

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI, SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
MERKEZ TEŞKİLATI ÇALIŞANLARININ
İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMALARININ
YAŞAM DOYUMUYLA İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Mustafa Önder ŞEKEROĞLU

Tez Danışmanı
Yrd.Doç.Dr. İ. Fatih YENEL

ANKARA
Kasım 2013

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI, SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
MERKEZ TEŞKİLATI ÇALIŞANLARININ
İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMALARININ
YAŞAM DOYUMUYLA İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Mustafa Önder ŞEKEROĞLU

Tez Danışmanı
Yrd.Doç.Dr. İ. Fatih YENEL

ANKARA
Kasım 2013

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

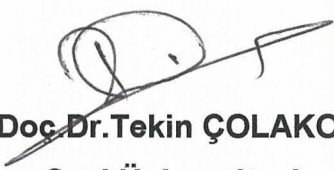
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Doktora Programı
Çerçevesinde yürütölmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından
Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 29.11.2013


Prof. Dr. Azmi YETİM
Gazi Üniversitesi
Jüri Başkanı


Doç. Dr. Zafer ÇİMEN
Gazi Üniversitesi


Yrd. Doç. Dr. İ. Fatih YENEL
Gazi Üniversitesi


Yrd. Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU
Gazi Üniversitesi


Yrd. Doç. Dr. Velittin BALCI
Ankara Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay	I
İçindekiler	II
Şekiller	VII
Tablolar	VIII
Kısaltmalar	XI
Önsöz	XII
1.GİRİŞ	1
2.GENEL BİLGİLER	3
2.1.Çatışmanın Tanımı	3
2.2.Çatışma Yaklaşımları	5
2.2.1.Geleneksel (Klasik) Yaklaşım	6
2.2.2.Davranışsal (Neo Klasik) Yaklaşım	7
2.2.3.Etkileşimci (Modern) Yaklaşım	8
2.3.Çatışma Süreci	11
2.3.1.Birinci Evre: Potansiyel Zıtlasma ve Uyumsuzluk	11
2.3.2.İkinci Evre: Kavrama (Algılama) ve Kişiselleştirme	11
2.3.3.Üçüncü Evre: Çatışma Yönetimi	12
2.3.4.Dördüncü Evre: Davranış	12
2.3.5.Beşinci Evre: Sonuç Evresi	13
2.4.Çatışma Türleri	13
2.4.1.Çatışmaların Ortaya Çıkış Şekli İle İlgili Çatışma Türleri	13
2.4.1.1.Potansiyel Çatışma	13
2.4.1.2.Algılanan Çatışma	13
2.4.1.3.Hissedilen Çatışma	14
2.4.1.4.Açık Çatışma	14
2.4.2.Çatışmanın Örgüt İçindeki Yerine Göre Çatışma Türleri	14
2.4.2.1.Dikey Çatışma	14
2.4.2.2.Yatay Çatışma	15
2.4.2.3.Emir Komuta ve Kurmay Çatışması	15

2.4.3.Niteliğine Göre Çatışmalar	15
2.4.3.1.Fonksiyonel Çatışma	15
2.4.3.2.Fonksiyonel Olmayan Çatışma	16
2.4.4.Çatışmaya Taraf Olanlarla İlgili Sınıflandırma	16
2.4.4.1.İçsel Çatışma ya da Bireyin Kendi İçindeki Çatışma	16
2.4.4.2.Bireyler Arası Çatışmalar	16
2.4.4.3.Bireyler ve Gruplar Arası Çatışmalar	17
2.4.4.4.Gruplar Arası Çatışma	17
2.4.4.5.Örgütler Arası Çatışmalar	17
2.4.5.Diğer Çatışma Türleri	18
2.4.5.1.Kurumsal Çatışma	18
2.4.5.2.Amaç Çatışması	18
2.4.5.3.Rol Çatışması	18
2.5.Aile-İş Kavramları ve Birbirleriyle Olan İlişkileri	19
2.5.1.Aile Kavramı	20
2.5.2.İş Kavramı	21
2.5.3.Aile ve İş Kavramlarının Birbiriyle İlişkileri	22
2.6.İş-Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı	23
2.7.İş-Aile Çatışmasının Kuramları	24
2.7.1.Akılcı Bakış Kuramı	25
2.7.2.Taşma Kuramı	26
2.7.3.Telafi Kuramı	27
2.7.4.Katkı Kuramı	27
2.7.5.Çatışma Kuramı	28
2.8.İş-Aile Çatışmasının Türleri	29
2.8.1.Zaman Temelli Çatışma	29
2.8.2.Gerginlik Esaslı Çatışma	30
2.8.3.Davranış Esaslı Çatışma	31
2.9.İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	32
2.9.1.Kişisel Nedenler	32
2.9.1.1.Kişilik	32

2.9.1.2.Cinsiyet	32
2.9.1.3.Yaş	33
2.9.2.Aile Kaynaklı Nedenler	34
2.9.2.1.Evlilik ve Eşin Özellikleri	34
2.9.2.2.Çocukların Bakım Sorunu / Sayısı ve Yaşı	35
2.9.2.3.Aile Kaynaklı Diğer Nedenler	36
2.9.3.İşle İlgili Nedenler	37
2.9.3.1.Çalışma Saatlerinin Fazlalığı	37
2.9.3.2.İşkoliklik	38
2.9.3.3.İş Kaynaklı Diğer Nedenler	39
2.10.İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	39
2.10.1.Kişisel Sonuçlar	39
2.10.1.1.Aile Tatmini	40
2.10.1.2.Stres	40
2.10.1.3.Sağlık Sorunları	41
2.10.1.4.Yaşam Doyumu	41
2.10.2.Örgütsel Alandaki Sonuçları	42
2.10.2.1.Motivasyon	42
2.10.2.2.İş tatmini	43
2.10.2.3.İş Stresi	44
2.10.2.4.İş Performansı	44
2.10.2.5.Örgütsel Bağlılık	45
2.11.İş-Aile Çatışma Süreci	45
2.11.1.İş-Aile Çatışmasının Yönü	47
2.11.1.1.İş-Aile Çatışması	48
2.11.1.2.Aile- İş Çatışması	49
2.12. Aile-İş Çatışmasının Tanımı	49
2.13. Aile-İş Çatışmasının Nedenleri	50
2.14.Aile-İş Çatışmasının Sonuçları	51
2.15.Yaşam Doyum Tanımı	51
2.16.Yaşam Doyumun Önemi	53

2.17.Yaşam Doyumu Kuramları	54
2.17.1.Ereksel (Telik) Kuramlar	54
2.17.2.Etkinlik Kuramı	55
2.17.3.Tavandan-Tabana ve Tabandan-Tavana Kuramları	56
2.17.4.Yargı Kuramı	56
2.17.5.İlişkilendirici Kuram	57
2.18.Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	58
2.18.1.Demografik Faktörler	58
2.18.1.1.Yaş	58
2.18.1.2.Cinsiyet	58
2.18.1.3.Gelir ve İş	59
2.18.1.4.Eğitim	59
2.18.1.5.Medeni Hal	60
2.18.2.İşle İlgili Faktörler	60
2.18.3.Sosyal Faktörler	61
2.19.İş-Aile ve Aile-İş Çatışması İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler	62
2.20.Günümüz Türk Spor Sisteminin Örgüt Yapısı ve İşleyişi	63
2.20.1.Gençlik ve Spor Bakanlığı	63
2.20.2.Spor Genel Müdürlüğü	65
2.20.2.1.Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt Yapısı	65
2.20.2.2.Spor Genel Müdürlüğü'nün Görevleri	67
3. GEREÇ VE YÖNTEM	69
3.1.Araştırmanın Modeli	69
3.2.Evren Örneklem	69
3.3.Veriler Toplama Aracı	70
3.4.Geçerlilik ve Güvenilirlik	71
3.5.Verilerin Analizi	71
4. BULGULAR	73
4.1.Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular	73
4.2.İş-Aile Çatışma Faktörüne Ait Bulgular	78
4.3.Aile-İş Çatışma Faktörüne Ait Bulgular	84

4.4.Yaşam Doyum Faktörüne Ait Bulgular	89
5. TARTIŞMA	98
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	108
7. ÖZET	111
8. SUMMARY	113
9. KAYNAKLAR	115
10.EKLER	142
11.TEŞEKKÜR	173
12.ÖZGEÇMİŞ	174

Şekiller

Şekil 1: İş-Aile Çatışması Türleri	31
Şekil 2: İş-Aile Çatışma Süreci	46
Şekil 3: Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması	65
Şekil 4: Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı	66

Tablolar

Tablo 1: Örgütsel Çatışmada Geleneksel ve Modern Yaklaşımların Karşılaştırılması	10
Tablo 2: Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez Teşkilatı	64
Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	73
Tablo 4: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları	73
Tablo 5: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımları	74
Tablo 6: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	74
Tablo 7: Katılımcıların Eşlerinin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımları	75
Tablo 8: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımları	75
Tablo 9: Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları	76
Tablo 10: Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımları	76
Tablo 11: Katılımcıların Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları	77
Tablo 12: Katılımcıların Kurumda Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları	77
Tablo 13: Katılımcıların Yöneticilik Görevlerine Göre Dağılımları	78
Tablo 14: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Cinsiyetin Karşılaştırılması	78
Tablo 15: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Yaş Gruplarının Karşılaştırılması	79
Tablo 16: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Eğitim Durumu Karşılaştırılması	79
Tablo 17: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Medeni Hal Karşılaştırılması	80
Tablo 18: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Eşinin Eğitim Düzeyi Karşılaştırılması	80

Tablo 19: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Eşinin Çalışma Durumu Karşılaştırılması	81
Tablo 20: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Çocuk Sayısı Karşılaştırılması	81
Tablo 21: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Gelir Düzeyi Karşılaştırılması	82
Tablo 22: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Meslekteki Çalışma Yılı Karşılaştırılması	83
Tablo 23: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Kurumdaki Çalışma Yılı Karşılaştırılması	83
Tablo 24: İş-Aile Çatışma Faktörü ile Yöneticilik Görevi Karşılaştırılması	84
Tablo 25: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Cinsiyetin Karşılaştırılması	84
Tablo 26: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Yaş Gruplarının Karşılaştırılması	85
Tablo 27: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Eğitim Durumu Karşılaştırılması	85
Tablo 28: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Medeni Hal Karşılaştırılması	86
Tablo 29: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Eşinin Eğitim Düzeyi Karşılaştırılması	86
Tablo 30: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Eşinin Çalışma Durumu Karşılaştırılması	87
Tablo 31: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Çocuk Sayısı Karşılaştırılması	87
Tablo 32: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Gelir Düzeyi Karşılaştırılması	88
Tablo 33: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Meslekteki Çalışma Yılı Karşılaştırılması	88
Tablo 34: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Kurumdaki Çalışma Yılı Karşılaştırılması	89

Tablo 35: Aile-İş Çatışma Faktörü ile Yöneticilik Görevi Karşılaştırılması	89
Tablo 36: Yaşam Doyum Faktörü ile Cinsiyetin Karşılaştırılması	90
Tablo 37: Yaşam Doyum Faktörü ile Yaş Gruplarının Karşılaştırılması	90
Tablo 38: Yaşam Doyum Faktörü ile Eğitim Durumu Karşılaştırılması	91
Tablo 39: Yaşam Doyum Faktörü ile Medeni Hal Karşılaştırılması	91
Tablo 40: Yaşam Doyum Faktörü ile Eşinin Eğitim Düzeyi Karşılaştırılması	92
Tablo 41: Yaşam Doyum Faktörü ile Eşinin Çalışma Durumu Karşılaştırılması	93
Tablo 42: Yaşam Doyum Faktörü ile Çocuk Sayısı Karşılaştırılması	93
Tablo 43: Yaşam Doyum Faktörü ile Gelir Düzeyi Karşılaştırılması	94
Tablo 44: Yaşam Doyum Faktörü ile Meslekteki Çalışma Yılı Karşılaştırılması	95
Tablo 45: Yaşam Doyum Faktörü ile Kurumdaki Çalışma Yılı Karşılaştırılması	95
Tablo 46: Yaşam Doyum Faktörü ile Yöneticilik Görevi Karşılaştırılması	96
Tablo 47: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyum Ölçekleri Arasındaki İlişkiler	97

Kısaltmalar

SPSS : Statistical Package for The Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket)

ANOVA : Analysis of Variance (Varyans Analizi)

LSD : Least Significant Difference

SWLS : The Satisfaction with Life Scale

S.D : Serbestlik Derecesi

Önsöz

Günümüzde çalışanlar sosyo-ekonomik ve kültürel açılardan değişimlere uğramıştır. Bu değişimler çalışanların iş ve aile yaşamlarını da etkilemiştir. İş ve aile yaşamı her ne kadar farklı gibi görünse de, birbirlerini etkileyen iki olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş ve aile yaşamının birbirlerini etkilemesi son yıllarda araştırmacıların ilgi alanı haline gelmiş ve bu konuda pek çok araştırma yapılmıştır. Bireylerin iş yaşamlarında üstlendikleri rollerin aile yaşamlarındaki sorumluluklarını engellemesi çalışanların iş-aile çatışması, aile yaşamlarında üstlendikleri rollerinin iş yaşamındaki sorumluluklarını engellemesi de aile-iş çatışması yaşamalarına neden olmaktadır. Özellikle çalışan bireylerin hissettikleri iş-aile ve aile-iş çatışması da, hayattan duyulan memnuniyet olarak tanımlanan yaşam doyumunu etkilemektedir.

Bu bağlamda, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı çalışanlarının iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyumuna etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

1-GİRİŞ

Endüstrileşme ile üretim artışı, kentleşme, ekonomik büyüme ve nüfus artışı gibi sosyo-ekonomik ve demografik değişimler aile yapısının görevlerinin ve ailedeki bireylerin ilişkilerinin değişmesine neden olmaktadır.¹

Erkeklerin öncelikli sorumluluğunun iş, bayanların öncelikli sorumluluğunun ise ev işleri olarak algılanmasından kaynaklı olarak araştırmacılar tarafından bağımsız alanlar olarak ele alınan iş ve aile yaşam alanları günümüzde iş gücünde yaşanan değişimlerle denge kurulması gereken iki önemli yaşam alanı haline gelmiştir.²

İş ve aile alanlarındaki farklı beklenti ve davranış biçimleri bireylerin yaşamlarında çatışmalara neden olmaktadır. Çatışma bireyin aile ve iş yaşamında bir dizi sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle, iş-aile çatışmasının neden olduğu sonuçlar, hem bireyin aile yaşamı için hem de bireyin istihdam edildiği örgüt açısından önemlidir. Çünkü kişinin iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışmasını yaşaması; sağlığını, huzurunu, yaşam kalitesini ve iş performansını etkileyebilmektedir.³

Aile sorumluluklarının iş yaşamına ilişkin beklentileri engellemesi veya işe ait sorumlulukların ve rollerin aile sorumluluklarını engellemesi bireylerin aile-iş, iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Yaşanan bu tür çatışmalar kişilerin gerek kendileri için gerekse içinde bulundukları örgütler ve toplum içinde önem taşımaktadır. İş-aile çatışması yaşayan kişilerde, bu çatışma nedeniyle stres, huzursuzluk, mutsuzluk oluşabilmekte, bu da kişilerin hem iş hem de aile yaşantısını etkilemekte dolayısıyla yaşam doyum düzeylerini azaltabilmektedir.⁴

Yaşam doyumu, insanların beklentilerini gerçek durumla kıyaslamasıyla ortaya çıkan bir sonucu ifade eder. Yaşam doyumu bireylerin yaşamlarını ve yaşamlarının her boyutunu içerir. Bireylerin belirli bir duruma, belirli bir süreçle ilişkin doyumlarını değil, genel anlamda tüm yaşantılarının doyumu anlamına gelmektedir.⁵

Bu çalışmada; Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışanların yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesinin yanında, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyuma etkisinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi de amaç edinilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Çatışmanın Tanımı

İnsanlar, sosyal bir varlık olduğu için hayatları boyunca iletişim kurmaktadır. İletişim bir bilginin, bir duygunun, bir düşüncenin aktarımıdır.⁶

Günümüzde, örgütler ve toplumlar hızlı bir gelişim ve değişim süreci göstermektedir. Bu gelişim ve değişim sürecinde sosyo-kültürel çevrenin etkisiyle bireylerde farklı amaç, inanış, değer, tutum ve davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Bu farklılıklara örgütsel yapıya ilişkin faktörlerin eklenmesiyle, çatışma oluşumu kaçınılmaz olabilir.⁷ Çatışma insan faktörünün olduğu her toplulukta olağan bir durumdur. Her zaman ve her durumda olabileceği gibi çatışmanın hiç yaşanmadığı bir topluluk oluşturmak imkânsızdır.⁸ Çünkü bireylerin algıları ve kişilikleri farklı olduğu için her konuda anlaşmaları mümkün değildir. Aynı şekilde grup içinde, gruplar ve bölümler arasında, hatta açık birer sistem olarak çevreyle sürekli ilişkide olan örgütler ve toplumlar arasında, aynı seçenekler üzerinde her zaman uyum sağlamak olanak dışı olduğundan hangi düzeyde olursa olsun çatışmanın kaçınılmaz olduğu söylenebilir.⁹

Tüm canlıları ilgilendiren bir olgu olan çatışmanın, özellikle gruplar ve insanların fizyolojik, sosyolojik, psikolojik vb. ihtiyaçları ile ilgili olması,¹⁰ ortaya çıkış sebeplerinin farklılığı ve oluşumu veya işleyişi açısından değişik türlerinin olması nedeniyle, çatışma zor tanımlanan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹

Çatışmanın pek çok farklı tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlar araştırmacının çatışmayı bir çıktı, bir süreç veya bir iletişim biçimi olarak algılamalarına bağlı olarak farklılıklar göstermektedir.¹²

Çatışma öncelikle duygusal bir terimdir. Sosyal anlamı; taraflardan ve çatışmayla ilgili stratejik seçimlerden kaynaklanmaktadır. Çatışma bağımlı bir ilişki olmakta ve çatışan taraflar arasında birbirine bağlılık söz konusu olmaktadır.¹³

Çatışma, anlaşmazlık ve uyuşmazlıklar sonucunda sosyal varlıklar arasında ortaya çıkan interaktif bir süreç olarak tanımlanacağı gibi,¹² çıkar, güç ve statü çekişmesi¹⁴ aynı zamanda, dâhil olan kişi veya kişilerin iç ve dış koşullarıyla şekillenen ve bireysel veya grup performansını olumlu veya olumsuz biçimde etkileyen, kişiler arası bir dinamik olarak da tanımlanabilir.¹²

Başka bir tanımda ise, kişinin içinde bulunduğu sosyal ortam ve zaman dilimi içinde istemediği durumlarla karşı karşıya kalması ve bir sonuç için zorlanması durumunda, gerçekleştirdiği davranış, ulaştığı duygusal yapı olarak da tanımlanabilir.¹¹

Aynı zamanda çatışma; iki veya daha fazla tarafın isteklerinin birbirleriyle uyuşmaması sonucu ortaya çıkan anlaşmazlıklar ve bir tarafın ulaşmaya çalıştığı amaçlara başka bir tarafın müdahale ettiği ve birbirleriyle uyuşmayan amaçları olan en az iki taraf arasındaki mücadele şeklinde de tanımlanabilir.¹⁵ Webster ise çatışmayı, bir menfaat ayrılığı veya bireysel hedeflere ulaşılamadığına dair bir inanç olarak değerlendirmiştir.¹⁶

Çatışma iki veya daha fazla birey ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık, uyuşmazlık, zıtlasma veya birbirine ters düşme¹⁷ olarak da tanımlanabilir. Örgüt kuramcıları, araştırmacılar, uygulayıcılar ve yöneticiler için giderek önem kazanan ve daha çok tartışılan konulardan biri haline gelen çatışmanın;¹⁸ iki veya daha fazla kişi arasında düşünce, değer ve duygulardaki farklılıklardan kaynaklanan kötü niyet içermeyen iç uyumsuzluk¹⁹ şeklinde yapılan tanımı da karşımıza çıkarmaktadır.

Robbins, örgütlerde çatışma kavramını, işletme içindeki kişilerin veya grupların bazı amaçlarına ve çıkarlarına ulaşmak için birbirlerini engelledikleri bir süreç olarak tanımlanırken, Robbins'e göre örgütlerde çatışmadan bahsedebilmek için, taraflardan birinin ya da her ikisinin de bu çatışmanın farkına varması ve onu açıkça algılaması gerektiğini belirtmektedir.²⁰

Aslında karşılıklı etkileşimin var olduğu her ortamda kaçınılmaz bir olgu olarak tanımlanan çatışma, örgüt açısından ele alındığında; bağdaştırılamaz ayrılıkları ya da uzlaşmaz özellikleri olan iş görenler ve gruplar arasındaki etkileşim durumu olarak tanımlanabilir.²¹

İnsanların etkileşimde bulunduğu her ortamda çatışma kaçınılmaz bir olgudur. Bu yüzden çatışma, sadece yönetim ya da örgüt psikolojisinin üzerinde durduğu bir kavram olmayıp sosyoloji, psikoloji, antropoloji, ekonomi ve benzeri bilimlerde de çatışma incelenmektedir.²²

2.2. Çatışma Yaklaşımları

Çatışmanın geleneksel, davranışsal ve etkileşimci yaklaşımları aşağıda açıklanmıştır.

2.2.1. Geleneksel (Klasik) Yaklaşım

Çatışma konusundaki ilk yaklaşımlar çatışmanın kötü olduğunu varsaymıştır. Çatışma olumsuz olarak görülmüş ve olumsuz anlamını pekiştirmek için şiddet, yıkım ve mantıksızlık gibi terimlerle eş anlamlı kullanılmıştır. 1940'lara kadar geçerli olan bu yaklaşım, çatışmayı aile, okul ve din gibi kurumların öğretileri ile aynı paralelde ve yıkıcı olarak ele almıştır.²³

Geleneksel görüş, çatışmanın üzerine gitmek, kavramı anlamak, nedenlerini araştırma yerine, çatışmadan tamamen uzak kalmayı benimsediği vurgulanmaktadır.²⁴ Çatışma kavramı örgütsel etkinliği ve etkililiği etkileyebilmektedir. Bu yüzden geleneksel görüşe göre örgütte çatışma kavramının gerçekleşmesinden mümkün olduğunca kaçınılması gerektiği vurgulanmaktadır. Çatışmayı engelleyebilmenin tek yolu olarak örgütte var olan çalışanların görev tanımlarının anlaşılabilir olmasıdır. Geleneksel görüşe göre, eğer örgütte çatışma engellenemez ve ortaya çıkarsa da çatışmaya neden olan sebep her ne ise bunun en kısa sürede giderilmesi gerektiğinden bahsedilmektedir.²⁵

Klasik yaklaşımda, örgütlerde ortaya çıkan çatışma belirtileri, var olan bir rahatsızlığın açık işareti olarak kabul edilmekte ve çatışma ile performans arasında ters bir bağıntı kurulmaktadır. Çatışmanın ortaya çıkması, yönetim ile iş görenlerin ortak çıkarlar etrafında birleşmede iletişim noksanlığına da işaret eder. Klasik yaklaşım taraftarlarına göre bu başarısızlıkların üstesinden gelinebilirse örgüt işlevini uyumlu bir bütünlük içinde çatışmalardan uzak kalarak gerçekleştirebilecektir.²⁶

Klasik yaklaşım örgütün temel yapısına vurgu yapmıştır. Buna göre örgütsel etkinlik ve verimliliğin artırılması, biçimsel yapıyla

birlikte ortaya konulan temel ilkelere uyum düzeyine bağlıdır. Başka bir ifadeyle, ilkelere uyan örgüt, ahenkli ve dengeli bir şekilde işlemekte ve optimum performans sağlanabilmektedir.²⁷

Klasik yaklaşımda çatışmaların ortadan kalkması için, görevlerin, yöntemlerin, kuralların ve yetki işleyişlerinin açık olarak tanımlanması ve rasyonel bir örgüt yapısının geliştirilmesi öngörülür. Taylor'a göre Bilimsel Yönetim Hareketi teorisi ödünsüz olarak uygulansaydı işgücü ve yönetim arasındaki çıkar çatışmaları ortadan kalkmış olacaktı.²⁸

Bu yaklaşımı savunanların ortak görüşleri şunlardır:

- Çatışma önlenebilecek bir olgudur.
- Çatışma örgütün yapısını bozar, performansını engeller.
- Yönetimin asıl görevi çatışmayı yok etmektir.
- Çatışma konusunda, otoritenin yasal ve biçimsel kurallarını izlemek önemlidir.
- En uygun başarı, çatışmanın ortadan kaldırılmasıyla elde edilir.²⁹

2.2.2.Davranışsal (Neo Klasik) Yaklaşım

Neo klasik yönetim anlayışının çatışmaya bakış açısını yansıtan davranışsal yaklaşım, Mary Parker Follet'in 'yapıcı' çatışmanın değerini 1920'lerde fark etmesiyle gelişmiştir. Bu görüş 1940'lardan 1970'lerin ortalarına kadar etkili olmuştur. Klasik görüşü izleyen davranışçı görüşe göre çatışma, örgütsel yaşamın bir gerçeğidir. Bütün çatışmaların yıkıcı olmadığına ve grup çatışmalarının olumlu sosyal fonksiyonlara da açılım sağlayabileceğini varsayar. Bu yaklaşımın temelinde çatışmanın ortadan kaldırılamayacağı fakat azaltılabileceği varsayımı bulunmaktadır.

Organizasyonlarda azaltılabilen fakat bütünüyle ortadan kaldırılamayan çelişkilerin bulunması kaçınılmazdır.³⁰

Davranışçıların çatışma görüşü, onu tam anlamıyla benimsemesi olarak açıklanabilir. Burada çatışmanın varlığı ıssallaştırılmaktadır. Çünkü karmaşık örgütlerin doğası gereği çatışma vardır ve kaçınılmazdır, bunu doğal karşılamak gerekir. Bu görüş bütün çatışmaların yıkıcı olmadığını grup çatışmalarının toplumsal amaçları sağlamaya katkısı bulunduğuna inanır.³¹ Davranışsal görüşte çatışma salt kötü değildir ancak yönetilmesi gereklidir. Yönetildiğinde olumlu sosyal işlevleri olacaktır. Çatışmanın kimi zaman altta yatan problemlere işaret etmesi bakımından yararlı olabileceğini kabul etmekte ancak çatışmayı zararlı ve ortaya çıktığı anda çözümlenmesi gereken bir olgu olarak görmektedir.³²

Sonuç olarak, davranışsal yaklaşım kapsamında çatışma, örgüt ve gruplar için doğal bir olgu olarak ele alınmıştır. Çatışma, geleneksel görüşte ele alındığı gibi olumsuz değil, yönetilmesi gereken ve yönetildiğinde de örgüt açısından olumlu işlevleri olacak bir olgu olarak değerlendirilmiştir. Fakat davranışsal yaklaşımda da geleneksel yaklaşımda olduğu gibi çatışma ortaya çıkar çıkmaz çözümlenmesi gereken aksi halde ortadan kaldırılması gereken bir olgu olarak görme eğilimi göstermişlerdir.²²

2.2.3.Etkileşimci (Modern) Yaklaşım

Etkileşimci görüş, örgütlerde çatışma kavramının kaçınılmaz olduğunu kabullenmiş ve halen günümüzde geçerliliğini koruyan bir görüş olarak tanımlanmaktadır.³³

Çatışma örgütler açısından olağan bir durumdur ve hatta bazen de gereklidir. Çatışmanın azı örgütte atalet, durgunluğa, verim düşüklüğüne ve yaratıcılığın azalmasına neden olur. Çatışmanın şiddetli olması ise, çalışanlar arasındaki işbirliğinin azalmasına, iletişim zafiyetine, karar verme mekanizmasının bozulmasına, işlerin tıkanmasına ve hatta husumet ve düşmanlığa sebep olabilmektedir. O halde yöneticiler her iki durumda da çatışmayı etkin bir şekilde yönetmelidirler.³⁴

Bir örgütte var olan çatışmaların aşırıya kaçması durumunda örgüte yararından çok zararının olacağını ve bu çatışmaların muhakkak çözümlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca bu görüş, bir örgütte çatışmanın varlığının düşük seviyede olsa bile örgütte var olması gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü çalışanların uyumlu ve barışçıl bir şekilde çalışmalarının zaman içerisinde örgüte zarar verebileceğini savunmaktadır. Barışçıl ve uyumlu çalışanların zamanla kendilerini yeniliklere karşı kapatmasının örgütün gelişmesine ilerlemesine engel teşkil edebileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla bir örgütün gerekirse, bilinçli olarak, çalışma ortamında çatışmayı teşvik etmesini önermektedir.³³ Modern örgüt ve yönetim anlayışının bir sonucu olarak örgütlerdeki iş verimliliğinin etkinliği için, belirli bir düzeyde ve aşırıya kaçmayan gerilim ve çatışma ortamının varlığı şarttır. Bu tür çatışmalar çalışanlar üzerinde motivasyon etkisi yaratabilmektedir.³⁵

Tablo 1. Örgütsel Çatışmada Geleneksel ve Modern Yaklaşımların Karşılaştırılması³⁷

Geleneksel Yaklaşım (Klasik ve Neo Klasik)	Modern Yaklaşım (Etkileşimci)
1-Çatışmadan kaçınılabılır	1-Çatışma kaçınılmazdır.
2-Çatışma yönetimin örgüt yapısını oluşturmada ve onu yönetmesindeki hatalarından ve sorun yaratıcılar tarafından ortaya çıkartılır.	2-Çatışma; örgütsel yapı, amaçlardaki kaçınılmaz farklılıklar, hat ve kurmay elemanlarının algı, değer ve sorunlara bakış açılarındaki farklılıklar v.b çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir.
3-Çatışma örgütün düzenli biçimde işlemesini kesintiye uğratar ve optimal iş performansını engeller.	3-Çatışma, değişik derecelerde örgütsel başarıya katkıda bulunabileceği gibi onda azalmaya da neden olabilir.
4-Yönetimin temel görevi çatışmayı ortadan kaldırmaktır.	4- Yönetimin görevi, çatışmanın çözümünü optimal örgütsel başarıya hizmet edecek biçimde yönetmektir.
5-Optimal örgütsel iş başarımı çatışmanın ortadan kaldırılmasını gerektirir.	5-Optimal örgütsel iş başarımı makul düzeyde bir örgütsel çatışmanın varlığını gerekli kılar.

