



T.C.

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Sevil GASİMOVA

Danışman
Doç. Dr. Erdal YILMAZ

Samsun, 2019

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Sevil GASİMOVA

Danışman
Doç. Dr. Erdal YILMAZ

Samsun, 2019

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

02 / 08 / 2019

İmza

Sevil Gasimova



TEZ KABUL VE ONAYI

Sevil Gasimova tarafından hazırlanan “*İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA*” başlıklı bu çalışma, 02/ 08 /2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: _____

Üye: _____

Üye: _____

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

____/____/____

Enstitü Müdürü

İmza ve Mühür

ÖZET

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Sevil GASİMOVA

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Ağustos/2019

Danışman: Doç. Dr. Erdal YILMAZ

Bu çalışma, iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda ilgili alan yazın taraması yapıldıktan sonra iş-aile çatışmasının konaklama çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri üzerinde etkisini tespit etmek amacıyla otel çalışanlarına anket uygulanmıştır. Anket Orta Karadeniz bölgesinde yer alan Samsun ilinin konaklama işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Toplam 430 kullanılabilir veriye ulaşılmıştır. Araştırma doğrultusunda iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde etkisi belirlenmiş, örneklem grubunda demografik özelliklerine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Katılımcıların iş-aile çatışması ve işe bağlılık düzeylerinin onların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırmanın yan amacı olarak belirlenmiştir.

Anket yoluyla toplanan ham veriler SPSS programıyla, t testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda, zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışması boyutlarının katılımcıların işe bağlılık düzeyleri ile anlamlı bir ilişkisinin ve etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarında katılımcıların iş-aile çatışması ve işe bağlılık düzeylerinin çalışanın eğitim seviyesine ve çalıştığı pozisyona göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca katılımcıların medeni durum ve yaşlarının davranış temelli iş-aile çatışması düzeylerinde anlamlı bir farklılıklarının olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş-Aile Çatışması, İşe Bağlılık, Konaklama İşletmeleri, Turizm

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON WORK ENGAGEMENT: A RESEARCH ON EMPLOYEES OF ACCOMMODATION

Sevil GASİMOVA

Ondokuz Mayıs University, Institute of Social Sciences

Department of Tourism Management, M.A, August/2019

Supervisor: Asst. Prof. Erdal YILMAZ

This study has been conducted in order to investigate the effect of work-family conflict on commitment. In this respect, after a relevant literature review has been done, a survey has been prepared and submitted to hotel employees in order to determine the effect of work-family conflict on their commitment levels. The survey was conducted on individuals working in 3, 4 and 5 star accommodation establishments of Samsun province in the Central Black Sea region. A total of 430 usable data were reached. In accordance with this research, it was examined whether the effect of work-family conflict on commitment depends on demographic characteristics in the determined sample group. The aim of the study was to determine whether the participants' work-family conflict and their commitment levels differed to their demographic indicators.

The raw data collected through the survey (collected using the survey) were evaluated using the SPSS program, t-test, ANOVA test, correlation and regression analysis.

As a result of the research, it is argued that the work-family conflict and its dimensions of the participants affect the level of commitment to work. According to the results of the analysis, it was found that the work-family conflict and commitment levels of the participants showed a significant difference according to the education level and the position of the employee. In addition, it was determined that the marital status and age of the participants had a significant difference in the case of work-family conflict based on the behavior they confronted.

Key Words: Work-Family Conflict, Work Engagement, Hospitality Industry, Tourism.

TEŐEKKÖR

Bu alışmanın yapılmasında bana yol gösteren, desteklerini esirgemeyen danışman hocam Sayın Do. Dr. Erdal Yılmaz'a teőekk r etmeyi bir bor bilirim.

Aynı zamanda yurtdışında eğitim almam için bana her t rl  destek sağlayan aileme sonsuz teőekk r ediyorum.

Sevil GASİMOVA

Samsun-2019



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ- AİLE ÇATIŞMASI

1.1 İş- Aile Yaşam Çatışması.....	4
1.2 İş- Aile Çatışması Boyutları.....	5
1.2.1 İş-Aile Çatışması	6
1.2.2 Aile-İş Çatışması	7
1.3 İş- Aile Yaşam Çatışması Kuramları	7
1.3.1 Bölünme Kuramı	7
1.3.2 Taşma Kuramı	8
1.3.3 Telafi Kuramı	9
1.3.4 Çatışma Kuramı.....	9
1.3.5 Katkı Kuramı	10
1.3.6 Akılcı Bakış Açısı Kuramı	10
1.4 İş- Aile Yaşam Çatışmasının Çeşitleri	11
1.4.1 Zaman Temelli İş-Aile Çatışması	12
1.4.2 Gerilim Temelli İş-Aile Çatışması	13
1.4.3 Davranış Temelli İş-Aile Çatışması	14
1.5 İş -Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler	15
1.5.1 Bireysel Faktörler	16
1.5.1.1 Cinsiyet.....	16
1.5.1.2 Yaş	18

1.5.1.3 Medeni Durum.....	18
1.5.1.4 Kişilik	19
1.5.2 İş ile İlgili Faktörler.....	20
1.5.2.1 Uzun ve Düzensiz İş Saatleri.....	21
1.5.2.2 İş Gerekleri ve Çalışma Koşulları	21
1.5.2.3 Yöneticilerin Tutumu	22
1.5.2.4 İşkoliklik.....	23
1.5.3 Aile ile İlgili Faktörler.....	23
1.5.3.1 Aile Bireyleri İçin Harcanan Zaman	23
1.5.3.2 Eşlerin Çalışması.....	24
1.5.3.3 Çocuk Sahibi Olma.....	25
1.5.3.4 Ailede Yaşlı Bireylerin Bakımı	26
1.6 İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	26
1.7 Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması.....	28

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE BAĞLILIK

2.1 İşe Bağlılık Kavramı ve Tanımı.....	30
2.2 İşe Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar	30
2.3 İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler	32
2.3.1 İşe Bağlılığı Etkileyen Doğrudan Faktörler	33
2.3.1.1 Bireysel Faktörler	33
2.3.1.1.1 Demografik Özellikler	33
2.3.1.1.2 Psiko- Sosyal Özellikler	38
2.3.1.2 İşin Niteliğine İlişkin Faktörler	43
2.3.1.2.1 İşin Anlamlılığı.....	43
2.3.1.2.2 İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi.....	44
2.3.2 İşe Bağlılığı Etkileyen Dolaylı Faktörler	46

2.4 İşe Bağlılığın Boyutları	46
2.5 İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi	47
2.5.1 İşe Bağlılık ve Örgüte Bağlılık.....	48
2.5.2 İşe Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık	49
2.5.3 İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık.....	50
2.6 İşe Bağlılığın Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi	50
2.6.1 İşe Bağlılık- İş Tatmini	51
2.6.2 İşe Bağlılık- Performans.....	52
2.6.3 İşe Bağlılık- İşten Ayrılma İsteği	52
2.6.4 İşe Bağlılık- İşe Geç Kalma	53
2.7 İşe Bağlılığın Oluşturduğu Sonuçlar.....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmanın Problemi	55
3.2 Araştırmanın Amacı	55
3.3 Araştırmanın Önemi.....	56
3.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	57
3.5 Araştırmanın Yöntemi.....	57
3.5.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	57
3.5.2 Araştırmanın Veri Toplama Araçları	61
3.5.3 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	62
3.5.4 Veri Analiz Yöntemi	64
3.5.5 Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmeler.....	65
3.5.6 İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	65
3.5.7 Ölçeklerin Güvenirliliği	67
3.5.8 Araştırmanın Demografik Bulguları	69

3.5.9 İş-Aile Çatışması Ölçeği ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	70
3.5.10 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik T Testi Analizi ve Sonuçları.....	72
3.5.10.1 Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	73
3.5.10.2 Katılımcıların Medeni Durum Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	74
3.5.11 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İş-Aile Çatışması Düzeyinin Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	75
3.5.11.1 Katılımcıların Yaşları Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	75
3.5.11.2 Katılımcıların Eğitim Durumu Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	77
3.5.11.3 Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	79
3.5.12 İşe Bağlılık Ölçeği ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	82
3.5.13 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İşe Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılmasına Yönelik T Testi Analizi ve Sonuçları	83
3.5.14 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İşe Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları	84
3.6 İş- Aile Çatışması ile İşe Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	87
3.7 İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi	89
SONUÇ.....	93
KAYNAKÇA	96
EKLER.....	112

GİRİŞ

Günümüzde ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki değişimler bireylerin iş ve aile hayatlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışanların farklı alanlarındaki yaşamları değişmekte ve yeni yaklaşımlar ortaya çıkmaktadır. Bireylerin bu değişimlere ayak uydurması ve ondan beklenen yükümlülüklerin gerçekleştirilmesi gittikçe zorlaşmaktadır. İnsan hayatının genellikle büyük bir kısmını kaplayan iş ve aile yaşam alanlarında üstlendikleri rol sorumluluklarının birbiriyle uyumlu olmaması durumunda bu iki yaşam alanında çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Sözü geçen bu çatışma durumunun kişisel ve örgütsel sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, alanlar arası dengenin sağlanması için gerekli incelemelerin yapılmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Bireyin hayatının farklı alanlarında yerine getirmekle yükümlü olduğu roller endüstri devrimi, siyasal ve ekonomik değişimlerden kaynaklanarak toplumda ve aile içi ilişkilerde farklılaşmıştır. Çoğalan rollerle eş zamanlı olarak bireyin aile ve iş hayatında üstlendiği sorumluluklar değişmiştir. Sonuçta her iki alanda yükümlüklerimizi başarıyla yerine getirmek ve yönetmek zorlaşmıştır. İnsan hayatını oluşturan farklı alanlar olmasına rağmen insan hayatı tek ve bütündür. Bu sebeple bireyin hayatın farklı alanlarında gerçekleştirmesi gerektiği roller daima etkileşim halindedir. İş veya aile hayatındaki yaşanan birçok olumlu veya olumsuz durum yalnızca o alanı değil aynı zamanda diğerini de etkilemektedir (Arslan, 2012: 100).

Bu araştırmanın temel amacı, konaklama işletmeleri çalışanlarının iş-aile çatışmasının çalışanın işe bağlılığı üzerinde etkisini tespit etmektir. Bu doğrultuda işgörenlerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının ve işe bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için gerekli testler uygulanmıştır.

Yapılan bu araştırma, iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde etkisini turizm sektörü çalışanları kapsamında inceleneceği için önem teşkil etmektedir. Çalışma sonucunda turizm sektöründe yaşanan sorunlara iş-aile çatışması ve işe bağlılık kapsamında otel işletmelerinin yöneticilerine öneriler getirilebilmesi ve iş-aile çatışmasının işe bağlılığa negatif etki yapmasına engel olunabilmesi ve dolayısıyla işletme performansının ve hizmet kalitesinin artırılabilmesi için önemli verilerin elde edilmesi hedeflenmiştir. Çalışma ile konaklama işletmeleri çalışanlarının bu

durumlarla karşılaşma sıklıkları, onların belirtileri ve sonuçlarıyla ilgili önemli bulgular sağlanacaktır. Turizm sektöründeki çalışanlar üzerinde konu ile ilgili Türkçe ve uluslararası literatürde az sayıda çalışmanın olması, bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayabilme özelliğini öne çıkarmaktadır. Ayrıca Samsun ilinin konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde konu ile ilgili bugüne kadar bir çalışmanın yapılmamış olması bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı ve ileride yapılacak çalışmalar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma giriş, üç bölüm ve sonuç kısımlarından oluşmaktadır. Giriş kısmında tezin konusu ve problemi, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı ve yöntemi, son olarakta tezin içeriği ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Tezin ilk bölümü iş-aile çatışması kavramı, onun belirtileri, etki eden faktörler ve sonuçları belirtilmiştir. İkinci bölümde ise işe bağlılık kavramı, onun belirtileri, bağlılığı etkileyen faktörler ele alınmıştır.

Tezin üçüncü ve son bölümü bu iki kavramın arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla Samsun’da bulunan konaklama işletmeleri çalışanlarından seçilen örneklemden elde olunan bulgular analizi edilerek, araştırmanın hipotezleri test edilmiş ve değerlendirilmiştir.

Sonuç kısmında ise araştırmanın genel bulguları göz önüne alınarak yorumlama yapılmıştır.

Bu araştırmada konu ile ilgili ölçeklerden faydalanarak veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Anket sorularının oluşturulmasında çalışanların iş- aile çatışması durumlarını ölçmek için Carlson, Kaçmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği ve çalışanların işe bağlılık düzeylerini ölçmek için Kanungo (1982)’nun işe bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan değişkenleri ölçmek için beşli Likert tipi ölçek tercih edilmiştir.

Örneklem seçilerek konaklama çalışanları üzerinde anket uygulanmış, sonuçlar SPSS programından yararlanılarak farklı analizlerle test edilmiş ve bulgular ortaya konulmuştur.

Araştırmada tanımlayıcı istatistiklerin elde edilmesi için frekans analizi, ölçeklerin güvenilirlik değerleri için güvenilirlik analizi ve geçerlilik değerleri için faktör analizi yapılmıştır. Konaklama işletmeleri çalışanlarının iş-aile çatışması ve

iŖe bağlılık düzeylerinin demografik g sterciler açısından bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için t testi ve Anova testi yapılmıştır. İş-aile atışması ve işe bağlılık düzeyleri arasında ilişkini belirlemek amacıyla Korelasyon analizi, iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde etkisini ortaya çıkarmak için Regresyon analizi yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ- AİLE ÇATIŞMASI

1.1 İş- Aile Yaşam Çatışması

Bireyin hayatında üstelendiği rollerde başarılı olup olmaması iş ve aile hayatını etkilemektedir. Bazen bir rolün yükümlülüğünün ağır olması diğer rolleri bastırarak onların taleplerini gerçekleştirmeyi zorlaştırmaktadır. Bu şartlar altında birey rol çatışmaları ve rol kapışmalarıyla karşılaşmaktadır. Bu mücadele bireyin yaşam tatminini azaltmaktadır. Bu karmaşayı önlemek için birey üstlendiği rolleri bir denge içerisinde yerine getirmelidir.

İş-aile yaşam çatışmasının birey üzerinde etkilerini tartışabilmek için öncelikle iş, aile ve çatışma kavramının ne anlama geldiğini belirtmek gereklidir. Toplumun en küçük yapı taşı olan aile “toplumsal bir organ” ya da “toplumun hücresi” olarak adlandırılmaktadır. Aile “ana, baba ve çocukların oluşturduğu ilişkiler sistemi ve bu sistemde her bireyin devraldığı görev ve oynadığı roller” olarak nitelenmiştir (Yasa, 1970: 139-144). İş kavramı ise bireyin hayatını sürdürebilmesi amacıyla belirli ücret karşılığında çalışmasıdır (Allen, 2000: 126).

Bireyin ya da grubun hedef ve isteklerinde tutarsızlık olduğu zaman ortaya çatışma çıkmaktadır. Taraflar arasında anlaşmazlık, tutarsızlık veya sürtüşmeler sırasında ortaya çıkan duygusal ortam çatışma durumu olarak nitelendirilebilir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 154).

İş ve aile arasında yaşanan gerginliği betimlemek için iş aile çatışması terimi kullanılmaktadır. Bireyin rollerinden gelen taleplerin uyumsuzluğu sırasında ortaya çıkan durumu Kahn ve diğerleri (1964) iş aile çatışması olarak tanımlamıştır (Carnicer, Sanchez, Perez & Jimenez, 2004: 468).

İş rolü ile ilgili sorumlukların aile hayatı ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmesine engel olduğu zaman beliren çatışma iş-aile çatışması olarak ifade edilmiştir. Çalışma süresinin fazla olması, iş gezileri, çalışma saatleri dışında yerine getirilmesi gereken görevler ve bu gibi çeşitli iş sorumlukları nedeniyle çatışma ortaya çıkmaktadır (Hennessy, 2005: 2).

Bireyin aynı zamanda ebeveyn, eş ve çalışan rolünün görevlerini üstlenmesi, iş-aile çatışma durumunun oluşabilmesi için müsait bir ortam oluşturmaktadır. Farklı

rollerin olması çeşitli sorumlulukların gerçekleştirilmesini gerektirir ve her bir görevin yerine getirilmesi ayrıca zaman ve enerji talep etmektedir. Bu durumda tüm bu yükümlüklerin yerine getirilmesi bireyde aşırı yük ve engellenme gibi iki tür zorlama duygusunu ortaya çıkarır. Bireyin sorumlulukları onun karşılayabileceğinden fazla olursa aşırı yük oluşmaktadır. Engellenme durumu ise, çatışan rollerin yerine getirilmesiyle meydana gelmektedir (Kaya, 2003:18).

Araştırmacıların çoğunun sıklıkla kullandığı iş-aile çatışması tanımı Greenhaus ve Beutell'e aittir. Onlara göre; rol taleplerinin bazı yönleriyle uyumlu olmaması şeklinde tanımlanabilir. Bir rolün talep ettiği tutum ve davranış diğer rolün tutum ve davranışlarıyla tutarsız olduğu halde birey üzerinde baskı oluşmaktadır. Bu durumda birey rollerini doğru düzgün şekilde yerine getirmekte zorlanabilir. Sonuç olarak bireyin hayatında çatışmalar doğar (Greenhaus & Beutell, 1985: 77). Bir başka deyişle iş ve aile rollerinin gereklerinin aynı zamanda gerçekleştirilmesi zorunlu olduğu halde bireyin içine düştüğü çelişkili durum iş-aile çatışmasını oluşturur (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 69-99).

1.2 İş- Aile Çatışması Boyutları

Bireyin hayatı boyunca üstlendiği rollerin gerekleri değişebilmektedir. Bu gereklerin yerine getirilmesi çabası hayat boyunca devam etmektedir. Bireyin üstlendiği yükümlülükler her zaman uyum içerisinde olmayabilir (Yüksel, 2005: 303). Bu rollerin uyumsuzluğu sonucunda çatışma ortaya çıkmaktadır ve bu çatışma daima etkileşim halindedir. Bu etkileşim işten aileye ve aileden işe çatışma şeklinde belirmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156).

Her iki çatışma türünde aile ve iş hayatında negatif durumlar oluşmaktadır. Örneğin; iş aile çatışması türünde aile hayatında tatmin duygusu azalmaktadır. Bu durumun tersinde yani aile iş çatışması türünde ise iş hayatında tatmin olma duygusunun azaldığı gözlenmektedir (Erdamar ve Demirel, 2014: 4919).

İş ve aile hayatları arasında oluşan çatışma durumu çalışma (aile) hayatının beklentilerinin aile (çalışma) hayatının beklentileri ile uyumsuzluğu halinde ortaya çıkar (Kanbur, 2015: 150).

İş baskısı iş-aile çatışmasının oluşmasında en önemli etken olduğu gibi, aile baskısı da aile-iş çatışmasının oluşmasında en güçlü etkidir (Greenhaus & Parasuraman, 2002: 301).

1.2.1 İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması son zamanlarda en çok yaşanan çatışma türlerinden biridir. İş ve aile farklı yaşam alanı olmasına rağmen bu alanların sorumluluklarının kesiştiği noktalar vardır. Bu çatışma türünde kişi iş hayatında tatminsizlik duymaya başlar. Ek olarak kişinin psikoloji durumu da negatif yönden etkilenir (Özdemir, 2014: 10).

Bireyin iş hayatındaki görevlerinin aile hayatında gerçekleştirmesi gereken görevlere mâni olması sonucunda işten aileye yönelen iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 84). Greenhaus ve Beutell (1985)'e göre, iş-aile çatışması, işle alakalı rollere katılmanın aile ile alakalı rollere katılmanı zorlaştırması olarak tanımlanmıştır (Wayne, 2004: 108).

Bireyin kendisinin ve ailesinin tatmin duygusu, aile yapısı, alınan ücreti, yaşı, yaşam standartlarına göre sözü geçen çatışma türü farklılık göstermektedir (Voydanoff & Kelly, 1984: 882). Bu çatışma durumunu güçlendiren etkenlerden biri de bireye uygulanan baskıdır (Day & Chamberlain, 2006: 117). Bunlara ek olarak pek çok husus bu çatışmayı etkilemektedir. Bunlar (Çarıkçı, 2001: 37):

- Çalışma saatlerinin düzensizliği ve fazlalığı
- Hafta sonları çalışılması
- İşle ilgili seyahatlerin çok olması
- Yetersiz ücretin olması
- İş güvensizliği
- İşle alakalı fiziksel koşulların yetersiz olması
- Yetersiz çalışma şartları
- Üstlerin anlayışsız olmaları
- Örgüt kültürünün katılığı
- Örgütsel yapının esnek olmaması

Yapılan çalışmalarda iş hayatının aile hayatını negatif etkilemesi durumunun, aile hayatının iş hayatına olumsuz yönden etkilemesi durumuyla kıyasla daha çok yaşandığı tespit edilmiştir (Yüksel, 2005: 304). Çünkü birey geçimini sağlaması için gelire veya işe daima ihtiyaç duymaktadır. Bunun için iş her zaman önceliklidir.

Durumun bu şekilde olması, iş-aile çatışmasının daha çok algılanmasıyla sonuçlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 69-99).

1.2.2 Aile-İş Çatışması

Birey aile hayatından üstlendiği rolün özellikleri, yüklenen sorumlulukların çeşitliliği sebebiyle iş hayatında fiziksel yorgunluk, enerjisinin tükenmesi ve zihinsel olarak ailesine yoğunlaşması gibi durumlarla karşılaşmaktadır (Voydanoff, 1998: 751). Çatışmanın bu türünde kişinin aile hayatında olan sorumlulukları iş hayatında olan görevlerle çatışmaktadır. Örneğin; aile bireylerinden birinin hastalanması ve bakıma ihtiyaç duyması kişinin çalışma hayatına etki etmektedir ve sonuçta aile-iş çatışması ortaya çıkmaktadır (Yüksel, 2005: 304). Ailenin sahip olduğu çocuk sayısı ve onların yaşı sözü geçen çatışma türünün yaşanılmasına etki etmektedir. Genellikle çocuk bakımı ve ev işleriyle alakalı sorumlulukların kadınlar üzerine yüklenmesi kadınların daha çok aile iş çatışmasını yaşamalarına neden olmuştur (Bozkurt, 2012: 88). Bu çatışmanın yaşanmasına yol açan esas nedenler zaman kısıtlılığı ve gerilimdir (Bardakoğlu, Akgündüz ve Alkan, 2014: 1059).

Aile-iş çatışmasının iş-aile çatışmasıyla oranla daha az yaşandığı çalışmalarla kanıtlanmıştır. Bunun nedeni, aile sınırlarının iş sınırlarına nazaran daha çok esnek olmasıyla alakalıdır (Yüksel, 2005: 304).

1.3 İş- Aile Yaşam Çatışması Kuramları

İş ve aile yaşam ilişkilerinin etkileşim halinde bulunduğu çalışmalar incelendiğinde bu konuyla ilgili genel kabul görmüş 5 farklı kuramın olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımlar; çatışma, katkı, telafi, akılcı bakış ve taşma kuramıdır. Ek olarak insan hayatının bu iki önemli alanın birbirini etkilemeyen bağımsız yaşam alanları olduğunu savunan bölünme kuramı da mevcuttur. Aşağıda söz konusu kuramların her biriyle ilgili açıklamalar başlıklar halinde verilmiştir.

1.3.1 Bölünme Kuramı

Bu kuram iş yaşamı ve aile hayatı arasında etkileşim olmadığını savunan bir yaklaşımdır. Bireyin aile ve iş yaşam alanlarında yaşadığı her bir durumu diğer alana yansıtmadan sürdürebileceği yaklaşımı Wilensky (1960) tarafından bölünme kuramı ile ileri sürülmüştür. Diğer bir deyişle, iş ve aile hayatı birbirini etkilemeyen, bağımlı olmayan alanlar olarak gözükmektedir. Bu yüzden bireyin üstlendiği rolün diğer rol taleplerini etkilemeyeceği düşünülmektedir (Evans & Bartolome, 1984: 11).

Bu kurama göre, bireyin görevlerinin ait oldukları alanlar arasında duygu, davranış ve tutum açısından etkileşim yoktur. Örneğin, aile hayatında yaşadığı bir durumdan duygusal olarak sarsılan birey bu halini iş arkadaşlarına ve işteki sorumluluklarına yansıtmayacağını iddia etmektedir. Bu yönüyle kuram, gerçeği aksettirmemektedir. Liou vd. (1990), iş ile ilgisi olmayan faktörlerin iş tatminini etkilediğini araştıran çalışmalarıyla bölünme yaklaşımının esas varsayımını sarsmıştır. Ek olarak Cooke ve Rousseau (1984)'un yaptığı araştırmada bireyin yükümlendiği rollerin yoğunluğundan kişide gerilim yaratabileceğini ortaya çıkarmaktadır (Efeoğlu, 2007: 11). Bu da aynı zamanda bölünme kuramının ileri sunduğu düşüncelere zıttır. Bu kurama karşı ileri sürülen ve iş ve aile yaşamlarının daima etkileşim halinde olduğunu savunan diğer kuramlar bu tarafıyla daha çok gerçekliği yansıtmaktadır.

1.3.2 Taşma Kuramı

1980 yılında Stains tarafından ortaya konulan bu kurama göre, belirli bir alanda yaşanan duygu ve davranışlar başka bir alanı da aynı şekilde etkilemektedir (Tubin, 2007: 5-22).

Taşma kuramına göre bir yaşam alanında gelişen olumsuz duygu ve davranışlar diğer alanlara da taşınıp orada da sıkıntılı bir ortam oluşturacaktır (Greenhaus & Beutell, 1985: 77). İş ve aile yaşamları arasında olan karşılıklı dayanışma nedeniyle, bir alanda ortaya çıkan duygusal gerginlik diğer bir alana da etki etmektedir. Bu kurama göre, iş ve aile yaşam ilişkilerinde negatif sonuçlar gibi pozitif sonuçlarda meydana gelmektedir. Taşma pozitif ve negatif taşma olarak iki şekilde meydana gelmektedir.

