T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

145399

İŞ-AİLE YAŞAM ALANLARINDA YAŞANAN ÇATIŞMALAR VE BU ÇATIŞMALARIN İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİ

Belgin BELENLİ ÇAKMAK

145399

Danışman
Yrd. Dr. Ethem DUYGULU

2004

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "İş-Aile Yaşam Alanlarında Yaşanan Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../ ..../ ....

Belgin BELENLİ ÇAKMAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 01/12/2004 tarih ve 22 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin ..... maddesine göre Toplam Kalite Yönetimi Programı Yükseklisans öğrencisi Belgin BELENLİ ÇAKMAK' ın " İş - Aile Yaşam Alanlarında Yaşanan Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi" konulu tezi incelemiş ve aday 22/12/2004 tarihinde, saat 15.00...'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 75 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarında jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin başarılı olduğuna oy birliği ile karar verildi.

BAŞKAN
Yrd. Doç. Dr. Ethem DUYGUN

ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Özlem İpeklİ DOĞAN

ÜYE
Doç. Dr. Nejat BİLGİNER

Tez No: Konu Kodu: Üniv. Kodu:

Tez Yazarının
Soyadı: BELENLİ ÇAKMAK Adı: Belgin

Tezin Türkçe Adı: İş- Aile Yaşam Alanlarında Yaşanan Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi

Tezin Yabancı Dildeki Adı: Work – to – Family Experienced at Work andl n Family Life and Their Effects on Job Involvoment

Tezin Yapıldığı
Üniversitesi: Dokuz Eylül Enstitü: Sosyal Bilimler Yıl: 2004
Diğer Kuruluşlar:

Tezin Türü:
Yüksek Lisans: (x) Dili: Türkçe
Doktora Sayfa Sayısı: 83
Tıpta Uzmanlık: ( ) Referans Sayısı: 77
Sanatta Yeterlilik: ( )

Tez Danışmanının
Ünvanı: Yrd. Doç. Dr. Adı: Ethem Soyadı: DUYGULU

Türkçe Anahtar Kelimeler:
1- İş- Aile Çatışması
2- Aile- İş Çatışması
3- İşe Bağlılık

İngilizce Anahtar Kelimeler:
1- Work – to – Family Conflict
2- Family – to – Work Conflict
3- Job Involvement

Tarih:
İmza:

Tezimin Erişim Sayfasında Yayınlanmasını İstiyorum. Evet X Hayır □

ÖZET

Hayat standardını yüksek tutmak, kendisine ve ailesine rahat bir gelecek sağlamak düşüncesinin erkeklerle birlikte bayanları da çalışma hayatına yönelttiği gözlenmektedir. Ailelerini ön planda tutan çalışanların aynı zamanda iş dünyasında da başarılı olma isteği, her iki yaşam alanı arasında çatışmalar yaşanmasına neden olmaktadır. Hem özel yaşantıda hem de iş yaşantısında arzu edilen doyuma ulaşmak kurulacak denge ile mümkün olacaktır.

Bu tez, İş – Aile, Aile – İş çatışmaları ve bu çatışmaların örgütsel bir sonucu olarak düşünülen "işe bağlılık" ile olan ilişkisini ortaya çıkarmak üzere hazırlanmıştır. Toplam beş bölümden oluşan tezin uygulama aşamasında Ankara İl Emniyet Müdürlüğü, Asayiş Şube Müdürlüğünde görevli, 30 bayan 250 erkek toplam 280 personel ile çalışılmıştır. Ancak değerlendirmeye 19 bayan 191 erkek çalışanın formları dahil edilmiştir. Çalışmada İş – aile, aile – iş yaşam alanlarında yaşanan çatışmaları çalışanların işlerine olan bağlılıklarını etkileyip etkilemediği, İş - aile, aile- iş çatışmaları ile bazı demografik özellikler arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Sonuçta, çatışmaların yaşandığı ancak personelin işine olan bağlılığını etkilemediği ve incelemeye dahil edilen demografik özellikler açısından çatışmaların yaşanmasında herhangi bir fark bulunmamış, hem aile – iş, hem de iş – aile çatışmalarının yaşandığı belirlenmiştir.

Birinci bölümde, çatışmaların temelinde kabul edilen "insan" faktörü iş ortamı esas alınarak irdelenmiş, çalışma yaşantısında bireyin davranışları, sosyal ilişkileri, işe devamsızlık, işten ayrılma sorunu, işkoliklik ile kişilik özellikleri ve yapılan iş arasındaki uyumun önemi incelenmiştir.

İkinci bölümde, "çatışma" kavramı ve iş ve aile yaşam alanlarında ortaya çıkan çatışmalar üzerinde durulmuştur. "Çatışma" kavramı, nedenleri, türleri, çatışma yönetimi, rol çatışmaları şeklinde ele alınırken, iş – aile çatışmaları, etkileşim, tür, neden ve teoriler boyutunda incelenmiştir. Son olarak, iş – aile çatışmalarının örgütsel sonuçları ve iş – aile hayat bütünlüğü ifade edilmiştir.

Üçüncü bölümde, "bağlılık" kavramı tanımlanarak işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık alt başlıkları altında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Dördüncü bölümde, araştırmamızın temel modeli, hipotezleri, örneklem grubu ve araştırmada kullanılan yöntem hakkında bilgi verilmiş, toplam beş bölümden oluşan , demografik özellikler, işe bağlılık, aileye bağlılık, aile – iş çatışması, iş – aile çatışması ile ilgili ifadelerin yer aldığı anket formunun katılımcılara uygulanması ile elde edilen sonuçlar ve istatistiki bilgiler açıklanmıştır.

Beşinci bölümde ise araştırma sonucu elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır.

ABSTRACT

It is observed that idea of raising the standard of living and providing a good future for her family also make women work outside the home. Employees who both value their family life very highly and wish to be successful in their career experience conflicts in their lives. Therefore, what has to be done is to balance the responsibilities on the job and at home to be able to cope with the conflicts and achieve expected satisfaction in these multiple roles.

This research is carried out to reveal the "work to family conflicts" and "family to work conflicts"and their relationship with "job involvement" which is actually the organisational results of these conflicts. The research is composed of five parts and applied to 280 police officers, 30 of whom are women and 250 of whom are men, in charge of Public Peace Office in Ankara Police Department. However, at the evaluation stage, 19 policewomen's and 191 policemen's sheets are taken into consideration. This research investigates whether "family-to-work conflicts" and "work-to-family conflicts" affect the "job involvements" of individuals and whether there is a relationship between these conflicts and some demographic variables. As the results are concerned, this study has revealed that the employees have experienced conflicts but those conflicts have not affected their job involvement. Moreover, regarding the demographic variables considered in this study, no difference has been found in the experience of "work-to-family conflicts" and " family-to-work conflicts",in other words, both conflicts have been experienced at the same level.

In the first part of the research, "human" factor regarded as the fundamental reason of the conflicts is studied based on working place conditions. Furthermore, individual's behaviour, his/her social life problem of in attendance at work and resignation, and the relationship between personality traits and performed job are analyzed in detail.

In the second part, "conflict" concept and the conflicts experienced at work and family life are evaluated in terms of reason of conflicts, typer of conflicts, management of conflicts and role conflicts; work to family conflict is identified in the sense of interaction types, reasons, and theories. Finally, the organizational result

of work – to – family conflicts and the satisfaction in work and family life are explained.

In the third part, "involvement" concept is defined and job involvement is analysed based on organizational involvement and professional involvement in detail.

In the fourth part, the fundamental model of our research, hypothesis, sample group and the methodology are concerned; the results of the questionnaire made up of five items including demographic features, job involvement, family involvement family to work conflict, work to family conflict and statistical data are examined.

In the fifth part, the findings obtained from the results of the research is determined and evaluated.

İŞ-AİLE YAŞAM ALANLARINDA YAŞANAN ÇATIŞMALAR VE BU ÇATIŞMALARIN İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİ

YEMİN METNİ	II
TUTANAK	III
Y.Ö.K. DÖKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLOLAR	XIII
ŞEKİLLER	XIV
GİRİŞ	XV

BİRİNCİ BÖLÜM
"İŞ" KAVRAMI VE İŞ YAŞANTISI İÇİNDE BİREY

1.1. " İŞ" KAVRAMI	1
1.1.1. Çalışmanın İnsan Yaşamındaki Yeri Ve Önemi	2
1.1.2. İş ile ilgili Tutumlar Ve İş Tatmini	2
1.1.3. İş Hayatındaki Sosyal İlişkiler ve Psikolojik Baskı	4
1.1.3.1. İş Stresi	5
1.1.3.2. İşe Devamsızlık Sorunu	6
1.1.3.3. İşten Ayrılma Sorunu	8
1.1.4. İşkoliklik	10
1.1.5. Kişilik ve Çalışma Hayatı Arasındaki İlişki	11
1.1.6. Kişilik İle Yapılan İş Arasındaki Uyumun Faydaları	14

İKİNCİ BÖLÜM
ÇATIŞMA KAVRAMI VE İŞ – AİLE YAŞAM ALANLARINDA ORTAYA ÇIKAN ÇATIŞMALAR

2.1. ÇATIŞMA KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ 16
2.1.1. Çatışma Nedenleri 17
2.1.2. Çatışma Türleri 19
2.1.3. Örgütsel Çatışmanın Yönetilmesi 20

2.2. ROL KAVRAMI VE ROL ÇATIŞMASI 21
2.2.1. Rol, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması 21
2.2.2. Rol Çatışması Türleri 22
2.2.3. Rol Çatışmasının Sonuçları ve Etkileri 23

2.3. İŞ – AİLE ÇATIŞMALARI 23
2.3.1. İş - Aile Etkileşimi 23
2.3.2. İş - Aile Çatışması 27
2.3.3. İş - Aile Çatışma Süreci 28
2.3.4. İş - Aile Çatışması Türleri 30
2.3.5. İş - Aile Çatışması Nedenleri 31
2.3.6. İş - Aile Çatışması Yönleri 32
2.3.7. İş - Aile Çatışmaları Teorileri 33
2.3.7.1. Ev-İş Geçirgenliği (Permeability) 33
2.3.7.2. Yayılma Etkileri (Spillover) Teorisi 33
2.3.7.3. Telafi (Compensatıon) Teorisi 33
2.3.7.4. Yer Açma (Accomodation) Teorisi 34
2.3.7.5. Homans'ın Değişim (Exchange) Teorisi 34
2.3.7.6. Rasyonel Görüş 34
2.3.8. İş – Aile Çatışmalarının Örgütsel Sonuçları 34

2.4. İŞ – AİLE - HAYAT BÜTÜNLÜĞÜ 36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÇALIŞMA YAŞAMINDA BAĞLILIK KAVRAMI VE BAĞLILIK TÜRLERİ

3.1. BAĞLILIK KAVRAMI 38
3.2. İŞE BAĞLILIK 39
3.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 42
3.4. MESLEKİ BAĞLILIK 44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞ – AİLE YAŞAM ALANLARINDA YAŞANAN ÇATIŞMALAR VE BU ÇATIŞMALARIN İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. AMAÇ 46
4.2. ARAŞTIRMANIN TEMEL MODELİ VE HİPOTEZLERİ 47
4.3. YÖNTEM 48
4.4. ÖRNEKLEM 49
4.5. VERİ TOPLAMA ARACI 50
4.6. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ 51
4.7. ELDE EDİLEN BULGULAR 51
4.7.1. İşe Bağlılık İle Aile – İş Çatışması İlişkisi 55
4.7.2. İşe Bağlılık İle İş – Aile Çatışması İlişkisi 56
4.7.3. Evli Katılımcılarda İşe Bağlılık ile Aile – İş Çatışması İlişkisi 57
4.7.4. Eşi Çalışan Katılımcılarda İşe Bağlılık İle Aile – İş ve İş – Aile Çatışması İlişkisi 58
4.7.5. Eşi Çalışmayan Katılımcılarda İşe Bağlılık İle Aile – İş ve İş – Aile Çatışması İlişkisi 59
4.7.6. Bekar Katılımcılarda İşe Bağlılık ile Aile – iş , İş – Aile Çatışması İlişkisi 59
4.7.7. Anket Formunun Bölümlerinin Birbirleri İle İlişkilendirilmesi 60

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1. SONUÇ	63
5.2. TARTIŞMA	65
KAYNAKLAR	67
EKLER	75

TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubun Birimlere Göre Dağılımı s. 52
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubun Medeni Durumu s. 53
Tablo 4.3. Katılımcı Grubun Evlilik Süresine Göre Yüzdelik Dağılımı s. 53
Tablo 4.4. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımları s. 54
Tablo 4.5. Örneklemin Çalışma Süresine Göre Yüzdelik Dağılımı s. 54
Tablo 4.6. Örneklemin Eğitim Durumunu Gösteren Yüzdelik Dağılım s. 55
Tablo 4.7. İşe Bağlılık İle Aile – İş Çatışması İlişkisi s. 56
Tablo 4.8. İşe Bağlılık İle İş – Aile Çatışması İlişkisi s. 57
Tablo 4.9. Evli Katılımcılarda İşe Bağlılık İle Aile – İş Çatışması İlişkisi s. 58
Tablo 4.10. Bekar Katılımcılarda İşe Bağlılık İle İş – Aile Çatışması İlişkisi s. 60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Çatışma Performans İlişkisi s. 17
Şekil 2.2. İş – Aile Çatışma Süreci s. 29
Şekil 2.3. İş – Aile Çatışmalarının Türleri s. 30
Şekil 4.1. Araştırmanın Genel Modeli s. 47

GİRİŞ

Değişen dünyaya, gelişen teknolojiye ve hareketlenen iş dünyasına uyum sağlama çabası beraberinde sahip olunması gereken bir takım özellikleri, nitelikleri de gündeme taşımıştır. İnsan faktörü her zamankinden daha fazla önemsenir hale gelirken, insan olmanın yanında, sürekli eğitim, bilgi birikimi, tecrübe, yüksek performans ve kalite olmazsa olmaz unsurlar olarak kabul görmektedir.

Yaygınlaşan Toplam Kalite Yönetimi anlayışı, müşteri memnuniyeti kadar, çalışanın mutluluğunun ve memnuniyetinin de örgütün varlığını devam ettirmesi için önemli bir etken olduğunu kabul edilir hale getirmiştir. Bununla birlikte yaşamın her alanında kalite için, üretimde kaliteli iş gücü artık zorunluluktur.

Toplam Kalite Yönetimi, "önce insan" diyerek , işgücüne verilmesi gereken önemi vurgulamaktadır. Hangi kurum veya işletmede olursa olsun yönetimlerin üzerinde durması gereken temel konu, çalışanlarının mutluluklarının ve refahlarının sağlanması olmalıdır. Çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanarak örgütle bütünleşmesinin sağlanması, kendilerine değer verilmesi için sadece "insan" olmalarının yeterli olduğunun hissettirilmesi önemlidir.

Toplam Kalite Yönetimi; kaliteyi hedefleyen, en üst kademeden en alt kademeye kadar bütün çalışanların katılımına dayanan, müşteri memnuniyeti yoluyla uzun vadeli başarıyı amaçlayan bir felsefeye sahiptir. Bu felsefeyi benimseyerek var olmak isteyen örgütler kaliteli iş gücüne yatırım yaparak başarıya ulaşacaklardır.

Bu çalışmada, iş yaşam alanında çalışanların ortaya koydukları davranışlardan olan "işe bağlılık" olgusunu, dolayısı ile bireysel ve örgütsel kaliteyi etkilediği düşünülen; İş – Aile yaşam alanlarında meydana gelen çatışmalar incelenmiştir.

İş ve aile ortamları insanların hayatlarının neredeyse tamamında etkili olan ve temel ihtiyaçlarını karşılamak adına dahil oldukları sosyal kurumlardır. Toplumsal yaşamda meydana gelen, gelişmeye yönelik değişimlerle birlikte

birbirinden farklı alanlar olarak düşünülmeye başlanılmış olsa da aralarındaki etkileşime dayanan bağın korunduğu göze çarpmaktadır.

İş ve aile kurumlarının birbirleri ile olan etkileşimlerinde arzu edilen, en üst düzeyde oluşacak dengedir. İş aile dengesinin sağlanabilmiş olması, çalışan bireyler için olduğu kadar, içinde bulunduğu organizasyon ve toplum için de önem taşımaktadır.

İnsanların ayrılmaz iki yaşam alanı olan aile, iş yeri ve aralarındaki etkileşim bireylerin genel sağlık durumlarını, iş verimini ve toplumsal işlevleri belirlemede birincil derecede öneme sahip etkenler arasında yer almaktadır. Çalışanların aile içi ilişkileri uyumlu olduğunda, genel sağlık durumlarının daha iyi olduğu ve iş ortamında daha başarılı oldukları veya iş ortamının iyi düzenlendiği koşullarda çalışanın genel sağlık durumunun iyi olacağı ve bunun da aile-içi ilişkilere olumlu yansıyacağı söylenebilir.

Ayrıca; iş ve aile yaşantılarının etkileşim sürecinde denge kuramamaktan kaynaklanan çatışmalar, bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeylerde olumsuz sonuçlara neden olurlar. Ailenin her yönüyle en önemli kabul edilmesi ve hayatı aile koşullarının yönlendirmesine izin verilmesi, aile dışında yaşamdan doyum sağlama unsuru olan, işle ilgili birtakım sorumlulukların yerine getirilmesine engel olabileceği gibi, işin ön planda tutularak ailenin ihmal edilmesi de birey ve ailesi arasında birtakım sorunların yaşanmasına neden olacaktır.

Gerek aile gerekse iş yaşantılarında amaç; her iki yaşam alanı arasındaki dengeyi sağlayıcı şekilde davranmak, varolan sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmek olmalıdır.

Araştırmanın birinci bölümünde; iş kavramı bütün yönleri ile ele alınmış, çatışmaların temelinde kabul edilen "insan" faktörü, kişilik özellikleri, yaşanılması muhtemel sorunlarla birlikte, iş ortamı içerisinde incelenmiştir.

İkinci bölümünde, "çatışma" kavramı, nedenleri, türleri, rol çatışması irdelenmiş, iş – aile çatışmaları bütün yönleri ile ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde, araştırmamızda bağımlı değişken olarak ele aldığımız "bağlılık" kavramı, işe bağlılık, örgüte bağlılık ve mesleki bağlılık şeklinde incelenmiştir.

Dördüncü bölümde, toplam beş bölümden oluşan , demografik özellikler, işe bağlılık, aileye bağlılık, aile – iş çatışması, iş – aile çatışması ile ilgili ifadelerin yer aldığı anket formunun katılımcılara uygulanması ile elde edilen sonuçlara ve istatistiki bilgilere yer verilmiştir.

Beşinci bölümde ise araştırma sonucu elde edilen bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır.

Yapılan bu çalışma ile, gerek çalışma koşulları, gerekse mesai saatleri düşünüldüğünde, her iki yaşam alanındaki dengenin oldukça zor kurulabileceğine inandığımız bir kurum olan Emniyet Teşkilatında, iş – aile yaşam alanlarında yaşanan çatışmalar ve bu çatışmaların personelin işine olan bağlılığına etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

"İŞ" KAVRAMI VE İŞ YAŞANTISI İÇİNDE BİREY

Bu bölümde "İş" kavramı, çalışmanın insan yaşamındaki yeri ve önemi, iş hayatındaki sosyal ilişkiler ve iş hayatının neden olduğu psikolojik baskılar, iş hayatı ile çalışanın kişiliği arasındaki ilişki, kişilik ve yapılan iş arasındaki uyumun faydaları üzerinde durulmuştur.

1.1. "İŞ" KAVRAMI

Kavram, nesnelerin veya olayların ortak özelliklerini kapsayan ve bir ortak ad altında toplayan genel tasarımdır (http://www.tdk.gov.tr/tdksozluk/sozara.htm; 01.12.2002).

İş kavramı, çalışmanın organize edilmesi ile belirginleşmektedir. Nerede, hangi zaman diliminde, kimlerle, ne üretileceğinin saptanması yani çalışmanın organize edilmesi, örgütsel açıdan işin ne olduğunu anlamamıza yardımcı olmaktadır.

İş; Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışmadır (http://www.tdk.gov.tr/tdksozluk/sozara.htm; 01.12.2002).

İş, organize olmuş görevlerden oluşur ve bu görevler, işin yapıldığı örgütün yapısına uyum sağlayıcı bir nitelik taşır (İlkumut , 2000;128).

İş hayatı, insanın çalışırken geçirdiği saatleri fazlasıyla aşan ve hayatın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir (Baltaş, 1998; 73).

İçinde yaşadığımız toplumda çoğu zaman iş ve birey birbirlerinin aynası olarak kabul edilmekte ve insanlar yaptıkları işlerle değerlendirilebilmektedirler. Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünün, hayattan aldığı doyumun ve zevkin, ailesine sağladığı maddi manevi her türlü imkanın belirleyicisi durumundadır.

1.1.1. Çalışmanın İnsan Yaşamındaki Yeri ve Önemi

Her şeyden önce çalışmak, sadece bir gelir elde etmenin ötesinde, statü oluşturmak, kimlik duygusu geliştirmek ve saygınlık öğesi olarak insan yaşamı içinde önemli bir yere sahiptir. Çalışan insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirirler (Brown,1990;86).

İnsanların niçin çalıştıkları konusunda pek çok neden ileri sürülebilir. Temel ihtiyaçlarını karşılamak, yaşamlarını ve nesillerini devam ettirmek, rahat bir yaşantı sürmek bu nedenlerden bazıları olarak gösterilse de, çalışmanın, insanın mutluluğunun, yaşamdan sağladığı doyumun ve ruh sağlığının temellerinden biri olduğuna da hiç kuşku yoktur. Ayrıca, çalışma sonunda elde edilecek olan 'ücret' küçümsenmeyecek derecede çalışmayı güdüleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yaşam boyu insanların istediğini elde etmesi, ancak çalışmakla mümkün olabilmektedir. Çalışmak hem yaşamın sürdürülmesi, hem de kişiliğin gelişmesi için vazgeçilmez bir gereksinimdir. İnsanlar çalışıp ürettikçe ve ürettiklerini ortaya koyup saygınlık kazandıkça güven duygusunu yaşayacaklar ve gelişme fırsatı bulacaklardır.

Bunlarla birlikte, çalışmanın sosyal yararları, bir yere gidildiğinde rahat ilişki kurmak, statü sahibi olmak, başkaları tarafından değerli bulunmak gibi durumlardır (http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calişmahayati.htm;14.03.2004).

1.1.2. İş İle İlgili Tutumlar ve İş Tatmini

İş görenin işini ya da önemli değerlerini değerlendirmesi sonucu algıladığı ve hoşa giden olumlu duygusal durum olarak tanımlanan iş doyumu, oldukça karmaşık ve bir çok etmenden etkilenen soyut bir kavramdır. İş doyumu ,sosyal ve kişisel etmenlerden, iş görenin genel yaşamdaki doyum ve mutluluk durumundan etkilenmekte; moral, iş tutumları, iş başarımı ve güdülenme kavramlarıyla da yakından ilgili görünmektedir (Aksu, Acuner,Tabak,2002;271).

