine olumlu etki etmektedir. Bununla birlikte aile ve iş hayatındaki rollerini

dengeli yerine getirmesini sağlarken kariyer hayatı açısından gelir düşüklüğüyle ve pozisyon seviyesinde yükselme imkanının azalmasıyla karşı karşıya kalabilmektedir.

-Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan inisiyatifindeki değişken çalışma saatlerinin çalışanların iş yaşamı dengesini yükselttiği ve sağlık problemlerini azalttığı birçok araştırma tarafından da kanıtlanmıştır. Bu sistem mesai başlama ve bitiş saatlerini çalışanların belirlediği sistematik bir çalışma programını benimser (Joyce vd., 2010: 2). Esnek çalışma saatleri yöntemine sahip çalışan bireyler iş koluna ve pozisyonuna göre kendi çalışma saatlerini, yerini ve düzenini belirleme imkanları olabilir. Bununla birlikte iş ve aile hayatı rollerini düzenli yerine getirebilir. Rol dengesini sağlamasıyla aile ve iş hayatında uyumu yakalayabilme şansı yüksektir.

-Daha Az Mesai Saatleri: Gün içinde daha az mesai yapmak bireyin ailesi ve sosyal aktiviteleri için daha fazla zaman ayırmasını sağlar. Bu sayede tatmin oluşabilir ve denge sağlanabilir. Örneğin İsveç'te iki saat azalan mesailer bireylerin aile ve arkadaşlarına daha fazla vakit ayırarak daha dinlenmiş olarak çalışmalarını mümkün kılmıştır (Albertsen vd., 2008: 17). Günlük yaşamda zamanın verimli kullanılmasıyla mesai saatleri azaltılabilir. Çalışılan süre diliminin niteliğinden çok niceliği önemlidir. Minimum mesai süresiyle maksimum iş ve işlemlerin yerine getirilmesi sağlandığı takdirde çalışma sürelerinde azaltma gerçekleştirilebilir.

- Sıkıştırılmış İş Programları: Gün içinde mesai saatlerinin uzaması ve çalışılmayan gün sayısının artmasıyla sağlanır. Her sistemde olduğu gibi bunda da artan iş saatleri çalışanlar için ekstra yük olarak ifade edilmekle birlikte, iş dışında aile ve özel hayat için ayrılan daha fazla tatil günü ise en büyük avantajdır (Bambra vd., 2008: 767). Örneğin polis, asker, doktor ve hemşire vb. çalışanların uzun süre çalışıp boş gün sayısının olması rolleri açısından hem olumlu hem de olumsuz etkileyebilir. İş saatlerinin fazla olması çalışan bireyde iş yükü ve stresini artırırken, iş saatlerinin dışında kendisine ve ailesine daha çok zaman ayırmasına katkı sağlayabilir.

Thornthwaite (2004), insan kaynakları yönetiminin iş-aile yaşam dengesi için önemli olduğunu belirtmiştir. Organizasyonlar için çalışanlara verilen örgütsel destek, çalışma saatlerindeki esneklik ya da yeniden ayarlamalar, çocuk izinleri, uzaktan çalışma seçenekleri gibi çalışanların yanında bir yönetim ile kişiye verilen değerlerin yükseltilmesi çalışanların örgüte karşı tutumu için de etkili bir araç olabilir.

İş-aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanması çatışma yönetimi sürecine olumlu katkılar sunacaktır. Çalışan bireylerin zamanı doğru kullanması, iş ve aile hayatı arasındaki sınırları doğru çizmesi, iki hayatın talepleri, beklentileri ve rolleri arasındaki uyumyla yaşamındaki kalitenin ve tatmin olma duygusunun arttığını görme şansımız yüksek olacaktır. Çatışma yönetimine çalışan bireye birlikte iş hayatından gelecek destek önemli etki edecektir. Etkili insan kaynakları politikaları ve uygulamaları, donanımlı yöneticilerin ve anlayışlı işverenlerin olumlu bakış açılarıyla bu sürece faydalı olacaklardır. Aile ve iş hayatının aktörlerinin bu sürece ortak katkıları sunmasıyla terazinin iki kolundaki dengenin sağlanmasıyla iş-aile çatışması yönetimi başarılı olabilir. Çatışmanın yerini aile ve iş hayatları arasındaki uyum kavramı alabilir.

1.4. İŞ İLE AİLE ÇATIŞMASIYLA İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu çatışmayla ilgili çalışmaların literatürde çok araştırılan bir konu haline gelmesi bize bu konunun bir anlamda ne kadar önem kazandığını göstermektedir. Günümüzde iş ve aile hayatı yaşamımızın en önemli iki temel yapılarıdır. Aile ve iş hayatının görev, sorumluluk ve rollerinin boyutları artarak genişlemiştir. Genişleyen roller iki yapının sınırlarını karşılıklı olarak ihlal etmeye başlamıştır. İş ve aile hayatının rollerinden birinin diğerini olumsuz olarak etkilemesi çatışma durumuna zemin hazırlamıştır. Yapıların rollerinde yaşanan düzensizlik, belirsizlik ve dengesizlik iş-aile çatışması kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu konuda yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalardan destek alarak tezimizin zenginleşmesine katkı sunan önemli araştırma ve kişilerden bu bölümde bahsedilmektedir.

İş yaşamının aile yaşamını etkilemesiyle oluşan çatışma sürecinin; aile yaşam tatmini (Kopelman vd.,1983), evlilik yaşam tatmini (Greenhaus vd.,1987; Voydanoff,1988), tükenmişlik ve personel devir hızı (Pleck, Staines, ve Lang,1980; Greenhaus,1988; Burke, 1988; Frone vd., 1992), genel yaşam tatmini (Gutek, Searle ve Klepa, 1991; Adams vd., 1996), iş tatmini, işyerine geç kalma, işte devamsızlık ve performans (Frone, Yardley ve Market, 1997; Kirchmeyer ve Cohen, 1999) işten ayrılma durumu (Kirchmeyer ve Cohen, 1999), çalışma hayatından ayrılma niyeti

(Greenhaus vd., 2001), gibi değişkenler üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Aktaran Turunç ve Erkuş, 2002: 418)

Bunlara ek olarak Frone, Yardley ve Markel (1997) iş alanında geçirilen vakit artışı ile çalışma yeri ile özel yaşamın çatışması durumunda olumlu ilişki olduğunu belirtirken, Staines ve Pleck (1983) esnek çalışma saatlerinin, yönetim desteğinin iş ve aile alanları arasındaki çatışmayı azalttığını ifade etmişlerdir (Kayasandık, 2013: 45).

Özmete ve Eker (2012), araştırmalarında çalışan bireylere ebeveyn ve eş olma sorumluluklarının ağır geldiğini, aile yaşamının iş yaşamına etkisi ile ilgili olarak çok çocuk sahibi olanların aile yaşamının iş yaşamına etkisini daha ağır hissettiklerini, diğer yandan iş yaşamının aile yaşamına etkisini ise evlilerin bekarlara göre daha ağır olarak değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir.