Tablo 1'e göre yöneticilere düşen temel görev, örgütte ortaya çıkan her nevi çatışmayı bastırmak değil, fakat bu çatışmaları fonksiyonel bir biçimde yönetmek suretiyle zararlı yanlarını minimize etmek ve örgüt için yararlı görülen yanlarını maksimize etmek olmalıdır. Böyle bir yönetim anlayışı, yokluğu halinde örgütün etkinliğini, yaratıcılığını ve yenilikçi çabalarını engelleyen örgütsel çatışmanın ortaya çıkmasını bile içerebilir.³⁶

2.3.Çatışma Süreci

Süreç modelinin amacı, çatışma sürecinde yer alan aşamaları tanıyıp, çatışmayı denetim altına alarak yönetmektir. Süreç modeline göre ikili çatışma, birbirine dayalı aşamalardan oluşur. İkili çatışmanın her aşaması bir önceki aşamanın sonucuna göre biçimlenir. Yine her aşama kendinden sonraki aşamanın oluşması, biçimlenmesi için ortam hazırlar. Süreç modeline göre çatışma, bir insanın çatışılan kişi tarafından kendini zorladığını ya da engellediğini algıladığında ve karşı koymaya başladığında ortaya çıkan bir süreçtir.³⁸ Çatışma süreci beş aşamayı içermektedir. Bu aşamalar ışığında çatışma süreci aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

2.3.1.Birinci Evre: Potansiyel Zıtlaşma ve Uyumsuzluk

Çatışmanın olması fırsat yaratan koşulların varlığıdır. Bu koşulların doğrudan çatışmaya yol açması gerekmez, ancak çatışmanın çıkması için bu koşullardan en az birinin olması gerekir.³³ Aynı zamanda çatışma nedenleri veya kaynakları olarak da görülebilecek bu şartlar; iletişim, yapı ve kişisel değişkenleri kapsamaktadır.⁷

2.3.2.İkinci Evre: Kavrama (Algılama) ve Kişiselleştirme

Çatışma sürecinin ikinci evresi çatışmaların algılandığı ve hissedildiği süreçtir. Bu basamak, çatışma konusunun taraflarca netleştiği ve belirlenebildiği bir safha olmasının yanı sıra duyguların algıları şekillendirdiği bir süreç olması nedeniyle de önemli bir rol üstlenmektedir. Nitekim olumsuz duyguların, karşı tarafın davranışlarının olumsuz değerlendirilmesine, güven azalmasına ve olayların fazlaca basitleştirilmesine neden olduğu belirtilmektedir. Ters durumda ise olumlu

duyguların, probleme ilişkin olası çözüm yollarını görmeye çalışma, sorunlara geniş bir bakış açısıyla bakabilme ve yaratıcı çözümler üretebilme eğilimini artırdığı vurgulanır.⁷

2.3.3.Üçüncü Evre: Çatışma Yönetimi

Bireylerin niyet ve amaçları; onların algıları, duyguları ve gözlenen davranışlarından anlaşılabilir. Bu niyet ve amaçlar, çatışma olayında istendik biçimde eyleme dönüştürülecek kararları oluşturmaktadır. Niyet ve amaçlar, çatışan tarafların çatışmanın genel noktalarını bilmelerini sağlar. Böylelikle, tüm taraflar diğerlerinin amacından haberdar olabilir. Ancak tarafların niyetleri henüz kesinleşmemiştir. Niyetler, çatışmanın gidişatıyla, duygusal bir tepkimeyle veya yeni bir algılamayla değişebilir. Bununla birlikte, insanların bazı durumlarda çatışma yönetimiyle ilgili temel eğilimlere sahip oldukları belirtilmektedir. Kısacası, bazı insanlar çatışmayla yüz yüze geldikleri zaman her ne pahasına olursa olsun kazanmak ister, bazıları tüm taraflar için en iyi (optimum) olacak çözümü bulmaya çalışır, bazıları kaçmak ister, bazıları diğerlerine hükmetmek ister ve bazıları ise farklılıkları paylaşmak ister. Kısacası, bu evrede çatışma yönetiminde izlenecek stratejiler belirginleşir. Kullanılabilecek temel çatışma yönetimi stratejileri; hükmetme, bütünleştirme, kaçınma, uyma ve uzlaşma olarak sıralanabilir.⁷

2.3.4.Dördüncü Evre: Davranış

Birçok insan çatışmaları düşündükleri zaman davranış basamağına odaklanma eğilimindedirler. Çünkü çatışmalar bu evrede somut hale gelmektedir. Davranış basamağı, çatışan tarafların ifade, hareket ve tepkilerini içerir. Çatışan bu davranışlar, tüm tarafların niyetlerini uygulamaya koyma girişimlerinin gözle görülebilir halidir. Ancak,

gözle görünen bu davranışlar bazen yanlış hesaplamalar ve beceriksiz uygulamalar sonucu asıl amaçlarından sapabilmektedir. Bu nedenle, davranış basamağını dinamik bir etkileşim süreci olarak görmek önem taşımaktadır.⁷

2.3.5.Beşinci Evre: Sonuç Evresi

Sonuç evresinde çatışan taraflar arasındaki etki ve tepkiler, grupların performanslarında artışa neden olan işlevsel ya da grup performansına zarar veren ve performansı azaltıcı etki gösteren işlevsel olmayan sonuçlara neden olmaktadır.⁷

2.4. Çatışma Türleri

2.4.1. Çatışmaların Ortaya Çıkış Şekli İle İlgili Çatışma Türleri

2.4.1.1. Potansiyel çatışma

Örgüt içindeki sınırlı kaynaklar için rekabet, gruplar ve bireyler arasındaki amaç farklılıkları, işlevsel bağımlılık, yetersiz bilgi alışverişi gibi durumlar potansiyel çatışma için zemin hazırlarlar.³⁹

2.4.1.2. Algılanan Çatışma

Çatışmaya taraf olanların çatışmanın konusu olan olay ya da durumları algılama tarzları ile yakından ilişkilidir. Bu çatışma türü örgütlerde daha ziyade rol çatışması olarak görülmektedir.²⁶

2.4.1.3. Hissedilen Çatışma

Çatışma yaşayan tarafların çatışma konusu olay ya da durum hakkında hissettiklerini ifade etmesidir. Hissedilen çatışma, algılanan çatışmalardan farklı içerikli bir çatışma olgusudur. Bireyler bazı konularda aralarında ciddi görüş ayrılıkları olduğunun farkında olabilir. Fakat bu durum bireylerin birbirlerine sinirlenmeyip, sadece birbirine karşı duygularında bir olumsuzluğun doğmasına neden olabilir. Bu tür çatışmalar daha çok gizli çatışma kaynakları dışındaki nedenlerden ileri gelmektedir.⁴⁰

2.4.1.4. Açık Çatışma

Açık çatışmanın en belirgin şekli açık olarak başkalarına saldırıdır. Ancak bu durum örgüt normları ve kuramlarınca yasaklanmıştır. Bu yüzden bu çatışma genel olarak bir örgüt üyesinin, bilinçli olarak diğer bir örgüt üyesinin çalışmalarını engellemesi şeklinde görülür.⁴¹ Burada söz veya eylemsel olarak güce dayalı bir çatışma söz konusudur.⁴²

2.4.2. Çatışmanın Örgüt İçindeki Yerine Göre Çatışma Türleri

2.4.2.1. Dikey Çatışma

Dikey çatışma farklı hiyerarşi seviyesinde bulunan ast ile üst yönetici arasında olan çatışmadır.⁴³ İş bölümü ve uzmanlaşması olmayan işletmelerde; yöneticinin elemanını çok değişik amaçlarda kullanmak istemeleri sonucunda eleman ile yönetici arasında yaşanan çatışma bu konuda en çok karşılaşılan örnektir.³⁰

2.4.2.2. Yatay Çatışma

Yatay çatışma, aynı düzeydeki kişi veya kademeler arasındaki çatışma türüdür. Bu tür çatışmalar, amaç uyumsuzluklarından, kıt kaynaklardan ve kişiler arası ilişki problemlerinden kaynaklanmaktadır.⁴⁴ Genellikle aynı seviyede bulunan kişiler ve birimler arasındaki rekabetin iyi yönetilememesi sonucu yıkıcı bir çatışmaya dönüşen yatay çatışmanın iyi yönetilmesi halinde örgüte dinamizm kazandırması faydası ortaya çıkacaktır.⁴⁵

2.4.2.3. Emir Komuta ve Kurmay Çatışması

Bu çatışma daha çok örgütteki kişi ya da birimlerin üstlendikleri rollerden kaynaklanmaktadır. Emir- komuta birimleri, emir verme hakkına sahipken; kurmay birimlerin sadece alınacak kararlara ışık tutma, bilgilendirme ve tavsiyede bulunması söz konusudur ve genelde bu kişiler tepe yöneticisine bağılıdır. Uzmanlık farklılığı, tecrübe farklılığı gibi nedenlerden dolayı iki grup arasında çatışmanın çıkmasından kaynaklanır.⁴⁴

2.4.3. Niteliğine Göre Çatışmalar

2.4.3.1. Fonksiyonel Çatışma

Fonksiyonel çatışma; yeni fikirlere, bilgilere ve problem çözümünde yeni yöntemlere yol açarak, yanlış inançların ve değerlerin, düzeltilmesine yardım eder. Örgütün amaçlarına ulaşmasına bu çatışmalar katkıda bulunur. Bu tür çatışmalar, organizasyonun farklı kısımlarında bulunan sorunlara işaret eder. Bu sorunların, yöneticilerin dikkatine

getirilmesini sağlar. Ayrıca, organizasyona canlılık kazandıracak yeniliklerin ve değişimlerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırır.⁴⁶

2.4.3.2. Fonksiyonel Olmayan Çatışma

Fonksiyonel olmayan çatışmalar, genellikle iki ya da daha fazla kişinin ya da grubun yıkıcı fikir ayrılıklarında olması şeklinde ifade edilmektedir. Bu tür çatışmalarda konsantrasyonun işten uzaklaştırılarak, çatışmanın ve çatışmaya dâhil olan kişilerin üzerinde odaklanması söz konusudur. Fonksiyonel olmayan çatışmalar, negatif önyargılar, zayıf iletişim, verimliliğin düşmesi ve hatta sabotaja kadar gidebilen sonuçlar doğurabilmektedir.⁴⁷

2.4.4. Çatışmaya Taraf Olanlarla İlgili Sınıflandırma

2.4.4.1. İçsel Çatışma ya da Bireyin Kendi İçindeki Çatışma

Bu çatışma bireyin kendi içinde meydana gelen çatışmadır. Bu tarz çatışma bireyin kendisi için belirlemiş olduğu hedefler ile örgütün kendisi için belirlemiş olduğu rol arasındaki anlaşmazlıktan kaynaklanır. Bazı durumlarda belli bir rolü üstlenmesi gereken kişi ile bu rolü arasında uyuşmazlık çıkar.⁴⁸

2.4.4.2. Bireyler Arası Çatışmalar

Bireyler arası çatışmalar, iki bireyin birbirleriyle çeşitli fikir, duygu ve görüş ayrılıklarına düşmesidir. Örgütlerde en çok rastlanan bireylerarası çatışma türleri ast-üst çatışmaları ile kurmay komuta yöneticileri arasındaki kişisel anlaşmazlıklardan doğan çatışmalardır. Buna

ilave olarak aynı örgütsel düzeylerde bireysel farklılıklardan dolayı çatışmalara da rastlanmaktadır.⁴⁹

2.4.4.3. Bireyler ve Gruplar Arası Çatışmalar

Bu çatışmalar, özellikle çalışma gruplarının belli standart ve normlarını üyelerine benimsetme sürecinde yaşanan anlaşmazlıklardan doğmaktadır. Özellikle grup içinde grup normlarına uymayan, görüşleri ters gelen ve başkaldıran birey, grup ile çatışma içine girecektir. Bu kişinin grup değerleriyle bütünleşemediği durumlarda gruptan ayrılması ya da çıkartılması muhtemelen karşılaşılabilecek bir durumdur. Çoğu kez bu çatışmada grubun amacı ve normlarını benimsemeyen kişiler çatışmayı kaybetmek zorunda kalırlar.⁴⁹

2.4.4.4. Gruplar Arası Çatışma

Organizasyon içindeki gruplar ya da takımlar arasında yaşanan çatışma türüdür. Gruba aşırı bağlılık hissetme, vazifeye bağlılık gruplar arası çatışmayı ortaya çıkarabilecek nedenlerdir.⁴⁸

2.4.4.5.Örgütler Arası Çatışmalar

Diğer organizasyonlar ile ilişkide bulunan açık sistem anlayışını benimsemiş organizasyonlar ilişki halinde oldukları organizasyonlar ile çatışma halinde olabilirler. Bu çatışma türüne alıcı ve satıcı firma arasındaki çatışma örnek verilebilir.⁵⁰

2.4.5. Diğer Çatışma Türleri

2.4.5.1.Kurumsal Çatışma

Çatışmaya neden olan şartların, çatışmanın şiddet ve derecesinin ve çatışmaya çözüm olabilecek koşulların toplumsal sistem tarafından tespit edildiği, tarafların çatışma yaşanması halinde nasıl davranacaklarının hangi yöntemi izleyeceklerinin ayrıntılı olarak belirlendiği çatışma türüne “ kurumsal çatışma ” adı verilir.⁵⁰

2.4.5.2. Amaç Çatışması

Organizasyonlar, bireyler ve gruplar arası yaşanabilen bu çatışma türünün temel nedeni amaçlardaki farklılıklardır. Organizasyon içerisinde bireylerin ve grupların örgütün amaçlarından farklı birtakım amaçları vardır. Bireyler ve gruplar, amaç konusunda bazen kendi aralarında bazen de kendileriyle örgütün bütünü arasında uyuşmazlık yaşayabilirler.²⁶

2.4.5.3. Rol Çatışması

Rol, doğuştan gelen ve bireylerarası etkileşimden meydana gelen, kişisel ve toplumsal faktörlerin toplamından oluşan bir statü davranışdır.⁵¹

Rol çatışması, belirli bir iş rolünün kapsamı ve öğelerinin göreceli önemi konusuna ilişkin algılama farklarıdır.⁵² Başka bir tanımda ise, bir bireyden, birbirleriyle uyumlu olmayan veya çatışan iki ya da daha fazla rolü yerine getirmesinin istenmesi ve kaynakların yetersiz olması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Rol belirsizliği ise; bireyin görev,

yetki ve sorumluluklarının iyi çizilmemiş olması ve bireyden beklenen görev ile ilgili davranışların açık olmamasından kaynaklanabilir. Bireyin, işin amaçlarının ne olduğunu tam anlamıyla bilmemesi; yaptığı işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olmaması olarak tanımlanmaktadır.⁵³ Rol çatışması, bireyin aynı anda farklı rolleri gerçekleştirme zorunluluğunun sonucu ortaya çıkabileceği gibi, bireysel özellik ve yeteneklerin gerçekleştirilecek role uyumsuzluğundan da doğabilir. Bazen taşınan roller de rol çatışmasına yol açabilir. En genel şekli ile rol çatışması kişinin bulunduğu ortamda yapması gereken ile yaptığı arasındaki olumsuz farktır. Yapılan çalışmalar, bireylerin rol çatışması ile karşı karşıya kalmasının temelinde rol belirsizliğinin yattığını göstermektedir. Rol belirsizliği, rolü gerçekleştiren kişinin kendisinden beklenen davranışlar veya görevleri hakkındaki algılama yetersizliğinden ortaya çıkar.¹¹

İnsanların birden fazla role sahip olmaları ve her rol için talep edilen duygusal gösterimi sergilemek zorunda kalmaları rol alanları arasında bir çatışmaya sebep olabilmektedir.⁵⁴ Bireyin hem işi hem de ailesi dolayısıyla yerine getirmek zorunda olduğu birden fazla rolü olması durumunda, her iki rolün de gerçekleşmesi için harcaması gereken zaman ve kaynak nedeniyle bir çatışmanın yaşanması söz konusudur. Roller arası çatışmanın bir türü olan iş-aile çatışması iş ya da aile ortamında ortaya çıkacak birbirinden bağımsız ve farklı baskıların birey üzerinde oluşturduğu olumsuz durum ile baş gösterir.⁵⁵

2.5. Aile-İş Kavramları ve Birbirleriyle Olan İlişkileri

Teknolojideki hızlı gelişme, sanayileşmenin artması, siyasal ve ekonomik alandaki değişimler; toplumsal yapının, aile yapısının, aile içi

ilişkilerin ve bireyin yerine getireceği rollerin farklılaşmasına sebep olmuştur.⁵⁶

İş ve aile, insanlığın varoluşuyla özdeşleştirilen, bireylerin yaşamlarında onlara kimlik kazandıran ve yaşamını işgal eden en önemli iki temel etkinlik alanıdır. Bireysel olarak yaşam bu iki süreç vasıtasıyla organize olmuştur ve insanlar bu iki alanda tatmin olmaya çalışırlar. Bireyin iş ve aile yaşamları arasında kaçınılmaz karşılıklı ve bazen de çatışan bir ilişki vardır. Bu ilişki bireyleri olduğu kadar, bireyin üyesi olduğu grupları ve toplumu da etkilemektedir.⁵⁷

2.5.1.Aile Kavramı

Aile, tüm insan toplumlarında bulunan, temel ve evrensel bir sosyal kurum olmakla birlikte, yapısı tarihsel süreç içerisinde ve toplumdan topluma farklılıklar göstermektedir. Ailenin birey ve toplum yaşamındaki önemi aile kurumunun temel işlevlerinden kaynaklanmaktadır. Bir sosyal kurum olarak ailenin, insanın doğumundan ölümüne kadarki süreçte, tüm yaşananlar üzerinde belirleyiciliği bulunmaktadır. Kadın-erkek arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinden çocukların yetiştirilmesine ve eğitime kadar, diğer bir deyişle, insanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli tüm ihtiyaçların karşılanmasında aile kurumunun rolü bulunmaktadır.⁵⁸

Aile kavramı denilince akla ilk gelen birbiri ile evli olan erkek, kadın ve onların çocuklarından oluşan “çekirdek aile” olmaktadır.⁵⁹ En klasik tanımıyla toplumun çekirdeğini oluşturan ve birliktelik, toplu halde yaşama kavramlarını içinde barındıran aile kavramı bireylerin hayatlarındaki en önemli unsurlardan biridir. Aile üyelerinin aralarında kan bağı ya da evliliğe dayalı bir ilişki bulunmaktadır ve aileyi oluşturan bireyler

birbirlerinin cinsel, ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar.⁶⁰

Aile toplumsal bir organ ya da bir toplumun hücreleridir. Ailenin toplumsal yapısı ise; "ana, baba ve çocukların vücuda getirdiği ilişkiler ağı (sistemi) ve bu ağ içinde her üyenin üzerine almış olduğu görev ve oynadığı rollerle" tanımlanmaktadır.⁶¹

Geniş anlamda aile; evlenme, kan ya da evlât edinme bağlarıyla birbirine bağlanmış, aynı evde yaşayan, aynı geliri paylaşan, birbirleri ile devamlı ilişki ve etkileşim altında olan, karı-koca, ana-baba, kız-oğul, kız kardeş-erkek kardeş gibi sosyal ilişkileri olan insanların oluşturduğu bir birliktir. Bir başka tanıma göre aile; evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük bütündür.⁶²

Ailenin temel fonksiyonları; sosyal, fiziksel, biyolojik ve duygusal olduğu kadar ekonomiktir. Ekonomik bir ünite olarak aile toplumun sosyo-ekonomik organizasyonlarıyla fonksiyonel ilişkiler içinde arzuladığı sonuçlara ulaşmak için çeşitli ekonomik kararlar alır ve faaliyetler yürütür.⁶³

2.5.2.İş Kavramı

Modern toplumlarda işin birey için sağladığı faydalardan ötürü iş birey için son derece önemlidir. Bunların başında ise işin sağladığı maddi getirisi. İşin birey için sağladığı fayda ise psikolojiktir bu da kişiye sağladığı kimliktir. Sosyal bir varlık olan insan için işin toplumsal yanı önemlidir. İş insan hayatında onun ihtiyaç duyacağı maddi unsurları elde etmek amacıyla uğraştığı bir vasıta. Bu ihtiyaçları bireyler karşılarken

edindikleri işleri ile belirli getiriler kazanırken bunun yanı sıra kişiden olumsuz anlamda götürdükleri de olmaktadır.⁵⁷

İş kavramı, bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret, gelir karşılığında bir organizasyona bağlı ya da serbest olarak, bireyin başkaları veya kendisi için değer taşıyan mal ve hizmetler ürettiği amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak tanımlanabilir.⁵⁷

Bir başka tanıma göre iş; bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışmadır. İş organize olmuş görevlerden oluşur ve bu görevler, işin yapıldığı örgütün yapısına uyum sağlayıcı bir nitelik taşır.⁶⁴ İş, insan yaşamının sürekliliği bakımından önemli bir uğraştır. İnsanın zamanını değerlendirmesi, enerjisini yararlı amaçlara yöneltmesi ve bunların sonucunda edindiği doyumla ruh sağlığını korumasında belirleyici bir etkinliktir.⁶⁵

2.5.3.Aile ve İş Kavramlarının Birbiriyle İlişkileri

Yapılan araştırmalar, çalışanların iş ve özel yaşamları daha özeldir ise aile yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurarak bir yandan iş yaşamında verimli çalışmalarının öte yandan özel yaşamlarında ailelerine daha fazla zaman ayırarak mutlu olmalarının pek de kolay olmadığını göstermektedir. Bunun sebebi ise, iş ve aile yaşam alanlarının sürekli değişken yapıda olmasıdır. Örgütlerin açık sistemler oldukları göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların iş yaşamlarını şekillendiren örgüt amaçlarının, örgüt kültürünün, örgüt yapısının, çalışanların iş tanımlarının, iş gereklerinin ve iş standartlarının değişime açık unsur ve süreçler olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bunun yanında, çalışanların aile yaşantıları da biyolojik, psikolojik, ekonomik, toplumsal ve hukuki özellikleri olan ailenin sosyal bir kurum olması nedeniyle oldukça değişime açıktır. Dolayısıyla iş

ve aile yaşamları arasındaki ilişki de değişken bir yapıdadır.⁶⁶ Frone ve Cooper'a (1992) göre de iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Buna göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilmektedir.⁶⁷

2.6. İş - Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı

İş ve aile insan hayatının iki önemli parçasıdır. Bu iki önemli parça bireyin yaşamını sürdürmesinde büyük rol oynamakta, fakat aynı zamanda bireyin bazı sorumluluklarını da yerine getirmesini zorunlu kılmaktadır. İş veya aileden herhangi birine ait görevlere daha fazla zaman ya da enerji ayrıldığı ve bağlılık gösterildiği takdirde, diğer taraf ihmal edilmiş ve bu tarafın sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirilmemiş olmaktadır. Bu da insanların ihmal edilen tarafa bağlı olarak çatışmaya sebep olmaktadır.⁶⁸

Aile yaşamı çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından rol kuramı üzerine yapılan araştırmaya kadar uzanmaktadır.⁶⁹ Çalışanların özel yaşamları, özellikle de aile yaşamları ile iş yaşamları arasındaki ilişkiler konusunda yapılan örgüt araştırmaları incelendiğinde özellikle son yirmi yılda konunun araştırmacıların giderek daha fazla ilgisini çektiği gözlenmektedir. İş-aile ve aile iş çatışması rol çatışmasının iş ve aile rollerinin de dahil edilmesiyle oluşan bir türüdür.⁷⁰

Bir rol çatışması olarak görülen iş-aile yaşam çatışması, çalışanların anne-baba ve eş gibi birden fazla role sahip olduğunda ortaya çıkmaktadır. Benzer bir ifadeyle; İş-aile yaşam çatışması roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edildiğinden bu çatışma, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın

gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkar.⁶⁶

Frone ve Cooper'a (1992) göre de iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Buna göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilmektedir. İş aile ve aile iş çatışması arasında yüksek seviyede ilişki bulunmasına rağmen çatışmayı tetikleyen faktörler açısından bakıldığında ikisinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir.⁶⁷

Çift gelirli aileler ve tek başına çalışan ailelerin sayısı nedeni ile çalışanların iş ve aile alanları taleplerini karşılamada karşılaştığı zorluklar sayısız ve giderek daha karmaşık hale gelmiştir. İş ve aile taleplerinin bu alanlar arasında çatışmaya neden olacak şekilde her zaman uyumlu olmaması şaşırtıcı değildir. İş/aile çatışmasının negatif etkiler potansiyeli, bu alandaki araştırmaları yaygınlaştırmıştır.⁷¹

İş-aile çatışması kimi araştırmalarda iş-aile rol gerilimi, aile iş rolleri uyumsuzluğu, işin ev ve aile üzerindeki etkisi tanımlamalarıyla da karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu tanımlamalar iş-aile çatışmasının tanımıyla içerik olarak tutarlı görülmüştür.⁷² İş-aile çatışması iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Diğer bir tanımda ise iş-aile çatışması işe ilişkin aktivitelerin aile hayatına karışmasıdır.⁷³

2.7. İş – Aile Çatışmasının Kuramları

Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş yaşamı ve aile yaşam alanının birbirini etkilediği varsayımına dayanan beş farklı kuramın olduğu

görülmektedir.^{69,70,74} İş ve aile yaşamlarının etkileşimi konusu üzerine geliştirilmiş bu kuramlar şunlardır:

- Akılcı bakış açısı
- Taşma kuramı
- Telafi kuramı
- Katkı kuramı
- Çatışma kuramı

2.7.1. Akılcı Bakış Kuramı

Akılcı bakış açısına göre, iş ve aile yaşamlarına ayrılan zaman sürdürülmesi zor olan bir denge içerisindedir. Başka bir ifade ile dengenin bozulması kaçınılmazdır. Bu ise iş-aile yaşam çatışmasını kaçınılmaz kılmaktadır. İş ve aile yaşamlarının doğurduğu yükümlülükleri yerine getirmek için çaba gösteren çalışan ihtiyaç duyduğu zamanı bulamaması nedeniyle çatışma yaşamaktadır.⁷⁴

Bu teori aynı zamanda çatışma sürecinde cinsiyet etkisini de açıklamaya çalışmaktadır. Geleneksel cinsiyet rolü beklentilerine göre kadın erkekle kıyaslandığında ev ve çocuk bakımı gibi aile rollerine çok daha fazla zaman ayıracakları varsayıldığı için kadınların daha yüksek seviyelerde aile-iş çatışması yaşaması beklenmektedir.⁷⁵ Örneğin yalnız bir çalışan anne çocuğuna destek olmak için geçirmek istediği zamanı işte daha fazla zaman geçirerek harcadığında, iş-aile çatışması artabilecektir.⁷⁶ Benzer bir şekilde erkeklerin de işle ilgili olarak çok daha fazla zaman ayıracakları ve bu nedenle de kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşayacakları düşünülebilir.⁷⁵

2.7.2. Taşma Kuramı

Greenhaus ve Beutell yaptıkları çalışmada iş ya da aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen sıkıntı yaratıcı gelişmelerin diğer yaşam alanında da sıkıntı yaratacağını öne sürmüşlerdir. Buna göre, taşma kuramı hem iş yaşamının aile yaşamını etkilediği hem de aile yaşamının iş yaşamını etkilediği durumları kapsamaktadır.^{70,77}

Taşma, çalışma yaşamından çalışma dışı yaşama ya da çalışma dışı yaşamdan çalışma yaşamına olabilmektedir. Bu kuram iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmelerin diğer yaşam alanını etkileyeceği varsayımından hareketle aile-iş rol çatışmasına açıklama getirmektedir. Bireylerin iş ve aile gibi bazı temel rolleri aynı anda sürdürmeye çalışması stres ve iş tatminsizliği gibi sonuçlar doğursa da; taşıma teorisine göre; çatışmayla başa çıkma yeteneği olan kişiler için birden fazla rolü aynı anda yürütmenin faydaları zararlarından daha fazla olmaktadır. İşe ayırdıkları zaman ve ilgi kadar aile hayatına da zaman ve ilgi ayıran kişiler tek bir role odaklanan insanlara göre daha başarılı ve daha tatminkâr bir hayat yaşayabilmektedirler; çünkü bir rolde edinilen deneyimler taşıma teorisinde ifade edildiği gibi başka rollere de yansımaktadır. Örneğin evde yaşanan olumlu gelişmeler iş stresini ve psikolojik sıkıntıyı azaltıcı etkide bulunabilmektedir.⁵⁶

Taşma pozitif ya da negatif olabilir. Olumlu taşma bir yaşam alanındaki memnuniyet ve başarının diğer alana da memnuniyet ve başarı getirecek bir etki yaratması anlamına gelir. Olumsuz taşma bir alandaki zorluk ve sıkıntıların diğer alana da aynı olumsuz duyguları taşıması durumunu ifade eder.⁷⁸

2.7.3. Telafi Kuramı

Bu kuram taşma kuramını tamamlayıcı bir kuramdır. İş ve aile alanları arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu savunur.⁶¹ Telafi kuramı bir alandaki doyumsuzluğu diğer alanda doyum sağlama girişiyle telafi etmeyi öngörmektedir.⁷⁹

Bu kurama göre iş hayatından memnun olmayan birey, bu açığını aile hayatında sağlayacağı doyumla kapatmaya çalışacaktır ya da aile hayatından doyum sağlayamazsa o zaman da işiyle daha çok ilgilenecektir.⁸⁰

Bu da bireyin iki yaşam alanı arasında denge kurmasını zorlaştıracaktır. Çünkü bir alandan elde edilemeyen doyum diğer alandan sağlanmaya çalışılacaktır ki bu da kişinin zaman dengesi kuramamasına yol açacaktır. İşinden yeterli derecede memnun olmayan birey, aile hayatından doyum sağlamak adına ailesine daha fazla zaman ayırdığında ise bir nevi zaman temelli çatışma meydana gelecektir.⁷⁰ Çalışanların, iş ve aile yaşamları arasında zaman dengesini kuramadıkları durumlarda, iş yaşamlarındaki bütün sorumluluklarını yerine getiriyor olsalar dahi çatışma kaçınılmaz olacaktır.⁸¹

2.7.4. Katkı Kuramı

Bölünme kuramı işle ilgili olan ve olmayan stres unsurlarının karşılıklı olarak birbirlerini etkilemediği varsayımına dayanırken, katkı kuramı bu varsayımın tam tersi bir varsayıma dayanmaktadır. Bu varsayıma göre, kişinin hem aile hayatından sağladığı doyum düzeyi hem de iş yaşamından sağladığı doyum düzeyi genel olarak yaşam doyumuyla ilişkilidir. Bunun sonucu olarak, bireysel ve örgütsel unsurlar birbirleri

üzerinde etkili olarak kişinin genel yaşam doyum düzeyini ve iyi olma durumunu etkilemektedir.⁶¹ Katkı kuramında hem iş hem de aileyle ilgili stres unsurlarının çalışan üzerinde yarattığı psikolojik ve fiziksel gerilim üzerinde durulmaktadır. Bu kuramla ilgili Duxbury ve Higgins'in yaptıkları çalışma, kişinin yaşamından tatmin olmasının iş yaşam kalitesine ve aile yaşam kalitesine bağlı olduğu sonucunu çıkartır.⁶⁹ Cooke ve Rousseau'nun yaptıkları çalışmanın (1984) sonuçları, çalışanın iş gerekleri ve ailedeki rolünün gerektirdiği davranışlar arasındaki etkileşimin roller arası çatışma yarattığı durumlarda çalışanın fiziksel gerilim yaşadığını ortaya koymaktadır. Rice, Frone ve McFarlin tarafından yapılan çalışmanın (1992) sonuçları ise, iş-aile yaşam çatışmasının genel yaşam kalitesiyle ters yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte çalışma sonuçları, kişinin hem aile hayatından sağladığı doyum düzeyinin hem de iş yaşamından sağladığı doyum düzeyinin genel olarak yaşam doyum düzeyiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum kişisel ve örgütsel unsurların çalışanın genel yaşam tatmin düzeyini ve iyi olma durumunu etkilediğine örnek oluşturmaktadır.⁸¹

2.7.5. Çatışma Kuramı

Kurama göre, bir alanda sağlanacak doyum ya da başarı diğer alandaki rol adına özveriyi gerektirmektedir. Her iki alandan gelen rol talepleri uyumsuz olduğu için kişi üzerinde baskı oluşturarak çatışmaya neden olmaktadır.⁸² Çatışma kuramına göre, bireyin çatışma yaşamasına sebep olan iş ve aile alanlarındaki roller değil bu rollerin yerine getirilmesi adına üstlenilen sorumluluklardır.⁶⁶

Greenhaus ve Beutell yaptıkları çalışmada, üç tür iş-aile yaşam çatışması belirlemektedirler. Bunlar, zamana dayalı çatışma,

gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışma olarak adlandırılmaktadır.⁷⁰

2.8. İş-Aile Çatışmasının Türleri

2.8.1. Zaman Temelli Çatışma

Zaman esaslı iş-aile çatışması; bir rolün yerine getirilmesiyle ilgili zaman baskısının, diğer rolün taleplerini ve beklentilerini engellemesi durumunda oluşmaktadır.^{70,83,84,85,86} İş veya aile rollerinden birinin yerine getirilmesi için ayrılan zamanın diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması hatta olanaksız hale getirmesi ile ortaya çıkan bir çatışma şeklidir. Zaman esaslı iş-aile çatışmasında en temel ve belirleyici unsur zamandır yani çatışmanın nedeni zamanın kısıtlı olmasıdır.⁸⁷

Zaman esaslı çatışma iki şekilde ortaya çıkabilir:

- Bir role ilişkin zaman baskıları fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkansız kılması,
- Fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken bile baskılar başka bir rolde zihinsel meşguliye neden olmasıdır.

Zaman esaslı aile-iş çatışmasının örgütsel nedenleri; fazla mesai, düzensiz iş saatleri, günlük ya da haftalık çalışma saatleri, ailevi nedenleri ise; küçük çocuk sahibi olmak, büyük aileler ya da eşlerin ikisinin de çalışması olabilir diye tanımlamışlardır. Bu nedenlerden kaynaklanan zaman baskıları diğer rolün talepleriyle uyuşmadığında yaşanmaktadır. Aileden kaynaklanan zamansal çatışma ise, aile rolüne ayrılacak zamanın çok daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde evli olanların bekar çalışanlara göre, çocuklu evli

Çalışanların da ocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile atışması yaşadıkları söylenmektedir.⁸⁸

2.8.2. Gerginlik Esaslı atışma

Psikolojik atışma olarak da nitelendirilebilecek olan gerginlik temelli çatışmada ise iş veya ailenin 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.⁸⁹ Kinnunen ve Mauno gerginlik esaslı çatışmayı bir roldeki gerilim semptomlarının diğer rolün performansını etkilemesi olarak tanımlamışlardır.⁷⁵

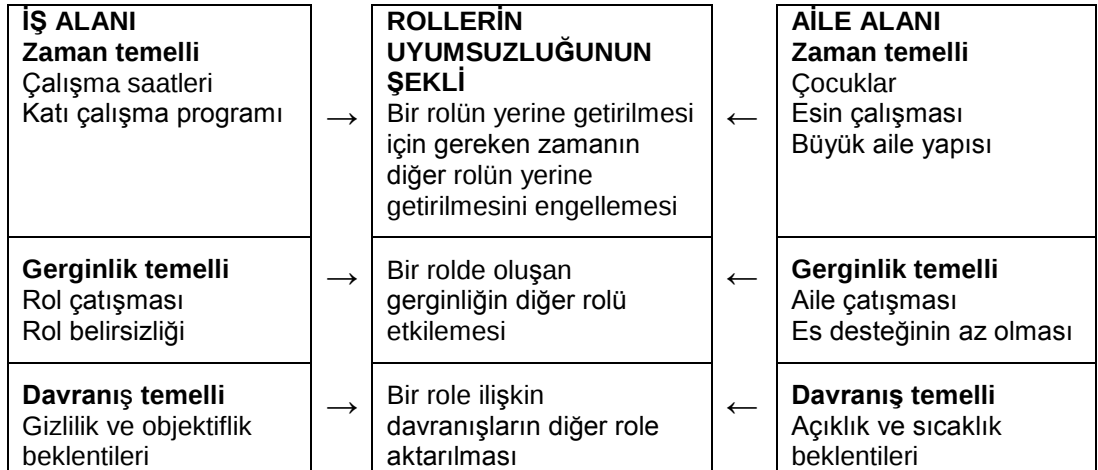
Gerginliğe dayalı çatışmanın işe ilişkin kaynakları; iş rolü içindeki belirsizlik ve/veya çatışma, aşırı rol yükü, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının düşük olması, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki değişiklerin oranı, iletişimde stres, işte beklenen zihinsel konsantrasyon ve bağlılık olarak belirtilmektedir. Birey akşama kadar işinde karşı karşıya kaldığı birçok olumsuzluk nedeniyle yorgun, gergin, sinirli veya endişeli olarak eve döndüğünde ve bu durumu onun ailesi ile ilgili birtakım sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinde gerginlik esaslı iş-aile atışması yaşanmış olmaktadır. Benzer şekilde evinde eşi ile tartışan ya da çocuğu ile ilgili olarak çok sinirlenen bir kişinin bu durumu işine, yöneticisine ya da iş arkadaşlarına yansıtması da aile rolünün iş rolüne engel olması anlamına gelmektedir.⁹⁰

2.8.3.Davranış Esaslı Çatışma

Diğer bir 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.⁷⁰ Davranış esaslı çatışma bir rolde gerçekleştirilen davranış biçimlerinin diğer rolün beklenen davranışlarıyla uyuşmaması olarak da tanımlanabilir.⁷⁵

Bireyin bir rolünde talep edilen davranışlar, bir diğer rolde talep edilenlerle bağdaşmayabilir. Sözgelimi, bir çalışanın işte başarılı olabilmesi için saldırgan, hırslı, çalışkan ve işe yönelimli olması gerekebilir. Öte yandan, aile ortamında anlayışlı, destekleyici, uyumlu ve aileye yönelimli davranışsal özellikler göstermek pozitif bir aile ortamının gelişebilmesi için gerekli olabilecektir.⁸⁸

Şekil 1’de zaman, gerginlik ve davranış esaslı çatışmalar toplu şekilde gösterilmektedir. Görüldüğü gibi hem iş alanındaki talepler hem de aile alanındaki talepler bireyin rolleri arasında çatışma yaşamasına sebep olmaktadır.