İş tatmini, bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucu biçiminde ortaya çıkar. Başka bir deyişle iş tatmini , kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı ,olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır. İş tatmininin üç önemli boyutu vardır (http://www.insankaynakları.com/on/comlentBody.asp?Body /D=564;18.03.2004).

Birincisi; bireyin işine karşı olan duygusal bir tutumudur. Bu nedenle doğrudan gözlenemez, ancak iş yerine yansıyan davranışlardan anlaşılır.

İkincisi; iş ile ilgili sonuçlar tarafından tayin edilir. Yani , bireyin önem verdiği şeyler ne derece olumlu veya olumsuz biçimde karşılanıyorsa, iş tatminini tayin eden bu sonuçlardır.

Üçüncü olarak; İş tatmini birbiriyle ilişkili tutumlardan oluşur. İş tatmini ile ilgili beş önemli unsurdan bahsedilmektedir(İlkumut,2000;34).

1- **İşin Niteliği:** Birey, çalışırken kendi kendine karar verebilme, insiyatif kullanma hakkına sahip ise bu durumda bireyin tatmini olumlu yönde etkilenir.

2- **Ücret:** Ücret, hem bireyin temel gereksinimlerini karşılar, hem de bireyin üst düzey ihtiyaçlarını karşılama da bir araçtır.

3- **Terfi Sistemi:** Kıdem sırasına göre terfinin geçerli olduğu bir sistemde çalışanlar olumlu yönde etkilenir ve iş tatmini yüksektir. Ancak, terfisini gösterdiği performans sonucunda alan bir kimsenin tatmin düzeyi, kıdeme göre ters olan bireyden daha yüksektir.

4- **Danışmanlık:** Danışmanlık biçimi ikiye ayrılır. Birincisi; danışman kişi çalışanla şahsen ilişki kurarak onların problemleriyle ve refahlarıyla yakından ilgilenir. İkinci tür danışmanlık ise; yöneticilerin, çalışanların , alınacak birtakım kararlara katılımına izin vermesi biçiminde olan danışmanlıktır

5- **İş Grupları veya İş Arkadaşları:** Bireyin içinde bulunduğu grup, çalışana bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa, bu tür bir ortam iş tatminini olumlu yönde etkiler(İlkumut , 2000; 35).

1.1.3. İş Hayatındaki Sosyal İlişkiler ve Psikolojik Baskı

İnsan sağlığının bedensel ve ruhsal açıdan iş hayatından yansıyan çok yönlü streslerin etkisi altında kaldığı açıktır. İş hayatının doğurduğu en önemli stres kaynaklarından birisi insanlar arası ilişkilerdir (Baltaş, 1998; 87).

Birçok insan iş yerine evden yük getirir. Bu doğaldır. Çünkü insan bir bütündür ve evde olan, yaşamının tümünü etkiler. Doğal olamayan, birçok insanın iş yerine evden ' yük ' getirdiğinin farkında olmayışıdır (Cüceloğlu, 1997; 241).

Ev ve iş alanındaki kültürlerin genellikle farklı olması yüzünden bireyler iki yaşam alanını belli düzeylerde birleştirmeye çalışırlar. "Bütünleşme" ve "bölünme" bireylerin bu iki alan arasındaki farklılıklarla başa çıkma yolları olarak tanımlanmaktadır. Gerçekte işini ve evini ayıran pek çok çalışan birey, iş ve evi arasında bir sinerji yaratır. Çünkü iş ve aile ayrı, ihtiyaçları da farklıdır (Kapız,2002;147).

Bu durumda evinden iş yerine yük getiren çalışanların, bu durumun farkına varmıyor olmaları, onları ev ve iş yerleri arasında yapmak zorunda oldukları ayrımı yapmadıkları, kendilerine zarar verse de her iki yaşam alanını birlikte yaşadıkları düşünülebilir.

Son yıllarda, iş – aile etkileşimini ve dengesini açıklayan bir teori olarak geliştirilen İş –Aile Sınır Teorisinde, sınırlar, alanlar arasındaki sınırı belirleyen çizgilerdir ve alanla ilişkili davranışın başladığı ve bittiği nokta olarak tanımlanmaktadır. Üç tür sınır vardır: Fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlar. Sınırlar geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve dayanıklılık ile karakterize edilmektedir. Geçirgenlik, bir alandaki unsurların diğer alana girebilme derecesidir. Fiziksel ve zamansal sızıntılar, diğer alanı hatırlatıcı bir unsur olarak bazen olumlu, bazen de işinde kesintiler olarak algılanabilir. Sızıntılar psikolojikte olabilir. Sınırların geçirgenliği ile yayılma teorisi benimsenmektedir. Duyguların ve davranışların işten eve ya da evden işe olumlu ya da olumsuz yansıması olasıdır (Kapız,2002;146).

Aşağıda iş hayatında yaşanması muhtemel olan iş stresi, işe devamsızlık, işten ayrılma sorunu gibi olumsuzlukların üzerinde kısaca durulmaktadır.

1.1.3.1. İş Stresi

Evrensel düzeyde egemen kültür, bireyin bir işi diğerlerinden daha iyi yapmasını ödüllendirmeye dönük bir kültürdür. Öte yandan, başarılı bir yönetim için de; kendini gerçekleştirmiş, gerilimlerini yönetebilen, etkili iletişim kurabilen, yaratıcı insanlara gereksinim duyulmaktadır (Yolcuoğlu, 2001;5). Gereksinimlerin çeşitlenmesi, iş hayatı içinde ihtiyaçlarını karşılama çabası içinde olan bireyin stres yaşamasında etkili olmaktadır.

Gerilim, baskı, zorlanma, sıkıntıya düşme gibi sözcüklerle tanımlayabileceğimiz stres, 'bütün fizyolojik ve patolojik etmenlerin organizma üzerinde yaptığı kaba ve sert etki' olarak tanımlanabilir (Can, 1999; 296).

Ekonomideki dramatik değişiklikler, artan yabancı rekabeti, yeni teknolojik buluşlar ve enflasyon gibi nedenler örgütlerde ve insan yaşamında bir çok düzenlemeler yapmayı zorunlu kılmıştır. Bütün bunlar, stres doğurucu ve arttırıcı etkileri ortaya çıkarmıştır (Can, 1999; 297).

İş hayatında strese yol açan durumların başlıcaları şunlardır;

- **Amirlerle Doğrudan Çatışma:** Çalışanın kendini amirlerinden daha yetenekli veya üstün görmesi ya da amirin ilişkiyi böyle algılaması, çalışanın işinden bütünüyle memnun olmaması, çalışanlar için büyük bir stres kaynağıdır (Baltaş, 1998; 87).

- **Rol Çatışması:** Özellikle ara kademelerde olanların problemidir (Baltaş, 1998; 88). Ara kademedeki kişi çok sınırlı yetkileriyle sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır.

- **Rolde Belirsizlik:** İşin amaçlarının ne olduğunu tam anlamıyla bilmemek, yaptığı işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olmamak, çalışanlarda gerginlik ve isteksizliğe neden olur (Baltaş, 1998; 89).

- **Çok Fazla Sorumluluk:** Çok fazla sorumluluk taşımanın çalışan kişiyi zorladığı durumların başında, sorumluluğa paralel olarak verilmemiş yetkiler gelir.

- **Kesin Zaman Sınırlamaları:** Bazı işler kesin zaman sınırlamalarına sahiptir. Bu durum, kişilerin özel durumlarına ve sorumluluklarını algılayışlarına göre önemli bir stres kaynağıdır.

- **Aşırı Çalışmak:** Bu durumda ya kişinin iş miktarı çoktur ya da iş, kişinin gücünü aşacak kadar zordur.

- **Dedikodu:** Çalışanların zamanlarının ve enerjilerinin önemli bir bölümünü alan bu olgu ne yazık ki toplumsal bir hastalıktır(Baltaş, 1998;90).

İş yaşamındaki kronik stres kaynaklarının özellikle uzun süreli strese yol açması, üretime ve çalışanların sağlığına olumsuz etki yapmaktadır. En önemlisi çalışanın yönelebileceği iki davranış; işe devamsızlık gösterme ve işten ayrılma davranışıdır. Özde bu davranışlar yüksek düzeyde stresli işten kaçınma davranışının iki yolunu ifade eder. Alternatif işten kaçınma davranışı; alkolizm, ilaç bağımlılığı, saldırganlık şeklinde de görülebilir. Tehlikeli olan da bunlardır. İşe devamsızlık ve işten ayrılma davranışı üretimi engelleyebilir (http://www.yenibir.com/v2/kariyerdestek/articledisplay/kendinizitaniyin/1,,lmt~0@lc~1@viewid~139761,00.html; 16.11.2004).

1.1.3.2. İşe Devamsızlık Sorunu

İşletmelerde insan kaynakları performans kriterlerinden biri de devamsızlıktır. Devamsızlık kavramı, kısaca bir işgörenin programlanmış bir işte mazeretsiz olarak bulunmamasıdır. Devamsızlık da, işgören değişim hızı gibi işletmede üretimi ve verimliliği olumsuz yönde etkilemekte, tekrarlanışındaki sıklık ve süre durumuna göre sanıldığından çok daha yüksek maliyete yol açmaktadır. Devamsızlık, izin ve yıllık tatiller dışında, işe gelmesi programlanmış olan bir işgörenin işe gelmeme durumudur (http://www.insankaynaklari.gokceada.com/proje6.html; 06.03.2004).

Devamsızlık kısaca , iş görenin çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanda işine gelmemesidir (http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=228; 22.07.2004).

Personelin işe devamsızlığını doğuran çok sayıda neden sayılabilir. Bazen mevsim değişiklikleri, tatil öncesi ya da tatil dönüşlerinde veya hafta başı ve hafta sonu günleri gibi zamanlarda devamsızlık oranının yükseldiği izlenmektedir. Ne var ki, devamsızlığı bütünüyle ortadan kaldırmak olanaksızdır. Amaç bu oranı en düşük düzeye indirgemektir (http://www.insankaynaklari.gokceada.com/proje6.html;06.03.2004).

İşe devamsızlığın nedenleri arasında; hastalık, yoğun trafik ve ulaşım güçlükleri, düşük ücret , ağır çalışma koşulları , kadın personelin çocuklarına bakımı , işin monoton olması , düşük moral ve iş doyumsuzluğu , dışarıda yapılması gereken işler , işe uyumsuzluk ve ilgisizlik , yöneticilerle ve iş arkadaşlarıyla kötü ilişkiler , aşırı iş yükü sayılabilir (http://www.insankaynaklari.gokceada.com/proje6.html; 06.03.2004).

Çalışanın sahip olduğu kişilik özeliklerinin, işe devam etme hususunda etkili bir faktör olduğu göze çarpmaktadır.

"Kendilik kontrolü" olarak ifade edilen kişilik yapısına sahip bireyler, herhangi bir davranışın ortaya çıkmasında kendilerinin etkisi olduğuna inanırlar. İçsel ve dışsal kendilik kontrolü olarak ikiye ayrılan bu kişilik özelliğinden, dışsal kendilik kontrolü, yani, her işi kendi dışındaki faktörlere bağlayan bir kişilik yapısına sahip bireyler işte yükselememelerinin nedenini kendilerinden değil şans ve kaderin etkisiyle açıklarlar. Bu insanlar daha katı, yönlendirici bir yönetim modelini tercih ederler. Bu kişiler işlerinden fazla tatmin olmayan, devamsızlık oranı yüksek, işe yabancılaşmış kişilerdir. Tatminsizliklerinin nedeni olarak örgütü suçlarlar. Emirlere daha çabuk uyarlar, rutin işlerde daha başarılıdırlar, ancak yönetim ve çalışma şartları ile ilgili olarak sürekli şikayet ederler (http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=96;18.04.2004).

1.1.3.3. İşten Ayrılma Sorunu

İşten ayrılmalar, bir işgörenin kendi isteğiyle ya da işverenin iradesiyle çalışmakta olduğu işyerini terk etmesiyle meydana gelir. Çıkışları oluşturan nedenler başlıca üç grup altında incelenebilir: İşletme dışı nedenler, işletme içi nedenler, kişisel yaşam koşullarıyla ilgili nedenler.

Sözü edilen bu üçlü ayırım uygulamada doğaldır ki, içiçe geçmiş bir görünüm verir. İşletme içi, işletme dışı ve kişisel yaşam ile ilgili nedenler süreç içinde sürekli olarak birbirlerini etkileyerek, bütünleyerek bireyi alacağı karara doğru sürüklerler.

Personel değişim oranının yüksek olması işletme açısından bir takım sorunların doğmasına neden olur. Örneğin;

- İşten ayrılanların yerine yeni eleman bulmak kolay değildir, en azından bir zaman kaybına neden olur.

- Yeni elemanların bulunması için verilen ilan bedeli, yapılan görüşme ve testler ya da ödenen danışmanlık ücretleri bir ekonomik kayba neden olur.

- Yeni eleman bulunsa bile onun işe yerleşimi ve uyumu kolay olmaz.

- Personel değişim oranının yüksek olması iş kazaları oranının da yüksek olmasına neden olabilir.

- Yeni elemanların eğitimi için harcanacak çaba yeni gider kaynakları demektir.

- İşletme tarafından işten çıkarma halinde kıdem tazminatı ödenecektir.

-Personel değişim oranının yüksek olduğu firmalarda ürün kalitesinde de sorunlar yaşanabilir.

Ayrılanların çokluğu diğer çalışan kesim üzerinde iş güvensizliği ve buna bağlı olarak moral bozukluğu yaratır (http://www.insankaynaklari.gokceada.com/proje6.html; 06.03.2004).

İşten ayrılma durumu gerek kurum gerekse birey üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. İşten ayrılma niyetinin neden olduğu olumsuzlukların tespit edilmesi amacıyla yapılan literatür taramasında, işten ayrılma niyeti ile örgüte bağlılık, işe bağlılık, demografik özellikler gibi faktörler arasındaki ilişkilerin araştırıldığı, Ceylan ve Demircan'ın (2002) ve Aksu, Acuner, Tabak'ın (2002) yaptıkları aşağıda ifade edilen çalışmalara rastlanmış ve işten ayrılma niyeti ile ilgili birtakım sonuçlara ulaşıldığı belirlenmiştir.

Ceylan ve Demircan'ın (2002), "Çalışanların Örgüte Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler" in belirlenmesine yönelik olarak yaptıkları araştırmada; İstanbul'da bilişim sektöründe faaliyet gösteren beş farklı firmadan veri toplanmış, toplam 97 kişi araştırma kapsamına alınmıştır. Örgütsel bağlılık, işe bağlılık, işe katılım, işten ayrılma niyeti araştırmada ele alınan değişkenlerdir (http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan2002/nisan20024/dergi_nisan_2002.html; 13.09.2004).

Bu araştırmada , çalışanların örgüte bağlılığının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olabileceği düşünülen işe bağlılık ve işe katılım gibi değişkenlerde ele alınarak bu değişkenlerinde işten ayrılma niyeti ile ilişkisi ölçülmüştür. İşe bağlılığın ve işe katılımın örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu ve bu unsurlardaki artışın örgüte bağlılıkta da artışa neden olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda işe bağlılık, işe katılım ve örgüte bağlılık arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Çalışanların işe bağlılık düzeylerinin örgüte bağlılıkları üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu da ortaya çıkarılmıştır. İşe bağlılık ve ikinci sırada da işe katılım düzeyi yükseldiğinde örgüte bağlılık artacak, örgüte bağlılık yükseldikçe de işten ayrılma niyeti azalacaktır (http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan2002/nisan20024/dergi_nisan_2002.html; 13.09.2004).

Sağlık Bakanlığı merkez teşkilatında bulunan 302 yönetici, Ankara İl Sağlık Müdürlüğünde bulunan 31 yönetici ve Ankara İl Sağlık Müdürlüğüne Bağlı toplam 25 Sağlık Grup başkanının katılımı ile yapılan , yöneticilerin iş doyumuna yönelik araştırma sonunda; araştırma grubundaki yöneticilerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaş ortalamalarına, yönetici olarak çalışma süresi ortalamalarına ve

çalıştıkları kuruma göre görevlerinden ayrılma / ayrılmama düşünceleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. İşlerinden ayrılmayı düşünen yöneticilerin, ayrılmayı düşünmeyen yöneticilere göre toplam iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir(Aksu, Acuner, Tabak,2002; 280).

1.1.4. İşkoliklik

İşkoliklik, bağlılık türlerinden biri olmamakla birlikte, çalışmaya bağlılık ile olan ilgisi ve diğer bağlılık türlerinden farkının belirlenmesi açısından açıklanması gereken bir kavramdır.

İşkoliklik, çalışma yaşamında bir bağlılık değil, fakat bağımlılık olarak ele alınabilir. Bazı bireyler o kadar çok çalışmakta ve çalışmadıkları zamanlarda bile zihinlerini işleri ile meşgul etmektedirler ki, bu durum hem kendilerine hem de çevrelerindeki diğer bireylere zarar vermektedir. İşkoliklerin temelde şu üç davranışı gösterdikleri söylenebilir(Society For Advancement of Education, 1997; 11):

- İşleriyle olan meşguliyetleri nedeniyle ailelerini, sosyal çevrelerini önemli derecede ihmal ederler ve dinlenme ya da boş zaman aktivitelerinde bulunmazlar. Ancak onları ihmal ettiklerini düşünmez ve işe zaman ayırmayı tercih ederler.

- Ekonomik ihtiyaçlarının ötesinde ve iş ortamında kendilerinden beklenen performansın üzerinde çalışırlar.

- Fiziki olarak işlerini yapmıyor oldukları zamanlarda bile, işlerini ısrarla ve sürekli olarak düşünürler.

İçinde bulunulan yaşam koşulları çoğu zaman insanları bir şeylere bağlanma davranışına yönlendirebilmektedir. Örneğin; istenmeyen yaşam koşulları, memnun olunmayan aile yaşamından kaçış sonucu işkolik olunabileceği gibi gerçekten çalışmanın, işin ve iş ortamının sevilmesi ya da başarı hedeflerine ulaşmak isteği nedeniyle işkolik olunabilir (Evans, Bartolome, 1984;66).

Üç tür işkolik tipi sözkonusudur;

1- **Zorunlu Bağımlı İşkolikler:** Çalışmaları gerekenden çok daha fazla çalışırlar ve çalışmayı akıllarından hiç çıkarmazlar. Kendilerini kontrol edemezler. Sağlık sorunları ya da sosyal sorunlar yaşamalarına rağmen, çalışmaya devam ederler.

2- **Mükemmeliyetçi İşkolikler:** Boş zaman aktiviteleri ve arkadaşlıklardan uzak kalmak ve çalışmak, onlar için ödüllendirilmesi gereken bir davranıştır. Kontrolü elden bırakmak istemezler. Katı ve hoşgörüsüzdürler, detaylara, kurallara önem verirler.

3- **Başarı Odaklı İşkolikler:** Genelde olumlu gözle değerlendirilen bir gruptur. Güçlü bir kariyer istekleri vardır. Çevresindekilere çalışmalarını öğütler, iş dışı aktivite ve sorumluluklarından iş için fedakarlık ederler. Ancak, bu fedakarlık ihmal şeklinde değildir(Çakır, 2001;61).

1.1.5. Kişilik Ve Çalışma Hayatı Arasındaki İlişki

Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş ,davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik ,bireyin biyolojik ve psikolojik , kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen (kalıtımsal) özelliklerinin ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür . Buradan , çevrenin etkisini dikkate alarak , kişiliğin sadece bireye özgü özellikleri değil, belirli ölçüde içinde yaşanılan insan topluluğunun, belirli ölçüde de tüm insanlardaki bazı ortak özellikleri yansıttığı sonucu çıkarılabilir (Tınar,1999;93).

Kişilik,insan yapısının duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünlüğüdür (Baltaş.A.Z.,1998;41).

İnsanları diğerlerinden farklı kılan en önemli faktör kişiliktir. İnsan , anlaşılması kolay bir canlı değildir. Dolayısıyla insanlar arasında bir takım düşünce

davranış ve yaklaşım farklarının dogması önlenememektedir. Demek ki insan "bireysel" bir yaratıktır. Ona bu bireyselliğini kazandıran özellikler 'kişilik' dediğimiz, onun kendisi ve çevresiyle, başkalarına benzemeyen kendine özgün biçimde geliştirdiği ilişkilerin yapısıdır. Bir diğer ifade ile kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade eder (http://www.sosyalhizmetuzmani.org/çalişmahayati.html; 14.03.2004).

Örgütsel davranışları etkileyen bazı temel kişilik özellikleri vardır. Bunlar kendilik kontrolü, başarıya yönelim, otoriter kişilik, makyavelenizm, kendine güven, kendini yansıtma ve risk alma eğilimidir. Her birinin iş hayatında önemli rolleri bulunmaktadır (Özalp,Kırel,1988;110).

Kendilik kontrolü (locus of control): Bireyin, herhangi bir davranışın ortaya çıkmasında veya sonuçlanmasında kendisinin belirli bir katkısının olduğuna inanması kendilik kontrolü şeklinde tanımlanır. Örneğin, çok çalışırsa ödüllendirilip yükseltileceğine, çalışmazsa işten atılacağına inanması gibi. Bu insanlar içsel açıdan kendini kontrol edebilen insanlardır. Daha başarıya yönelimlidir,sağlıklı yaşam alışkanlıklarına sahiptirler. Az hastalanmaları nedeniyle de işe devamsızlık oranı düşüktür. İşe ve işyerine daha sadakatlidirler,bu nedenle iş değiştirme sıklıkları azdır(http://www.isguc.org/arc.view.php?ex=96; 18.04.2004).

Bazılarında ise dışsal kendilik kontrolü bulunmaktadır. Bunlar her işi kendilerinin dışındaki faktörlere bağlarlar. Bu kişiler işlerinden fazla tatmin olmayan, devamsızlık oranı yüksek, işe yabancılaşmış kişilerdir.

Başarıya yönelim : Başarma ihtiyacı tüm insanlarda mevcuttur. Bu ihtiyacı yüksek olan kişiler işlerini de daha iyi yapma durumundadırlar. Bunlar, başarılarını engelleyen her şeyi ortadan kaldırmak ve bunu kendi çabalarıyla yapmak isterler (http://www.isguc.org/arc.view.php?ex=96; 18.04.2004).

Otoriter kişilik (Authoritarian personality): Otoriter kişiliğe sahip olan insanlar örgüt içinde çalışan insanlar arasında statü ve güç farklılığının olması gerektiğine inanırlar. Çalışanların iş kurallarına aşırı uyumlu davranmalarını gerektiren hiyerarşik bir yapıya sahip örgütlerde otoriter kişilik tipi başarılı olabilir (http://www.isguc.org/arc.view.php?ex=96; 18.04.2004).