1.5. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

İş- aile çatışması sonuçlarından öne çıkan değişkenlerden biri işten ayrılma niyeti kavramıdır.

Tett ve Meyer'a göre (1993: 262) işten ayrılma niyeti; "Kişinin çalışmakta olduğu işi bırakmak için planlı, bilinçli ve kasıtlı olarak ayrılma konusundaki isteği" olarak tanımlanmaktadır.

Başka bir araştırmaya göre işten ayrılma niyeti, "İş görenlerin sunulan iş koşullarından memnun olmamaları durumunda ortaya çıkan aktif bir eylem" olarak tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 153-168).

"İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılma konusunda bilinçli bir karar verme veya buna niyet etme eğilimidir" (Çarıkçı ve Çelikkol 2009: 160).

Çalışanın işten ayrılma niyetinde olması kesin olarak fiilen işten ayrılacağını göstermez, sadece uygun bir fırsat bulduğunda işinden kolaylıkla ayrılabilceğini ifade eder (Özdevecioğlu, 2004: 97).

Genel olarak bireyin çalıştığı örgütten ayrılmayı düşünmesi veya planlaması olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti, çeşitli nedenlerle işsizliğin arttığı ülkemizde çalışanların sık sık iş değiştirmesinin nedenlerinden biri olarak görülmektedir (Tüzün, 2007: 93).

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma kararı verilmesinin en önemli öncülüdür. Bu eğilim, davranışının gerçekleşmesinden önce ortaya çıkan tutumdur.

İşten ayrılma, gönüllü ayrılma ve gönülsüz ayrılma olarak sınıflandırılmaktadır. Sağlık, emeklilik, tayin gibi kişiye özgü faktörler ile; ücret, terfi, farklı bir iş fırsatı, yönetici ve iş arkadaşları ile olan ilişki gibi örgütsel faktörler gönüllü ayrılmanın nedenleri olabilmektedir. Gönülsüz ayrılma ise, bireyin işveren tarafından iş sözleşmesinin sonlandırılması durumudur.

İşletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmelerinin kaynağı bilgidir. İnsan ise bilginin en önemli sermayesi, taşıyıcısıdır. Bu bağlamda, insan sermayesinin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamada en önemli kaynak olduğu işletmeler tarafından bilinilmektedir. Dolayısıyla işletmede insan sermayesinin sağlam tutulabilmesi önem taşımaktadır (Sarıdere ve Doyuran, 2004).

Yıldız ve arkadaşları (2013: 159)'na göre, işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olan faktörler üç grup da değerlendirilmektedir;

- Genel Ekonomik Nedenler: Ülkenin genel ekonomik durumu ve işgücü piyasasına olan etkisinden kaynaklanmaktadır ve müdahale etmek çok mümkün değildir.
- Örgütsel Nedenler: İş koşulları, disiplin, ücret politikası, psikolojik ve fiziksel iş koşulları gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır.
- Bireysel Nedenler: bireyin hayat şartlarındaki değişiklikler, aile içi değişiklikler ve çeşitli fiziksel ve psikolojik sebeplerden kaynaklanmaktadır.

İşten ayrılma eyleminin gerçekleşmesi hem örgütler hem de bireyler için düşündürücü sonuçlar meydana getirmektedir. Birey işsiz kalıp yeni bir iş arayışına girerken, örgütler ise boş kalan pozisyon için yeni bir çalışan arama ihtiyacına girecektir. Bu durum örgütler için maddi yükü olan, uzun olabilecek bir sürece de yol açabilmektedir.

Bazı çalışanlar için işten ayrılma niyeti doğrudan işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır. Bu durumda birey örgüte alışmış ve eğitilmiş bir çalışansa kaybedilmesiyle üretimde ciddi bir kayıp yaşanarak diğer çalışanlar üzerinde de moral bozukluklarının ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Bununla birlikte, bir

çalışanın işten ayrılması aynı zamanda örgütteki diğer çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimin ve iletişimin bir anda kesintiye uğramasına ve uyumun bozulmasına da neden olmaktadır (Şahin, 2011: 277).

Örgütler ise, işten ayrılma niyeti sonucunda gelişen işten ayrılmaları ve bunun yoğunluğunu ifade eden işgücü devir oranını izlemek ve denetim altında tutmak durumundadır. Bunun nedeni, ayrılan çalışanların yerlerine yenilerini almanın ve yetiştirmenin yüksek maliyet getirecek olmasıdır (Barutçugil, 2004: 474).

İşten ayrılma niyetini önleyebilmek için Luecke (2002)' a göre genel olarak yöneticilerin yapması gerekenler şu şekildedir (Aktaran: Sarıkaya, 2007: 90):

- Çalışan yönetici etkileşimini artırmak ve olumlu bir çalışma atmosferi yaratmak,
- Çalışanların amirlerine saygı duyduğu bir çalışma ortamı yaratmak,
- Bilgiyi paylaşmak(işin durumunu çalışanlarla paylaşma),
- Çalışanlara taşıyabilecekleri kadar sorumluluk vermek,
- Esnek olmak (sağduyu sahibi yönetici olma),
- İşin tanımlarını doğru yapmak olarak sıralanmaktadır.

İşten ayrılmaya neden olan etmenlerden kaçınmak için yöneticilerin uygulaması gereken adımlar şöyle sıralamıştır (Ökten, 2008: 41);

- Doğru insanı işe almak için yetenekleri ortaya koyan davranış odaklı işe alım süreçleri geliştirilmelidir.
- Çalışanları başarı için bütünleştirmek gerekmektedir. İlk haftalar uzun süreli bağlılığın kurulması için kritik önem taşımaktadır. Bireylerin başarısı için üyelerin birbirine güvendiği bir iş ortamı oluşturulmalıdır.
- Büyüme ve gelişme fırsatları temin edilmelidir. Büyüme olanakları hissedebilen bireyler örgütte kalmaya daha fazla meyilli olmaktadır.
- Katılım sağlanmalıdır. Üyelerin ilgi ve yeteneklerini iş çevresi ile uyumlu hale getirmek gerekmektedir.
- Grup ve takımların motive edilmesi, ücretin ötesinde olan motive edici faktörlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Tatmin anketleri çeşitli programların ölçülmesinde kullanılmalıdır.

- Ödüllendirmenin uygun ve kişisel olması gerekmektedir. Kişisel bir ödül, genel örgütsel bir ödülde daha anlamlı olabilmektedir. -Problem çözümlere yardım edilmeli ve problem çözümünde katılım sağlanmalıdır. Problem çözmede paylaşımın olması örgüt bireylerinde örgüte aitlik hissi meydana getirmektedir.
- Söylenen veya öğütlenen şeylerin uygulanması, ortak değerlerin belirlenmesi ve konuşulan şeylerin arkasında durularak icraata geçirilmesi gerekmektedir.