Şekil 1: İş-Aile Çatışması Türleri⁷⁰

2.9. İş Aile Çatışmasının Nedenleri

2.9.1. Kişisel Nedenler

Kişilerin sahip olduğu farklı özellikler algılama, strese tepki verme, bazı olaylara tepkisiz kalma, farklı davranış biçimleri sergileme gibi durumlara sebep olmaktadır. Dolayısıyla bireyin kişilik yapısıyla ilgili faktörler iş-aile çatışmasının yönünü ve şiddetini etkileyebilmektedir. Ayrıca kişinin cinsiyeti ve yaşı da iş-aile çatışması üzerinde etkilidir.⁵⁷

2.9.1.1. Kişilik

Kişilik, bireyin kendisi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Başkaları açısından ise bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır.⁹¹ Dolayısıyla farklı kişilik yapısındaki bireyler farklı düzey ve boyutlarda iş-aile çatışması yaşayabilecekleri düşünülebilir. Kişilik, iş-aile çatışmasının önemli nedenlerinden biridir. Çünkü bireyin sahip olduğu kişilik onun algılamalarını ve dolayısıyla da davranışlarını belirlemektedir. Olumsuz kişilik yapısına sahip olan insanlar genellikle yaşadıkları olayları, içinde bulundukları durumları, koşulları negatif bir anlayışla değerlendirmekte, hayat hakkında olumsuz duygular beslemektedirler. Böylesi bir kişilik yapısına sahip olan insanlar şartlar ne olursa olsun hoşnutsuz olacakları, sinirli, gergin, stresli bir ruh hali içinde bulunacakları için her türlü çatışma ve stresi yaşama ihtimalleri diğer insanlara nazaran daha fazladır.⁹²

2.9.1.2. Cinsiyet

1960'lardan itibaren kadınların işgücü piyasalarına katılımlarının giderek artmasıyla beraber, işgücü piyasaları erkek egemen

görüntüsünü yitirmeye başlamıştır. Ancak, kadınların işgücü piyasalarına aktif katılımı sonucunda daha önceden yaygın bir şekilde kadınlar tarafından üstlenilen ailevi sorumlulukların kim tarafından yerine getirileceği ve söz konusu sorumluluklarla iş hayatının çalışanlara yüklediği sorumluluklar arasında nasıl bir denge kurulacağı konusu da sıklıkla tartışılan bir problem haline gelmiş bulunmaktadır. Genel itibariyle, kişilerin sahip oldukları sınırlı zamanı hem iş, hem de ailevi hayatlarındaki yükümlülüklerini en iyi şekilde gerçekleştirecek dengeli bir şekilde dağıtmaya mecbur olmaları aile hayatı ve iş dengesinin Avrupa düzeyinde önemli bir sorun alanı olarak belirmesine neden olmaktadır.⁹³

Günümüzdeki cinsiyet ve iş-aile çatışması ile ilgili yapılan pek çok araştırma farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Bazı araştırmalar kadınların erkeklerden daha fazla iş aile çatışmasına maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Bu da kadınların erkeklerden daha fazla çatışan rollere sahip olduğu ile açıklanmıştır. Ancak, bazı araştırmalarda ise cinsiyete göre yaşanan iş-aile çatışmasında çok az farklılık bulunmuş ya da hiç bulunamamıştır. Yaşanan iş-aile çatışmasının kadınlar ve erkekler arasında çok fazla farklılık göstermemesi erkeklerin beklentilerinin değişmesine bağlanabilir.⁹⁴

2.9.1.3. Yaş

Yapılan araştırmalar incelendiğinde yaş faktörünün aile-iş çatışmasını etkilediği görülmüştür.^{92,95} Kişinin yaşı dolaylı bir çatışma nedeni olarak değerlendirildiğinden, kişinin yaşı ilerledikçe işiyle ve ailesiyle ilgili rolleri değişmekte ve işinin ve ailesinin ondan beklentileri de zamanla değişebilmektedir. Öte yandan araştırmalar, yaşlı çalışanların rol çatışması gibi rol stres etkenlerine fiziksel ve beyinsel olarak daha fazla olumsuz tepki verdiğini göstermektedir. Bireyler yaşlandıkça iş odaklı

deneyimleri artar bu da belirsiz iş koşullarında daha fazla iş stresi yaşamalarına neden olabilir. Yine, yaşlandıkça bellek ve çalışma hızları gibi bilişsel kaynaklarında düşüşler yaşanabilir. Bu yüzden de stresli durumlarda yaşlı çalışanlar daha olumsuz davranabilirler. Öte yandan yaşça daha büyük olan çalışanlar, daha fazla farklı deneyim sahibi oldukları için belirsiz durumlarda kendilerine daha çok güven duyabilirler ve durumu daha az stresli olarak da atlatabilirler.⁹⁶

2.9.2.Aile Kaynaklı Nedenler

Aile ile ilgili özellikler iş-aile çatışmasının aile yönüne vurgu yaparak etki ederler. Eşin ücretli bir işte çalışması, eşlerin birbirlerine desteğinin olmaması, çocukların sayısının çok ve yaşlarının küçük oluşu, çocuk bakımı sorumluluklarının eşlerden birisi tarafından üstlenilmiş olması, her iki eşin de kariyer hedeflerinin olması, ailenin büyüklüğü gibi çeşitli aile özellikleri iş-aile çatışmaları yaşanmasına neden olan faktörler arasındadır.⁹⁶

2.9.2.1.Evlilik ve Eşin Özellikleri

Bireylerin evli ya da bekâr olmalarının, iş dışındaki yaşamlarında farklı alan ve düzeylerde sorumluluk yüklenmeleri açısından, hem işe ve aileye bağlılıklarını hem de yaşadıkları iş-aile çatışmasının şiddetini etkileyecekleri beklenebilir.⁵⁷

Kişinin ailesiyle ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlıklar, gerginlikler, kadının çalışması, eşlerin birbirine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır.⁷⁰

Yapılan çalışmalarda da eşlerden her ikisinin çalıştığı ailelerde, tek eşin çalıştığı ailelerden daha fazla iş-aile atışması yaşandığı ifade edilmiştir. Bu sonucun en önemli etkeni kadının çalışması durumunda erkeğin de eve ayırması gereken zamanın artmak zorunda olmasıdır.⁹⁷

Eşin cretli bir işte çalışıyor olmasının kadınlar ve erkekler açısından farklı anlamları bulunmaktadır. Buna göre evin reisi, geçimini sağlayan kişi görünümündeki erkeğin bir işte çalışıyor olması kadınlar açısından bir çatışma nedeni değildir. Bir erkek açısından ise eşinin çalışıyor olması iş-aile çatışma düzeyini etkileyebilecektir. Çünkü eşi uzun saatler çalışan erkeğin ev ve çocuklar ile ilgili sorumlulukları artacağından iş-aile atışması yaşama ihtimali de artmaktadır.⁷²

2.9.2.2.Çocukların Bakım Sorunu / Sayısı ve Yaşı

iş-aile çatışmasına ilişkin araştırmalarda çocukların bakımı sorunu genellikle, çocukların sayısı ve yaşı olmak üzere iki değişken ile ifade edilmektedir. Luk ve Shaffer yaptıkları araştırmada, anne ve baba olmanın neden olduğu talepleri çocukların sayısı ve yaşına bağlı olarak lmlemiş, sonuçta ebeveyn olmaktan kaynaklanan taleplerin iş-aile ve aile-iş çatışmaları üzerinde pozitif etkisi olduğunu bulmuştur.⁹⁸

Bireyin sahip olduğu ocuk sayısının çok ve küçük yaşta olmaları, eşlerin her ikisinin de çalışması, birbirlerine destek olmamaları, çocukların bakımı ve sorumluluklarının eşlerden biri tarafından üstlenilmiş olması gibi çeşitli aile özellikleri iş-aile çatışmalarına neden olmaktadır.⁷²

Yapılan çalışmalarda ocuk sayısı arttığı zaman iş-aile atışması düzeyinin de arttığı bulunmuştur. Ancak ocuk sayısının

çatışma süreci üzerindeki etkileri ile ilgili olarak yapılan araştırmaların çoğunda çocuk sayısı iş-aile çatışmalarının belirgin bir kaynağı olarak değerlendirilmemiştir.⁷⁵

Çocuk sayısının fazla olması bireyin çocuklara ayırması gereken zamanı arttırmanın yanı sıra çocuklarla ilgili ihtiyaç ve problemlere bağlı endişelerin de artmasına neden olmaktadır. Yine çalışanların çocuklarının yaşlarının; özellikle de okul öncesi dönemde (0-6 yaş) olan bir çocuğa sahip olmanın, önemli bir çatışma nedeni olabileceği vurgulanmaktadır. Bu tür ailelerde, çocuğun küçük olması ve bakıma muhtaç olması sebebiyle günlük ihtiyaçlardan kaynaklanan problemlere, eğitim ve sağlık problemlerine daha fazla rastlanmaktadır. Bunlar da anne ve babaların işe geç gitme, gidememe ve işlerine yoğunlaşamama gibi olumsuzluklar yaşamalarına neden olabilmektedir.⁶⁸

2.9.2.3.Aile Kaynaklı Diğer Nedenler

Ailenin çekirdek ya da geniş bir aile olması, aile tipinin tek gelirli, çift gelirli ya da çift kariyerli olması, aile içindeki bireylerin birbirlerine karşı tutumları ve birbirlerinden beklentileri, aile içerisinde yaşanabilecek her türlü sorun ve anlaşmazlık da, iş-aile ve aile-iş çatışmalarını etkileyebilecektir. Bütün bu nedenlerin yanında iş-aile, aile-iş çatışmasına neden olacak faktörlerden biri de bakmakla yükümlü olunan diğer kişilerdir. Çocukların dışında bakmakla yükümlü olunan diğer kişiler genellikle anne ve baba gibi aile büyükleridir. Yaşlı kişilerin bakımı, çocukların bakımından farklı bir süreç izlemektedir. Çocukların tersine yaşlılar yaşları arttıkça daha fazla sağlık sorunu yaşar, fiziksel ve duygusal olarak aile içindeki diğer bireylere daha fazla bağımlı olur ve günlük yaşamlarında daha fazla yardıma ihtiyaç duyarlar. Aile içinde ilgilenilmesi

gereken kişilerin ve dolayısıyla aile sorumluluklarının artmasının iş aile dengesine olumsuz etkide bulunabileceği düşünülmektedir.⁶⁸

2.9.3.İşle İlgili Nedenler

İnsanlar bir aile içinde doğar ve büyürler. Hayatlarının belli bir döneminden sonra da bir iş sahibi olurlar. Ailenin ekonomik faaliyetlerinin gerçekleşmesi bireylerin sahip oldukları işe bağlıdır. Dolayısıyla insanlar günün çok büyük bir kısmını da işyerlerinde geçirirler. İş hayatı insanın çalışırken geçirdiği saatleri fazlasıyla aşan ve hayatın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir. İçinde yaşadığımız toplumda çoğu zaman iş ve birey birbirlerinin aynası olarak kabul edilmekte ve insanlar yaptıkları işlere göre değerlendirilmektedir. Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünün, hayattan aldığı doyumun ve zevkin, ailesine sağladığı maddi ve manevi her türlü imkanın belirleyicisi durumundadır.⁶⁴

2.9.3.1.Çalışma Saatlerinin Fazlalığı

İşe fazla zaman harcanması eve yorgunluk, gerginlik ve iş-aile çatışmasını artıran daha pek çok olumsuz duygular olarak yansıyabilir. Dolayısıyla da işe ayrılan zamanın artması bireyin ailevi sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyebilir.⁸⁵

İş-aile çatışması haftalık çalışma saatleri ile doğrudan ilişkilidir. İş- aile çatışması aynı zamanda fazla mesailerin miktarı ve sıklığı, iş için hazır bulunulan zamanlar ve çalışma programının düzensizliği ile de ilişkilendirilmektedir. Yine, çalışma programını esnek olmaması da iş-aile çatışması yaratabilmektedir.⁷⁰ Carlson yaptığı çalışmada sık sık tekrarlanan fazla mesailerin, düzensiz iş değiştirmelerin, tatilde ve hafta

sonu çalışmanın, günde dokuz saati aşan çalışmaların, iş-aile çatışmasıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.⁹⁹

2.9.3.2.İşkoliklik

Birçok kuramsal araştırmada işkoliklik kavramı çalışma saatlerinin fazla olması temeline dayanmakta ve zamanın fazlaca işe yönelik olmasının her zaman verimli olmadığı gibi. işkoliklik de bu esasta değerlendirildiğinde çoğunlukla literatürde olumlu olarak değerlendirilmemektedir. Genellikle araştırmacılar işkolikliğı olumsuz bir tutum ve durum olarak ifade etmiş ve işkolikleri mutsuz, sağıksız. sorun çıkaran obsesif çalışanlar olarak algılamış ve işkolikliğı iş-yaşam dengesini bozan ve işte ve özel hayatta problemli trajik kişiler olarak değerlendirilmişlerdir. Sonuç olarak, işkolikliğı olumlu olarak algılayanlar çalışanların bu tür davranışlarını teşvik etmekte, olumsuz olarak değerlendirenler ise tam tersine onları bu davranışlarını engellemeye çalışmaktadır.¹⁰⁰

İşkolikler genel olarak işleri ile çok fazla meşgul oldukları için ailelerini ihmal ederler ancak bunun farkında da olmadıkları için her fırsat bulduklarında işlerine zaman ayırmayı tercih ederler. Genellikle ekonomik anlamda ihtiyaçları olmasa da çok fazla çalışır ve kendilerinden beklenen performansın üzerinde çalışırlar. Ayrıca işlerini yapmadıkları anda da akılları daima işlerinde takılı kalır. İşkolikler genellikle işleri ile meşgul olup, olmadıklarında dahi iş düşündükleri için ailelerine gerekli ilgi ve özeni gösteremeyeceklerinden iş-aile çatışması yaşama ihtimalleri de artacaktır.¹⁰¹

2.9.3.3.İş Kaynaklı Diğer Nedenler

Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, özerklik durumu, örgütün büyüklüğü, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı, iş ilişkileri, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu, terfi, gelir, çalışan performansı gibi çeşitli iş kaynaklı faktörler çalışanların yaşadığı iş-aile yaşam çatışmasını etkileyebilmektedir.⁸⁵ Çalışma programlarının esnek olmayışının çalışanın iş-aile çatışmasını arttırdığı kabul edilmektedir.⁷⁰ Bireyin iş saatleri içerisinde ilişki ve iletişimde bulunduğu üstünün, yöneticisinin tavır ve davranışları, yöneticisinden gördüğü sosyal destek hissettiği iş-aile çatışmasını azaltmaktadır.⁹⁵ Yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmada da gelir düzeyinin hem iş-aile hem de aile-iş çatışmalarını negatif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir.¹⁰²

2.10.İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile çatışmasının sonuçları kişisel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki ana başlık altında incelenecektir. İş-aile çatışmasının sonuçları kişinin iş ve aile rolleri arasında yaşadığı çatışmanın kendisi ve dolayısıyla ailesi ve organizasyonu açısından pek çok olumsuz sonuçları vardır. İş-aile çatışması bu yönüyle birçok kişi ve örgütü aynı anda etkilemektedir.¹⁰³

2.10.1.Kişisel Sonuçlar

İş-aile çatışmasının olumsuz sonuçları öncelikle bireyin kendisine yansımaktır. Birey açısından en belirgin sonuçlar tatminsizlik ve strese neden olmasıdır. Çatışmanın kişiler açısından bir diğer önemli sonucu da stres ve gerginlik sonucu sağlık problemlerinin de yaşanabilmesidir.¹⁰⁴

2.10.1.1.Aile Tatmini

Aile tatmini kişinin ailesinden duyduğu memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Aile kalitesi olarak da bilinen bu kavram, kişinin ailesinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ya da ailenin (anne, baba ya da eş olmanın) kişi için ne kadar anlamlı olduğunu belirtir.¹⁰⁵ Bir başka ifadeyle aile tatmini kişinin ailesinden duyduğu memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş-aile çatışması arttıkça aile tatmin düzeyinde düşmeler olduğu kanıtlanmış olmaktadır.¹⁰⁶

2.10.1.2.Stres

Stres insan sağlığını bozan ve özgürce yaşamasını engelleyen en önemli nedenlerden biridir. Stres, vücuda yüklenen herhangi bir özel olmayan isteme karşı vücudun tepkisi olarak tanımlanabilir.¹⁰⁷

Stres, aile veya iş ile ilgili olarak üstlenilmiş olan rollerin bir sonucu olarak da meydana gelebilmektedir. Bu çerçevede bir roller arası çatışma türü olan iş-aile çatışması da genel olarak stres nedeni olabilmektedir. Kişinin iş ve aile rolleri arasındaki uyumsuzluklar kendini iyi hissetmesini engellemekte ve üzerinde sürekli baskı hissetmesine neden olmaktadır. Bu durumda da kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı da bozulabilmektedir. İş-aile çatışmasının bireyin psikolojisi üzerindeki en önemli olumsuz sonucu stres olmaktadır.⁵⁷

İş-aile çatışması ile bireysel stres arasında güçlü bir ilişki vardır. İş-aile ve aile-iş çatışma türlerinden her ikisinin de stresi pozitif yönde etkilediği, başka bir deyişle, bireyin yaşadığı iş aile ve aile iş çatışmasının düzeyi arttıkça, stresinin de arttığı ortaya konulmuştur.¹⁰⁸

2.10.1.3.Sağlık Sorunları

İş-aile ve aile-iş çatışmaları bireylerin ruh sağlıklarına etki ederek birtakım bedensel rahatsızlıklar ve sağlık sorunlarına da neden olabilmektedir. Bu sorunlara psikomatik bozukluklar, kalp spazmı, kalp damar hastalıkları, kalp ritim bozuklukları, astım, tansiyon yüksekliği, bazı bağırsak hastalıkları, bazı iç salgı bezi hastalıkları, mide ülseri ve alerjik hastalıklar örnek olarak verilebilir.⁹⁶

Yapılan bir çalışmada iş-aile çatışmasının hem kadınlar hem de erkeklerde alkolizm sorunu açısından önemli bir faktör olduğu ortaya koyulmuştur. İş-aile çatışması yaşayan bireylerin içtikleri alkol oranında artış olduğu, içmeyenlerinde başlama oranının arttığı gözlenmiştir.¹⁰⁴

İş-aile çatışmasının özellikle kadınlar için fiziksel ve psikolojik sağlığı olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir.¹⁰⁹ Bu sonuçta kadınlarda iş-aile çatışmasının erkeklerden daha yüksek olmasının etkisinin olduğu düşünülmektedir. Frone, Russell ve Cooper'ın çalışan ebeveynler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada aile iş çatışması ile hipertansiyon vakaları arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya konmaktadır.¹¹⁰

2.10.1.4.Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu yaşamın belirli alanlarında değerlendirilebileceği gibi yaşamın geneli için de değerlendirilebilmektedir. Çünkü yaşam doyum, yaşam hakkındaki genel duyguları da yansıtmakta ve duygusal mutluluğun bir ölçüsü olarak da görülmektedir. İş-aile çatışmasının yaşam doyumu olumsuz yönde etkilediğini, iş-aile kolaylaştırmasının ise yaşam doyumuna olumlu yönde etkide bulunduğunu

saptamıştır.¹¹¹ Yaşam doyumu, kişinin yaşamı hakkındaki değer ve yargılarını ifade eder. Başka deyişle yaşam doyumu kişinin yaşamının hoşlandığı ve hoşlanmadığı durumlarının bir değerlendirilmesidir.¹¹²

İş-aile çatışmasının en belirgin sonucu kişinin yaşam doyumunu azaltmasıdır. Yapılan çalışmalarda iş-aile çatışması ile algılanan yaşam kalitesi arasında negatif bir ilişki tespit edilmiş olup, iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz etkilediğini bulunmuştur.¹⁰⁶ Bunun dışında yine yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmasının doğrudan ya da iş ve aile tatminleri aracılığı ile yaşam doyumu üzerinde negatif etkisinin olduğu ispat edilmiştir.⁸⁵

2.10.2.Örgütsel Alandaki Sonuçları

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının sadece birey açısından değil, örgütler açısından da önemli sonuçlar doğurabileceği düşüncesi, kurumların konuyla daha fazla ilgilenmelerine neden olmaktadır. Nitekim, söz konusu çatışmalar iş stresi, iş tatmini, motivasyon, verimlilik, iş performansı, örgütsel bağlılık, işe devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma gibi örgütsel sonuçları etkileyebilmektedir.⁹⁶

2.10.2.1.Motivasyon

İş-aile çatışmalarının bireyin moral ve motivasyonu üzerinde olumsuz etkiler yapacağı beklenmektedir. Evinde yaşadığı sorunlar nedeniyle moral ve motivasyonu bozulan, bir çalışanın bu durumdan etkilenme süresi olayın içeriğine ve bireyin kişiliğine bağlı olarak değişmektedir. Evde eşi ile tartışan bir çalışanın bu durum nedeniyle yaşadığı moralsizlik ve motivasyon düşüklüğü kısa süreli olabilirken, çocuğu fiziki ya da zihinsel engelli olan bir çalışanın yaşayacağı moral

bozukluğu ve düşük motivasyon çok daha uzun süreli olabilecektir. Ayrıca bu süre hissedilen iş-aile çatışmasının şiddetine de bağlı olabilmektedir.⁵⁷ Moral ve motivasyon düşüklüğü bireylerin duygusal anlamda tükenmişlik hissedebilmesine neden olmaktadır. Bu konuda yapılan bir çalışmada iş-evlilik, iş-aile çatışmalarının duygusal tükenmişliğe neden olduğu ifade edilmektedir.¹⁰³

2.10.2.2.İş Tatmini

İş-aile çatışmalarının sonuçlarının incelendiği pek çok araştırmada iş-aile çatışmasının en önemli örgütsel sonucunun iş tatminini azaltması olduğu ifade edilmektedir. Genel anlamda iş-aile çatışması yaşayan birey içinde bulunduğu ruh halinden dolayı artık işinden de zevk alamaz hale gelecektir. Özellikle bayanlar söz konusu olduğunda evine, ailesine ya da çocuklarına yeterli zamanı ayıramadığını, onlarla yeterince ilgilenmediğini düşünen çalışan kadın, işyerinde de huzursuz olacak bunun sonucunda da işinden duyduğu tatmin azalacaktır. Bu açıdan bakıldığında kadınlar için evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra sorumluluklar çok daha fazla artacağı için iş tatminlerinin de azalması beklenebilir.⁵⁷

İş tatmini, bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır ve çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duyguların da bir belirtisidir.¹¹³

İş tatmininin stres, kaygı, devamsızlık, gecikme, işten ayrılma niyeti, iş gücü devri, performans, verimlilik, örgüte ve işe bağlılık gibi önemli bireysel ve örgütsel sonuçları olduğu ifade edilmektedir.¹¹⁴ Daha önce yapılan pek çok araştırmada iş-aile çatışmasının bireylerin iş

tatminini azalttığı ya da iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır. Sonuç olarak iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.⁸⁴

2.10.2.3.İş Stresi

İş stresi çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre, iş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iş stresi yaşamasına neden olur. Bununla birlikte unutulmamalıdır ki, iş gerekleri ve çalışma şartları ile kişinin kapasitesi durağan değil değişken özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla iş stresi değişken yapıdadır.¹¹⁵

Yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda iş-aile yaşam çatışmasının boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde doğrudan etkili olacağını varsaymaktadır. Araştırmacılar, geliştirdikleri model çerçevesinde çalışanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde doğrudan etkili olmasını taşıma kuramı kapsamında gerekçelendirmektedirler.¹¹⁶

2.10.2.4.İş Performansı

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının olumsuz etkilerinin birinin de iş performansı üzerinde olması beklenmektedir. Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi olarak tanımlanabilir.¹¹⁷

İş-aile çatışmaları ile ilgili olarak yapılan çalışmalar iş-aile çatışmasının performans ve verimliliği azalttığını göstermektedir. Nelson

ile Quick ve Butler ile Skattebo tarafından yapılan çalışmalarda da iş-aile çatışmalarının performans ve verimlilik üzerindeki bu olumsuz etkilerinin kadınlarda daha fazla hissedildiğini ifade edilmektedir.^{48,118} Bu sonucun kadınların geleneksel cinsiyet rollerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

2.10.2.5.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık genel olarak iş görenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır.¹¹⁹ Başka bir tanımda ise; çalışanın kendini örgüte yakın hissetme ve kendini örgütle bir bütün olarak görebilme derecesidir.¹²⁰

Bireylerin iş ve iş dışı yaşam rolleri arasında yüksek düzeyde bir çatışma algısı, daha düşük düzeyde örgütsel üyelik davranışlarına yol açmaktadır. Tam zamanlı çalışan öğrenciler üzerinde yapılan roller arası çatışma ölçümü, rol çatışmasının örgütsel üyelik davranışı üzerindeki doğrudan etkilerini desteklemiştir. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılığın ayrıca, rol çatışması, sadakat ve örgütsel üyelik davranışı arasındaki ilişkileri düzenlediği gözlenmiştir; iş ve ev (aile) rolleri arasındaki çatışmanın da örgütsel bağlılığı azalttığı tespit edilmiştir.¹²¹

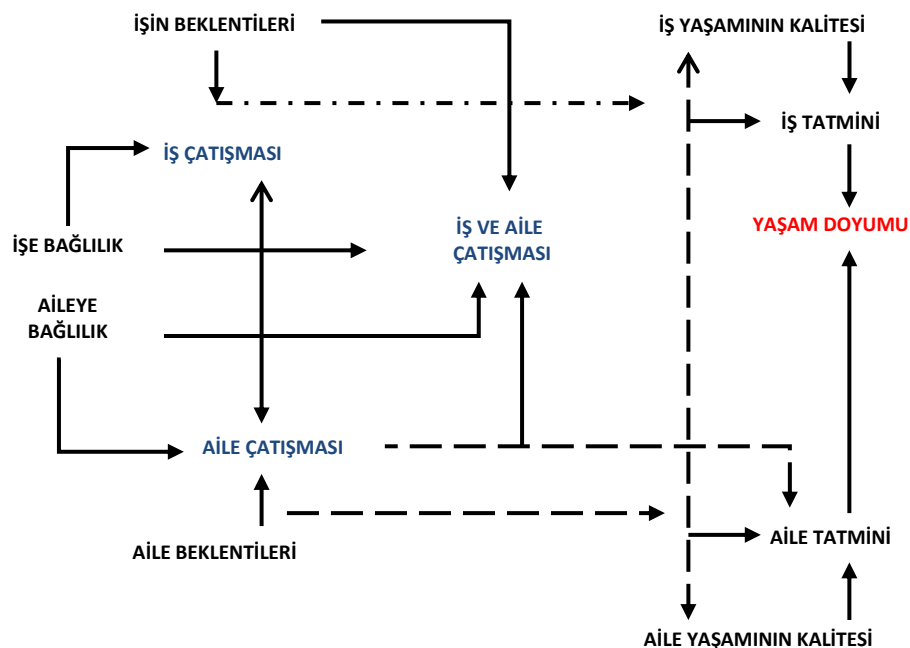
2.11.İş-Aile Çatışma Süreci

İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. Kişinin işine veya ailesine 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.¹²²

İş-aile çatışmasının yaşanması için kişinin hem işinde hem de ailesinde roller üstlenmiş olması yeterli değildir. Çatışmanın hissedilebilmesi için bu rollerin kişiden bazı taleplerinin de olması gerekir. Kişinin sahip olduğu işi ve ailesi nedeniyle kendinden beklenenler arttıkça çatışmanın yaşanma ya da hissedilme olasılığı da artmaktadır.⁸³

İş-aile çatışması şekil 3’de görüldüğü gibi çok yönlü ve çok boyutlu 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 aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar meydana gelebilmektedir.¹²³

Bireyin iş hayatı ve aile hayatı nedeniyle sahip olduğu sorumluluklar ve bu iki alandan kendisine yöneltilen talepler arasında dengesizlik oluşması durumunda birey iş-aile çatışması algılamakta ve bu durumda bireyin sağlığını etkileyebilmektedir.¹⁰⁴



Şekil 2: İş-Aile Çatışma Süreci ⁷⁴

2.11.1.İş-Aile Çatışmasının Yönü

İş-aile çatışmasının yönü ile ilgili yapılan ilk araştırmalar incelendiğinde iş-aile çatışmasının tek yönlü bir süreç olarak ele alındığı görülmektedir.⁷³ Ancak daha sonraki çalışmalarda aksi ispatlanmıştır. Buna göre, yalnızca iş alanındaki faktörler aile alanını etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda aile alanındaki faktörler de iş alanını etkilemektedir.¹²⁴

Frone ve Cooper'a (1992) göre de iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Buna göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilmektedir. İş-aile ve aile-iş çatışması arasında yüksek seviyede ilişki bulunmasına rağmen çatışmayı tetikleyen faktörler açısından bakıldığında ikisinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir.⁶⁷

Pek çok araştırmada iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasındaki ilişki de ortaya konulmuştur. Nitekim Aryee ve arkadaşları iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır.¹²⁵

Son yıllarda konuya örgütsel davranış literatüründe duyulan ilgilinde de artmasıyla birlikte, konuyla ilgili oluşturulan modellerde iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş-aile çatışması olarak tek kavram altında toplamaktan çok, iş-aile ve aile-iş çatışmaları olarak çift yönlü ve karşılıklı etkiye sahip kavramlar olarak ele alındığı, her ikisinin de farklı öncüllere ve etkilere sahip olduğunun vurgulandığı görülmektedir. Yine, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması genel olarak birbirlerinden ayrı fakat birbirleriyle ilişkili kavramlar olarak düşünülmektedir.⁶⁸

İş-aile yaşam çatışmasının birinci boyutunu oluşturan iş-aile çatışması, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışma türüdür.⁶⁷

İkinci boyut olarak değerlendirilen aile-iş çatışması ise, ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışma durumlarını ifade eder.⁸³ Konu ile ilgili yapılan araştırmalar; iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığını ortaya koymaktadır.^{67,84}

Çatışmanın ortaya çıkabilmesi için iki değişkeninde taraflı olarak karşı karşıya gelmesi gerekmektedir. Bu bakımdan çatışma iki yönlü ele alınmaktadır:

- İş - Aile Çatışması: İşin aileyi engellemesi nedeniyle meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışmadır.
- Aile - İş Çatışması: Ailenin işi engellemesi nedeniyle meydana gelen çatışma ya da aileden işe yönelik olan çatışmadır.⁵⁷

2.11.1.1.İş-Aile Çatışması

İş-aile yaşam çatışmasının birinci boyutunu oluşturan iş-aile çatışması, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma ya da işten aileye yönelik olan çatışma türüdür.⁶⁷ İşin, aile rolünün yerine getirilmesinin engellenmesi ile ortaya çıkan çatışmadır.⁷⁴

2.11.1.2.Aile- İş Çatışması

İkinci boyut olarak değerlendirilen aile-iş çatışması, ailenin işi engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma ya da aileden işe yönelik olan çatışma şeklinde tanımlanmaktadır^{4,126,127,128}

2.12.Aile-İş Çatışmasının Tanımı

Aile-iş çatışması genel olarak çatışma sürecinin daha az incelenen boyutunu temsil etmektedir. Kişinin sahip olduğu ailenin özelliklerinin ve ailevi durumlarının iş davranışlarını, motivasyonunu, işe bağlılığını, işe devamını, performansını etkilediğine dair görüşlere rağmen aile-iş çatışması, iş-aile çatışması kadar araştırılmamıştır. Bunun önemli nedenlerinden birisi iş-aile çatışmaları daha ziyade aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanında yapılmış olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle konunun iki yönlü incelenmesi yerine daha ziyade işin aile üzerindeki etkilerini ifade eden iş-aile çatışmaları üzerinde durulmuştur. Ancak özellikle son yıllarda bu konunun aile-iş çatışmaları da incelenmeye başlamıştır.⁵⁷

Literatürde, aile-iş çatışmasına ilişkin de farklı tanımlar söz konusudur. Netemeyer ve arkadaşları aile-iş çatışmasını, aile aktivitelerinin iş sorumlulukları ile karışması durumunda ortaya çıktısını ifade etmektedir.⁷³ Wayne ve arkadaşları ise aile-iş çatışmasını, birinin aile rolünden onun iş rolüne negatif karışma ya da bozucu etki yapması durumu olarak açıklamaktadırlar. Aile iş çatışmasında, kişinin ailesel talepleri iş sorumlulukları ile çatışabilmektedir.¹²⁹

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının aralarındaki güçlü korelasyona rağmen, kavramsal olarak yapıları birbirinden farklıdır.^{67,71,74}

Aile-iş çatışması, aile aktivitelerinin iş sorumlulukları ile karışması durumunda ortaya çıkmaktadır.¹³⁰ Kimi araştırmacılar iş-aile ve aile-iş çatışmalarını birbirinden bağımsız olarak görmenin önemine işaret etmişlerdir.⁹² Yapılan araştırmalarda hem işten-aileye hem de aileden-işe çatışmaları da içeren roller arası çatışmaların farklı formlarının incelenmesi gereğinin üzerinde durulmuştur. Bu şekilde roller arası çatışmanın ne kadar farklı boyutlarla yaşam doyumu gibi çeşitli sonuçlara bağlı olduğunu daha iyi anlaşılacağı belirtilmiştir.¹³¹