Pozitif Taşma: Bireyin çalışma hayatından memnun olması, aile hayatını da pozitif yönde etkilemektedir. Bu durum pozitif taşmaya örnek olarak gösterilebilir. Bu durumda olumlu duygular pozitif taşmanı oluşturacak ve kişi pozitif duygularını aile hayatına yansıtacaktır. Olumlu duyguların taşınmasına neden olan rol diğer rollerin kalitesini yükseltecek ve iş-aile rollerinin bütünleşmesine yardımcı olacaktır (Greenhaus & Parasuraman, 1999: 398). Ailede gerçekleşen pozitif olaylar çalışma stresini ve psikolojik gerginliği azaltmaktadır.

Negatif Taşma: İş hayatından memnun olmayan bireyin olumsuz duyguları, aile yaşamını negatif bir şekilde etkilemektedir (Evans & Bartolome, 1984: 11-12). İş

hayatında oluşan olumsuz duygular olumlu duygulardan baskınsa negatif taşma gerçekleşecektir. Doğal olarak bu durum, aile ilişkilerine olumsuz şekilde yansıyacaktır.

1.3.3 Telafi Kuramı

Telafi kuramı çalışma ve aile yaşam ilişkilerinde ters yönlü bir ilişkinin olduğunu baz alan bir yaklaşımdır. Zedeck ve Moiser'e (1990) göre; bir alanda yaşanan tatminsizlik başka bir alanda memnuniyet kaynağı olarak görülmesine sebep olabilir.

Örneğin; iş hayatında başarılı olmayan birey, kendisini daha çok tatmin ve mutlu edecek aile ile ilgili etkinliklerin içine atar. Belirtilen durumun tersi söz konusu olduğunda ise, kişi aile hayatında mutlu olmadığından kendisini iş hayatında onu tatmin edecek uğraşlar içerisinde bulur. Birey kendisini tatmin edebilecek hayata sahip olmadıkça bu eksikliğini diğer alanda telafi etmeye çalışır ve bu alan onlar için en büyük mutluluk kaynağına dönüşür (Tubin, 2007: 5-22).

Aile ve çalışma hayatındaki çatışmaya farklı açıdan yaklaşan telafi kuramı, bu iki alanın birbirlerine olan etkilerini karşılıklı olarak araştırmaktadır. Zedeck ve Moiser (1990)'e göre telafi varsayımı iki biçimde meydana çıkmaktadır. Bunlar ek ve tepkisel telafi durumudur. Ek telafi durumunda kişi, iş ortamında tatmin düzeyinin yetersiz olduğu sonucuna vardığında bu olumsuz duyguların tersini aile ortamında arayarak telafi etmeye başlar. Tepkisel telafi durumunda kişi, işyerinde yaşadığı tatminsizliği iş dışı faaliyetlere başvurarak telafi etmeye çalışır.

Bu kuram zaman temelli iş-aile çatışmasının yaşanmasına fırsat sağlamaktadır. İş hayatında tatminsizlik yaşayan birey kendisini memnun etmek ve doyum elde etmek adına aile hayatına fazla zaman ayırmaya başlayacaktır. Aynı durum aile hayatında tatminsizlik yaşayan birey için de geçerlidir. Bu durumda da zaman kısıtlılığından dolayı iş-aile yaşam çatışması ortaya çıkacaktır (Özkul, 2014: 30).

1.3.4 Çatışma Kuramı

Bu kuramın temelleri Khan vd., (1964) tarafından atılmıştır. Bir alanda başarılı olmak için mutlaka diğer alanda özveri gerektirdiğini öne sürmektedir. Belirtilen kuramda bu alanlardaki rollerin sorumluluklarının ve taleplerinin uyuşmadığını savunmaktadır. Her iki alana kendi düzeyine göre norm ve istekler hakimdir. Bu kuramcılara göre bireyin yükümlendiği rol, tek başına bir çatışma nedeni değildir.

Ortaya çıkan çatışmanın nedeni aslında bu rollerin yerine getirilmekle yükümlü olunan taleplerin birey için uyumsuz durumları ortaya çıkarmasıdır (Tubin, 2007: 5-22).

Alanlar arasında çatışmanın olması için rollerin herhangi birinin diğerini olumsuz yönde etkilemesi gerekmektedir. Yani, bir rolün isteği yüzünden başka bir rol talebinin yerine getirilmemesi yaşam alanları arasında çatışma doğurmaktadır.

Çatışma kuramına göre, bir yaşam alanında ulaşılabilecek başarı diğer alandan fedakârlık talep ettikçe, alanların rol gereksinimlerinin tutarsız olması sebebiyle birey üzerinde baskı ve gerginlik yaratarak çatışma durumunu ortaya çıkarmaktadır (Zedeck & Mosier, 1990:241).

Kısaca çatışma kuramını tanımlarsak, çeşitli rollerin farklılığından dolayı kişinin bir noktada bir alana odaklanarak diğer birini göz ardı etme durumudur.

1.3.5 Katkı Kuramı

Katkı kuramı bölünme kuramının aksidir. Bölünme kuramında çalışma ve aile hayatının birbirini etkilemediği ileri sürülmektedir, katkı kuramı ise bunun tersini savunmaktadır. Bireyin hayatının doyum düzeyi onun aile ve iş hayatından biriktirdiği tatmin seviyesine göre değişiklik yapmaktadır. Kişi bu iki alanda kendisini istediği düzeye ulaştırmışsa o zaman genel yaşam tatmini de yüksek olacaktır (Efeoğlu, 2006: 16).

Kişinin yaşamını mutlu bir şekilde sürdürmesi için sözü geçen alanlarda yaşam kalitesini yükseltmelidir. Katkı kuramı iş ve aile hayatından gelen huzur ve mutluluğun tüm hayata yansıtılacağını ileri sürmektedir.

Katkı kuramını, kişiyle ve örgütle alakalı faktörlerin birbirlerini etkileyerek bireyin genel iyi olma durumunu etkilemesi tanımıyla da açıklamak mümkündür (Efeoğlu, 2007: 13).

1.3.6 Akılcı Bakış Açısı Kuramı

Bireyin üstlendiği her bir rolle onun yerine getirmekte olduğu sorumlulukların sayısı artmaktadır. Doğal olarak bu sorumluluk ve görevleri hayata geçirmek için bireye fazladan zaman ve enerji gerekmektedir. Sonuçta birey görevlerinin gerçekleşmesi için günlük zamanın sınırlı olması nedeniyle zaman sıkıntısı problemi

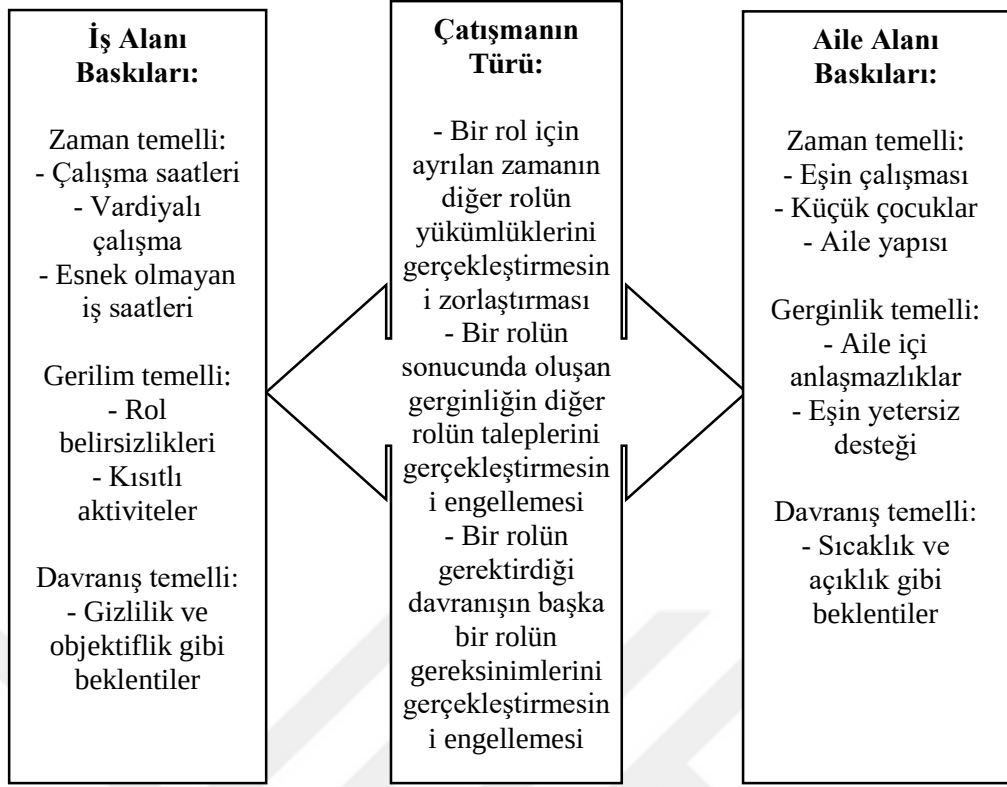
ile karşılaşmaktadır. Zamanın sınırlı olması gerçeği akılcı bakış açısı kuramının oluşmasının en temel varsayımıdır (Efeoğlu, 2007: 239).

İş ve aile hayatının sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla zaman ihtiyacının olması ve kişinin diğer görevlerine zaman ayırma sorumluluğunun olması gibi nedenler bu iki roller arasında çatışma çıkarmaktadır. İş ve aile hayatında günlük zamanın oransal olarak bölünmesi oldukça zor bir süreç olduğunda birey her iki rolün sorumluluklarını tam olarak gerçekleştirememektedir. Bu iki alan arasında denge sağlanamadıkça çatışma çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Kısaca ailesini her zaman memnun etmeye ve işini iyi yapmaya çalışan bireyin tüm sorumluluklarını hayata geçirmesi zor olduğundan rastladığı bu iş-aile çatışma durumu akılcı bakış açısı kuramı olarak tanımlanmaktadır.

1.4 İş- Aile Yaşam Çatışmasının Çeşitleri

1980'li yıllarının ortalarından itibaren iş-aile çatışmasıyla sonuçlanan ilişkilerin yönü ve konusu araştırılmaya başlanılmıştır (Greenhaus & Beutell, 1985; Kelly & Voydanoff, 1984; Greenhaus & Parasuraman, 1989). Çatışmaya sebep olan esas faktörleri ve yapısal olarak çeşitli farklılıklarıyla iş-aile yaşam çatışması; zaman temelli iş-aile çatışması, gerilim temelli iş-aile çatışması, davranış temelli iş-aile çatışması olarak üç boyuta ayrılmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985: 78).

Bireyin günlük zamanının kısıtlı olması nedeniyle yerine getirilmeyen görevler onlarda stres ve gerilim yaşatmaktadır, doğal olarak zaman ve gerilim çatışma boyutları genelde bir arada yaşanmaktadır. Davranış kaynaklı çatışma durumu ise bireyin yaşadığı belirli durum karşısında oluşturduğu faaliyet ve davranışlar sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Carlson, 1999: 237).



Şekil 1: İş Aile Çatışması Boyutları (Greenhaus & Beutell, 1985: 78).

1.4.1 Zaman Temelli İş-Aile Çatışması

Bu çatışma boyutunda en önemli unsur, zamanın kısıtlı olmasıyla alakalıdır. Bireyin farklı rolleri üstlenmesi, bunların her birine yeterince zaman ayıramaması ile sonuçlanabilir. Herhangi bir role fazla zaman ayırması diğer rollerdeki sorumlulukları gerçekleştirmeyi engeller. Zaman temelli çatışma kişinin iş ve aile alanları arasında bölünmesi ve yetersiz kalmasıdır (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996: 401).

Çalışma saatleri ve onların esnekliği, medeni durum, çocukların olması, eşin çalışması durumları gibi alanlar arasındaki zamana dayalı uyumsuzluk sebebiyle zaman temelli çatışma durumu meydana çıkmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985: 80). Bu çatışma durumu iki şekilde ortaya çıkabilir (Bartolome & Evans, 1979):

-Birey üzerinde olan zaman baskıları fiziksel olarak başka rollerin yerine getirilmesini önler

Bireyin fiziksel olarak başka sorumlulukları yerine getiriyor olsa bile zaman baskısı nedeniyle zihinsel olarak diğer rolün sorumluluklarıyla meşgul olur.

Hochschild (1997)'e göre birey, farklı yaşam alanlarına orantılı olarak zaman ayırmakta sıkıntı çekmektedir. Örneğin, birey için ailesi büyük önem taşısa bile geçim ihtiyaçlarını karşılamak ve kariyerinde başarılı olmak için bu alana daha çok zaman ayırmak zorunda olduğunu düşünmektedir. Zaman odaklı çalışmada birey istese bile bazen farklı bir alana zaman ayıramamaktadır. Çocuğunun yaşadığı önemli bir anında yanında olmak isteyen ebeveyn aynı zamanda işyerinde olması gerektiğinden çocuğunun yanına gidemiyorsa bu durum belirtilen çatışma durumuna örnek olabilir (Morkoç ve Tepeci, 2014: 1267).

Herman ve Gillystram (1977) yaptıkları araştırmayla bekârların ve çocuksuz bireylerin aile ve çocuk sahibi olanlara nazaran daha az iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çalışma hayatında başarılı olan birey belli ki aile aktivitelerine çok zaman ayıramamıştır. Bununla da iş yükü kadınların üzerine kalmıştır (Greenhaus & Beutell, 1985: 80).

Çalışan bayanlar hem iyi bir anne hem de iyi bir eş olabilmek için daha çok çaba sarf ederler. Sonuçta çoğu zaman terfi gibi durumları değerlendiremezler. Kadınların çoğu zaman kendilerini ikinci plana atmalarına karşın, onlardan işyerlerinde çalışma hayatlarına daha çok odaklanmaları ve daha çok aktif olmaları istenmektedir. Aile ve iş alanlarında tüm bu talepleri karşılayabilme çabası kadınlarda stres ve gerilim yaratmaktadır. Bu talepler sebebiyle yaşanan çatışmaların yarattığı olumsuz etkilerin bedelini de kendisi ödemektedir. Sonuç olarak kadınlar erkeklere nazaran daha çok iş-aile çatışması durumuyla karşılaşmaktadır.

1.4.2 Gerilim Temelli İş-Aile Çatışması

Gerilim temelli iş-aile çatışmasının psikolojik sebeplerden kaynaklandığı varsayılmaktadır. Bu çatışma durumunun birey üzerinde aşırı yorgunluk, sinirlilik, tansiyon, depresyon gibi farklı belirtileri vardır (Özen ve Uzun, 2005: 131).

Bireyin üstelendiği farklı rollerin psikolojik durumunun diğer rollere negatif etki etmesi gerilim temelli çatışma durumunu ortaya çıkarır. Aile hayatında yaşadığı gergin ve sıkıntılı durumun çalışma hayatına etki etmesi, aynı şekilde iş hayatında yüzleştiği kaygı ve sorunların aile hayatına etki etmesi gerilim temelli çatışmadır.

Başka bir deyişle, gerilimli ve sıkıntılı bir rolün diğer rolün taleplerini gerçekleştirmeyi engelleyeceğini baz alır (Tubin, 2007: 5-22). Örneğin, çalışma

alanında kendisini tükenmiş hissedene birey aile ortamında sorumluluklarını yerine getirmek için enerji bulamadığında ortaya çatışma çıkmaktadır (Turgut, 2011: 158).

Çalışma ortamında aşırı rol yükü, fiziksel ve psikolojik iş taleplerinin zor olması, çalışma arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler, iş güvensizliği gibi yaşanan durumlar; bireyde kararsızlık, özgüvenin azalması gibi olumsuz sonuçlar meydana getirir. Bunun yanı sıra aile hayatı da olumsuz etkilenmektedir.

Aile bireyleri arasında yaşanan bu duygusal gerilim bireylerin alınganlığına ve aile içinde bireylerin etkileşimden kaçınmalarına sebep olmaktadır. Aynı şekilde bireyin aile hayatında yaşadığı stresli durum, duygusal gerginlikleri çalışma hayatındaki rolü negatif etkilemektedir (Greenhaus & Beutell, 1985: 81). Her iki durumda, bir alanda oluşan olumsuzluk ve gerginlik, farklı alana taşınmakta ve diğer alanın rol performansını indirmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson, 2003; Hennessy, 2005).

Bu çatışma durumunu, bireyin iş ve aile hayatında yaşadıkları negatif durumların bireyin psikolojisinde bıraktığı olumsuz izler, farklı rollerin yükümlüklerini gerçekleştirmesine izin vermemesi şeklinde ifade etmek mümkündür.

Bir rolün yükümlülüğünden dolayı ona fazla zaman ayrılması diğer rollerin yerine yetirilmesini zorlaştırmaktadır. Sonuçta gerginlik temelli faktörler meydana çıkmaktadır. Çalışma hayatının gerektirdiği iş gezileri, fazla mesainin yapılması, uzun ve esnek olmayan iş saatleri, iş sorumluluklarının fazla olması zaman temelli çatışma durumunu oluşturduğu gibi aynı zamanda gerilim temelli çatışma durumuna da neden olmaktadır. Destekleyici bir eşin olması her iki alanda oluşan bu çatışma durumunu önlemeye yardımcı olmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985: 81; Kim & Ling, 2001: 210-211).

1.4.3 Davranış Temelli İş-Aile Çatışması

İş ve yaşam alanında bireylerden beklenen davranışlar farklı ve birbirlerinden uyumsuzdur. Bir rolün gerektirdiği davranış tarzının, diğer roldeki davranış tarzıyla uyuşmaması durumunda oluşan çatışma türüdür (Yüksel, 2005: 303).

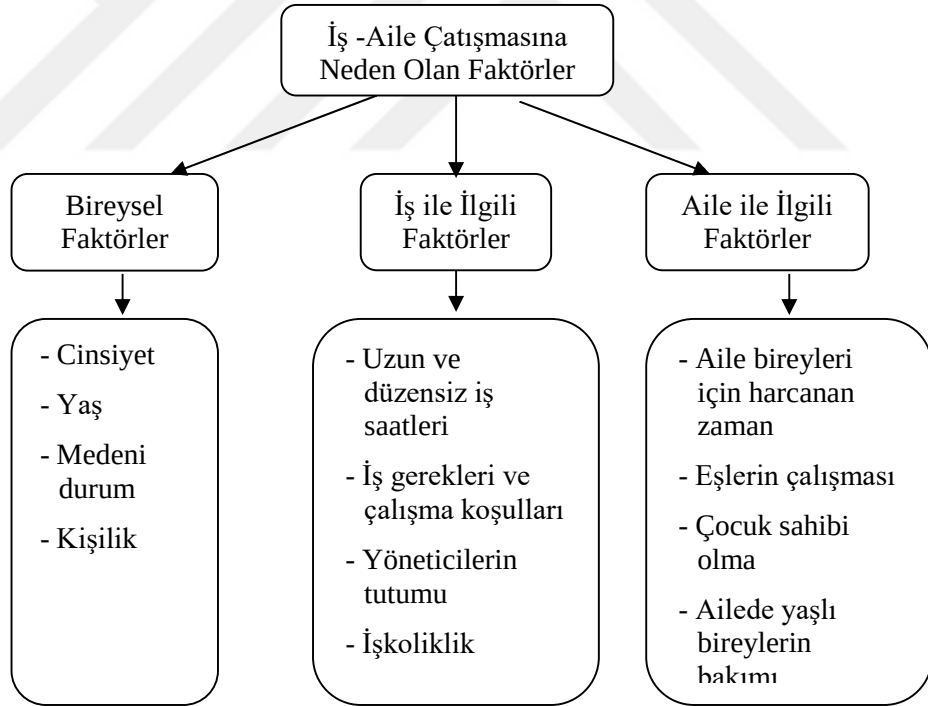
Her bir rolün gerektirdiği davranış ve tutumlar farklı rollerin taleplerine uymamaktadır. Birey aile içinde sevecen, şefkatli, merhametli, uyumlu olması beklenirken, çalışma hayatında hırslı, saldırgan, çalışkan, tarafsız olması beklenmektedir. Bu beklentilerin her rol için uygulanması çatışma ortamının

gelişmesine neden olmaktadır. Örneğin; çalışma hayatında hırslı, sert olması gereken bireyin aynı şekilde aile bireylerine de davranması sorunların çıkmasına sebep olacaktır (Greenhaus & Beutell, 1985: 81; Kinnunen & Mauno, 1998: 158; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73- 74). Birey, davranış ve tutumlarını çeşitli rollerin taleplerine göre düzenlemiyorsa çatışma durumunun ortaya çıkması kaçınılmazdır (Morkoç ve Tepeci, 2014: 1268).

1.5 İş -Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler

İş ve aile hayatı alanları arasında yaşanan çatışma durumu bireysel, iş ve aile ile ilgili faktörlerden etkilenmektedir. Bireysel yani bireyle ilgili koşullardan dolayı meydana gelen etmenler, çatışmanın neden ve sonuçlarına yüksek oranda etki etmektedir.

Şekil 2’de iş-aile çatışmasına neden olan esas faktörler bireysel, iş ve aile ile ilgili faktörler olarak üç başlık altında ele alınmıştır.



Şekil 2: İş -Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler

1.5.1 Bireysel Faktörler

Bireylerin farklı olay ve durumlar karşısında çeşitli tepkiler vermesi iş-aile çatışmasına yön vermede etkili olmaktadır. Her bireyin kendisine özel yapıya ve karaktere sahip olması, onun yaşadığı durumlar karşısında göstereceği tepkilerin de diğer insanlardan farklı olmasına yol açmaktadır.

Her bir insan hayatı boyunca hem iş hem de farklı sebepler nedeniyle strese ve gerginliğe girmektedir. Farklı fıtrata sahip bireylerde var olan bazı özellikler bu stresin oranını artırmaktadır. Örneğin, bireyin kariyerinde yükselme hırısı, görevlerini zamanında bitirme isteği, duygusallık, sabırsızlık gibi özellikler bu sıraya dahildir. Bu özelliklere sahip bireylerin iş ve aile çatışmasından daha çok etkilendikleri gözlenmektedir (Burke vd., 1979: 57).

İş-aile çatışmasının şiddetini ve sebeplerini belirleyen cinsiyet, yaş, medeni durum, kişilik gibi bireysel faktörlere dahil olan elementler de vardır (Keser, 2005: 81).

1.5.1.1 Cinsiyet

Kadın veya erkek olmanın biyolojik yönünü cinsiyet terimi ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet terimi ise toplumun ve kültürün erkek ve kadın olmaya dair oluşturdukları görev ve sorumlulukları ifade etmektedir (Demirbilek, 2007: 13). 1940'lı yıllardan başlayarak toplumsal cinsiyet kavramıyla ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Evin ve aile bireylerinin ihtiyaçlarını sağlamak, para kazanma gibi görevler erkek rolü üzerine yüklense de evin ve çocukların yükümlükleriyle alakadar olan duygusal roller kadınların görevleri olarak tanımlanmaktadır (Ramasundaram & Ramasundaram, 2011: 26).

İş-aile çatışmasıyla ilgili yapılan çalışmalarda, kadın ve erkeklerin bu çatışmayı farklı yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni, erkeklerin çalışma hayatındaki sorumluluklarını kadınlar için ise ev hayatındaki görevlerin daha ön planda olmasıyla açıklanmıştır (Bardakoğlu, 2014: 1059). Kadınlar duygusal olarak daha hassas oldukları için yaşadıkları olayların etkisinden erkeklere nazaran daha geç kurtulmakta ve stres durumuna daha tez girmektedirler (Özmutaf, 2007: 49).

Çalışma hayatında bireyin cinsiyeti oldukça önemli yer tutmaktadır. Erkeklerin egemen oldukları toplumlarda onların kadınlardan üstün olduğunu ortaya koyan yaşam şartları öz etkisini çalışma hayatında da ortaya koymaktadır. Ev içi görevleri

tek başına üstlenen kadın için iş hayatında terfi etme, başarılı olma ve çalışma hayatına uyum sağlamak oldukça zor olmaktadır (Öğüt, 2006: 58) İş alanında kadın ve erkek istihdamı açısından birçok farklılıklar mevcuttur. Çoğunlukla iş ortamı ve şartları erkek ağırlıklı olduğundan kadınların ekonomik hayatta gelirleri ve çalışma saatleri erkeklere nazaran düşük seviyededir (Blair, 1998: 313-335).

Kadınların iş hayatında bir çalışan olarak yer tutmaya başlaması sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Bununla kadınlar, aile hayatı dışında bir alanda işçi statüsü almış ve ücretli olarak çalışmaya başlamıştır (Yılmaz ve Şahin 2008: 187; Göktepe, 2011: 3; Bayer, 2013: 104). Kadınların çalışma alanında yer alması doğal olarak aile ve evlilik ilişkilerinde kısmen değişimlere sebep olmuştur. Bu değişiklikler nedeniyle ev ortamında cinsiyete dayalı görevlerin yeniden tanımlanması gerektiği öne sürülmektedir (Sağır, 1997: 149).

Kadının toplum tarafından onaylanmış ve kabul edilmiş temel rolleri vardır. Bunlar; annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik rolleridir (Gönüllü ve İçli, 2001: 81-100). Bu rollerin yükümlüklerini hayata geçirirken yaşanan aile içi çatışmalar gelişmiş ülkelerde bile gözükmemektedir (Gürol, 2007: 148-149).

Günümüzde çalışan anne, çalışan eş rolü kadının rollerinde en ön planda olanlardır (Yıldırım alp vd, 2014: 166). Fakat eski zamanlarda geleneksel bakış içinde kadın ev-aile ve çocuklarıyla ilgili görevlerini gerçekleştirmeye yönelik yetiştirilmişlerdir. Bu şartlar altında yetişen kadın iş hayatına atılınca her iki alanda görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmeye çalışmıştır. Böylece birey üzerinde baskı artmış, stres ve gerginlik kaynaklı sorunlar daha çok ortaya çıkmıştır. Kısaca birey aşırı rol yükü altında yıpranmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 213; Adak, 2007: 144; Küçükusta, 2007: 245; Yılmaz ve Şahin, 2008: 189; Özmeye ve Eker, 2012: 5; Bozkurt, 2012: 86; Yıldırım alp ve diğerleri, 2014; Batı ve İnel, 2015: 108).