-

1.6. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

İş ve aile sorumlulukları farklı rol beklentilerinde oluşmaktadır. Her iki alanda da rol beklentilerinin istenilen düzeyde yerine getirilememesi çatışmanın ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Bu çatışma bazı durumlara yol açmaktadır. Bunlardan biri de bireylerin işten ayrılma eğilimi içerisine girmeleridir.

Özellikle örgüt kültürüyle çalışan uyumunun örtüşmediği durumlarda kişinin işe olan ilgisi azalmaktadır. İş tatminsizliğinden işten ayrılmaya kadar birçok sonucu içinde barındıran bu durum literatürde işten ayrılma davranışı olarak ifade edilmektedir. Bu davranışın en önemli göstergesi ise İşten Ayrılma Niyeti veya diğer bir ifade ile İşten Ayrılma eğilimidir.

İşten Ayrılma Niyeti'nin oluşmasını etkileyen birçok faktör söz konusudur. Bu faktörleri bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere 3 başlık altında incelemek mümkündür (Özdemir ve Özdemir, 2015: 337).

- Bireysel Faktörler: Kişinin yaşı, medeni durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, ailesinin isteği, mesleki deneyimi, iş ortamında maruz kaldığı stres durumu, aile ilişkilerinde meydana gelen değişimler (evlilik, ölüm, vb.), farklı bir işe duyulan sempati, sağlık durumu gibi faktörler doğrudan veya dolaylı olarak işten ayrılma niyetine etki etmektedir.
- Örgütsel Faktörler: Yetersiz ücret, adil olmayan ücretlendirme, sağlıksız iş ve çalışma koşulları, uzun çalışma süreleri, az dinlenme ve tatil süreleri, kötü yönetimsel uygulamalar, bilgi ve iletişim eksikliği gibi faktörlerdir.

- Çevresel Faktörler: Ülkenin ekonomik durumu ve işgücü piyasasına etkisi, farklı işlerin daha iyi ve çekici olanaklar sağlaması, mevsimsel dalgalanmalar gibi çok yönlü faktörlerdir.

İşten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması kavramları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması kavramları arasındaki ilişkiyi araştıran farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Boles ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada (1997: 17), işten ayrılma niyeti üzerine iş-aile çatışmasının dolaylı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, iş-aile işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

Yapılan diğer bir araştırma ise, işten ayrılma niyeti üzerine iş-aile çatışmasının doğrudan bir etkisi olduğunu; birey, işinden memnun olsa bile, iş-aile çatışmasını yaşaması durumunda işinden ayrılmayı düşünebildiği tespit etmiştir (Aktaran Shakhbazov, 2018: 33).

İş – aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişki vardır, bu da bireyin işinden memnun olmasına rağmen, iş – aile çatışmasının yarattığı baskıyla işten ayrılmasında yeterli bir neden oluşturdu sonucunu ortaya koymaktadır.

Bireyin iş-aile çatışması yaşaması sonucunda, işten ayrılma niyeti ile karşı karşıya kalmasına neden olduğu birçok çalışmada tespit edilmiştir. İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi konusunda iş-aile çatışmasının, özellikle iş yaşamıyla ilgili olan boyutunu aile yaşamı boyutuna göre, inceleyen çalışmaların sayısı daha fazladır. Haar’a göre (2004: 35), birey iş yaşamında aile yaşamını etkileyen stres yaşadığı takdirde, dolayısıyla iş yaşamı aile yaşamını olumsuz bir şekilde etkilemesiyle birlikte, birey iş yaşamındaki stresi daha az yaşayacağı bir iş bulma eğilimine girecektir.

Greenhaus ve arkadaşları (1997) için de, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi dolaylı olarak da araştırma konusu olmuştur. Buna göre, bireyin iş-aile çatışması yaşanmasından dolayı stresle karşı karşıya kaldığı tespit edilmiştir. İşten ayrılmanın meydana getirdiği bazı maliyetler söz konusudur. Böyle bir maliyetle karşı karşıya kalmamak için örgütlerde yöneticilerin alması gereken bazı önlemler var. Bunlar (Özdemir ve Özdemir, 2015: 342);

- Doğru insanı işe almak için yetenekleri ortaya koyan davranış odaklı işe alım sürecinin geliştirilmesi,
- Çalışanları başarı için bütünleştirebilmek,
- Büyüme ve gelişme fırsatları temin etmek,
- Grup ve takımları motive etmek,
- Uygun ve kişisel ödüllendirme,
- Problem çözücülere yardım edip, sürece katılım sağlamak.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYET ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, İzmir merkezli bir gıda işletmesinde görev yapmakta olan beyaz çalışanların yaşadıkları iş – aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ortaya koymaktır. Bireylerin iş yerinde yaşamış oldukları problemlerin aile alanına etkisi sonucu ortaya çıkan iş – aile çatışması ve aile alanında yaşamış oldukları problemlerin iş alanını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile – iş çatışmasının, bireylerin işten ayrılma niyeti eğilimini nasıl etkilediği ve bunun bireyler üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Sektörün yapısı gereği yoğun olması, işletmelerin sahip olduğu işgücünün önemini arttırmaktadır. İşletmelerin rekabet gücünü oluşturan sermaye insanı temel almaktadır ve bu durum son zamanlarda tüm firmalar tarafından kabul edilmektedir. İnsan sermayesi ne kadar güçlüyse, firmaların sürdürülebilir rekabet üstünlüğü vardır. Dolayısıyla işletmede insan sermayesinin tutulabilmesi kazandırılması kadar önem taşımaktadır (Saridere vd., 2004: 22).

Gıda sektöründe uzun çalışma saatleri, gece ve hafta sonları da olmak üzere vardiyalı çalışma düzeni ve düşük ücretlerinin verilmesi personel devir hızını arttırmaktadır. Tüm bu şartların üzerine, çatışma yaşayan birey iş sorumluluklarını tam olarak yerine getirememekte, performansı düşerek verimliliği azalmaktadır.

Öte yandan aynı anda ailevi sorumluluklarını da yerine getirmek zorunda olan birey, bu roller üzerinde daha da baskı hissedecektir.

Bireylerin zamana, davranışa ve strese bağlı olarak yaşadıkları iş – aile çatışması ise işten ayrılma niyetini ortaya çıkarabilmektedir. İş – aile çatışmasının

bir sonucu olarak ortaya çıkan iş tatmininin azalması, işten ayrılma niyeti göstermeleri ve çalışanların işten ayrılmaları ile sonuçlanabilecek bir sürecin başlangıcı olabilmektedir.

Bu araştırmanın, iş ve aile alanlarından kaynaklanabilecek ve iş-aile çatışmasına neden olabilecek bu faktörlerin belirlenmesinin, çalışanların işten ayrılma niyetini ve dolayısıyla işten ayrılmalarını azaltabilecek veya önleyebilecek yöntemlerin ortaya çıkartabilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Çalışmanın evrenini İzmir ilinde, sektöründe öncü olan bir gıda firmasının bünyesinde çalışan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Tepe yöneticileri hariç tutularak toplamda 186 kişiye anket formu gönderilmiş olup, 120 kişiden geri dönüş sağlanarak verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, anketlerin geri dönüş oranı %65 olduğu saptanmıştır.