Makyavelenizm (Machiavellianizm): Bu özelliğe sahip bireyler, diğer insanlarla arasında mesafe koyar ve sonuçlarına göre hareket ederler. Başkalarını kullanmasını severler, içinde bulundukları duruma göre hareket ederler (http://www.isguc.org/arc.view.php?ex=96; 18.04.2004).

Kendini yansıtma (self-monitoring): Birey başkalarının davranışlarını gözleyerek onlara benzer davranış gösterir. Kendini yansıtma gücü yüksek olan bireyler, davranışlarını çevresine göre düzenleyebilirler (http://www.isguc.org/arc.view.php?ex=96; 18.04.2004).

Kendine güven (Self –Esteem): Kendine güveni olan kişiler başkalarını memnun etmek isteyen, başarı için yeteneklerin varlığına inanan, yaptıkları içten tatmin olan insanlardır (http://www.isguc.org/arc.view.php?ex=96; 18.04.2004).

Risk alma (Risk taking): Riske girme eğilimi yüksek olan kişiler bazı mesleklerde son derece başarılı olabilirler. Örneğin,borsacılık ,yöneticilik (http://www.isguc.org/arc.view.php?ex=96; 18.04.2004).

Organizasyonlarda çeşitli düzeylerde ve çeşitli taraflar arasında ortaya çıkan çatışmanın nedenlerini bilmek ,geliştirilecek yönetim teknikleri açısından önemlidir. Örgütlerde bir çatışmanın hissedilmesi ve algılanması için pek çok neden ve faktör bulunabilir. Özellikle büyük yapıdaki örgütlerde bireysel nedenler ,grup ilişkileri ,teknolojik nedenler v.b. gibi pek çok husus, çatışma için gerekli ortamı hazırlamaktadır(Türkel.2000;108).

Çalışma hayatına atılan bir insan ilk olarak kendi kişilik yapısıyla örgüt içinde yer alır. Kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı örgüt uyum içinde olduğu takdirde bireyin iş yaşamındaki başarısı yükselir. Aksi halde işin sonucunda bireyin beklentisi yerine getirilememiş olur. Kişi iş yaşamında üstleneceği rolü benimseyerek sosyalleşme sürecinde çalışma hayatına hazırlıklı olduğu takdirde, örgüt amaçları ile bireysel amaçları arasında bütünlük sağlamak kolay olacaktır. Zira bu süreçte bireye kazandırılan yeni yetenekler, bilgi ve beceriler sadece bireyin çalışma hayatında değil, özel yaşamında da kullanabileceği ve davranışlarını şekillendireceği hususlardır. Bu doğrultuda yaptığı iş, bireyin kişiliğinin gelişimine

de katkıda bulunur. Kısaca iş çevresi, bireyin kişiliği üzerindeki etkilerini arttırmaktadır (Brown , 1990;86) .

Kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılayıp değerlendirmesinde önemli bir etkisi vardır. Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı çevreden etkilendiği gibi birey de kişiliği ile iş çevresini etkiler. Örneğin; uyumsuz bir kişiliğe sahip birey, örgüt ortamını olumsuz etkiler (Robins, 1994;141).

Çalışma yaşamı ile kişilik arasında bir etkileşimin olduğu , çeşitli araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır. Özellikle çalışma yaşamı, kişiliğin oluşması ve gelişmesi için önemli bir sosyalleşme alanıdır. Ayrıca çalışma ortamı, (İş arkadaşları, yönetimin yaklaşımı vb.) bireyin kişiliğini etkilemekte aynı zamanda da örgüt, bireyin kişiliğinden etkilenmektedir. Kısaca iş ve kişilik arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur (Tolan, İsen, Batmaz,1991;45).

1.1.6. Kişilik İle Yapılan İş Arasındaki Uyumun Faydaları

Çalışanın örgütü benimseme ve uyum gösterme çabasının olumlu sonuçlanması için hem örgütsel ortamın hem de çalışanın fiziksel ve moral bozukluklarının buna elverişli olması gerekmektedir (Blauner,1974;43).

Bireyin kişiliği ile iş yaşamı arasındaki uyum gerek birey gerekse bireyin dahil olduğu örgüt açısından birtakım olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Bireyin içinde yer aldığı örgüt üyeleri ile bütünleşmesi, örgüte bağlılığını artıracak ve kişinin davranışları ile örgüt üyelerinin davranışları benzer amaçlı olmaya başlayacaktır. Böylece işletmenin amaçları doğrultusunda etkinlik sağlanacak, bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinden en iyi şekilde yararlanma olanağı elde edilmiş olacaktır(Erdoğan, 1994;266).

Bireyin içinde yer aldığı sosyal yapı ve kişiliği arasında bir bağ kurulacak olursa birey grup normlarına uymada güçlük çekmeyecek ve bireyin davranışları dolayısıyla grup üyeleriyle arasında yönetsel etkinliği arttıracak bir ilişki kurulacaktır.

Kişinin beklentisi ile örgütün amaçları arasında istenen bağın kurulması örgütün devamlılığı açısından son derece önemlidir. Bu da büyük ölçüde çalışanların kişiliğine bağlıdır.

Bireyler, bulundukları sosyal yapı içinde kişiliklerine uygun başka bireyler bulurlarsa ve bu bireylerle olan ilişkileri örgütün belirlediği kalıplar içinde yürürse, örgütsel etkinlik sağlanmış olacaktır.

Örgüt içinde bireylerin bazıları zaman içinde işten ayrılırlarsa, bu ayrılışın temel faktörü kişisel tatminsizlik olacak ve tatminsizliğin kaynağı da kişinin beklentileri ile örgütün işleyişi arasındaki uyumsuzluk olacaktır. Kişilik yapısıyla örgütün değerler sistemi arasında benzerlik varsa <ait olma> ihtiyacını birey iş yerine bağlılığını göstererek karşılayacaktır (Erdoğan 1994; 267).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇATIŞMA KAVRAMI VE İŞ - AİLE YAŞAM ALANLARINDA ORTAYA ÇIKAN ÇATIŞMALAR

2.1. ÇATIŞMA KAVRAMININ TANIMI VE ÖNEMİ

Örgütsel verimliliği etkileyen ve yönetimde önemli enerji ve zaman kaybına neden olan 'çatışma' kavramı literatürde çok çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır.

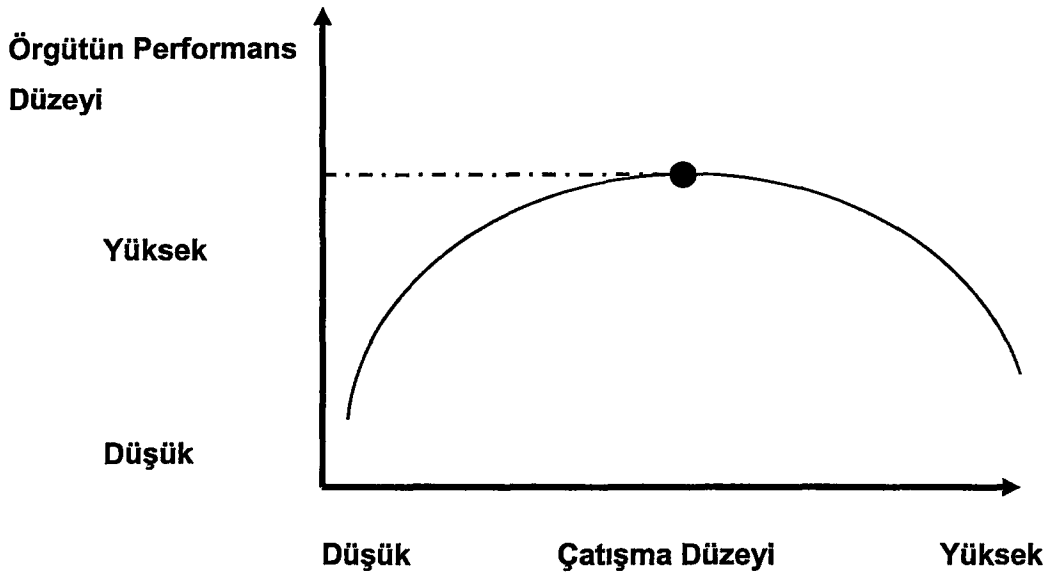
Çatışma; bir kişinin ya da grubun diğer bir kişinin veya grubun önemli bir işini engellediği ve engellemek istediğini sezdiği zaman ortaya çıkan bir süreçtir (Türkel, 2000; 105).

Örgütlerde çatışma, bir karar verme durumunda bireylerin çeşitli seçenekler arasında seçim yapamadıkları zaman ortaya çıkabileceği gibi, bireylerin ayrı ayrı seçenekler seçmesinde de ortaya çıkar(Onaran, 1975; 141). Bunun sonucu çatışma, genellikle bireylerin amaç ve algılarının farklılaşmasından doğar.

Bu tanımlar çerçevesinde çatışma kavramının, her türlü karşı koyma ve karşılıklı olumsuz ilişki anlamını taşıdığı ve yine gücün, kaynakların veya toplumsal pozisyonların azlığına ve değişen değer yapılarına dayandığı söylenebilir(Aktaran, Akat, Budak, 1999; 331).

Çatışma, çağdaş kuramlara göre örgütlerde kaçınılmazdır. Bu görüşe göre, örgütsel etkinlik için belirli bir düzeyde çatışma olması gereklidir. Çünkü; hiç çatışmanın olmadığı örgütlerde yenilik, değişim, yaratıcılık ve performans etkileneceği gibi, sürekli ve önemli çatışmaların olduğu örgütlerde de kararların gecikerek verilmesi veya verilmemesi vb. nedenlerle, yine performans olumsuz yönde etkilenecektir(Akat, Budak, 1999; 331).

Şekil 2.1. de çatışma - performans ilişkisi gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Çatışma-Performans İlişkisi

Kaynak: (Aktaran, Akat, Budak; 1999; 331)

Çatışma kaçınılmaz olduğuna göre, çatışmaların nedenlerini, özelliklerini ve temel çözüm yollarını incelemek gerekir.

2.1.1. Çatışma Nedenleri

İyi yönetildikleri taktirde yıkıcı olmaktan çok yapıcı yönü açığa çıkan çatışmalar, kuşkusuz iş yaşam alanında bireyi etkileyecektir. Özellikle çok fazla çalışanın bulunduğu örgütlerde, bireysel nedenler, grup ilişkileri gibi pek çok husus çatışma için gerekli ortamı hazırlamaktadır. Örgütü amaçlarına ulaşmaktan alıkoyacak, kişiler arası ilişkilerde sorun yaşanmasına neden olacak, bireyi hem iş hem de özel yaşantısında olumsuz etkileyecek çatışmaların kaynağına inilerek çözümlenmesi hem birey hem de dahil olduğu örgüt için doğru bir adım olacaktır.

Örgütsel verimliliği etkileyen ve yönetimde önemli zaman ve enerji kaybına neden olan çatışmaların, örgüte zarar verici bir boyuta ulaşmadan çözümlenmesi önemlidir. Hangi ortamda veya koşulda olunursa olunsun, sebebi açık olarak

tanımlanmayan bir problemi çözmek nasıl mümkün olmayacaksa, nedeni iyi araştırılmayan ve belirlenmeyen çatışmaların çözümü de mümkün olmayacaktır.

Çatışma ile ilgili nedenlerden en önemlileri şu şekilde sıralanabilir:

- **İşlerarası İşlevsel Karşılıklı Bağlılık:** Örgütlerdeki bazı işler ve bu işleri yapan kişiler arasında işlevsel bir bağlılık zorunludur. Bu tür ortamlarda çatışmaların ortaya çıkma olasılığı artar.

- **Belirli Kaynakların Paylaşılması:** Örgütteki kişi ve grupların kaynak paylaşımından paylarını arttırmak için birbirleri ile rekabet etmeleri çatışma ortamı yaratmaktadır(Erdoğan, 1994;162).

- **Amaç Farklılıkları:** Örgüt içindeki birimler uzmanlaştıkça benzer olmayan amaçlar geliştirmeye başlarlar.

- **Algılama Farklılıkları:** Bireylerin ve grupların çeşitli olay ve durumları farklı algılamaları çatışma yaratıcı bir nedendir.

- **Yönetim Alanı İle İlgili Belirsizlik:** Eğer örgütlerde, kimin, hangi alan ve konularda ve kime hangi ölçüde sorumlu olduğu belli değilse birden çok kişi aynı konularla ilgilenebilir. Bu durum çatışmaya zemin hazırlar.

- **İletişim Eksiklikleri:** Kişi ve gruplar arasında haber akışı kesintiye uğruyorsa, bu durum kişileri çatışmaya sevk edebilir.

- **Yönetim Stilleri Arasındaki Farklılıklar:** Yöneticinin yönetim biçimi ile astların yönetim beklentileri arasındaki farklılık, çatışma zeminini hazırlayan bir nedendir.

- **Kişilik Farklılıkları:** Kişilerin farklı amaç, değer yargısı, tutum, yetenek ve özelliklerde olmaları kişilik çekişmelerinin dolayısıyla çatışmaların önemli bir nedenidir (Erdoğan,1994;163).

2.1.2. Çatışma Türleri

Örgüt ve örgütün çalışanları açısından müdahale edilmesinde yarar görülen çatışmalarda, uygun çözüm yollarının en iyi şekilde uygulanabilmesi, ne tür bir çatışma ile karşı karşıya olunduğunun iyi tespit edilmesini gerekli kılmaktadır.

Örgütlerde çatışmaya taraf olabilecekler açısından beş tür çatışma söz konusu olabilir(Koçel, 1989; 331).

1- Kişilerin Kendi İçlerindeki Çatışma: Bireyin, kendisinden ne beklendiğinden emin olmadığı veya farklı ve çelişkili davranışlar beklendiği durumlarda ortaya çıkan ve kişiyi rahatsızlığa, kızgınlığa yönelten çatışmalardır.

2- Kişiler Arası Çatışma: İki veya daha çok kişinin çeşitli konularda anlaşmazlığa düşmesidir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi, bireylerin amaçlarının, izledikleri yöntemlerin, sahip oldukları bilgi ve verilerin ve değer yargılarının farklı olmasıdır.

Kişiler arası çatışmalarda, çatışmanın nasıl yönetileceğini bilmek, ilişkide yıkımı engellemek için oldukça önemlidir (Şimşek, 2004;132).

3- Birey – Grup Arasındaki Çatışma: Bu tür çatışma daha çok kişilerin grup tarafından belirli normları kabule zorlanmaları ile oluşur. Grup amaçlarını ve normlarını benimsemeyen kişiler grup ile çatışma haline gelecektir.

4- Gruplararası Çatışma: Bu tür çatışmaların yönetimi, yönetici için daha zordur. Çünkü, bazen yönetici de bir grup mensubu olarak çatışan gruba dahil olabilir. Böyle olmayıp hakem rolü oynasa bile, izleyeceği çözüm yöntemi grupları hoşnut kılmazsa örgüt faaliyetleri olumsuz yönde etkilenebilecektir.

5- Örgütlerarası Çatışma: Açık sistem anlayışı çerçevesinde örgütler birbirleriyle çatışma içerisinde olacaklardır. Örneğin; üretici firma ile bayiler arasındaki çatışma gibi.

Aile veya iş yaşam alanında yaşanan çatışmaların, bireyi her iki yaşam alanında etkisi altında bıraktığı ve bu etkinin olumlu veya olumsuz, bireyin davranışlarına yansıdığı gözlenmektedir. Yukarıda verilen, iş yaşam alanında yaşanan çatışma türleri, çalışanın aile yaşam alanında da birtakım çatışmalar yaşamasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında veya özel hayatta arzu edilen, gerek aile ve gerekse iş yaşam alanı arasında kurulacak denge olduğuna göre, bireyin, işinden dolayı ailesi ile çatışma yaşamasının engellenmesi dolaylı da olsa bu çatışmaların ortadan kaldırılmasına bağlı olacaktır.

2.1.3. Örgütsel Çatışmanın Yönetilmesi

Çatışmaların, örgüt verimliliğini arttırıcı yönde kullanılması, onların iyi bir şekilde yönetilmesi, kontrol altında tutulması ile ilgilidir. İzlenecek yol, örgütün mevcut yapısına ve yaşanan çatışmanın türüne göre belirlenmek durumundadır.

Örgütlerde çeşitli düzeylerde ve çeşitli taraflar arasındaki çatışmaların yönetilmesinde yöneticiler farklı yollar izleyebilirler. Bu yollar şunlardır:

- **Kaçınma ve Bağlanmama:** Bu tutum ve davranış, çatışmayı görmezlikten gelme ile ilgilidir. Yönetici açık olarak taraf olmaz ve çatışmaya doğrudan müdahale etmek istemez(Akat, Budak, 1999; 333).

- **Sorun Çözme Yaklaşımı:** Yönetici, çatışan tarafları yüz yüze getirerek kendisinin de katkısı ile konunun açık olarak ayrıntılı biçimde tartışılmasını sağlar.

- **Yumuşatma:** Bu yol, çatışmaya taraf olanlar arasındaki ortak çıkarların uygulanması ve ön plana çıkarılması, farklılıkların öneminin azaltılmasıdır.

- **Güç Kullanma:** Çatışmaların, yöneticinin gücünü ve otoritesini kullanarak çözümlenmesini ifade eder.

- **Daha Önemli ve Kapsamlı Amaçlar Belirleme:** Bu yol, çatışan tarafların amaçlarından daha önemli ve kapsamlı amaçlar belirleyerek, çatışan tarafları

aralarındaki farklılıkları bir yana bırakarak daha önemli ve kapsamlı amaçlar doğrultusunda birleşmeleri ve yardımlaşmaları için zorlamak ile ilgilidir.

- **Taviz Verme:** Çatışmaya taraf olanlar, kendi amaçlarından biraz fedakarlık yaparak ortalarda belirli bir yerde buluşacaklardır.

- **Çatışmaya Taraf Olan Kişileri Değiştirme:** Çatışmaya taraf olan kişilerin örgüt içinde başka bölümlere nakledilerek çatışmanın önlenmesi yoludur.

- **Örgütsel İlişkileri Değiştirme:** Örgütsel ilişkilerin çatışmaları veya çatışma kaynaklarını azaltıcı yönde değiştirilmesi ile ilgilidir (Akat, Budak, 1999;334).

2.2. ROL KAVRAMI VE ROL ÇATIŞMASI

2.2.1. Rol, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol, bir kişinin bulunduğu görev yerine göre gerçekleştirmek durumunda olduğu ve kendisinden beklenen davranışların dizimidir.

Rol belirsizliği, kişinin iş yerinde oynayacağı rollerin belirsiz ve tanımsız olması anlamındadır. Bu durum da , rol çatışması gibi kişide gerginliğe ve strese yol açmaktadır (Bartol, 1979; 48).

Rol çatışması, aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olan kişinin, rol gereklerinden birisine diğerine oranla daha fazla uyması şeklinde tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1994;89).

Modern toplum ve işletme yaşamının doğal bir gerekliliği olarak bireyler pek çok örgüt içi ve örgüt dışı rolü aynı anda üstlenmek durumundadır. Bireyin rol çatışma ve belirsizliği ile karşılaşmaması için, rol davranışının gereği gibi gerçekleştirilmesi bunun içinde bireyin rol düzlemini ve rolünün içeriğini iyice tanıması ve anlaması gerekir(Türkel, 2000; 123).

Rol çatışması genellikle kişi – rol çatışması ve roller arası çatışma olarak düşünülebilir.

Kişi rol çatışması , rol gereksinimleri olan kişinin değer ve yeteneklerini çiğnediği zaman ortaya çıkar. Örneğin, bir yöneticiye karlı bir anlaşmayı sonuçlandırması için yapılan baskılar onun kişisel ahlak ilkeleriyle çatışabilir.

Roller arası çatışmada ise bir rol için gönderilen bekleyişlerin,aynı kişi tarafından onaylanan bir başka rol için gönderilenlerle uyumsuzluğundan doğmaktadır. Örneğin, rol göndericinin işte fazla çalışması veya eve iş götürmesi yolundaki ısrarı, odak kişinin ailevi baskıları ile çatışabilir ve kişinin baba, koca ve işçi rolleri arasında çatışma çıkar(Soyer,1996;213).

2.2.2. Rol Çatışması Türleri

İş – Aile, Aile – İş yaşam alanlarında, birey, sahip olduğu rollerden dolayı çatışmalar yaşamaktadır. Bu çatışmaların tanımlanarak ortadan kaldırılması ve çalışanın iş ve aile yaşam alanlarında istenilen dengeyi kurabilmesi için ne tür bir çatışma içinde olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

Rol çatışması değişik bekleyiş setlerinin bir sonucu olarak değişik şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Genel olarak beş tür rol çatışmasından söz edilir (Türkel,2000;124).

1. **Göndericinin Kendi İçinde Çatışması:** Bu tür bir rol çatışması bir gönderici tarafından rol yükümlüsüne birbirleriyle çelişen yani birine uymanın diğerini imkansız kıldığı farklı beklentilerin aynı anda gönderilmesi durumunu ifade etmektedir.

2. **Göndericiler Arası Rol Çatışması:** Bu rol çatışması türü, belirli bir rol yükümlüsüne, belirli bir rol göndericiden gelen baskı ve beklentilerin bir ya da daha fazla sayıdaki diğer rol göndericilerinin baskı ve beklentileri ile uyumsuz olması durumunda görülür.

3. Roller Arası Çatışma: Bir kişinin aynı anda birbirleriyle çelişen rolleri üstlenmesi, özellikle, birbirleri ile çelişen amaca sahip birden fazla grup üyeliği sonucunda ortaya çıkar.

4. Kişi – Rol Çatışması: Bir rol yükümlüsünün sahip olduğu inanç, değer, beceri,
yetenek ve ihtiyaçlarının, rol düzleminin talepleriyle uyumsuz olmasını ifade eder.

5. Aşırı Rol Yüklenme: Rol yükümlüsü bireyin, kendisine yönelik beklenti ve talepleri verilen zaman ve nitelik sınırları içerisinde başarmasının mümkün olamayacağını hissetmesi durumudur.

2.2.3. Rol Çatışmasının Sonuçları ve Etkileri

Rol çatışmaları ve bu çatışmaların yoğunluğu, gerek söz konusu rolleri üstlenen bireyler, gerekse örgüt açısından olumsuz ve işlev bozucu etkilere neden olabilmektedir. Bu etkilerin başlıcaları;

- Bireyin engellemeye uğraması,
- Aşırı gerilim yaşanması,
- Düşük moral, iş tatmini ve güvenin azalması,
- İletişim güçlükleri biçiminde özetlenebilir(Erdoğan,1994;90).