Kadın ve erkek cinsiyet ayrımının günümüzde halen var olduğunu ortaya çıkaran durumlardan biri de ev işleriyle ilgili görev dağılımında kadınların üzerine erkeklere nazaran daha çok sorumlulukların yüklenmesidir. Örneğin; bulaşık yıkama, yemek pişirme, temizlik yapma gibi görevlerin büyük bir kısmı kadınlar tarafından hayata geçirilmektedir (Blair, 1998: 323). Kadınların ailevi yükümlüklerinin çok olması onların iş ve aile alanlarında rol çatışmasını daha fazla yaşamasına sebep

olmuştur. Bu çatışma durumunun sıklıkla yaşanması kadınların işten ayrılma durumuyla bile sonuçlanabilir. Yapılan bazı araştırmalarda kadınların 8 yıl çalıştığı ve kariyerlerinin ilk beş yılında evlenme ve çocuk sahibi olma gibi sebeplerle emekli olmadan çalışma hayatlarından ayrıldıkları gözlenmiştir (Gönüllü ve İçli, 2001; Uşen ve Delen, 2011: 136; Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın, 2012: 44; Erol, 2015: 17). Fu ve Shaffer (2001), kadınların çoğunlukla aile iş çatışması yaşarken erkeklerin daha çok iş aile çatışması yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır.

1.5.1.2 Yaş

Bireyin yaşı ilerledikçe deneyimlerinin sayısı da artmaktadır (Kaya ve Özhan, 2012: 114). Kişinin yaşıyla beraber onun iş ve aile yaşam alanlarında rolleri değişmekte ve doğal olarak her iki alanda beklentiler de değişmektedir.

İş-aile yaşam çatışmasıyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, bireyin yaşı ve iş-aile çatışması arasında genelde olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Kişinin yaş artışıyla topladığı bilgi, deneyim ve para gibi kaynakların arttığı ve daha az iş stresi ve gerginliği yaşadığı tespit edilmiştir. Bununla da bireyin çalışmayla aile hayatındaki yükümlüklerinin birbirini daha az etkilediği görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86). Bireyin yaşındaki artışla iş ve aile alanlarındaki rolleri arasında yaşanan çatışmanın azalması, bireyin iş ve aile hayatlarını birbirinden ayırabilme üzerinde genç bireylere nazaran daha profesyonel olmasından kaynaklanmaktadır (Lambert vd, 2006: 69). Ek olarak, yaşı büyük kişilerin genelde daha iyi ve düzenli çalışma şartlarına sahip olması da sözü geçen azalmaya neden olduğu söylenebilir (Karatepe ve Kılıc, 2007: 248).

1.5.1.3 Medeni Durum

İş-aile çatışmasında rol oynayan önemli faktörlerden biri de medeni durumdur. Bekâr birinin aile hayatında yüklendiği sorumluluk oranı evli birine nazaran daha düşüktür. Evli bireyin eşine ve çocuklarına karşı olan sorumlulukları onun üstelendiği aile rolünün beklentilerinin ağırlaşmasına ve çatışma durumlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Özmutaf, 2007: 49).

Çalışan bekâr kadınların iş performansı aile hayatı kurduktan özellikle de anne olduktan sonra azalmaktadır. Genellikle kadınlar çocuklarının gelişimi ve bakımı için kendi kariyerlerini ertelemekte veya sonlandırmaktadırlar (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209). Kadının ailenin ekonomik durumuna katkıda bulunması her ne kadar

maddi açıdan aileye katkı sağlasa da bu süreçte kadının çok yorulması ve her iki alanın sorumluluklarının ağırlığından dolayı kendilerine zaman ayıramaması aile ilişkilerinde olumsuz rol oynamaktadır (Arpacı ve Ersoy, 2007: 42).

Mutlu bir evlilik; iş performansını olumlu, mutsuz evlilikler ise olumsuz yönde etkilemektedir. Eşlerin birlikte yaşamaması, uzun boşanma süreçlerinin yaşattığı yıpranmalar kişilerde stres ve gerginlik oluşturmaktadır. Bu durumda kişilerin işlerine odaklanması zorlaştırmakta ve bu süreçte hassaslaşan bireyin çatışma yaşamasına yol açmaktadır (Özmutaf, 2007: 49-53).

1.5.1.4 Kişilik

Kişinin değişmeyen ve tutarlı özelliklerin tamamı olan kişilik, bireyin çevresini algılamak ve değerlendirmek için yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda kişilik, bireyin tüm davranış ve faaliyetlerini belirleyip onu diğer kişilerden farklılaştıran bir özelliktir. Aile, çalışma ortamı, çevre gibi birçok etken kişiliği etkilemektedir (Ankan, Çalışkan ve Bal, 2013: 288).

Her bir bireyin kendine özel farklı kişilik özellikleri vardır. Bu kişilik çeşitliliğinden kaynaklanarak kişilerin çevreye dair kendi bakış açıları vardır (Soysal, 2009: 27). Bireylerin kendilerine has kişiliklerinin olması, onların stres ve çatışma durumlarıyla başa çıkmada kendileri tarafından geliştirdikleri çeşitli yöntemlerin oluşmasına sebep olmuştur. Örneğin, bazı kişiler çatışmayı çözmeye çalışırken bazıları çatışmayı yok farz etme eğilimine yönelirler (Zheng vd., 2009: 85).

Gergin durumlar yaşandığında kendisini pozitif düşünce ve duygularla toparlayan kişilerin daha az iş-aile çatışmasını yaşadıkları görülmektedir (Krsior, Diebig ve Rowold, 2015: 652).

Yapılan araştırmalarda, bireylerin seçim yapmak zorunda kaldığı zaman verdiği kararlar, onun kişisel özelliğiyle alakalı olduğunu ortaya çıkmıştır. Örneğin, aynı zamanda hem aile hem de çalışma ortamında gerçekleştirilen bir etkinliğe gitmesi gereken bireyin hangi aktiviteyi seçeceği üzerinde kişisel faktörleri önemli etkiye sahiptir. Çalışma veya aile etkinliğinde bulunma kararı daha sonra oluşabilecek iş-aile çatışması için sebep doğurmaktadır (Greenhaus ve Parasuraman, 2002: 303).

İş-aile çatışmasıyla ilgili yapılan çalışmaların bazılarında A ve B tipi kişilik yapılarının bu çatışmayla ilgili ilişkilerine dokunulmuştur. A tipi davranış biçimine

sahip birey aşırı rekabetçi, kendisini işine adanmış ve zamana oldukça duyarlıdır. B tipi davranış biçimine sahip bireyse, tersine daha az rekabetçi, işine kendisini daha az adayan ve zamana karşı daha az duyarlıdır. Bu iki yaşam alanlarında çatışma yaşayan bireylerin genellikle negatif etkinliğe odaklandığı ve A tipli kişilik özelliklerine sahip oldukları bu araştırmalarla belirlenmiştir (Özdemir, 2014: 25). Aynı zamanda birkaç görevi yerine getirmeye çalışan, zamanla yarışan kişilerde A tipli kişilik özellikleri rastlanmaktadır. Ayrıca bu bireyler sabırsız, öfkeli, ısrarcı, hırslı, hızlı ve çalışkan olmaktadır. Bu kişilik özellikleri taşıyan birinin stres, kalp rahatsızlığı gibi sağlık problemleri, iş tatminsizliği gibi olumsuz durumlarla karşılaştığı ortaya çıkmıştır. Sözü geçen bireyler için iş hayatları çok önemli bir yere sahiptir. Zamanlarının çoğu kısmını çalışma ortamında geçiren bu kişiler, diğer alanlarda üstlendiği rollere çok zaman ayıramamaktadırlar. Doğal olarak da bununla roller arası çatışma kaçınılmaz duruma gelmektedir (Carlson, 1999: 240).

B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin ise zaman geçtikçe daha az çatışma durumuna uğradıkları belirlenmiştir. Bu yapıda olan kişiler her zaman kendilerini güvende hissetmeye çalışırlar. Bu kişiler hayatlarının her bir alanı arasında denge kurmaya çalışırlar. Onlar için iş, hayatlarının merkezinde değildir. Bu kişilik özelliğine sahip kişiler A tipli kişilik özelliklerini taşıyan bireylere nazaran daha az iş-aile çatışmasını yaşamaktadırlar (Durna, 2004: 193).

1.5.2 İş ile İlgili Faktörler

Kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışması zorunludur. Günümüzün ağır iş şartları altında çalışmayı sürdüren bireyler işlerini kaybetmemek için işverenlerin çoğu taleplerine uymaktadırlar. Yoğun çalışma saatleri, ağır iş rolü sorumluluğu altında çalışmak bu talepler sırasına dâhildir. Çalışanın beklentileri karşılaması karyeri için pozitif sonuçlar doğursa da diğer yaşam alanlarına negatif etki yapabilmektedir (Katyayani ve Bussareddy, 2011: 122). Uzun ve düzensiz iş saatleri, sıklıkla yapılan mesai saati değişiklikleri iş-aile çatışmasına neden olabilecek etmenlerdir (Greenhaus & Beutell, 1985: 82).

İşle ilgili stres arttıkça iş ve aile rolleri arasında çatışma da artmaktadır. Ağır iş yükümlülüğü, çalışma alanında rol belirsizliği, belirsiz çalışma saati, işte karar verme yetkisinin kısıtlılığı işle bağlı stresi yaratmaktadır (Magnus & Viswesvaran, 2005:

218). Aşağıda bireyin işinden kaynaklanarak iş-aile çatışmasına neden olan etmenler incelenmiştir.

1.5.2.1 Uzun ve Düzensiz İş Saatleri

Bireylerin aile hayatını etkileyen faktörlerden biri de onların işyerinde yaşadıkları stres ve sıkıntılardır. Çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensiz olması, kişilerin aile bireylerine yeterince zaman ayıramama, ilgilenmeme gibi durumların ortaya çıkmasına fırsat yaratmaktadır (Stoeva vd.,2002: 13).

Çalışma saatlerinin düzensizliği aile ilişkilerini negatif yönde etkilediği gibi aynı zamanda kişinin sağlığını, sosyal ilişkilerini, motivasyonunu da olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin, gece vardiyasında çalışan kişinin çalışma saatleri doğal olarak biyolojik saatle uyuşmadığı için kişi bir zaman sonra sağlık problemleri yaşamaya başlayacaktır. Bunun gibi uyumsuz iş saatleri bireyin kendine ve çevresine yeterince zaman ayıramamasıyla sonuçlanır, bu da çatışma durumunu ortaya çıkarabilir. Aynı zamanda düzensiz çalışma saatleri iş kazalarının artmasına ve iş performansının düşmesine neden olmaktadır (İncir, 1998: 63).

Çalışma saatlerinin iş-aile çatışma durumunun oluşmasında çok önemli bir yerinin olduğu yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır. Gamor ve diğerlerinin (2014) yaptıkları araştırma, çalışma saatleri ve iş-aile çatışması arasında yüksek ilişkinin olduğunu kanıtlayan bulgulardan biridir. Esnek mesai programında çalışan kişiler iş-aile çatışmasını daha az yaşamaktadırlar. Klein ve Ehrhart (2002) ise işe ayrılan zamanın fazlalığıyla iş-aile çatışmalarının arttığını belirtmişlerdir. Mcnamara ve diğerleri (2013), haftalık çalışma saatleri az olan bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının daha çok çalışma saatleri olan kişilere nazaran daha çok olduğu sonucuna varmışlardır.

1.5.2.2 İş Gerekleri ve Çalışma Koşulları

Bir işe bağlı olarak gerçekleştirilmesi gereken faaliyetler ve ulaşılması gereken sonuçlar iş gerekleri anlayışını oluşturmaktadır. Çalışma alanında görevin başarılı olması bu gereklere uyulması şartında mümkündür. Birey iş gereklerini yerine getirmeye çalıştığı zaman çok fazla emek göstermeli ve bazı fedakarlıklarda bulunmalıdır. Doğal olarak birey yoğun iş yükü sebebiyle gerginlik ve stres yaşamaktadır (Kossek vd., 2011: 292-293).

Parasuraman ve Simmers (2001), yaptıkları çalışmayla kendi işinde çalışan bireylerin işletmelerde çalışanlara nazaran daha çok iş-aile çatışmasını yaşadıklarını kanıtlamışlardır. Aynı zamanda kendi işinin çalışanı olan bireylerde aile tatmin duygusu daha azdır. Bu bireyler başarılı olmak için her zaman daha çok çalışmakta ve kendilerini geliştirmektedirler. Sonuçta kişi iş rolündeki görevlerine daha çok zaman ayırmaya başlamaktadır ve bu durum da iş-aile çatışmasının ortaya çıkarması için bir neden olmaktadır.

İş gereklerinin karşılanması zorunluluğu kişilerin hayatlarına önemli etki etmektedir. Kişinin çalışma alanında topladığı negatif duyguları aile alanına da taşıması, zaman yetersizliğinden dolayı ailesi ile yeterince ilgilenmeme, kişide duygusal tükenmişlik, enerji tükenmesi gibi durumlar bu etki sırasına dahildir. Bazen bireyler çalışma hayatındaki görevlerini yerine getirmek için psikolojik olarak şartlanmışlardır. Günlerinin her anında bu gereklilikleri karşılamayı düşündükleri için sosyal hayata adapte olmak onlar için zorlaşır.

Schieman ve Glavin (2011: 1341-1342) yaptıkları çalışmada, iş görevlerinin tamamlanması için evde devam eden çalışmaların ve bireyin her zaman işle alakalı konuşması gibi durumların aslında kişinin iş gereklerinin gerçekleştirilmesi dürtüsünden kaynaklanan ve sosyal hayatlarına taşan durumlar olduklarını belirtmişlerdir.

1.5.2.3 Yöneticilerin Tutumu

Çalışanların iyi bir performans, doğru zamanlamayla çalışması yöneticinin tutumuna da bağlıdır. İyi bir yönetici, çalışanın işletme dışında da sorumluluklarının ve hayatının olduğunu unutmamalıdır. Yöneticinin yönetmenliği altında olan kişilere sadece üretim faktörü olarak yaklaşması çalışanda stres ve tatminsizlik durumunu yaratmaktadır. Bununla işgören iş ve aile hayatı arasındaki koşuşturmada sıkışır kalır. Sonuç olarak çatışma ortaya çıkar.

Yöneticinin baskısı veya desteği çalışan için önemli bir faktördür. Çalışanların bireysel amaçlarının dikkate alınması şartı altında yönetim çalışanın iş-aile çatışmasını daha az hissedecektir. Kişinin kendisini geliştirmesini destekleyen, iş görenin çalışma hayatının düzende olması için doğru çalışma ortamı düzenleyen yöneticiler, iş-aile çatışmasında iş kaynaklı problemleri azaltmayı başaracaklardır (Önel, 2006: 22-23).

1.5.2.4 İşkoliklik

İş-aile çatışmasını tetikleyen diğer faktör işkolikliklerdir. İşkoliklik aşırı çalışma isteği olarak belirlenmiştir. İşkoliklik bireyin sağlıklarını, mutluluklarını, toplumla ilişkisini, sosyal hayatını negatif yönde etkilemektedir. İşkolikler çalışma alanında olan yükümlülüklerine aşırı derecede bağlılık duyarlar (Snir, Harpaz & Burke, 2006: 369). Doğal olarak işini hayatının merkezine koyan işgören zamanının çoğunu işyerinde geçirmektedir. Bu da bireyin hayatının diğer alanlarına zaman ayırmakta zorluk çekmesine neden olmaktadır. Tabi ki, aile hayatında yaşanan aktivitelerde bulunamamak iş-aile çatışmasının yaşanmasına neden olmaktadır.

İşkolikliği hem olumlu hem de olumsuz durum gibi değerlendiren çalışmalar vardır. İşgörenin zamanın büyük bir kısmını işine ayırmasını olumlu olarak karşılayanlar vardır. Bazıları tam tersine işkolikleri iş yaşam dengesi olmayan çalışanlar olarak nitelendirmekte ve bunu olumsuz karşılamaktadırlar (Akdağ ve Yüksel, 2010: 48).

1.5.3 Aile ile İlgili Faktörler

İş-aile çatışmasının yaşanmasında temel etkenlerden biri de ailedir. Toplumun küçük yapı taşları olan aile kişiye kendine özel sorumluluklar ve görevler vermektedir. Eş, ebeveyn olarak bireyin ailesi için daha çok zaman ayırmasını talep etmektedir. Çocuk sahibi olmak iş-aile çatışmasına etki eden önemli faktörlerden biridir. Çocuk sayısının fazla ve yaşının küçük olması iş-aile çatışmasının yüksek düzeyde olmasını tetiklemektedir (Madsen, 2003: 37).

Eşlerin birbirine desteği, çocuk bakımı, aile ile alakadar aktivitelerde bulunmak, bu iki yaşam alanı arasında olan çatışmada rol oynayan unsurlardır (Grandey & Cropanzano, 1999: 365; Voydanoff, 1998: 751; Kim & Ling, 2001: 211)

Aile bireyleri için harcanan zaman, eşlerin çalışması, çocuk sahibi olma, ailede yaşlı bireylerin bakımı ailenin iş-aile çatışmasına sebep olan aile ile ilgili esas faktörlerdir (Fu & Shaffer, 2001: 505).

1.5.3.1 Aile Bireyleri İçin Harcanan Zaman

Ailesel görevler bazen çalışma hayatında yerine getirilmesi gereken sorumlulukların gerçekleştirilmesinde sıkıntılar oluşturmaktadır. Örneğin, bazen aile bireyleri çeşitli nedenlerden dolayı işyerinde olan kişiden eve erken dönmesini ister.

Bu durumda bu isteği karşılamak veya karşılamamak durumunda aile-iş çatışması yaşanmaktadır (Yüksel, 2005: 306).

Ailede küçük çocuğun, bakıma muhtaç yaşlı bireylerin olması, eşlerin çalışma durumu, ev içi görevler bireyin ailesine karşı olan sorumluluklarını artırır. Bu da aynı zamanda bireyin ailesi için harcadığı zamanı etkilemektedir. Parasuraman, Purohit ve Godshalk (1996) çalışmalarında, bireyin aile alanında olan görevlerinin fazlalığının iş-aile çatışma oranını artırdığını belirtmişlerdir.

1.5.3.2 Eşlerin Çalışması

Evin ve ailenin taleplerini karşılamak için yalnız erkeğin çalışmasını destekleyen geleneksel aile yapısı 1960'lerden itibaren değişmiştir. Günümüzde kadınların iş hayatında yer alması geleneksel aile yapısını çok etkilemiş ve aileyi kadın ile erkeğin beraber para kazandığı yapıya dönüştürmüştür.

Günümüzde aile bireylerinin yalnız birinin çalışması aile masraflarını karşılamakta yeterli değildir. Bu durumda kadınların da ailesel ihtiyaçları karşılamak için destek olması zorunlu hale gelmiştir. Böylece kadınlar çalışarak aile ekonomisine katkı sağlamaktadır. Kadınların çalışma hayatına atılması onların ailesel görevlerine ek olarak iş hayatının sorumluluklarını da eklemiştir. Doğal olarak bu iki yaşam alanları arasında çatışmalar oluşmaya başlamıştır (Kağnıcıoğlu, 2013: 24).

Ailede eşlerin çalışması kadın ve erkekler için farklı anlamlarla karşılanmaktadır. Erkeğin ücretli bir işte çalışması kadınlar tarafından doğal olsa bile kadınların çalışması durumu erkek için çatışma doğurabilir.

Tek gelirli aile yani eşlerin sadece birinin genelde erkeğin çalıştığı geleneksel aile yapısıdır. Bu ailede erkeğin asıl görevi evin geçimini sağlamak ise kadının görevi sadece aile ile ilgili konulara odaklanıp ilgilenmektir. Bu tip ailelerde iş-aile çatışması daha az yaşanmaktadır. Çünkü her iki alanla ilgilenen iki farklı birey vardır (Fu & Shaffer, 2001: 507; Bragger, vd., 2005: 306).

Kadınların hayatına iş alanının yükümlülüklerinin dahil olmasına rağmen onlar için ailesel görevler ön planda olmaktadır. Kadınların da erkeklerle beraber ücretli çalışan statüsüne ulaştıkları zamanda bile ev ve çocuklarla ilgili sorumlulukların çoğu kısmı halen kadınlar üzerindedir. Bu hal görevlerin paylaşımında geleneksel aile yapısının günümüzde de devam ettiğini kanıtlamaktadır. Kadınlar üzerinde

sorumlulukların artması onların iş-aile çatışması ihtimalini artırmakta ve iş ile yaşam tatminini düşürmektedir (Blair, 1998: 332; Vinokur, Pierce & Buck, 1999: 866).

1.5.3.3 Çocuk Sahibi Olma

İş ve aile yaşam alanlarında çatışmalara yol açan diğer önemli faktör, aile yapısının farklı olmasıdır. Bireyin üzerine yeni sorumluluk ve rol ekleyen evlilik bireyin çocuk sahibi olması ve ebeveyn rolünü üstlenmesiyle çeşitli görevler oluşturmaktadır. Bu yeni rollerin yerine getirilmesi de bireyden ek zaman talep etmektedir. Doğal olarak ailesel görevlerin artması iş-aile çatışması durumunu oluşturmaktadır (Jianwei & Juxin, 2011: 92).

Dixon ve Bruening (2005: 235)'e göre çocuk sahibi olma iş-aile çatışmasında farklılıklara yol açmaktadır. Çocuk sahibi olmanın sorumluluğu ebeveynlerde strese neden olmaktadır. Çocuk bakımı bireyden fazla zaman ayrımı ve enerji talep etmektedir. Bu ebeveynlerin iş sorumluluklarını gerçekleştirmesi için kısıtlı zaman ve enerjiye sahip olmalarına neden olmaktadır. Ailede çocukların sayısı arttıkça onların ihtiyaçlarının karşılanması için ayrılan zamanda artmaktadır. Çocukların ihtiyaçları arttıkça ailelerde stres düzeyi de artmaktadır (Çarıkçı, 2001).

6 yaş çocukların tüm gün bakımı, eğitimi ve 6 yaş üzeri çocukların okul öncesi ve sonrası eğitimi ve bakımını kapsayan düzenleme çocuk bakımını oluşturmaktadır. Çocuk bakımı sadece ebeveynleri değil aynı zamanda çocuk bakıcılarını, kreşleri, anaokulları, akrabaları da içermektedir (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 82). Yaşları küçük olan çocuklar daha çok bakıma ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle de küçük çocuklu aileler çocuk bakımına daha fazla zaman ayırmaktadırlar (Zhang ve Liu, 2011). Küçük yaşlı çocukların bakımı nedeniyle ebeveynlerin işe geç gelmesi, işten ayrılması, iş sorumluluklarının yerine getirilmesinde zorluklar gibi negatif durumları yaşadıkları belirlenmiştir.

Çocuk sayısı ve onların yaşı iş-aile çatışmasına etki eden unsurlardır. Bu konuyla ilgili çalışmalar incelendiğinde, bu unsurların iş ve aile hayatı arasında olan çatışmayı artırdığına dair bulgulara rastlanmaktadır. Carlson (1999)'un yaptığı çalışmaya göre, çocuk sayısı iş-aile çatışmasının yaşanmasını etkilemektedir. Brough ve diğerleri (2005) çocuk sayısının çatışma düzeyini artırdığını tespit etmişlerdir. Cooklin ve diğerleri (2015)'ne göre, daha az çocuğu olan işgörenler çocukları çok olan işgörenlerle kıyaslandığında daha az iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Mijoli,

Dywili ve Dodd (2013) yaptıkları çalışma sonucunda 6 yaş ve altında olan çocuk sahibi olan çalışanların daha çok iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir.

Çocuk sahibi olma durumundan kaynaklanan iş aile çatışmasını önlemek için ebeveynlerin çocuk bakımında ve onların ihtiyaçlarının karşılanmasında birbirine destek olması ve aynı zamanda işletmelerin kadın çalışanlara doğum sonrası yeterince zaman ayırması gerekmektedir (Schwartz, 2006: 180-184).

1.5.3.4 Ailede Yaşlı Bireylerin Bakımı

Çocukların yanı sıra yaşı ilerlediği için kendi ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk yaşayan yaşlıların bakımı da ailelerin sorumluluğuna dahildir. Yaşlı ebeveynlerine bakmak öncelikle çocukların görevidir. Bireyler yaşlıların bakımını ya kendisi ya huzurevi ya da yaşlı bakımevleriyle karşılamaya çalışmaktadırlar. Ailede yaşlı ve bakıma ihtiyacı olan kişilerin bulunması durumunda onların bakımıyla ilgili bazı sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar aynı zamanda bireyin çalışma hayatına da negatif etkiler yansıtmaktadır. Yaşlıların ve bakıma muhtaç kişilerin taleplerini karşılamak için bu sorumlulukları üstlenen bireylerin ailesine ayıracakları zaman ve enerji de artmakta, bu durumda da iş hayatına ayıracığı zaman ve enerji azalmaktadır. Sonuçta iş aile çatışması için neden ortaya çıkmaktadır.

1.6 İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş aile yaşam alanları arasında yaşanan çatışma kişinin davranış ve sağlıklarını olumsuz yönde etkilemekte ve potansiyel stres kaynağı olarak kabul edilmektedir (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011: 152). Birey hayatındaki önemli kaynağı kaybetme ihtimali veya gerçekten de kaybetmesiyle sonuçlanan iş-aile çatışması kişinin stres yaşamasına sebep olmaktadır. Var olan önemli kaynakların kaybı kişinin kendisinin başarılı bir yaşama sahip olduğu veya olabileceği inancını sarsmaktadır. Hayatın normal bir parçası olan çatışmanın gerçekleşme oranının artması hem iş hem de aile hayatında olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Madsen, 2003: 36).

Çatışma kişinin sağlığını, huzurunu, yaşam ve çalışma kalitesini etkileyen faktörlerdendir (Yüksel, 2005: 302). İş ve aile hayatları arasında bir dengenin olmaması bireyin üstlendiği rollerde tatminsizliği sağlamaktadır (Greenhaus ve diğerleri, 2003: 513). Marshall ve Lang'a (1990:135)'e göre iş-aile çatışması; depresyon ile pozitif, yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkilidir. Yani birey aile ve iş

hayatındaki üstlendikleri sorumlulukların onun zamanını ve dikkatini olumsuz yönde etkilediği sonucuna varırsa, bu iki alan arasında çatışma çok daha fazla yaşanacaktır. Neticede alanlar arasında yaşanan bu çatışma bireyin mutsuzluğuna sebep olacaktır (Greenhaus, 1985: 62). İş aile çatışmasını hem bireysel hem örgütsel sonuçları vardır.