2.13.Aile-İş Çatışmasının Nedenleri

Aile-iş çatışmasını ortaya çıkaran temel neden ailenin özellikleridir. Buna göre kişinin evli, bekâr ya da dul olması, çocukların sayısı ve yaşları, okul öncesi çağıdaki çocukların varlığı, problemli çocuklar, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, aile yapısı gibi faktörler aile-iş çatışmasına neden olmaktadır.⁵⁷

Luk ve Shaffer tarafından yapılan araştırmada ailevi talepler, aileye bağlılık ve aile rolü beklentileri ile aile-iş çatışması arasında pozitif, eşin desteği, patronun desteği ile aile-iş çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre bireyin ailesi ile ilgili üstlendiği rolün talepleri arttıkça hissedilen aile-iş çatışması düzeyi artarken, örgütsel destek alan birey de bu çatışma düzeyi düşmektedir.⁹⁸

Aile-iş çatışmalarını kişilerin daha az algılamalarının önemli nedeni de ev işlerinin daha esnek olması, bireylerin ev ve aileleri üzerindeki kontrollerinin daha fazla olması ve işe ilişkin sorumlulukların ailevi sorumluluktan daha kolay belirlenebilir nitelikte olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca ailelerin gelire ve işe muhtaç olması nedeniyle

işin her zaman önceliğinin bulunması aile-iş çatışmalarının daha az algılanmasının diğer önemli sebebidir.⁵⁷

2.14.Aile-İş Çatışmasının Sonuçları

Aile-iş çatışması bireylerde sağlık problemlerine, depresyon ve içki bağımlılığına, aile ve yaşam tatminsizliğine, iş tatminsizliğine, strese, performans ve verim düşüklüğüne neden olabilmektedir.^{118,132,133}

İş-aile çatışması veya aile-iş çatışması ile aile içi rollerin gereklilikleri arasındaki çatışmadır ve aralarında yüksek seviyede bir ilişki bulunmaktadır.^{70,134} Dolayısıyla aile-iş çatışmalarının bireyler üzerindeki negatif etkisi, iş-aile çatışmaları ile aynı olmaktadır. Kişinin aile-iş çatışması yaşamaması veya çatışmadan daha az etkilenmesi iş ve aile rolleri arasında denge sağlamasına bağlıdır. Roller arasında denge sağlayan kişilerin daha çok mutlu oldukları gözlenmektedir.⁶¹

2.15.Yaşam Doyum Tanımı

Yaşam doyumunu tanımlamak için önce "doyum" kavramının açıklanması uygun olacaktır. Doyum, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam doyumunu denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılardaki doyum anlaşılır. Mutluluk, moral vb. gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder. Çoğu zaman mutluluk olarak da tanımlanan yaşam doyumunu, çağlar boyunca insanlığın ilgi odağı olmuş konulardan biridir. Felsefeciler mutluluğu, insan eylemlerinin en yüksek ve tek motivasyon kaynağı olarak görmüşlerdir. Buna karşın, psikologlar, mutsuzluk üzerinde çok fazla durup, mutluluğu hep ihmal etmişlerdir. Son yıllarda davranış bilimcileri, bu

hatalarını düzelterek, mutluluk hakkında hem uygulamalı, hem de kuramsal çalışmalar yapmışlardır.¹³⁵

Yaşam doyumu ile ilgili ilk araştırmalar 1960'larda A.B.D.'de yapılmıştır. O dönemdeki araştırmalarda vurgu zihinsel sağlık üzerinedir. 1970'lerde yaşam doyumu birçok Amerikan toplumu sosyal belirteçleri ile ilgili çalışmaların merkez konusu haline gelmiştir.¹³⁶

Yaşam doyumu ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmış ve birçok araştırmacıya rehber olmuştur. Doyum, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanması durumu olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumu ise, bireyin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanması sonucunda oluşan durumdur. Yaşam doyumu bireyin tüm yaşamını ve bu yaşamının değişik boyutlarını içermektedir. Mutluluk, moral doyum gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eden yaşam doyumu, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, tüm yaşam alanlardaki doyum ifade etmektedir.^{135,137} Bireyin kendisine ve çevresine ilgi duyması ve genel iyimserlik hali yaşam doyumunu pozitif yönde etkileyen olumlu kişilik özellikleri arasında yer almaktadır.¹³⁸

Yaşam doyumu, kişinin mutluluğunun ve refahının sübjektif ve açık bir değerlendirmesidir şeklinde de tanımlanmaktadır. Sübjektiftir çünkü araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır. Açıktır çünkü araştırmacılara önceden sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin ne olduğunu tanımlanmamakta, her bir deneğin tatmin olup olmadıkları kendi yargılarına bırakılmaktadır.¹³⁹

Bir başka tanıma göre yaşam doyumu; bireyin kendisine sunulan yaşam koşulları ve yaşadığı olaylardan edindiği tecrübelerinin

etkileşiminden doğan sonuçlara göre değişen amaçları ile gerçekleştirdikleri, elde ettikleri arasındaki algıladığı farktır.¹⁴⁰ Yaşam doyumu; kişinin yaşama ilişkin gösterdiği pozitif duygusal tepkileri¹⁴¹, kendi zihinsel dünyasında kendisine ve yaşadığı çevresine ait her şeyi bütün halinde olumlu olarak algılaması olarak da tanımlanmaktadır.¹⁴² Diener ve Lucas 'a göre, yaşam doyumu, hali hazır yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum, gelecekte doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır.¹⁴³ Doyum alanları ise iş, aile, serbest zaman, sağlık, para, benlik ve kişinin yakın çevresi olabilmektedir. Aynı zamanda yaşam doyumu öznel iyi olmanın bilişsel bileşeni olup bireyin kendisine yüklediği kriterler ve yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırılmaları, dolayısıyla da yaşamı hakkında değer biçmesini ifade etmektedir. Yaşam doyumu, kişinin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde kişinin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak da ifade edilmektedir.¹⁴⁴

Genel olarak yaşam doyumu üç kategoride gruplanmıştır. Birinci grupta, yaşam doyumu iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir ölçüte dayanarak tanımlanmıştır. İkinci grupta ise; insanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neyin yol açtığı sorusu üzerinde temellenerek, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Üçüncü grupta da yaşam doyumu, günlük yaşamın akışı üzerinde temellenmiştir. Bu da günlük ilişkiler içinde olumlu duyguya egemen olması anlamına gelmektedir.¹³⁵

2.16.Yaşam Doyumun Önemi

Günümüzde çalışanların bireyselliği ön plana çıkmakta olup, işe bağlılığın giderek zayıfladığı gözlenmektedir. Bu durum örgütlerin işine bağlı çalışanları bünyesinde tutması güçleşmektedir. Kimi zaman ücret

faktörü de etkisiz kalabilmektedir. Bu durumda örgütün kendisini işine adanmış çalışanını bünyesinde tutabilmesi için işin dışındaki yaşamını, aile yaşamını da gözetmesi, önemsemesi gerekmektedir. Çalışanının iş yaşamını ve iş dışı yaşamını önemseyen örgütlerin bünyesinde daha fazla eleman tutabilmektedirler. Çünkü işinde önemsenen, belli imkânları sağlanan çalışan iş doyumuna ulaşmaktadır ki, buda iş dışı yaşamına genellikle olumlu yansımaktadır.¹⁴⁵

Yaşam doyumunun pozitif yönde olabilmesi için iş ve yaşam dengesinin oluşturulması gerekir. Çünkü çalışanların iş ile ev arasında sağlıklı bir denge kurulabilecek durumda olan işverenlerin daha yüksek bir üretkenlik düzeyi yakaladığını, personelinin daha uzun süre elde tutabildiğini, bünyesine daha çok ve kaliteli eleman katabildiğini, daha az hastalık ve işe gelmeme olayının yaşandığını ve daha yüksek moral ve bağlılık düzeyine ulaştığını göstermektedir. Eğer yaşamımızda yeteri kadar bizi enerjik tutacak tatil, uyku gibi etkinliklere zaman ayırmazsak iş performansımızda o oranda düşebileceğini ve bu da beraberinde iş/yaşam dengesinin bozulmasına neden olacağı vurgulanmaktadır. İş/yaşam dengesini sağladığımızda; daha enerjik, olaylara karşı daha net ve kesin, daha yaratıcı ve daha motivasyonlu olabileceğimiz belirtilmektedir. Dolayısıyla yaşam doyumu yüksek olan bireyin yaşam kalitesi de anlamlı olarak yüksek olduğunu gösteren araştırmalar vardır.¹¹³

2.17.Yaşam Doyumu Kuramları

2.17.1.Ereksel (Telik) Kuramlar

Yaşam doyumunun ereksel ya da sonlu açıklamaları, mutluluğun amaç veya ihtiyaç gibi bazı durumlara erişildiğinde elde

edildiğini öne sürer. Bu kuram "ihtiyaçların doyurulması mutluluğa, doyurulmamış ihtiyaçlar mutsuzluğa neden olur" şeklindedir.¹⁴⁶

Belli bir noktaya erişme kuramına göre yaşam doyumu, kişi bir amaç veya hedefe ulaştığında, bir gereksinimi doyurduğunda gerçekleşir. Amaç veya hedefe ulaşamazsa veya gereksinimini doyuramazsa mutsuz olur.¹⁴⁷

Çoğu felsefeci ereksel kuramlarla ilgili sorunlarla ilgilenmiştir. Örneğin mutluluk kişinin isteklerinin doyurulması sonucunda mı yoksa onların bastırılmasıyla mı elde edildiği sorusu felsefecilerce ele alınmıştır. Hedonistler isteklerin doyurulmasının iyi oluşu yarattığını savunurken, estetikler arzudan arınık olmayı mutluluğun kaynağı olarak görmüşlerdir.¹⁴⁸

Alternatif ereksel kuramlar, öğrenilmiş yaşantı sonucu olan ihtiyaçların doyurulması üzerinde durmuşlardır. Kişi bunların farkında olur ya da olmayabilir. Bu kuramlarda ihtiyaçların doyurulmasının mutluluğa yol açacağı varsayılmıştır.¹⁴⁶

2.17.2.Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramı, mutluluğun bireyin kendi etkinliklerinden kaynaklandığı varsayımına dayanmaktadır. Aristoteles bu kavramın ilk ve en önemli temsilcisidir. Ona göre mutluluk, bireyin erdemli etkinliklerinden beklenir. Modern anlayışa göre etkinlikler, hobiler, sosyal ilişkiler ve egzersizler gibi bütüncül terimlerle ifade edilir. Etkinlik kuramının ana teması; bireyin kendini anlamasının, mutluluğu azalttığı biçimindedir. Sürekli olarak mutluluğu elde etme, üzerinde durma fikri anlamsızdır. Bu yaklaşıma göre; eğer bir birey önemli etkinlikler üzerinde yoğunlaşırsa

mutluluk kendiliğinden gelecektir.¹⁴⁹ Örneğin sosyal ilişkileri yüksek, kendine zaman ayıran, egzersiz yapan kişilerin yaşamdan aldıkları doyum daha yüksektir.¹⁵⁰

2.17.3.Tavandan-Tabana ve Tabandan-Tavana Kuramları

Tepe aşağı kuramı yaşam doyumunun kişilik etkilerinin sonucu olarak oluştuğunu varsaymaktalar. Örneğin, nevrotik bir kimse genel olarak yaşamından, işinden, sosyal ilişkilerinden ve gelirinden daha çok tatminsizlik duyacaktır.¹⁵¹

Tepe aşağı kuramı doyumu oluşturan kişilikteki bireysel farklılıkların rolüne vurgu yapmakta iken dip yukarı kuramı bütün tatmin içerisindeki içerik, olaylar ve durumların rolüne odaklanmış durumdadır.¹⁵² Dip yukarı kuramı yaşam doyumunu kişinin yaşamının değişik yönlerinin özet bir değerlendirmesi olarak varsaymaktalar. Örneğin, bir kişi güzel sosyal ilişkilere, yeterince paraya ve ilginç bir işe sahip olduğunda kendi hayatından tatmin olmaktadır. Yukarıda aktarılan her iki görüşte kısmen doğrudur. Ancak tavandan-tabana kuramında sözü geçen içsel etmenlerin nasıl ortaya çıktığı ve tabandan-tavana kuramında moleküler olayların nasıl etkileşimde bulundukları henüz açıklığa kavuşmamıştır. İnsanlar olayları öznel olarak algıladıklarından tavandan-tabana oluşan bir sürecin varlığı gereklidir. Ancak belli bazı olayların bütün insanlar tarafından haz verici olarak görülmesi de mümkündür. Bu gerçekte tabandan-tavana kuramının yararlı olduğunu göstermektedir.¹⁴⁶

2.17.4.Yargı Kuramı

Yaşam doyumu yargı kuramına göre; bazı standartların gerçek durumlarla karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Eğer

gerçek durumlar standartlara yaklaşırsa doyum ortaya çıkmaktadır. Doyum durumunda kişinin bilinci yerindedir. Duygu durumu söz konusu olduğunda ise standartlarla bilinç dışı karşılaştırma yapılmaktadır. Yargı kuramında; bireyin kullandığı standartlar ön plandadır. Birey kendisini karşılaştırma yaptığı bireylere göre değerlendirir. Bu tür karşılaştırmalar kişinin ruh sağlığını da etkilemektedir. Bireyin kendisinden daha kötü durumlardaki insanlarla yaptığı karşılaştırmaların bireyin yaşam doyumunu arttırdığı belirtilmektedir. Çünkü diğer insanların kötü şartlar altında yaşadığını düşünen bireylerin kendi durumlarına bakarak yaşamdan aldıkları doyum düzeyleri daha fazla olmaktadır.¹⁵³

Yargı kuramları içinde en popüler yaklaşım kişinin gerçek koşulları ile emelleri arasındaki uyumsuzluğu ele alan emel düzeyi kuramıdır. Emel düzeyi kuramına göre, yüksek emeller kötü koşullar kadar mutluluğu tehdit ederler. Emel düzeyi, kişinin yaşantılarından ve amaçlarından ortaya çıkar.¹⁴⁶

2.17.5.İlişkilendirici Kuram

İlişkilendirici kuramın özünde hatırlama, şartlama veya bilişsel ilkeler bulunmaktadır. Olumlu olaylar birey tarafından içsel etmenlere bağlanıyorsa bu en büyük mutluluk kaynağı olmaktadır. Hatırlamaya ilişkin Diener 'ın yapmış olduğu çalışmalara bakıldığında, bireylerin kendileri için yaşadıkları olumlu olayları daha kolay hatırladıkları, olumsuz olayları ise daha az hatırladıkları bulunmuştur. Geçmişte bu tür olumlu olayları çok sık yaşayan bireylerin bu anı daha olumlu değerlendirdikleri ve daha çok mutlu oldukları belirtilmektedir. Dolayısıyla yaşamdan aldıkları doyumda artmaktadır. Fordyce bireyin olumsuz düşünceleri atmak için gösterdiği bilinçli girişimlerin mutluluğu arttırdığını

belirtmiştir. Bu kurama yöneltlen en önemli eleştiri dış olayların kişisel çabaları ile ilişkisinin bütünleştirilmemiş olmasıdır.¹⁵³

2.18.Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

2.18.1.Demografik Faktörler

2.18.1.1.Yaş

Yaşam doyumu araştırmalarında yaş faktörü ile ilgili birbirinden farklı görüşlerle karşılaşmaktadır. Bazı araştırmacılar yaşam doyumunun gençlerde daha fazla olduğunu ileri sürerken bazıları ise yaşlanma ile arttığını söylemektedirler. Bu durumu gençlikte gelecek yaşama dair beklentilerin çokluğu, yaşama sevinci gibi nedenler ileri sürerler. Yaşlılıkta ise bireyin kendini gerçekleştirmiş olması, beklentilerin azalması ve kanıksama gibi nedenlerden dolayı yaşam doyumunun artacağını ileri sürmüşlerdir. Bunların da aksine Özdevecioğlu yaptığı çalışmada yaşam doyumunun belirli bir yaşa kadar arttığını, daha sonra ise azaldığını bulmuştur.¹⁵⁴

2.18.1.2.Cinsiyet

Cinsiyetin yaşam doyumu üzerinde göreceli olarak daha az etkili olduğu bulunmuştur.¹⁴⁵ Yapılan diğer bir çalışmada cinsiyetler arasında doyum ya da mutluluk açısından çok az bir farkın olduğu gözlenmiştir. Doyum açısından cinsiyetler arasındaki farklılaşma çok küçüktür.¹⁴⁸

2.18.1.3. Gelir ve İş

Yaşam doyumu ile gelir düzeyi arasında genelde olumlu bir ilişki vardır. Bireyin gelir düzeyi yüksek ise yaşam doyumu da yüksek olabilmektedir.¹⁴⁵ Gelir ve iş, yaşam doyumunda kontrol edici olduğunda, mutsuz grubun çalışmayan insanlar olduğunu bulmuştur. Yaşam doyumunda işsizliğin olumsuz etkilerinin mali güçlüklerden kaynaklandığı belirtilmektedir. Wright (1978), öznel iyilik durumunda her iki cins için işsizliğin etkili olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte evde çalışanların maaşlı işlerde çalışanlara göre daha mutsuz olduğuna işaret etmektedir. Schmitt (1985), yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu bildirmektedir. Ayrıca yaşam doyumunun iş doyumunda önemli bir yordacı faktör olduğu da belirtilmektedir.¹⁵⁵

2.18.1.4. Eğitim

Eğitimin yaşam doyumu üzerinde etkili olduğunu belirten çalışmalar yapılmış ise de eğitim gelir ve statü ile birleşince yaşam doyumu üzerinde etkisini göstermiştir. Yani bireyin sahip olduğu statüleri kullanabilme imkânlarının, yaşam doyumunu arttırdığını, buna karşın yüksek eğitilmiş bireylerin aldıkları eğitime göre yüksek beklentiye sahip olmak istemelerinden kaynaklanan mutsuzluklarından yaşam doyum düzeyleri düşebilmektedir. Eğitimin kadınlar da daha fazla olumlu etkiler oluşturduğunu belirten çalışmalar yapılmıştır.¹⁴⁵

2.18.1.5.Medeni Hal

Diener, yaptığı tarama çalışmasında öznel iyilik ile evlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçların olduğunu, evli kişilerin evli olmayanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir.¹⁴⁹ Her iki cinsiyetten evli insanların, hiç evlenmemiş, dul veya ayrı yaşayan insanlardan daha fazla mutluluk bildirdiği, ulaşılan ortak bir bulgudur.¹⁵⁶

Glenn ve Weaver (1981), evliliğin tek başına değil de evlilik içindeki öğelere bakıldığında evlilik ve aile hayatındaki doyumun en önemli yordayıcısı olduğuna belirtirken, aynı çalışmanın bir diğer bulgusu evlilikte çocuk sayısının arttıkça ana babaların yaşam doyumu düzeylerini düştüğüdür. Evliliğin eğitim, gelir, meslek kontrol edildiğinde, öznel iyiliğin en güçlü yordayıcısı olduğunu ileri sürmektedir.¹⁵⁵

Dul olma ile boşanmış olmanın iyi olma üzerindeki olumsuz etkisi çok yönlü incelenmiştir. Dul olmanın kısa süreli, boşanmış olmanın ise uzun süreli ve kalıcı bir olumsuz etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Sonuçta evlilik, aile yaşamının birey yaşamındaki kalıcı etkilerinden dolayı, genel iyi olmayı etkilemektedir. Evlilik ve aileden alınan doyum, iyi olmanın en önemli öngörücülerinden biridir.¹⁵⁶

2.18.2.İşle İlgili Faktörler

Yaşam doyumu kavramı iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam doyumuna etki eden faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. Bunun için iş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumu arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır.¹¹³ Bu grupta iş

doyumuna etki eden faktörlerde olduğu gibi otonomi, çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, yüklenilen iş, işin rutinleşme derecesi, ücret, rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme imkânları bulunmaktadır. Yaşam doyumunu ile gelir arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yüksek gelire sahip kişiler daha kaliteli bir yaşama ve bu da yaşam doyumuna pozitif etki etmesine neden olmaktadır.¹⁴⁵ Yaşam doyumunu bir anlamda bireyin, belirlediği hedeflere ulaşma derecesidir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması, yaşam doyumunu artırır. İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutar. Bu yüzden yaşam doyumunun artırılmasında iş tatmini önemli bir faktördür.¹⁵²

2.18.3.Sosyal Faktörler

Toplumda sosyalleşme sürecini tamamlamış, insanlarla sıcak ve iyi ilişkiler kurabilen, sosyal hayata katılımı yüksek, kendisi, ailesi ve çevresiyle barışık insanların yaşamlarından daha çok tatmin elde edeceği açıktır. Arkadaşlara sahip olmak, destekleyici akrabaların varlığı, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, kişilerin yaşam doyumunu üzerinde etkilidir. Günlük olarak fiziksel egzersiz yapan, herhangi bir spor branşıyla uğraşan ya da bahçe işleri ile ilgilenen bireylerin bunları yapmayanlara göre yaşam doyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte dindar insanların ortalamadan daha mutlu oldukları bilinmektedir. İnsanların yaşam doyumlarını artıran, boş zamanlarını değerlendirmenin ya da dinsel aktivitelerde bulunmanın sosyal etkisinden kaynaklanmaktadır. Amerika'da her ay düzenli olarak kulüp toplantılarına katılmanın, gönüllü işlerde görevler üstlenmenin, aylık eğlencelere katılmanın ya da haftalık kiliseye gitmenin, kişilerin yaşam doyumları üzerinde, elde ettikleri gelirin ikiye katlanmasının vermiş olduğu tatmine eşit bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.¹⁵²

Kulüpler, dernekler gibi toplumsal olaylara katılım, ailenin yaşam tarzı, aileden uzak kalma, iş dışı sorumluluklar, akrabalık ilişkileri, bireyin toplumsal ve ailesel sorumlulukları insanların yaşam doyumlarına etki etmektedir. Ailesine, akrabalarına ve genel olarak çevresine karşı sorumlulukları az olan bireylerin yaşam doyumları ile çok olan bireylerin yaşam doyumları arasında fark olması doğaldır.¹⁵⁴

2.19.İş-Aile Ve Aile-İş Çatışması İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler

Bilindiği üzere yaşam doyumu genel olarak bireyin yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. İş-aile çatışmasının bireyin ruh halini olumsuz etkilediği, strese soktuğu, psikosomatik hastalıklara neden olduğu düşünülürse iş-aile çatışmalarının en önemli sonuçlarından birinin de yaşam doyumunun azalması olduğu anlaşılabacaktır.⁵⁷

İş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisi ve aralarındaki ilişkinin güçlü olması beklenen, tahmin edilen bir durumdur.⁹⁰

Rice ve diğerleri (1992), yaptığı araştırmada iş-aile çatışması ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemiştir ve iş-aile çatışması ve yaşam doyum arasında negatif bir ilişki bulmuştur.¹⁰⁶

Perrewe ve diğerlerinin (1999) yaptığı çalışmada, iş-aile çatışmasının yaşam doyumuna neden bağlı olduğunu, daha özelliikli olarak iş-aile çatışması ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri belirlemedeki değer erişiminin rolünü araştırmışlardır. Aynı zamanda iş-aile çatışması gibi tecrübelerin değerlerin erişimi konusunda yardımcı ya da engelleyici

olduğu konusuna da işaret etmişlerdir. Dolayısıyla işin aileyle ve ailenin işle çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Çünkü işin aileye etkisi ve ailenin işe etkisi bireyin değerlerine erişebileceği inancını azaltmaktadır. Bundan dolayı değer erişiminin işin aileye etkisi, yaşam doyum ve ailenin işe etkisi, yaşam doyum arasındaki ilişkileri uzlaştırabileceğini öngörmüşlerdir.¹⁵⁷

2.20.Günümüz Türk Spor Sisteminin Örgüt Yapısı ve İşleyişi

2.20.1.Gençlik ve Spor Bakanlığı

Ülkemizde gençlik ve spor alanında teşkilatlanma çabaları “Türkiye İdman Cemiyeti” ile başlamıştır. 1938 yılında 3530 sayılı kanun ile Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü, 1942 yılında Milli Eğitim bakanlığına, 1960 yılında Başbakanlığa, 1970 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığına ve 1983 yılında Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlanmıştır.

28 Mayıs 1986 tarih ve 3289 sayılı Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun’la Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı, merkezde katma bütçeli ve tüzel kişiliğe sahip Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü’nün, taşrada ise Genel Müdürlüğe bağlı özel bütçeli İl ve İlçe Müdürlüklerinin kurulmasına karar verilmiştir. 1989 yılına kadar bu statüsünü devam ettiren teşkilat 356 sayılı kanun hükmünde kararname ile yeniden Başbakanlığa bağlanmış ve adı “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” olarak değiştirilmiştir.

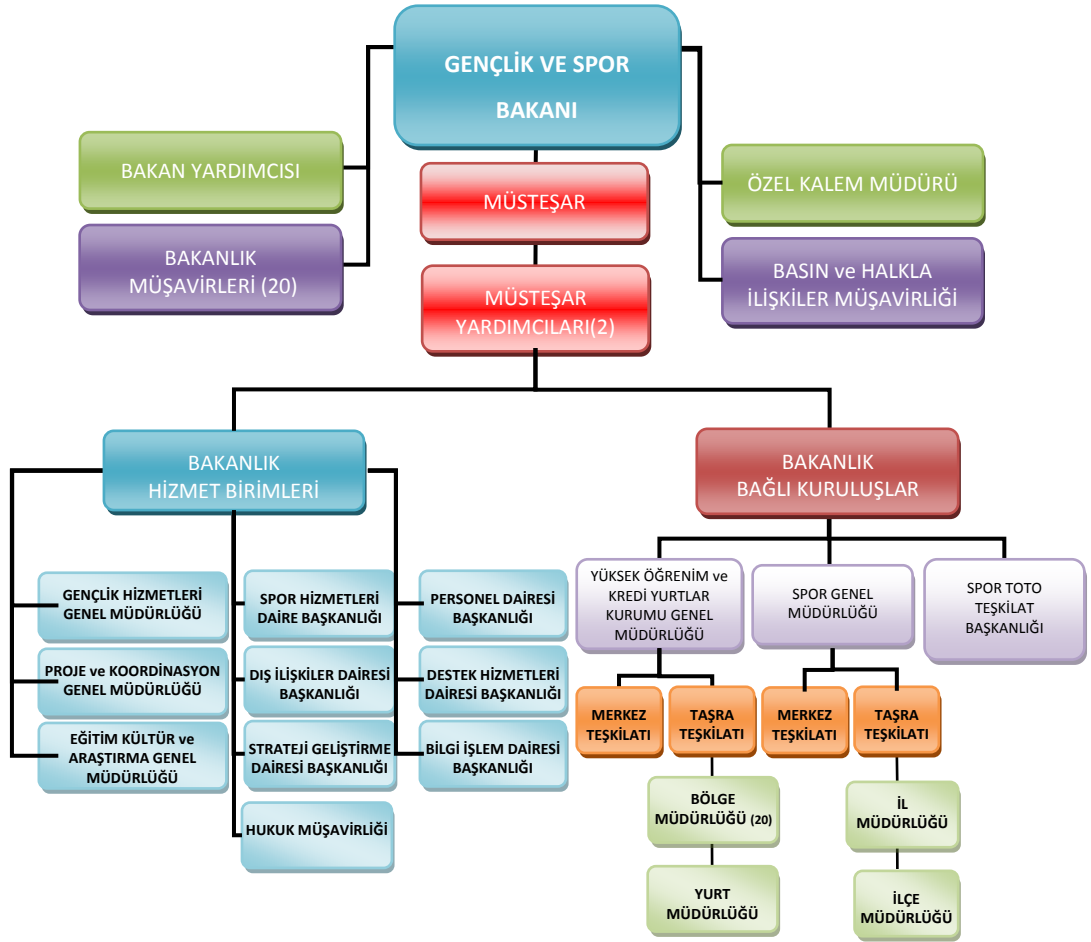
Gençliğe yönelik hizmetlerin daha fazla öne çıkarılarak etkin ve yaygın şekilde yürütülmesi amacıyla 08/06/2011 tarihli ve 27958 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 03/06/2011 tarihli ve 638

sayılı kanun hükmünde kararname ile Gençlik ve Spor Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlık bünyesinde Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü ile Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü oluşturularak gençlik konusu çok yönlü olarak ele alınmaya başlanmıştır.

Bakanlığın kurulmasıyla Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Spor Genel Müdürlüğü adını almış ve sadece sporla ilgili görevler üstlenen sorumlu bir kurum olarak hizmet vermeye başlamıştır. Spor Genel Müdürlüğü, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü ve Spor Toto Teşkilat Başkanlığı Bakanlığa bağlı kuruluşlar haline getirilmiş ve taşrada Spor Genel Müdürlüğüne bağlı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri kurulmuştur.¹⁵⁸

Tablo 2: Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez Teşkilatı

Müsteşar	Müsteşar Yardımcısı	Hizmet Birimleri
Müsteşar	Müsteşar Yardımcısı	1)Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
	Müsteşar Yardımcısı	2)Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü
		3)Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
		4)Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı
		5)Hukuk Müşavirliği
		6)Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı
		7)Personel Dairesi Başkanlığı
		8)Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
		9)Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
		10)Özel Kalem Müdürlüğü



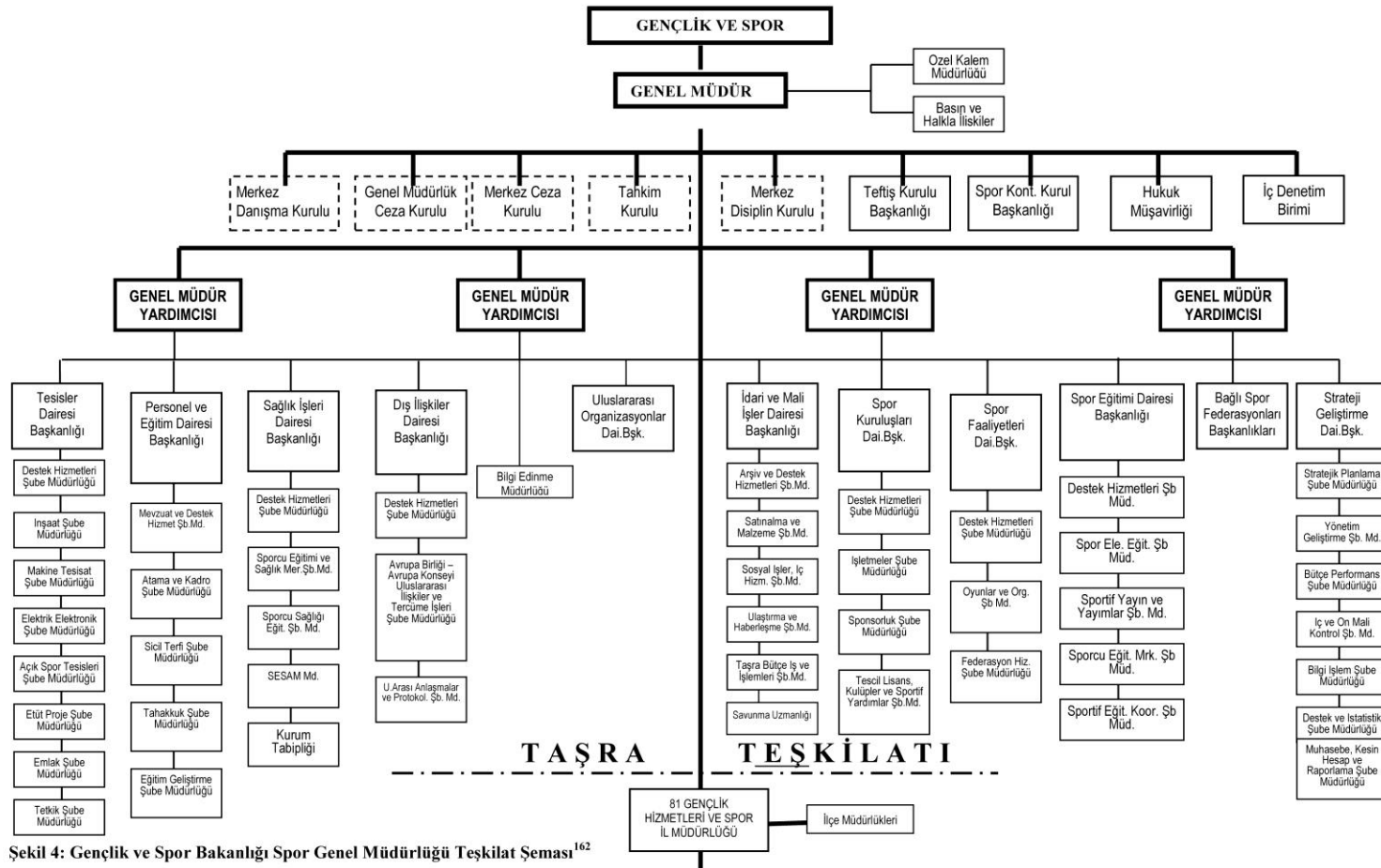
Şekil 3: Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması¹⁵⁹

2.20.2.Spor Genel Müdürlüğü

2.20.2.1.Spor Genel Müdürlüğünün Örgüt Yapısı

Genel Müdürlük; 08/06/2011 tarihli ve 638 sayılı KHK'nin 31.Maddesinde yer alan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne yapılan atıflar Bakanlığa, spor hizmetleriyle ilgili olarak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne yapılmış olan atıflar Spor Genel Müdürlüğüne yapılmış sayılır" hükmü gereğince 3289 sayılı kanunda yapılan değişiklikle Bakanlığa bağlı kuruluş olarak düzenlenmiştir.

**T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
TEŞKİLAT ŞEMASI**



Şekil 4: Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması¹⁶²

3289 sayılı kanunun 6.maddesinde yer alan “Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Spor Genel Müdürlüğünün taşradaki hizmetlerini yürütmek üzere illerde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürleri ile Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürleri Bakan tarafından atanır.” hükmü ile taşra örgütlenmesi teşkil edilmiştir.¹⁶⁰

2.20.2.2.Spor Genel Müdürlüğünün Görevleri

Genel Müdürlük; vatandaşın ve okul dışı gençlerin fizik, moral güç ve yeteneklerini sağlayan beden eğitimi, oyun, jimnastik ve spor faaliyetlerini sevk ve idare etmek; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bütün öğretim kurumlarının yurt içi ve yurt dışı spor faaliyetlerini programlamak, beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin esaslarını tespit etmek, yürütmek, bu faaliyetlere ait araç, gereç ve benzeri ihtiyaçları sağlamak, okul dışı izcilik ve spor faaliyetlerini programlamak, düzenlemek, yönetmek ve bu faaliyetlerin gelişmesini sağlamak; spor idarecisi, antrenör, monitör, spor elemanları ve hakemleri yetiştirmek, eğitmek, bunların sayılarını arttırmak ve eğitim merkezleri kurmak görevlerini yerine getirmektedir.