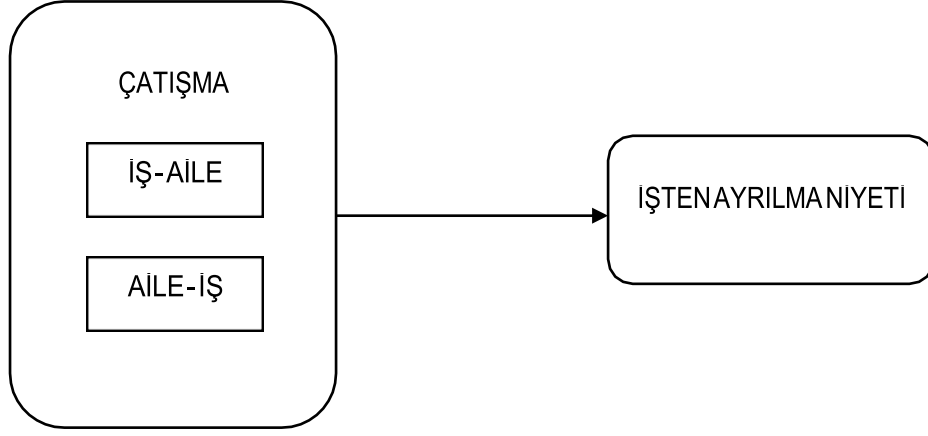
2.4. VERİ TOPLAMA ARACI

İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini belirleme amacıyla yapılan bu çalışma, iki ölçek ve 6 demografik özelliğe ilişkin sorudan oluşan bir anket çalışması ile incelenmiştir (bkz. Ek). Anket formu kapalı zarflarda elden katılımcılara dağıtılmıştır. Anketlerin yanıtlanmasında 5’li Likert ölçeği kullanılmış olup, SPSS istatistiksel veri analizi ve Excel Pivot analiziyle değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir.

Anketin ilk kısmı iş-aile çatışmasını ölçmeye yönelik toplam 10 ifadeden oluşmaktadır. Bunların 5 tanesini iş-aile çatışması; diğer 5 tanesini ise aile-iş çatışmasını ölçmeye yöneliktir. Ölçek Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti Eğilimi Ölçeği olarak ise Camman ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen 3 ifadeye yer verilmiştir.

Demografik özelliklere ilişkin ifadeler ise araştırmanın amacı kapsamında araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

2.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ



2.6. ARAŞTIRMALARIN BULGULARI

2.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

CİNSİYET	n	%
Kadın	99	82,5
Erkek	21	17,5
Toplam	120	100,0

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımları Tablo 1’de gösterilmektedir. Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılanların 99’unun (%82,59) kadın, 21’nin de (%17,5) erkek olduğu görülmektedir. Kadın katılımcı sayısının yüksek olması, erkek çalışanların anket formunu cevaplamamasıyla da ilgilidir. Bu durumda, ileriki aşamada yapılacak analizlerde cinsiyete göre farklılık olup olmadığına bakmak mantıklı olmayacaktır.

Tablo 2: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

YAŞ GRUPLARI	n	%
20-29	24	20,0
30-39	23	19,2
40-49	33	27,5
50-59	26	21,7
60 ve üzeri	14	11,7
Toplam	120	100,0

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; %20'nin 20-29, %23'ünün 30-39, %33'ünün 40-49, %26'sının 50-59 ve %14'ünün 60 yaş ve üzerine yer aldığı anlaşılmaktadır. Özetle, katılımcıların %60,8 gibi önemli bir kısmı 40 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Bu durum, şirket çalışanlarının kıdem ortalamasının yüksek olmasıyla da açıklanabilmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Evli	55	45,8
Bekar	39	32,5
Boşanmış	26	21,7
Toplam	120	100,0

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında (bknz. Tablo 3); %45,8'inin evli, %32,5'inin bekar ve %21,7'sinin boşanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Mezuniyet Durumuna Göre Dağılımları

Mezuniyet	n	%
Lise	14	11,7
Yüksekokul	24	20,0
Fakülte	30	25,0
Yüksek Lisans	26	21,7
Doktora	26	21,7
Toplam	120	100,0

Tablo 4'e göre katılımcıların %11,7'si lise, %20'si Yüksekokul, %25'i Fakülte, %21,7'si Yüksek Lisans, %21,7'si ise Doktora mezunudur. Buna göre araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun (%43,4) yükseköğrenim gördükleri söylenebilir.

Tablo 5: Katılımcıların Çocuk Sayısı Dağılımı

Çocuk Sayısı	n	%
Çocuğum yok	46	38,3
1	21	17,5
2	22	18,3
3	22	18,3
3'ten fazla	9	7,5
Toplam	120	100,0

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun - %38,3'ünün çocuğu yokken; %17,5'inin 1, %18,3'ünün 2, %18,3'ünün 3 ve %7,5'inin 3'ten fazla çocuğu olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Mevcut İşindeki Çalışma Süreleri Dağılımı

Çalışma Süresi	n	%
1 yıldan az	16	13,3
1-3 yıl	24	20,0
3-5 yıl	18	15,0
5-10 yıl	22	18,3
10 yıl ve üstü	40	33,3
Toplam	120	100,0

Tablo 6 ‘ya göre; katılımcıların kıdem yılları yüksektir. %33,3’ü mevcut işinde 10 yıl ve daha uzun süredir çalışırken, %18,3’ü 5-10 yıl, %15’i 3-5 yıl, %20’si 1-3 yıl ve %13,3’ü mevcut işinde 1 yıldan az süredir çalışmaktadır.

2.6.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Güvenirlik, bir ölçme aracında bütün soruların (tutum ifadeleri) birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koyan bir kavramdır. Ölçü aracının uygulanması ve puanlanması, değerlendiricinin yorumunu gerektirdiği için, güvenilirliğin hesaplanması gerekir (İftar, 1999: 16-17). Bu bağlamda, ölçme aracının güvenilirliğini analiz etmek amacıyla, güvenilirlik katsayıları hesaplanmaktadır. Bunun için kullanılan yöntemlerden en yaygın olanı ve bizim de bu araştırmada kullandığımız Cronbach alfa katsayısı yöntemidir. Ölçekte yer alan “k” sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlaması ile bulunan ve bir ağırlıklı standart değişim ortalaması olan Cronbach alfa katsayısı, istatistik temelleri tutarlı ve tüm soruları dikkate alarak hesapladığından, genel güvenilirlik yapısını diğer katsayılarla göre en iyi yansıtan katsayıdır (Özdamar, 1999: 512-513).