İş aile çatışmasının bireysel etkileri evlilik ve ebeveyn hayatının tatminsizliği, rol sorumluluklarından kaçma, psikolojik sorunlar, düşük yaşam tatmini, stres oranı gibi unsurları kapsamaktadır.

Bireyin rol aldığı her bir alanda üstlendiği sorumluluk ve görevleri vardır. Bu rol sorumluluk ve görevleri bireyin yaşam tatmini ve doyumunu etkilemektedir. Aile ve iş hayatında olan yaşam tatmini ve doyum oranı bireyin alanlardaki başarısına bağlıdır. Kişinin hayata karşı olan tutumu onun yaşam tatminini oluşturmaktadır. Bireyin psikolojik tutumunu belirleyen yaşam tatmini bireyin çevresi ve onun bu çevreyle ilişkisinden çok etkilenmektedir. Kişinin daha iyi bir yaşamı olması için gösterdiği çabalar ve onu saran çevresinin bu çabalara karşı gösterdiği tepkiler yaşam tatminini içermektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 77).

Yaşam tatmini iş-aile çatışmasının oluşmasına etki eden bireysel faktörlerdendir. Yaşam tatmini kişinin yaşam ihtiyaçlarının, amaç ve isteklerinin ne düzeyde karşılandığının sübjektif değerlendirmesidir. İş ve aile hayatından alınan tatmin yaşam tatminini oluşturmaktadır ve yaşam tatmin oranının düşük olması çatışmaya sebep olmaktadır. İş ve aile hayatında yaşanan negatif durumlar her iki alanı etkilemektedir. Sonuçta alanlar arasında çatışma durumu ortaya çıkmaktadır.

Bireyin iş ve aile hayatında karşılaştığı olumsuz durumlar onda mental ve fiziki gerginlik durumunu yaratmaktadır. Kişinin bu gergin durum boyunca yaşadığı duygusal tepki strestir. Stres, bireyin hayatın zorlayıcılarına karşı gösterdiği doğal bir süreçtir. Kişi hayatın her bir alanında ve üstlendiği her bir rolde çevresel veya kişisel sebeplerden stres yaşayabilmektedir.

Doğal olarak iş hayatında yaşanan stres aile hayatına da olumsuz etki yapmaktadır. Bu durumun tersi de gözlemlenebilmektedir. Her iki durumda da iş-aile çatışmasının yaşanması için sebep ortaya çıkmaktadır. İş aile çatışması iş yerinde yaşanan ilk on stresten biri olarak belirtilmiştir (Kelloway vd, 1999: 338).

Birey yaşadığı çatışmalar sonucunda psikolojik gerginliklerin sonucu olarak üstlendiği sorumluluklardan refleks olarak kaçacaktır. Bu durumda birey görevlerini gerçekleştirmede eksiklikler yaşayacak veya tamamen gerçekleştirmeyecektir.

İş aile çatışmasının bireysel sonuçları olduğu gibi örgüt için de kaçınılmaz sonuçları vardır. Çatışma kişinin iş tatminini azaltmakta, hatta işten ayrılma ve işe geç kalma gibi durumların yaşanmasına fırsat yaratmaktadır (Yüksel, 2005: 304).

İşten ayrılma isteğinin artması iş aile çatışmasının örgütsel sonuçlarından biridir. Örgüt için maliyeti büyük süreç olan işten ayrılma niyetinin nedenini ortaya çıkarmak çok önemlidir. Örgüt stratejik planlama ve personel güçlendirme analizleri yaparken bu nedenleri de dikkate almalıdır.

1.7 Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması

Hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerde insan gücünün önemi diğer sektörlerle kıyasta daha yüksektir. Turizm hizmet sektörünün en önemli alanlarından biridir. Turizm sektörünün kendine has özellikleri bireyin iş-aile çatışmasının yaşamasına fırsat vermektedir. Bu nedenle bu çatışma konusuna sektörde çok önem verilmektedir (Magnini, 2009: 119).

Kaliteli hizmet sunulması, müşteri memnuniyeti, onların sadakatinin kazanılması günümüzün işletmelerinin başarılı olmasının esas yoludur. Başarıyı yakalamak isteyen işletmeler, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, aşırı iş yükü, tatil günlerinin sınırlılığı, düşük ücret gibi personelin hayatını olumsuz yönde etkileyen şartlar sunmaktadır. Bu şartlar konaklama işletmelerinin genel problemleri arasındadır. Sonuçta personel iş aile alanları arasında çatışma yaşamaktadırlar (Karatepe ve Uludağ, 2008: 30-31).

Çalışma saatlerinin fazlalığı, ağır iş yükü bireyin enerjisini fazlasıyla tükettiği için ailesiyle zaman geçirmek için enerjisi tükenmektedir. Ek olarak turizm sektörünün iş yoğunluğu diğer sektör çalışanlarının hafta sonları, bayramlar veya tatil günlerine denk geldiğinden, aileleri ile bu günlerde zaman geçirmekte zorluklar yaşamaktadırlar.

Batman ve diğerleri (2000)'ne göre, turist rehberliğinde işin gereği olarak uzun dönemli iş seyahatleri, bireyin özel hayatını sınırlamakta ve aile içi ilişkilerine negatif etki etmektedir. Netermeyer, Brashear-Alejandro ve Boles (2004)'e göre, konaklama işletmelerinin personelleri işten kaynaklanan stres oranının yüksek olması

nedeniyle sıkıntı temelli iş-aile çatışmalarını yaşamakta müsaitlerdir. Akbulut (2006), turizm rehberlerinin sık sık yaptıkları seyahatlerin ve yoğun çalışma saatlerinin aile ilişkilerine önemli etkisi olduğunu çalışmasında belirtmiştir. Blomme, Rheede ve Tromp (2010) yaptıkları çalışmada ise, eğitilmiş personellerin işten ayrılma niyetleri üzerinde iş- aile çatışmasının ve örgütsel desteğin etkisinin olduğunu tespit etmişler. Zhao, Qu ve Ghiselli (2011), Çin’ de bulunan otel müdürleri ile yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışmasının iş ve yaşam tatminini doğrudan ya da dolaylı şekilde etkilediğini tespit etmiştir.

Turizm sektörü çalışanlarının yaşadığı iş-aile çatışmasının neden kaynaklandığıyla ilgili çok az çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların sayısının artması hem literatüre hem de turizm sektörüne önemli katkılar sağlayacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE BAĞLILIK

2.1 İşe Bağlılık Kavramı ve Tanımı

İşe bağlılık terimi ilk kez Lodahl ve Kejner'in (1965) tarafından "moral" ve "ego bağlılığı" kavramlarını birbirine entegre edilmesi sonucunda literatüre girmiştir. İşe bağlılık bu tanımlamadan önce Allport (1943) tarafından ego bağlılığı, Guino (1958) tarafından moral tanımı adı altında kullanılmıştır. Lodahl ve Kejner ise "moral" ve "ego bağlılığı" kavramları ile ilgili bilgileri birleştirerek "işe bağlılık" terimini ortaya atmışlardır (Lodahl & Kejner, 1965, s.24).

Çeşitli tanımları olan işe bağlılık deneysel ve alan çalışmalarında sıkça kullanılmıştır. Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılığı kişinin işi ile bütünleşme oranı veya iş hayatının bireyin yaşamında önemli bir yer tutması durumu olarak tanımlamıştır (Lodahl & Kejner, 1965: 24-28). Allport (1947)'a göre kişinin özsaygısı onun çalışma hayatında kazandığı başarılarından etkilenmektedir ve bu da ego bağlılığını oluşturmaktadır. Vroom (1962), ego bağlılığının kişinin performans seviyesinin özsaygıyı etkilediği derecede büyüyen bir olgu olduğunu ifade etmiştir. Dubinsky ve arkadaşlarına (1986) göre, işe bağlılık bireyin çalışma hayatıyla bütünleşmesi ve kendisini işe adama derecesidir. Rotenberry ve Moberg (2007), işini hayatının ve kimliğinin önemli bir parçası olarak görme durumunu işe bağlılık olarak tanımlamıştır (Kartal, 2015: 51). Kanungo (1982) kişinin psikolojik olarak işi ile özdeşleşmesinde oluşan bilişsel durumu işe bağlılık olarak tanımlamıştır (Karacaoğlu, 2005: 56).

Bireyin işi, onun tüm ihtiyaçlarının karşılanmasında temel kaynak olduğunda, o işini hayatının ve kişiliğinin önemli parçası olarak algılar ve bu durumu Lawler ve Hall işe bağlılık olarak tanımlar (Lawler & Hall, 1970: 309).

2.2 İşe Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar

İşe bağlılık kavramı aşağıda belirtilmiş dört farklı şekilde kavramsallaştırılmıştır (Saleh & Hosek, 1976: 214):

Bireyin işini hayatının merkezinde bulundurması: Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılığı bireyin işini merkezi yaşam ilgisi haline getirmesi olarak tanımlamaktadır. Aynı şekilde Saleh ve Hosek (1976) ile Balu ve Boal (1987) işe bağlılığı merkezi

yaşam ilgisi temeline dayamakta ve bireyin işini kimliğinin bir kısmı olarak kabul etmesi şeklinde belirtmektedirler. Lawler ve Hall (1970)'e göre bireyin işi ona temel ihtiyaçlarını karşılamak için fırsat sunduğu için çalışma hayatı kişinin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Bu görüşe göre iş, kişinin ihtiyaçlarını tatmin etmekte temel kaynaktır (Blau, 1985). Çalışanın ihtiyaçları yerine getirdiği iş sebebiyle karşılanıyorsa onun işe bağlılık düzeyi de artmaktadır.

İşini aktif bir biçimde paylaşma ve işe katılma: Kişinin saygınlık, itibar, özsaygı ve onur duyma ihtiyaçlarının işinde karşılanması derecesi işe bağlılık olarak tanımlanabilir (Saleh ve Hosek,1976:214).

Bass (1965) bireyin işe bağlılık derecesinin artmasıyla onun hem iş kararlarını almada daha rahat olması hem de işletme ve kendi başarısı için önemli katkılarının artırdığını belirtmiştir.

İşini öz saygının bir kısmı olarak algılama: Bireyin özsaygı çerçevesinde işini önemli hesap etmesi işe bağlılık olarak tanımlanabilmektedir. Lodahl ve Kejner (1965)'e göre işe bağlılık iş performansı ve özsaygı faktörlerinin ilişkileri kayda alınarak nitelendirilmelidir. Blau (1985) kişinin performansın düzeyinin etkisi ile oluşan özsaygı arasındaki etkileşim derecesini açıklayan kavram işe bağlılıktır. Vroom (1962) bireyin performansının onun özsaygısını etkilediğini belirterek, iyi performans düzeyinin özsaygıyı artırdığını aksi halde yani birey kötü performans sağladığında özsaygının azaldığını söylemiştir. Vroom (1962) işe bağlılığın dışsal faktörlere nazaran içsel unsurların karşılanmasıyla ölçülebildiğini ifade etmiştir. Örneğin, kişinin işe onun içsel gerekliliklerini tatmin edebilir, bu durumda kişinin performansı, onun kendisini önemli hissetmesi ve kendisine duyduğu saygıdan etkilenecektir (Blau ve Boal, 1987: 290).

İşini benliğinin bir kısmı olarak algılama: Kişinin psikolojik olarak kendisini işi ile özdeşleştirmesi durumu işe bağlılık olarak kavramsallaştırılabilmektedir.

Louiselle (1989), işi ile psikolojik özdeşleşen bireyin işe bağlılığını belirlemede üç önemli faktörün bulunduğunu söylemiştir. Birincisi, işle psikolojik özdeşleşme kişinin örgüte özel bir bağlılık duymasını sağlar. İkincisi, bu bakış açısı tatmin ve içsel motivasyon gibi faktörlerden bağımsız bir katkı yapmaktadır. Üçüncüsü, bireyin psikolojik olarak işiyle özdeşleşmesi bağlılık teorisinde sağlam temellere dayanmaktadır (Kuruüzüm ve diğerleri, 2010: 184).

Kanungo (1982) bireyin işe bağlılık durumunu psikolojik bir yaklaşım olarak belirtmiştir. Ek olarak, Kanungo (1982) bireyin psikolojik özdeşleşmesinin bilişsel inanç durumunun işe bağlılık olduğunu söylemiştir. Çalışma hayatının bireyin yaşam ihtiyaçlarını karşılama fırsatı verdiği için bu inanç bireyin hayatında önemli yer tutmaya başlamaktadır. Bu inançtan kaynaklanarak kişi işi ile psikolojik özdeşlemeye başlamaktadırlar.

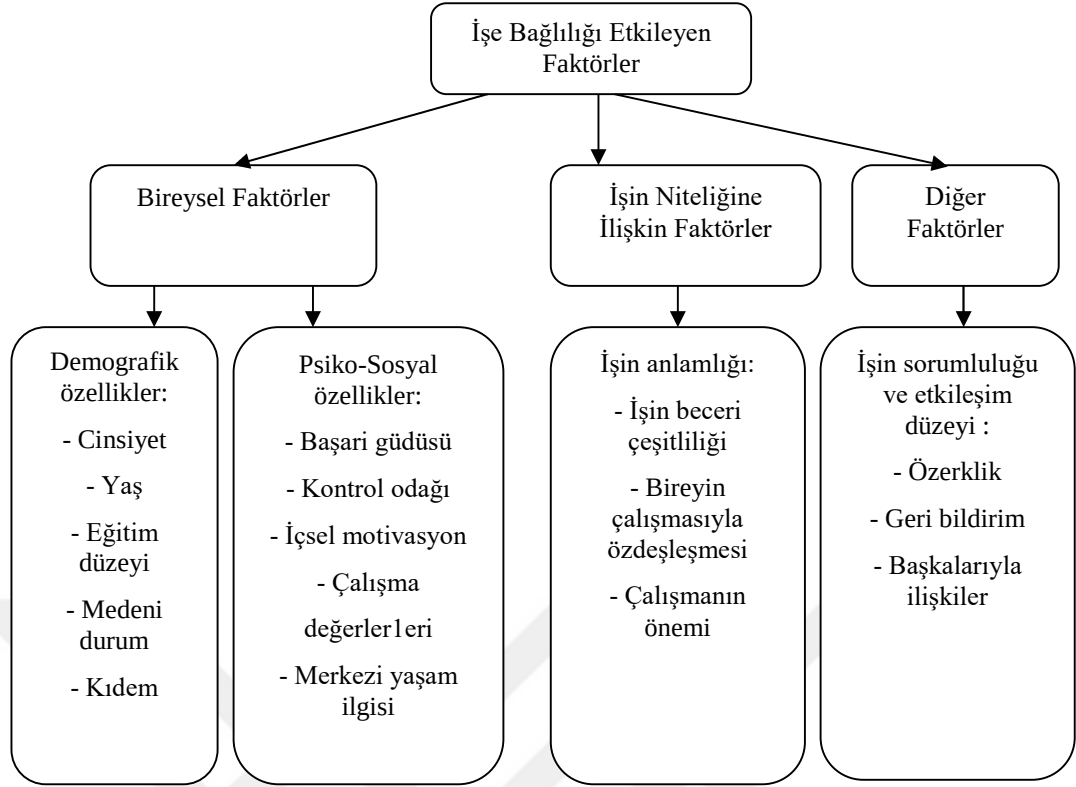
Yukarıda belirtilen dört kavram işe bağlılığın tanımını net bir şekilde açıklamaya yardımcı olmaktadır.

2.3 İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde işe bağlılığı etkileyen faktörler arasında üç ayrı görüş olduğu ortaya çıkmaktadır. Bazı araştırmacılar bireysel bazıları da işle ilgili faktörlerin işe bağlılığı etkilediğini savunmaktadırlar. Diğer görüş ise hem bireysel hem de işle alakalı her iki faktörün işe bağlılığı etkilediğini söylemişlerdir.

F.E. Saal işin niteliği ve çalışma ortamı gibi işle bağlı faktörlerin işgöreni bireysel faktörlerden daha etkilediğini söylemiştir (Saal, 1978: 53-61). Saal'ın bu görüşünün aksine Lodahl ve Kejner işe bağlılık üzerinde bireysel faktörlerin iş faktörlerinden daha fazla etkisinin olduğunu savunmuşlardır (Lodahl ve Kejner, 1965: 80). Aslında işe bağlılığın hem bireysel hem de işle ilgili değişkenlerden etkilendiğini savunan araştırmacılardan bazıları Rabinowitz ve Hall olmuştur. Bu araştırmacılar her iki faktörün birlikte işe bağlılığı etkilediğini belirtmişlerdir (Rabinowitz ve Hall, 1977: 284).

İşe bağlılığı etkileyen esas değişkenler işin niteliğine bağlı ve bireysel faktörler olarak iki başlık altında ele alınmaktadır. Şekil 3'de özet olarak işe bağlılığı etkileyen faktörler yer almıştır.



Şekil 3: İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler (Çakır, 2001: 79)

Bu çalışmada işe bağlılığı etkileyen faktörler iki başlık (doğrudan faktörler ve dolaylı faktörler) altında toplanılmıştır. Ayrıca doğrudan etki eden faktörler bireysel ve işin niteliğine bağlı faktörler olarak iki grupta incelenmektedir.

2.3.1 İşe Bağlılığı Etkileyen Doğrudan Faktörler

Çalışma kapsamında işe bağlılığı etkileyen faktörler bireysel ve işin niteliğiyle alakalı olarak araştırılmıştır. Kişisel faktörler işgörenin demografik ve psiko-sosyal özellikleri altında ele alınmaktadır. İşin niteliğine ilişkin faktörler ise anlamlılığı, çalışmanın sorumluluğu ve etkileşim düzeyi gibi başlıklar şeklinde incelenmiştir.

2.3.1.1 Bireysel Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen bireysel faktörler kişinin demografik ve psiko-soyal nitelikleridir. Araştırmalar yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve medeni durum gibi demografik faktörlerin işe bağlılıkta etken unsurlar olduğunu ifade etmektedir.

2.3.1.1.1 Demografik Özellikler

Çalışma kapsamında demografik özellikler beş başlık altında ele alınmıştır ve aşağıdaki şekilde açıklanabilir:

Yaş: Birey yaşının etkisiyle çeşitli isteklere, düşüncelere, farklı bakış açılarına, ihtiyaç ve gerekliliklere sahiptirler. Ayrıca kişinin yaşı onun işine karşı algılamalarını da etkileyen önemli unsurlardan biridir. Bireyin yetenek ve kapasitesi de bu faktörlerden etkilenmektedir. Çalışanları genç, orta ve yaşlı bireyler olarak gruplandırmak mümkündür. Orta ve yaşlı bireylerin çalışma alışkanlıklarının, çalışmalarına ve örgütlerine hissettikleri aidiyet duygusu genç bireylerden farklıdır.

TNS Sofres 2002’de yaptığı çalışmada, bireyin yaşı arttıkça onların bağlılık düzeylerinin de arttığı sonucuna varmıştır. Birey 18-24 yaş arası gruba dahilse işe bağlılık yüzde 51, 50 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan bireylerin işe bağlılık düzeyi yüzde 63 olmaktadır (Süzer, 2003). Genç yaş grubunda yer alan bireyler vakitlerinin çoğunu eğlenceye ve ilgi çekici aktivitelere ayırdıkları için iş alışkanlıkları ve işe bağlılık duygusu az olabilir. Gençliğin işe bağlılık düzeylerinin düşük olmasına nazaran örgütler yaratıcı, yenilikçi genç çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun için örgütler genç çalışanların başarı duyguları, işe bağlılık duygularını tetiklemek için çeşitli yolları uygulamaktadırlar. Orta yaş grubunda yer alan çalışanlar iş deneyimleri ve çalışma alışkanlıkları nedeniyle işlerine daha bağlıdırlar. Ayrıca bu yaş grubundaki çalışanlar eskiden çalıştıkları yerlerle şimdi çalıştığı yerleri kıyaslayarak diğer gruplardan farklı olarak iş tutumlarını değiştirebilecek bir yeredirler (Güner, 2007: 34-35). Yaşlı grubunda olan bireylerin ise işe bağlılıkları güç ve azimleriyle birlikte azalmaktadır.

Yapılan bazı çalışmalarda bireyin yaşı ile işe bağlılık düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Reitz ve Jewell (1979)’in çalışmasında yaşlı işgörenlerin genç işgörenlere nazaran işe bağlılık düzeyi daha çok çıkmıştır. Yaş ve işe bağlılık arasından anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Sekaran ve Mowday (1981) yaş ve işe bağlılık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu söylemektedirler (Word ve Park, 2009: 111). Saal 1978 yılında yaptığı çalışmada yaş ve işe bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır (Saal, 1978: 57). Lodahl ve Kejner (1965) yaşlı hemşirelerin genç hemşirelere nazaran daha çok işe bağlı olduklarını çalışmalarında tespit etmişlerdir (Lodalh ve Kejner, 1965: 31) Aynı şekilde Elloy ve diğerleri yaptıkları çalışmada yaş ile işe bağlılık arasında anlamlı korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir (Elloy vd., 1995). Bireyin yaşı ve işe bağlılık düzeyleri arasında önemli bir korelasyonun olduğunu ortaya koyan çalışmalardan biri de Chen (2001)’in yaptığı çalışmadır (Chen, 2001). Yaş ile işe bağlılık arasında zayıf

ilişkinin olduğunu ise Rabinowitz ve Hall (1977) yaptıkları çalışmada ifade etmişlerdir.

Cinsiyet: Yapılan çalışmalarda genellikle kadınların ve erkeklerin her işte benzer tepkilerinin olduğu tespit edilse de cinsiyet farklılığı sebebiyle kadın ve erkeklerin farklı iş tutumlarının olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bunun sebebi bireylerin gündelik hayatlarında çeşitli sorumluluk ve yükümlülüklerinin olmasıyla alakalıdır. Toplum tarafından erkek ve kadın için biçimlenen görevleri bireylerin iş hayatına da etki etmektedir. Ayrıca kadın ve erkeğin çalışma hayatında ve onların işe bakışlarında önemli ayırım yaratmaktadır. Evli bireylerde her iki eş profesyonel mesleklerde kariyerine devam etseler bile, kadınların ailevi görevleri nedeniyle işlerine olan bağlılıkları azalmaktadır. Kadınların çalışma hayatı genellikle ev ihtiyaçları için ek gelir ve aile bütçesine katkı sağlamak üzerinde kurulmuştur. Bu sebepten kaynaklanarak kadınların çalışma hayatından olan beklentileri erkeklere nazaran daha düşüktür (Çakır, 2001: 108).

Fakat bazı çalışmalar kadınların çalışma hayatlarını yalnız “ev ekonomisine katkı” sağlamak için hedeflemediklerini tespit etmiştir. TNS Sofres’in 2002 yılında 19 bin 840 kişi üzerinde yaptığı çalışma sonucunda, kadınların işe bağlılık düzeyi yüzde 57 iken, erkeklerin işe bağlılık düzeyi yüzde 55 olarak tespit edilmiştir (Süzer, 2003). Bu çalışmayla bazı kadınların kariyerlerini çocuk bakımı, ev işlerine feda etmek istemediklerinin kanıtı olabilmektedir.

Saal (1987)’in cinsiyet ve işe bağlılık arasında ilişkiyi tespit etmek için yaptığı çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran işlerine daha çok bağlı oldukları sonucuna varmıştır (Saal, 1978: 57). Elloy ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmalarda da aynı sonuçlara varılmıştır (Elloy vd., 1995). Mauno ve Kinnunen (2000), Al-Otaibi (2000) ve Parasuman ve Simmers (2001) yaptıkları çalışmalarda kadın bireylerin erkeklere nazaran daha düşük işe bağlılık duygusuna sahip olduklarını tespit etmişlerdir. (Uygur, 2009: 42). Aynı şekilde Wegge ve diğerleri de çalışmalarında erkeklerin işlerine daha çok bağlı oldukları sonucuna ulaşmışlardır (Wegge vd., 2004).

Eğitim düzeyi: Çalışma hayatında beklentileri etkileyen faktörlerden biri de bireylerin eğitim düzeyleridir. Kişinin eğitim seviyesi yükseldikçe onların çalışma hayatına yükledikleri anlam ve beklentileri de farklılık göstermeye başlamaktadır.

Eğitim durumu yüksek olan bireyler için iş hayatı bir statü ve prestij haline gelmektedir. Örneğin, ilkokul mezunu olan bireyle üniversite mezunu olan bireyin çalışma hayatlarından beklentileri ve bakış açıları farklılık göstermektedir. Üniversite mezunu birey; eğitim hayatı, zamanı, katlandığı maliyeti ve ilgili bölümde kazandığı özellikleri dikkate alarak, yapacağı iş için alacağı ücret ile primin daha yüksek olmasını beklemekte ve terfi gibi taleplerini rahatlıkla ileri sürebilmektedir. Bunun aksine ilkokul mezunu birey çalışma hayatından beklentileri daha düşüktür. Genelde işinin sadece esas hayat ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzeyde olması kafidir (Güner, 2007: 36).

Literatür incelendiğinde eğitim düzeyinin bireyin hayatını hem etkilediği hem de etkilemediğini savunan çalışmalara rastlanmaktadır. Yanı sıra eğitimi düzeyi ve işe bağlılık arasında kesin bir ilişki olduğuna dair net bir sonuca varılamamıştır. NFO Intrafest tarafından yapılan çalışmada, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin işe bağlılık ve motivasyonlarının düşük oldukları sonucuna varılmıştır (Süzer, 2003: 37). Rabinowitz ve Hall (1977) eğitim düzeyinin işe bağlılık arasında zayıf bir ilişkinin olduğunu çalışmalarında tespit etmişlerdir. Lodahl ve Kejner çalışmalarında eğitim düzeyi arttıkça bireyin işe daha çok bağlandıklarını tespit etmişlerdir (Lodahl ve Kejner, 1965: 32). Elloy ve diğerleri yaptıkları çalışmada, işe bağlılık ve eğitim düzeyi arasında anlamlı korelasyon bulmuşlardır (Elloy vd., 1995). Kişinin eğitim seviyesi yükseldikçe onların çalışma hayatına yükledikleri anlam ve beklentileri de farklılık göstermeye başlamaktadır. Lounsbury ve Hopes yüksek eğitim durumuna sahip bireylerin işe bağlılık duygusunun yüksek olduklarını söylemişlerdir (Çakır, 2001: 111).