Genel Müdürlüğün diğer görevleri; sporcu ve spor kulüplerinin tescil, vize, aktarma işlemlerini yapmak, spor federasyonlarının kurulması ve spor dallarını belirlemek için gerekli usul ve esasları tespit etmek, beden eğitimi ve spor faaliyetleri için gerekli olan saha ve tesisleri yapmak, yaptırmak, işletmek ve bu tesisleri vatandaşın istifadesine sunmak, spor ve sporcu için gerekli malzemeleri tedarik etmek, sporcu sağlığı ile ilgili tedbirleri almak, sporcu sağlığı merkezleri açmak, açtırmak, işletmek, işletilmesine yardımcı olmak, sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak ve yaptırmak, spor müsabakalarında milletlerarası kurulların ve her türlü talimatın uygulanmasını sağlamak,

beden eğitimi ve spor alanında teknik bilgi içerikli spora ilgiyi arttıracak yayınlar ve faaliyetler yapmaktır.

Ayrıca milletlerarası spor etkinliklerinde resmi merci görevi yapmak; 3289 sayılı kanuna göre tescili yapılan spor kulüp ve kuruluşları ile spor amacını taşıyan teşekkül, sporcu ve spor elemanlarını denetlemek; başarılı sporcuları ve çalıştırıcılarını ödüllendirmek; engelli bireylerin spor yapabilmelerini sağlamak ve bunu yaygınlaştırmak üzere spor tesislerinin engelli bireylerin kullanımına da uygun olmasını sağlamak; engelli bireylerin spor yapabilmeleri konusunda ilgili diğer kuruluşlarla işbirliği yapmak; spor eğitim programları ve destekleyici teknolojiler geliştirmek, gerekli malzemeyi sağlamak, konu ile ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile yayınlar yapmak; spor adamları yetiştirmek, Genel Müdürlüğün görevleri arasındadır.¹⁶¹

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını sınamak amacıyla niceliksel yaklaşım araştırma modellerinden, bağıntısal modeline göre yapılmıştır.

Araştırmamızda üç farklı bağımsız değişken olup, bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri belirleyebilmek için üç farklı ölçek yöntemi kullanılmıştır. Tüm değişkenlerin ayrı ayrı geçerlilik güvenirlik testleri yapılmıştır.

3.2. Evren Örneklem

Çalışma grubunu, Gençlik ve Spor Bakanlığı ve bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan bireylerden, gönüllü olarak çalışmaya katılanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde Gençlik ve Spor Bakanlığı 453, Spor Genel Müdürlüğü ise 778 personel sayısına sahipti. Örneklem grubunu, tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen %57'si (306 kişi) erkek, %43'ü (231 kişi) kadın çalışan olmak üzere ölçek formunu cevaplayan toplam 537 çalışan oluşturmuştur.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Gençlik ve Spor Bakanlığı ve bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan bireylerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır.

İkinci ve üçüncü bölüm, katılımcıların iş-aile, aile-iş çatışmasını yaşıyıp yaşamadıklarını belirlemeye yönelik olup; bu bölümü oluşturan sorular; Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği (Work-Family Conflict: WFC), aile-iş çatışması ölçeği (Family-Work Conflict: FWC) iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekler, likert tarzı 5 dereceli (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerin güvenirlik analizleri konusunda Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması ölçekleri için alfa değerlerini sırasıyla 0,88 ve 0,89 olarak tespit etmişlerdir.⁷³

Dördüncü ve son bölüm ise; katılımcıların yaşam doyum düzeylerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Araştırmada, bireylerin yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla, Diener ve arkadaşları tarafından 1985 yılında geliştirilen Yaşam Tatmini Ölçeği The Satisfaction with Life Scale (SWLS) kullanılmıştır. Yaşam doyumu ölçeği, bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumu belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, likert tarzı 5 dereceli (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum) 5 maddeden oluşmaktadır. Diener ve arkadaşları orijinal çalışmada ölçeğin güvenirliğini Alpha = .87 olarak,ölçüt bağımlı geçerliğini ise .82 olarak bulmuşlardır.¹⁶⁴

3.4. Geçerlilik ve Güvenirlik

İş-aile ve aile-iş çatışması ölçeği Türkiye’de (2009) yılında uygulanmış, iş-aile çatışması için 0,873 ve aile-iş çatışması için 0,859 güvenirlilik sonuçları elde edilmiştir.¹²²

Yaşam Doyum ölçeği ise; Türkiye’deki popülasyona Yetim (1991) tarafından uygulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenirliği oldukça yüksek bulunmuştur (Alpha = . 86) ve test-tekrar test güvenirliği .73).^{148,}

165

Bizim yaptığımız güvenirlilik analizi sonuçlarına göre ise; her bir ölçeğin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık değerleri sırasıyla iş-aile çatışması ölçeği için 0.901, aile-iş çatışması için 0.898 ve yaşam doyum ölçeği için 0.842 olarak çtespit edilmiştir. Cronbach’s Alpha değerleri incelendiğinde genel olarak ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

3.5.Verilerin Analizi

Ölçek yoluyla elde edilen verilerin analizinde SPSS 15 istatistik paket program kullanılmıştır. Grup varyanslarının homojenliğini test etmek için Levene test istatistiği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin görüşlerini cinsiyet, eşinin çalışma durumu ve yöneticilik durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda bağımsız iki örnek t testi uygulanmıştır. Yaş, meslekte çalışma yılı ve kurumda çalıştığı yıl sayısına göre yapılan karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmış olup, bu yöntem sonucunda anlamlı bulunan farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Eğitim durumu, gelir düzeyi, medeni hal, eşin eğitim düzeyi ve çocuk sayısına göre yapılan karşılaştırmalarda Kruskal-Wallis testi uygulanmış

olup bu yöntem sonucunda anlamlı bulunan farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U karşılaştırma testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilmek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

4.BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında belirlenen veri toplama araçlarının katılımcılara uygulanması sonucu edilen veriler ve belirlenen alt problemlere ait bulgular yer almaktadır.

4.1.Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Tablo 3: Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Erkek	306	57,0
Kadın	231	43,0
Toplam	537	100,0

Katılımcıların cinsiyetlerine göre sayısal ve oransal dağılımlarına göre; %57'sinin (306 kişi) "Erkek", %43'ünün ise kadın (231 kişi) olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı

Yaş Grupları	Frekans (f)	Yüzde (%)
20-25	68	12,7
26-30	155	28,9
31-35	106	19,7
36-40	102	19,0
41+	106	19,7
Toplam	537	100,0

Katılımcıların yaş gruplarına göre sayısal ve oransal dağılımlarına göre; %12,7'sinin (68 kişi) 20-25 yaş aralığında, %28,9'unun (155 kişi) 26-30 yaş aralığında, %19,7'sinin (106 kişi) 31-35 yaş

aralığında, %19'unun (102 kişi) 36-40 yaş aralığında, %19,7'sinin (106 kişi) 41+ yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Ortaokul	2	0,4
Lise	46	8,6
Ön Lisans	76	14,2
Lisans	317	59,0
Yüksek Lisans	73	13,6
Doktora	23	4,3
Toplam	537	100,0

Yukarıda katılımcıların eğitim düzeyine göre sayısal ve oransal dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların %0,4'ünün ortaokul (2 kişi), %8,6'sının lise (46 kişi), %14,2'sinin ön lisans (76 kişi), %59'unun lisans (317 kişi), %13,6'sının yüksek lisans (73 kişi), %4,3'ünün (23 kişi) doktora eğitimi almış olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni Hal	Frekans (f)	Yüzde (%)
Bekâr	176	32,8
Evli	350	65,2
Boşanmış	11	2,0
Toplam	537	100,0

Katılımcıların medeni haline göre sayısal ve oransal dağılımlarına göre; katılımcıların %32,8'inin bekar (176 kişi), %65,2'sinin evli (350 kişi), %2'sinin (11 kişi) boşanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların eşlerinin eğitim düzeyine göre dağılımları

Eşinin Eğitim Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
İlkokul	8	2,3
Ortaokul	8	2,3
Lise	66	18,9
Ön Lisans	46	13,1
Lisans	189	54,0
Yüksek Lisans	24	6,9
Doktora	9	2,6
Toplam	350	100,0

Tablo 7’de katılımcıların eşlerinin eğitim düzeylerine göre sayısal ve oransal dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların; %2,3’ünün ilkokul (8 kişi), %2,3’ünün ortaokul (8 kişi), %18,9’unun lise (66 kişi), %13,1’inin ön lisans (46 kişi), %54’ünün lisans (189 kişi), %6,9’unun yüksek lisans (24 kişi), %2,6’sının (9 kişi) doktora eğitimi aldıkları görülmüştür.

Tablo 8: Katılımcıların eşlerinin çalışma durumuna göre dağılımları

Eşinin Çalışma Durumu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Çalışıyor	258	73,7
Çalışmıyor	92	26,3
Toplam	350	100,0

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumlarına göre sayısal ve oransal dağılımları; %73,7’sinin çalışıyor (258 kişi), %26,3’ünün (92 kişi) çalışmıyor olduğu görülmüştür.

Tablo 9: Katılımcıların çocuk sayılarına göre dağılımları

Çocuk Sayısı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Yok	78	21,6
1	140	38,8
2	104	28,8
3	34	9,4
4 ve Üstü	5	1,4
Toplam	361	100,0

Tablo 9’da katılımcıların sahip oldukları çocuk sayılarına göre sayısal ve oransal dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların; %21,6’sının yok (78 kişi), %38,8’inin 1 çocuk (140 kişi), %28,8’inin 2 çocuk (104 kişi), %9,4’ünün 3 çocuk (34 kişi), %1,4’ünün (5 kişi) 4 ve üstü çocuk sahibi olduğu görülmüştür.

Tablo 10: Katılımcıların gelir düzeyine göre dağılımları

Gelir Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Alt Düzey	20	3,7
Alt-Orta Düzey	109	20,3
Orta Düzey	294	54,7
Orta-Üst Düzey	106	19,7
Üst Düzey	8	1,5
Toplam	537	100,0

Katılımcıların kendilerini hissettikleri gelir düzeyi durumlarına göre sayısal ve oransal dağılımlarına göre; %3,7’sinin alt düzey (20 kişi), 20,3’ünün alt-orta düzey (109 kişi), %54,7’sinin orta düzey (294 kişi), %19,7’sinin orta-üst düzey (106 kişi), %1,5’inin (8 kişi) üst düzey gelir grubunda olduğu görülmüştür.

Tablo 11: Katılımcıların meslekte çalışma yıllarına göre dağılımları

Meslekte Çalışma Yılı	Frekans (f)	Yüzde (%)
0-5 Yıl	208	38,7
6-10 Yıl	112	20,9
11-15 Yıl	89	16,6
16-20 Yıl	52	9,7
21-25 Yıl	46	8,6
26 Yıl ve Üstü	30	5,6
Toplam	537	100,0

Tablo 11’de katılımcıların meslekte çalışma yılına göre sayısal ve oransal dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların; %38,7’sinin (208 kişi) 0-5 yıl, %20,9’unun (112 kişi) 6-10 yıl, %16,6’sının (89 kişi) 11-15 yıl, %9,7’sinin (52 kişi) 16-20 yıl, %8,6’sının (46 kişi) 21-25 yıl, %5,6’sının (30 kişi) 26 yıl ve üstü çalıştıkları görülmüştür.

Tablo 12: Katılımcıların kurumda çalışma yıllarına göre dağılımları

Kurumda Çalışma Yılı	Frekans (f)	Yüzde (%)
0-5 Yıl	329	61,3
6-10 Yıl	69	12,8
11-15 Yıl	56	10,4
16-20 Yıl	28	5,2
21-25 Yıl	33	6,1
26 Yıl ve Üstü	22	4,1
Toplam	537	100,0

Katılımcıların kurumda çalışma yıllarına göre sayısal ve oransal dağılımlarına göre; katılımcıların; %61,3’ünün (329 kişi) 0-5 yıl, %12,8’inin (69 kişi) 6-10 yıl, %10,4’ünün (56 kişi) 11-15 yıl, %5,2’sinin (28 kişi) 16-20 yıl, %6,1’inin (33 kişi) 21-25 yıl, %4,1’inin (22 kişi) 26 yıl ve üstü çalıştıkları görülmüştür.

Tablo 13: Katılımcıların yöneticilik görevleri olup-olmadığına göre dağılımları

Yöneticilik Görevi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Var	103	19,2
Yok	434	80,8
Toplam	537	100,0

Tablo 13’de katılımcıların yöneticilik görevlerine göre sayısal ve oransal dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların; %19,2’sinin (103 kişi) yöneticilik görevinin olduğunu, %80,8’inin (434 kişi) ise yöneticilik görevinin olmadığı görülmüştür.

4.2.İş-Aile Çatışma Faktörüne Ait Bulgular

Tablo 14: İş–aile çatışma faktörü ile cinsiyetin karşılaştırılması t testi sonuçları

Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Erkek	306	2,58	0,055	-3,55	0,000
Kadın	231	2,88	0,064		

Uygulanan t testi sonuçlarına göre; iş-aile çatışma faktörü ile cinsiyet arasında, anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Tablo 14’de görüldüğü üzere kadınlar erkeklere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 15: İş–aile çatışma faktörü ile yaş gruplarının karşılaştırılması

Yaş Grupları	n	Ortalama	Standart Hata	f-değeri	p-değeri
20-25	68	2,59	0,11	1,48	0,206
26-30	155	2,69	0,08		
31-35	106	2,73	0,09		
36-40	102	2,90	0,10		
41+	106	2,62	0,10		

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; istatistiki açıdan yaş grupları arasında iş-aile çatışma faktörü bakımından anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,206>0,05$).

Tablo 16: İş–aile çatışma faktörü ile eğitim durumu karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Eğitim Durumu	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri
Lise	48	268,69	9,373	4	0,052
Ön Lisans	76	290,70			
Lisans	317	268,20			
Yüksek Lisans	73	231,19			
Doktora	23	328,98			

Kruskal-Wallis test analizi sonuçlarına göre; iş-aile çatışma faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=0,052>0,05$).

Tablo 17: İş –aile çatışma faktörü ile medeni hal karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Medeni Hal	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri	Farklılık Oluşturan Gruplar	p-değeri
Bekâr	176	251,15	5,020	2	0,081	Bekâr-Evli	0,046
Evli	350	279,48					
Boşanmış	11	221,14					

Tablo 17’deki Kruskal-Wallis test analizi sonuçlarına göre; iş-aile çatışma faktörü ile medeni hal arasındaki karşılaştırma sonuçlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır ($p=0,081 < 0,05$). Ancak Mann-Whitney U çoklu karşılaştırma sonucunda bekarlar ile evliler arasında fark görülmektedir ($p=0,046 < 0,05$). Evli olan katılımcıların, bekar olan katılımcılara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 18: İş –aile çatışma faktörü ile eşinin eğitim düzeyi karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Eşinin Eğitim Düzeyi	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri
İlkokul	8	176,44	8,103	6	0,231
Ortaokul	8	122,81			
Lise	66	160,95			
Önlisans	46	206,57			
Lisans	189	174,98			
Yüksek Lisans	24	181,25			
Doktora	9	181,89			

Kruskal-Wallis test analizi sonuçları tablo 18’de gösterilmektedir. Buna göre; iş-aile çatışma faktörü ile eşinin eğitim

düzeyleri karşılaştırılması sonucunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık görülmemektedir ($p=0,231>0,05$).

Tablo 19: İş-aile çatışma faktörü ile eşinin çalışma durumu karşılaştırılması

Eşinin Çalışma Durumu	n	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Çalışıyor	258	2,83	0,06	2,63	0,009
Çalışmıyor	92	2,51	0,10		

Katılımcıların iş-aile çatışma faktörü ile eşinin çalışma durumu değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 19’da gösterilmektedir. Analiz sonuçları ayrıntılı incelendiğinde; iş-aile çatışma faktörü ile eşinin çalışma durumu karşılaştırılması arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ($p=0,009<0,05$). Buna göre; eşi çalışan katılımcıların, eşi çalışmayan katılımcılara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı görülmüştür.

Tablo 20: İş –aile çatışma faktörü ile çocuk sayısı karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Çocuk Sayısı	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri	Farklılık Oluşturan Gruplar	p-değeri
Yok	78	165,64	12,615	4	0,013	Yok-4+	0,005
1	140	191,15				2-4+	0,008
2	104	168,43					
3	34	194,19					
4 ve Üstü	5	308,10					

Yapılan Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonucuna göre; iş-aile çatışma faktörü bakımından çocuk sayısı ile arasında istatistiki açıdan

anlamli farklılık bulunmuştur ($p=0,013<0,05$). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları ayrıntılı incelendiğinde; hiç çocuğu olmayanlarla 4 ve üstü çocuk sahibi olanlar arasında anlamli düzeyde farklılık bulunmuştur ($p=0,005<0,05$). Aynı şekilde 2 çocuğu olanlarla 4 ve üstü çocuk sahibi olanlar arasında da anlamli düzeyde farklılık bulunmuştur ($p=0,008<0,05$). Analiz sonuçlarına göre; çocuk sayısı arttıkça daha fazla çatışma yaşandığını söyleyebiliriz.

Tablo 21: İş –aile çatışma faktörü ile gelir düzeyi karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Gelir Düzeyi	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri
Alt Düzey	20	300,23	6,325	4	0,176
Alt-Orta Düzey	109	290,73			
Orta Düzey	294	264,90			
Orta-Üst Düzey	106	247,76			
Üst Düzey	8	326,88			

Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonuçları tablo 21’de gösterilmektedir. Buna göre; iş-aile çatışma faktörü bakımından gelir düzeyleri ile arasında istatistiki açıdan anlamli farklılık görülmemiştir ($p=0,176>0,05$).

Tablo 22: İş-aile çatışma faktörü ile meslekteki çalışma yılı karşılaştırılması

Meslekteki Çalışma Yılı	n	Ortalama	Standart Hata	f-değeri	p-değeri
0-5 yıl	208	2,63	0,07	1,618	0,153
6-10 yıl	112	2,86	0,09		
11-15 yıl	89	2,79	0,10		
16-20 yıl	52	2,70	0,14		
21-25 yıl	46	2,76	0,17		
26 yıl ve üstü	30	2,39	0,18		

Katılımcıların iş-aile çatışma faktörü ile meslekteki çalışma yılı karşılaştırılması sonuçları tablo 22’de gösterilmektedir. Buna göre; iş-aile çatışma faktörü ile meslekteki çalışma yılı arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir ($p=0,153>0,05$).

Tablo 23: İş-aile çatışma faktörü ile kurumdaki çalışma yılı karşılaştırılması

Kurumdaki Çalışma Yılı	n	Ortalama	Standart Hata	f-değeri	p-değeri
0-5 yıl	329	2,70	0,05	1,038	0,394
6-10 yıl	69	2,71	0,12		
11-15 yıl	56	2,93	0,14		
16-20 yıl	28	2,59	0,17		
21-25 yıl	33	2,73	0,19		
26 yıl ve üstü	22	2,43	0,24		

Katılımcıların iş-aile çatışma faktörü ile kurumdaki çalışma yılı değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 23’de gösterilmektedir. Buna göre; iş-aile çatışma faktörü ile kurumdaki çalışma

yılı arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir ($p=0,394>0,05$).

Tablo 24: İş-aile çatışma faktörü ile yöneticilik görevi karşılaştırılması

Yöneticilik Görevi	n	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Var	103	2,79	0,10	0,964	0,335
Yok	434	2,69	0,05		

Katılımcıların iş-aile çatışma faktörü ile yöneticilik görevi karşılaştırılması sonuçları tablo 24’de gösterilmektedir. Buna göre; iş-aile çatışma faktörü ile yöneticilik görevi arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir ($p=0,335>0,05$).

4.3.Aile-İş Çatışma Faktörüne Ait Bulgular

Tablo 25: Aile-iş çatışma faktörü ile cinsiyetin karşılaştırılması

Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Erkek	306	2,25	0,05	-2,066	0,039
Kadın	231	2,41	0,06		

Katılımcıların aile-iş çatışma faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 25’de gösterilmektedir. Buna göre; aile-iş çatışma faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ($p=0,039<0,05$). Yani tablo 25’de görüldüğü üzere kadınlar erkeklere oranla daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadırlar.

Tablo 26: Aile-iş çatışma faktörü ile yaş gruplarının karşılaştırılması

Yaş Grupları	n	Ortalama	Standart Hata	f-değeri	p-değeri
20-25	68	2,27	0,10	1,608	0,171
26-30	155	2,20	0,07		
31-35	106	2,31	0,08		
36-40	102	2,48	0,10		
41+	106	2,37	0,08		

Katılımcıların aile-iş çatışma faktörü ile yaş gruplarının karşılaştırılması sonuçları tablo 26'da gösterilmektedir. Buna göre; aile-iş çatışma faktörü bakımından yaş grupları değişkeni arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p=0,171>0,05$).

Tablo 27: Aile-iş çatışma faktörü ile eğitim durumu karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Eğitim Durumu	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri	Farklılık Oluşturan Gruplar	p-değeri
Lise	48	316,35	24,116	4	0,000	Lise-Lisans	0,025
Ön Lisans	76	313,35				Lise-Y.Lisans	0,000
Lisans	317	265,69				Lisans-Önlisans	0,011
Yüksek Lisans	73	204,27				Lisans-Y.Lisans	0,001
Doktora	23	274,67				Önlisans-Y.Lisans	0,000

Yapılan Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonucuna göre; aile-iş çatışma faktörü ile eğitim durumu arasında istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları ayrıntılı incelendiğinde; lise-lisans ($p=0,025<0,05$), lise-yüksek lisans ($p=0,000<0,05$), lisans-ön lisans ($p=0,011<0,05$), lisans-yüksek

lisans ($p=0,001<0,05$), ön lisans- yüksek lisans ($p=0,000<0,05$), değişkenleri arasında farklılıklar bulunmuştur. Buna göre; eğitim düzeyi arttıkça kişilerin daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı görülmektedir.

Tablo 28: Aile-iş çatışma faktörü ile medeni hal karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Medeni Hal	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri	Farklılık Oluşturan Gruplar	p-değeri
Bekar	176	247,16	5,683	2	0,058	Bekar-Evli	0,026
Evli	350	278,77					
Boşanmış	11	307,50					

Katılımcıların aile-iş çatışma faktörü ile medeni hal karşılaştırılması sonuçları tablo 28’de gösterilmektedir. Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonucuna göre; aile-iş çatışma faktörüne ilişkin medeni hal arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=0,058<0,05$). Ancak Mann-Whitney U çoklu karşılaştırma sonucunda bekarlar ile evliler arasında fark görülmektedir ($p=0,026<0,05$). Bu verilere göre; evli olanların bekarlara oranla daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 29: Aile-iş çatışma faktörü ile eşinin eğitim düzeyi karşılaştırılması Kruskal-Wallis test sonuçları

Eşinin Eğitim Düzeyi	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri
İlkokul	8	163,94	12,013	6	0,062
Ortaokul	8	172,80			
Lise	66	192,14			
Ön Lisans	46	209,67			
Lisans	189	161,56			
Y. Lisans	24	167,02			
Doktora	9	206,72			

Yapılan Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonucuna göre; aile iş çatışma faktörü bakımından eşinin eğitim düzeyleri arasında istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır ($p=0,062>0,05$).

Tablo 30: Aile-iş çatışma faktörü ile eşinin çalışma durumu karşılaştırılması

Eşinin Çalışma Durumu	n	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Çalışıyor	258	2,37	0,06	-0,151	0,880
Çalışmıyor	92	2,39	0,09		

Katılımcıların aile-iş çatışma faktörü ile eşinin çalışma durumu değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 30'da gösterilmektedir. Buna göre; aile iş çatışma faktörü aile-iş çatışma faktörü ile eşinin çalışma durumu değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,880>0,05$).

Tablo 31: Aile-iş çatışma faktörü ile çocuk sayısı karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Çocuk Sayısı	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri
Yok	78	174,95	5,150	4	0,272
1	140	179,61			
2	104	174,87			
3	34	218,44			
4 ve Üstü	5	187,30			

Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonucuna göre; aile-iş çatışma faktörü bakımından çocuk sayısı değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,272>0,05$).

Tablo 32: Aile-iş çatışma faktörü ile gelir düzeyi karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Gelir Düzeyi	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri
Alt Düzey	20	320,90	8,725	4	0,068
Alt-Orta Düzey	109	285,67			
Orta Düzey	294	270,06			
Orta-Üst Düzey	106	236,56			
Üst Düzey	8	302,88			

Yapılan Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonuçlarına göre; aile-iş çatışma faktörü bakımından gelir düzeyi arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,068>0,05$).

Tablo 33: Aile-iş çatışma faktörü ile meslekteki çalışma yılı karşılaştırılması

Meslekteki Çalışma Yılı	n	Ortalama	Standart Hata	f-değeri	p-değeri
0-5 yıl	208	2,18	0,06	1,892	0,094
6-10 yıl	112	2,36	0,08		
11-15 yıl	89	2,46	0,11		
16-20 yıl	52	2,42	0,11		
21-25 yıl	46	2,46	0,14		
26 yıl ve üstü	30	2,31	0,15		

Katılımcıların aile-iş çatışma faktörü ile meslekteki çalışma yılı değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 33'de gösterilmektedir. Buna göre; aile-iş çatışma faktörü bakımından meslekteki çalışma yılı arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,094>0,05$).

Tablo 34: Aile-iş çatışma faktörü ile kurumdaki çalışma yılı karşılaştırılması

Kurumdaki Çalışma Yılı	n	Ortalama	Standart Hata	f-değeri	p-değeri	Farklılık Oluşturan Gruplar	p-değeri
0-5 yıl	329	2,20	0,04	4,318	0,001	0-5 ile 6-10	0,004
6-10 yıl	69	2,53	0,12			0-5 ile 11-15	0,001
11-15 yıl	56	2,63	0,14			0-5 ile 21-25	0,009
16-20 yıl	28	2,21	0,16			11-15 ile 16-20	0,039
21-25 yıl	33	2,62	0,17				
26 yıl ve üstü	22	2,30	0,19				

Katılımcıların aile-iş çatışma faktörü ile kurumdaki çalışma yılı değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 34’de gösterilmektedir. Analiz sonuçları ayrıntılı incelendiğinde; aile-iş çatışma faktörü bakımından kurumdaki çalışma yılı arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001<0,05$). Bu farklılığının kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD çoklu karşılaştırma test istatistiğinin sonucuna göre; 0-5 ile 6-10 ($p=0,004<0,05$), 0-5 ile 11-15 ($p=0,001<0,05$), 0-5 ile 21-25 ($p=0,009<0,05$), 11-15 ile 16-20 ($p=0,039<0,05$) anlamlı düzeyde farklılık çıkmıştır. Buna göre, kurumda yeni çalışmaya başlayanlar ve kurumda uzun yıllar hizmet vermiş kişilerin diğer yıl çalışanlara oranla daha az aile iş çatışması yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 35: Aile-iş çatışma faktörü ile yöneticilik görevi karşılaştırılması

Yöneticilik Görevi	n	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Var	103	2,37	0,83	0,613	0,540
Yok	434	2,31	0,91		

Katılımcıların aile-iş çatışma faktörü ile yöneticilik görevi değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 35’de gösterilmektedir. Buna göre; aile-iş çatışma faktörü bakımından yöneticilik görevi arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,540>0,05$).

4.4.Yaşam Doyum Faktörüne Ait Bulgular

Tablo 36: Yaşam doyum faktörü ile cinsiyetin karşılaştırılması

Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Erkek	306	3,01	0,052	0,443	0,658
Kadın	231	2,96	0,053		

Katılımcıların yaşam doyum faktörü ile cinsiyet değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 36'da gösterilmektedir. Yapılan t testi sonuçlarına göre; kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=0,658>0,05$).

Tablo 37: Yaşam doyum faktörü ile yaş gruplarının karşılaştırılması

Yaş Grupları	n	Ortalama	Standart Hata	f-değeri	p-değeri
20-25	68	2,98	0,10	0,045	0,996
26-30	155	2,98	0,07		
31-35	103	3,01	0,08		
36-40	102	2,98	0,09		
41+	106	2,96	0,09		

Katılımcıların yaşam doyum faktörü ile yaş grupları değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 37'de gösterilmektedir. Yapılan varyans analizi istatistiğinin sonucuna göre; yaşam doyum faktörü bakımından yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,996>0,05$).

Tablo 38: Yaşam doyum faktörü ile eğitim durumu karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Eğitim Durumu	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri	Farklılık Oluşturan Gruplar	p-değeri
Lise	48	199,11	31,760	4	0,000	Lise-Lisans	0,002
Ön Lisans	76	230,51				Lise-Y.Lisans	0,000
Lisans	317	296,65				Lise-Doktora	0,012
Yüksek Lisans	73	342,04				Ön Lisans-Lisans	0,042
Doktora	23	301,26				Ön Lisans-Y.Lisans	0,000
						Ön Lisans-Doktora	0,048
						Lisans-Y.Lisans	0,000

Katılımcıların yaşam doyum faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasındaki Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonucuna göre; yaşam doyum faktörü bakımından eğitim düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi eğitim düzeylerinden kaynaklandığını belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, lise-lisans ($p=0,002<0,05$), lise-yüksek lisans ($p=0,000<0,05$), lise-doktora ($p=0,012<0,05$), ön lisans-lisans ($p=0,042<0,05$), ön lisans-yüksek lisans ($p=0,000<0,05$), ön lisans-doktora ($p=0,048<0,05$) ve lisans-yüksek lisans ($p=0,000<0,05$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre; eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyum faktöründe ortalama artış olduğu görülmektedir.

Tablo 39: Yaşam doyum faktörü ile medeni hal karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları

Medeni Hal	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri
Bekar	176	262,29	3,945	2	0,139
Evli	350	274,96			
Boşanmış	11	186,91			

Katılımcıların yaşam doyum faktörü ile medeni hal değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 39'da gösterilmektedir. Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonucuna göre; yaşam doyum faktörü ve medeni hal değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,139>0,05$).

Tablo 40: Yaşam doyum faktörü ile eşinin eğitim düzeyi karşılaştırılması Kruskal-Wallis test sonuçları

Eşinin Eğitim Düzeyi	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri	Farklılık Oluşturan Gruplar	p-değeri
İlkokul	8	109,13	23,313	6	0,001	İlkokul-Lisans	0,044
Ortaokul	8	161,13				İlkokul-Y.Lisans	0,008
Lise	66	146,63				İlkokul-Doktora	0,021
Ön Lisans	46	154,07				Lise-Lisans	0,008
Lisans	189	184,14				Lise-Y.Lisans	0,001
Y. Lisans	24	231,38				Lise-Doktora	0,009
Doktora	9	238,06				Ön Lisans-Y.Lisans	0,003
						Ön Lisans-Doktora	0,003
						Lisans-Y.Lisans	0,024

Katılımcıların yaşam doyum faktörü ile eşinin eğitim düzeyi değişkeni arasındaki Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonucuna göre; yaşam doyum faktörü bakımından eşinin eğitim düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001>0,05$). Farklılığın hangi eğitim düzeylerinden kaynaklandığını belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, ilkokul-lisans ($p=0,044<0,05$), ilkokul-yüksek lisans ($p=0,008<0,05$), ilkokul-doktora ($p=0,021<0,05$), lise-lisans ($p=0,008<0,05$), lise-yüksek lisans ($p=0,001<0,05$), lise-doktora ($p=0,009<0,05$), ön lisans-yüksek lisans ($p=0,003<0,05$), ön lisans-doktora

($p=0,003<0,05$) ve lisans-yüksek lisans ($p=0,024<0,05$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Katılımcıların eşinin eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyum faktöründe ortalama artış olduğu görülmektedir.

Tablo 41: Yaşam doyum faktörü ile eşinin çalışma durumu karşılaştırılması

Eşinin Çalışma Durumu	n	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Çalışıyor	258	3,06	0,05	1,563	0,119
Çalışmıyor	92	2,89	0,10		

Katılımcıların yaşam doyum faktörü ile eşinin çalışma durumu değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 41’de gösterilmektedir. Buna göre; yaşam doyum faktörü ile eşinin çalışma durumu arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,119>0,05$).

**Tablo 42: Yaşam doyum faktörü ile çocuk sayısı karşılaştırılması
Kruskal-Wallis test sonuçları**

Çocuk Sayısı	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri
Yok	78	170,35	2,690	4	0,611
1	140	189,76			
2	104	182,14			
3	34	164,66			
4 ve Üstü	5	189,20			

Katılımcıların yaşam doyum faktörü ile çocuk sayısı değişkeni arasındaki Kruskal-Wallis test istatistiğinin sonucuna göre; yaşam doyum faktörü bakımından çocuk sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,611>0,05$).