Alfa katsayısının (α) değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme kriteri şu şekildedir (Özdamar, 1999:522):

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

Bu bilgiye istinaden yapılan anketin güvenilirlik sonucu şu şekildedir;

Tablo 7: Güvenilirlik Analizi

Ölçme Araçları	Cronbach's Alpha Değeri (α)
İş-Aile Çatışması Ölçeği	.855
İş-Aile Çatışmasının Alt Boyutu	.87
Aile –İş Çatışmasının Alt Boyutu	.818

Bu sonuca ve yukarıdaki kriterlere göre, çalışmanın güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu gözükmemektedir.

Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişkinin olup olmadığı şayet ilişki varsa bu ilişkinin şiddetini ortaya koyan bir istatistik analizdir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 ($-1 \leq r \leq +1$) arasında değişen değerler almakla birlikte, korelasyon kat sayılarında 0,00 ile 0,25 arası değerler 'çok zayıf', 0,26 ile 0,49 arası değerler 'zayıf', 0,50 ile 0,69 arası değerler 'orta', 0,70 ile 0,89 arası değerler 'yüksek', 0,90 ile 1,00 arası değerler ise 'çok yüksek' olduğu ifade edilir. Korelasyon katsayısının pozitif olması değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: Korelasyon Değerleri

	Aritmetik Ortalama	St. Sapma	α	I. İŞ –AİLE	II. AİLE - İŞ	III. İ.A. NİYETİ	IV. DUY. BAĞ.
İŞ – AİLE	2,90	1,171	.90	-	-	-	-
AİLE – İŞ	2,78	1,117	.88	.712**	-	-	-
İ.A. NİYETİ	2,68	1,169	.79	.787**	.761**	-	-
DUY. BAĞ.	2,65	1,197	.91	.722*	.75**	.822**	-

n:120

** p: '.01'

Tablodaki verilere göre; korelasyon analizi sonucu incelendiğinde, her bir değişkenin birbiriyle arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir. Katılımcıların iş-aile çatışma puanları ile aile-iş çatışması, işten ayrılma niyeti ve duygusal bağlılık arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki; katılımcıların aile-iş çatışması puanları ile iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti, duygusal bağlılık arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki; katılımcıların duygusal bağlılık puanları ile iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ile arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu ve son olarak da katılımcıların duygusal bağlılık puanları ile ilgili iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 9: Çatışma Boyutları – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Denkleme Giren Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	
	İşten Ayrılma Niyeti	
	β	p
İş - Aile Çatışması	.50	.000
Aile - İş Çatışması	.40	.000
$R^2 = 0,701$	$F = 137,452$	$P = .000$

Araştırmaya katılanların işten ayrılma niyetini belirleyen İş-Aile çatışması boyutlarını belirlemek amacıyla Stepwise regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9’da görüldüğü gibi bağımlı değişken işten ayrılma niyetini hem “iş – aile çatışması” hem de “aile – iş çatışması” boyutları açıklamaktadır ($P=.000$). Bulunan R^2 (belirleyicilik katsayısı) katsayısına dayanarak, iş-aile çatışması boyutlarındaki değişimlerin işten ayrılma niyetindeki değişimin %70’ini açıklayabildiği söylenebilir. Geriye kalan %30’luk kısım ise işten ayrılma niyetini açıklayan diğer faktörleri göstermektedir.

Regresyon sayıları da (β) incelendiğinde ise İş-Aile Çatışması boyutundaki bir birimlik değişimin, İşten Ayrılma Niyetinde %50'lik bir artışa neden olduğu ($p=.000$); Aile-iş çatışmasındaki bir birimlik artışın ise İşten Ayrılma Niyetinde %40'lık bir artışa neden olduğu ($p=.000$) görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak, her iki alt boyutun da işten ayrılma niyetindeki değişimleri açıklamada önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir.



SONUÇ

Dünyanın küreselleşmesi ve hayat şartlarının değişmesiyle birlikte bireylerin iş yaşamına katılımları artmaktadır. Önceleri kadınların sadece ev figürleri varken gün geçtikçe kadınlar da çalışma hayatına dâhil olmaya başladığı görülmektedir. Bu sebeple bireylerin yaşamları içerisindeki rolleri değişmeye başlayarak, sorumlulukları artmış bulunmaktadır.

Bireylerin hayatlarının her alanında mutlu olup, dengede olmaları hem örgüt yaşamı hem de aile yaşamı için büyük önem arz etmektedir. Bu dengeyi sağlamak için her iki alanda da çatışmalardan kaçınılmalı ve hatta çatışmanın ortaya çıkmaması için önceden tedbirler alınmalıdır. Eğer bu çatışma engellenemezse sonucunda birçok durum ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan bir tanesi olan işten ayrılma niyeti günümüzde sıkça dile getirilmeye başlamıştır. İşi ya da ailesi kaynaklı çatışma yaşayan bireylerin bir kısmı, bu durumla başa çıkamadığı zaman işlerinden ayrılma eğilimi gösterebilmektedir.

Bu araştırma, bu eğilimin davranışa dönüşmesinde cinsiyet, çocuk sayısı mevcut işindeki kıdem süresini öne çıkararak gerçekleşmiştir. Bu kapsamda, iş-aile ve aile-iş çatışması yaşayan çalışanların, işten ayrılma niyeti eğilimlerinin ne kadar etkilendiği ve bunun ne ölçüde davranışa dönüştüğünü araştırmak amaçlanmıştır.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olup, işten kaynaklanan çatışmanın sebep olduğu işten ayrılma niyeti oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, işyerlerinin hem mevcut çalışanlarını kaybetmemek hem de çalışanların mevcut düzenlerini bozmaması adına bir takım önlemler alınmasını gerektirmektedir.

İşten ayrılma niyeti, işi bırakmanın ve dolayısıyla işgücü devrinin habercisi niteliğindedir. İşletmelerin başarı ve performansı insan gücünün en etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasına bağlıdır. Bu durumda, işletmeler işgücü devrinin gerçekleşmesine fırsat vermeden çalışanlarının bu niyetlerini sezmelidirler. Bu niyetin gerçekleşip işten ayrılma işleminin gerçekleşmesine mani olup dahası bunun altında yatan nedenler tespit edilmelidir. İşten ayrılmalar ile ilgili istatistikler, İnsan Kaynakları departmanları için önemli bir performans kriteri niteliğindedir. Bu oranın

yüksek olması, mevcut işlerin aksamasına, eğitim harcamalarının artmasına, oluşan ekiplerin sürekli dağılmasına ve kalanların moral düzeylerinin gerilemesine yol açmaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimi açısından, çalışanların işletmede devamlılığını sağlayıp devir hızını düşürmek büyük bir öneme sahiptir. Bu durumda yöneticilere büyük bir sorumluluk düşmektedir. Öncelikle olarak doğru işe doğru insanı yerleştirme odaklı işe alış süreci geliştirilmelidir. Ardından, çalışanların hem mesleki hem de bireysel ihtiyaçlarını analiz edip ona göre yönlendirmelerde bulunmalıdır. Büyüme ve gelişme fırsatlarını temin etmeli, öte yandan problem durumunda çözüm için katkı ve katılım sağlamalıdır.