Araştırmalarda eğitimin işe bağlılığı etkileyen bir faktör olmadığını savunan çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır. Saal, eğitim durumuyla işe bağlılık arasında önemli bir ilişki bulamamıştır (Saal, 1978: 57). Sekaran ve Mowday (1981) çalışmalarında eğitim seviyesi ve işe bağlılık arasında negatif ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Word ve Park, 2009: 111).

Medeni durum: Bireylerin medeni durumu iş dışındaki yaşamlarında üstlendiği sorumluluklar açısından işe bağlılığa etki edebilecek bir unsur olarak varsayılmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda evli çalışanların daha az devamsızlık yaptıkları, daha az işten ayırdıkları ve daha çok tatminkâr oldukları ortaya çıkmıştır (Özkalp, 2003: 83). Bekar bireylerin iş hayatlarını kısıtlayacak aile ihtiyaçlarını karşılama, ev işleri

ve çocuk bakma ile ilgili yükümlülükleri olmadığı için onların işe bağlılıklarının da yüksek olabileceği düşünülmektedir. Fakat bu düşüncenin aksini savunan çalışmalar vardır.

Sing ve arkadaşları (1981), 120 çalışan üzerinde yapılan çalışma sonucunda bekar kişilerin evli olanlara nazaran daha çok işe bağlı olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bekarlıkla işe bağlılık arasında önemli bir korelasyonun olduğunu tespit eden diğer çalışma Knoop (1995) tarafından yapılmıştır (Karacaoğlu, 2005: 59). Lorence (1987) çalışmasında evli erkeklerin bekar çalışanlara nazaran daha çok işe bağlı olduklarını tespit etmiştir.

Kişinin medeni durumunun işe bağlılık üzerinde olan etkisi diğer değişkenlerle birlikte araştırıldıkça daha anlamlı sonuçlara ulaşılmaktadır. Elloy ve diğerleri çalışmasında, evli bireylerin evli olma durumuyla işe bağlılıkları arasında, yaşla işe bağlılık arasındaki değerde anlamlı bir korelasyon olduğunu ortaya çıkarmıştır (Elloy vd., 1995).

İş yerinde çalışma süresi (Kıdem): Kıdem yani bireyin işte bulunma süresi de kişisel faktör olarak işe bağlılıkta bir gösterge olarak düşünülmektedir.

Çalışanın aynı işte uzun zamandır çalışması kişinin işe bağlılık duygusunun da yüksek olabileceğinden kaynaklandığı beklenmektedir. Birçok çalışma, çalışanın kıdeminin arttıkça işe bağlılığının da arttığı varsayımını baz almıştır. Bu varsayımın kaynağı, çalışanın uzun zaman bir işte çalışmasının onun işten ayrılma niyetini azalttığı ve kendisini çalışmasıyla özdeşleşmesine dayanmaktadır. Fakat çalışanın kendisine uygun farklı bir iş bulamaması, sahip olduğu ekonomik durumuyla ilgili veya farklı sebepler nedeniyle işini terk edememiş olabilir. Bunun gibi zorunlu sebepler çalışanın işe bağlılığının yüksek olabileceği beklentisini azaltmaktadır. Sonuç olarak araştırma cevapları bu varsayımla tutarsızlık göstermiştir. Kıdem ve işe bağlılık arasında olan ilişkiye dair araştırmaların tutarsızlığı, bu unsurun diğer değişkenlerle değerlendirmesini gerektirmektedir. Kıdem faktörünün farklı değişkenlerle değerlendirilmesi anlamlı bir ilişkiyi ortaya koyar, ilişkinin gücü ve yönü ile ilgili daha ayrıntılı sonuçlar verir. Lodall ve Kejner (1965), Brown (1996), Kanungo (1982) hizmet süresiyle işe bağlılık arasında ilişkili olmadığını tespit etmiştir (Çakır, 2001:114).

Kıdem ile işe bağlılık arasında ilişki olmadığı sonucuna varan çalışmaların aksine bazı çalışmalarda onlar arasında ilişki saptanmıştır. Anantharaman ve Kalipan (1982) yaptıkları çalışmada, kıdem ile işe bağlılık arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır (Uygur, 2009: 44). Jones v.d (1975)'de yaptığı araştırmada aynı sonuca varmıştır. Wagner ve arkadaşları da (1987) iş yerinde çalışma süresi az olan çalışanların işe bağlılıklarının da düşük olacağını belirtmiştir (Wagner vd., 1987). Hedges'in yaptığı çalışmada genç çalışanların aynı işte kalma süresinin ve işe bağlılıklarının olgun bireylere nazaran daha düşük olduğu sonucuna varmıştır (Hedges, 1983: 22).

2.3.1.1.2 Psiko- Sosyal Özellikler

Bireyin işe bağlılığını etkileyen bir diğer faktör çalışanın psiko-sosyal özellikleridir. Çalışanın başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyonu, merkezi yaşam ilgisi ve çalışma değerleri psiko-sosyal özelliklere dahil olan değerlerdir.

Başarı Güdüsü: Başarı güdüsü, aşırı derecede performans gösterme veya rekabet gerektiren durumlarda hep başarılı olma isteğidir. Başarı güdüsü kavramının temelinde Henry A. Murray'n (1938) çalışmaları bulunmaktadır. Murray, güdülerin bireyin doğuşundan itibaren değil sonardan öğrenme ile yaşandığını belirtmiştir. Murray, zor olayları hızlı ve oldukça tez bir zamanda çözme ve gücü kullanma eğilimlilerini başarı güdüsü olarak tanımlamıştır (Özer, 2010: 96). Murray'ın görüşlerine dayanarak McClelland başarı güdüsünü geliştirmiştir. O başarı gereksinimini işleri daha iyi yapma yolunda olan bir çaba olarak açıklamıştır.

Yapılan birçok çalışma ile başarı gereksinimi kavramı, başarıya ulaşma çabasında gerçekleşen davranış durumlarında farklılıklar göstermektedir. Başarıya ulaşma ve başarısızlıklardan kaçma iki esas güdü kaynağıdır (Onaran, 1981). Bireyin yapacağı işi her zaman herkesten “en iyi” yapma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı, işlerden sorumlu olma ve onları her zaman etkileme ve kontrol etme ihtiyacı başarı gereksinimi ile karşılanmaktadır (Tortop vd., 2006: 131). Bir görev veya amaca yönelimde başarı güdüsü ortaya çıkar.

Bireyde düşük veya yüksek başarı gereksinimi bulunabilir. Başarma isteği yüksek ve başarısızlığa uğrama korkusu düşük olan bireylerde başarı gereksinimi yüksek olarak algılanmaktadır (Umay, 2002:149). Fakat bunun aksi durumda yani, başarma isteğinin düşük ve başarısızlığa uğrama korkusunun yüksek olması bireyde

başarı güdüsünün düşük olacağını söylemektedir. Bireylerin başarı güdüsünün yüksek veya düşük olması onların işe bağlılık derecelerini de açıklamalıdır. Başarı gereksinimi yüksek olan bireylerin kendine özel nitelikleri vardır (Çakır, 2001:38-178):

- Karşılarına orta güçlükte hedefler koyarlar
- Öğrenmeye açıktırlar
- Zorlukları kendi çabalarıyla çözerler
- Geleceğe yönelik uzun ve kısa vadeli planlar yaparlar
- İşleriyle kendilerini özdeşleştirerek yüksek performansa ve verimliliğe ulaşırlar
- Yaptıkları işlerin sonucuyla ilgili her zaman bilgi edinirler
- Yaptıkları işe kişisel sorumluluk duyarlar
- Bu kişiler mükemmeliyetçidirler
- Başarılı olup olmayacaklarına dair kriterlerin açık ve net olmasını isterler
- Bu kişiler başarılarının önüne geçebilecek her durumu engeller, bunun yaşanmasına izin vermezler
- Bu kişiler çok enerjiktirler.

Başarı gereksinimi yüksek olan kişiler yaptıkları davranışların sonuçlarıyla yüzleşme ve sorunlarını halletme bilinciyle hareket etmektedirler. Bu kişiler durumu analiz eder, başarılı olma ihtimallerini ortaya çıkarır ve olaylara daha çok odaklanırlar (Champoux, 2010: 159-162).

Bu iki başarı güdüsünün işe bağlılığı nasıl etkilediğine dair birçok çalışma yapılmıştır. McClelland, işletmeciler, bilim adamları ve meslek sahipleri üzerinde yaptığı araştırmada, bu kişilerin başarı güdüsünün ortalamasının üstünde olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma sonucunda başarı güdüsüyle hareket eden çalışanın sadece kar peşinde koşmadığı aynı zamanda başarıya isteğini de baz alarak hareket ettiği ortaya çıkmıştır (Aydın, 1986: 83). Arbak ve Özmen (2000) yaptıkları çalışmada başarı güdüsü yüksek olan bireylerin işlerini daha çok ilgi alanlarıyla alakalı olduğu zaman çekici bulduklarını tespit etmişlerdir (Çakır, 2001: 120).

Yüksek başarı güdüsüne sahip çalışanların işe bağlılık derecesinin düşük başarı güdüsüne sahip bireylere nazaran daha yüksek oldukları sonucuna varmak mümkündür (Güner, 2007: 40).

Kontrol Odağı: Kişinin yaşamında beliren durumlar ve onların pozitif veya negatif sonuçları üzerinde uygulayabilecekleri kontrolle ilgili genelleştirilmiş inancı sunan bilişsel değişkendir. Kontrol odağı çalışanın işiyle alakalı tutum ve davranışların formatlamasında etken olabilecek kişilik özelliği olarak kabul edilmektedir.

Kontrol odağı kavramı ilk kez Julian Rotter (1966) tarafından kullanılmıştır. Rotter, kişinin herhangi bir davranışının pekiştirici ile bittiğini kavradıkça, o pekiştiricinin bu davranışı ileri zamanlarda da izleyeceği beklentisine kapılacağını söylemiştir. Rotter, kişinin pekiştirilen davranışlarının genelde iki şekilde sonuçlandığını belirtmiştir. Rotter'in kontrol odağı, davranışın sonuçlarını kimin veya neyin etkilediğine dair fikirlerden oluşmaktadır. Rotter'a göre kontrol odağının içsel ve dışsal olarak iki boyutu vardır. İçsel kontrol odağında kavram, kişinin geleceğiyle bağlı sonuçların kontrolünün ilk önce kişinin kendisine bağlı olduğu düşüncesini anlatmak için kullanılmaktadır. Bu kontrol odağına sahip bireyler gerçekleştirdikleri davranışların sonucunun kader, şans veya başkaları yerine kendi davranışlarından esinlendiğini savunurlar. Dışsal kontrol odağına sahip bireyler ise davranış kontrolünün kişinin kendisi dışında olduğuna inanırlar (Çırakoğlu ve Tezer, 2010: 31). İç kontrol odağında kişiler mutsuz olduklarında bunu kendi davranış ve çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırken, dış kontrol odağında bireylerin kendi yaşamlarının yönünü değiştirmekte çaresiz oluklarına, sadece doğru yerde ve zamanda bulunmakla hayatlarında bazı ödüllere rastlantı sonucunda sahip olduklarına dair inançları vardır (Solmuş, 2004: 196-205).

Farklı kontrol odağına sahip çalışanların iş ortamında en büyük farklılıkları iş doyumunu, işe bağlılık ve motivasyon derecelerinde çıkmaktadır. Yapılan birçok araştırmanın sonucunda iç kontrol odağına sahip kişilerin daha çok iş doyumunu, işe bağlılık ve motivasyon yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Solmuş, 2004; Basım ve Şeşen, 2006: 161).

Kontrol odağı ve işe bağlılık arasında olan ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan araştırmalarda, her iki kontrol odağı ve çeşitli çalışma ortamları dikkate alınmıştır.

Bireylerin aile, arkadaşları ve çalışma ortamında sahip oldukları kontrol odakları bireyin sözü geçen ortamlarda kazandıkları deneyimlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Spector yaptığı çalışmada, iç kontrol odağına sahip bireylerin, işe bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtmiştir. O, bu kişilerin genelde kıdeminin, aldıkları ücretin yüksek olduğunu ve yüksek statüye sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır (Spector, 1988). Andrisani ve Netsel'in işe bağlılık ve kontrol odağı arasında olan ilişkiye dair araştırmalarında da aynı sonuca yani iş kontrollü çalışanların işlerine daha çok bağlandıkları sonucuna ulaşılmıştır (Andrisani ve Netsel, 1976). Reitz ve Jewell (1979) çalışmalarında iç kontrol odaklı kişilerin işe bağlılıklarının yüksek olduğuna ve onların daha çok motive olduklarını ortaya çıkarmışlardır (Reitz ve Jewell, 1979: 77-78). Ng vd. (2006) çalışmasının sonucunda kontrol odağı ve çalışma motivasyonu, iş tatmini, işe bağlılık arasında anlamlı ilişki bulmuştur (Kuruüzüm vd., 2010: 186).

İçsel motivasyon: Latince hareket anlamına gelen motivasyon sözcüğü amaca yönelik eğilimlere sebep olan tüm faktörleri içeren bir süreçtir (Hotamışlı ve Şenol, 2011:1). Literatürde motivasyon iki şekilde ele alınmaktadır. Birincisi içsel motivasyon diğeri de dışsal motivasyondur. İçsel motivasyon Herzberg'in "çift faktör teorisi" ne dayanmaktadır. Bu teoride sadece içsel faktörler motive edicidir. Bireyleri motive eden bu faktörler başarı, sorumluluk, ilerleme, tanınma, özsaygı, kişisel gelişim gibi duygulardan oluşmaktadır (Lambert, 1991: 343). Herzberg'in teorisinde, içsel motivasyonun bireylerin iç dünyasındaki ihtiyaçlardan, istek ve arzulardan kaynaklandığını belirtmiştir. Bu gereksinimler karşılandığı zaman bireyin iş doyumu yükselmekte, aksi oldukça yani gerçekleşemedikçe iş doyumu azalmaktadır.

Dışsal faktörler ise işin çevresi ile alakalıdır. Örneğin, ücret, çalışma koşulları, çalışanlar arası iletişim, yönetim tipi, kurum kuralları ve politikası gibi unsurlar dışsal faktörlerdir.

Çalışanların davranışlarını ve onların sebeplerini açıklamak motivasyonda en önemli konudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 118). İçsel motivasyon iş ile alakalı esas özellikleri içermektedir. Bu motivasyonla hareket eden çalışanlar işlerini severek yaparlar. Buna sebep, içsel motivasyona dahil olan faktörlerin işgörenin

motivasyonunu yükseltmesinden kaynaklıdır (Mottaz, 1985: 366). Brief ve Aldag (1977) içsel motivasyonu bireyin kendi becerilerini ortaya koyma deneyimi olarak açıklamıştır (Brief ve Aldag, 1977: 497).

İçsel motivasyonlu kişilerin veya dışsal motivasyonlu kişilerin hangisinin daha çok işe bağlı olduklarını araştırmak için çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri Vroom'un 1962 yılında motivasyon ile işe bağlılık ilişkisini açıklamak için yaptığı araştırmadır. Vroom araştırma sonucunda, işe bağlılıkları yüksek olan çalışanların çalışmalarında içsel şekilde motive olunduklarını tespit etmiştir. O, işe bağlılığın içsel faktörlerle açıklanabileceğini de çalışmasında belirtmiştir. Weissenberg ve Gruenfeld (1968) yatıkları çalışmada içsel motivasyonla işe bağlılık arasına kuvvetli bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Çakır, 2001: 131). Hackman ve Lawler, daha çok içsel güdülerle hareket eden kişilerin yüksek işe bağlılık derecelerinin olduğu sonucuna varmışlardır (Hackman ve Lawler, 1976: 279).

Çalışma değerleri: Bireyin toplumda sosyalleşmesi sonucunda öğrendiği değerler çalışma değerini oluşturmaktadır. Bireyin kişisel görüşleri, çalışma hayatında bakış açısı da çalışma değerlerine etki etmektedir. Çalışma değerleri araçsal yaklaşım ve amaçsal yaklaşım olarak incelenmektedir (Çakır, 2001: 134).

Araçsal yaklaşımda kişi işe maddi değerlere göre (para kazanma, kariyer yapma ve ödüllendirme gibi faktörler) kıymet vermektedir. Kısaca, bu kişiler hayati gereksinimlerini karşılayabilecek maddi getiriyi kazanmaya odaklanmaktadır. Bu değerlendirme bireyin yaptığı işe algısını etkilemektedir.

Amaçsal yaklaşımda birey işini iyi başarmaya, bu işten duyduğu hazzı, yani çalışmanın kendisine değer vermektedir. Amaçsal yaklaşımın özelliklerini taşıyan birey boş zamanlarını da çalışmaya ayırarak tutumlu çalışırlar.

Amaçsal yaklaşıma sahip bireylerin işe bağlı olacaklarını düşünmek daha anlamlı olacaktır. Literatürde bu yaklaşım iş ahlakıyla ilişkilendirilmektedir. Batı toplumlarında amaçsal yaklaşım "Protestan İş Etiği" adı altında tanımlanmaktadır. Protestan İş Etiği bireyin çalışma ortamlarında tutum, davranış ve inançlarına yön verip etki eden rehber olarak açıklanmaktadır (Naquin ve Holton, 2002: 360). Doğu toplumlarında ise amaçsal yaklaşım "İslam İş Etiği" olarak tanımlanmaktadır. İslam İş Etiğinde aşırı çalışma, israf yapmama, üretkenlik gibi değerler ele alınmaktadır. (Çakır, 2001: 135).

Çalışma değerleri ve işe bağlılık arasında olan ilişki düzeyini araştıran az çalışma vardır (Kuruüzüm vd., 2010: 187).

Saal yaptığı çalışmada işe bağlılık ve iş etiği arasında önemli bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Saal yüksek iş etiğine sahip bireylerin zamanlarının çoğu kısmını çalışmalarına ayırdıklarını tespit etmiştir (Saal, 1978: 57). Lee ve Mowday ve Brief ve Aldag pozitif iş değerleri çalışanların iş doyumu ve işe bağlılıkları yüksek olduklarını belirtmişlerdir (Çakır, 2001: 136).

Merkezi yaşam ilgisi: Merkezi yaşam ilgisi kavramını ilk kez Dubin çıkarmıştır. Hayata geçirilen bir faaliyetin kişinin hayatındaki önemi ve konumu merkezi yaşam ilgisini oluşturmaktadır. Dubin, merkezi yaşam ilgisinin bireyin çocukluğundan sosyalleşmeden oluştuğunu belirtmiştir. O, merkezi yaşam ilgisi deneyim ve toplumdaki sanayileşmesi nedeniyle değişebilmekte olduğunu savunmaktadır. İşe bağlılık ve merkezi yaşam ilgisini araştırmak için yapılan çalışmalarda net bir ilişkiye ulaşılmamıştır. Lodahl ve Kejner (1965) ise çalışmalarında merkezi yaşam ilgisinde çalışma olmayan bireylerin işe bağlılıklarının düşük düzeyde olacaklarını belirtmişlerdir (Çakır, 2001: 137-140). Saleh ve Hosek merkezi yaşam ilgisinde iş olan bireylerin daha çok işe bağlı olduklarını tespit etmişlerdir (Saleh & Hosek, 1976: 215). Mitchell ve arkadaşları (1975) işe bağlılık ve merkezi yaşam işgisi arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlar (Mitchell vd., 1975: 174)

2.3.1.2 İşin Niteliğine İlişkin Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen esas unsurlardan bazıları da işin niteliğine bağlı olarak ortaya çıkan faktörlerdir. Bu çalışmada işin niteliğine ilişkin faktörler işin anlamlılığı, işin sorumluluğu ve etkileşim düzeyi başlıkları altında incelenmiştir.

2.3.1.2.1 İşin Anlamlılığı

İşin anlamlılığı bireyin beceri ve çabasının önceden planlanmış sonuca ulaşmada etken rol oynadığı ve bununla da bireyin kendisini işe yarar hissetmesi hissini oluşması gibi açıklanabilir. Çalışana bu duyguyu yaşatan önemli faktörler; işin beceri çeşitliliği, bireyin çalışması ile özdeşleşmesi ve görevin önemidir (Güner, 2007: 29).

İşin beceri çeşitliliği: Bireyin çeşitli yetenek ve becerilere sahip olmasını şartlandıran çalışmalar yapılırken çalışanın var olan becerisini ne derecede kullandığı

işin beceri çeşitliliğiyle ilgilidir (Faturochman, 1997: 1). Yapılan çalışmanın, çalışanın farklı yeteneklerini kullanmasına ne düzeyde izin verdiği işin beceri çeşitliliğini oluşturmaktadır (Bilgiç, 2008: 68). Çalışmanın beceri çeşitliliğini talep etmesi bireyin işe bağlılıklarını etkilemektedir. Hackman ve Lawler (1971) yaptıkları çalışmada, iş çeşitliliğinin olmasının çeşitli çalışma becerilerini oluşturduğunu ve bununla da işe bağlılığın etkilendiğini belirtmişlerdir (Hackman, 1976: 267). Elloy ve arkadaşları (1996) da yaptığı çalışmada işe bağlılık ve işin beceri çeşitliliği arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır (Elloy vd., 1995).

Bireyin çalışması ile özdeşleşmesi: İşgörenler kendilerini tamamlama duygusunu yaşatan işlerle daha çok özdeşleşirler (Uyargil, 2009: 70). Birey düşünce ve inançlarını işine odaklaması sonucunda beliren durum çalışanın çalışmasıyla özdeşleşmesi olarak tanımlanabilir. Kişinin görevi ile özdeşleşmesi için o yaptığı işten bireysel olarak doyum almalıdır. İş ile özdeşleşmenin işe bağlılığa, iş tatminine ve işsel motivasyona etki ettiği araştırmalarla kanıtlanmıştır (Hackman ve Lawler, 1971: 263-273).

Görevin önemi: Çalışmanın diğer bireylerin yaşamı ve yaptıkları iş üzerindeki etkinin derecesi görevin önemi olarak tanımlanabilir (Uyargil, 2009: 71). Bir çalışmanın önem derecesinin yüksek düzeyde olması, işyeri içindeki ve dışındaki insanlar için sağlanan faydaya, onlar için ortadan kaldırılan eksikliklerin büyüklüğüne bağlıdır. İşin önemi farklı çalışma özellikleri ile değerlendirildikçe onun işe bağlılık üzerinde önemli etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Çakır, 2001: 95).

2.3.1.2.2 İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi

İşin sorumluluğu ve etkileşim düzeyi ve işe bağlılık arasındaki ilişki özerklik (Otonomi), geri bildirim (Geri besleme) ve başkalarıyla ilişkiler başlıkları altında incelenecektir.

Özerklik: Çalışmanın planlanmasında ve uygulanacak eylemlerin kararlaştırılmasında işgörene özgürlük ve bağımsızlık yetkisinin verilmesi durumu özerklik olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012: 243). Özerklik sonucunda çalışan işini gerçekleştirirken başka birine danışmadan kendisi karar vermektedir (Özkalp, 2003: 15).

Çalışanlara işlerinde sorumluluk hissettiren özelliklerden biri de özerkliktir. Bu duyguya sahip bireyler, hem iş sonuçlarının kendisine ait olduklarına hem de bu

sonuçların sorumluluğunun kendisinde olacağı gerçeğinden kaynaklanarak çalışmaya farklı yaklaşımlar uygulayacaklardır.

Saal (1978) işe bağlılık ile özerklik arasında bir ilişki olduğunu belirtmiştir. (Saal, 1978: 57). Brown (1996) çalışmasında işe bağlılık ve özerklik arasında orta derecede korelasyon olduğu sonucuna varmıştır. (Çakır, 2001: 99)

Hackman ve Oldham özerklik duygusuna sahip bireylerin aynı zamanda sorumluluk duygusunun da olduğunu, işgörenlerin performans düzeylerini artırdığını, bununla da çalışanların işlerine daha bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Hackman ve Oldham, 1975: 159-170).

Geri bildirim: Bireyin işiyle alakalı performans sonuçlarıyla ilgili bilgi derecesi işten gelen geri bildirimini oluşturmaktadır (Bingöl, 2010: 112). İşgören gerçekleştirdiği işin olumlu veya olumsuz sonuçlarını görebiliyorsa geri bildirim söz konusudur. Örneğin, doktorun hastasını iyileştirdiği durumunu görmesi doktorun işini yerine yetirmesi sonucunda elde ettiği bir geri bildirimdir. Geribildirim toplaması çalışma anında oluşan problemlerin çözümünde, çalışan performansının yükselmesinde ve çalışanlarda öğrenme duygusunu tetiklemede önemli sonuçlar oluşturmaktadır (London, 2003: 3).

Çalışanın gördüğü işiyle ilgili sonuçlar çalışanın kendisi tarafından alınabildiği gibi iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından da alınabilir. Yani bu durumda geri bildirim diğer işgörenler veya yöneticiler sağlamıştır. Ek olarak çalışanın diğer işgörenlerle ilgili yaptığı olumlu veya olumsuz eleştiriler de geri bildirim olarak kabul edilmektedir. Fakat bu geribildirim çalışanın sübjektif düşüncelerini de içerebilmektedir. Saal geri bildirim alınmasının işe bağlılığı önemli şekilde etkilendiğini tespit etmiştir (Saal, 1978: 57). Wanous, geribildirim toplamasının içsel motivasyonu etkileyeceğini belirtmiştir. İçsel motivasyon işe bağlılığın oluşmasında önemli etken olduğu için işe bağlılık da geribildirimden etkilenecektir (Çakır, 2001: 99- 101).

Başkalarıyla ilişkiler: İşgörenin psiko-sosyal ihtiyaçlarından biri de kişinin başkalarıyla iletişimde bulunmasıdır. Çalışanın diğer bireylerle etkileşimde olması durumu başkalarıyla ilişkiler olarak tanımlanabilir. İşgörenin başkalarıyla ilişkiler kurması hem örgüt içi hem de örgüt dışı olabilmektedir (Güner, 2007: 33).