Tablo 43: Yaşam doyum faktörü ile gelir düzeyi karşılaştırılması

Gelir Düzeyi	n	Sıra Sayısı Ortalaması	Ki kare	S.D	p-değeri	Farklılık Olan Gruplar	p-değeri
Alt Düzey	20	147,10	78,099	4	0,000	Alt ile Orta	0,000
Alt-Orta Düzey	109	194,51				Alt ile Orta-Üst	0,000
Orta Düzey	294	269,21				Alt ile Üst	0,010
Orta-Üst Düzey	106	359,99				Alt-Orta ile Orta	0,000
Üst Düzey	8	375,44				Alt-Orta ile Orta-Üst	0,000
						Alt-Orta ile Üst	0,005
						Orta ile Orta-Üst	0,000
						Orta ile Üst	0,046

Yapılan Kruskal-Wallis test istatistiği sonuçlarına göre; yaşam doyum faktörü bakımından gelir düzeyi arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Uygulanan Mann-Whitney U testi analiz sonuçları ayrıntılı incelendiğinde; alt ile orta ($p=0,000<0,05$), alt ile orta-üst ($p=0,000<0,05$), alt ile üst ($p=0,010<0,05$), alt-orta ile orta ($p=0,000<0,05$), alt-orta ile orta-üst ($p=0,000<0,05$), alt-orta ile üst ($p=0,005<0,05$), orta ile orta-üst ($p=0,000<0,05$) ve orta ile üst ($p=0,046<0,05$) gelir grupları arasında anlam düzeyi yüksek farklılıklar bulunmuştur. Buna göre; gelir düzeyi arttıkça yaşam doyum faktöründe ortalama artışına sebep olmaktadır. Gelir düzeyi ile yaşam doyum arasında doğru orantılı biçimde ilişki vardır.

Tablo 44: Yaşam doyumu faktörü ile meslekteki çalışma yılı karşılaştırılması

Meslekteki Çalışma Yılı	n	Ortalama	Standart Hata	f-değeri	p-değeri
0-5 yıl	208	3,00	0,06	0,703	0,621
6-10 yıl	112	2,88	0,08		
11-15 yıl	89	2,96	0,10		
16-20 yıl	52	3,11	0,12		
21-25 yıl	46	2,94	0,13		
26 yıl ve üstü	30	3,11	0,18		

Katılımcıların yaşam doyumu faktörü ile meslekteki çalışma yılı değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 44’de gösterilmektedir. Yapılan anova test istatistiğinin sonucu incelendiğinde yaşam doyumu faktörü ile meslekteki çalışma yılı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,621>0,05$).

Tablo 45: Yaşam doyumu faktörü ile kurumdaki çalışma yılı karşılaştırılması

Kurumdaki Çalışma Yılı		Ortalama	Standart Hata	f-değeri	p-değeri	Farklılık Oluşturan Gruplar	p-değeri
0-5 yıl	329	3,05	0,05	2,651	0,022	0-5 ile 6-10	0,025
6-10 yıl	69	2,79	0,10			6-10 ile 26+	0,009
11-15 yıl	56	2,83	0,12			11-15 ile 26+	0,017
16-20 yıl	28	2,95	0,18			21-25 ile 26+	0,014
21-25 yıl	33	2,76	0,18				
26 yıl ve üstü	22	3,35	0,19				

Katılımcıların yaşam doyum faktörü ile kurumdaki çalışma yılı değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 45’de gösterilmektedir. Buna göre; yaşam doyum faktörü bakımından kurumdaki çalışma yılı arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,022>0,05$). Analiz sonuçları ayrıntılı incelendiğinde; 0-5 ile 6-10 ($p=0,025<0,05$), 6-10 ile 26+ ($p=0,009<0,05$), 11-15 ile 26+ ($p=0,017<0,05$), 21-25 ile 26+ ($p=0,014<0,05$) anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Genel olarak kuruma yeni çalışmaya başlayanlar ve kurumda uzun yıllar hizmet vermiş kişilerin diğer yıl çalışanlarına oranla daha fazla yaşam doyum yaşamaktadırlar.

Tablo 46: Yaşam doyum faktörü ile yöneticilik görevi karşılaştırılması

Yöneticilik Görevi	n	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri
Var	103	3,25	0,81	3,522	0,000
Yok	434	2,92	0,87		

Katılımcıların yaşam doyum faktörü ile yöneticilik görevi değişkeni arasındaki karşılaştırma sonuçları tablo 46’da gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre; yaşam doyum faktörü bakımından katılımcıların yöneticilik görevi olup olmaması arasında istatistiki açıdan anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ($p=0,000>0,05$). Yöneticilik pozisyonunda olan kişiler diğer çalışanlara oranla daha fazla yaşam doyum yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 47: İş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam doyum ölçekleri arasındaki ilişkiler

		İş-Aile Çatışması	Aile İş Çatışması	Yaşam Doyum
İş-Aile Çatışması	Korelasyon	1	0,572	-0,193
	p-değeri		,000	,000
Aile İş Çatışması	Korelasyon		1	-0,244
	p-değeri			,000
Yaşam Doyum	Korelasyon			1
	p-değeri			

Tablo 47’de araştırma grubunun iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyum ölçeklerinin korelasyonuna ilişkin Pearson analizi sonuçları verilmektedir. Buna göre; iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasındaki korelasyona göre; pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. İş-aile çatışma düzeyi arttıkça aile-iş çatışması da artmaktadır.

İş-aile çatışması ile yaşam doyum arasındaki korelasyona göre; negatif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. İş-aile çatışma düzeyindeki artış yaşam doyum düzeyinde azalmaya neden olmaktadır. Yaşam doyum düzeyindeki artış ise iş-aile çatışmasında azalmaya neden olmaktadır.

Aile-iş çatışması ile yaşam doyum arasındaki korelasyona göre; negatif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Aile-iş çatışma düzeyindeki artış yaşam doyum düzeyinde azalmaya neden olmaktadır. Yaşam doyum düzeyindeki artış ise aile-iş çatışmasında azalmaya neden olmaktadır.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının iş-aile, aile-iş çatışması ve yaşam doyumu ölçeklerine verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir.

Ayrıca kişisel bilgiler olan; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, eşin eğitim durumu, eşin çalışma durumu, sahip olunan çocuk sayısı, gelir düzeyi, meslekte toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı ve yöneticilik görevi olup olmadığına ait sonuçlar tartışılmıştır.

İş-aile çatışmasına iş, aile ve bireysel kaynaklı faktörler neden olmaktadır. Kişisel özellikler, çatışmanın sebeplerini ve sonuçlarını çok fazla etkilemektedir. Bu anlamda yapılan birçok araştırmada iş-aile, aile-iş çatışması ile kişisel özellikler arasında bir ilişki bulunmaya çalışılmıştır. Kişisel özellikler içerisinde en çok araştırılan faktör cinsiyettir. Cinsiyet farklarını inceleyen araştırmaların çoğu kadınların erkeklere göre daha çok çatışma içinde olduklarını belirtmektedir.¹⁶⁶

Yapılan çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışma faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur (Tablo 14 ve 25). Yani; kadınlar erkeklere göre daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Benzer şekilde 1782 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada, kadın öğretmenlerin puanlarının erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu¹⁶⁷; hizmet sektöründe ve aile hayatı olan 299 beyaz yakalı çalışanla yaptığı çalışmada da kadın çalışanların değerlerinin erkek çalışanlara göre fazla olduğunu saptamışlardır.⁹⁶ Aynı şekilde çoğunluğunu özel sektör çalışanlarının oluşturduğu çalışmada ise aile-iş çatışması yönünden kadın ve erkeklerin aldığı değerler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.⁵⁷ Dolayısıyla bu sonuçlarda da görüldüğü üzere

kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Buna sebep olarak da kadınların geleneksel cinsiyet rolü olduğu düşünülebilir. Ev ve aile sorumluluklarının dengesindeki herhangi bir sapmanın bu çatışmayı doğurabileceği söylenebilir.

Aile yaşamının iş yaşamına etkisi açısından, çalışan bireylerin çoğunluğunun aile yaşamındaki gerginlik ve endişelerin işlerini gerektiği gibi yapmalarına engel olmadığını, iş yaşamının aile yaşamına etkisi bakımından çalışan bireylerin çoğunluğunun işle ilgili sorumluluklarına harcaması gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarını gerçekleştirme sorunu yaşamadıklarının tespit edildiği çalışmada cinsiyet bakımından önemli bir farklılık göstermediği bulunmuştur.¹⁶⁸ İş-aile ve aile-iş çatışması ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda da cinsiyet bakımından anlamlı sayılabilecek bir farklılık bulunmamıştır.^{61,122,166,169} Buna sebep olarak da; değişen yaşam şartları, erkeklerin ev yaşamında ve çocuk bakımında daha fazla rol alması, kadına bu tip konularda yardımcı olarak görev ve sorumlulukları paylaşması gibi etmenler olduğu söylenebilir.

Literatürde cinsiyetin iş-aile çatışması üzerindeki etkisine dair fikir birliğine varılamamıştır. Kimi çalışmalar cinsiyetin iş-aile çatışması üzerinde etkisi olmadığını ya da düşük bir etkiye sahip olduğunu savunurken¹⁰² literatürde iş-aile çatışmasını daha çok kadınları ilgilendiren bir konu olarak ele alan ve kadınların erkeklere oranla daha çok iş-aile çatışması yaşadığını ileri süren çalışmalar da yer almaktadır.^{134, 170}

Yapılan çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışma faktörü ile yaş grupları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 15 ve 26). Çalışmamıza paralel olarak yapılan, örneklem grupları farklı olan çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanmıştır^{61, 96, 122, 167, 169, 171}

İş-aile çatışma faktörüne ilişkin eğitim düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 16). Literatürde yapılan bazı çalışmalarda da iş-aile çatışması faktörü ve iş yaşamının aile yaşamına etkisi bakımından eğitim durumu karşılaştırılmasında ayırt edici bir etmen olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.^{96, 122, 167, 168, 169} Aile-iş çatışma faktörüne ilişkin eğitim düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur (Tablo 27). Genel olarak eğitim düzeyi arttıkça kişilerin daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı görülmektedir. Sebep olarak iş-aile çatışması yaşanmamasını; insanların geçim kaynağı olan işlerini sürdürürken aynı zamanda aile kurumunu aksatmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Aile-iş çatışmasının yaşanması ve özellikle eğitim düzeyi arttıkça yaşanması ise; gelişen teknoloji ve bilgi evrenselliği içerisinde çalışma hayatının daha fazla içinde olma, gelişmeleri takip etme, fazla mesai gibi konularla kişilerin aile bireylerini ihmal sonucu ortaya çıktığı söylenebilir.

İş-aile ve aile-iş çatışma faktörüne ilişkin medeni hal ile arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 17 ve 28). Ancak çoklu karşılaştırma yapıldığında ise; evli olanların bekârlara nazaran daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıklarını söyleyebiliriz. Başka bir çalışmada ise evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere oranla daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı söylenmektedir.¹⁶⁷ Çalışmamıza bezer sonuçlar var iken^{57,61} bunun dışında, medeni duruma göre farklılık bulunmayan çalışmalarda mevcuttur.^{96, 122, 166} Bekârların yaşamla ilgili sorumluluklarının evli olanlara göre daha az olması, evli olanların iş dışında ailevi sorumluklar taşıması bu sonuçlara sebep olarak gösterilebilir. Literatürde eşinden ayrı kişilerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının, evlilere oranla daha fazla aile ve yaşam alanlarına negatif olarak yansıttıkları kaydedilmiştir.¹⁷²

İş-aile ve aile-iş çatışma faktörü bakımından eşinin eğitim düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 18 ve 29). Çalışanların eşlerinin eğitim durumlarının iş-aile ve aile-iş çatışması yaşanması durumunda etkin bir role sahip olmadığı söylenebilir.

İş-aile çatışma faktörü ile eşinin çalışma durumu arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur (Tablo 19). Buna göre eşi çalışanların eşi çalışmayanlara göre daha fazla çatışma yaşadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre eşi çalışan öğretmenlerin, eşi çalışmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı bulunmuştur.⁵⁷ Aile İş çatışma faktörü ile eşinin çalışma durumu arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 30). Diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlansa da^{57, 61, 96, 167,} eşin çalışma hayatında olmasının aile-iş çatışmasına neden olduğu çalışmalarda mevcuttur.¹⁷³ Literatürde de eşin çalışma durumu hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasının nedenleri arasında görülmektedir.¹⁰²

İş-aile çatışma faktörü bakımından çocuk sayısı ile arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 20).¹⁷⁴ Çocuk sayısı arttıkça daha fazla çatışma yaşandığını söylenebilir. Çocuk sahibi olma aileye ayrılan zamanın ve üstlenilen sorumlulukların da artması anlamına gelmektedir. Bireyin işi ile ilgili aldığı sorumlulukların dışında, artan çocuk sayısı ile pozitif yönde olan aile bireyleriyle iletişim eksikliği bu yönde çatışmayı oluşturduğu düşünülmektedir.

Diğer yandan literatürde bulduğumuz sonuçlarla benzerlik göstermeyen çalışmalara da rastlanmaktadır.^{68, 96, 122, 167, 171} Aile-iş çatışma faktörü bakımından çocuk sayısı arasında istatistiki açıdan

anlamli farklılık bulunmamaktadır (Tablo 31).^{96, 122} İş-aile ve aile-iş çatışmasını etkileyen demografik değişkenlerin belirlenmesine yönelik yapılan bir araştırmada çocukların yaşça küçük olmaları hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasına neden olmaktadır.¹⁷³ Literatürde de çocuk sahibi olmanın ve çocuk sayısının iş-aile çatışmasını etkilediği ileri sürülmüştür^{97, 72}

İş-aile ve aile-iş çatışma faktörü bakımından gelir düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamli farklılık bulunmamıştır (Tablo 21 ve 32). Her iki sonuç birbiriyle paralellik göstermekle birlikte literatürde de benzer sonuçlara rastlanmaktadır.^{57, 61, 122}

İş-aile ve aile-iş çatışma faktörü bakımından meslekteki çalışma yılı incelendiğinde istatistiki açıdan anlamli farklılık bulunmamıştır (Tablo 22 ve 33). Literatürde yapılan diğer çalışmalar göz önüne alındığında benzer sonuçlara rastlanmaktadır.^{96, 122, 169}

İş-aile çatışma faktörü bakımından kurumdaki çalışma yılı arasında istatistiki açıdan anlamli farklılık çıkmamıştır (Tablo 23).⁹⁶ Aile-iş çatışma faktörü bakımından kurumdaki çalışma yılı arasında istatistiki açıdan anlamli farklılık bulunmuştur (Tablo 34). Buna göre; kurumda yeni çalışmaya başlayanlar ve kurumda uzun yıllar hizmet vermiş kişilerin diğer yıl çalışanlarına nazaran daha az aile iş çatışması yaşamaktadırlar. Buna sebep olarak da kurumda yeni çalışmaya başlayanların daha az aile iş çatışması yaşaması; iş yaşamında yeni olmaları, çalışma, iş stresi, yeni olmanın verdiği daha az sorumluluk almadan kaynaklandığı söylenebilir. Kurumda uzun yıllar hizmet vermiş kişilerin ise; daha fazla deneyim sahibi olmalarından dolayı daha az aile iş çatışması yaşadıkları söylenebilir.

İş-aile ve aile-iş çatışma faktörü bakımından yöneticilik görevi olup olmaması arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık görülmemiştir (Tablo 24 ve 35).

Yaşam doyum faktörü bakımından cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 36). Yapılan diğer çalışmalara göre; elit sporcular, teknik öğretmenler, devlet ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri, hakemler, yaşlılar, öğrenciler, voleybol antrenörleri ve akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar görülmektedir.^{122, 146, 153, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182} Literatürde farklı meslek gruplarında çalışanlara, uygulanan çalışmalar sonucunda ise, yaşam doyum faktörü bakımından cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklar olan çalışmalarda bulunmaktadır.^{113, 183, 184,185, 186} Bu durumun çalışma koşulları, geleneksel yapı, coğrafi farklılıklar, mesleki farklılıklardan kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

Yaşam doyum faktörü bakımından yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 37).^{5, 139, 153, 176, 177, 184, 187} Farklı gruplara uygulanan çalışmalara göre, elit sporcularda ve beden eğitimi öğretmenlerinde yaşın ilerlemesi hayattan aldıkları hazzı artırmakta ve bu da yaşam doyum düzeylerini arttırmaktadır.^{122, 146}

Yaşam doyum faktörü bakımından eğitim düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur (Tablo 38). Eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyum faktöründe ortalama artış olduğu, eğitim düzeyi daha yüksek olan kişilerin yaşam doyum düzeylerinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Literatürde farklı meslek ve yaş gruplarında yapılan benzer sonuçlu çalışmalarda mevcuttur.^{5, 57, 122, 152, 177, 183, 187, 188, 189}

Yaşam doyum faktörüne ilişkin medeni hal arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 39). Özel sektör çalışanları, elit sporcular, akademisyenler, doğa yürüyüşü yapan bireyler ve beden eğitimi öğretmenleri ile de yapılan bezer çalışmalarda herhangi bir farklılık bulunmamıştır.^{57, 122, 146, 153, 177} Doktorların tükenmişlik, iş ve yaşam doyumunu ile ilgili yapılan çalışmada¹⁸⁶ ve yaşlılar üzerinde yapılan çalışmada medeni durumun yaşam doyum üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.^{183, 187}

Yaşam doyum faktörü bakımından eşinin eğitim düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 40). Eşin eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyum faktöründe ortalama artış olduğu görülmektedir. Yaptığımız çalışmaya paralel sonuçlar bulunmuş olsa da.⁵⁷ Akademisyenlerde eşlerinin çalışma durumları ile ilgili ortalamalar da fark olmadığı da¹⁵³ karşımıza çıkan sonuçlar arasında görülebilir.

Yaşam doyum faktörü ile eşinin çalışma durumu arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır (Tablo 41). Bulunan bu sonuçların dışında literatürde yapılan bazı çalışmalarda eşin çalışmasının yaşam doyum faktörü üzerine etkisi olduğu, eşi çalışanların daha fazla yaşam doyum yaşadıklarını göstermektedir.⁵⁷ Ancak benzer şekilde eşin çalışmasının yaşam doyumunu etkilemediği çalışmalarda mevcuttur.^{139, 153}

Çalışmamızda yaşam doyum faktörü bakımından çocuk sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 42). Aynı şekilde çocuk sayısının yaşam doyumunu etkilemediği çalışmalar literatürde mevcuttur.^{122,139}

Yapılan araştırmada; yaşam doyum faktörü bakımından gelir düzeyi arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 43).

^{190, 191} Yani gelir düzeyi arttıkça yaşam doyum faktöründe ortalama artışına sebep olmaktadır. Yaşam doyum ile gelir düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Hekimlerde gelir miktarını yeterli bulanlarla yetersiz bulanlar arasında da anlamlı farka rastlanmasına ¹⁸⁶ karşın, sporcular, akademisyenler ve özel sektör çalışanlarında yaşam doyum ile gelir düzeyi arasında fark bulunamamıştır. ^{57, 122, 153}

Yapılan araştırma sonuçlarına göre yaşam doyum faktörü ile meslekteki çalışma yılı karşılaştırılması sonucu anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 44). ^{5, 191} Elit sporcularda ve akademisyenlerde çalışma yılının yaşam doyumuna etkisi görülmezken ^{122, 153} Özel okullarda çalışan öğretmenler ve hekimlerde çalışma yılının ve iş deneyiminin yaşam doyumları üzerine etkili olduğu görülmüştür. ^{176, 182, 186} Ayrıca devlet hastanesinde 16 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin yaşam doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. ¹⁸⁹

Araştırma sonuçlarına göre; yaşam doyum faktörü bakımından kurumdaki çalışma yılı arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 45). Kurumda yeni çalışmaya başlayanlar ve kurumda uzun yıllar hizmet vermiş kişilerin diğer yıl çalışanlarına nazaran daha fazla yaşam doyum yaşadıkları tespit edilmiştir. Sebep olarak; yeni çalışmaya başlayanlar da yaş faktörünün; uzun yıllar çalışanlar da tecrübe, işe hakimiyet, çalışma koşullarına alışkın olma gibi konuların etkin olduğu söylenebilir.

Çalışmada bulunan sonuçlara göre, yaşam doyumu faktörü bakımından yöneticilik görevi olup olmaması arasında istatistiki açıdan anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur (Tablo 46). Yöneticilik pozisyonunda olan kişilerin diğer çalışanlara göre daha fazla yaşam doyum yaşadıkları görülmektedir. Aynı şekilde özel sektörde yapılan çalışmada üst düzey

yöneticilerin yüksek yaşam doyum düzeyine sahip olduğu bulunurken, en düşük yaşam doyum düzeyine işçilerin sahip olduğu görülmektedir.⁵⁷ Ancak akademisyenlerde yaşam doyumun yöneticilik konumu ile ilgili böyle bir farklılığa rastlanmamıştır.¹⁵³

Yapılan çalışmada, iş-aile ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönde çok çok anlamlı düzeyde bir sonuç bulunmuştur. Bu iki unsurdan birinde olacak olan artış diğerini de etkileyip arttıracaktır(Tablo 47).^{3, 57, 90} İş-aile çatışması olumsuz bir şekilde aile performansı ile ilişkiliyken, aile-iş çatışmasının olumsuz bir şekilde iş performansı ile ilişkili olduğunu göstermektedir.¹⁹²

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile yaşam doyum arasında negatif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Tablo 47).^{97, 193; 194} Yani iş-aile çatışmasındaki artış yaşam doyumda azalmaya neden olurken aynı şekilde aile-iş çatışmasındaki artış da yaşam doyum düzeyinde azalmaya neden olacaktır. Yaşam doyumdaki artış ise hem iş-aile çatışmasında hem de aile-iş çatışmasında azalmaya neden olacaktır.^{57, 122, 193, 195, 196} Ancak literatürdeki bazı çalışmalarda iş-aile çatışması ile yaşam doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.¹⁹⁷

Rice, Frone ve McFarlin'in Amerika'da çalışanlar üzerinde uyguladıkları, 823 anket formuyla yaptıkları çalışmada ise iş-aile çatışması ve iş-boş zaman çatışmasının yaşam tatmini üzerinde çok önemli bir etkiye sahip olmadığını buna karşın aile ve iş tatmini ile yaşam doyum arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca yaşam doyum üzerinde aile tatmininin daha önemli bir etkiye sahip olduğu kanıtlanmıştır.¹⁰⁶

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İlerleyen teknoloji, değişen yaşam standartları günümüz insanların daha fazla yaşam doyum düzeyine sahip olabilmeleri açısından kadını ve erkeği daha çok çalışmaya, daha çok kazanmaya yönlendirmektedir. Dolayısıyla vazgeçilmez iki unsur halini alan iş ve aile, bu konumda zaman zaman birbirlerini etkileyerek kişilerin yaşam doyumları üzerinde etkili, aynı zaman da olumsuz durumlar oluşturabilirler. Bu amaçla, Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkileriyle birlikte demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmiştir.

Araştırmada, iş-aile çatışması faktöründe cinsiyet, medeni hal, eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı değişkenlerine göre çeşitli farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Ancak araştırma sonuçlarının bulgularına göre, cinsiyet ve çocuk sayısı değişkenlerinin diğer değişkenlere oranla anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Buna göre; kadınların erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışma yaşadıkları, çocuk sayısı değişkenine göre, çocuk sayısındaki artış daha fazla iş-aile çatışması yaşanmasına neden olmaktadır.

Aile-iş çatışması faktöründe cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hal, eşinin eğitim düzeyi, kurumda çalışma yılı değişkenlerine göre çeşitli farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Ancak araştırma sonuçlarının bulgularına göre, eğitim düzeyi ve kurumda çalışma yılı değişkenlerinin diğer değişkenlere göre anlamlı fark gösterdiği gözlenmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeylerindeki artışla beraber aile-iş çatışmasının da arttığı gözlenmiştir. Bununla beraber kurumda uzun

yıllar hizmet vermiş kişilerin, yeni çalışmaya başlayanlara oranla daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları gözlenmiştir.

Yaşam doyum faktöründe eğitim düzeyleri, eşinin eğitim düzeyleri, gelir düzeyi, kurumdaki çalışma yılı, yöneticilik görevi değişkenlerine göre çeşitli farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma yılı dışında diğer değişkenlerde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre; katılımcıların ve eşlerinin eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin yaşam doyum düzeylerinin daha fazla olduğu, gelir düzeyi olarak kendini daha üst gelir grubunda hissedenlerin yaşam doyum düzeylerinin diğer katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Kurumda çalışmaya yeni başlayanlar ile uzun yıllar çalışan katılımcıların diğer katılımcılara oranla daha fazla yaşam doyum düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Yöneticilik pozisyonunda olan katılımcıların ise diğer katılımcılara oranla daha fazla yaşam doyum düzeyinde oldukları görülmüştür.

Araştırmamızda katılımcıların iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması ve yaşam doyum arasındaki ilişkilerine bakıldığında anlamlı farklılıklar görülmüştür. İş-aile çatışmasının artması aile-iş çatışmasını, aile-iş çatışmasının artması da iş-aile çatışmasını arttırmaktadır. Katılımcılara göre yaşam doyum düzeylerindeki yükselme hem iş-aile hem de aile-iş çatışma düzeyini düşürmektedir.

Sonuç olarak; çalışmada elde edilen veriler göre Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü çalışanları ortalama olarak, orta düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları, daha düşük seviyede aile-iş çatışması yaşadıkları ve orta seviyede yaşam doyum düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgu ve sonuçlar literatürde yer alan benzer çalışmalarla uyumluluk göstermekle beraber, araştırmanın bundan sonra yapılabilircek çalışmalara faydalı olabileceği düşünölmektedir.

7.ÖZET

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi

Bu çalışmanın amacı; çalışanların yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumuna etkisinin incelenmesidir. Bununla birlikte iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyuma etkisinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi de amaç edinilmiştir.

Yapılan araştırmanın örneklem grubunu, Gençlik ve Spor Bakanlığı ve bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan ve tesadüfi yöntemle seçilen; %57'si (306 kişi) erkek, %43'ü (231 kişi) kadın toplam 537 çalışan oluşturmaktadır. Uygulanan ölçeklerin birinci bölümde çalışan bireylerin demografik özelliklerini belirlemek, ikinci ve üçüncü bölümde katılımcıların iş-aile, aile-iş çatışmasını yaşıyıp yaşamadıklarını belirlemek, dördüncü ve son bölüm ise; katılımcıların yaşam doyum düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır. Verilerin analizinde; tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Kruskal-Wallis yöntemi kullanılmış olup, bu yöntem sonucunda anlamlı bulunan farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla LSD (Least Significant Difference) ve Mann-Whitney U çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilmek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Bulgulara göre; iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,000$). Yani iş-aile çatışması arttıkça aile-iş çatışması da artmaktadır. İş-aile

çatışması ile yaşam doyum arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,000$). İş-aile çatışmasındaki artış yaşam doyumda azalmaya neden olmaktadır. Yaşam doyumdaki artış ise iş-aile çatışmasında azalmaya neden olmaktadır. Aile-iş çatışması yaşam doyum arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,000$). Aile-iş çatışmasındaki artış yaşam doyumda azalmaya neden olmaktadır. Yaşam doyumdaki artış ise aile-iş çatışmasında azalmaya neden olmaktadır.

Sonuç olarak araştırmamıza katılan Gençlik ve Spor Bakanlığı, bağlı kuruluş Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının ortalama olarak; orta düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları, daha düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşadıkları ve orta seviyede yaşam doyum düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aile-iş çatışması, İş-aile çatışması, Yaşam doyum

8. SUMMARY

Ministry of Youth and Sports, Sports General Directorate Investigation of Life Satisfaction on Family-Work and Work-Family Relationship Conflict for Employees of Central Organization.

The objective of this study is reviewing the impact on life satisfaction of such work-family and family-work conflicts experienced by the employees. Further to the foregoing, it is further aimed to study whether or not the impact on life satisfaction of such work-family and family-work conflicts exhibit variations according to demographic characteristics.

The sampling group of the study conducted comprises of 537 employees in total, working under Central Organization of the Ministry of Youth and Sports, including it is affiliated entity Sports General Directorate, and chosen with coincidence consisting of 57% (306 individuals) male, 43% (231 individuals) female employees. The first section of the inquiry consist of questions prepared with the objective of specifying the demographic characteristics of the employees, the second and third sections consist of questions for determining whether or not the employees experience any work-family, family- work conflicts, whereas in the final section with the purpose of determining the life satisfaction levels of the participants. In analyzing the data, one-way variance analysis (ANOVA) and Kruskal-Wallis methods are used, as a result of such method, in order to set forth the source of difference found to be significant, LSD (Least Significant Difference) and Mann-Whitney U multiple comparison tests are implemented. To derive the relationship between the variables, Pearson Correlation Coefficient is calculated.

According to the findings, substantially significant correlation in the positive sense is found between work-family conflict and family-work conflict ($p=0;000$). In other words, in parallel to an increasing work-family conflict, family-work conflict is exhibiting a similar increase trend. Whereas between work-family conflict and life satisfaction, a very substantially significant level of correlation is found in the negative sense ($p=0;000$). Any increase in work-family conflict is giving rise to a decrease in life satisfaction. Whereas any increase in life satisfaction is causing a reduction in work-family conflict. Between family-work conflict and life satisfaction, substantially significant correlation is found in the negative sense ($p=0;000$). Any increase in family-work conflict is giving rise to a reduction in life satisfaction. While any increase in life satisfaction is giving rise to a decrease in life satisfaction.

As a result, the Ministry of Youth and Sports participating in our research, affiliate Sports General Administration employees, on average, a moderate experienced work-family conflict, family-work conflict than their low-level and medium-level were found to have levels of life satisfaction.

Key Words: Family-work conflict, Work-family conflict, Life satisfaction

9. KAYNAKLAR

- 1- Çapçuoğlu İ. Cumhuriyetin 80. Yılında Türk Ailesi Paneli. Aile Top. Eğit.- Kült. ve Arş. Derg 2004; 2(7) : 95-98.
- 2- Clark SC. Work Cultures and Work / Family Balance. Jour. of Voc. Beh. 2001; 58 : 348–365.
- 3- Yüksel İ. İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. İİBF. Derg. 2005; 19(2) : 303-314.
- 4- Greenhaus JH, Powell GN. “When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands”, Org. Beh.and Hum. Dec. Proc. 2003; 90: 291-303.
- 5- Yiğit R, Dilmaç B, Deniz ME. İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. Pol. Bil. Derg. 2011;13(3) : 1-18.
- 6- Yetim A, Cengiz R. İletişim ve Spor. Ankara: Berikay Yayınevi; 2010.
- 7- Aşık C. Örgütlerdeki Çatışma Nedenleriyle Çalışanları Performansları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi; 2010.
- 8- Arslan B. Çalışanlarda Çatışma Çözme Yöntemlerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve İstanbul Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya; Dumlupınar Üniversitesi; 2010.

- 9- Can H. Organizasyon ve Yönetim. 8.Basım Ankara: Siyasal Kitabevi; 2011.
- 10- Şahin A, Örselli E. Devlet Hastanelerinde Örgütsel Çatışma Nedenleri Bir Anket Uygulaması. S. Ü. Sos.ve Eko. Arş. Derg. 2010;19: 43-62.
- 11- Erdoğan İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. Avcıol Basım Yayım. 1. Basım İstanbul, 1996.
- 12- Özmen F, Aküzüm C, Aküzüm L. Yönetici Görüşlerine Göre, Okul Mensuplarının Okullardaki Çatışma Sonuçlarına Yönelik Tavır Alışları. Dicle Üni. Ziya Gökalp Eğit. Fak. Derg. 2011; 16 : 86-100.
- 13- Bodtke AM, and Jameson JK, Emotion in Conflict Formation and its Transformation: Application to Organizational Conflict Management. The International Jour. of Conflict Management 2001; 12(3) : 259-275.
- 14- Karip, E. Çatışma Yönetimi. 3.Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık; 2003.
- 15- Sıgır Ü, Dinçer AP. İşletmelerdeki İstihdam Biçimleri ve Liderlik Tarzlarının Çatışma Yönetimi Tarzlarıyla Uyumlandırılmasına Yönelik Öneriler. Uluslararası Yönetim İkt. ve İşletme Derg 2013; 9(18) : 193-213.
- 16- Aslan Ş. Hastanelerde Örgütsel Çatışma: Teori ve Örnek Bir Uygulama. Selçuk Üni. Sos. Bil. Enst. Derg. 2004; 11: 599-617.

- 17- Asunakutlu T, Safran B, ve Akgöl A. Cinsiyet Farklılıklarından Kaynaklanan Çatışmalar ve Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üni. İşletme Fak. Derg. 2004; 5(1) : 44-52.
- 18- Türk Z, Söngü A. İşletmelerde Liderlik ve Çatışma Yönetimi. Mevzuat Derg[düzenli elektronik dergi] 2004 [30.07.2013]; 75 Erişim adresi: <http://www.mevzuatdergisi.com/>
- 19- Kelly J. An Overview of Conflict. Dimensions of Critical Care Nursing. 2006; 25(1): 22-28.
- 20- Robbins SP. Essentials of Organizational Behavior. (5th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 1997.
- 21- Başaran İE. Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetmel Davranış. 3. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2004.
- 22- Şirin EF. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2008.
- 23- Aksoy A. Tikici M, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayınları; 2005.
- 24- Özel M. Kamu Örgütlerinde Çatışma ve Verimliliğe Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 1996.
- 25- Özyiğit FG. Kamu Kurumlarında Örgüt İçi Çatışma Nedenleri ve Çatışmanın Yönetiminde Araç v e Teknikler: Kültür Ve Turizm

Bakanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ufuk Üniversitesi; 2010.

26- Şimşek M, Şerif T, Akgemci AÇ. Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış. Geliştirilmiş 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2001.

27- Şahin A, Emini FT, Ünsal Ö. Çatışma Yönetimi, Yöntemleri ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama. Selçuk Üni. Sos. Bil. Enst. Derg. 2006, 15; 553-569.

28- Şimşek MŞ. Yönetim ve Organizasyon. 5.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 1999.

29- Acar H. Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Bu Çatışma Yönetim Stilllerinin Öğretmenlerin Stres Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2006.

30- Kılınç M. Yönetim ve Organizasyon. 2. Basım Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2001.

31- Gülşen S. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Yaşanan Öğrenci Çatışmalarının Nedenleri ve Öğretmenlerin Kullandıkları Çatışma Çözüm Stratejileri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2006.

32- Uysal İ. Örgütsel Çatışma Yönetimi ve TCMB'na Yönelik Bir Uygulama, TCMB Uzmanlık Tezi. Ankara: 2004.