2.3. İŞ – AİLE ÇATIŞMALARI

2.3.1. İş – Aile Etkileşimi

İş ve aile, insanların günlük hayatlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rollerdir. Günümüz insanları artık eşleri ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte fakat bununla birlikte işle ilgili olarak karşılaşılan taleplerde her geçen gün artmaktadır. İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları kişi üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmekte ve

kişinin öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli çelişkiler yaşamasına neden olabilmektedir. İnsan hayatında çok önemli olan bu iki alanın etkileşimi sonucu meydana gelen çatışmalar özellikle kadınların toplam işgücü üzerindeki paylarının hızlı artışı ve bununla birlikte ortaya çıkan çift gelirli ailelerin etkisiyle örgütlerin gündeminde önemli bir yer tutmaya başlamıştır (http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/26/kongre.htm; 13.02.2004).

İş – Aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir. Bireyler toplumda hangi statüde olurlarsa olsunlar, iş ve aile yaşamlarını dengeleme uğraşı içindedirler. Değişen koşullar altında her geçen gün, sadece bireysel çabalarla dengeye ulaşmak daha da zorlaşmakta ve bu zorluktan kaynaklanan stres birey tarafından daha çok hissedilmektedir. Birey yaşamında işin öneminin giderek merkezileşmesi , daha uzun ve sıkı çalışma saatleri, yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik zorluklar, ailenin varlığının vazgeçilmezliğiyle, iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da yoğunlaştırmaktadır(Kapız,2002; 140).

Bireyin yaşamını anlamlı ve sağlıklı kılan temel ilke ve değerler, ailenin yaşamını anlamlı ve sağlıklı kılan temel ilke ve süreçlerden farklı değildir. Aynı biçimde, aile yaşamının sağlıklı, başarılı, dengeli ve anlamlı olmasını sağlayan temel ilke, değer ve süreçler, iş yaşamının sağlıklı, başarılı, dengeli ve anlamlı olmasını sağlayan temel ilke, değer ve süreçlerle aynıdır (Cüceloğlu, 1997;155).

Geçimlerini sağlamak amacıyla çalışmak zorunda olan bireylerin, çalışma koşulları çalışma süresi ve sürekliliği aile yaşantılarını etkilemektedir. Aile üyeleri, işlerinde yaşadıkları stresi ve olumsuz duyguları evlerine yansıtmaktadırlar. Bu nedenle sahip oldukları işin stresi arttıkça ve doyum verme düzeyi azaldıkça, bireylerin evlerine taşıdıkları olumsuz duygularda o kadar artmaktadır (Veroff, Young, Coon, 1997; 1).

İş yerinin aileye olan etkileri ile ilgili araştırmalarda her iki eşin çalıştığı durumlarda, iki ortam arasındaki ilişkilerin kadınların sağlığını, ailedeki çatışmayı ve evlilikteki doyumu nasıl etkilediği incelenmiştir. Bununla birlikte, iş gücüne

katılma ve evdeki iş yükünün paylaşılmasının birbirine koşut olmayışı nedeniyle kadınların yaşadıkları baskının arttığı uzun çalışma saatlerinin kadınları erkeklerden daha fazla etkilediği ve evdeki yakın destekleyici ilişkileri ve eşlerin birlikte vakit geçirmesini engellediği ileri sürülmektedir (Erer, 2002; 38).

Ailenin işe olan etkisi ile ilgili olarak Crouter (1984; 433), ailedeki ilişkileri çalışanların özellikle moralini, dengesini ve üretkenliğini etkilediğini belirtmektedir. Ailenin kültürel geleneği, bireylerin işe ilişkin seçim ve kararlarını, tutum ve değerlerini yönlendirmektedir. Ayrıca; aile üyelerinin çalışan eşin işine dönük tutumlarının iş ilişkilerini etkilediği görülmektedir. Ailedeki destek ilişkilerinden kaynaklanan tutumlar iş yerinde olumlu ilişkiler kurmayı ve başkalarının sorunlarının anlamayı kolaylaştırmaktadır.

1988 yılında Chow ve Berheide , iş ve aile ortamları arasında meydana gelen etkileşimleri üç grupta ele almışlardır.Bunlar; Bölünmüş Alanlar Modeli, Yayılma Etkileri Modeli ve Etkileşimci Model' dir (Aktaran, Acar,1989;17).

1. Bölünmüş Alanlar Modeli

Bu modele göre; iş erkeklerin, aile ise kadınların kavramsallaştırılmasıdır. Bölünmüş alanlar modeli, iş ve evin birbirinden ayrı fonksiyonları içermesi ve buna bağlı olarak cinsiyetler arası iş bölümünün toplumsal düzenin devamlılığı için gerekli olduğunu ileri sürmektedir. Böyle bir iş bölümü, kadın ve erkekler arası güç ilişkileri açısından da anlam taşımaktadır. Kadının evdeki üretim faaliyetleri ekonomik değişim değeri taşımazken, kamu alanındaki üretim etkinliğinin prestiji, evdeki işlerden çok daha yüksek olduğu için toplumsal olanaklardan yararlanmada erkeklere öncelik tanımakta, kadında boyun eğici tutumlar pekiştirilmektedir.

2. Yayılma Etkileri Modeli

Bu modele göre; iş ve aile birbirinden bağımsız değil, birbiriyle bağımlı alanlardır. İş veya aile , birbirlerini olumlu veya olumsuz etkileme potansiyeline sahiptirler. Örneğin, yoğun çalışma temposu ve belli olmayan mesai saatleri çalışanın eşi ve çocuğu ile problem yaşamasına neden olurken, çocuğunun

herhangi bir alanda yaşadığı başarısızlık çalışanın işine olumsuz yansıyabilmektedir.

Genelde işin aile üzerine etkileri araştırılmakta iken ailenin iş üzerindeki etkilerinin çok ender araştırma konusu edildiği ileri sürülmektedir. Araştırmacılar iş ve aile sistemleri arasındaki sınırların geçirgenliğini ve bireylerin çeşitli sosyal sistemlerdeki rollerini kabul eden bu modelde, sosyal prestiji daha yüksek olan ücretli için, aile ve kişilik sistemlerini etkilemekte daha güçlü olduğunu vurgulamaktadır.

Kadınların piyasa ilişkilerine katılması , ev işi ve çocuk bakımından sonra ikincil olarak algılanmış ,erkeklerin işsiz kalması kadınların ise çalışması, evlilikte sorunların nedeni olarak gösterilmiştir (Acar; 1989, 18).

1970' ler den itibaren kadınların işyerini ve evi bağdaştırmaları sonucunun olumlu ve olumsuz etkileri üzerinde durulmuş, fakat iki ortam arasındaki geçirgen ilişkilerde daha çok, iş yerinin aile üzerindeki etkileri ele alınmış; ailenin iş yeri üzerindeki etkileri göz ardı edilmiştir.

3. Etkileşimci Model

Bu modelde iş ve aile ortamları arasındaki bağımsızlık üzerinde durulmuştur. Özellikle feminist yaklaşımdaki çalışmalar her iki ortam arasındaki bu karşılıklı bağımlılığın, bireylerin toplumsal koşullar ve psikolojik durumları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu modelin Marxist ve yapısalcı yaklaşımlardaki araştırmacılar tarafından geliştirildiği ileri sürülmektedir. Marxist yaklaşımda aile ve iş ekonomik birimler olarak ele alınırlar.Kadınların iş gücünün yenilenmesi, çocukların doğumu ve toplumsallaşması gibi sorumluluklar açısından ekonominin parçası olduğu vurgulanır. Kadının evde, işyerinde ezildiği, fakat bu ezilmenin iki ortamda farklı biçimlerde ortaya çıktığı belirtilmektedir (Acar,1989;19).

İş yeri ve aile arasındaki etkileşimleri içeren farklı hipotezler vardır. Bunlardan 'kişisel kaynaklar için yarışma" (Coverman,1985;89, Yount,1986;75, Repetti,1987;109) hipotezi iki görüşe dayanarak temellendirilmektedir.

Bu görüşlerden birincisine göre bireylerin fiziksel, zihinsel ve duygusal enerji düzeyi sınırlıdır. Bu enerjiyi evdeki iş bölümünde nasıl kullanacakları ise güç ilişkilerine bağlıdır; daha güçlü olanlar, evde daha az sorumluluk yüklenmektedir. Bireysel güç ise eğitim, meslek ve gelir düzeyine dayanmaktadır.

Bu hipoteze ilişkin ikinci görüşe göre; ailenin temel amacı, gelirini en yüksek düzeye çıkarmaktır. Genellikle erkeklerin eğitim düzeyi kadınlarınkinden yüksek olduğundan, emek gücü değeri de daha yüksektir. Bu nedenle, erkeğin kısıtlı enerjisinin üretimde çalışmaya, kadının enerjisinin ise ev işlerine ayrılması ailedeki kaynakların kullanımında en akla yatkın çözüm olarak nitelendirilir (Coverman,1985;89, Yount,1986;75, Repetti,1987;110).

Yount (1986) ve Repetti (1987)'nin ortaya koyduğu, ödünleme hipotezine göre ise; bir ortamdaki olumsuz yaşantıların, diğer ortamdaki ödünlenmeye çalışacağı ifade edilir. Örneğin; iş yerindeki hiyerarşide ezilen bir baba, evde eşi ve çocukları üzerinde ki baskıcı davranışlarıyla işinde kaybettiği gücünü kazanmaya gayret edecektir (Acar,1989;20).

2.3.2. İş – Aile Çatışması

Her geçen zaman pek çok yeniliği ve gelişmeyi beraberinde getirmekte ve insanoğlu değişen toplumla uyumunu sağlayacak, öncekinden farklı istek , beklenti ve ihtiyaçlar içine girmektedir. Çeşitlenen ihtiyaçlar her ne kadar daha çok çalışmayı gündeme getiriyor olsa da ailenin, yaşamda merkez olma özelliğini koruma çabası ortadadır ve bu çaba iş –aile çatışmalarına zemin oluşturmaktadır.

İş-aile çatışmalarının en belirgin özelliği , iki yönlü oluşudur. İş-aile çatışması, işin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır. Aile-iş çatışması ise, ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu meydana gelmektedir (Duxburry-Higgins,1992; 395).

İş ve aile rolleri arasında uyum bozukluğu, iş – aile etkileşimleri sorunları, iş – aile uyumsuzluğu ve iş – aile gerginliği gibi kavramlarla da ifade edilmiş olup iş – aile çatışmaları esas itibariyle bu roller arası çatışma türüdür. Kişinin bir rolü üstlenmiş olması nedeniyle ortaya çıkan rol baskılarının, başka bir rolden

kaynaklanan baskılarla çelişmesi ile ortaya çıkan bir çatışma türü olarak, tanımlanmış oldukları roller arası çatışmaların temelinde, birden fazla rolün gerektirdiklerinin birbirleri ile uyumsuz olması yatmaktadır. Bu çerçevede ele alındığında iş – aile çatışması ; iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleri ile birbirleri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucunda meydana gelen bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu tanıma göre iş – aile çatışması iş veya aile rollerinin her ikisinin de üstlenilmesi ile meydana gelmektedir (Izraeli, 1993;371).

2.3.3. İş – Aile Çatışma Süreci

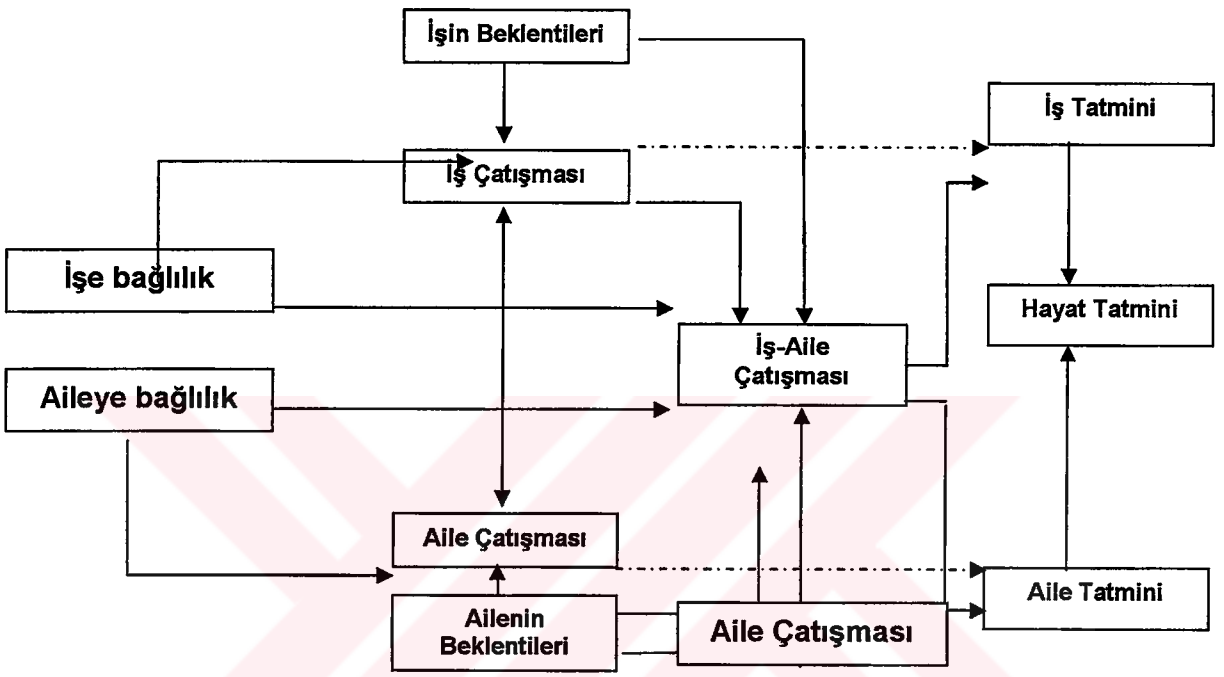
Bireyin birden fazla üslendiği rolle aynı anda buluşması ve roller arasındaki uyumsuzluk rol gerginliğine sebep olur. Rol gerginliğinin veya rol çatışmasının, rolle ilgili bireysel yetersizliklerden ziyade, rolün yapısı ile ilgili olduğu göze çarpmaktadır.

Kahn ve arkadaşlarına göre (1964), Kişinin bir rolünü üstlenmiş olması nedeniyle ortaya çıkan rol baskılarının başka bir rolden kaynaklanan baskılarla çelişmesi sonucu yaşanan bir çatışma türü olarak tanımlanabilen "roller arası çatışma" ların temelinde, birden fazla rolün gerektirdiklerinin birbirleri ile uyumsuz olması yatmaktadır (Aktaran, http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/26/kongre.htm;13.02.2004)

Bu doğrultuda iş aile çatışması; iş ve aile alanlarından kaynaklana rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucunda meydana gelen bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanmaktadır (Gutek vd ,1991; 565). Bu tanıma göre iş aile çatışması, iş ve aile rollerinin her ikisinin de üstlenilmesiyle meydana gelmektedir.

İş – Aile çatışması şekil- 2.2. de de görüldüğü üzere çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. Kişinin ailesine veya işine bağlılığının derecesi, işinde veya ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden veya ailesinden kaynaklanan talepler çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda da kişinin iş veya aile hayatından ve genel olarak hayatından aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar meydana gelebilmektedir (Jackson vd,1985;575).

Kişinin ailesi ile ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik, eşlerin birbirine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır.



Şekil 2.2. İş Aile Çatışması Süreci
(Kaynak: Duxbuny-Higgins , 1991;61.)

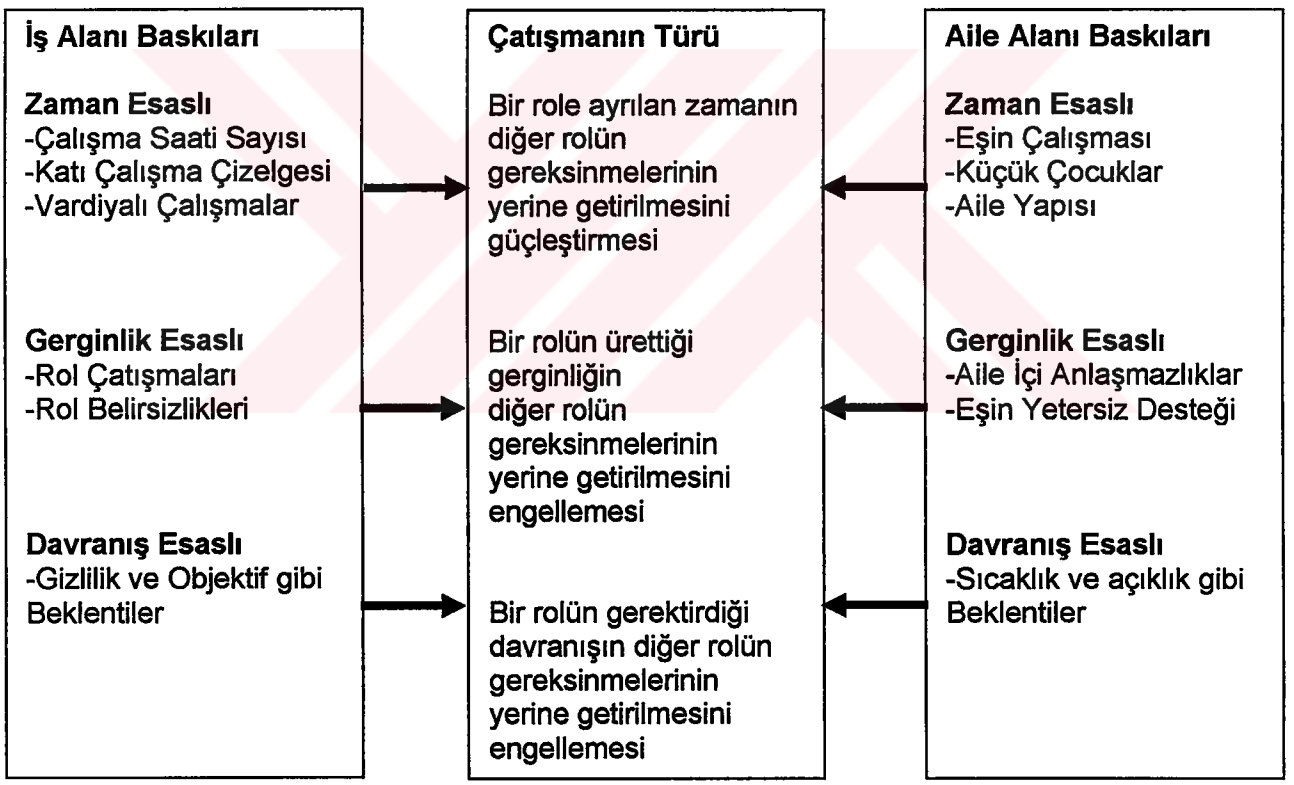
İş veya aile rolüne olan bağlılığın derecesi kişinin o rol için harcamak istediği zaman ve çaba miktarını ve rolüyle ilgili duyarlılığını göstermektedir. Dolayısı ile işine aşırı bağlı olan birisinin aile rolünü ve tam tersi ailesine aşırı bağlı bir kişinin ise iş rolünü tam olarak yerine getirememesi beklenmektedir. Kişinin rollerine bağlılığının yanı sıra işin ve ailenin beklentileri de çatışmanın öncesini oluşturan diğer etkenlerdir. Beklentilerin fazla oluşu, kişinin bu beklentileri algılaması ve beklentilerin karşılanmaması durumunda müeyyidelerin söz konusu oluşu iş – aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Son olarak, iş ve aile alanlarında yaşanan çeşitli çatışmalar da iş – aile çatışmasının öncesinde gelişen diğer süreçlerdir. Buna göre kişinin iş yerinde karşılaştığı bütün çelişki ve uyumsuzluklar

çatışma için önemli bir potansiyel oluşturmaktadır. Aynı şekilde kişinin ailesi ile ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirlerine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır.

2.3.4. İş – Aile Çatışması Türleri

Üç tür iş – aile çatışmasından bahsedilmektedir. Zaman, gerginlik ve davranış temelli çatışmalar (http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/26/kongre.htm.,13.02.2004).

Söz konusu çatışma türleri Şekil: 2.3 te ayrıntılı olarak gösterilmektedir.



Şekil 2.3. İş Aile Çatışmalarının Türleri

Kaynak:(Aktaran,http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/26/kongre.htm., 13.02.2004).

Zaman esaslı çatışma; iş veya aile rollerinden birisinin yerine getirilmesi için ayrılması gereken zamanın diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması ve hatta olanaksız hale getirmesi ile ortaya çıkan çatışma türüdür. Bu çatışma türünde belirleyici olan faktör son derece kısıtlı bir kaynak olan zamandır. **Psikolojik çatışma** olarak da nitelendirilebilecek olan **gerginlik temelli çatışma** da ise iş veya aile rolünün neden olduğu olumsuz psikolojik sonuçlar diğer rolün sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesini engellemektedir. Başka bir deyişle kişinin işiyle veya ailesiyle ilgili olarak yaşadığı gerginlikler, endişeler ve alınganlık, duyarsızlık, tahammülsüzlük, sinirlilik gibi durumlar kişinin diğer rolüyle ilgili performansını olumsuz etkilemektedir. Son çatışma türü olan **davranış temelli çatışma** ise kişinin iş veya aile rolünün gerektirdiği davranış biçimlerinin diğer rolle uyumsuz olması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kişi her rolü için o rolün gerektirdiği şekilde davranmak durumundadır.

2.3.5. İş - Aile Çatışması Nedenleri

Çatışmanın nedenleri kişinin cinsiyeti, yaşı, kişiliği gibi kişisel özellikleri, işi ve ailenin yapısal özellikleri olarak üç grupta ele alınabilmektedir.

- **Kişisel Özellikler:** Yapılan araştırmalarda çatışmanın en belirgin nedenlerinden birisi olarak cinsiyet faktörü göze çarpmaktadır. Cinsiyet etkilerini inceleyen araştırmaların önemli bölümünde kadınların erkeklere göre daha yüksek çatışma yaşadığı belirtilmektedir (Duxburry – Higgins, 1991; 62). Çatışmaların nedeni olarak değerlendirilebilecek ikinci özellik ise kişiliktir. Buna göre A tipi kişiliği olanların daha yüksek seviyelerde çatışma yaşamaları beklenebilir (Burke, 1986; 357). A tipi kişiliğe sahip bireyler; yoğun dürtüleri olan, saldırgan, ihtiraslı, rekabetçi, yapılması gereken birçok işin baskısını üzerlerinde hisseden ve zamana karşı yarışan kimselerdir (Baltaş, 1998; 146). Kişinin yaşı ise dolaylı bir çatışma nedeni olarak değerlendirilebilmektedir. Buna göre kişinin yaşı ilerledikçe işiyle ve ailesi ile ilgili rolleri değişmekte ve işinin ve ailesinin ondan beklentileri de zamanla değişebilmektedir.