Lodahl ve Kejner çalışanın iş ortamında fazla insanla ilişki kurmasının onu işe bağlılığını önemli derecede etkilediğini belirtmişler (Lodahl ve Kejner, 1965: 31) Grup halinde çalışan iřėörenlerin yalnız çalışanlara nazaran işe bağlılık düzeylerinin fazla oluğu tespit edilmiştir (Tınaz, 2009: 31)

2.3.2 İşe Bağlılığı Etkileyen Dolaylı Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen yukarıda anlatılan faktörlerin dışında örgütsel, hukuksal, ekonomik ve toplumsal unsurlar da işe bağlılığı etkilemektedir. Bu unsurlar işe bağlılığa dolaylı yollarla etki etmektedir.

Örgütsel faktörler; örgütün yönetim stilini, çalışma koşullarını, ücret miktarını, kariyer olanaklarını içermektedir. Örgütün esnek yapıya sahip olması, çalışan ücretlerinin adil bir şekilde belirlenmesi, çalışma alanının güvenli olması, iřėörenlerin kariyerlerinde ilerleme imknlarına sahip olmaları çalışanların işe karşı olan tutum ve bağlılıklarını artıracabilecek faktörlerdendir.

Çalışanların işe bağlılıklarını etkileyen diğer unsur hukuki etkenlerdir. İřėren ve örgüt arasında imzalanan iş sözleşmesi çalışana işini görme sorumluluğunu yükler. Bu sorumluluğun yerine getirilmemesi söz konusu olduğunda sözleşmede yer alan eylemlerin uygulanacağı durumu çalışanların işe bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir (Güner, 2007: 50).

İşe bağlılığa etki eden ekonomik ve toplumsal faktörler çevresel faktörlerin içerisinde bulunmaktadır. Toplumsal ve çevresel unsurlara toplumun refah düzeyi, toplum kültürü, ekonomik şartlar, işsizlik ve iş bulmak imkanları dahildir. (akır, 2001: 159-163). Toplumun refah derecesi ve kültürü çalışanlar ve rgt etkilemektedir, bu da iřėörenlerin iş tutumlarını etkilemektedir.

2.4 İşe Bağlılığın Boyutları

Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) işe bağlılığı dinçlik, işe adanma ve yoğunlaşma olmak üzere  boyutlu şeklinde değerlendirilmektedir (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Eryılmaz ve Doğan, 2012).

Dinçlik: Çalışanların işlerini yerine yetirdikleri zamanda kendilerini enerjili, işlerine karşı istekli ve ruhsal olarak dayanıklı olmaları dinçlik anlamına gelmektedir (Eryılmaz ve Doğan 2012: 50). Ayrıca dinçlik çalışırken çalışanın geç yorulması, daha çok enerjik olması ve efor harcaması gibi durumları da içermektedir. İřėren

işini gerçekleştirdiği zamanlarda muazzam dinçlik his ediyorsa o işi ile güdülenmiştir. Sonuçta işgören yaşadığı zorluklara bakmayarak kendisini bırakmaz ve çalışmasına devam eder (Turgut, 2011: 156)

Adanmışlık: Adanmışlık, bireyin yerine getirdiği işe karşı hissettiği ilgi, çalışmasına yüklediği anlam ve onu özel olarak değerlendirme, işini şevk ve ilham verici olarak görme, coşku ve mücadele hazzı gibi kavramlarla tanımlanabilir (Bakker ve Demerouti, 2008: 210). Kısaca adanmışlık, anlamlılık duygusu, coşku, ilham, gurur ve problemleri çözme isteği kavramlarla ortaya çıkmaktadır (Gonzalez-Roma vd. 2006: 166).

Yoğunlaşma: Yoğunlaşma işgörenin çalışmasına tam konsantre olması ve işini yerine getirdiğinde çok mutlu olması durumu olarak tanımlanabilir (Bakker, Demerouti ve ten Brummelhuis 2012: 556). Eryılmaz ve Doğan'a göre (2012), yoğunlaşma çalışanın konstasyon halinde olması, çalıştıklarında zamanın nasıl geçtiğinin farkında olmamaları, sadece yerine yetirdikleri işi düşünmeleri ve mutluluk duygusuyla işlerini hayata geçirmeleri anlamına gelmektedir (Eryılmaz ve Doğan 2012: 50).

2.5 İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

Literatürde işe bağlılık kavramına yakın bazı kavramlar yer almaktadır. Bu kavramlar bazen örgüte bağlılık kavramıyla karşılaştırılmakta bazen de birlikte kullanılmaktadır. Bu kavramlar birbirine yakın olsa bile onlar arasında farklılıklar vardır. Örgüte bağlılık, mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılık ve işe bağlılık iş alanında bağlılık çeşitleri olarak kabul edilmiştir. Morrow (1993), bağlılık türlerini aşağıdaki gibi ele almıştır (Çakır, 2001: .37).



Şekil 4: Çalışma Yaşamında Bağlılık Türleri (Çakır, 2001: 37)

2.5.1 İşe Bağlılık ve Örgüte Bağlılık

Çalışanın örgüte psikoloji olarak bağlanması, onun işte kalma ve bunun için daima çalışması, işyerinin amaç ve değerlerini kabul edilmesi olarak tanımlanabilir (İplik ve Yalçın, 2007: 484).

Sing (2006), çalışanların hiçbir etki altında olmadan örgütün yapısına ve niteliklerine sadık olmalarını örgütsel bağlılık olarak adlandırmıştır (Demirel, 2009: 117). Mowday, Porter ve Steers (1979) çalışanın çalıştığı örgütün değerlerine ve amaçlarına yüksek derecede inanması, onları kabul etmesi ve örgüte karşı duyduğu bağın gücünü örgütsel bağlılık olarak tanımlamışlar (Mowday vd., 1979: 311).

Diğer bir tanımda işe bağlılık çalışanların bağlılık tutumlarının sonucunda beliren davranışsal eylem olarak açıklanmıştır (Reichers, 1985:468). Steers (1977) çalışanın örgütsel bağlılık ile kendisini örgütün güçlü bir üyesi olarak gördüğünü belirtmiştir (Steers, 1977: 46). Örgütsel bağlılık aşağıdaki üç faktörü içermektedir (Allen & Meyer, 1990: 848):

- İşgörenin iş yerinin amaçlarını kabul etmesi ve onlara duyulan inanç
- İşgörenin iş yerinin yararına daha çok çalışması

- İşgörenin iş yerinde çalışan olarak kalma isteği

İşe bağlılık ve örgütsel bağlılık birbiri ile ilişkili olsa bile, iş tutumları arasında bazı farklar vardır (Blau & Boal, 1987: 289). İşe bağlılık, bireyin işine bağlanması ve işini önemsemesi durumu iken örgütsel bağlılık bireyin örgüte bağlanması ve örgütün yararına çaba göstermesi durumudur (Uygur, 2009: 38). Yani işe bağlılık çalışanın işiyle alakalı psikolojik bir bağ iken, örgütsel bağlılık belirli bir örgüte olan bağlılıktır (Frauman, Ivy, & Cunningham, 2011).

İşe bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar iş yerinde motivasyonları en yüksek olan bireylerdir. Buna sebep, onların hem örgütten hem de işlerinden etkilenmeleridir (Blau ve Boal, 1987: 289).

2.5.2 İşe Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık

İşe bağlılık kavramına yakın diğer bir kavram da mesleğe bağlılık kavramıdır. Kişilerin yaşam ihtiyaçlarını karşılamak ve refah içinde yaşamlarını sürdürmeleri için onların herhangi bir mesleğe sahip olmaları önemli bir şarttır. Bireyin toplumda statü kazanmasına da meslek etki etmektedir. Bireylerin işlerine, mesleklerine bağlılık derecesi farklılık göstermektedir. Gouldner (1957) mesleğe bağlılığı belirgin ya da özel bir alana karşı duyulan bireysel sadakat olarak açıklamıştır (Özdevecioğlu, 2007: 4).

Mesleki kimliğini ön plana taşıma, sahip olunan meslek için çaba göstermek, mesleki amaç, norm ve etik ilkelere bağlılık türünü mesleki bağlılık olarak da tanımlamak mümkündür (Özer ve Uyar, 2010: 91).

Mesleki bağlılığı işe bağlılıktan ayıran en önemli fark çalışanın zamanla kazandığı uzmanlık ve beceri nedeniyle mesleğine duyduğu önem ve onu hayatının merkezi bir yerine koymasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Blau (1986) mesleki bağlılığın diğer bağlılık türlerinden bağımsız bir tutum olduğunu belirtmiştir (Blau, 1986: 581)

Meyer ve diğerleri (1993) mesleki bağlılığı üç boyutta ele almaktadır. Bunlar duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığıdır: (Özer ve Uyar, 2010).

Duygusal bağlılık: Çalışanların meslekleri ile kurdukları bağ duygusal mesleki bağlılıktır. Kişinin mesleğini hayatının merkezi yerine koyması, mesleğini sevmesi,

gelişim için yeniliklere açık olması ve çaba göstermesi duygusal bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Özer ve Uyar, 2010).

Normatif bağlılık: Bireyin veya örgütün birbirine duyduğu sadakat doğrultusunda, mesleğinde kendisini geliştirmesi için oluşturulan imkân ve yararlar karşılığında duyduğu minnet duygusu ile sahip olunan bağlılık normatif bağlılıktır (Meyer, Allen ve Smith, 1993:539; Aslan, 2008).

Devamlılık bağlılığı: Çalışanın mesleği için harcadığı zaman, verdiği emek, mesleğine yaptığı yatırım sonucunda kendisini mesleğini sürdürmeye zorunlu duyması ile ortaya çıkan bağlılık türü devamlılık bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Tak ve Çiftçioglu, 2009: 38).

2.5.3 İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık

Çalışmaya bağlılık işe bağlılıkta olduğu gibi psikolojik bir bağlantıdan oluşmaktadır. Çalışmaya bağlılık kavramında kullanılan çalışma sadece çalışanın işini veya mesleğini değil aynı zamanda bireyin hayata geçirdiği tüm faaliyetleri kapsamaktadır.

İşe bağlılık kavramıyla sıklıkla karıştırılan çalışmaya bağlılığı Lodahl ve Kejner ve Lawler ve Hall bu iki kavramın eş anlamlı olduklarını söylemiştir (Lodahl ve Kejner, 1965; Lawler ve Hall, 1970). Fakat bazı çalışmalarda işe bağlılık ve çalışmaya bağlılık kavramlarını birbirinden farklı kavramlar oldukları belirtilmiştir. Bu çalışmalarda işe bağlılık iş ile alakalı tecrübelerin sonucunda ihtiyaçların karşılanmasının sonucu olduğu, çalışmaya bağlılığın ise sosyalleşmenin ve kültürel şartların etkisinden geliştiği savunulmuştur (Karacaoğlu, 2005: 57).

Kanungo iş ve çalışma kavramlarının olduğu gibi işe bağlılık ve çalışma kavramlarının da aynı anlama gelmediğini ifade etmiştir. Çalışma bağlılığı durumunun oluşması için çalışma çalışanın hayatında merkezi bir yere sahip olmalıdır. Bu bağlılık türü sosyalleşme ile alakalıdır ve kişinin geçmiş kültürel ve sosyal koşullarının bir fonksiyonu olarak ele alınmalıdır (Kanungo, 1982:341).

2.6 İşe Bağlılığın Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi

İşe bağlılığın hangi şartlar altında ve hangi davranış biçimlerinde oluştuğunu anlamak için onun çeşitli göstergelerle ilişkisini araştırmak gereklidir. İşe bağlılık, iş

tatmini, performans, işten ayrılma isteği, işe geç kalma gibi bireyin çalışmaları ile alakalı önemli göstergelerle ilişkilidir.

2.6.1 İşe Bağlılık- İş Tatmini

Çalışmanın nitelikleri ile çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman iş tatmini oluşmaktadır (Tınaz, 2009: 25). Kısaca, çalışanın işinden hoşlanması ve bu işi yerine getirdiği zaman mutlu olması durumu iş tatmini olarak nitelendirilebilir. İş tatmini, çalışanın iş deneyimi sonucunda oluşan pozitif ruh hali iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Güner, 2007: 50). Bireyin işini, çalışma arkadaşlarını ve çalışma ortamını sevmesi onun işi ile alakalı olumlu bir tutum geliştirmesini sağlar ve bu birey yüksek iş tatmine sahip olur (Aşık, 2010: 37).

İş tatmini bireyin işinden beklentisiyle ilişkilidir. Örneğin, çalışanın beklentisi az olup az alırsa ya da çok beklentisi olup çok alırsa o tatmin olur. İş bağlılık ise çalışanın işi ile alakalı beklentilerinin ötesine geçmektedir. İşe bağlılık, çalışanın işinin onun ihtiyaçlarını ne düzeyde tatmin etmesini ortaya koyan bir fonksiyon olarak açıklanabilir (Govender & Parumasur, 2010: 239). Çalışanın ihtiyaçlarını karşılayan bir işte çalışması onun tatmin düzeyini artıracığından, bu durum onun işe bağlılığını da güçlendirecektir.

İşe bağlılık ve iş tatmini arasındaki en önemli fark, iş tatminin çalışanın işine karşı duyduğu duygusal reaksiyonunu yansıtması, işe bağlılıkta ise çalışanın bilişsel bir inanç algılaması söz konusudur (Karacaoğlu 2005: 57).

İşe bağlılık ve iş tatmini arasında paralel ve anlamlı bir ilişki vardır. Yüksek iş tatminine sahip bireyler çalıştığı örgütü sahiplendiği, bu bireylerin işe bağlılıklarının arttığı ve kendi istekleri ile ilişkili olarak işgücü devirlerinin azaldığı ortaya çıkmıştır (Aşık, 2010: 44).

İşe bağlılık ve iş tatmini arasında oluşan ilişki yapılan bazı araştırmalarla saptanmıştır. O'Driscoll ve Randall (1999) iş tatminin işe bağlılığın önemli belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir (O'Driscoll ve Randall, 1999: 205). Kanungo (1982) işe bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir korelasyon olduğunu tespit etmiştir (Kanungo, 1982:347). Brown ise iş tatminini işe bağlılığın sonucunda oluştuğunu söylemiştir ve onlar arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir (Çakır, 2001: 78).

2.6.2 İŖe Bağlılık- Performans

Belirtilen Ŗartlar altında bir iŖin gerekleŖtirilmesi ya da ortaya çıkardığı sonuçlar performanstır (ŖimŖek ve elik, 2012: 157). Performans hem örgüt hem de bireyler için çok önemli unsurdur. İŖgörenlerin iŖ yükümlölüklerini ne düzeyde etkin ve başarılı gerekleŖtirdikleri, oluŖturdukları performans sayesinde ortaya çıkar. Üstlendiği alıŖma sorumlulukları ve görevlerini zamanında ve başarılı Ŗekilde yerine getiren alıŖanlar yüksek performans göstermektedirler.

İŖe bağlılık ve performans arasında iliŖkiyi açıklamak adına yapılan alıŖmalarda kesin bir sonuca ulaŖılmamıştır. Vroom alıŖmasında bu iki deęiŖken arasında güçlü bir iliŖki bulmuŖtur. Lawler (1982) performansın alıŖanların üstleri tarafından yapılan değerlendirmelerle ölçüldüğünde iŖe bağlılıktan etkilendiğini belirtmiŖtir (akır, 2001:76, 170). Saal (1978) ve Lodalh ve Kejner (1965) ise iŖe bağlılık ve alıŖan performansı arasında önemli bir iliŖki bulmamıştır (Saal, 1987; Lodalh ve Kejner, 1965).

2.6.3 İŖe Bağlılık- İŖten Ayrılma İsteği

Sahip olduğu iŖi, iŖ ortamını, alıŖma arkadaşlarını sevmeyen alıŖan kendisini bu iŖyerinin bir parçası olarak görmez ve iŖten ayrılma gibi olumsuz bir tutum sergileyebilir (Taslak, 2008: 125).

alıŖanların iŖlerinden ayrılmadan önce iŖlerine karŖı uzaklaŖma veya yabancılaŖma yaŖadıklarını, bunun da en önemli sebeplerinden birinin alıŖanın iŖe bağlılığının azalması olduğu literatürde belirtilmiŖtir (Arı vd., 2010: 144). İŖe bağlık ve iŖten ayrılma birbirleri ile doğrudan iliŖkilidir (Blau ve Boal,1987: 288). Arnold ve Feldman alıŖmalarında iŖe bağlılığı iŖten ayrılmayı olumsuz etkileyen bir unsur olarak deęerlendirmiŖlerdir (akır, 2001: 179). alıŖanların iŖe bağlılıkları onların motivasyonlarını yükselttiğinden onların örgütten ayrılma niyeti azalmaktadır (Diefendorff vd., 2002: 94).

Literatür incelendiğinde iŖe bağlılığın iŖten ayrılma isteğine negatif etki ettiği ortaya çıkmaktadır. Fakat alıŖanın iŖten ayrılma niyetinin olmaması tek başına bireyin iŖe bağlı olduğu sonucunu oluŖurmamaktadır.

2.6.4 İşe Bağlılık- İşe Geç Kalma

Bilinçli ya da zorunlu sebepler nedeniyle iş yerine zamanında gitmeme durumu işe geç gitme olarak adlandırılabilir (Zerenler, 2008: 228).

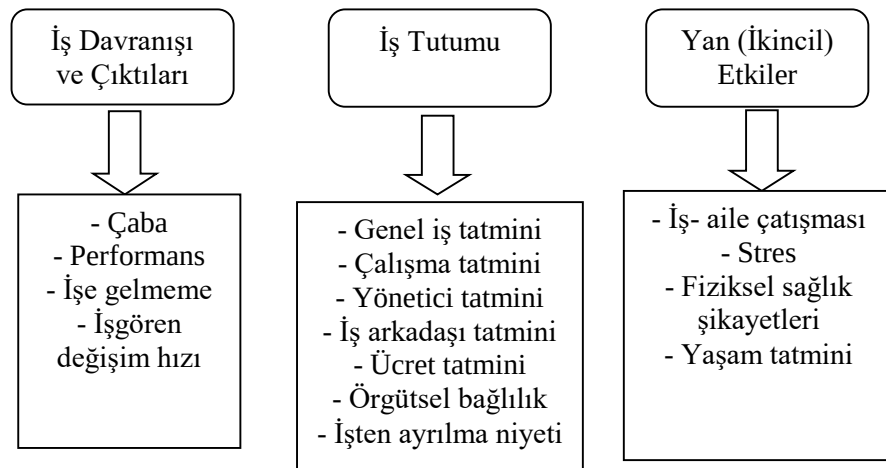
Literatürde işe bağlı çalışanların işe geç kalma oranının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, Clegg (1983) çalışmasında işe bağlılıkları az olan bireylerin işe geç gelme durumlarının sıklıkla olduğunu tespit etmiştir (Çakır, 2001: 176).

2.7 İşe Bağlılığın Oluşturduğu Sonuçlar

İşe bağlı çalışanlar kariyerlerinde, çalışmalarında olumlu bir yaklaşım sergilemekte, çalıştıkları örgüte önemli katkılar sağlamakta ve bundan da oldukça memnun olmaktadır.

Brown (1996), Kahn (1990) ve Pfeffer (1994) işe bağlılığın işgörenlerin performansında esas etken olan motivasyonlarına ve çalışmalarıyla alakalı çabalarına etki etmekte olduğunu söylemiştir. Bünyesinde bulundurdıkları çalışanların işe bağlılık duygularının yüksek olması örgütler için çok önemlidir. Bu bağlılığa sahip bireyler işlerinden tatmin olurlar, iş ortamında olumlu tutum ve faaliyetler sergilerler ve kariyer ve mesleklerine yüksek düzeyde bağlılık duyarlar (Carson ve arkadaşları, 1995).

İşgörenlerin işlerine bağlılık duymaları örgüt için çok önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu sonuçlar aşağıda sıralanmıştır:



Şekil 5: İşe Bağlılığın Sonuçları (Podsakoff ve arkadaşları, 2000)

İşe bağlılığın işgören üzerinde, bireyin gerçekleştirdiği iş ve çalışma arkadaşları üzerinde de etkileri vardır. İşe bağlı işgörenler örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için yüksek düzeyde çaba sarf ederler ve bu çalışanların işgücü devir

hızı ařađı derecededir (Kahn, 1990). Bunun aksine iře bađlılık oranı dūřuk olan çalıřanların iřten ayrılma dereceleri yūksektir ve bu çalıřanlar tūm enerji ve çabalarını ōrgūt dıřı aktivitelere harcarlar (Kanungo, 1982).

İře bađlılık dūzeyi yūksektir olan çalıřanların kiřisel amaçlarının ōrgūtūn amaçlarıyla uyumlu olduđu ve aynı ōrgūttte gelecek de çalıřmalarını sūrdūrmeyi istedikleri için bu ōzellik kurumların alıřanlarında aradıkları ōzelliklerdendir.



3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümü, araştırmanın problemi, araştırmanın önemi ve amacı, bu amaca ulaşmak için kullanılacak yöntemler, yöntemlerin uygulanmasıyla ulaşılan bulgular ve bulgularla alakalı yorumları içermektedir.

3.1 Araştırmanın Problemi

Bu araştırma, Orta Karadeniz bölgesinde yer alan Samsun ilinde konaklama işletmelerindeki çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, iş-aile çatışması ve işe bağlılık kavramı incelenmiştir.

İş-aile çatışması genellikle emek yoğun sektör çalışanlarının yaşadıkları bir durumdur. İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu turizm endüstrisi uzun çalışma saatleri ile stresli bir alandır. Bu nedenle bu sektör çalışanlarının iş-aile çatışması yaşamlarının ve bunun da onların işe bağlılık düzeylerine etkilemesi söz konusudur. Bu nedenlerden yola çıkarak araştırmanın problemi; konaklama işletmelerindeki çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının işe bağlılık düzeylerini etkileyip etkilemediğini ortaya çıkarmak olarak belirlenmiştir. Turizm sektörü çalışanları üzerinde bu tür araştırmaların sınırlı olması ve Samsun ilinde böyle bir araştırmanın yapılmamış olması nedeniyle bu konu araştırılmaya değer görülmüştür.

3.2 Araştırmanın Amacı

Aile ve iş alanlarının rol yükümlülüklerinin birbiriyle uyumlu olmaması durumunda bu iki yaşam alanında çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı iş-aile rol çatışmasının çalışanın işe bağlılığı üzerinde etkisinin belirlenmesini sağlamaktır. Bu temel amaç çerçevesinde çalışma Samsun'da konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Bu doğrultuda iş-aile çatışmasının işgörenlerin işe bağlılık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Temel amacın yanı sıra iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisinin demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğinin tespiti de araştırmanın yan amacı olarak belirlenmiştir.

3.3 Araştırmanın Önemi

Çalışanların çeşitli değişimlerle yüzleştiği bir dönemde aile hayatı ile iş hayatı etkileşim içine girmekte ve bu etkileşimlerin neden olduğu iş-aile çatışması hem örgütsel hem de kişisel başarı üzerinde etkiler oluşturmaktadır. Söz konusu iş-aile çatışmasının çalışanların iş ile ilgili motivasyonlarını ve işe bağlılık düzeylerini etkilemesi kaçınılmazdır. Bu yüzden iş-aile çatışmasının bireyin işe bağlılık duygusuna etkisi, örgütlerin dikkat etmesini ve çözüm bulmasını gerektiren önemli bir konu haline gelmektedir.

Bu çalışma ile genel olarak iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde ne tür bir etkiye neden olduğu ve özel olarak konaklama işletmelerindeki çalışanların iş-aile çatışmasının işe bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılarak problemin sonuçları net bir şekilde ortaya çıkarılacaktır.

Bu temel noktaları göz önünde bulundurarak, iş-aile çatışmasına ilişkin birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmalar farklı alanlarda çalışan çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Örneğin, kapsam olarak muhasebe çalışanları (Bedeian, vd., 1988; Parasuraman vd., 1989), hemşireler ve mühendisler (Bacharach vd., 1991), polisler (Burke, 1988), üst ve orta düzey yöneticileri (Judge vd., 1994), öğretmenleri (Cooke; Rousseau, 1984) ele almış ve çalışmalarını bu meslek grupları ile sınırlandırmışlar. Bu konuyla alakalı turizm alanında yeterli çalışmaların olmaması bu araştırmanın önemini teşkil etmektedir. Bu araştırma, iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde etkisini konaklama çalışanları kapsamında inceleyecektir. Çalışma sonucunda turizm sektöründe yaşanan sorunlara iş-aile çatışması ve işe bağlılık kapsamında otel işletmelerinin yöneticilerine öneriler getirilebilmesi ve iş-aile çatışmasının işe bağlılığa negatif etki yapmasının engellenmesi ve dolayısıyla işletme performansının ve hizmet kalitesinin artırılabilmesi için önemli verilerin sunulması hedeflenmiştir.

Bu tez, konaklama işletmelerinde bulunan çalışanların bu durumlarla karşılaşma sıklıkları, onların belirtileri ve sonuçlarıyla ilgili önemli bulgular sağlayacaktır. Turizm sektöründeki çalışanlar üzerinde Türkçe ve uluslararası literatürde az sayıda çalışmanın olması, yapılan çalışmanın ilgili literatüre katkı

sağlayabilme özelliği öne çıkarmaktadır. Ayrıca Samsun'da konaklama işletmesi çalışanları açısından konu ile ilgili bugüne kadar bir çalışmanın yapılmamış olması bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı ve ileride yapılacak çalışmalar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

3.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın uygulama kısmı 2019 yılında Samsun ilinde bulunan otel işletmelerinden elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu araştırmanın tüm otel çalışanlarına uygulanması zaman, maliyet kısıtlaması ile mesafe ve kontrol zorlukları gibi nedenler dikkate alındığı zaman, çalışma evreninin hepsine ulaşmak bazen mümkün olmamaktadır. (Karasar, 2008: 11) Araştırmada iş aile çatışmasının sadece işe bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Diğer etkileri kapsam dışında tutulmuştur. Veri toplama yöntemlerinden biri olan anketin sınırlılıkları sözü geçen araştırma için de geçerlidir.