- 33- Atiker M. Çatışma Bilgi Raporu. Konya Ticaret Odası Etüd Araştırma Servisi 2004: 2006-35 : 35.
- 34- Özdaşlı K, Alparslan A. Çatışma Yönetimi Stratejilerine İlişkin Tutumlar: Kamu, Özel Sektör ve Sivil Toplum Kuruluşları Yöneticileri üzerinde Mukayeseli Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bil. Derg. 2009, 2(1): 15-24.
- 35- Silah M. Endüstride Çalışma Psikolojisi. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2005.
- 36- Acar GG. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Kurumları İle Çatışma Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi; 2006.
- 37- Şimşek M, Akgemci Ş, Çelik TA. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış.1. Basım. Ankara: Nobel Basın Yayın Dağıtım A.Ş.; 1998.
- 38- Başaran İE. Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış. 1.Baskı. Ankara: Gül Yayınevi; 1992.
- 39- Şendur FE. Örgütsel Çatışma ve Çatışma Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Çağ Üniversitesi; 2006.
- 40- Silah M. Çalışma Psikolojisi. 1.Basım. Ankara: Selim Kitapevi; 2001
- 41- Kılınç T. Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri. İstanbul Üni. İşletme Fak. Derg. 1975; 14: 103-104.

- 42- Ertekin Y. Stres ve Yönetim. Ankara: TODAİE Yayınları No:253; 1993.
- 43- Ertürk M. İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. 1. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık; 1995.
- 44- Dişbudak T. Örgütlerde Çatışma Yönetimi: Bankacılık Sektöründe Kocaeli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi; 2011.
- 45- Yirik Ş. Konaklama İşletmelerinde Çatışma Yönetimi ve Çatışmanın Çözömlenmesinde İletişim Faktörünün Önemi Alanya Yöresinde Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi; 2011.
- 46- Koçel T. İşletme Yöneticiliği Organizasyon ve Davranış. 4.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları; 1993.
- 47- Başak B. Çatışma ve Çatışma Yönetimi: İzmir Kamu ve Vakıf Üniversitelerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi; 2010.
- 48- Uysal İ. Örgütsel Çatışma Yönetimi ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına Yönelik Bir Uygulama. Uzmanlık Yeterlik Tezi. Ankara; 2004.
- 49- Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 7. Basım. İstanbul: Beta Yayınları; 2001.

- 50- Ertürk M. Organizasyonlarda Çatışma, Çatışma Nedenleri, Çatışmanın Yönetimi ve Erciyes Üniversitesinde Bir Anket Uygulaması. Erciyes Üni. İİBF. Derg. 1994; 11: 121-147.
- 51- Erkenekli M. Rol Kavramı Ve Örgütsel Rol Modeli. Kara Harp Okulu Bilim Derg. 2001; 11(1) : 43-57.
- 52- Yörükoğlu S. Özel Bir Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi; 2008.
- 53- Sabuncuoğlu ET. Rol Çatışmasının Ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üni. İİBF. Derg. 2008; 23(1) : 35-49.
- 54- Çelik M, Turunç Ö. Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş–Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. İstanbul Üni. İşletme Fak. Derg. 2007; 40(2) : 226-250.
- 55- Catsouphe P, Costa M, Dermid M, et al. Human Desources Development Responses to Work-Family Stressors. Advances in Developing Human Resources 2007; 9: 527-544.
- 56- Toraman O. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi; 2009.
- 57- Doruk NÇ. Organizasyonlar İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerindeki Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi; 2008.

- 58- Eroğlu F. Davranış Bilimleri. 10. Basım. İstanbul: Beta Yayınları; 2010.
- 59- Rothausten TJ. Family' In Organizational Research: A Review and Comparison of Definitions and Measures. Journal of Organizational Beh.1999; 20(6): 817-836.
- 60- Kapız S. Sosyal Değişim Sürecinde İş-Aile Yaşamı Etkileşimi. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi; 2002.
- 61- Çağatay A. İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara'daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2012.
- 62- Ağdemir S. (1991) Aile ve Eğitim Başbakanlık Aile Arş. Kurumu Bşk. Derg.1991; 1(1): 11.
- 63- Terzioğlu RG. Ailenin Ekonomik Faaliyetleri. Türkiye Aile Yıllığı 1990; 35: 110-113.
- 64- Çakmak BB. İş-Aile Yaşam Alanlarında Yaşanan Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi; 2004.
- 65- Yüksel İ. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi. Doğuş Üni. Derg.2004; 5 (1): 47-58.
- 66- Efeoğlu İE, Özgen H. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Ç.Ü. Sos. Bil. Ens. Derg. 2007; 16 (2): 237-254.

- 67- Frone MR, Russell M, Cooper ML. Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?. *Journal of Organizational Beh.*1992;13(7) : 723-729.
- 68- Giray MD, Ergin C. Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Derg.* 2006; 21 (57): 83-101.
- 69- Duxbury L, and Higgins C. Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology* 1991; 76(1): 60-74.
- 70- Greenhaus JH, and Beutell NJ. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* 1985; 10(1) : 76-88.
- 71- Mesmer-Magnus JR, Viswesvaran C. Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination , *Jour. of Voc. Beh.* 2005; 67(2): 215–232.
- 72- Voydanoff P. Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Jour. of Marriage and Family* 1988; 50(3): 749-761.
- 73- Netemeyer RG, Boles JS, Mcmurrian R. Development and Validation of Work–Family Conflict and Work–Family Conflict Scales. *Jour. of Applied Psychology* 1996; 81(4): 400–410.
- 74- Duxbury L, Higgins C, Lee C. “Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control”, *Jour. Of Family Issues* 1994; 15 (3): 449-466.

- 75- Kinnunen U. Mauno S. Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. Human Relations 1998; 51(2): 157-177.
- 76- Kacmar KM, Carlson DS. Work-Family Conflict in The Organization: Do Life Role Values Make A Difference. Jour. of Management 2000; 26(5): 1032-1054.
- 77- Crouter AC. Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. Human Relations 1984; 37: 425-442.
- 78- Ling X. View on Work Family Linkage and Work Family Conflict Model. International Jour. of Business and Management 2009; 4(12): 229-233.
- 79- Edwards JR. Rothbard NP. Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family constructs. Academy of Management Review 2000; 25(1): 178-199.
- 80- Evans P, Bartolome F. The Changing Picture of the Relationship Between Career and the Family. Jour. of Occupational Behavior 1984; 5: 9-21.
- 81- Efeoğlu İE. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi; 2006.
- 82- Zedeck S, Mosier K. Work In The Family and Employing Organization. American Psychologist 1990; 45: 240-251.

- 83- Voydanoff P. Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. *Jour. of Family* 2005; 26(6): 707-726.
- 84- Kinnunen U, Geurts S, Mauno S. Work-to-Family Conflict and its Relationship with Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences *Work & Stress* 2004; 18(1): 1-22.
- 85- Parasuraman S, Simmers CA. Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study, *Jour. of Organizational Beh.* 2001; 22: 551-568.
- 86- Wallace JE. Work-to-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers. *Jour. of Organizational Beh.* 1999; 20: 797-816.
- 87- Şatır FS. Work-Family Conflict: In Relation With Job Involvement and Family Involvement. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2002
- 88- Özen S, Uzun T. İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üni. Sos.Bil. Ens. Derg.* 2005; 7(3): 130-133.
- 89- Bacharach SB, Bamberger P, Conley S. Work Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Jour. of Organizational Beh.* 1991; 12: 39-53.

- 90- Özdevecioğlu M, Çakmak ND. Organizasyonlarda İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. Erciyes Üni. İİBF. Derg. 2009; 33: 69-99.
- 91- Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 6.Basım. İstanbul: Beta Yayınevi; 2000
- 92- Bruck CS, Allen TD. The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Wor-Family Conflict. Jour. of Vocational Beh. 2003; 63: 457-472.
- 93- Erdoğan S. İş ve Aile Hayatı Çatışması. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni 2010; 53: 19-27.
- 94- Karina M, Shreffler AE, Pirretti RD. Work Family Conflict and Fertility Intentions: Does Gender Matter?. Jour.of Family and Economic 2010; 31(2): 228-240.
- 95- Foley S, Yue NH, Lui S. The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong. Asia Pacific Jour.of Management 2005; 22: 237-256.
- 96- Ertemli HB. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi; 2011.
- 97- Kossek EE, Özeki C. "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational

Behavior – Human Resources Research”. Jour. of Applied Psychology 1998; 83(2): 139-148.

98- Luk DM, Shaffer M. “Work and Family Domain Stressors and Support: Within and Cross Domain Influences on Work Family Conflict”. Jour. of Occupational Psychology 2005; 78: 489-508.

99- Carlson DS, Kacmar KM, Stepina LP. “An Examination of Two Aspects of Work-Family Conflict: Time and Identity”, Women in Management Review 1995; 10(2) : 17-25.

100- Akdağ F, Yüksel M. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik Ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. Organizasyon ve Yön. Bil. Derg. 2010; 2(1): 48

101- Kasper H, Meyer M, Schmidt A. “Managers Dealing With Work-Family Conflict: An Explorative Analysis”, Jour. of Managerial Psychology 2005; 20(5): 440-461.

102- Byron K. “A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict And Its Antecedents”. Jour.of Vocational Beh. 2005; 67(2): 169-198.

103- Lingard H, Francis V. “Does A Supportive Work Environment Moderate The Relationship Between Work-Family Conflict and Burnout Among Construction Professionals?”, Construction Management and Economics 2006; 24: 185-196.

104- Roos E, Eero L, Rahkonen O. “Work-Family Conflicts and Drinking Behaviors Among Employed Women and Men”, Drug and Alcohol Dependence 2006; 83(19): 49-56.

- 105- Kiecolt KJ. "Satisfaction With Work and Family Life No Evidence of a Cultural Reversal", Journal of Marriage and Family 2003; 65 : 23-35.
- 106- Rice RW, Frone MR, McFarlin DB. "Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality Of Life", Jour. of Organizational Beh. 1992; 13: 155-168.
- 107- Güçlü N. "Stres Yönetimi". Gazi Üni. Gazi Eğit. Fak. Derg. 2001; 21(1) : 91-109.
- 108- Stella E, Anderson BS, Coffey R, Byerly T. "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work–Family Conflict and Job-Related Outcomes", Jour.of Management 2002; 28(6): 787–810.
- 109- Jones WM, Mckenna J. "Women and Work-Home Conflict: A Dual Paradigm Approach", Health Edu. 2002; 102(5): 249-259.
- 110- Frone MR, Russell M, Cooper L. "Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents", Jour.of Occupational and Organizational Psychology 1991; 71: 325-335.
- 111- Hill EJ. "Work Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work Family Stressors and Support", Jour.of Family 2005; 26(6): 793-819.
- 112- Watson HD, Ilies DR. The Dynamic Process of Life Satisfaction. Jour. of Personality 2006; 74(5): 1421-1450.

- 113- Keser A. "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama". Çalışma ve Toplum Derg. 2005; 4: 77-95.
- 114- Gül H, Oktay E. Gökçe H. "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". Akademik Bakış Derg. 2008;15: 1-7.
- 115- Lazarus RS. "Psychological Stress in the Workplace", Journal of Social Behavior and Personality 1991; 6: 1-13.
- 116- Netemeyer RG, Alejandrot B, Boles JS. A Cross-National Model Of Job-Related Outcomes Of Work Role And Family Role Variables: A Retail Sales Context. Jour. Of The Academy Of Marketing Science 2004; 32(1): 49-60.
- 117- Bingöl D. İnsan Kaynakları Yönetimi. 5.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları; 2003.
- 118- Butler AB, Skattebo A. "What is Acceptable For Women May Not Be For Men: The Effect of Family Conflicts With Work on Job-Performance Ratings". Jour. of Occupational and Organizational Psychology 2004; 77: 553-564.
- 119- Doğan S, Kılıç S. "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi". Erciyes Üni. İİBF. Derg. 2007; 29: 38-40.
- 120- Luthans F. Organizational Behavior. Sixth Edition. McGraw.Hill inc. 1992

- 121- Balay R. İş görenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları. Ankara Üni. Eğit. Bil. Fak. Derg. 1999; 32(1): 239-246.
- 122- Tabuk ME. Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri : Erciyes Üniversitesi; 2009.
- 123- Jackson SE, Zedeck S, Summers E. Family Life Disruptions: Effects of Job Induced Family Role Disruption. Academy of Management Jour. 1985; 27: 574-586.
- 124- Huang YH, Hammer LB, Neal MB & Perin NA. The Relationship Between Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. Jour. of Family and Economic 2004; 25(1): 79-100.
- 125- Aryee S, Fields D, Luk V. "A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface". Jour. of Management 1999; 25(4): 491-511.
- 126- Grandey A A, Bryanne LC, Crouter AC. "A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship". Jour. of Occupational and Organizational Psychology 2005; 78: 305-323.
- 127- Nielson T R, Carlson DS, Lankau MJ. "The Supportive Mentor As A Means of Reducing Work-Family Conflict", Jour. of Vocational Beh. 2001; 59: 364-381.
- 128- Shaffer MA, Harrison DA, Giley KM, Luk DM. "Struggling For Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family

Conflict, Support and Commitment". Jour. of Management 2001; 27: 103-104.

129- Wayne JH, Musisca N, Fleeson W. "Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation". Jour.of Vocational Beh. 2004; 64(1) : 108-230.

130- Yüksel İ. İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. Atatürk Üni. İİBF Derg. 2005; 19(2): 301-314.

131- Wiley DL. The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Jobrelated Outcomes: Some Unanticipated Findings. Jour. of Management 1987; 13: 467-472.

132- Hammer TH, Saksvik PO, Nytro K, Torvatn H, Bayazit M. "Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of Stres and Health". Jour. Of Occupational Health Psychology 2004; 9(1): 83-97.

133- Vallone E, Grant J, Donaldson SI. "Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time". Work & Stres2001; 15(3): 214-226.

134- Gutek B.A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus Gender Role Explanations for work-Family Conflict. Journal of Applied Psychology, 76(4): 560-569)

135- Özer M. Karabulut Özsoy Ö. Yaşlılarda Yaşam Doyumu. Geriatri Derg. 2003; 6(2): 72-74.

- 136- Saris WE, Veenhoven R, Scherpenzeel AC. Bunting B. "A Comparative Study of Europe". Budapest: Erasmus University Press; 1996.
- 137- Aksayan S. Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Etkenlerinin İrdelenmesi. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 1990.
- 138- Rigby BT, Huebner ES. Do causal attributions mediate the relationship between personality characteristics and life satisfaction in adolescence?. *Psychology in School* 2005; 42(1): 91-99.
- 139- Baştemur Y. İş Tatminin İle Yaşam Tatminini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi; 2006.
- 140- Dünder S. Fakülte Bilimsel Atölyesinden: Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı. *Yönetim Derg.* 1993; 4(15): 49-55.
- 141- Sung-Mook H, Giannakopoulos E. The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *Jour. of Psychology Interdisciplinary & Applied* 1994; 128(5): 547-555.
- 142- Ehrhard JJ, Saris WE, Veenhoven R. Stability of life satisfaction over time analysis of change in ranks in a national population. *Journal of Happiness Studies* 2000; 1(1) : 177-205.

- 143- Diener E, Eunkook MS, Lucas RE, Smith HL. Subjective Well – Being: Three Decades Of Progress. Psychological Bulletin 1999; 125(2): 276 – 302.
- 144- Arslan ET. Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2008.
- 145- Madenturgut E. İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi Ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 2010.
- 146- Şahin Ş. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi; 2008.
- 147- Dikmen AA. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Ankara Üni. Sos. Bil. Fak. Derg. 1995; 50(3-4): 115-140.
- 148- Yetim Ü. Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu. Doktora Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi; 1991.
- 149- Diener E. Subjective Well-Being. Psychological Bulletin. 1984; 95(3) : 542-575.
- 150- Tümkaya S, Hamarat E, Deniz ME. Çelik M. Duygusal Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Elemanları Üzerine Bir Araştırma. Türk Psikoloji Danışma ve Rehberlik Derg.2008; 3(30) : 1-18.

- 151- Diener E, Ulrich S, Shigehiro O. Life-Satisfaction Is A Momentary Judgment And A Stable Personality Characteristic: The Use Of Chronically Accessible And Stable Sources. Jour. Of Personality 2002; 70(3): 345–384.
- 152- Tekgöz Ü. Futbol Hakemlerinin İş Stresi, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: 3.Bölge Hakemleri Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi;.2001.
- 153- Acararasan BN. Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Uşak: Uşak Üniversitesi; 2010.
- 154- Özdevecioğlu M. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 11.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi. 2003; 695-710.
- 155- Gümüş H. Farklı Mesleklerde Çalışanların İş Ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi; 2006.
- 156- Annak BB. Sosyal Destek, Sosyal Ağ, Yaşam Kalitesi Ve Yaşam Doyumu: Duygu-Durum Ve Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Kişiler Ve Düzenli Hemodiyaliz Tedavisi Gören Hastalar Açısından Bir Karşılaştırma. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi; 2005.
- 157- Perrewe PL, Hochwarter WA, Kiewitz C. Value Attainment: An Explanation For The Negative Effects Of Work-Family Conflict On

Job And Life Satisfaction. Jour. Of Occupational Health Psychology 1999; 4: 318-326.

158- T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı 2012 [İnternette] [28.08.2013]
Elektronik adresi: <http://dergi.gsb.gov.tr/2012-Faaliyet-Raporu/#!/16/zoomed>

159- Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması [İnternette] [25.09.2013]
Elektronik adresi: <http://www.gsb.gov.tr/site/bakanlik.aspx?content=23&t=i>

160- Spor Genel Müdürlüğü [İnternette] [28.08.2013] Elektronik adresi:
<http://dergi.gsb.gov.tr/2012-Faaliyet-Raporu/#!/42/zoomed>

161- Spor Genel Müdürlüğünün Görevleri [İnternette] [28.08.2013]
Elektronik adresi: <http://dergi.gsb.gov.tr/2012-Faaliyet-Raporu/#!/43/zoomed>

162- Spor Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması [İnternette] [28.08.2013]
Elektronik adresi: <https://www.sgm.gov.tr/Sayfalar/TeskilatSemasi.aspx>

163- Kırcaali-İftare G. Bilim ve Araştırma. İçinde: Bir AA. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Eskişehir: Açıköğretim Fak. Yayınları 601; 1999 :1-10

164- Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffen S. The Satisfaction With Life Scale. Journal Of Personality Assessment 1985; 49: 71-75.

- 165- Fişne M. Fiziksel Aktivitelere Katılım Düzeyinin, Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarıları, İletişim Becerileri ve Yaşam Tatminleri Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi; 2009.
- 166- Çarıkçı İH, Çelikkol Ö. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Süleyman Demirel Üni. Sos.Bil.Ens.Derg. 2009; 9:153-170.
- 167- Ay FK. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi; 2010.
- 168- Özmete E, Eker I. İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. Çalışma İlişkileri Derg. 2012; 2(3): 1-23.
- 169- Kılıç KC, Efeoğlu İE, Mimaroglu H, Özgen H. Adana İlindeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine etkisi Üzerine Bir Araştırma. Çukurova Üni. Sos. Bil. Enst. Derg 2008 17 (2): 241-254.
- 170- Cinamon RG, Rich Y. Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. Sex Roles 2002 47: 531-541.
- 171- Öztürk N. Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş stresi Ve Performansa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi; 2008.

- 172- Grzywacz JG, Almeida DM, Mc Donald DA. Work-Family Spillover and Daily Reports Of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations* 2002; 51(1): 28-36.
- 173- Karapınar BP, İlsev A, Ergeneli A. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki *Hacettepe Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2006; 24(2): 85-108.
- 174- Pitney WA, Mazerolle SM, Pagnotta KD. Work–Family Conflict Among Athletic Trainers in the Secondary School Setting. *Journal of Athletic Training* 2011; 46(2):185–193.
- 175- Baştuğ G. Voleybol Antrenör Adaylarının Empatik Becerilerin İle Yaşam Doyumları Arasındaki ilişkinin İncelenmesi *Niğde Üni. Bed. Eğt.ve Sp. Bil. Derg.* 2009; 3(3): 222-227.
- 176- Avşaroğlu S, deniz ME, Kahraman A. Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üni. Sos.Bil. Enst. Derg* 2005; 14: 115-129.
- 177- Ardahan F. Doğa Yürüyüşü Yapanların Yaşam Doyum Düzeyleri ile Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities* 2012; 1: 11-19.
- 178- Ulucan H, Kılınç M, Kaya K, Türkçapar Ü. Beden Eğitimi Spor Yüksekokullarında Öğrenimlerine Devam Eden Öğrencilerin Umutsuzluk ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üni. Bed. Eğt. ve Sp. Bil. Derg.* 2011;13 (3): 349–356.

- 179- Aşan Ö, Erenler E. İş tatmini ve Yaşam Tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üni. İİBF. Derg. 2008; 2(13): 203-216.
- 180- Akandere M. Huzurevinde Kalan Yaşlılarda Fiziksel Aktivitenin Yaşam Doyum Düzeylerine Etkisi. Selçuk Üni. Sos. Bil. Enst. Derg. 2007; 18: 1-10
- 181- Tekgöz Ü. Futbol Hakemlerini İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: 3. Bölge Hakemleri Üzerinde Bir Araştırma.Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi;2011.
- 182- Vurgun N, Dorak F, Çetinkalp Z. Devlet Ve Özel Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Doyumları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla, 2006.
- 183- Mutlu Z. Yaşlı Bireylerde Yaşam Tatmini ve Sosyal Destek ilişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2012.
- 184- Ünal AÖ. Lise Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. Yüksek Lisans tezi. Trabzon: Karadeniz teknik Üniversitesi; 2011.
- 185- Başer G. Lise Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi üniversitesi; 2009.

- 186- Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”. Klinik Psikiyatri Derg. 2001; 4: 116.
- 187- Fernandez BR, Zamarron MD, Ruiz MA. “The Contribution of Socio-Demographic and Psychosocial Factors to Life Satisfaction”; Ageing and Society 2001;21: 25-43.
- 188- Bayram N, Aytaç S, Sam N, Aytaç M. Yaşam Tatmini Ve Sosyal Dışlanma. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Derg. 2010; 4(12): 79-92.
- 189- Eren TA. Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul:Marmara Üniversitesi; 2008.
- 190- Kazak Z, Moralı S, Doğan B. Sporcuların Güdüsel Yönelimlerinin Öngörücüleri Olarak: Hedef Yönelimi, Sportif Yeterlilik ve Yaşam Doyumu. Ege Üni. Bed. Eğt. Ve Sp. Yüksekokulu, Performans Derg.2004; 10(3): 27-34.
- 191- Yılmaz E, Altınok V. Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Derg.2009; 59(15): 451-469.
- 192- Frone MR, Yardley JK, Markel KS. Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. Journal Of Vocational Beh. 1997; 50: 145–167.

- 193- Moreno-Jimenez B, Mayo M, Sanz-Vergel AL, Geurts S, Rodriguez-Munoz A, Garrosa E. Effect Of Work-Family Conflict On Employee's Well-Being: The Moderating Role Of Recovery Experiences. IE Business School Working Paper 2008; 119 : 1-18.
- 194- Zhao X, Qu H. A Study on the Impacts of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction among Hotel Sales Managers in China International Chrie Conference-Refereed Track Ichrie Conference University of Massachusetts – Amherst 2009.
- 195- Akın M. Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. Sos. Bil. Enst. Derg. 2008;25(2): 141-170.
- 196- Özdevecioğlu M. Aktaş A. Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. Erciyes Üni. İİBF. Derg. 2007; 28: 1-20.
- 197- Karatepe OM, Baddar L. An empirical study of the selected consequences of frontline employees. Tourism Management 2006; 27:1017-1028.
- 198- 638 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname [İnternette] [20.08.2013]
Elektronik adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-6.pdf>
- 199- 649 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname [İnternette] [20.08.2013]
Elektronik adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/08/20110817-1.htm>

200- 661 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname [İnternette] [20.08.2013]

Elektronik adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102m1.htm>

10. EKLER

EK 1. Ölçek Formu

Sayın katılımcı; bu çalışma Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor A.B.D Doktora çalışmasına veri elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek sorularına objektif ve en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını, bilimsel çalışmanın sonucunu doğrudan önemli ölçüde etkileyecektir. Cevaplar yalnız sizin görüş ve düşüncelerinizi yansıtmalıdır. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve ölçekleri cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımla
Mustafa Önder Şekeroğlu

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1- Cinsiyetiniz

1	Erkek	
2	Kadın	

2- Yaşınız

1	20-25	
2	26-30	
3	31-35	
4	36-40	
5	41+	

3- Eğitim Düzeyiniz

1	İlkokul	
2	Ortaokul	
3	Lise	
4	Ön Lisans	
5	Lisans	
6	Y.Lisans	
7	Doktora	

4-Medeni Haliniz

1	Bekar	
2	Evli	
3	Boşanmış	

5- Eğer Evliyseniz Eşinizin Eğitim Durumu

1	İlkokul	
2	Ortaokul	
3	Lise	
4	Ön Lisans	
5	Lisans	
6	Y.Lisans	
7	Doktora	

6-Eşinizin Çalışma Durumu

1	Çalışıyor	
2	Çalışmıyor	

7-Sahip Olduğunuz Çocuk Sayısı

1	Yok	
2	1	
3	2	
4	3	
5	4 ve üstü	

8-Toplumun Refah Düzeyine Göre Kendinizi Hangi Gelir Düzeyinde Hissediyorsunuz?

1	Alt Düzey	
2	Alt-Orta Düzey	
3	Orta Düzey	
4	Orta-Üst Düzey	
5	Üst Düzey	

9-Mesleğinizde Kaçınıcı Yılınız?

1	0-5 yıl	
2	6-10 yıl	
3	11-15 yıl	
4	16-20 yıl	
5	21-25 yıl	
6	26 yıl ve üstü	

10-Bu Kurumda Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?

1	0-5 yıl	
2	6-10 yıl	
3	11-15 yıl	
4	16-20 yıl	
5	21-25 yıl	
6	26 yıl ve üstü	

11- Yöneticilik göreviniz var mı?

1	Var	
2	Yok	

İş Aile Çatışması		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
Aile İş Çatışması		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
6	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.					
7	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.					
8	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
9	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
10	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.					
Yaşam Doyum		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
11	Pek çok yönden yaşamım ideale yakın					
12	Yaşam koşullarım mükemmel					
13	Yaşamım beni tatmin ediyor					
14	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim					
15	Hayata yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmedim					

EK 2.

Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 638, 649, 661 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve Yapılan Değişiklikler

Karar No. KHK/638

R.Gazete No.27958 (Mük.)

K.Tarihi: 3.6.2011

R.G. Tarihi: 8.6.2011

Gençlik ve Spor Bakanlığının kurulması; 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu'nca 3/6/2011 tarihinde kararlaştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Görevler

Amaç ve Kapsam

MADDE 1- (1) Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin amacı, Gençlik ve Spor Bakanlığının kuruluş, görev, yetki sorumluluklarını düzenlemektir.

Görevler

MADDE 2- (1) Gençlik ve Spor Bakanlığının görevleri şunlardır:

a) Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları tespit etmek, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkan sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

b) Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkanlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak.

c) Gençlik alışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.

) Gençlik alışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek.

d) Spor faaliyetlerinin plan ve program dahilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak.

e) Spor alanında uygulanacak politikaları tespit etmek ve uluslararası kuralların ve talimatların uygulanmasını temin etmek.

f) Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak.

İKİNCİ BÖLÜM

Bakanlık Teşkilatı

Teşkilat

MADDE 3- (1)Bakanlık, merkez teşkilatından oluşur.

(2)Bakanlık merkez teşkilatı ekli (I) sayılı cetvelde gösterilmiştir.

Bakan

MADDE 4- (1) Bakanlığın en st amiri olan Bakan, Bakanlık icraatından ve emri altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden Başbakana karşı sorumlu olup aşağıdaki görev, yetki ve sorumluluklara sahiptir:

a) Bakanlığı Anayasa, kanunlara, hkmet programına ve Bakanlar Kurulunca belirlenen politika ve stratejilere uygun olarak yönetmek,

b) Bakanlığın görev alanına giren hususlarda politika ve stratejiler geliştirmek, bunlara uygun olarak yıllık amaç ve hedefler oluşturmak, performans ltleri belirlemek, Bakanlık bütçesini hazırlamak, gerekli kanuni ve idari düzenleme çalışmalarını yapmak, belirlenen stratejiler, amaçlar ve performans ltleri doğrultusunda uygulamayı koordine etmek, izlemek ve değerlendirmek.

c) Bakanlık faaliyetlerini ve işlemlerini denetlemek, yönetim sistemlerini gözden geçirmek, teşkilat yapısı ve yönetim süreçlerinin etkililiğini gözetmek ve yönetimin geliştirilmesini sağlamak.

ç) Faaliyet alanına giren konularda diğer bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.

Müsteşar ve Müsteşar Yardımcıları

MADDE 5- (1) Müsteşar, Bakandan sonra gelen en üst düzey kamu görevlisi olup Bakanlık hizmetlerini, Bakan adına ve onun emir ve yönlendirilmesi doğrultusunda, mevzuat hükümlerine, Bakanlığın amaç ve politikalarına, stratejik planına uygun olarak düzenler ve yürütür. Bu amaçla, Bakanlık kuruluşlarına gereken emirleri verir ve bunların uygulanmasını gözetir ve sağlar. Müsteşar bu hizmetlerin yürütülmesinden Bakana karşı sorumludur.

(2) Müsteşara yardımcı olmak üzere iki Müsteşar Yardımcısı görevlendirilebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Hizmet Birimleri

Hizmet birimleri

MADDE 6- (1) Bakanlığın hizmet birimleri şunlardır:

- a) Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- b) Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü
- c) Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
- ç) Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı
- d) Hukuk Müşavirliği
- e) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı
- f) Personel Dairesi Başkanlığı
- g) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

ğ) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

h) Özel Kalem Müdürlüğü

Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

MADDE 7- (1) Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Gençlere yönelik istismarın ve şiddetin engellenmesi ile gençler arasında her türlü ayrımcılığın giderilmesi amacıyla gerekli tedbirleri almak ve bu hususlarda öneriler geliştirmek.

b) Yurtiçi veya yurtdışında gençlikle ilgili toplantı, kurs, seminer ve benzeri faaliyetler düzenlemek, düzenlenen faaliyetlere katılmak ve bu faaliyetleri, desteklemek.

c) Gençlere hizmet veren gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik kamplarının kurulması ve çalışmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek, bunları geliştirici ve tanıtıcı faaliyetlerde bulunmak.

ç) Sosyal hayatın her alanında gençliğin etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek.

d) Gençlik derneklerinin tescil vize ve aktarma işlemlerini yapmak.

e) Gençleri kötü alışkanlıklardan koruyacak çalışmalar yapmak ve bu konuda faaliyetler yürütmek.

f) Ulusal ve yerel düzeyde gençlik etkinlikleri düzenlemek.

g) Gençlik haftası etkinliklerini düzenlemek.

ğ) Yurtiçi ve yurtdışında gençlikle ilgili inceleme ve araştırmalar yapmak veya yaptırmak, bunların sonuçlarını ilgili kurum ve kuruluşlarca paylaşmak.

h) Gençliğe ilişkin istatistiki verilerin ve araştırma sonuçlarının yer alacağı gençlik veri tabanı ile gençlik bilgilendirmesi sisteminin kurulması ve işletilmesine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.

ı) Görev alanıyla ilgili yayınlar yapmak, yaptırmak ve yapılan yayınları izlemek.

i) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

MADDE 8- (1) Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Gençlik veya spor alanında proje ve çalışmalar yapmak, bu alanda yapılacak proje ve çalışmaları değerlendirmek, katılmak, desteklemek, uygulama ve sonuçlarını denetlemek, desteklenecek proje ve çalışmalara ilişkin usul ve esasları belirlemek.
- b) Dezavantajlı gençlere ve gençlerin hareketliliğine yönelik projeleri öncelikli olarak desteklemek.
- c) Görev alanıyla ilgili konularda kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.
- ç) Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesinin oluşturulmasına ilişkin hazırlık çalışmalarını yapmak ve uygulanmasını takip etmek.
- d) Gençliğe sunulan hizmet ve imkanlar konusunda gelen talep, öneri ve şikayetleri ilgili kurumlara iletmek.
- e) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

MADDE 9- (1) Spor hizmetleri Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Spor faaliyetlerinin gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak ve bu faaliyetlere her yaşta katılımı sağlayacak önlemler geliştirmek.
- b) Yurtiçi ve yurtdışı spor faaliyetlerinin plan ve program dahilinde ve mevzuata uygun olarak yürütülmesini gözetmek ve gelişmesini sağlamak, spor alanındaki uluslararası kuralların ve talimatların uygulanmasını temin etmek.
- c) Spor federasyonlarının kurulmasını teşvik edici önlemler almak, sporcu yetiştirilmesi, sporcu sağlığı ve spora ilgiyi artırmaya yönelik çalışmaları takip etmek.
- ç) Spor alanında uygulanacak temel politika önerileri geliştirmek.

d) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı

MADDE 10- (1) Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Bakanlığın faaliyet alanıyla ilgili uluslararası gelişmeleri takip etmek ve Bakanlığın uluslararası ilişkilerini yürütmek.

b) Uluslararası kuruluşlar ve uluslararası gençlik organizasyonları nezdinde Bakanlığı temsil etmek.

c) Uluslararası gençlik organizasyonları düzenlenmesinde ilgili birimlere yardımcı olmak.

ç) Uluslararası kuruluşlara üyelik, aidat ve benzeri hizmetlerle ilgili maddi yükümlülükleri yerine getirmek.

d) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Hukuk Müşavirliği

MADDE 11- (1) Hukuk Müşavirliğinin görevleri şunlardır:

a) Bakanlığın taraf olduğu adli ve idari davalarda, tahkim yargılamasında ve icra işlemlerinde Bakanlığı temsil etmek, dava ve icra işlemlerini takip etmek, anlaşmazlıkları önleyici hukuki tedbirleri zamanında almak.

b) Bakanlık hizmetleriyle ilgili olarak diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından hazırlanan mevzuat taslaklarını, Bakanlık birimleri tarafından düzenlenecek her türlü sözleşme ve şartname taslaklarını, Bakanlık ile üçüncü kişiler arasında çıkan her türlü uyuşmazlıklara ilişkin işleri ve Bakanlık birimlerince sorulacak diğer işleri inceleyip hukuki mütalaasını bildirmek.

c) Bakanlıkça hizmet satın alma yoluyla temsil ettirilen dava ve icra takiplerine ilişkin usul ve esasları belirlemek, bunları izlemek, koordine etmek ve denetlemek.