- **İşin Özellikleri:** Çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği, fazla mesailerin sıklığı, hafta sonu çalışmaları, iş yolculukları, ücret düşüklüğü, iş güvensizliği, örgüt

kültürünün esnek olmaması, üst yönetimin olumsuz yaklaşımları, kişinin işte bulunma süresi gibi çeşitli iş özellikleri kişinin iş - aile çatışmasına neden olan önemli etkenler arasındadır(Higgins vd. , 1992; 65).

- **Ailenin Özellikleri:** Ailedeki ilişkiler, çalışanların özellikle moralini, dengesini ve üretkenliğini etkiler .Kuşaktan kuşağa geçen baba işinin egemen olduğu durumlarda, ailenin kültürel geleneği, bireylerin işe ilişkin seçim ve kararlarını tutum ve değerlerini yönlendirmektedir. Ayrıca aile üyelerinin, çalışan eşin işine dönük tutumları, iş ilişkilerini etkilemektedir. Ailedeki destek ilişkilerinden kaynaklanan tutumlar, iş yerinde olumlu ilişkiler kurmayı ve başkalarının sorunlarını anlamayı kolaylaştırır.

Ailedeki çocuk sayısı, işe ilişkin davranışları etkileyen faktörler arasındadır (Lavin, Tichamyer, 1978;129). Çocukların büyümesiyle annenin işindeki verim artarken ve çalışmayan annelerin ise işe girme olasılığı artmaktadır.

2.3.6. İş – Aile Çatışması Yönleri

İş – Aile çatışmalarının en belirgin özelliklerinden birisi iki yönlü oluşudur. Buna göre iş – aile çatışmalarının yönleri şunlardır;

İş ⟹ Aile Çatışması
Aile ⟹ İş Çatışması

İş ⟹ Aile çatışması, işin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkmaktadır.

Aile ⟹ İş Çatışması ise, tam tersine ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi meydana gelmektedir (http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/26/kongre.htm;13.02.2004)

2.3.7. İş – Aile Çatışmaları Teorileri

2.3.7.1. Ev – İş Geçirgenliği (Permeability)

İş, aile veya hem iş hem aile yaşantısına çok bağlı bireyler çok fazla ev – iş geçirgenliğine sahiptirler. Şayet birey, bu yaşam alanlarında birine ait bir talebin diğerini zora sokmasına izin verirse yüksek oranda iş- aile çatışmaları gözlemlenir (Kütükçüoğlu, 2002; 44).

2.3.7.2. Yayılma Etkileri (Spillover) Teorisi

Bu teori işteki performansın aile yaşantısını nasıl etkilediği ile ilgilidir. Pozitif "spillover" da, işteki doyum ve teşvik, ev yaşantısına enerji ve tatmin olarak yansımaktayken, negatif bir "spillover" da işteki problemler ve çatışmalar bireyin aile yaşamında duygusal olarak gergin ve yorgun olmasına neden olur (Evans ve Bartolome, 1984;114).

Ayrıca; çalışan, evde eşi ile bir tartışma yaşamışsa, ertesi gün patronu veya iş arkadaşları ile tartışma yaşaması muhtemeldir. Aynı şekilde iş arkadaşları veya patronu ile tartışma yaşamışsa, aynı gün evde eşi ile problemler yaşayabilir. Bu yüzden, bir roldeki sıkıntı diğer roldeki doyum seviyesine direk olarak etkide bulunmaktadır (Frone ve Copper, 1994;85).

2.3.7.3. Telafi (Compensatıon)Teorisi

Bu teoriye göre iş veya aile yaşamındaki rolünde yeterli doyuma ulaşamayan bireyler, diğer rolde tatmin olmaya çalışırlar. Her ne kadar, bu teori tatmin etmeyen ve bağlılık oluşturmayan işlere gösterilen reaksiyonların açıklamasında kullanılsa da, aynı zamanda aile problemleri olup ta işlerine çok bağlı çalışanların nasıl olup ta bu denli işlerine bağlı olduklarını da açıklar.

Genel anlamıyla, telafi teorisine göre, işteki veya ailedeki rolünde tatmin olmayan çalışan, diğer rolünde doyuma ulaşmaya çalışır (Lambert, 1990;246).

2.3.7.4. Yer Açma (Accomodation) Teorisi

Lambert'e göre (1990), çalışanlar bir roldeki sorumluluklarını kısıtlayarak veya erteleyerek diğer rolün talepleri için yer açarlar. Genelde, terfi edilen ve ikramiye veren işler daha fazla enerji ve katılım gerektirirler ki bu da kişinin ailesiyle daha az ilgilenmesine sebep olur. Buna örnek olarak, kariyerli iş kadınlarının çocuk sahibi olmayı ertelemesi verilebilir (Aktaran; Kütükçüoğlu, 2002 ; 46).

2.3.7.5. Homans' ın Değişim (Exchange) Teorisi

Bir aktivite ne kadar sık ödül veriyorsa, o aktivite birey için o kadar değerli olur ve birey o aktiviteyle o derece ilgilidir. Aynı şekilde bir aktivitenin sonuçları ne kadar cezalandırıcı ve pahalıya mal oluyorsa, birey de o oranda bu aktiviteyi yerine getirmek istemeyecektir. Bireyin ailede kazandığı ödüller kariyerinde kazandığı ödüllerden daha az ise birey iş yaşamına daha fazla yatırım yapacaktır, yani işine daha fazla ilgi gösterecektir. Eğer, ailede kazanılan ödüller, işte yaşanılan ödüllere eşitse, birey her iki role de aynı yatırımı yapacaktır (Lobel;1991;515).

2.3.7.6. Rasyonel Görüş

Rasyonel görüş, iş-aile çatışmalarına dair başka bir bakış açısıdır. Bu görüşe göre, birey iş veya aile yaşam alanına ait rollerinde fazla zaman harcıyorsa, o oranda çatışmaya sahip olur. Örneğin, "işinde çok fazla zaman harcayan bireylerin iş-aile çatışması yaşaması muhtemeldir" (Şatır,2002;50).

2.3.8. İş – Aile Çatışmalarının Örgütsel Sonuçları

İş ve aile yaşantılarının yarattığı stresin bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeylerde olumsuz sonuçları olduğu görülmektedir (Bacharach, Bamberger,Conley, 1991;45).

İş yerinde ailelerin ihtiyaçları göz ardı edildiğinde çalışanların işe gelmemesi, işe bağlılıklarının azalması, iş kazalarının artması ve üretimin düşmesi, iş devrinin

artması gibi örgütsel düzeyde sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Frone, Russell, Cooper, 1992;250).

Çatışma, her durumda iş görenlerin psikolojik yapılarını olumsuz etkileyebilir. İşletmelerde çatışmaların sonucu olarak fikirlerin veya inançların amaçlara uyumsuz olmaya başladığı, işe yabancılaşmanın veya iş bıkkınlığının ortaya çıktığı sıkça görülen sonuçlardandır (Erdoğan, 1996;147).

Çatışma, morali, tatmini olumsuz yönde etkileyerek verimi düşürebilir, güven duygusunun kaybına ve kaderciliğe neden olabilir (Türkel, 2000;108). Kadercilik, bir çözüm yöntemi olmadığı gibi çaresizliğin bir sonucunu yansıtmaktadır ve çatışmanın azaltılmasına ya da yok edilmesine yönelik bir çaba olmamaktadır (Türkel, 2000;117).

Geleneksel düşünceye göre çatışma, işletmeye zarar veren kişiler arası bir davranıştır ve bu yönüyle de bir maliyet faktörüdür. Örgütlerde, çatışma şu nedenlerle istenmez;

1- Çatışma, stres ve sıkıntı yaratır, stres ve sıkıntı altında verilen kararlar veya gerçekleştirilen davranışlar iş tatminsizliği yaratacak, üretimi veya üretime katkıyı azaltacaktır.

2- Çatışma, sosyal gruplar arasında, özellikle aile, okul gibi sosyal birimler içerisinde uyumu azaltacaktır. Bu tür gruplarda yer alan kişiler çatışma nedeniyle yalnız kalacaklar veya diğer grup üyelerinden kopacaklardır (Erdoğan, 1996;161).

3- Çatışma, stres ve sıkıntı yaratır, stres ve sıkıntı altında verilen kararlar veya gerçekleştirilen davranışlar iş tatminsizliği yaratacak, üretimi veya üretime katkıyı azaltacaktır.

4- Çatışma, sosyal gruplar arasında, özellikle aile, okul gibi sosyal birimler içerisinde uyumu azaltacaktır. Bu tür gruplarda yer alan kişiler çatışma nedeniyle yalnız kalacaklar veya diğer grup üyelerinden kopacaklardır (Erdoğan, 1996;161).

İş ve aile yaşantıları arasında çatışmanın nedeni, iş ve aile yaşantılarındaki sorumluluk, beklenti ve normlar arasındaki farkın neden olduğu uyumsuzluktur (Burke, 1986;360). Örneğin, çalışan kişi, aile üyeliğinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirdiğinde zorunlu olarak iş yaşamından bazı fedakarlıklar yapmak durumundadır.

2.4. İŞ- AİLE- HAYAT BÜTÜNLÜĞÜ

İş ve ailedeki birçok rolün stres yaratma potansiyeli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bu çoklu roller bireyler ve ailelerde aşırı yük, rol çatışması kaynağı ve bunun ötesinde stres, iş tatminsizliği, tükenme gibi negatif etkilere sebep olabilmektedir. Stres altındaki çalışanlar organizasyonlara maliyet getireceğinden dolayı çalışanlara yönelik, iş ve aile üzerinde daha fazla kontrol kazandırmayı ve iş - aile çatışmasını azaltmayı amaçlayan aile –odaklı programlar gerçekleştirilmektedir.

Günümüz ailelerine bakacak olursak şunlar söylenebilir:

- Kadınlar geçmişe göre daha iyi eğitimliler, daha fazla kariyer-odaklıdırlar ve daha bağımsızdırlar.

- Cinsiyet konusundaki değer yargıları değişirken kadın ve erkek arasında daha eşit ve dengeli yaşam şekli ortaya çıkmaktadır.

- Kişiler geç evleniyor , birkaç çocuk sahibi oluyor,dolayısıyla çocuk büyütme dönemi kısalmaktadır.

- Genç kişiler, eğitimlerinin uzun sürmesinden dolayı ailelerine mali olarak daha uzun dönem bağımlı oluyorlar. Gençlerin çalışacağı iş piyasası daralıyor ve sınırlı iş fırsatlarına sahip oldukları için genellikle part-time çalışarak aile bütçesine katkı sağlamaktadırlar (http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=372; 08.04.2004).

Bu değişimlere paralel olarak roller değişime uğramakta ve dengeyi sağlama çabaları ile ilişkili olan stres de artırmaktadır.

İş- Aile yaşam alanlarında yaşanan çatışmalar ve bu çatışmaların işe bağlılığa olan etkilerinin tespit edilmesi amacıyla, yaptığımız çalışmaya yönelik olarak bu bölümde, çatışmadan bahsedildi. Bundan sonraki bölümde ise araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturan işe bağlılık kavramı, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık kavramlarıyla birlikte incelenmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA BAĞLILIK KAVRAMI VE BAĞLILIK TÜRLERİ

3.1. BAĞLILIK KAVRAMI

Bağlılık mutlaka iyidir veya mutlaka kötüdür demek mümkün değildir. Bağlılığın iyi veya kötü olmasını kişinin neye bağlandığı ve bağlandıklarının mevcut koşulları daha olumlu hale getirip getirmemesi belirler (Salancik,1977;1).

Bağlılığı kavramsal olarak ilk inceleyenlerden biri olan Becker (1960; 32), herhangi bir konum, faaliyet ya da kişiye bağlı olan bireyin, bu konum, faaliyet ya da kişiye uygun davranışlar sergilediklerini ve daha fazla ilgi gösterdiklerini belirterek, bağlılık konusuna taraf olma, tarafını tutma şeklinde yaklaşmıştır.

Becker'e göre (1960;33) taraf olma durumu, bağlanılan obje için başka alternatifler yerine, söz konusu bağlılık objesi için çaba harcamayı ifade etmektedir. Bağlılığın genellikle mesleki alanda incelendiğini ve bu bağlılığın meslek seçimi ve iş bulma olanaklarının sınırlılığı nedeniyle ortaya çıktığını belirtmiştir.

Tutum ve davranışlar belirli amaç ya da ödüllere ulaşmak veya belirli cezalardan kaçınmak amacıyla ortaya konuyorsa 'zorunlu' bir bağlılık ortaya çıkmaktadır. Özdeşleşme şeklindeki bağlılık, tutum ve davranışların bir doyuma ulaşması veya hoşlanılan bir durumun varlığına dayalı olarak meydana gelirken, 'İçselleştirme' şeklindeki bağlılık , bireyin değerler sistemine uygun olduğu için herhangi bir objeye uyumlu davranış ve tutumların sergilenmesiyle oluşmaktadır. Üç şekilde ortaya çıkan bağlılık, daha sonra bağlılık türlerinden biri olan örgütsel bağlılığın tanımına da yansımıştır (Freedman, 1998; 442).

İçselleştirme ve özdeşleşme yolu ile meydana gelen bağlılık gerçek bir bağlılığı ifade etmektedir. Buna göre, bağlılık bireylerin yaşamlarında önemli kabul ettikleri psikolojik objelere ilişkin hissettikleri bir tutum ve bu psikolojik obje ile ilişkinin gerektirdiği davranışları istekle ve memnuniyetle yerine getirmeleri şeklinde açıklanabilir. Bağlanılan psikolojik obje bir arkadaş, bir yönetici olabileceği gibi, siyasi parti, sendika, iş yeri gibi bir örgüt ya da iş, meslek gibi olgularda olabilir.

Bağlanma da birey için bir konumdan vazgeçmeyi güçleştiren, onu düşünce ya da konuma bağlayan güçlerin toplamı olarak tanımlanabilir (Freedman, Sears, 1998; 343).

3.2. İŞE BAĞLILIK

İşe bağlılık olgusunu tanımlamayı ve görgül araştırmalarda etkilendiği değişkenleri saptamayı amaçlayan çalışmalar incelendiğinde, birbirinden farklı tanımlara rastlanmaktadır. Tanımlar genellikle işe bağlılığı etkileyen faktörlerin neler olduğu konusunda da fikir vermektedir.

Porter ve arkadaşlarının geliştirdikleri teoriye göre, işe bağlılık, kişinin kurumu ile kendini özleştirme ve kendini işe verme kuvvetini gösterir (Aktaran, http:/www.ısguc.org/arc_view.php?ex=36; 05.06.2004).

İşe bağlılık, çalışanın kendisini süregelen çalışmalara verme eğilimi olarak ortaya çıkar.Çalışanın kendini işine vermemesinin maliyeti yüksektir. Bu maliyetler arasında, elde edilen hakların, kıdemin, iş değiştirmenin insan ilişkilerinde neden olacağı hasar ve yeni iş aramanın zorluğu gösterilmektedir (http:/www.ısguc.org/arc_view.php?ex=36; 05.06.2004).

Allport, işe bağlılık olgusuna ilk değinen kişilerden biri olarak, konuya 'benlik bağlılığı' şeklinde yaklaşmıştır. Allport' a göre benlik bağlılığı, bireylerin özsaygılarının işlerindeki başarılarından etkilenmesiyle oluşmaktadır (Allport, 1945; 124)

Vroom' da Allport' a benzer bir yaklaşımla işe bağlılığı tanımlamıştır. İşe benlik bağlılığı, bireyin performans düzeyinin özsaygısını etkilediği ölçüde artan bir olgudur (Vroom, 1962; 161). Bir bireyin işe bağlılık derecesini, işteki doyum ve doyumsuzluk kaynaklarını belirleyen dışsal faktörlerden çok bireyin 'benliğinin' seçimi oluşturmaktadır. Doyum ve doyumsuzluğa neden olabilecek dışsal faktörler ancak bireyin 'benlik' süzgecinden geçerek bağlılığı artırıp azaltabilecektir. Birey doyuma ulaştırmak istediği ihtiyaçlarını benliğinden seçerek, bunları işinden karşılayabildiği oranda da, yüksek performans gösterecek, özsaygısı artan birey

işine benlik bağlılığı duyacaktır. Bu nedenle, işine yüksek derecede bağlı olan bireyin iş doyumu ve performansı yüksek olacaktır.

İki ayrı çalışmada , rol çelişkisinin bağlılıkla olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Good, Sisler, Gentry, 1989; 98). Rol belirsizliği için ise bulgular tutarsızdır. Bir başka çalışmada da aşırı rol yüklemesinin işgören bağlılığını çok önemli ölçüde azalttığı saptanmıştır (Stevens, Beyer, Trice,1978;109).

Bir işin, bağlılığı etkileyen en belirgin özelliği bir amaca ulaşmak üzere araç olup olmamasıdır. Kar amaçlı örgütlerin hepsinde bütün işler maaş karşılığında yapılıyorsa da, işin ne karşılığı yapıldığı farklı derecelerde belirginlik göstermektedir. Genelde, işin belirgin ve maddi bir beklenti karşılığında yapılmasının kişinin hissettiği sorumluluğu azalttığı düşünülmektedir. Örneğin; 'bu işi sadece para için yapıyorum' ifadesi bağlılık açısından olumlu olarak değerlendirilmemelidir (Varoğlu, 1993; 38).

Tam zamanlı düzeninden yarı zamanlı çalışma düzenine geçişin, yani çalışma saatlerini değiştirmenin işgörenlerin tutumlarında, özellikle de örgüte bağlılıkta etkili olacağı ileri sürülmüş ve bağlılık açısından yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlardan daha olumlu tutum içerisinde oldukları belirlenmiştir (Fields, Thacker, 1991;18).

Son yıllarda giderek yaygınlaşan Esnek Çalışma, çalışanlara daha fazla bağımsız zaman tanımakta ve onların aile ve özel yaşamlarıyla daha çok ilgilenmeleri sağlanmaktadır(Kırel, 1999;1). Üstünlük ve sakıncaları tartışılan esnek çalışma saatlerinin, avantajları arasında stresin azalması, artan iş otonomisi ve zenginliği, devamsızlığın ve gecikmelerin azalması, artan iş tatmini ve bağlılığı sayılabilir. Sakıncaları olarak da iş koordinasyonu ve programlaması açısından masraf ve sorunların artması, esnek çalışma saatlerinde çalışanların denetlenmesi ile ilgili zorluklar ve değişiklikler sayılabilir.

Daha önce çalıştıkları iş yerini ekmek kapısı olarak gören ve iş yerine bağlılığı yüksek olan çalışanlar yerlerini profesyonellere bırakmaktadırlar. Profesyonel kişiler ise çalıştıkları kurumdan çok yaptıkları işe bağlıdırlar (Kırel,1993;3).

Yüksek düzeylerde bağlılık, aile ilişkileri ve sosyal yaşamda stres ve gerilime de neden olabilir. Çalışmaya veya kariyere aşırı bağlılık gösteren bireyler, zaman ve enerjilerini aile ve diğer yükümlülükleri pahasına örgüte yönlendirebilirler. Aşırı bağlılık gösteren bazı işgörenler, anlamlı aile yapısı ve sosyal ilişkiler geliştiremeyebilirler. İşe bağlılık ve aileye duyulan sorumluluklardan gelen çelişkili baskılar, bireyin yüksek düzeyde gerilim yaşamasının nedeni olabilir (Randal,1987;465).

İş-Aile yaşam alanlarında yaşanan çatışmaların işe bağlılıkla olan ilişkisini belirlemek üzere yaptığımız bu çalışmada, Randal'ın yukarıda belirttiğimiz (Randal,1987;465), işe bağlılık ve aileye duyulan sorumluluklardan gelen çelişkili baskılar bireyin yüksek düzeyde gerilim yaşamasının nedeni olabilir ifadesi benimsenerek bu durumun işe olan bağlılığa etkileri araştırılacaktır.

Ceylan ve Demircan'ın (2002), örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak üzere 97 özel sektör çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada, işe katılım ve işe bağlılık örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler olarak ele alınmışlardır. Araştırma sonunda, işe bağlılığın ve işe katılımın örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu ve bu unsurlardaki artışın örgüte bağlılıkta artışla sonuçlanabileceği ortaya çıkarılmıştır.

Çalışanların işe bağlılık düzeylerinin örgüte bağlılıkları üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu da belirlenmiştir. Bu aşamada; bir çalışanın örgüte bağlılığını sağlamak ve örgütün değerleri ile amaçlarına inancını arttırmak üzere öncelikle işlerinden duydukları zevk ve motivasyonu arttırmak yani onlara öncelikle işlerini sevdirmek gereği açıktır. İşe bağlılık ve ikinci sırada da işe katılım düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyeti azalacaktır (http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan2002/nisan20024/dergi_nisan_2002.html; 13.09.2004).

Sözkonusu araştırmadan (Ceylan, Demircan;2002) elde edilen sonucu kısaca belirtmek gerekirse, işe katılım ve işe bağlılık örgütsel bağlılığı arttırmakta, örgütsel bağlılıkta işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Bu durumda işe bağlılık, örgütsel bağlılığı arttırarak çalışanların örgüte ve üretime katılma oranlarını, örgüt için yararı olacak yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkmasını ve örgütün devamlılığını sağlamış olacaktır.

3.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgüt ile birey arasında kurulan bağlar, örgütün en değerli varlığı olan çalışanların ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını sağladığı gibi, bireylerin aidiyet duygusunu da geliştirebilir. Örgütler, çalışanlarından bekledikleri güven, bağlılık ve özveri karşılığında onların istediklerine karşılık verme durumundadır(Çakır,2001; 49).

Örgüte bağlılık, çalışanın firmasına karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı firmanın başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumu, kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç/dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticinin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme, ademi merkeziyetçi örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi çalışanın örgüte bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır. Yüksek örgüt bağlılığı olan çalışanlar, düşük örgüt bağlılığı olan çalışanlara göre örgüt içinde daha iyi bir performans göstermektedirler.Bu yüzden örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüte ve üretime katılımları da yüksektir. Ayrıca bu kişiler örgüt yararına daha fazla yaratıcı ve yenilikçi düşünceler üretirler. (http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564; 18.03.2004).

Örgüte bağlılığın sonuçlarından olan iş tatmini, devamsızlık, personel devri, sadakat, işle ilgili çabalar önemlidir ve örgütlerin çalışanlarının örgüte bağlılığını sağlama yolunda çaba göstermelerini gerektirir. Çalışanın yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de çalışan için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında çalışanın uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini yer almaktadır (http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564; 18.03.2004).

Örgütsel bağlılık üzerine yaptıkları araştırmalarda Mowday ve Porter, (1982; 2) örgüt ile çalışan arasında iki tür bağ ya da ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir.