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olabilecek tüm bireysel ve örgütsel nedenleri devamlı takip ederek, gelişim ve iyileştirme süreçleri için proaktif önlemler daima alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Adams, G. A., King, L. A. ve King, D. W. (1996). **Relationships Of Job And Family Involvement, Family Social Support, And Work-Family Conflict With Job And Life Satisfaction**. Journal of Applied Psychology, 81: 411-420.

Albertsen, K., Rafnsdottir G.L., Grimsmo A., Tomas K., Kauppinen K. (2008). **Workhours And Worklife Balance**, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 5: 14-21.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). **Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research**. Journal of Occupational Health Psychology, 5(2), 278-308.

Anafarta, N. ve Kuruüzüm, A. (2012). **Demographic Predictors of Work-Family Conflict for Men and Women: Turkish Case**, International Journal of Business and Management, 7(13).

Anderson, S.E., Coffey, B., Byerly, R.T., (2002). **Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Conflict and Job-Related Outcomes**, Journal of Management 28, 787-810.

Arslan, M. (2012). **İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi**, Birey v Toplum Dergisi, Bahar 2012, Cilt 2, Sayı 3.

Atabay, E. (2012). **İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.

Aycan, Z., Eskin, M. (2005). **Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey**, Sex Roles, 53(7/8), 453-471.

Aytaç, S. (1999) **"Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer"**, Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK Yayınları, Yayın No. 192, Aralık 1999, Ankara.

Bambra, C., Whitehead, M., Sowden, A., Akers, J. ve Petticrew, M., (2008). **"A hard day's night?" The effects of compressed working week interventions on the health and work-life balance of shift workers: a systematic review"**, Journal of Epidemiology and Community Health. 62 (9): 764.

Barutçugil, İ. (2004). **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Baysal, S. (2016). **İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi**, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Behson, S. J. (2002). **Coping with Family-to-Work Conflict: The Role of Informal Work Accommodations to Family**. Journal of Occupational Health Psychology, 7(4), 324-341.

Beigi, M., Ershadi, S. M. ve Shirmohammadi, M. (2012). **Work-Family Conflict and Its Antecedents among Iranian Operating Room Personnel**. Management Research Review, 35(10), 958-973.

Beneria, Lourdes ve Floro, Maria S. (2004). **“Labour Market Informalization And Social Policy: Distributional Links And The Case Of Homebased Workers”**, Working Paper No. 60, Vassar College Economics, https://digitalwindow.vassar.edu/faculty_research_reports/84/ (Erişim Tarihi:04.06.2019)

Biddle, B.J. (1986). **Recent Developments In Role Theory**. Annual Review of Sociology. 1986-121: 67-92.

Blundston, B., Blyton, P., Reed, K., Dastmalchian, A. (2006). **Work, Life and the Work-Life Issue. Work-Life Integration International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles**. (ss.1-16). Edited by: Paul Blyton, Betsy Blunsdon, Ken Reed and Ali Dastmalchian. Hampshire: Palgrave Macmillan Publishing.

Boles, J. S., Johnston, M.W., Hair Jr., Joseph F., **“Role Stres, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work Related Consequences”**, Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol. XVII/1, 1997 pp.17-28.

Boloorizadeh, P., Tojari, F. ve Zargar, T. (2013). **Work-Family Conflict Among Female Head Coaches in Iran**. Social and Behavioral Sciences (84), 1403-1410.

Bronfenbrenner, U. (1994). **Ecological Models of Human Development**, International Encyclopedia of Education (2rd ed., Vol. 3, pp. 3-44). Oxford, UK: Elsevier.

Buddhapriya, S. (2009). **Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals**. Journal of Vikalpa. 34(1): 31-45.

Burke, R. J. (1997). **Are Families Damaging To Careers?** Women in Management Review, 12(8), 320-324.

Burke, R.J. (2002), **Work, Work Stress and Women's Health: Occupational Statu Effects**, Journal of Bussiness Ethics 37, 91-102.

Can, İ. (2013). **Tarih, Toplum ve Kültür Bağlamında Aile ve Kadın**. Sistematik Aile Sosyolojisi, Mustafa Aydın (edt.), Konya: Çizgi Yayınları, 51-81.

Cengiz, M., Temir A., Erdin B. (2011). **60 Soruda Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Yayın No: 38, Ankara.

Coşkuner, S. ve Şener, A. (2013). “Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü”. Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar EDergisi, (<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/?page=makaleler>, Erişim Tarihi: 23.09.2019).

Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). **İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9: 153-170.

Çekmecelioğlu, H. G. (2006). **İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Unsurlarının Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri**. İktisat, İşletme Ve Finans- İnceleme Araştırma Dergisi. Haziran Sayısı, 153-168.

Çoban, H. (2014). **İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Daalen, G. V., Willemsen, T. M. ve Sanders, K. (2006). **Reducing Work-Family Conflict Through Different Sources of Social Support**. Journal of Vocational Behavior(69), 462-476.

David, G. Myers (1993). **Social Psychology**, Mc.Graw-Hill, Inc. International Edition, New York, 545.

Deveci, B. (2016). **İş-Aile Çatışması Ve İş Stresinin Yaşam Kalitesine Etkisi: Büyük Ölçekli Otel Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Diker, O. (2010). **İş-Aile Çatışması Ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.

Doğramacı, E. (1989). “Türkiye’de Kadının Dünyası Ve Bugünü” Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara, s.118.

Edwards, J. R., ve Rothbard, N. P. (2000). **Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs**. Academy of Management Review, 25, 178-199.

Efeoglu, İ., Özgen, H. (2007). **İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 16(2): 237-254.

Eken, H. (2006). **Askeri Kurumların Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimindeki Rolü: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar Örneği**. Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi, 1-21.

Eker, I. (2011). **İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Elloy, D. F. ve Smith, C. (2004). **Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual Career Couples: An Australian Study**. Cross Cultural Management, 11(4), 1727.

Erdoğan, S. (2010). **İş ve Aile Çatışması**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, 53, 19-27.

Bana Eren, P. (2019). **Hastanelerde Rol Çatışması Ve Sosyal İklimin Örgütsel Sapma Davranışına Etkisi**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Eyüboğlu, A., Özar Ş., Tanrıöver H.,(2000). **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

Evans P. ve F., Bartolome, (1984), “**The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family**”, Journal of Occupational Behavior, 5, 9-21.

Finn, P. (1981). **Effects of Shift Work on Employees**. Monthly Labor Review, 104, 1-35.

Ford, M. T., Heinen, B. A. ve Langkamer, K. L. (2007). **Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta Analysis of Cross-Domain Relations**. Journal of Applied Psychology, 92(1), 57-80

Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L., (1992), “**Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface** “, Journal of Applied Psychology, Vol. 77 , No.1 , 65-78.