ç) Bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmalarını temin etmek amacıyla gerekli hukuki teklifleri hazırlayıp Bakana sunmak.

d) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

(2) Birinci fıkrada belirtilen her türlü dava ve takip işleri ile diğer görevler Bakanlığın Hukuk Müşavirleri ile Avukatları aracılığıyla yerine getirilir. Gerekli hallerde dava ve takip işleri Hazine Avukatları aracılığıyla veya ihtiyaç duyulması halinde Bakanlıkça belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde 4734 sayılı Kamu İhale Kanunun 22nci maddesinde öngörülen doğrudan temin usulü ile avukatlar veya avukatlık ortaklıkları ile yapılacak avukatlık sözleşmeleri yoluyla yürütülür.

(3) Davalarda temsil yetkisi bulunan Hukuk Müşavirleri ve Avukatların bir listesi Bakanlıkça ilgili Cumhuriyet Başsavcılıklarına ve bölge idare mahkemesi başkanlıklarına verilir. Bu listelerin birer nüshası, Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından adli yargı çerçevesinde, bölge idari mahkemesi başkanlığınca idari yargı çevresinde bulunan mahkemelere gönderilir. Yüksek mahkemeler ve bölge adliye mahkemesindeki duruşmalarda temsil yetkisini kullanacakların isimleri, ilgili mahkemelerin başsavcılıklarına veya başkanlıklarına bildirilir. Listede isimleri yer alan Hukuk Müşavirleri ve Avukatlar, baroya kayıt ve vekaletname ibrazı gerekmeksizin temsil yetkilerini kullanırlar. Temsil yetkisi sona erenlerin isimleri yukarıda yazılı mercilere derhal bildirilir.

(4) Bakanlık lehine sonuçlanan dava ve icra takipleri nedeniyle hükme bağlanarak karşı taraftan tahsil edilen vekâlet ücretlerinin Hukuk Müşavirleri ve Avukatlara dağıtımı hakkında, 1389 sayılı Devlet Davalarını İntaç Eden Avukat ve Saireye Verilecek Ücreti Vekalet Hakkında Kanun hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.

Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı

MADDE 12- (1) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu 22/12/2005 tarihli ve 5436 sayılı Kanunun 15 inci maddesi ve diğer mevzuatla strateji geliştirme ve mali hizmetler birimlerine verilen görevleri yerine getirmek.
- b) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Personel Dairesi Başkanlığı

MADDE 13- (1) Personel Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Bakanlığın insan gücü politikası ve planlaması ile insan kaynakları sisteminin geliştirilmesi ve performans ölçütlerinin oluşturulması konusunda çalışmalar yapmak ve tekliflerde bulunmak.
- b) Bakanlık personelinin atama, nakil, terfi emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütmek.
- c) Bakanlığın eğitim planını hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek.
- ç) Eğitim faaliyetleri ile ilgili dokümantasyon, yayım ve arşiv hizmetlerini yürütmek.
- d) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

MADDE 14- (1) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) 5018 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde, Bakanlığın kiralama ve satın alma işlerini yürütmek, temizlik, aydınlatma, ısıtma, onarım, taşıma ve benzeri hizmetleri yapmak veya yaptırmak.
- b) Bakanlığın taşınır ve taşınmazlarına ilişkin işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmek.
- c) Genel evrak ve arşiv faaliyetlerini düzenlemek ve yürütmek.

ç) Bakanlık sivil savunma ve seferberlik hizmetlerini planlamak ve yürütmek.

d) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

MADDE 15- (1) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğinin görevleri şunlardır:

a) Bakanlığın basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetlerini planlamak ve bu faaliyetlerin belirlenen usul ve ilkelere göre yürütülmesini sağlamak.

b) 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununa göre yapılacak bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru bir şekilde sonuçlandırmak üzere gerekli tedbirleri almak.

c) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Özel Kalem Müdürlüğü

MADDE 16- (1) Özel Kalem Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Bakanın çalışma programını düzenlemek.

b) Bakanın resmi ve özel yazışmalarını, protokol ve tören işlerini düzenlemek ve yürütmek.

c) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Bakanlık Müşavirleri

MADDE 17- (1) Bakanlıkta, önem ve öncelik taşıyan konularda Bakana yardımcı olmak üzere on Bakanlık Müşaviri atanabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi ve Şûralar

Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi

MADDE 18- (1) Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi, gençleri ve sporu doğrudan veya dolaylı etkileyen politika ve faaliyetleri yürüten kamu

kurum ve kuruluşları arasında koordinasyon ve işbirliğinin sağlanması amacıyla, Bakanlık tarafından hazırlanarak Bakanlar Kurulunun onayına sunulur. Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi en geç 4 yıllık dönemler itibarıyla gözden geçirilerek güncellenir. Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesinin güncellenmesinde ilgili kamu kurum ve kuruluşları, spor federasyonları ile sivil toplum kuruluşlarından gelen öneriler dikkate alınır.

Gençlik ve Spor Şûraları

MADDE 19- (1) Gençlik ve spor hizmetleri ile ilgili faaliyetler konusunda ihtiyaç ve sorunları belirlemek ve bu doğrultuda öneriler geliştirmek amacıyla dört yılda bir ayrı ayrı gençlik ve spor şûraları düzenlenir.

(2) Gençlik ve spor şûralarının oluşumu, çalışma usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

Çalışma Grupları

MADDE 20- (1) Bakanlık, görev alanına giren konularla ilgili olarak çalışmalarda bulunmak üzere diğer bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör temsilcileri ve konu ile ilgili uzmanların katılımı ile geçici çalışma grupları oluşturabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Sorumluluk ve Yetkiler

Yöneticilerin Sorumlulukları

MADDE 21- (1) Bakanlığın her kademesindeki yöneticileri, görevlerini mevzuata, stratejik plan ve programlara, performans ölçütlerine ve hizmet kalite standartlarına uygun olarak yürütmekten üst kademelere karşı sorumludur.

Yetki Devri

MADDE 22- (1) Bakan, Müsteşar ve her kademedeki Bakanlık Yöneticileri sınırlarını açıkça belirtmek ve yazılı olmak şartıyla yetkilerinden bir kısmını alt kademelere devredebilir. Yetki devri, uygun araçlarla ilgililere duyurulur.

Koordinasyon ve İşbirliği

MADDE 23- (1) Bakanlık, hizmet ve görevleriyle ilgili konularda, diğer bakanlıkların ve kamu kurum ve kuruluşlarının uyacakları esasları mevzuata uygun olarak belirlemekle, kaynak israfını önleyecek ve koordinasyonu sağlayacak tedbirleri almakla görevli ve yetkilidir.

(2) Bakanlık, diğer bakanlıkların hizmet alanına giren konulara ilişkin faaliyetlerinde, ilgili bakanlıklara danışmak ve gerekli işbirliği ve koordinasyonu sağlamaktan sorumludur.

Düzenleme yetkisi

MADDE 24- (1) Bakanlık; görev yetki ve sorumluluk alanına giren ve önceden kanunla düzenlenmiş konularda idari düzenlemeler yapabilir.

ALTINCI BÖLÜM

Personele İlişkin Hükümler

Atama

MADDE 25- (1) 2451 sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin kanunun eki cetvellerde sayılanlar dışında kalan memurların atamaları Bakan tarafından yapılır. Bakan bu yetkisini ait kademelere devredebilir.

Kadrolar

MADDE 26- (1) Kadroların tespiti, ihdası, kullanımı ve iptali ile kadrolara ilişkin diğer hususlar 190 sayılı Genel kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre düzenlenir.

Gençlik ve Spor Uzmanlığı

MADDE 27- (1) Bakanlık görev alanına giren konularda çalıştırılmak üzere Gençlik ve Spor Uzmanı ile Gençlik ve Spor Uzman Yardımcısı istihdam eder.

(2) Gençlik ve Spor Uzman Yardımcılığına atanabilmek için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48'nci maddesinde sayılan genel şartlara ek olarak aşağıdaki şartlar aranır:

a) Hukuk, siyasal bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, işletme, iktisat ve iletişim fakülteleri ve en az dört yıllık eğitim veren yükseköğretim kurumlarının sosyoloji, felsefe, psikoloji bölümleri, beden eğitimi ve spor yüksekokulu ile bakanlığın görev alanına giren konularda en az dört yıllık eğitim veren veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurtiçindeki ve yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olmak,

b) Yapılacak yarışma sınavında başarılı olmak, gerekir.

3) Gençlik ve Spor Uzman Yardımcılığına atanalar, en az üç yıl çalışmak ve istihdam edildikleri birimlerce belirlenecek konularda hazırlayacakları uzmanlık tezinin, oluşturulacak tez jürisi tarafından kabul edilmesi kaydıyla, yapılacak yeterlik sınavına girmeye hak kazanırlar. Süresi içinde tezlerini sunmayan veya tezleri kabul edilemeyenlere tezlerini sunmaları veya yeni bir tez hazırlamaları için altı ayı aşmamak üzere ilave süre verilir. Yeterlik sınavında başarılı olanların uzman kadrolarına atanabilmeli, Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından asgari (C) düzeyinde veya dil yeterliği bakımından buna denkliği kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan başka bir belgeye

yeterlik sınavından itibaren en geç iki yıl içinde sahip olma şartına bağlıdır. Sınavda başarılı olamayanlar veya sınava girmeye hak kazandığı halde geçerli mazereti olmaksızın sınav hakkını kullanmayanlara, bir yıl içinde ikinci kez sınav hakkı verilir. Verilen ilave süre içinde tezlerini sunmayan veya ikinci defa hazırladıkları tezleri de kabul edilmeyenler, ikinci sınavda da başarı göstermeyen veya sınav hakkını kullanmayanlar ile süresi içinde yabancı dil yeterliliği şartını yerine getirmeyenler, Gençlik ve Spor Uzman Yardımcısı unvanını kaybederler ve durumlarına uygun kadrolara atanırlar.

(4) Gençlik ve Spor Uzmanı ile Gençlik ve Spor Uzman Yardımcılarının mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri, yarışma sınavı, tez hazırlama ve yeterlik sınavı ile diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Gençlik merkezleri ve gençlik kampları

MADDE 28- (1) Kamu kurum ve kuruluşları, mahalli idareler ile diğer gerçek ve tüzel kişiler tarafından gençlik merkezleri ve benzeri tesisler kurulabilir, gençlik kampları düzenlenebilir. Bunların oluşumu ile çalışma usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

İl düzeyinde yapılması gereken iş ve işlemler

MADDE 29- (1) Bakanlığın görev alanıyla ilgili olarak il düzeyinde yapılması gereken iş ve işlemler Spor Genel Müdürlüğü il müdürlükleri aracılığıyla yürütülür.

Sponsorluk

MADDE 30- (1) Ulusal veya uluslararası gençlik hizmet ve faaliyetlerini desteklemek amacıyla gerçek ve tüzel kişiler;

a) Bakanlığın yıllık faaliyet programında yer alan ulusal ve uluslararası gençlik organizasyonları,

b) Kamu kurum ve kuruluşları ve mahalli idareler ile gençlik derneklerine ve üst kuruluşlarına ait gençlik merkezleri ve benzeri tesislerden Bakanlık tarafından uygun görülenlerin yapımı, bakımı ve onarımı.

c) Kamu kurum ve kuruluşları ve mahalli idareler ile sivil toplum kuruluşlarının gençlik hizmet ve faaliyetleri için gerekli olan organizasyonların yürütülmesi ile araç, gereç ve malzemelerin temini, kapsamında sponsorluk yapabilirler.

(2) Gençlik hizmet ve faaliyetlerine, gençlik kulüplerine veya gençliğe hizmet verilen tesislere yapılacak harcamalar sponsor tarafından bizzat harcanır veya harcama tutarı sponsorluk alanın banka hesabına yatırılır. Sponsorlara, Bakanlık tarafından belirlenecek esaslara aykırı olmamak şartıyla faaliyetin veya tesisin isim, reklam, tanıtım ve yayın hakları verilebilir.

(3) Sponsorlukla ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

Atıflar ve değiştirilen hükümler

MADDE 31- (1) 21/5/1986 tarihli ve 3289 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda ve diğer mevzuata gençlik hizmetleriyle ilgili olarak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğün yapılmış olan atıflar Bakanlığa, spor hizmetleriyle ilgili olarak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne yapılmış olan atıflar Spor Genel Müdürlüğüne yapılmış sayılır.

(2) 3289 sayılı Kanunun;

a) Adı "Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun"; bu Kanunda yer alan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü", "Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü" ve "Beden Terbiyesi ve Spor Teşkilatı" ibareleri, "Spor Genel Müdürlüğü"; "Gençlik ve Spor Genel Müdürü" ve "Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürü" ibareleri "Spor Genel Müdürü", Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri" ibareleri "Spor il ve ilçe Müdürlükleri" şeklinde değiştirilmiştir.

b) 1'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Başbakanlığa bağlı" ibaresi "Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı" olarak değiştirilmiştir.

c) 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (a), (c), (d) ve (f) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, (i) ve (k) bentleri yürürlükten kaldırılmıştır.

"a) Vatandaşın ve okul dışı gençlerin fizik, moral, güç ve yeteneklerini sağlayan beden eğitimi, oyun, jimnastik ve spor faaliyetlerini sevk ve idare etmek",

"c) Okul dışı izcilik ve spor faaliyetlerini programlamak, düzenlemek, yönetmek ve gelişmesini sağlamak; spor idarecisi, antrenör, monitör, spor elemanları ve hakemleri yetiştirmek, eğitmek, sayıları artırmak, eğitim merkezleri kurmak,

d) Sporcu ve spor kulüplerinin tescil, vize, aktarma işlemlerini yapmak",

"f) Beden eğitimi ve spor faaliyetleri için gerekli olan saha, tesis ve malzemeleri yapmak, yaptırmak işletmek ve bu tesisleri vatandaşın istifadesine sunmak",

ç) 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (e) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddede yer alan "Bağlı Birimler: Spor toto Teşkilat Başkanlığı" ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.

"e) Uluslararası Organizasyonlar Dairesi Başkanlığı"

d) 6ncı maddesi, 7nci maddesi, 8nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci ve üçüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır.

e) Ek 4 üncü maddesinde yer alan "gençlik merkezleri, gençlik tatil kampları ile benzeri diğer" ibaresi "özel saha ve" şeklinde değiştirilmiştir.

f) Eki (1) sayılı cetvelde yer alan "Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığı" ibaresi "Uluslararası Organizasyonlar Dairesi Başkanlığı" şeklinde değiştirilmiştir.

(3) 14/3/2007 tarihli ve 5602 sayılı Şans Oyunları Hasılatlarından Alınan Vergi, Fon ve Payların Düzenlenmesi Hakkında Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne" ibaresi "Spor Genel Müdürlüğüne" şeklinde değiştirilmiştir.

(4) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (p) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"p) Gençlik ve Spor Bakanlığının uluslararası gençlik faaliyetleri ile Spor Genel Müdürlüğü ve Bağımsız spor federasyonlarının ulusal ve uluslararası sportif faaliyetlerine ilişkin mal ve hizmet alımları",

(5) Ekli (1) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvele Gençlik ve Spor Bakanlığı bölümü olarak eklenmiştir. 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne ait bölümü Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiş, ekli (2) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne ait bölümden çıkarılmış, ekli (3) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek Spor Genel Müdürlüğü bölümüne eklenmiştir.

(6) 29/4/1959 tarihli 7258 sayılı Futbol ve Diğer Spor Müsabakalarında Bahis ve Şans Oyunları Düzenlenmesi Hakkında Kanunun;

a) 1inci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "Yurtiçinde ve yurtdışında spor müsabakaları üzerine sabit ihtimalli ve müşterek bahis oyunlarını oynatmak üzere, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı, tüzel kişiliği haiz spor Toto Teşkilat Başkanlığı kurulmuştur".

b) 2nci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi yürürlükten kaldırılmış, üçüncü fıkrasının (1) numaralı bendinin (g) alt bendinde yer alan "Genel Müdürlüğe" ibaresi "Gençlik ve Spor Bakanlığına", (g) alt bendinden sonra gelen paragrafta yer alan "Genel Müdürlüğün" ibaresi "Gençlik ve Spor Bakanlığının", (2) numaralı bendinin (j) alt bendinde yer alan "Genel Müdürlükçe" ibaresi "Gençlik ve Spor Bakanlığınca" şeklinde ve (8) numaralı bendinin (a) alt bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"a) Teşkilat Başkanlığının taraf olduğu davaları ve icra takiplerini yürütmek".

"Başkan, Bakanın teklifi üzerine Başbakan tarafından atanır. Başkan, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki personeli arasından da aynı usule göre görevlendirilebilir. Teşkilat Başkanlığında başkan yardımcılığı ile birim amirliklerine diğer kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki personeli arasından görevlendirme yapılabilir".

c) 3 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Beden Terbiyesi Umum Müdürlüğüne" ibaresi "Spor Genel Müdürlüğüne" şeklinde değiştirilmiştir.

ç) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Beden Terbiyesi Umum Müdürlüğünce" ibaresi "Spor Genel Müdürlüğünce" şeklinde ve "Umum Müdürlük" ibaresi "Genel Müdürlük" şeklinde değiştirilmiştir.

Düzenleyici İşlemler

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanmasına ilişkin düzenlemeler, bir yıl içinde yürürlüğe konulur. Bu düzenlemeler, yürürlüğe girinceye kadar mevcut düzenlemelerin bu Kanun Hükmünde Kararnameye aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Bazı kadrolara atanmış sayılma

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (2) sayılı liste ile kadroları iptal edilen Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkanı, İl Gençlik ve Spor Müdürleri, İlçe Gençlik ve Spor Müdürleri ve Gençlik Merkezi Müdürleri kadrolarında bulunanlar sırasıyla bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (3) sayılı liste ile ihdas edilen Uluslararası Organizasyonlar Dairesi Başkanı, İl Spor Müdürü, İlçe Spor Müdürü ve Şube Müdürü kadrolarına hiçbir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır.

Geçici Görevlendirme

GEÇİCİ MADDE 3- (1) Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce Spor Toto Teşkilat Başkanlığı personeli olup Spor Genel Müdürlüğünde geçici görevde bulunanların bu görevleri yeni bir işlem yapılıncaya kadar devam eder.

Diğer Kurumlardan Gençlik ve Spor Uzmanlığına Atanma

GEÇİCİ MADDE 4- (1) Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde; bir defaya mahsus olmak ve ekli (1) sayılı listede yer alan Gençlik ve Spor Uzmanı unvanlı serbest kadro adedinin yüzde otuzunu geçmemek üzere, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli olup, mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen ve belirli süreli meslek içi eğitimden ve özel bir yeterlik sınavından sonra 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" başlıklı bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde belirtilen kadrolara atanmış olanlar ile öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri Gençlik ve Spor Uzmanı olarak atanabilirler. Bu şekilde atanacakların mesleklerinde en az beş yıllık deneyime sahip olmaları gerekir.

Projelerin devri

GEÇİCİ MADDE 5- (1) Bu Kanun hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde Spor Genel Müdürlüğünün gençlik alanında yürüttüğü projeler Bakanlığa devredilir.

Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesinin Hazırlanması

GEÇİCİ MADDE 6- (1) Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi hazırlanarak Bakanlar Kurulunun onayına sunulur.

Bütçe ve Kadrolar

GEÇİCİ MADDE 7- (1) 6091 sayılı 2011 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa istinaden Maliye Bakanlığınca yeni bir düzenleme yapıncaya kadar, Gençlik ve Spor Bakanlığının 2011 Mali yılı harcamaları Başbakanlık bütçesinin ilgili tertibi ile Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün 2011 mali yılı bütçesinde yer alan ödeneklerden, Spor Genel Müdürlüğünün 2011 mali yılı harcamaları ise Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün 2011 yılı bütçesinden karşılanır.

(2) Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl süreyle 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 9 uncu maddesindeki sınırlamalara bağlı olmaksızın boş kadrolarda sınıf, unvan ve derece, dolu kadrolarda derece değişikliği yapmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri

GEÇİCİ MADDE 8- (1) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il ve ilçe müdürlükleri Spor Genel Müdürlüğü il ve ilçe müdürlükleri olarak faaliyetlerine devam eder. Bu müdürlere ait her türlü taşınır, taşıt, araç, gereç ve malzeme, varsa her türlü borç ve alacaklar, yazılı ve elektronik ortamdaki her türlü kayıtlar ve diğer dokümanlar hiçbir işleme gerek kalmaksızın Spor Genel Müdürlüğü ile ve ilçe müdürlüklerine devredilmiş sayılır.

Spor Toto Teşkilat Başkanlığının taraf olduğu davalar

GEÇİCİ MADDE 9- (1) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün, Spor toto Teşkilat Başkanlığının iş ve işlemleri nedeniyle taraf olduğu her türlü davalar ve icra takipleri ile sair hukuki ihtilaflardaki aktif ve pasif husumet ehliyeti, bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğü tarihinde, başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın Spor Toto Teşkilat Başkanlığına devredilmiş sayılır.

Yürürlük

MADDE 32- (1) Bu Kanun Hükmünde Kararname yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 33- (1) Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.¹⁹⁸

649 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 638 Numaralı Kanun Hükmünde Kararnamede Yapılan Değişiklikler

MADDE 10 – 3/6/2011 tarihli ve 638 sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 6 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 6 – (1) Bakanlığın hizmet birimleri şunlardır:

- a) Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- b) Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.
- c) Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü.
- ç) Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
- d) Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı.
- e) Hukuk Müşavirliği.
- f) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.

- g) Personel Dairesi Başkanlığı.
- ğ) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
- h) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı.
- ı) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği.
- i) Özel Kalem Müdürlüğü.”

MADDE 11 – 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (ğ) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve (h) ve (ı) bentleri yürürlükten kaldırılmıştır.

“ğ) Gençlik alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ile kamu kurum ve kuruluşları, mahalli idareler ve üniversitelerin ilgili birimleriyle ilişkileri yürütmek.”

MADDE 12 – 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 8 inci maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü

MADDE 8/A – (1) Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Gençlere rehberlik ve danışmanlık hizmeti yapmak, eğitim hizmet ve imkânlarını geliştirici faaliyetlerde bulunmak.

b) Gençliğin gelişimine katkı sağlamak amacıyla eğitim ve kültür alanında yapılabilecek faaliyetleri planlamak.

c) Bakanlığın görev alanıyla ilgili yayınlar yapmak, yaptırmak ve yayınları takip etmek.

ç) Yurtiçi ve yurtdışında gençlikle ilgili inceleme ve araştırmalar yapmak veya yaptırmak, bunların sonuçlarını ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşmak.

d) Gençlerin bilim, sanat ve kültürel alanlara ilgisini artırmaya yönelik faaliyetler yürütmek ve bu kapsamda yürütülen faaliyetleri desteklemek.

e) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.”

MADDE 13 – 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 14 üncü maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı

MADDE 14/A – (1) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Bakanlık projelerinin Bakanlık bilişim altyapısına uygun olarak tasarlanmasını ve uygulanmasını sağlamak, teknolojik gelişmeleri takip etmek, bilgi güvenliği ve güvenilirliği konusunun gerektirdiği önlemleri almak, politikaları ve ilkeleri belirlemek, kamu bilişim standartlarına uygun çözümler üretmek.

b) Bakanlığın bilgi işlem hizmetlerini yürütmek.

c) Bakanlığın internet sayfaları, elektronik imza ve elektronik belge uygulamaları ile ilgili teknik çalışmaları yapmak.

ç) Bakanlık hizmetleriyle ilgili bilgileri toplamak ve ilgili birimlerle işbirliği içinde veri tabanları oluşturmak.

d) Bakanlığın mevcut bilişim altyapısının kurulumu, bakımı, ikmali, geliştirilmesi ve güncellenmesi ile ilgili işleri yürütmek, haberleşme güvenliğini sağlamak ve bu konularda görev üstlenen personelin bilgi teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak düzenli şekilde hizmet içi eğitim almalarını sağlamak.

e) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.”

MADDE 14 – 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 17 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “on” ibaresi “yirmi” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 15 – 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 27 nci maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Görevlendirme

MADDE 27/A – (1) 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar kurumlarının, hâkim ve savcılar ise kendilerinin muvafakatiyle aylık, ödenek, her türlü zam ve tazminatlar ile diğer malî ve sosyal hak ve yardımları kurumlarınca ödenmek kaydıyla geçici olarak Bakanlıkta görevlendirilebilir. Bu personel, kurumlarından aylıklı izinli sayılır. İzinli oldukları sürece memuriyetleri ile ilgili özlük hakları devam eder ve bu

süreler terfi ve emekliliklerinde hesaba katılır. Terfileri başkaca bir işleme gerek kalmaksızın süresinde yapılır.”

MADDE 16 – 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 29 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İl ve ilçe düzeyinde yapılması gereken iş ve işlemler

MADDE 29 – (1) Bakanlığın görev alanıyla ilgili olarak il ve ilçe düzeyinde yapılması gereken iş ve işlemler Spor Genel Müdürlüğünün Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri aracılığıyla yürütülür. Bu amaçla Spor Genel Müdürlüğü bütçesine gerekli ödenek konulur.”

MADDE 17 – 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 4 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan “yüzde otuzunu” ibaresi “yüzde ellisini” ve “beş yıllık” ibaresi “üç yıllık” şeklinde değiştirilmiş ve aynı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“Atama izni

GEÇİCİ MADDE 10 – (1) Gençlik ve Spor Bakanlığı adına ihdas edilen kadroların yüzde ellisini geçmemek üzere, 6091 sayılı 2011 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunundaki sınırlamalara tabi olmadan atama yapılabilir.”

MADDE 18 – 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin “Hizmet Birimleri” başlıklı sütunu aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“1) Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

2) Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

3) Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü

4) Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

5) Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı

6) Hukuk Müşavirliği

7) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı

8) Personel Dairesi Başkanlığı

9) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

10) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı

11) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

12) Özel Kalem Müdürlüğü¹⁹⁹

661 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname

MADDE 6- 3/6/2011 tarihli ve 638 sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(3) Bakanlığın yurtdışında yürüteceği program, proje ve faaliyetlerin gerektirdiği koordinasyonun sağlanması amacıyla Koordinasyon Ofisleri kurulabilir.

(4) Koordinasyon Ofislerinin kurulacağı yerler ve süresi ile Ofislerin çalışma usul ve esasları; bu Ofislerde, Bakanlık ve bağlı kuruluşların personelerinden görevlendirilenler ile bunlara yardımcı olmak üzere mahallinden temin edilen ve Ofis hizmetlerinde çalışan personelin niteliği, sayısı, görev süresi ve bunlara ödenecek ücretlerin belirlenmesi, personele yapılacak ödemeler dışında kalan diğer harcamaların neler olacağı ve harcamaya ilişkin usul ve esaslar Bakanlar Kurulunca belirlenir.”

MADDE 7- 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “gençlik kamplarının” ibaresi “gençlik ve izcilik kamplarının” şeklinde, 28 inci maddesinin başlığı “Gençlik merkezleri ile gençlik ve izcilik kampları” şeklinde ve aynı maddenin birinci fıkrasında yer alan “gençlik kampları” ibaresi “gençlik ve izcilik kampları” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 46- (1) 21/5/1986 tarihli ve 3289 sayılı Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun;

a) 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan “Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına” ibaresi “Milli Eğitim Bakanlığına”,

b) 8 inci maddesinin altıncı fıkrasında yer alan “spordan sorumlu Bakanın başkanlığında” ibaresi “Gençlik ve Spor Bakanının başkanlığında, Gençlik ve Spor Bakanlığı Müsteşarı veya Müsteşar Yardımcısı, Yüksek Öğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürü” ve aynı maddenin yedinci ve sekizinci fıkralarında yer alan “spordan sorumlu Bakan” ibareleri “Gençlik ve Spor Bakanı”,

c) 9 uncu maddesinin birinci, 10 uncu maddesinin ikinci, 18 inci maddesinin birinci ve 24 üncü maddesinin birinci fıkralarında yer alan “Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanı” ibareleri “Gençlik ve Spor Bakanı”,

ç) 30 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “Spordan sorumlu Bakanın” ve “spordan sorumlu Bakanın” ibareleri “Gençlik ve Spor Bakanının”,

d) 32 nci maddesinin başlığı “Öğretmenlerin antrenörlük, uzmanlık ve danışmanlık yapabilmeleri” ve aynı maddenin birinci fıkrasında yer alan “Beden eğitimi öğretmenleri” ibaresi “Öğretmenler”,

e) 33 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan “Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığınca” ibaresi “Milli Eğitim Bakanlığınca”,

f) Ek 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “Başbakanlık” ibaresi “Gençlik ve Spor Bakanlığı”,

g) Ek 9 uncu maddesinin yedinci fıkrasında yer alan “spordan sorumlu Bakanın” ibaresi “Gençlik ve Spor Bakanının”, şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 47- 3289 sayılı Kanunun geçici 6 ncı maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 48- 30/4/1992 tarihli ve 3796 sayılı İstanbul Kentinde Yapılacak Olimpiyat Oyunları Kanununun 3 üncü maddesinin birinci ve dördüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddenin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

“İstanbul Olimpiyat Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu, Gençlik ve Spor Bakanının başkanlığında; Gençlik ve Spor Bakanının

görevlendireceği bir üye, Gençlik ve Spor Bakanlığı Müsteşarı, İstanbul Valisi, Dışişleri Bakanlığınca görevlendirilecek bir büyükelçi, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı ve görevlendireceği iki üye, Spor Genel Müdürü, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Başkanı ve görevlendireceği bir üye, Türkiye Milli Paralimpik Komitesi Başkanı ile Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Genel Sekreteri olmak üzere toplam onüç üyeden oluşur.”

“Gençlik ve Spor Bakanının katılmadığı toplantılarda Gençlik ve Spor Bakanlığı Müsteşarı veya Bakan tarafından görevlendirilecek İstanbul Olimpiyat Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulunun bir üyesi Kurula başkanlık yapar.”

MADDE 49- 3796 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İstanbul Olimpiyat Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulunun vereceği görevleri yerine getirmek, hizmet ve faaliyetleri yürütmek üzere, Gençlik ve Spor Bakanı ile İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanının belirleyeceği ikişer üye ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Başkanının belirleyeceği bir üye olmak üzere toplam beş üyeden oluşan bir Yürütme Kurulu oluşturulur.”

MADDE 50- 3796 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İstanbul Olimpiyat Oyunları Hazırlık Komitesi; Gençlik ve Spor Bakanlığından dört, Dışişleri Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığından birer, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Başkanlığından ikişer ve Türkiye Milli Paralimpik Komitesi Başkanlığından bir üye olmak üzere toplam onbeş üyeden oluşur. Yürütme Kurulu gerekli gördüğü takdirde Hazırlık ve Düzenleme Kurulunun onayını almak suretiyle bu Komiteye yeteri kadar yeni üye alabilir ve ihtiyaç halinde alt komiteler kurabilir.”

MADDE 51- 3796 sayılı Kanunun 20 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Bu Kanun kapsamında yapılacak her türlü mal ve hizmet alımları, ceza ve ihaleden yasaklama hükümleri hariç 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa tabi değildir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kamu İhale Kurumunun görüşü üzerine Gençlik ve Spor Bakanlığınca belirlenir.”

MADDE 52- 3796 sayılı Kanunun 22 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 22- Bu Kanun kapsamındaki hizmet ve faaliyetleri yerine getirmek üzere görevlendirilen kişilere verilecek disiplin cezalarına ve genel hükümlere göre yapılacak işlemlere ait kararları almak üzere Gençlik ve Spor Bakanının başkanlığında Gençlik ve Spor Bakanlığı Müsteşarı, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı, Spor Genel Müdürü, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Başkanı ve Türkiye Milli Paralimpik Komitesi Başkanından oluşan Onur Kurulu kurulur.”²⁰⁰

11. TEŞEKKÜR

Doktora eğitimimin ve tezimin tamamlanma sürecinde bilgi birikimini ve akademik tecrübesini benimle paylaşan danışmanım Sayın Yrd.Doç.Dr.İ. Fatih Yenel hocama, ders dönemi ve sonrasında bana her türlü desteği sağlayan değerli hocam Prof. Dr. A. Azmi Yetim'e, konu seçimimde yardımcı olan Mustafa Yaşar Şahin'e teşekkürlerimi sunarım.

Ölçeklerin dağıtılma ve toplanma sürecindeki yardımlarından dolayı Dr. Ersan Kara'ya, istatistiki analizler ve yorumlama sürecinde bilgileri ve desteğiyle yanımda olan Dr. Mahmut Kara'ya teşekkürlerimi sunarım.

Hayatta olsaydı çok ama çok mutlu olacağını düşündüğüm, özlemimi hep duyduğum rahmetli babam Ali ŞEKEROĞLU.....; yüreğinde duyduğu sevgiyle bana destek olan anneme sonsuz teşekkürler.

Değerli, sevgili, saygılı canım kardeşim Mehmet Fatih ŞEKEROĞLU iyi ki varsın...;

Tez süresince bana desteklerini ve dualarını esirgemeyen Kıran, Ertan ailesine ve Gülay ablama teşekkürlerimi sunarım.

Sadece tez aşamasında değil, tanıştığımız ilk günden bu yana bana destek olan eşim Bengü Şekeroğlu'na ve hayata geldiği günden itibaren yaşamımıza anlam ve değer katan kızım A. Sude Şekeroğlu'na teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca maddi ve manevi yardımlarını, desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen, her zaman ve her an yanımda olan Şahin KIRAN ağabeyime sonsuz teşekkürler.....

12. ÖZGEÇMİŞ

ADI : Mustafa Önder

SOYADI : Şekeroğlu

DOĞUM YERİ : Pozantı

DOĞUM TARİHİ : 14.02.1974

EĞİTİM :

2011 - 2013 Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

2003 – 2005 Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Anatomi Ana Bilim Dalı

1993 – 1997 Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

YABANCI DİLİ : İngilizce