Birincisi 'Örgütsel Üyelik Statüsü' dür. Bireyin üyelik statüsü bakımından örgütsel bağlılığı, bazı özel durumlar hariç, devamsızlık yapmaması, örgütten ayrılmaması ile belirginleşir. Böyle bir bağlılık, sadece biçimsel bağlılığı göstermektedir. Eğer birey, örgütü terk etmiyor, ancak sık sık devamsızlık yapıyorsa, bağlılığın tam olmadığı söylenebilir. İkinci tür ilişki kategorisi ise, 'Örgütsel Üyeliğin Niteliği' dir. Bununla ifade edilmek istenen bağlılık, sadakat, güven, işbirliğini ön plana çıkarmaktadır. Burada vurgulanması gereken nokta, bireyin devamsızlığının düşük olmasının ya da örgütten ayrılmamasının üyelik statüsünün bir gereği olarak ortaya çıkabileceği gibi, içten bir bağlılığa, güvene ve sadakate dayalı da olabileceğidir. Bunları ayırt etmenin güçlüğü ise, örgütsel bağlılık konusundaki araştırmaların başlıca sorunu olmuştur.

Kuruma bağlılık kavramının işletme açısından önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Konuyu tek boyutta ele alan ölçeklerin yetersizliği nedeniyle çok boyutlu ölçek geliştirme ağırlık kazanmıştır. Meyer ve Allen' in üç ögeli kuruma ve işe bağlılık ölçeği bu alanda geliştirilmiş ölçekler arasında en çok üzerinde çalışma yapılan ölçektir. Meyer ve Allen' in geliştirdikleri ölçek hem işe bağlılık ile örgüte bağlılık kavramları arasında ayırım yapmakta, hem de her iki alanda bağlılığın nedenlerini belirleyici alt değişkenleri kapsamaktadır. Araştırmacılar, her iki alanda da duygusal bağlılık (affective component-AC), devam etmesi isteği (continuance commitment-CC) ve zorunluluk hissi (normative compent-NC) olmak üzere üç alt değişkenin varlığını destekleyici çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Araştırmacılar aynı zamanda belli bir iş kurumuna bağlı olmayan ve her dalda faaliyet gösteren çalışanlar ve kurumlara uygulanacak bir ölçek geliştirmeyi amaçlamışlardır (Aktaran; http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan99/meyer.htm; 19.06.2004).

Baysal ve Paksoy' un (1999) , Türkiye'de çalışanların işe ve kuruma bağlılıklarını belirleyen benzer alt değişkenler olup olmadığının ve performans üzerindeki etkilerinin saptanması inancı ile "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer – Allen Modeli" adıyla yaptıkları, İstanbul'da beş Devlet Üniversitesinden değişik uzmanlık dallarında görev yapmakta olan öğretim üye ve yardımcılarının dahil edildiği araştırmada; mesleğe bağlılık ile kuruma bağlılık ölçekleri arasında ilişki aranmış, en yüksek ilişkinin "kuruma duygusal bağlılık" ve "kuruma zorunlu bağlılık" arasında olduğu belirlenmiştir.

Yaş değişkeni ile "meslekte kalma zorunluluğu", "kuruma duygusal bağlılık" ve kurumda " kalma zorunluluğu" değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Araştırma bulguları, mesleğe ve kuruma bağlılık değişkenlerinin farklı olduğu ve her iki alanda da bağlılığı etkileyen alt değişkenler olduğu ve bu tüm değişkenler arasında değişik düzeyde ilişkiler olduğu görüşünü destekler niteliktedir (http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan99/meyer.htm; 19.06.2004).

3.4. MESLEKİ BAĞLILIK

İşe bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir. "Mesleğe duygusal bağlılık" ise, mesleği severek yapma, onunla özdeşleşmiş olmayı ifade eder (http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan99/meyer.htm;19.06.2004).

Mesleğe ilişkin bir tutum olarak ele alınan mesleki bağlılık, bireylerin mesleklerini yerine getirmek için gereken bilgi, becerilerini geliştirmek, daha fazla deneyim kazanmak için çaba harcamaları ve zaman ayırmalarıdır. Blau (1994;1618) meslekten ayrılma eğiliminin mesleki bağlılıkla ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiş, mesleki bağlılığın, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve çalışmaya bağlılıktan ayrı bir tutum olduğunu belirtmiştir.

Mesleki bağlılığa ilişkin olarak ele alınması gereken bir konu da kariyerdir. Kariyer beklentisi meslekte gelişme, ilerleme, kendini yenilemenin hem amacı hem de sonucu olabilmektedir. Mesleki bağlılık ile kariyer olanaklarının varlığı arasında sıkı bir ilişki olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kariyer beklentisi güçlü olan bireylerin yükselme olanakları oranında mesleki bağlılıklarının artacağı söylenebilir (Bedian, Kemerye, 1991;332).

Cengiz'in (2001), 141 doktor ve 172 hemşire üzerinde yapmış olduğu araştırmada, mesleğe bağlılığın doktor ve hemşirelerde farklı biçimde geliştiği ve uzun çalışma süresinin hemşirelerde mesleğe bağlılığı azaltırken doktorlarda arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmada; yaşı ilerleyen

hemşirelerin örgütlerine olan bağlılıklarının azaldığı, ama doktorluk gibi daha çok uzmanlaşmaya ve tecrübeye dayalı mesleklerde ise uzmanlaşma nedeniyle mesleğe ve örgüte bağlılığın arttığı belirlenmiştir. Doktorlarda, cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılıkta bir fark yaratmadığı da ortaya çıkan diğer bir sonuçtur. Bireylerin eğitim düzeylerinin ve meslekte çalışma süresinin artmasının ise sağlık personelinin örgütlerine olan bağlılıklarını olumsuz etkilediği, boşanmış ve/veya dul olan bireylerin de örgütlerine olan bağlılıklarında artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır (http://www.ahaber.anadolu.edu.tr/161/haber4.htm; 02.08.2004).

İşe bağlılık ile ilişkisi olabileceği düşünülen unsurlarla ilgili olarak yapılan araştırmalarda, gerek iş ortamında gerekse aile ortamında yaşanılan gerginliklerin, birtakım beklentilerin ve bu alanlarda sahip olunan sorumlulukların örgüte dolayısı ile işe olan bağlılığı etkiledikleri görülmektedir. Merkezi yaşam alanı olarak kabul edilmiş gerek aile, gerekse iş bağlılıklarının her iki yaşam alanını da olumsuz etkileyeceği ortadadır. Herhangi bir çatışmaya neden olmayacak düzeyde kurulacak aile – iş yaşam dengesi ile hem aile hem de iş alanında bireyin huzuru, refahı mümkün olacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE YAŞAM ALANLARINDA YAŞANAN ÇATIŞMALAR VE BU ÇATIŞMALARIN İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. AMAÇ

İş ve aile ortamları insanların hayatlarının neredeyse tamamında etkili olan ve temel ihtiyaçlarını karşılamak adına dahil oldukları sosyal kurumlardır. Toplumsal yaşamda meydana gelen, gelişmeye yönelik değişimlerle birlikte birbirinden farklı alanlar olarak düşünülmeye başlanılmış olsa da aralarındaki etkileşime dayanan bağın korunduğu göze çarpmaktadır.

İnsanların ayrılmaz iki yaşam alanı olan aile, iş yeri ve aralarındaki etkileşim bireylerin genel sağlık durumlarını, iş verimini ve toplumsal işlevleri belirlemede birincil derecede öneme sahip etkenler arasında yer almaktadır. Çalışanların aile içi ilişkileri uyumlu olduğunda, genel sağlık durumlarının daha iyi olduğu ve iş ortamında daha başarılı oldukları veya iş ortamının iyi düzenlendiği koşullarda çalışanın genel sağlık durumunun iyi olacağı ve bunun da aile-içi ilişkilere olumlu yansıyacağı söylenebilir.

Günümüzde, çalışmak ve iş sahibi olmak, bir gelir elde etmenin ötesinde , statü oluşturmak, kimlik duygusu geliştirmek, yaşam standardının kalitesini arttırmak ve saygınlık ögesi olarak insanların yaşantılarında önemli bir yere sahiptir. İş yaşantısından beklenenlere karşılık özel yaşamda da kaliteyi yakalama arzusu çalışanları her iki yaşam alanı arasındaki dengeyi sağlamaya zorlamaktadır.

Dengeyi sağlamak her zaman mümkün olmamakta, iş ve özel yaşantı bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir.

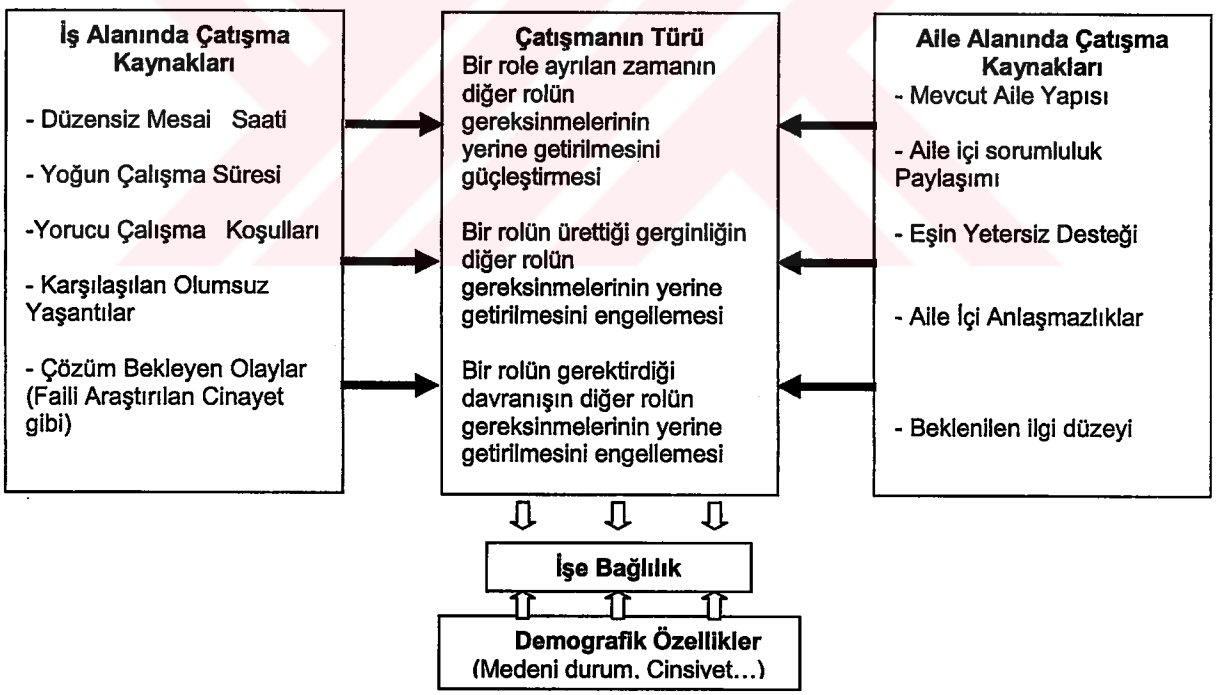
Yüksek düzeylerde bağlılık, aile ilişkileri ve sosyal yaşamda stres ve gerilime de neden olabilir. Çalışmaya veya kariyere aşırı bağlılık gösteren bireyler, zaman ve enerjilerini aile ve diğer yükümlülükleri pahasına örgüte yönlendirebilirler. Aşırı bağlılık gösteren bazı işgörenler, anlamlı aile yapısı ve sosyal ilişkiler

geliştiremeyebilirler. İşe bağlılık ve aileye duyulan sorumluluklardan gelen çelişkili baskılar bireyin yüksek düzeyde gerilim yaşamasının nedeni olabilir (Randal,1987;465).

Randal'ın yukarıda belirttiğimiz (Randal,1987;465) ifadesinin esas alındığı bu araştırmada, iş ve aile yaşam alanları arasında denge kurma çabalarından kaynaklanan çatışmaların, işe bağlılık ile olan ilişkisinin ortaya çıkarılması ve iş – aile çatışmalarının çalışanların demografik özellikleri ile ilgisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

4.2. ARAŞTIRMANIN TEMEL MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Bu çalışmada, iş – aile yaşam alanlarında ortaya çıkan çatışmaların işe bağlılık ile olduğu düşünülen ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmanın modeli zaman, gerginlik ve davranış temelli çatışmalar esas alınarak oluşturulmuştur (Şekil: 4.1).



Şekil: 4.1 Araştırmanın Genel Modeli

Oluşturulan bu modele göre;

Bağımsız değişkenler:
- İş – aile ortamlarındaki çatışma kaynaklarının neden olduğu çatışma türleri
- Demografik özellikler

Bağımlı değişken: İşe Bağlılıktır.

Genel araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen temel hipotezler şu şekildedir:

H_0: İş-aile yaşam alanlarında meydana gelen çatışmalarla, çalışanların işe bağlılığı arasında herhangi bir ilişki yoktur.

H_1: İş-aile yaşam alanlarında meydana gelen çatışmalarla, çalışanların işe bağlılığı arasında ilişki vardır.

H_0: Çalışanların demografik özellikleri ile iş-aile çatışmalarının yaşanması arasında ilişki yoktur.

H_2: Çalışanların demografik özellikleri ile iş-aile çatışmalarının yaşanması arasında ilişki vardır.

4.3. YÖNTEM

Çalışmaya Ankara Emniyet Müdürlüğü Asayiş Şube Müdürlüğünde görev yapmakta olan personel dahil edilmiştir. Gerek çalışma koşulları, gerek mesai saatleri ve gerekse çalışma yerleri çok net ve düzenli olmayan şube çalışanlarının tamamına ulaşmak mümkün olmamıştır. Çalışma koşulları nedeniyle görevli personelin neredeyse tamamına yakınının cinsiyeti erkek olduğundan, anketten elde edilen verilerin değerlendirilmesinde cinsiyet farklılığına yönelik örneklemi temsil edecek net bir veriye ulaşılamamış, o nedenle bayan ve erkek katılımcılar arasında herhangi bir karşılaştırma yapılamamıştır.

İş –aile çatışmaları ve bu çatışmaların işe bağlılıkla ilişkisini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış olan bu çalışmada, iş-aile çatışmalarının işe bağlılığa olan etkileri yapılan anket çalışması ile incelenmiştir. Anket Formu 5'li derecelendirilmiş Likert tipi ölçek olarak hazırlanmıştır. Normal kabul edilen mesai saatleri dahilinde formlar katılımcılara dağıtılmış ve doldurmaları istenmiştir.

Söz konusu hipotezlerin geçerli olup olmadığının araştırılması amacıyla, Merkezi Limit Teoremine göre (Kesikli değerler sürekli değerler olarak kabul edilmiştir) ölçekteki derecelendirmeler puanlandırılmış, Hiç katılmıyorum=1, Az katılıyorum=2, Kısmen Katılıyorum=3, Çok Katılıyorum =4 ve Tamamen katılıyorum= 5 değerleri verilmiştir. Değer verme işleminden sonra anketteki her bölümün (demografik özellikler ile ilgili kısım hariç) puanları hesaplanmış ve bu puanlar karşılaştırılarak bölümlerin birbirleri ile ilişkisi olup olmadı Ki – Kare testi kullanılarak belirlenmiş daha sonra çapraz tablo yöntemi ile ilişkinin oranına bakılmıştır.

Seçilen değişkenler sürekli kabul edildiğinden ve oluşturulan hipotezlerde, değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması esas olduğundan Ki – Kare testinin uygun olacağı düşünülmüştür.

4.4. ÖRNEKLEM

Örneklem , Ankara Emniyet Müdürlüğü Asayiş Şube Müdürlüğü bünyesinde görevli personelden oluşmaktadır.Emniyet Müdürlüğünün diğer şubeleri araştırma kapsamına alınmamıştır. Asayiş Şube Müdürlüğü, yoğun çalışma temposu, mesai saatlerindeki belirsizlikler nedeniyle birtakım çatışmaların net olarak yaşanabileceği bir yer olarak düşünülmüştür.

Amaçlanan katılımcı sayısına, mevcut çalışma sistemi içinde ulaşmak mümkün olmamıştır. Ayrıca, Asayiş Şube Müdürlüğü'nün yapısı gereği bayan personel sayısının erkek personele oranla oldukça az olması, yapılan araştırmanın erkek personel üzerinde yoğunlaşmasında etkili olmuştur.

Asayiş şube müdürlüğünde 34 bayan, 720 erkek olmak üzere toplam 754 personel çalışmaktadır . Anket formu 30 bayan, 250 erkek olmak üzere toplam 280

kişiye uygulanmış olsa da, mesai saatleri, çalışma şekli, çalışma yeri gibi unsurların da etkisi ile 19 bayan, 191 erkek olmak üzere toplam 210 personelin anket formları değerlendirmede esas alınmıştır.

4.5. VERİ TOPLAMA ARACI

Anket formu, Şatır'ın (2002) özel sektör çalışanları üzerine uyguladığı bir araştırmadan alınmış, Emniyet Personeline uyarlaması yapılmıştır.

Toplam 210 kamu çalışanı üzerinde yürütülen bu çalışmada, iş-aile yaşam alanlarında meydana gelen çatışmaların çalışanların işe bağlılıkları ile olan ilişkisi araştırılmaktadır.

Anket 5 bölümden oluşmaktadır. Son 4 bölüm toplam 42 ifadeden ve bu 4 kısım 4 değişkenden oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla işe bağlılık, aileye bağlılık, aile-iş çatışması, iş-aile çatışmasıdır. Ölçümdeki sorulara verilen cevaplar 5 dereceli katılma – katılmama ölçeğinden oluşmaktadır.

Anketin birinci bölümü, 11 soruluk demografik profil ölçeğinden oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitimi, medeni hali, çalışma süresi, çalıştığı birim ve bu birimdeki görevi, eşinin çalışıp çalışmadığı, varsa çocuğu ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümü işe bağlılık ile ilgili olup, bireyin işi ile ilgili duygu düşüncelerini ortaya çıkaracak, işine olan bakış açısını gösteren , birbiri ile çelişmeyen 10 farklı ifadeden oluşmaktadır.

Üçüncü bölüm aileye bağlılıkla ilgilidir. Birbirleri ile çelişmeyen ve çalışanın ailesine olan bağlılık düzeyini ortaya çıkarmayı amaçlayan 8 farklı ifadeden oluşmaktadır. Genel anlamda aileyi yaşamın merkezinde tutan ifadeler söz konusudur.

Dördüncü bölüm, aile – iş çatışmalarının, beşinci bölüm ise iş – aile çatışmalarının kaynağını ortaya koymayı amaçlayan, birbirleri ile çelişmeyen sırası ile 13 ve 11 farklı ifadeden oluşmaktadır.

4.6. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ

Verilerin analizi SPSS 12,0 istatistik programında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olarak; işe bağlılık, bağımsız değişkenleri olarak; aileye bağlılık, aile- iş çatışması, iş- aile çatışması alınmıştır.

Önce formun bir bütün olarak (2., 3., 4., 5. bölümler) güvenirlilik katsayısı hesaplanmış ve Alpha = α = 0.891 bulunmuştur. Bu değer Anketimizin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Daha sonra her bir bölümün ayrı ayrı güvenirlilik katsayıları hesaplanmış ve işe bağlılık ile ilgili ifadelerin yer aldığı 2.Bölüm için; α = 0.7841 (oldukça güvenilir), aileye bağlılık ile ilgili ifadelerin yer aldığı 3.Bölüm için α = 0.7384 (oldukça güvenilir), aile – iş çatışmaları ile ilgili ifadelerin yer aldığı 4.Bölüm için α = 0.906 (yüksek derecede güvenilir) ve iş – aile çatışmaları ile ilgili ifadelerin yer aldığı 5. Bölüm için α = 0.9313 (yüksek derecede güvenilir) değerleri elde edilerek her bir bölümün yüksek derecede güvenilirliliği olduğu tespit edilmiştir.

Daha sonra Merkezi Limit Teoremine göre (Kesikli değerler sürekli değerler olarak kabul edilmiştir.) ölçekteki derecelendirmeler puanlandırılmış, Hiç katılmıyorum=1, Az katılıyorum=2, Kısmen Katılıyorum=3, Çok Katılıyorum =4 ve Tamamen Katılıyorum= 5 değerleri verilmiştir. Değer verme işleminden sonra anketteki her bölümün (demografik özellikler ile ilgili kısım hariç) puanları hesaplanmış ve bu puanlarla ilgili olarak, SPSS 12.0 istatistik programında pearson korelasyon katsayılarına ulaşılmış ve bölümlerin birbirleri ile ilişkisi olup olmadığına bakılmıştır.

4.7. ELDE EDİLEN BULGULAR

Asayiş şube müdürlüğünde 34 bayan, 720 erkek olmak üzere toplam 754 personel çalışmaktadır . Anket formu 30 bayan, 250 erkek olmak üzere toplam 280 kişiye uygulanmış olsa da, İdari Büro Amirliğinden 27 kişi, İnfaz Büro Amirliğinden 15 kişi, Kayıp Şahıslar Büro Amirliğinden 16 kişi, Ahlak Büro Amirliğinden 24 kişi, Yankesicilik Dolandırıcılık Büro Amirliğinden 13 kişi, Hırsızlık Büro Amirliğinden 25 kişi, Oto Hırsızlık Büro Amirliğinden 9 kişi, Cinayet Büro Amirliğinden 8 kişi, Gasp

Büro Amirliğinden 15 kişi, Bilgi İşlem Büro Amirliğinden 11 kişi , Asayiş Ekipler-Yunuslar- Büro Amirliğinden 47 kişi olmak üzere toplam 210 kişinin (Tablo 4.1.) formları değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubun Birimlere Göre Dağılımı

ÇALIŞTIĞI BİRİM	KATILIMCI SAYISI
İdari Büro Amirliği	27
İnfaz Büro Amirliği	15
Kayıp Şahıslar Br A.	16
Ahlak Büro Amirliği	24
Yankesicilik Br A	13
Hırsızlık Büro A.	25
Oto Hırsızlık Br A	9
Cinayet Büro A.	8
Gasp Büro A.	15
Bilgi İşlem Büro A.	11
Yunuslar	47
TOPLAM	210

Örneklemde 19 bayan, 191 erkek çalışan mevcuttur. Ayrıca katılımcıların 167'si evli, 37'si bekar , 6 'sı dul/boşanmış , evli olanların 49 tanesinin eşi çalışıyor , 118 tanesinin eşi çalışmıyor durumdadır (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubun Medeni Durumu

EVLİ	Eşi Çalışan	49
	Eşi Çalışmayan	118
BEKAR		37
DUL / BOŞANMIŞ		6

Katılımcıların evlilik süreleri ile ilgili dağılım Tablo 4.3. teki gibidir.