Fu, C. K. ve Shaffer, M. A. (2001). **The Tug of Work and Family: Direct And Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict**. Personnel Review, 30(5), 502-522.

Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). **Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi**. Türk Psikoloji Dergisi, 21(57), 83-101

Gladding, S., Family Therapy, **History, Theory and Practice**, Pearson Education, Inc., Merrill Prentice Hall: New Jersey.

Goode, W. J. (1960). **A Theory of Role Strain**. American Sociological Review, 25(4), 483-496.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). **The Conservation Of Resources Model Applied To Work-Family Conflict And Strain**. Journal of vocational behavior, 54(2), 350-370.

Greenhaus, J., Beutell, N. (1985). **Sources of Conflict Between Work and Family Role**. The Academy of Management Review. 10(1): 76-88.

Greenhaus, J. H. ve Kopelman, R. E. (1981). **Conflict Between Work and Nonwork Roles: Implications for the Career Planning Process**. Human Resource Planning, 4(1), 1-10.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Collins, K. M. (2001). **Career Involvement And Family Involvement As Moderators Of Relationships Between Work-Family Conflict And Withdrawal From A Profession**. Journal of Occupational Health Psychology, 6: 91-100.

Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Marin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. L. ve Quandt, S. A. (2007). **Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latinos**. Journal of Applied Psychology, 92(4), 1119-1130.

Guest David E., “**Perspectives on the Study of Work-Life Balance**”, A Discussion Prepared for the 2001 ENOP Symposium, Paris,
<http://www.ucm.e/info/psyap/enop/guest.htm,2001>, (e.t: 15.08.2019)

Gutek, B. A., Searle, S. Ve Klepa, L. (1991). **Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict**. Journal of Applied Psychology, 76(4), 560-568.

Güney, S. (2008). **Davranış Bilimleri**. Nobel Basımevi. Ankara

Hammer, T. H., Saksvik P. O, Nytro K., Torvatn, H. ve Bayazit, M. (2004). **Expanding The Psychosocial Work Environment: Workplace Norms And Work-Family Conflict As Correlates Of Stress And Health**, Journal of Occupational Health Psychology. 9 (1):, 83-97.

Haar, J.M. (2004). **“Work - Family Conflict and Turnover Intention: Exploring The Moderation Effects of Perceived Work - Family Support”**, New Zealand Journal of Psychology, Vol. XXXIII/1, 35

Haar, J. M. (2008). **Work-Family Conflict and Job Outcomes: The Moderating Effects of Flexitime Use in a New Zealand Organization**. New Zealand Journal of Employment Relations, 33(1), 38-54.

Haar, J. M., Spell, C. S., O'Driscoll, M. P. ve Dyer, S. L. (2003). **Examining the Relationship Between Work-Related Factors and Work-Family-Related Factors**.

Herst, D. (2003). **Cross-Cultural Measurement Invariance of Work/family Conflict Scales Across English-Speaking Samples**. (Unpublished Graduate Dissertation). South Florida: College of Arts and Sciences, University of South Florida.

Higgins, Cristopher Alan, Linda Elizabeth Duxbury ve Richard Harold Irving (1992). **Work-Family Conflict in the Dual-Career Family**, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol: 51, pp. 51-75.

Higgins, C. A. ve Duxbury L. E. (1992). **Gender Differences İn Work-Family Conflict**, Journal of Applied Psychology, 76(1) : 61.

Higgins, C. A. ve Duxbury L. E. (1992). **Work-Family Conflict: A Comparison Of Dual-Career And Traditional-Career Men**, Journal of Organizational Behavior, 13: 389-411.

Hofacker, D. ve König, S. (2013). **Flexibility and Work-Life Conflict in Times of Crisis: A Gender Perspective**. International Journal of Sociology and Social Policy, 33(9/10), 613-635.

House J. S., Landis K. R. ve Umberson D. (1988). **Social Relationships and Health, Science**, 241(2), 540-545.

İnce, M. (2010), **Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep: Türkiye Örneği**, Doktora Tezi, Afyonkarahisar; Afyon Kocatepe Üniversitesi, 59-62.

Joyce K, Pabayo R, Critchley J. A. ve Bambra C. (2010). **Flexible Working Conditions And Their Effects On Employee Health And Wellbeing**. Cochrane. Database. Syst. Rev. 2: 1-89.

Kahn, Robert L., Donald, M. Wolfe., Robert Quinn, J. Diedrick Snoek ve Robert A. Rosenthal (1964) **Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity**, John Wiley & Sons, New York.

Kapız, S. Ö. (2002). **İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(3): 139-153.

Kaya, O. (2003). **İş-Aile Çatışmasının İş Tatminini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kayasandık, A. E. (2013). **İş-Aile Çatışması Ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Kim, J. L. ve Ling, C. S. (2001). **Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore**. Women in Management Review, 16(5), 204-221.

Kinnunen, U. ve Mauno S. (1998). **Antecedent and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland**, Human Relations. 51 (2): 157-177.

Kirchmeyer, C. ve Cohen, A. (1992). **Multicultural Groups: Their Performance And Reactions With Constructive Conflict**. Group and Organization Management, 17(2): 153-170.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). **A Model Of Work, Family And Interrole Conflict: A Construct Validation Study**. Organizational Behavior and Human Performance, 32: 198-215.

Koray, M., Demirbilek, S., Demirbilek, T. (1999). **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Ankara: T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Lingard, Helen ve Francis, Valerie (2006). **“Does A Supportive Work Environment Moderate The Relationship Between Work-Family Conflict and Burnout Among Construction Professionals?”**, Construction Management and Economics, 24 (2), 185-1.

Lewis S., Cooper C. L. (2005). **Work-Life Integration**, John Wiley & Sons Ltd, Chichester.

Morkoç, T. P. ve Tepeci, M. (2014). **İzmir Şehir Otelleri Çalışanlarında İş Aile ve Aile-İş Çatışması Düzeylerinin ve Boyutlarının Belirlenmesi**. 15. Ulusal Turizm Kongresi (13-16 Kasım 2014) Bildiriler Kitabı, 1265-1274.

Mustafayeva, L. (2013). **İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Netemeyer, R., Boles, J., McMurrian, R. (1996). **Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales**. Journal of Applied Psychology. 81(4): 400-410.

Ökten, S. Süleyman. (2008). **Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdamar, S. (2000). **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Özdemir, S. ve Özdemir. Y., (2015). **Türkiye'de Örgütsel Davranış Çalışmaları I**, Prof. Dr. Rana Özen Kutunis (Ed.), Gazi Kitabevi, Ankara, 337-342.

Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). **Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi**, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33: 69-99.

Özkul, R. (2014). **Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özmete, E. ve Eker, I. (2012). **İş-Aile Yaşamı Çatışması Ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme**, Çalışma İlişkileri Dergisi. 3 (2): 1-23.