3.5 Araştırmanın Yöntemi

3.5.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Samsun ilinde bulunan 3, 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler ve yöneticiler oluşturmaktadır.

Bilimsel çalışmalarda evrenin hepsine ulaşılabilceği gibi bu evren içerisinden seçilmiş örneklemle de belirlene bilmektedir (Ural ve Kılıç, 2006: 33). Evrenin tamamına ulaşılması zaman, maliyet kısıtlaması ile mesafe ve kontrol zorlukları (Karasar, 2008: 11) nedenleriyle araştırmanın tüm evrenine ulaşmak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle çalışmada örneklem alma yolu seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu belirlenirken örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışma gruplarında bulunan işgörenlerin farklı görevlerden olmasına dikkat edilmiştir. Bununla da çalışmada çeşitlilik oluşturulmasına çalışılmıştır. Samsun ilinde bulunan oteller randevu alınarak bizzat ziyaret edilmiş, anket formu dağıtılmış ve önceden belirlenmiş tarihte anketler otellerden toplanmıştır.

Turizm istatistikleri incelendiğinde konaklama işletmelerinde çalışan işgören sayısı belirtilmemektedir. Fakat turistik işletme belgeli konaklama işletmelerinin sayısı, onlara ait oda ve yatak sayısı belirtilmektedir. Bu verilere Samsun İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü sitesinden ulaşılmıştır. Aşağıdaki tablo 1'de bu veriler yer almaktadır:

Tablo 1: Turistik İşletme Belgeli 3*, 4* ve 5* Oteller

	Oteller	Sınıfı	Oda Sayısı	Yatak Sayısı
1	Anemon Otel	5 Yıldız	164	328
2	Serra Otel	5 Yıldız	120	240
3	Sheraton Otel	5 Yıldız	221	464
4	Grand Amisos Otel	4 Yıldız	107	214
5	Ancere Termal Otel	4 Yıldız	78	157
6	Grand Atakum Otel	4 Yıldız	63	126
7	Sam My House Otel	4 Yıldız	51	99
8	Hampton By Hilton Otel	4 Yıldız	138	276
9	Neba Royal Otel	4 Yıldız	67	134
10	Konaks Otel	4 Yıldız	83	166
11	Glorya Tibi Otel	3 Yıldız	32	64
12	Grand Asos Otel	3 Yıldız	32	64
13	Samsun Marin Otel	3 Yıldız	19	39
14	North Point Otel	3 Yıldız	65	130
15	Otel 1919	3 Yıldız	35	70
16	Samsun Medikent Otel	3 Yıldız	30	60
17	Şahin 2 Otel	3 Yıldız	31	62
18	Yıldızoğlu Otel	3 Yıldız	45	88
19	Yafeya Otel	3 Yıldız	96	192
20	Kazancı Taşhan Otel	3 Yıldız	20	38
21	Panorama Damla Otel	3 Yıldız	48	96
22	Park inn Otel	3 Yıldız	140	280

Kaynak: www.samsunkulturturizm.gov.tr

Araştırma evrenini oluşturan 5*, 4* ve 3* konaklama işletmelerinin toplam çalışan sayısına ulaşılmadığı için tahmini işgören sayısını belirlemek için aşağıdaki tablo 2’de yer alan veriler kullanılmıştır:

Tablo 2: Türkiye’de Oda ve Yatak Başına Düşen Personel Sayısı

İşletme Türleri	Oda Başına Düşen İşgören Sayısı	Yatak Başına Düşen İşgören Sayısı
5 yıldızlı otel	1.18	0.59
4 yıldızlı otel	0.76	0.38
3 yıldızlı otel	0.72	0.36
2 yıldızlı otel	0.56	0.28
1 yıldızlı otel	0.50	0.25
Özel belgeli otel	1.48	0.74
Tatil köyleri	0.74	0.37

İşletme Türleri	Oda Başına Düşen İşgören Sayısı	Yatak Başına Düşen İşgören Sayısı
1.sınıf motel	0.74	0.37
2.sınıf motel	0.94	0.47
Pansiyon ve oberj	0.40	0.20
Toplam ortalama	0.70	0.35

Kaynak: (Ağaoğlu, 1992: 114)

Konaklama işletmesinde yatak ve oda başına düşen personel sayısı hesaplanırken şu formüller kullanılmaktadır (Ağaoğlu, 1992: 113). Bu araştırmada personel sayısını bulmak için “Odabaşına düşen personel sayısı” denklemi kullanılmıştır:

$$\text{Yatak Başına Düşen Personel Sayısı} = \frac{\text{Personel Sayısı}}{\text{Yatak Sayısı}}$$

$$\text{Oda Başına Düşen Personel Sayısı} = \frac{\text{Personel Sayısı}}{\text{Oda Sayısı}}$$

Tablo incelendiğinde 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde toplam oda sayısı 505 ve oda başına düşen personel sayısı 1,18 olduğu için, bu veriler denkleme konulduğunda Samsun’daki 5 yıldızlı otellerde 596 adet çalışanın olduğu tahmin edildiği sonucuna varılmıştır.

$$\text{Personel Sayısı} = 1,18 * 505 = 596$$

4 yıldızlı konaklama işletmelerinde ise toplam oda sayısının 587 ve oda başına düşen personel sayısının 0,76 olduğu hesaplanarak Samsun’daki 4 yıldızlı otellerde 446 adet işgörenin olduğu tahmin edilmektedir.

$$\text{Personel Sayısı} = 0,76 * 587 = 446$$

3 yıldızlı konaklama işletmelerinde toplam oda sayısının 593 ve oda başına düşen personel sayısının 0,72 olduğu için, bu veriler denkleme konulduğunda Samsun’daki 3 yıldızlı otellerde 427 adet çalışanın olduğu tahmin edilmektedir.

$$\text{Personel Sayısı} = 593 * 0,72 = 427$$

Yukarıdaki bilgiler sonucunda araştırmanın işgören evreninin 1459 olduğu tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün minimum çalışan sayısını belirlemek için aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$n = \frac{N \times \sigma^2 \times Z_{\alpha}^2}{(N - 1) \times H^2 + Z_{\alpha}^2 \times \sigma^2}$$

Formülde kullanılan parametrelerin anlamları aşağıda yer almıştır:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren birim sayısı

Z α : $\alpha= 0.05, 0.01, 0.001$ için sırasıyla 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri

σ : Standart sapma değeri

H: Standart hata değeri

Bu çalışmada standart hata değeri “H $\pm$ 0,15”, “ $\alpha= 0,05$ ”, “ $\sigma=1$ ” olarak belirlenmiştir.

Yukarıdaki denkleme göre 5 yıldızlı konaklama işletmeleri için;

N= 596; $\alpha= 0,05$ için Z $_{0,05}=1,96$; $\sigma=1$ H= $\pm 0,15$ değerleri denklemde yerlerini aldıklarında

$$n = \frac{596 \times 1^2 \times 1,96^2}{(596 - 1) \times 0,15^2 + 1,96^2 \times 1^2} = 133$$

4 yıldızlı konaklama işletmeleri için;

N= 446; $\alpha= 0,05$ için Z $_{0,05}=1,96$; $\sigma=1$ H= $\pm 0,15$ değerleri denklemde yerlerini aldıklarında

$$n = \frac{446 \times 1^2 \times 1,96^2}{(446 - 1) \times 0,15^2 + 1,96^2 \times 1^2} = 123$$

3 yıldızlı konaklama işletmeleri için;

N= 427; $\alpha= 0,05$ için Z $_{0,05}=1,96$; $\sigma=1$ H= $\pm 0,15$ değerleri denklemde yerlerini aldıklarında

$$n = \frac{427 \times 1^2 \times 1,96^2}{(427 - 1) \times 0,15^2 + 1,96^2 \times 1^2} = 122$$

Hesaplanan bu verilerden toplamda $133+123+122= 378$ personel, araştırma için gerekli olan minimum örneklem sayısını oluşturmaktadır.

Yeterli örneklem sayısına ulaşılması için 600 anket dağıtılmıştır. Anketlerin bazıları boş bırakma, bazı ifadelerle cevap verilmemesi veya aynı ifade için birkaç cevabın verilmesi gibi nedenlerden dolayı değerlendirme dışı tutulmuştur. Toplamda 430 değerlendirilebilen anket araştırmaya dahil edilmiştir. Sonuçta anketlerin geri dönüş oranı %72'dir.

3.5.2 Araştırmanın Veri Toplama Araçları

İş-aile çatışmasının ve işe bağlılık kavramlarının birbiriyle ilişkisini tespit etmek amacına yönelik olarak öncelikle veri toplama süreci yaşanmıştır.

Kuramsal çerçevenin hazırlanmasında, ikincil olarak adlandırılan belgesel kaynak derlemesine dayalı kitap, makale ve internet sitelerinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan Samsun ilinde bulunan otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilen uygulama kısmı ile ilgili birincil verilere anket tekniği ile ulaşılmıştır. Farklı konaklama işletmelerinde uygulama yapılarak örneklem çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Anket, konu ile ilgili ölçeklerden faydalanarak oluşturulmuştur. Söz konusu amaca yönelik olarak uygulanan anket 3 bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünde bu araştırmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanlarının demografik ve diğer bireysel özelliklerinin tespitine yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda demografik özelliklerle ilgili ifadeler araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Bu ifadeler çalışanların cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çalıştıkları departman, işletmede çalıştıkları kademe, sektörde çalıştıkları süre ve işletmede çalıştıkları süre gibi konularla alakalıdır.

İkinci bölümde çalışanların iş- aile çatışması durumlarını ölçmek için Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen ve Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş- Aile Çatışması ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye uyarlanan iş-aile çatışması ölçeği 18 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin sadece iş-aile çatışmasıyla ilgili 9 ifadesi kullanılmıştır. Çalışmanın amacı iş aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisini incelemek olduğundan, ölçekteki aile-iş

çatışması ile ilgili bölüm kullanılmamıştır. Aycan ve Eskin (2005)'in çalışmasında iş-aile çatışması boyutu için Cronbach's alfa değeri 0,89 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise iş-aile çatışması için Cronbach's alfa değeri 0,84 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde işgörenlerin işe bağlılık düzeylerini ölçmek için Kanungo (1982)'nin geliştirdiği, Çakır (2001: 214)'ın Türkçeye uyarladığı “İşe Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek 10 maddeden oluşmaktadır.

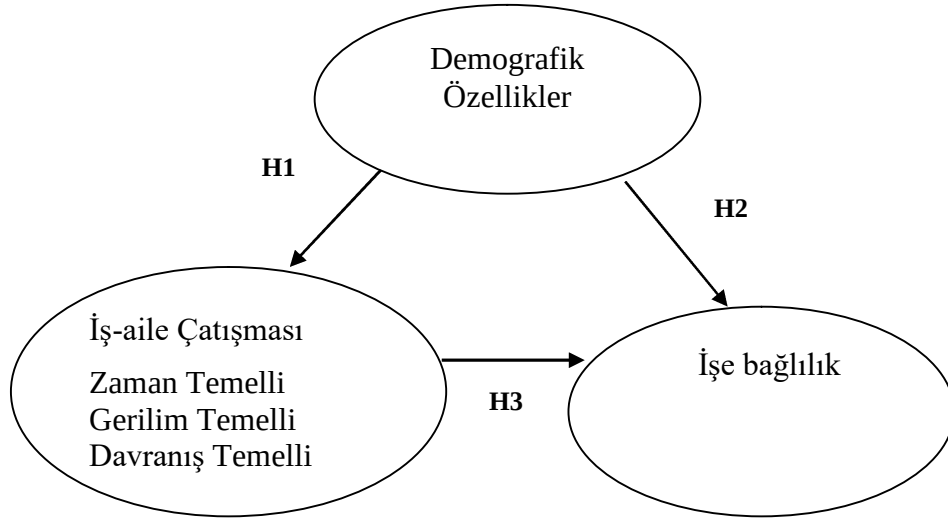
Araştırmada kullanılacak ölçeklerde yer alan değişkenleri ölçmek için beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Likert ölçeğinin amacı; araştırılan konuyla ilgili bireylerin düşüncelerini bir grup halinde sınıflandırmak ya da derecelendirmektir (Arıkan, 2000: 110). Çalışmada konaklama çalışanlarının ölçeklerde yer alan ifadelerle ne derecede katılıp katılmadıklarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Katılımcıların her bir ifadeye katılma dereceleri, 5'li Likert ölçeği doğrultusunda ankette verilen (1) “Kesinlikle Katılmıyorum”, (2) “Kısmen Katılmıyorum”, (3) “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, (4) “Kısmen Katılıyorum”, (5) “Tamamen Katılıyorum” şeklinde işaretlemeleri istenmiştir.

Bu bağlamda söz konusu çalışanlar ile yapılan ve anket çalışması yoluyla elde edilen ham veriler SPSS programı ile işlenerek; faktör analizi, t testi, One Way Anova testi analizleri yardımı ile değerlendirilecektir.

3.5.3 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yapılan araştırmanın amacına uygun olarak verilerin toplanması ve çözümlenmesi için gerekli koşulları düzenleyen tarama modeli kullanılmıştır. Bu model var olan durumu etkilemeden ve değiştirmeden ortaya çıkarmaktadır (Balcı, 2006).

Model, araştırmada temel kavramlar olan iş-aile çatışması ve onun boyutlarının işe bağlılık ile arasında olan ilişkiyi göstermeyi hedeflemektir. Ek olarak bu iki kavramın demografik özelliklere göre de farklılık gösterip göstermediği de çalışma kapsamında incelenmiştir. Tüm bunları dikkate alarak araştırma için önerilen model görsel olarak aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.



Şekil 6: Araştırma Modeli

İş-aile çatışması ve işe bağlılık ile ilgili yazın taraması yapıldıktan sonra ortaya çıkan sonuçlardan yararlanılarak araştırma modeli kapsamında hipotezler oluşturulmuştur. Araştırmada, iş-aile çatışmasının işe bağlılığı nasıl etkilediğine dair araştırma sorusundan hareketle, işe bağlılık bağımlı değişken, zaman odaklı iş-aile çatışması, gerilim odaklı iş-aile çatışması ve davranış odaklı iş-aile çatışması ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

Tablo 3: Araştırmanın Hipotezleri

H1: İş-aile çatışması çalışanların demografik özellikleri açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.	
H1a	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1b	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1c	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1d	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1e	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1f	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1g	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1h	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir

H1: İş-aile çatışması çalışanların demografik özellikleri açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

	farklılık göstermektedir.
H1i	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1j	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1k	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1l	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1m	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1n	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H1o	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2: İşe bağlılık çalışanların demografik özellikleri açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2a	İşe bağlılık çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H2b	İşe bağlılık çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H2c	İşe bağlılık çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H2d	İşe bağlılık çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H2e	İşe bağlılık çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: İş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3a	Zaman temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H3b	Gerilim temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H3c	Davranış temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.5.4 Veri Analiz Yöntemi

Araştırma sonucunda toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS istatistik programına aktarılmıştır ve program yardımı ile değerlendirilmiştir. İlk aşamada araştırmada kullanılan veri setinin parametrik veya parametrik olmayan testlere uygun olduğunu belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım sağladığı tespit edildikten sonra diğer testlere geçilmiştir. Kullanılan ölçeklerin güvenirliklerinin değerlendirilmesi için güvenirlik analizi (Cronbach Alpha) ve

geçerliliklerini değerlendirmek için faktör analizi uygulanmış ve sonuçlar rapor edilmiştir.

Katılımcıların iş-aile çatışması ve işe bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine göre herhangi bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için çeşitli analizler yapılmıştır. Çalışanların iş-aile çatışması ve işe bağlılık seviyelerini ortaya çıkaran her bir ifade için frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak betimlenmiştir.

Ölçeklerin ayrı ayrı aritmetik ortalama değerleri hesaplanmıştır. Çoklu grupların karşılaştırılmasında (yaş, eğitim düzeyi, çalışma pozisyonu) tek yönlü varyans analizi (One Way Anova testi) uygulanmıştır. Tespit edilen varyanslar homojen olduğu için hangi grupların ortalamaları arasında farklılıklar olduğunu görmek amacıyla Tukey testi uygulanmıştır. İki grup değişkenler bulunduran (cinsiyet, medeni durum) bağımsız örneklem için istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. İş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde etkisini belirlemek amacıyla Korelasyon testi ve Regresyon analizi yapılmış ve sonuçları değerlendirilmiştir.

3.5.5 Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmeler

Bu bölümde katılımcılardan toplanan bulgular ve yorumları yer almaktadır. İlk önce ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliğine dair bulgulara, sonra çalışanların demografik bulgularına yer verilmiştir. Araştırma doğrultusunda gerekli alt başlıklar alınarak bulgularla ilgili analiz ve tablolar yorumlarıyla aktarılmıştır.

3.5.6 İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör yapılarını ortaya koymaya yönelik bir işlem olan faktör analizi bu çalışmada da ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemede kullanılmıştır.

İş-aile çatışması ölçeği için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Sonuçta 3 faktör belirlenmiştir. İş- aile çatışması ölçeğini geliştiren Carlson, Kacmar ve Williams (2000)'de belirtilen şekilde bu faktörlere “zaman temelli iş-aile çatışması”, “gerilim temelli iş-aile çatışması” ve “davranış temelli iş-aile çatışması” adları verilmiştir. Toplam varyans açıklama değeri faktörlün görece önemini belirlemektedir. Zaman temelli iş-aile çatışması olarak adlandırılan faktör toplam varyansın %46,194'ini, gerilim temelli iş-aile çatışması

faktörü toplam %13,739'ını ve davranış temelli iş-aile çatışması boyutu da toplam varyansın %9,517 açıklamaktadır. Buradan zaman temelli iş-aile çatışması olarak adlandırılan faktör çalışanların iş-aile çatışması düzeyi ile ilgili en önemli faktör olduğu ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda KMO (Kaiser- Meyer- Olkin) değeri 0,851 ve Berlett testi değeri 1542,441 olarak tespit edilmiştir. Bulgular KMO örneklem değerinin 0,60 üzerinde olduğu için yeterli olduğuna ve Berlett testi sonucunun bu ölçeğin diğer analizlerde kullanımı için uygun olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4'de ortaya çıkan bulgular sonucunda bu ölçeğin 9 madde ve 3 boyuttan oluştuğu net bir şekilde görülmektedir.

Tablo 4: İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları

	Zaman temelli çatışma	Gerilim temelli çatışma	Davranış temelli çatışma
İşe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan alıyor	0,845		
İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum	0,821		
İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor	0,821		
İşten eve döndüğümde, yoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum		0,666	
İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor		0,645	
İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır		0,874	
İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum			0,709
İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır			0,804
İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor			0,792
Faktörlere ait açıklanan varyans değeri %:	46,19	13,73	9,51
Açıklanan toplam varyans değeri %: 69,45			
KMO değeri: 0,85			
Barlett testi değeri: 1542,44			

3.5.7 Ölçeklerin Güvenirliliği

Güvenirlilik, bir testin veya ölçeğin ölçtüğü şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesi olarak tanımlanabilir (Altunışık ve diğerleri, 2012, 124). Bilimsel çalışmanın ilk koşullarından biri olan güvenilirlik, “şu ya da bu şekilde hesaplanmış bir korelasyon katsayısı (r)” ile belirlenir ve sıfır ile bir arasında değişen değerler alır. Değer bir (1.00)’e yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek olduğu kabul edilir (Karasar, 2005: 148).

9 maddeden oluşan iş-aile çatışması ölçeğinin güvenirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha katsayısı 0,844 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu gösterge Cronbach’s Alpha değeri ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğunu belirlemektedir. Cronbach’s Alpha değerinin $0.60 \leq \alpha$ üstü olduğu durumlarda ölçek güvenilir kabul edilmektedir (Yurtkoru & Çinko, 2011: 89).

Tablo 5: İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

	$\bar{x}$	s.s
İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor	2,95	1,09
İşe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalıyor	2,96	1,08
İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum	2,94	1,00
İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum	3,32	1,06
İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor	2,85	1,18
İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum	2,63	1,23
İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır	3,11	1,11
İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır	2,52	1,07
İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor	2,96	1,18

Güvenirlik Katsayısı (a): 0,844

Güvenirlilik analizi iş-aile çatışması ölçeğinin 9 maddesine zaman temelli iş-aile çatışması faktörü, gerilim temelli iş-aile faktörü ve davranış temelli iş-aile faktörü ile ayrı ayrı yapıldığı zaman aşağıdaki tablo 6’daki sonuçlara ulaşılmaktadır. Her üç

analizde güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0.60'dan büyük yani, güvenilir bir değer almıştır.

Tablo 6: İş-Aile Çatışması Boyutlarının Güvenirlik Analizi

	$\bar{X}$	s.s	Güvenirlik Katsayısı (a)
Zaman Temelli Çatışma	2,95	0,92	0,861
Gerilim Temelli Çatışma	2,94	0,99	0,825
Davranış Temelli Çatışma	2,86	0,81	0,902

10 maddeden oluşan işe bağlılık ölçeğinin Güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha= değeri yüksek güvenirliğe 0,722 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: İşe bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

	$\bar{X}$	s.s
Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar	2,73	1,18
Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir	2,86	1,08
Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım	3,44	1,05
İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir	2,90	1,17
İlgi alanlarımdan çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır	2,60	1,10
İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım	2,90	1,11
Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissederim	2,25	1,14
Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir	2,71	1,06
İşimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum	2,17	1,14
Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım	2,89	1,11
Güvenirlik Katsayısı (a): 0,722		

Güvenirlik analizi sonuçları bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik katsayılarının yüksek aynı zamanda da tatmin edici düzeyde olduğu ortaya koymuş ve analiz işlemlerine devam edilmiştir.

3.5.8 Araştırmanın Demografik Bulguları

Bu araştırma Orta Karadeniz’de bulunan Samsun ilinin konaklama çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Toplamda 430 kişinin anket verileri analize uygun görülmüş ve SPSS programına dahil edilmiştir.

Ankete katılan katılımcıların demografik özellikleri aşağıda yer alan Tablo 8’de yer almıştır. Tabloda katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çocuk sayısı ve yaşları, çalıştıkları pozisyon, toplam ve mevcut çalışma yerlerindeki çalışma yılları ve çalışma şekilleri ile ilgili bulgular yer almıştır.

Tablo 8: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik özellikler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	190	44,2
	Erkek	240	55,8
Yaş	18-29	157	36,5
	30-39	163	37,9
	40-49	92	21,4
	50 ve üzeri	18	4,2
Eğitim düzeyi	Lise mezunu	123	28,6
	Önlisans	127	29,5
	Lisans	133	30,9
	Lisansüstü	47	10,9
Medeni durum	Bekar	190	44,2
	Evli	240	55,8
Çocuk sayısı	0	190	44,2
	1	110	25,6
	2	101	23,5
	2’ten fazla	29	6,7
Pozisyon	Üst yönetim	48	11,2
	Ön büro	143	33,3
	Yiyecek içecek	101	23,5
	Kat hizmetleri	50	11,6
	Satış, insan kaynakları, muhasebe	51	11,9
	Diğer	37	8,6
Toplam iş tecrübesi	1-3 yıl	111	25,8
	4-7 yıl	133	30,9
	8-11 yıl	90	20,9
	12 yıl ve üzeri	96	22,3
Mevcut işteki çalışma süreci	1-3 yıl	238	55,3
	4-7 yıl	130	30,2
	8-11 yıl	41	9,5
	12 yıl ve üzeri	21	4,9
Çalışma şekli	Yarı zamanlı	49	11,4
	Tam zamanlı	381	88,6

Tablodan da görüldüğü gibi, katılımcıların %55,8’ni erkek, %44,2’ni kadın çalışanlardan oluşmuştur. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında çalışanlarının büyük oranını 18-29 (%36,5) ve 29-39 (%37,9) yaş aralıkları olduğu ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda bireylerin %30,9’u lisans, %29,5’i önlisans, %28,6’sı lise, %10,9’u ise yüksek lisans mezunu oldukları ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %55,8’i evli, %44,2’i ise bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların %44,2’nin çocuk sahibi olmadıkları görülmektedir. Araştırmaya katılanlardan 143 (%33,3) kişinin ön büro, 101 (%23,5) kişinin ise yiyecek-içecek bölümünden olduğu göze çarpmaktadır. Katılımcılardan 48 kişinin üst yönetim pozisyonlarında çalışmakta olduğu veriler sonucunda tespit edilmiştir. Katılımcıların 133’ü (%30,9) 4-7 yıl, 111’i (%25,8) 1-3 yıl, 96’ı (%22,3) 12 yıl ve üzeri, geri kalan 90 (%20,9) kişinin ise 8-11 yıl toplam iş tecrübelerinin olduğu görülmektedir. 238 katılımcı mevcut işteki çalışma sürecini 1-3 yıl olduğunu anketinde belirtmiştir. Bu rakam katılımcıların %55,3’nünü kapsamaktadır. Anket uygulanan çalışanların %88,6’nı tam zamanlı çalışanlardır.

3.5.9 İş-Aile Çatışması Ölçeği ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 9’da katılımcıların iş-aile çatışması ifadelerine ilişkin tanımlayıcı değerler yer almaktadır.

Tablo 9: İş-Aile Çatışması Ölçeği ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

İFADELER		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Zaman temelli iş-aile çatışması boyutu	İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor	(n) 40	112	141	102	35	2,95	1,09
		(%) 9,3	26,0	32,8	23,7	8,1		
	İşe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalışıyor	(n) 32	124	136	101	37	2,96	1,08
		(%) 7,4	28,8	31,6	23,5	8,6		
	İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum	(n) 24	125	162	87	32	2,94	1,00
		(%) 5,6	29,1	37,7	20,2	7,4		
	Zaman temelli iş-aile çatışması boyutunun ortalama değeri						2,95	
	İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum	(n) 12	91	142	114	71	3,32	1,06
		(%) 2,8	21,2	33,0	26,5	16,5		
	İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor	(n) 45	152	102	82	49	2,85	1,18
		(%) 10,5	35,3	23,7	19,1	11,4		
	İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum	(n) 84	136	107	57	46	2,63	1,23
		(%) 19,5	31,6	24,9	13,3	10,7		
Gerilim temelli iş-aile çatışması boyutunun ortalama değeri								2,93
Davranış temelli iş-aile çatışması boyutu	İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır	(n) 39	98	98	166	29	3,11	1,11
		(%) 9,1	22,8	22,8	38,6	6,7		
	İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır	(n) 67	180	89	77	17	2,52	1,07
		(%) 15,6	41,9	20,7	17,9	4,0		
	İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor	(n) 53	109	108	120	40	2,96	1,18
		(%) 12,3	25,3	25,1	27,9	9,3		
	Davranış temelli iş-aile çatışması boyutunun ortalama değeri						2,86	
	Genel ortalama değeri						2,91	

Zaman çatışma boyutunun ortalama değerinin 2,95 olduğu ortaya çıkmıştır. Zaman temelli iş-aile çatışması boyutunda en yüksek ortalama; “İşe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalışıyor” ifadesi, en düşük ortalama ise “İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum” ifadesindedir.