Tablo 4.3. Katılımcı Grubun Evlilik Süresine Göre Yüzdelik Dağılım

Evlilik Süresi	Yüzdelik Dilim
1 - 5 Yıl	% 28.5
5 - 10 Yıl	% 21.
10 - 15 Yıl	%14.3
15 yıl ve Üzeri	% 15.7
Bekar	% 21.5
Toplam	100%

Katılımcılardan 73 tanesi çocuk sahibi değilken, 61 tanesi 1, 58 tanesi 2, 15 tanesi 3 ve 3 tanesi 4 ve üzeri çocuğa sahip olduklarını belirtmişlerdir. Çocuk sayısına göre yüzdelik dağılım Tablo 4.4. teki gibidir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımları

Çocuk Sayısı	Yüzdelik Dilim
hiç yok	% 34.7
1 tane	% 29.
2 tane	% 27.6
3 tane	% 7.1
4 ve üzeri	% 1.4
Toplam	% 100

Katılımcı grubun çalışma sürelerine bakıldığında çoğunluğun 1 -15 yıl arası emniyet teşkilatında çalıştığı göze çarpmaktadır. Personelin çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo 4.5. de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 4.5. Örneklemin Çalışma Süresine Göre Yüzdelik Dağılımı

Çalışma Süresi	Yüzdelik Dilim
1 - 5 yıl	% 15.7
5 - 10 yıl	% 38.1
10 - 15 yıl	% 24.8
15 - 20 yıl	% 11.4
20 yıl ve üzeri	% 10
toplam	% 100

Katılımcı grubun eğitim durumları incelendiğinde , çoğunluğun dokuz ay eğitim veren Polis Okullarında mezun olduğu göze çarpmaktadır. Mezun olunan okula göre dağılım Tablo 4.6. daki gibidir.

Tablo 4.6. Örneklemin Eğitim Durumunu Gösteren Yüzdelik Dağılım

Eğitim Durumu	Yüzdelik Dilim
Polis Okulu	% 70.6
Polis M.Y.O.	% 1.
Üniversite	% 25.8
Yüksek Lisans	% 2.9

Bu çalışmadan elde edilen verilerle ilgili olarak, Şatır'ın (2002) ve Çarıkçı'nın (2001) benzer konularda yaptıkları araştırmaların sonuçlarına yakın bulgular elde edilmiştir. İş ve aile yaşam alanlarındaki sorumluluklar çalışanları etkilemekte, her iki yaşam alanında gerginliğe ve çatışmaların yaşanmasına neden olmakta ancak; bu olumsuzluklar çalışanın işine olan bağlılığını herhangi bir şekilde etkilememektedir. Bununla birlikte, çalıştıkları birimin, birimdeki görevlerinin, mezun oldukları okulun, emniyet teşkilatında çalışma sürelerinin, yaşlarının, medeni durumlarının, sahip oldukları çocuk sayısının, eşlerinin çalışıp çalışmadığının, çalışanların işlerine olan bağlılığını etkilemediği tespit edilmiştir. Yani, demografik özelliklerin işe bağlılık üzerine herhangi bir etkisi bulunamamıştır.

4.7.1. İşe Bağlılık İle Aile - İş Çatışması İlişkisi

Anket formunda İşe bağlılığı ölçen soruların bulunduğu ikinci bölüm ile aile- iş çatışmasını ölçen soruların bulunduğu dördüncü bölümün puanları arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu 0.01 yanılma düzeyinde söylenebilir ($P=0.004<\alpha=0.01$) (Tablo 4.7).

Tablo 4.7: İşe Bağlılık İle Aile-İş Çatışması İlişkisi

	AİLE-İŞ ÇATIŞMASI (TOPLAM PUAN)
İŞE BAĞLILIK (TOPLAM PUAN)	
Pearson Korelasyonu	,197**
Önem düzeyi (Çift yönlü)	,004
N	210

**Korelasyon, 0.01 önem düzeyinde anlamlı (Çift yönlü)

İşine düşkün olan, işte zaman geçirmekten hoşlanan, işini hayatının merkezinde gören, işiyle yatıp işiyle kalkan katılımcıların, ev yaşamındaki sorumluluklarını işteki sorumluluklarını yerine getirmeye engel olarak gördükleri, evde yapmaları gereken faaliyetlerin kendilerini işlerinden alıkoyduğunu düşündükleri, kısaca aile- iş çatışması yaşadıkları gözlenmiştir.

Verilen cevaplar incelendiğinde, çalışanların, bir role ayrılan zamanın diğer rolün gereksinmelerinin yerine getirilmesini güçleştirmesinin söz konusu olduğu; zaman esaslı aile – iş çatışması ile birlikte, aile üyelerinin çalışandan sıcaklık, yakınlık, açıklık gibi beklentiler içine girmesi neticesinde ortaya çıkan davranış esaslı aile – iş çatışması yaşadıkları belirlenmiştir.

4.7.2. İşe Bağlılık İle İş – Aile Çatışması İlişkisi

İşe bağlılığı ölçen soruların yer aldığı ikinci bölüm ile iş- aile çatışmalarını ölçen soruların yer aldığı beşinci bölüm puanları arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu 0.05 yanılma düzeyinde söylenebilir ($P=0.040<\alpha=0.05$). (Tablo 4.8)

Tablo 4.8: İşe Bağlılık ile İş-Aile Çatışması İlişkisi

	İŞ-AİLE ÇATIŞMASI (TOPLAM PUAN)
İŞE BAĞLILIK (TOPLAM PUAN)	
Pearson Korelasyonu	,142*
Önem düzeyi (Çift yönlü)	,040
N	210

*Korelasyon, 0.05 önem düzeyinde anlamlı (Çift yönlü)

İşine düşkün, çalışmaktan hoşlanan, işiyle yatıp işiyle kalkan katılımcıların bir kısmı iş yaşantılarını, evdeki sorumluluklarını yerine getirmeye engel olarak gördüklerini, işlerinin aile ve arkadaşlarla geçirilmek istenen zamandan çaldığını, önemli ailevi ve sosyal aktivitelere çoğu zaman katılamadıklarını belirtmişlerdir. Kısacası; işlerine düşkün olsalar da bazı katılımcıların zaman esaslı iş-aile çatışması yaşadıkları gözlenmiştir.

4.7.3. Evli Katılımcılarda İşe Bağlılık İle Aile – İş Çatışması İlişkisi

Yüzaltmışyedi evli katılımcının vermiş oldukları yanıtlara göre; işe bağlılık ile aile – iş çatışmaları arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu 0.05 yanılma düzeyinde söylenebilir ($P=0.040<\alpha=0.05$). (Tablo 4.9)

Tablo 4.9: Evli Katılımcılarda İşe Bağlılık İle Aile-İş Çatışması İlişkisi

	AİLE-İŞ ÇATIŞMASI (TOPLAM PUANI
İŞE BAĞLILIK (TOPLAM PUAN)	
Pearson Korelasyon	,171*
Önem düzeyi (Çift yönlü)	,027
N	167

*Korelasyon, 0.05 önem düzeyinde anlamlı (Çift yönlü)

İşini hayatının merkezinde gören, işiyle yatıp işiyle kalkan yani işe bağlılıkla ilgili sorulara olumlu cevaplar veren evli katılımcıların aile yaşantılarını ve evdeki sorumluluklarını iş yaşantısına engel olarak gördükleri ve aile – iş çatışması yaşadıkları gözlenirken işe bağlılıkları ile iş – aile çatışması arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

4.7.4. Eşi Çalışan Katılımcılarda İşe Bağlılık İle Aile – İş Ve İş – Aile Çatışması İlişkisi

Eşi çalışan 49 katılımcının işe bağlılıkları ile aile – iş çatışması ve iş – aile çatışması bölümleri arasında herhangi bir ilişki bulunamazken, aile – iş ve iş – aile çatışmalarını ifade eden bölümler arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu 0.01 önem düzeyinde söylenebilir ($P=0.004<\alpha=0.01$). Eşi çalışan personelin hem aile –iş hem de iş – aile çatışması yaşadıkları ancak bu durum ile işe bağlılıkları arasında herhangi ilişki olmadığı görülmüştür.

Her iki eşin çalıştığı durumlarda, erkeklerin en az bayanlar kadar ev ile ilgili sorumlulukların altına giriyor olması iş alanında çalışma saati, katı çalışma çizelgesi, vardiya, aile alanında eşin çalışması, küçük çocuklar, aile yapısının neden olduğu "zaman esaslı" olarak tanımlayabileceğimiz çatışmalar gözlenmektedir.

4.7.5. Eşi Çalışmayan Katılımcılarda İşe Bağlılık İle Aile – İş Ve İş – Aile Çatışması İlişkisi

Eşi çalışmayan 118 katılımcının işe bağlılıkları ile aile – iş çatışması ve iş – aile çatışması bölümleri arasında herhangi bir ilişki bulunamazken, aile – iş ve iş – aile çatışmalarını ifade eden bölümler arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu 0.01 önem düzeyinde söylenebilir ($P=0.004<\alpha=0.01$).

Asayiş şube müdürlüğünde çok az sayıda bayan personel çalışıyor olması, katılımcı bayanların bekar veya eşlerinin çalışıyor olmaları araştırmamızda "eşi çalışmayan" kategorisinde erkek katılımcılara özgü bir sonucun alınmasına neden olmuştur. Eşi çalışmayan erkek personelin gerek aile gerekse iş sorumluluklarını yerine getirme çabaları, her iki yaşam alanındaki rollerine olan duyarlılıklarını ortaya koymaktadır. Ancak, bu durum katılımcı personelin, rol çatışmalarının esas alındığı, aile içi anlaşmazlıkların, eşin yetersiz desteğinin ve iş yerindeki baskıların söz konusu olduğu gerginlik esaslı aile –iş, iş – aile çatışması yaşamalarına neden olurken, aynı çatışmalarla çalışanların işe bağlılıkları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

4.7.6. Bekar Katılımcılarda İşe Bağlılık İle Aile- İş, İş – Aile Çatışması İlişkisi

Otuzyedi bekar katılımcının işe bağlılıkları ile aile – iş çatışması arasında herhangi bir ilişki tespit edilemezken, işe bağlılık ile iş- aile çatışması arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu 0.05 yanılma düzeyinde söylenebilir ($P=0.040<\alpha=0.05$). (Tablo 4.10).

Bekar katılımcılarda işe bağlılık ile aile-iş, iş-aile çatışması ilişkisini gösteren tablo (Tablo 4.10) aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.10 : Bekar Katılımcılarda İşe Bağlılık İle İş-Aile Çatışması İlişkisi

	İŞ-AİLE ÇATIŞMASI (TOPLAM PUAN)
İŞE BAĞLILIK (TOPLAM PUAN)	
Pearson Korelasyon	,331*
Önem düzeyi (Çift yönlü)	,045
N	37

*Korelasyon, 0.05 önem düzeyinde anlamlı (Çift yönlü)

Bekar çalışanların işlerine bağlı oldukları, işlerini önemsedikleri bununla birlikte aile yaşantılarının bu durumdan olumsuz etkilendiği belirlenmiştir.

Yapılan çalışmada yeterli sayıda bayan katılımcı olmadığından işe bağlılık ile aile –iş , iş- aile çatışmalarının cinsiyete dayalı incelenmesinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4.7.7. Anket Formunun Bölümlerinin Birbirleri İle İlişkilendirilmesi

Birbiri ile ilişkisi olduğu belirlenen bölümlerdeki değişkenler arasındaki ilişki (0.05>P için) Ki-kare testi ile (Merkezi limit teoremi esas alınarak 5'li derecelendirilmiş anket formu, kesikli değişkenler sürekli değişken kabul edilerek, dereceleri puanlandırma şeklinde düzenlemiştir. Bununla birlikte araştırma hipotezleri, iki veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığının test edilerek anlamlılık olup olmadığına bakılmasını gerektirmektedir) belirlenmiştir. Bu ilişkinin nereden kaynaklandığını ortaya çıkarmak üzere, Ki – kare testine uygun olarak Çapraz Tablo (sınıflama ve sıralama ölçek türleri kullanıldığı zaman değişkenler arasındaki ilişkinin nereden kaynaklandığını belirlemek amacıyla çapraz tablo yöntemi kullanılmaktadır) yorumundan yararlanılmıştır. Buna göre;

İşe bağlılık ile ilgili olan 2. bölümün 10 numaralı ifadesi ile aile – iş çatışması ile ilgili olan 4. bölümün 1 numaralı ifadesi birbiri ile ilişkili bulunmuştur. 'Kendimi işime kaptırmayı severim' ifadesine 'hiç katılmıyorum' diyen katılımcıların % 72.2 si

aynı oranda 'ev yaşamım işteki sorumluluklarımı yerine getirmeme mani olur' ifadesine 'hiç katılmıyorum' yanıtını vermişlerdir.

Elde edilen bu sonuca göre, işlerine kendilerini kaptırmayı seven çalışanlar evdeki sorunlardan herhangi bir şekilde etkilenmemektedirler.

Çeşitli işler , İnsanlardan değişik davranışlar istemektedir. Bu davranışlara uygun kişilik yapısındaki insanların bu işleri üstlenmesi başarı şansını ve işten alınan doyumu arttıracaktır. Aksi halde kişiliğine uygun bir işi üstlenmeyen birisinin, iş yerinde huzursuz olacağı, hatta bunalıma girebileceği söylenebilir. Kişilikleri ile uygun işlerde çalışanlar, uygun olmayan işlerde çalışanlara göre daha başarılı ve mutludurlar (http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=96 ; 18.04.2004).

Kendilerini işlerine kaptırmaktan hoşlanan ve evdeki sorunlardan herhangi bir şekilde etkilenmediğini ifade eden katılımcıların, kendi kişilik özelliklerine uygun işte çalıştıkları söylenebilir. Ayrıca; işe bağlılık, çalışanların yaptıkları işlerden duydukları zevk ve bu işi yapmayı sürdürmeye olan istekleri ile tanımlanmaktadır. İşlerine bağlı bireyler, başka faaliyetlerden çok kendi işleri ile ilgilenme eğilimindedirler (http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan2002/nisan20024/dergi_nisan_2002.html;19.06.2004) ifadesine dayanarak katılımcılarımızın işlerine bağlı çalışanlar oldukları söylenebilir.

"Ev yaşamım işteki sorumluluklarımı yerine getirmeme mani olur" ifadesine " tamamen katılıyorum" yanıtını verenlerin %50' si aynı oranda "kendimi işime kaptırmayı severim" ifadesine de "tamamen katılıyorum" yanıtını vermişlerdir. Bu sonuç aynı zamanda katılımcıların, bir role ayrılan zamanın diğer rolün gereksinmelerinin yerine getirilmesini güçleştirmesi şeklinde tanımlayabileceğimiz, zaman esaslı aile – iş çatışmasını yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Aileye bağlılık ile ilgili olan 2. Bölümün 9 numaralı ifadesi ile aile- iş çatışması ile ilgili olan 4. bölümün 4 numaralı ifadesi birbiri ile ilişkili bulunmuştur. " Özel hayatımda benden beklenenler o kadar çok ki işimden ödün veriyorum" ifadesine "çok katılıyorum" diyenlerin %66.7' si aynı oranda "işim hayatımın merkezindedir" ifadesine "oldukça katılıyorum" yanıtını vermişlerdir.

Buna göre; işini hayatının merkezinde gören çalışanlar, ailevi sorumluluklarının iş yaşantılarını aksattıklarını düşünmekte ve zaman esaslı aile- iş çatışması yaşadıklarını ifade etmektedirler.

İster farkına varsın ister varmasın, herkesin yaşam merkezleri vardır. Çoğu İnsan, kendi yaşamına yön veren merkezin bilincinde değildir. Ne var ki, kişi ister bilincinde olsun ister olmasın, yaşam merkezi kişinin duygu, düşünce ve davranışını belirler (Cüceloğlu, 1995,182). İşlerini merkez alan kişiler, yaşamın bütün anlamını yaptıkları işte ararlar; bu nedenle öncelik işlerine kaymıştır. Bütün kişilik özdeşimleri ve kendilik değerleri işlerine dayandığından, işleriyle ilgili herhangi bir aksaklık onları temelden sarsar (Cüceloğlu,1995;189).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1. SONUÇ

Rol göndericinin fazla çalışması veya eve iş götürmesi yolundaki ısrarı, odak kişinin ailevi baskıları ile çatışabilir (Soyer,1996;213). İşine düşkün olduğunu belirten, çalışma koşulları, mesai saatleri, görev yerleri çoğu zaman netlik kazanmamış Asayiş Şube Müdürlüğü çalışanlarının, yaptığımız çalışma neticesinde bu durumu açıkça yaşadıkları ve özellikle aile – iş çatışması ile karşı karşıya kaldıkları gözlenmiştir.

İş yerinin aileye olan etkileri ile ilgili araştırmalarda her iki eşin çalıştığı durumlarda , iki ortam arasındaki ilişkilerin kadınların sağlığını ,ailedeki çatışmayı ve evlilikteki doyumu nasıl etkilediği incelenmiştir. Bu araştırmalarda ;iş gücüne katılma ve evdeki iş yükünün paylaşılmasının birbirine koşut olmayışı nedeniyle kadınların yaşadıkları baskının arttığı uzun çalışma saatlerinin kadınları erkeklerden daha fazla etkilediği ve evdeki yakın destekleyici ilişkileri ve eşlerin birlikte vakit geçirmesini engellediği ileri sürülmektedir (Acar,1989;32).

Yaptığımız araştırmada işini hayatının merkezinde gören, işiyle yatıp işiyle kalkan yani işe bağlılıkla ilgili ifadelere olumlu yanıtlar veren evli katılımcıların aile yaşantılarını ve evdeki sorumluluklarını iş yaşantıları ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmelerine engel olarak gördükleri, ailedeki sorumlulukların paylaşılması zorunluluğunun olduğu, zaman esaslı çatışma olarak adlandırabileceğimiz çatışmaları yaşadıkları gözlenmiştir.

Her geçen zaman pek çok yeniliği ve gelişmeyi beraberinde getirmekte ve insanoğlu değişen toplumla uyumunu sağlayacak, öncekinden farklı istek , beklenti ve ihtiyaçlar içine girmektedir. Çeşitlenen ihtiyaçlar her ne kadar daha çok çalışmayı gündeme getiriyor olsa da ailenin, yaşamda merkez olma özelliğini koruma çabası ortadadır ve bu çaba iş –aile çatışmalarına zemin oluşturmaktadır. İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir.Kişinin işine ve ailesine bağlılığının derecesi ,iş ve ailede yaşanan sorunlar ,iş ve aileden kaynaklanan talepler

,çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ve aile hayatından, genel olarak yaşamdan aldığı doyumda azalma meydana gelmektedir (Jackson vd,1985:575).

Bu düşünceden yola çıkılarak, evli çiftlerde iş-aile çatışmasının yoğun yaşanması beklenirken, araştırmamıza dahil olan evli katılımcıların aile – iş çatışmasını daha yoğun yaşadıkları belirlenmiştir.

Çalışanların evli veya bekar olmaları onları yaşamlarının her alanında farklı sorumlulukların beklediği, bekarların daha özgür, sorumluluğu az, rahat bir yaşama sahip olduğu buna karşılık evli bireylerin çocuk sahibi de olduktan sonra sorumluluklarının kat kat arttığı genelde kabul edilen düşüncelerdir. Ancak, demografik özellikler arasında medeni durumunda yer aldığı birçok araştırma da, medeni durumun işe bağlılığı etkileyen bir faktör olmadığı tespit edilmiştir (Çakır,2001;113).

Yaptığımız araştırmada da medeni durumun işe bağlılığı etkileyen bir faktör olmadığı tespit edilmiştir. Evli veya bekar katılımcıların bir şekilde aile- iş veya iş – aile çatışmaları yaşadıkları ancak, yaşanılan bu çatışmaların çalışanların işlerine olan bağlılıklarını etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Çalışmamızda, eşi çalışmayan personelin hem aile – iş, hem de iş – aile çatışması yaşıyor olmalarına rağmen yaşanan bu çatışmaların işe bağlılıkla herhangi bir ilişkisi bulunamamıştır.

İş veya aile rolüne olan bağlılığın derecesi kişinin o rol için harcamak istediği zaman ve çaba miktarını ve rolüyle ilgili duyarlılığını göstermektedir. Bekar katılımcılardan alınan yanıtlar onların işlerine olan bağlılıklarını destekler nitelikte olsa da işleri ile ilgili bazı durumların iş - aile çatışması yaşamalarına neden olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte bekar katılımcılarda da tıpkı evli katılımcılarda olduğu gibi, işe bağlılık ile aile – iş çatışması arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Kısaca ifade etmek gerekirse;

Araştırmamıza dahil olan, Ankara Emniyet Müdürlüğü, Asayiş Şube Müdürlüğünde görevli personelin iş – aile, aile – iş yaşam alanlarında yaşadıkları çatışmalar arasında anlamlı bir ilişki olduğu, her iki çatışmayı da yaşadıkları, ancak, bu çatışmaların katılımcıların işlerine olan bağlılıklarını herhangi bir şekilde etkilemediği belirlenmiştir.

Demografik özellikler esas alındığında, Asayiş Şube Müdürlüğünde çalışan bayan personel sayısının oldukça az olması, Aile – İş, İş – Aile Çatışmalarının yaşanıp yaşanmadığının ve bu çatışmaların işe bağlılık üzerine olan etkilerinin bayan- erkek sınıflandırması ile incelenmesini engellemiştir.

Evli, eşi çalışan, eşi çalışmayan personelin hem aile – iş hem de iş – aile çatışması yaşadığı; bekar personelin iş – aile çatışmasını aile – iş çatışmasına göre daha yoğun yaşadıkları ve bu durumun personelin işine olan bağlılığını herhangi bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir.

5.2. TARTIŞMA

Yapılan literatür taramasında, Aile – iş, İş – aile yaşam alanlarında ortaya çıkan çatışmalarla ilgili araştırmalara rastlanmıştır.

Çarıkçı' nın (2001) İş – aile çatışmaları ile ilgili olarak banka çalışanlarına yönelik yaptığı araştırma sonuçlarına göre; banka çalışanlarının iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmalarda baskın olan yönün iş olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre işin çeşitli özellikleri aile rollerinin yeterince yerine getirilmesini engelleyebilirken, tersi söz konusu olmamaktadır. Asayiş şubede yapılan çalışmada ise hem ailenin hem de işin birbirlerine etkide bulunduğu; hem iş – aile, hem de aile – iş çatışması yaşadıkları ancak bu durumun, personelin işe bağlılığı ile herhangi bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Şatır' ın (2002) İşe adanmışlık ile aile – iş çatışması, aileye düşkünlük ile aile – iş çatışması ilişkisini incelemek üzere özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, iş – aile çatışmasının aile – iş çatışmasına kıyasla daha yüksek

seviyelerde yaşandığı bulunmuştur. Ayrıca iş – aile çatışması ve aile – iş çatışması arasında tespit edilen pozitif korelasyon, iş – aile (aile – iş) çatışmasının yüksek seviyelerde yaşanması ile eş zamanlı olarak aile – iş (iş – aile) çatışmasının da yüksek seviyelerde yaşanacağı varsayımının desteklendiğini göstermektedir. Demografik değişkenlerle yapılan analiz sonuçlarına göre ise, zaman temelli iş – aile çatışmasının kişinin toplam çalışma süresi, şu an çalışmakta olduğu şirketteki çalışma süresi, yöneticilik pozisyonu, medeni durumu ve en küçük çocuğun yaşı değişkenleri itibariyle farklılık gösterdiği; aile – iş çatışmasının "aile hayatının işi engellemesi", "iş performansından endişe duyma", ve "işinden ödün verme" olarak adlandırılan üç boyutunun ise kişinin çocuk sahibi olması değişkeni itibariyle farklılık gösterdikleri bulunmuştur.