Rice, R. W., Frone M. R. ve McFarlin D. B. (1992). **Work-Nonwork Conflict And The Perceived Quality Of Life**. Journal of Organizational Behavior, 13: 155-168.

Ricky W. G. (1996). **Management**, Houghton, Mifflin, Company, Boston, 582.

Rizzo JR, House RJ, Lirtzman SI. (1970). **Role Conflict And Ambiguity In Complex Organizations**. Administrative science quarterly. 150.

Rubin, J.Z. (1994). **“Models of Conflict Management”**, Journal of Social Issues , Cilt:50,no.1, 33-45.

Sarı, Ö. (2011). **Toplumsal Cinsiyet ve Mesleki Rol İlişkisi: Hemşirelik Bölümünde Okuyan Erkek Öğrenciler Örneği**, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt4, Sayı 2.

Sarıdere, U., Doyuran Ş., **“Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”**, 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, 2004.

Sarıkaya, P. (2007). **Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sanderson, P. A. (2003). **The Relationship Between Empowerment and Turnover Intentions in a Structured Enviroment: An Assesment of The Navy’s Medical Service Corps**, Regent University. School of Leadership Studies. 1.3, 46-92.

Staines, G. (1980). **Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork**. Human Relations, 33(2), 111-129.

Staines, G. L. ve Pleck, J. H. (1984). **Nonstandard Work Schedules and Family Life**. Journal of Applied Psychology, 69(3), 515-523.

Steyl, B. ve Koekemoer, E. (2011). **Conflict Between Work and Nonwork Roles of Employees in the Mining Industry: Prevelance and Differences Between Demographic Groups**. Journal of Human Resource Management, 9(1), 1-14.

Şahin, F. (2011). **Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerindeki Cinsiyetin Etkisi**, Ege Akademik Bakış, 11(2), 277-288

Tabuk, Mustafa Ertan. (2009). **Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). **Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş Aile Çatışmasının Aracı Rolü**. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30(1), 147-172.

Tett, R. ve Meyer J. P., (1993), **Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention And Turnovers**, Personel Psychlogocy, s.262.

Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). **Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective**. Journal of Applied Psychology, 80(1), 6-15.

Thornthwaite, L. (2004). **Working time and work-family balance: A review of employees' preferences**. Asian Pacific Journal of Human Resources, 42: 166-184.

Tolay, E. (2008). **Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi**. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 23(1): 35-49.

Turgut, T. (2011). **Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri**. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 155-179.

Turunç, Ö. ve Erkuş, A., **“İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”**, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010, 415-440.

Tüzün Kalemci, İ. (2007) **Antecedents Of Turnover İntention Toward A Service Provider**. The Business Review, Cambridge, 8(2): 93.

Vallone, E., Donaldson, S. (2001). **Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time**. Journal of Work & Stress. 15(3): 214-226.

Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C. H. (2013). **"Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma"**. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi 2(8): 157-17.

Yüksel, İ. (2005). **İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile Etkisi**, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:19, Eylül 2005, Sayı:2, 302-305.

Watts J. H. (2009). **Allowed into a Man's World' Meanings of Work-Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as 'Minority' Workers in Construction, Gender, Work and Organization**, 16(1), 37-57.

Wayne, J.H., Musisca, N., Fleeson, W., (2004), **“Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation”**, Journal of Vocational Behavior, 64(1), 108-230.

Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). **Work In The Family And Employing Organization**. American Psychologist, 45(2), 240.

Zhang, J. ve Liu, Y. (2011). **Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect**. International Journal of Business and Management, 6(1), 89-103.

<https://mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5447&sourceXmlSearch&MevzuatIliski=0>, Erişim Tarihi:15.08.2019

<http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm>, Erişim Tarihi: 15.08.2019

http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayınlar/yayınlar2013/2011_38 Erişim Tarihi: 20.06.2019





EKLER

EK 1: Anket Formu

Değerli Katılımcı;

Bu anket çalışması, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı çerçevesinde, “İş –Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri” başlıklı yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki ifadeler, çalışan bireylerin yaşadığı iş-aile çatışmasını ve bu çatışmanın işten ayrılma niyeti ve duygusal bağlılığı nasıl etkilediğini saptamaya yönelik bilimsel bir araştırmanın soru formunu oluşturmaktadır. Yanıtlarınız tümüyle gizli tutulacak olup, kişisel bir değerlendirme amacı taşımamaktadır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik içerisinde değerlendirileceğinden soruları samimiyetle cevaplandırmanız, çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. İlgi gösterip zaman ayırarak yaptığınız katkılar için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Dr. Öğr. Üyesi Ebru TOLAY

Nihan ÜÇDOĞRUK BARIŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF – İşletme Bölümü

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz. İfadelerde belirtilen görüşlere ne derece katıldığınızı aşağıdaki ölçeği kullanarak değerlendiriniz ve ölçek değerini ifadenin yanındaki kutunun içine yazınız.

(1) HIÇ KATILMIYORUM	(2) AZ KATILIYORUM	(3) KISMEN KATILIYORUM	(4) OLDUKÇA KATILIYORUM	(5) TAMAMIYLA KATILIYORUM
----------------------------	--------------------------	------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

SORU NO	SORULAR	HIÇ KATILMIYORUM	AZ KATILIYORUM	KISMEN KATILIYORUM	OLDUKÇA KATILIYORUM	TAMAMIYLA KATILIYORUM
1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
2	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.					
3	Yakın zamanda bu işi bırakacağım.					
4	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					

5	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
6	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
7	Şirketimin karşılaştığı sorunları, kendi sorunlarım gibi algıları.					
8	Kendimi bu şirkete ait hissetmiyorum.					
9	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.					
10	Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.					
11	Yakın gelecekte yeni iş aramayı düşünüyorum.					
12	Meslek hayatımın kalan kısmını bu şirkette geçirmek beni çok mutlu eder.					
13	Bu şirkette kendimi "ailenin bir üyesi" gibi hissetmiyorum.					
14	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
15	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
16	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.					
17	Kendimi bu şirkette duygusal açıdan bağlı hissetmiyorum.					
18	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
19	Bu şirketin benim için çok özel bir anlamı var.					

20. Yaşınız: a) 20 - 29 b) 30 - 39 c) 40 - 49 d) 50 - 59 e) 60 ve üzeri	21. Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek	22. Medeni durumunuz: a) Evli b) Bekar c) Boşanmış	23. Son mezun olduğunuz okul: a) Lise b) Yüksekokul c) Fakülte d) Yüksek Lisans e) Doktora
---	--	--	--

24. Mevcut işyerinizdeki çalışma süreniz: a) 1 yıldan az b) 1 - 3 yıl c) 3 - 5 yıl d) 5 - 10 yıl e) 10 yıl ve üstü	25. Çocuğunuz/çocuklarınız varsa sahip olduğunuz çocuk sayısını lütfen belirtiniz: a) Çocuğum yok b) 1 c) 2 d) 3 e) 3'ten fazla
--	---