Emniyet Teşkilatı personeli ile yaptığımız çalışmada da , Çarıkçı' nın (2001) araştırmasından elde ettiği benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Ev ve iş yaşam alanları arasındaki denge, bireylere göre değişebilmekte ve biri için geçerli olan denge , bir başkası için dengesizlik anlamına gelebilmektedir. Örneğin, merkezi yaşam ilgisi iş olan birisi için ev rolü sorumluluklarının ikinci plana itilmesi, eve daha az zaman ayırıyor olması, onun için dengeden uzaklaşma anlamına gelmez; aksine, birey yaşamında iş – aile dengesini, işini merkez alarak kurmuştur.Böyle biri için iş taleplerinin karşılanması önce gelmekte ve kendi tercihi ile ortaya çıkan bu durumu bir çatışma olarak algılamamaktadır. Aksine ailesine daha çok zaman ve enerji ayırmak isteyen birey için işten gelen yoğun talepler, bireyin denge anlayışına ters düşmekte ve bu yüzden iş – aile çatışmasından kaynaklanan rol gerginliği yaşamaktadır(Kapız,2002,140).

Yaptığımız araştırma, çok yoğun bir tempo ve düzenli olmayan mesai saatleri ile çalışan katılımcıların, işleri ile ilgili herhangi bir çatışma yaşamadıklarını, aksine aile yaşantılarının iş yaşantılarındaki sorumluluklarını yerine getirirken kendilerine sorun çıkardığını ifade etmeleri, çalışanların, merkezi yaşam ilgisi olarak işlerini kabul ettiklerini, belki başka çalışma grupları için iş ve aile yaşam alanlarını olumsuz etkileyecek çatışma nedeni kabul edilebilecek bu durumun işlerine olan bağlılıklarını hiçbir şekilde etkilemediğini ortaya koymaktadır.

KAYNAKLAR

ACAR,Gülden. (1989). "Kadın ve Erkek işçilerin İş ve Aile Ortamlarında Toplumsal Cinsiyete İlişkin Tutumları", Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

AKSU, G. ,Acuner, A. M., TABAK, S. R. (2002). Saglık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örnegi). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt:55, sayı:4

AKAT, İ. & BUDAK, G. (1999). *İşletme Yönetimi,* Feryal matbaacılık, Ankara.

ALLPORT, G. W. (1945) . *The Psychology of Participation;* The sychological Review Vol. 53, No:3

AYTAÇ, Serpil. (2001). Yönetim Yaklaşımlarında Paradigma Değişimi. *Bilgi ve Toplum Dergisi, Sayı:3.*

BACHARACH,S.B., P. BAMBERGER, S. CONLEY. (1991). Work Home Conflict Among Nurses And Engineers, Mediating The İmpact The Job Stres On Burnout And Satisfaction At Work. *Journal of Organizational Behavior*, XII, 39-53

BALTAŞ, Acar, Zuhal.(1998). *Stres ve Başa Çıkma Yolları,* Remzi Kiteabevi,İstanbul.

BARTOL, K.M. (1979). Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role, stress, and Turnover, A Multidimensional Approach, *Academy Of Management Journal,* 22(4).

BECKER, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment ,*The American Journal of Sociology*

BEDİAN, A& KEMERYE. (1991). Carier Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover , İntentions and Turnover Behavior, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.31.

BLAU, G. (1994). Further Evidence For The Discriminate Validity of Four of Work Commintment :Occupation, Value, Organization and Job, Vol.79.

BLAUNER, Peter,M. (1974). Onthe Nature Of Organizations Jhon Wiley and Sons,New york,.

BROWN, Duane,BROKS. (1990). Linda ,Creer Chouse and Development Jossey-Bass Pub .San Francisco.

BURKE,R.J. (1986). Occupational And Life Stres And The Family; Conceptual Frameworks And Research Findings. İnternational Review of Applied Psychology, XXXV, 347-369.

CAN, H. (1999), *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitapevi, Ankara.

COVERMAN Shelley. (1985). Explanining Husbands'Participation in Domestic Labor ,The sociological quarterly,16.1:81-97.

CROUTER Ann .C. (1984). Spillover From Family To Work .The Neglected Side Of The Work Family Interface, Human Relations, XXXVII, 6: 425-442.

CÜCELOĞLU, D. (1997). *İçimizdeki Biz,* Sistem Yayıncılık, İstanbul .

CÜCELOĞLU, D. (1995). *Yeniden İnsan İnsana,* Sistem Yayıncılık, İstanbul.

ÇAKIR, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler,* Seçkin Yayıncılık, Ankara.

DUXBURRY, L., HIGGINS, C. (1991). Gender Differences in Work Family Conflict, *Journal of Applied Psychology,* 76(1), 60 – 74.

ERDOGAN, İlhan. (1994). *İşletmelerde Davranış*, Beta Yayınları, İstanbul.

ERDOĞAN, İlhan. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Fakültesi yayınları no:266, İstanbul.

ERER, Okan. (2002). *Orta Kademe Memurlarda İş Stresi İle Aile-İçi Uyum Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkinin Zihinsel Engelli Çocuğu Olan Ailelerdeki Durumu.* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

EVANS, P., BARTOLOME, F. (1984). Cited in DUXBURY, L. E. , HİGGENS, C. A. (1991).

FİELDS,M.W., THACKER,J.W. (1991). Job Related attidues of Part Time and Full Time Workers, A Quasi- Experimental Study, *Journal of Managerial Psychology*, 6(2).

FREEDMAN, J.L. & SEARS, D. A. (1998). *Sosyal Psikoloji* , Çev. Ali DÖNMEZ, İmge Kitapevi , Ankara.

FRONE, M. R., RUSSELL, M., COOPER,M.L. (1992). Antecedents And Outcomes of WORK Family Conflict: Testing a Model Work Family İnterface. *Journal of Applied Psychology*, L XXII, 235-271

GOOD, L. K., SİSLER, G. F., GENTRY, J. W. (1989). Antecedents of Turnover Intentıons Among Retail Management Personnel, *Journal of Retailing*, 63(3).

GUTEK, B. A., SEARLE, S., KLEPA, L. (1991). Rational Versus Cender Role Explanations for Work - Family Conflict. *Journal of Applied Psychology,* 76: 560 – 568.

HİGGİNS, C. A., DUXBURY, L. E. (1992). Work – Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men. *Journal of Organizational Behavior,* 13: 389 – 411.

HİGGİNS, C. A., DUXBURY, L. E., IRVING, H. (1992). Work Family Conflict in the Dual Career Family, *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 51, 51 -75.

İLKUMUT. (2000). *Örgütsel Davranış* , Açıköğretim Yayınları , 1- 55, Ankara.

IZRAELİ,D.M. (1993). Work Family Conflict Among Women and Men Managers in Dual Career Couples in Israel, *Journal of Social Behavior and Personality*, 8(3).

JACKSON, S.E., ZEDECK, S., SUMMERS,E.(1985). Family Life Disruptions: Effects of Job Induced Family Role Disruption. *Academy of Management Journal,* s.574-586.

KAPIZ, ÖZEN, Serap. (2002). İş – Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:3.*

KIREL, Çiğdem. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C:28, s:2.

KOÇEL, TAMER. (1989). *İşletme Yöneticiliği,* İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını, No:205, İstanbul.

KÜTÜKÇÜOĞLU, Elif. (2002). *Job Stres – It's Relation – Ship With Job Satisfaction And Work Family Conflict Of Female Employees,* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul .

LAMBERT, S. J. (1990). Processes Linking Work And Family: A Critical Review And Research Agenda. Human Relations, 43. 239-257

LAVİN,L.S., TICHAMMER,A.R. (1978). Nonrecursive Models of Labor Force Participation,Fertiliy Behavior And Sex Role Attiludes, American Sociological Review, XL111, August.

LOBEL,S., A. (1991). Allocation of Investment in Work and Family Roles. Alternative Theories and Implications for Research. Academy of Management Review, 16: 507-521.

MOWDAY, T. R.& PORTER, L. W. (1982). *Employee Organization Linkages,* Akademic Press .

ONARAN, Oğuz. (1975). *Örgütlerde Karar Verme,* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No:331, Ankara.

ÖZALP, E., KIREL, Ç. (1988). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi ,yay, no:111, Eskişehir.

RANDAL,D.M. (1987). Commitment and Organization Man Revisited, Academy of Management Review, 12(3).

REPETTİ, Renal. (1987). Linkages Between Work And Family Roles, Applied Social Psychology, Annval.

ROBBİNS, Stephan. (1994). *Örgütsel Davranış Temelleri*, (çev: Sevgi Ayşe Öztürk) Etam aş ,Eskişehir.

SALANCİK, G.R. (1977). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief, New Directions in Organizational Behavior, St. Clair Press, s.1.

Society For The Advencement of Educatoin . (1997). Workaholiks Can be Happy and Productive, *Usa Today Magazine* , Vol.126, Issue : 2628.

SOYER, S. (1996). *Endüstri Sosyolojisine Giriş,* Saray Yayıncılık İzmir.

STEVENS, J.M., BEYER, J.M., TRİCE, H.M. (1978). Assassing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment, Academy of Management Journal, 21(3).

ŞATIR, F. S. (2002). *Work- Family Conflict: İn Relatıon Wıth Job İnvolvement And Family İnvolvement.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ŞİMŞEK, Aslı. (2004). Evliliğin İlk Yıllarını Etkileyen Etmenler. *Türk Psikoloji Bülteni. Özel Gündem, Aşkın Psikolojisi, Cilt: 10, Sayı: 32.* İstanbul.

TINAR, Mustafa. (1999). Çalışma Ve Kişilik, *Mercek Dergisi, Mayıs, Nisan Sayısı.*

TOLAN, Barlas ,İSEN. G., BATMAZ, V. (1991). *Sosyal Psikoloji*, Adım yay, Ankara.

TÜRKEL, ULUÇINAR, A. (2000). *Toplam Kalite Bağlamında Grup Dinamiği ve Çatışma Yönetimi,* Türkmen Kitapevi, İstanbul.

VAROĞLU, Demet. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları Ve Değerleri.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

VEROFF, J., YOUNG, A.M., Coon, H.M. (1997). The Early years of marriage. In S.Duck (Ed), Handbook of Personal Relationships. England: John Wiley & Sons.

VROOM, V. H. (1962). *Ego – İnvolvement, job Satisfaction and Job Performance,* Personnel Psychology, Vol.15.

YOLCUOĞLU, İ.G. (2001). *İnsana Hizmet Veren Kurumlarda Toplam Kalite Yönetimi,* İstanbul.

YOUNT,KRİSTEN R. (1986). A Theroryof Productive Activity The Relationship Amony Self Contep ,Gender,Sex Role Slereotypes And Work Emergent Traits, *Psychology Of Women Quarterly*, X 63-88.

AKSU, Nedim. (2003). "Çalışma Yaşamında Bireysel Kalitenin Yeri Ve Önemi", İnsan Kaynakları, Cilt:5, sayı:1, http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=37; 13.08.2004.

AYTAÇ, Serpil. (2000). "İnsanı Anlama Çabası", Ezgi Yay.Bursa. http://www.sosyalhizmetuzmani.org/çalişmahayati.html , 14.03.2004.

AYTAÇ, Serpil. (2001). "örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi", İnsan Kaynakları, cilt:3, sayı:1, http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=96 , 18.04.2004.

AYTAÇ, Serpil. (2001). "İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları", http://www.yenibir.com/v2/kariyerdestek/articledisplay/kendinizitaniyin/1,,lmt~0@lc~1@viewid~139761,00.html , 16.11.2004.

BAYSAL CAN, Ayşe, PAKSOY, Mahmut. (1999). Mesleğe Ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer – Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C:28, S:1/Nisan, s: 7-17,* http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan99/meyer.htm, 19.06.2004.

CENGİZ, Aytül. (2001). "Mesleğe Bağlılık Neye Bağlı", Anadolu Üniversitesi haftalık İletişim Gazetesi, sayı:161. http://www.ahaber.anadolu.edu.tr/161/haber4.htm, 02.08.2004.

CEYLAN, Adnan, DEMİRCAN, Nigar (2002). Çalışanların Örgüte Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, C: 31, S: 1,* http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan2002/nisan20024/dergi_nisan_2002.html, 13.09.2004.

ÇARIKÇI İlker. (2001). İş-Aile Çatışmaları ,Etkileşim ,Süreç,Ve Nedenleri' Türkiye'de Banka Çalışanlarında Bir Uygulama. *9. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 24-26 Mayıs, İstanbul.* http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/26/kongre.htm., 13.02.2004.

İNSAN KAYNAKLARI. COM İÇERİK EKİBİ. (2001). İnançlar, Tutumlar ve İş Ahlakı: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, http://www.insankaynaklari.com/on/comlentBody.asp?Body/D=564, 18.03.2004.

İNSAN KAYNAKLARI. COM İÇERİK EKİBİ. (2001). İş Aile Hayat Bütünlüğü, http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=372, 08.04.2004

İNSAN KAYNAKLARI.COM İÇERİK EKİBİ,(2002). "Klinik Psikolojisi ve İş Yaşamı", (http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=228), 22.07.2004.

KÖMÜRCÜOĞLU, Hüseyin(2002). "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık", http:/www.isguc.org/arc_view.php?ex=36, insan kaynakları cilt.5 sayı: 1, 05.06.2004.

TAŞTAN, Seçil(2002). "İnsan Kaynakları Performans Kriterleri", http://www.insankaynaklari.gokceada.com/proje6.html, 06.03.2004.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/tdksozluk/sozara.htm ; 01.12.2004

Yüksel, Y.(1993). "A Study On The Relationship Between Organizational Climate And Organizational Commitment", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564, 15.08.2004.

EKLER

EK A – Anket Formu

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ PROGRAMI

Bu form Dokuz Eylül Üniversitesi'nde, iş – aile, aile – iş çatışmaları ile ilgili olarak yürütülen yüksek lisans tezinin uygulama çalışması olarak hazırlanmıştır. Formda yer alan soru ve ifadelere vereceğiniz cevaplarla, belirtilen konularla ilgili duygu ve düşüncelerinizi aktararak bu konuların incelenmesine katkıda bulunmuş olacaksınız. İşaretlenen ifadelerde 'doğru' veya 'yanlış' değerlendirmeleri yapılmayacaktır. Önemli olan cevabın içtenlikle ve düşünülerek verilmesidir. Kimliğinizi belirtmenizin araştırmamız için gerekliliği olmadığından adınız ve soyadınızı yazmayabilirsiniz. Bu formun değerlendirilmesi araştırmacı tarafından bilimsel amaçla yapılacaktır.

Aşağıda, iş hayatınıza, ev ve aile hayatınıza bakışınızı ve kişisel özelliklerinizi içeren bölümler bulunmaktadır. Bu bölümlerde bulunan ifadeleri samimiyetle cevaplayacağınıza inanıyor katılımınız için teşekkür ediyorum.

Belgin BELENLİ ÇAKMAK
Komiser
Psikolojik Danışman
Toplam Kalite Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıdaki bölümde kişisel özelliklerinizle ilgili sorular yer almaktadır. Sorulara yanındaki boşluğa cevabını yazarak veya size uygun seçeneği işaretleyerek cevap veriniz. Lütfen her sorunun bir tane cevabı olmasına dikkat ediniz.

BÖLÜM 1

1- Cinsiyetiniz
Bayan □ *Erkek* □

2- Yaşınız
20-25 arası □ *25-30 arası* □ *30-35 arası* □ *35 ve üstü* □

3- En son mezun olduğunuz eğitim kurumu
Polis okulu □ *Polis M.Y.O.* □ *Üniversite* □ *Yüksek Lisans* □

4- Kaç yıldır Emniyet Teşkilatında çalışıyorsunuz?
1-5 yıl □ *5-10 yıl* □ *10-15 yıl* □ *15-20 yıl* □ *20 yıl ve üzeri* □

5- Hangi birimde çalışıyorsunuz?

6- İş yerindeki göreviniz nedir?

7- Medeni durumunuz
Evli □ *Bekar* □ *Dul/boşanmış* □

(Bekar iseniz anketin sonuna, dul/boşanmış iseniz 11. soruya geçiniz)

8- Kaç yıldır evlisiniz ?

9- Eşiniz çalışıyor mu?
Evet □ *Hayır* □

10- Eşiniz tam gün mü çalışıyor?
Evet □ *Hayır* □

11- Kaç çocuğunuz var.
0 □ 1 □ 2 □ 3 □ daha fazla. □

Aşağıda, iş hayatınızla ve ev / aile hayatınızla ilgili duygu ve düşüncelerinizi içeren dört ayrı bölüm bulunmaktadır. Her bölüm için yapmanız gereken işlem aynıdır. Sizden her sorudaki ifadeye ne derece katıldığınızı soruların üst tarafındaki seçeneklerden size uygun olanın hizasındaki kutuyu işaretleyerek (X) belirtmeniz beklenmektedir. Lütfen her ifade için tek seçenek işaretleyiniz ve işaretlenmemiş soru bırakmayınız.

BÖLÜM 2

		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1-	Yaşadığım en önemli olaylar işimle ilgili olanlardır.	□	□	□	□	□
2-	Benim için, yaptığım iş beni ben yapan şeylerin sadece ufak bir parçasıdır.	□	□	□	□	□
3-	İşime çok fazla düşkünüm	□	□	□	□	□
4-	İşimle yatar işimle Kalkarım	□	□	□	□	□
5-	İlgi duyduğum şeylerin çoğu işimle ilgilidir.	□	□	□	□	□
6-	İşimle aramda çok güçlü bir bağ vardır	□	□	□	□	□
7-	Genellikle işimle kopmuşum gibi hissederim	□	□	□	□	□
8-	Hayatta ulaşmak istediğim hedeflerin çoğu işime yöneliktir	□	□	□	□	□
9-	İşim hayatımın merkezindedir	□	□	□	□	□
10-	Kendimi işime kaptırmayı severim.	□	□	□	□	□

BÖLÜM 3

		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1-	Hayatımdan memnun olmamı sağlayan en önemli neden ailemdir.	□	□	□	□	□
2-	Ailece yapacaklarımızı genellikle önceden planlarım	□	□	□	□	□
3-	Evde öyle keyifliyimdir ki zamanın nasıl geçtiğini fark etmem	□	□	□	□	□
4-	Ailemdekilerin yaşantılarıyla yakından ilgilenirim	□	□	□	□	□
5-	Yaşadığım en önemli olaylar ailemle ilgili olanlardır	□	□	□	□	□
6-	Hayattaki amaçlarım esas olarak aileme yöneliktir.	□	□	□	□	□
7-	Ailem hayatımın büyük bir parçasıdır	□	□	□	□	□
8-	Başkalarına ailemden bahsetmek hoşuma gider	□	□	□	□	□

BÖLÜM 4

	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1- Ev yaşamım işteki sorumluluklarımı (işe zamanında gitmek, günlük işlerimi bitirmek ya da mesaiye kalmak gibi) yerine getirmeme mani olur.	□	□	□	□	□
2- Ev yaşamım beni işim veya Kariyerimle ilgili faaliyetlere istediğim kadar zaman ayırmaktan alıkoyuyor.	□	□	□	□	□
3- Evde yapmam gerekenlerden dolayı işte genellikle çok yorgun oluyorum	□	□	□	□	□
4- Özel hayatımda benden beklenenler o kadar çok ki işimden ödün veriyorum.	□	□	□	□	□
5- Üstlerim ve çalışma arkadaşlarım işyerindeyken aklımın çoğu zaman kişisel hayatımla meşgul olmasından hoşlanmıyorum	□	□	□	□	□
6- Özel hayatım işte geçirmek istediğim zamandan çalıyor	□	□	□	□	□
7- İş yerimde kendimi sık sık özel hayatımla ilgili şeyler düşünürken buluyorum ve işime gerekli dikkati vermediğimi fark ediyorum	□	□	□	□	□

8- Evdeki işlere harcamam gereken zaman, işle ilgili faaliyetler için gerekli zamanı ayırmamı zorlaştırıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
9- Özel hayatımdaki sorumluluklarım, işle ilgili faaliyetlere üstlerimin benden beklediği kadar zaman ayırmamı zorlaştırıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
10- Ailem yüzünden kendimi istediğim kadar işime veremiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
11- Ailem / özel hayatım işimle çatışıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
12- Özel hayatımdaki sorumluluklarımı yerine getirebilmek için bazen işe gidemediğim oluyor.	☐	☐	☐	☐	☐
13- Özel hayatımda benden beklenen o kadar çok şey var ki işime ayıracak fazla enerjim kalmıyor.	☐	☐	☐	☐	☐

BÖLÜM 5

		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1-	İşim / kariyerim evdeki sorumluluklarımı (yemek pişirmek, temizlik, tamirat, alışveriş, faturaların ödenmesi, çocuk bakımı gibi) yerine getirmeme engel oluyor.	□	□	□	□	□
2-	İşim / kariyerim beni ailemle istediğim kadar zaman geçirmekten alıkoyuyor	□	□	□	□	□
3-	İşten eve, yapmak istediğim şeyleri yapamayacak kadar yorgun dönüyorum	□	□	□	□	□
4-	İş yerinde yapacak o kadar çok işim var ki ilgi duyduğum alanlara yönelemiyorum	□	□	□	□	□
5-	Ailem / arkadaşlarım, evdeyken, aklımın çoğu zaman işimle meşgul olmasından hoşlanmıyorlar	□	□	□	□	□
6-	İşim, ailemle / arkadaşlarımla geçirmek istediğim zamandan çalıyor.	□	□	□	□	□
7-	Ailem işte fazla zaman geçirmemden şikayetçidir.	□	□	□	□	□

8- İş koşullarım nedeni ile, iş ortamımın dışında olduğum zamanlarda bile rahatlayamam	□	□	□	□	□
9- İşte karşılaştığım olaylardan dolayı evde bazen kızgın ve alıngan oluyorum.	□	□	□	□	□
10- İşim yüzünden önemli ailevi ve sosyal aktivitelere çoğu zaman katılamıyorum	□	□	□	□	□
11- Özel hayatımla ilgili şeylerle meşgul olduğum sırada sık sık kendimi işimi düşünürken buluyorum	□	□	□	□	□