Gerilim çatışma boyutu ortalama değerinin 2,93 olduğu tespit edilmiştir. Gerilim temelli iş-aile çatışması boyutunda en yüksek ortalama; “İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum” ifadesi, en düşük ortalama ise “İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum” ifadesindedir.

Davranış temelli iş-aile çatışması boyutu ortalama değerinin ise 2,86 olduğu ortaya çıkmaktadır. Davranış temelli iş-aile çatışması boyutunda en yüksek ortalama; “İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır” ifadesi, en düşük ortalama ise “İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır” ifadesindedir.

Bulgular incelendiğinde, zaman temelli iş-aile çatışması boyutunun en yüksek ortalama sahip olduğunu göstermektedir. Tüm bu değerlerden yola çıkarak katılımcıların en çok zaman temelli iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varılmaktadır. Sonra sırasıyla katılımcıların gerilim temelli ve davranış temelli iş-aile çatışmaları durumlarını yaşadıkları sonucuna rastlanılmaktadır.

Tabloda yer alan tüm ifadelerden en yüksek ortalama; “İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum” ifadesindedir. Bu ifadenin ortalama değerinin 3,32 olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ölçeğinin genel ortalama değerinin 2,91 olduğu tespit edilmiştir.

3.5.10 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik T Testi Analizi ve Sonuçları

İki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için t testi uygulanmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2012: 183).

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların iş-aile çatışmasının alt boyutları açısından cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ortaya çıkarmak için ayrı ayrı bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

3.5.10.1 Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet açısından katılımcıların iş-aile çatışmasının alt boyutları açısından cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tespit etmek amacıyla t testi yapılmıştır. Tablo 11’de bu testin sonuçları ortaya konulmuştur.

Tablo 11: H1a, H1b ve H1c hipotezleri için t testi sonuçları

Hipotez	Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	s.s	t	p	Hipotez Sonucu
H1a	Zaman Temelli	Kadın	190	2,93	0,90	-0,37	0,71	RED
		Erkek	240	2,97	0,94			
H1b	Gerilim Temelli	Kadın	190	3,02	0,94	1,55	0,12	RED
		Erkek	240	2,87	1,02			
H1c	Davranış Temelli	Kadın	190	2,82	0,80	-0,94	0,34	RED
		Erkek	240	2,90	0,82			

*p<0,05

Bu örneklem homojen dağılım sunmaktadır. Anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ortaya çıkarmak için “p” değeri incelenmelidir. Bu değer 0,05’den küçük olduğu durumlarda bir farklılığın olduğunu, büyük olduğu durumlarda ise farklılığın olmadığını göstermektedir. Tablo 11’e bakıldığında bu değerlerin hepsinin 0,05’den büyük olduğu tespit edilmektedir. Bu da iş-aile çatışmasının alt boyutlarının cinsiyet açısından bir farklılık göstermediği sonucunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, aşağıdaki hipotezlerle ilgili sonuçlar tespit edilmiştir:

“H1a: Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi desteklenmemiştir.

“H1b: Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi desteklenmemiştir.

“H1c: Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi desteklenmemiştir.

İş-aile çatışmasını inceleyen araştırmalarda cinsiyet farkının iş-aile çatışmasına etkisi tespit edilmemişken bazı araştırmalarda bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Antalyalı ve Çarıkçı (2007) ve Hill (2005) kadınların erkeklere nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varmışken Cinoman (2006) cinsiyet arasında iş-aile çatışması yönü açısından farklılık tespit etmemiştir. Konaklama çalışanları arasında cinsiyet farkı açısından iş-aile çatışması durumlarında bir farklılık olmamasının nedeni, bu sektörün aşırı, düzenli ve yorucu iş koşullarının tüm çalışanları etkileyecek düzeyde olmasından kaynaklanabilir.

3.5.10.2 Katılımcıların Medeni Durum Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması

Tablo 12’de iş-aile çatışmasının alt boyutlarında medeni durum açısından bir farklılık olup olmadığı t testi sonucunda ortaya çıkarılmıştır.

Tablo 12: H1j, H1k ve H1l hipotezleri için t testi sonuçları

Hipotez	Boyutlar	Medeni durum	N	$\bar{X}$	s.s	t	p	Hipotez Sonucu
H1j	Zaman Temelli	Bekar	190	2,90	0,96	-1,06	0,28	RED
		Evli	240	3,00	0,90			
H1k	Gerilim Temelli	Bekar	190	2,88	0,97	-1,02	0,30	RED
		Evli	240	2,98	1,00			
H1l	Davranış Temelli	Bekar	190	2,72	0,79	-3,23	0,00*	KABUL
		Evli	240	2,98	0,81			

*p<0,05

Tablo 12’de değişkenler homojen dağılmaktadır. İş-aile çatışmasının alt boyutlarının medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için t testi sonucunda hesaplanan “p” değerine bakılmaktadır. İş-aile çatışmasının genel “p” değerinin de 0,03 olduğu analiz sonucunda tespit edilmiştir. Alt boyutlardan zaman temelli iş-aile çatışması boyutunun “p” değerinin 0,05 değerinden küçük olduğu halde diğer iki alt boyutların 0,05 değerinden büyük olduğu göze çarpmaktadır. Tüm bu veriler katılımcıların davranış temelli iş-aile çatışmalarının

medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bununla bağlı geliştirilen hipotezlerle ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

H1j: “Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

H1k: “Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

H1l: “Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Konaklama işletmelerinin yoğun iş koşulları çalışanların medeni durumuna göre bir farklılık göstermediği için zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışması düzeyleri hem evli hem de bekar çalışanlar için aynı düzeyde yaşanmaktadır. Davranış temelli iş-aile çatışması düzeyinin çalışanın evli veya bekar olmasından etkilenmesi çalışanlardan beklenen davranışların iş ve yaşam alanlarından birbirinden farklı ve uyumsuz olmasıyla açıklanabilir. Örneğin, çalışanın iş sorumlulukları nedeniyle kuralcı, emir veren olması gerekiyorsa ve davranışları aile bireylerine de sergiliyorsa ve durumda davranış temelli çatışmanın yaşanması kaçınılmazdır (Andres, Moelker ve Soeters, 2012: 753).

3.5.11 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İş-Aile Çatışması Düzeyinin Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

İkiden fazla örnek ortalaması arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını ortaya çıkarmak için tek yönlü varyans analizi (Anova test) yapılmaktadır (İslamoğlu ve Alınacak, 2014). Bu analiz ikiden fazla grubun bir anda karşılaştırılmalarını sağlamak için en çok bilinen ve en yaygın olandır (Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2011: 277).

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların yaşları, eğitim düzeyleri ve çalıştıkları pozisyona göre iş-aile çatışmasının boyutlarına göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova testi uygulanmıştır.

3.5.11.1 Katılımcıların Yaşları Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması

Tablo 13’de iş-aile çatışmasının alt boyutlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için kullanılan tek yönlü varyans (ANOVA)

analizinin sonuçları yer almaktadır. Bir farklılığın olması için “p” değeri 0,05’den küçük olmalıdır.

Tablo 13: H1d, H1e ve H1f hipotezleri için ANOVA Testi Sonuçları

Hipotez	Boyutlar	F	p	Hipotez Sonucu
H1d	Zaman Temelli	0,40	0,74	RED
H1e	Gerilim Temelli	0,75	0,52	RED
H1f	Davranış Temelli	3,45	0,01*	KABUL

* p<0,05

ANOVA testinden sonra ortaya çıkan veriler incelendiğinde sadece davranış temelli iş-aile çatışması ortalamasının katılımcıların yaşı açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmektedir. Varyansların homojenliği testinden varyansların homojen dağıldığı tespit edilmektedir. Varyanslar homjen dağıldığı için farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post hoc testlerinden olan Tukey testinin kullanılması uygun görülmüştür. Tukey testi sonuçları Tablo 14’de yer almaktadır:

Tablo 14: İş-Aile Çatışması Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Değişken	Yaşlar	Farklar	Ort. Farkı	N	$\bar{X}$	S.S.	F	P (Anova)	p (Tukey)
Zaman Temelli	18-29	---	---	157	2,9597	0,95209	0,406	0,749	---
	30-39	---	---	163	2,9857	0,92766			---
	40-49	---	---	92	2,8768	0,90003			---
	50 ve üzeri	---	---	18	3,0926	0,94838			---
Gerilim Temelli	18-29	---	---	157	2,9214	1,06828	0,754	0,520	---
	30-39	---	---	163	3,0204	0,97689			---
	40-49	---	---	92	2,8297	0,89701			---
	50 ve üzeri	---	---	18	2,9630	0,94895			---
Davranış Temelli	18-29	---	---	157	2,8004	0,87369	3,457	0,016*	---
	30-39	40-49	0,29	163	3,0020	0,77733			0,028
	40-49	30-39	-0,29	92	2,7065	0,76051			0,028
	50 ve üzeri	---	---	18	3,0741	,77168			---

*Tabloda koyu yazılan değerler arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 14 incelendiğinde Tukey testi sonucunda katılımcıların yaşlarına göre davranış temelli iş-aile çatışması açısından 30-39 yaş ve 40-49 yaş aralığında olan bireyler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Davranış temelli iş-aile çatışmasını en çok 30-39 yaş arası bireylerin yaşadıkları belirlenmiştir. 40-49 yaş aralığında olan bireylerin daha az davranış temelli çatışma yaşamasının nedeni onların yaşları nedeniyle topladıkları bilgi, deneyim, daha iyi maddi kazanç ve bireyin iş ve aile hayatlarını birbirinden ayırabilme üzerinde genç bireylere nazaran daha profesyonel olmasından kaynaklanmaktadır. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde çalışanın yaşı ve çatışma durumu arasında olumsuz yönde ilişkinin olduğu tespit eden çalışmaların olduğu ortaya çıkmaktadır (Lambert vd, 2006; Giray ve Ergin, 2006).

Bu sonuçlarla “H1f: Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” şeklinde geliştirilen hipotez kabul edilmiştir. Bu sonuç konaklama çalışanlarının işleri ve aileleri arasında sadece davranışsal açıdan çatışma yaşadıkları söylenebilir. “H1d: Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” ve “H1e: Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezleri kabul edilmemiştir.

3.5.11.2 Katılımcıların Eğitim Durumu Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması

Tablo 15’de ANOVA testi sonucunda belirlenen “p” değerinin 0,05’den küçük olması iş-aile çatışmasının alt boyutlarında eğitime göre farklılığın olduğu gözükmetedir.

Tablo 15: H1g, H1h ve H1i hipotezleri için ANOVA Testi Sonuçları

Hipotez	Boyutlar	F	p	Hipotez Sonucu
H1g	Zaman Temelli	5,40	0,00*	KABUL
H1h	Gerilim Temelli	11,94	0,00*	KABUL
H1i	Davranış Temelli	5,28	0,00*	KABUL

*p<0,05

Varyansların homojenliği testinden varyansların homojen dağıldığı tespit edilmektedir. Varyanslar homjen dağıldığı için farklılığın hangi eğitim durumlarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post hoc testlerinden olan

Tukey testinin kullanılması uygun görülmüştür. Tukey testinin sonuçları Tablo 16’da yer almaktadır:

Tablo 16: İş-Aile Çatışması Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değişken	Eğitim	Farklar	Ort. Farkı	N	$\bar{X}$	S.S.	F	P (Anova)	P (Tukey)
Zaman Temelli	Lise	---	---	123	2,96	0,97	5,40	0,001*	---
	Önlisans	Lisans	0,42	127	3,20	0,90			0,001
		Lisansüstü	0,44						0,024
	Lisans	Önlisans	-0,42	133	2,78	0,87			0,001
	Lisansüstü	Önlisans	-0,44	47	2,75	0,91			0,024
Gerilim Temelli	Lise	Lisans	0,45	123	3,08	0,90	11,9	0,000*	0,001
		Lisansüstü	0,49						0,014
	Önlisans	Lisans	0,61	127	3,24	1,03			0,000
		Lisansüstü	0,66						0,000
	Lisans	Lise	-0,45	133	2,63	0,93			0,001
		Önlisans	-0,61						0,000
	Lisansüstü	Lise	-0,49	47	2,58	0,93			0,014
		Önlisans	-0,66						0,000
Davranış Temelli	Lise	---	---	123	2,88	0,86	5,28	0,001*	---
	Önlisans	Lisans	0,38	127	3,07	0,77			0,001
	Lisans	Önlisans	-0,38	133	2,68	0,77			0,001
	Lisansüstü	---	---	47	2,78	0,81			---

* Tabloda koyu yazılan değerler arasında anlamlı farklılık vardır.

Analiz sonucunda katılımcıların eğitim düzeyine göre zaman temelli iş-aile çatışması açısından, önlisans mezunu ve lisans mezunu, önlisans ve lisansüstü mezun arasında anlamlı bir farklılık vardır. Gerilim temelli iş-aile çatışması açısından lise mezunu ve lisans mezunu, lise mezunu ve lisansüstü mezun, önlisans ve lisans mezunları, önlisans ve lisansüstü mezunlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Davranış temelli iş-aile çatışması ise önlisans mezunu ve lisans mezunları arasında farklılık göstermektedir. Sonuçlar incelendiğinde zaman, gerilim ve davranış temelli iş-aile çatışmalarını daha çok önlisans mezunlarının yaşadıkları sonucuna

varılmaktadır. Elde edilen bu sonuçtan yola çıkarak aşağıdaki hipotezler kabul edilmiştir:

H1g: Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1h: Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1i: Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Sonuçlar incelendiğinde, önlisans mezunlarının diğer mezunlara nazaran daha çok iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir. Eğitim seviyesi yüksen olan çalışanların iş-aile çatışmasını daha az yaşadıkları analiz sonucunda ortaya çıkmaktadır.

3.5.11.3 Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon Bakımından İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Karşılaştırılması

Tablo 17’de tek yönlü varyans analizi sonucunda “p” değerinin 0,05’den küçük olması iş-aile çatışması boyutlarının çalışanların çalıştıkları pozisyonlara göre farklılaştığını tespit etmektedir.

Tablo 17: H1m, H1n ve H1o hipotezleri için ANOVA Testi Sonuçları

Hipotez	Boyutlar	F	p	Hipotez Sonucu
H1m	Zaman Temelli	3,42	0,00*	KABUL
H1n	Gerilim Temelli	5,13	0,00*	KABUL
H1o	Davranış Temelli	4,76	0,00*	KABUL

*p<0,05

Varyansların homojenliği testinde varyansların homojen dağıldığı tespit edildiği için farklılığın hangi pozisyonlardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post hoc testlerinden olan Tukey testinin kullanılması uygun görülmüştür. Tablo 18’de Tukey test sonuçları yer almaktadır:

Tablo 18: İş-Aile Çatışması Boyutlarının Çalışma Pozisyonlarına Göre Karşılaştırılması

Değişken	Pozisyon	Farklar	Ort. Farkı	N	$\bar{X}$	S.S.	F	P (Anova)	P (Tukey)
Zaman Temelli	Üst yönetim	---	---	48	2,85	0,83	3,42	0,005*	---
	Önbüro	---	---	143	2,95	0,95			---
	Yiyecek ve içecek	Satış, İ.K, muhasebe	0,157	101	3,06	0,98			0,009
	Kat hizmetleri	Satış, İ.K, muhasebe	0,182	50	3,10	0,89			0,021
		Yiyecek ve içecek	0,157						0,009
	Satış, İ.K, muhasebe	Kat hizmetleri	0,182	51	2,52	0,77			0,021
		Diğer	0,198						0,010
	Diğer	Satış, İ.K, muhasebe	0,198	37	3,19	0,85			0,010
Davranış Temelli	Üst yönetim	Yiyecek ve içecek	0,170	48	2,52	0,81	5,13	0,000*	0,015
		Kat hizmetleri	0,196						0,001
	Önbüro	---	---	143	2,93	0,95			---
	Yiyecek ve içecek	Üst yönetim	0,170	101	3,07	1,05			0,015
	Kat hizmetleri	Üst yönetim	0,196	50	3,33	0,85			0,001
		Satış, İ.K, muhasebe	0,193						0,003
	Satış, İ.K, muhasebe	Kat hizmetleri	0,193	51	2,61	0,86			0,003
	Diğer	---	---	37	3,08	1,21			---
Gerilim Temelli	Üst yönetim	---	---	48	2,76	0,81	4,76	0,000*	---
	Önbüro	Yiyecek ve içecek	0,103	143	2,69	0,81			0,002
	Yiyecek ve içecek	Önbüro	0,103	101	3,09	0,83			0,002
		Satış, İ.K, muhasebe	0,137						0,036
	Kat hizmetleri	---	---	50	3,05	0,85			---
	Satış, İ.K, muhasebe	Yiyecek ve içecek	0,137	51	2,68	0,67			0,036
	Diğer	---	---	37	3,07	0,68			---

Tablodan zaman temelli iş-aile çatışmasını en çok otellerin diğer bölümleri yani, güvenlik, bahçe, çamaşırhane, teknik, depo çalışanlarının yaşadıkları tespit edilmektedir. Sonra sırasıyla kat hizmetleri, yiyecek ve içecek, önbüro, üst yönetim ve satış, insan kaynakları, muhasebe çalışanları bu çatışma boyutunu yaşamaktadırlar. Gerilim temelli iş-aile çatışmasını diğer pozisyon çalışanlarına kıyasla kat hizmetleri daha çok yaşamaktadırlar. Kat hizmeti çalışanları çoğu zaman aşırı rol yükü, fiziksel ve psikolojik açıdan zor iş taleplerinin gerçekleştirilmesiyle yükümlü oldukları için iş ortamında duygusal gerilim yaşamalarının oranı yüksektir. Bu durumda bu pozisyon çalışanlarının yaşadıkları negatif durumlar farklı alanlarda sahip oldukları rol yükümlüklerin gerçekleştirilmesini zorlaştırmaktadır. Sonuçta gerilim temelli iş-aile çatışmasının yaşanması için müsait ortam yaranmaktadır. Davranış temelli iş-aile çatışması ise yiyecek ve içecek bölüm çalışanları daha çok yüzleşmektedirler. Analiz sonuçlarından kaynaklanarak aşağıdaki hipotezler kabul edilmektedir:

H1m: Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1n: Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1o: Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 19’da iş-aile çatışmasının demografik özelliklere göre analizine ilişkin H1 hipotezinin tüm alt hipotezlerine ilişkin sonuçlar yer almaktadır:

Tablo 19: H1 Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

H1: İş-aile çatışması çalışanların demografik özellikleri açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.		Sonuc
H1a	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
H1b	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
H1c	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
H1d	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
H1e	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
H1f	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
H1g	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
H1h	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
H1i	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
H1j	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
H1k	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED
H1l	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
H1m	Zaman temelli iş-aile çatışması çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
H1n	Gerilim temelli iş-aile çatışması çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL
H1o	Davranış temelli iş-aile çatışması çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL

3.5.12 İşe Bağlılık Ölçeği ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 20’de katılımcıların işe bağlılık ifadelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 20: İşe Bağlılık Ölçeği ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

	İFADELER	Dağılım	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
1	Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar	(n) (%)	82 19,1	94 21,9	145 33,7	76 17,7	33 7,7	2,73	1,18
2	Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir	(n) (%)	29 6,7	99 23,0	128 29,8	132 30,7	42 9,8	3,13	1,08
3	Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım	(n) (%)	23 5,3	53 12,3	126 29,3	164 38,1	64 14,9	3,44	1,05
4	İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir	(n) (%)	60 14,0	101 23,5	124 28,8	108 25,1	37 8,6	2,90	1,17
5	İlgi alanlarımdan çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır	(n) (%)	72 16,7	139 32,3	133 30,9	60 14,0	26 6,0	2,60	1,10
6	İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım	(n) (%)	53 12,3	102 23,7	138 32,1	109 25,3	28 6,5	2,90	1,11
7	Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim	(n) (%)	21 4,9	46 10,7	85 19,8	146 34,0	132 30,7	3,74	1,14
8	Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir	(n) (%)	57 13,3	128 29,8	146 34,0	77 17,9	22 5,1	2,71	1,06
9	İşimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum	(n) (%)	150 34,9	142 33,0	65 15,1	59 13,7	14 3,3	2,17	1,14
10	Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım	(n) (%)	51 11,9	106 24,7	144 33,5	96 22,3	33 7,7	2,89	1,11
Genel ortalama								2,92	

İşe bağlılık ölçek ifadelerine verilen yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri ve onların frekans ve yüzdelere göre dağılımları bulunmaktadır. Bu ifadelerin genel ortalaması 2,92 olarak tespit edilmiştir. “Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip değeriye, “İşimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum” ifadesi en düşük ortalamaya sahiptir.

3.5.13 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İşe Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılmasına Yönelik T Testi Analizi ve Sonuçları

Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ortaya çıkarmak için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

Tablo 21: H2a ve H2d Hipotezleri İçin t testi

Hipotez			N	$\bar{X}$	s.s	t	p	Hipotez Sonucu
H2a	Cinsiyet	Kadın	190	2,70	0,57	-1,35	0,17	RED
		Erkek	240	2,78	0,61			
H2d	Medeni durum	Bekar	190	2,76	0,60	0,51	0,60	RED
		Evli	240	2,73	0,59			

*p<0,05

Çalışanların işe bağlılık düzeylerinin onların cinsiyet durumları ve medeni durumuna göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği bulgusuna ulaşmak için “p” değerine bakılması gerekmektedir. İfadelere ilişkin “p” değeri incelendiğinde hepsinin 0,05’den büyük olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu da işe bağlılığın çalışanların cinsiyet ve medeni durum göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucunu belirlemektedir. Dolayısıyla, “H2a: İşe bağlılık çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi ve “H2d: İşe bağlılık çalışanların medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmemiştir.

Konaklama çalışanlarının işe bağlılık düzeyinin onların cinsiyeti ve medeni durumu göre bir anlamlılık göstermemesinin nedeni yine bu işletmelerin çalışma koşulları ile açıklanabilir. Yapılan bazı çalışmalarda da çalışanların cinsiyet farkının onların işe bağlılık düzeyini etkilemediği sonucuna varılmıştır (Al-Otaibi, 2000: 215). Rabinowitz işgörenin yaptığı iş ve hizmet düzeyi dikkate alındığında bu farklılığın ortadan kalktığını söylemiştir (Karacaoğlu 2005, 59).

3.5.14 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İşe Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin onların yaşına, eğitim düzeyine ve çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amacıyla tek yönlü varyans testi (ANOVA) uygulanmıştır.

Tablo 22: H2b, H2c ve H2e Hipotezleri İçin ANOVA Testi Sonuçları

	Değişken	Hipotez	F	p	Hipotez Sonucu
İşe Bağlılık	Yaş	H2b	0,50	0,68	RED
	Eğitim	H2c	10,89	0,00*	KABUL
	Pozisyon	H2e	15,97	0,00*	KABUL

H2b hipotezi için yapılan ANOVA testi sonucunda “p” değerinin 0,05’den büyük olması katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin bu değerden farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçtan “H2b: İşe bağlılık çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezinin kabul edilmediği görülmektedir.

Anova testinin çalışanların eğitim düzeyi ve çalıştıkları pozisyonla ilgili sonucunda “p” değerinin 0,05’den küçük olduğu tespit edilmiştir. Varyansların homojenliği testinden varyansların homojen dağıldığı tespit edilmektedir. “p” değerinin 0,05’den küçük olduğu durumlar anlamlı bir farklılığın olduğunu açıkladığı için bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 23: İşe Bağlılığın Yaş, Eğitim Düzeyi ve Çalışma Pozisyonlarına Göre Karşılaştırılması

Değiş- ken	Sabit değişken	Karşılaştı- rılan Değişken	Ort. farkı	N	$\bar{X}$	s.s	F	P Anova	P Tukey
İşe Bağlılık	18-29	---	---	157	2,92	0,67	0,98	0,402	---
	30-39	---	---	163	2,91	0,74			---
	40-49	---	---	92	2,90	0,72			---
	50 ve üzeri	---	---	18	3,20	0,52			---
İşe Bağlılık	Lise	Lisans Lisansüstü	-0,41 -0,51	123	2,74	0,62	15,19	0,000*	0,000 0,000
	Önlisans	Lisans Lisansüstü	-0,41 -0,51	127	2,74	0,65			0,000 0,000
	Lisans	Lise Önlisans	0,41 0,41	133	3,15	0,70			0,000 0,000
	Lisansüst ü	Lise Önlisans	0,51 0,51	47	3,25	0,76			0,000 0,000
		Önbüro		0,77					
İşe Bağlılık	Üst yönetim	Yiyecek ve içecek	0,65	48	3,59	0,71	20,51	0,000*	0,000
		Kat hizmetleri	1,08						0,000
		Diğer	1,01						0,000
		Üst yönetim	-0,77						0,000
	Önbüro	Kat hizmetleri	0,30	143	2,81	0,61			0,040
		Satış, İ.K, muhasebe	-0,44						0,000
	Yiyecek ve içecek	Üst yönetim	-0,65	101	2,93	0,71			0,000
	Kat hizmetleri	0,42	0,002						

Değiş-ken	Sabit değişken	Karşılaştı- rılan Değişken	Ort. farkı	N	$\bar{X}$	s.s	F	P Anova	p Tukey
		Satış, İ.K, muhasabe	-0 ,32						0,035
		Üst yönetim	-1,08						0,000
	Kat hizmetleri	Önbüro	-0,30	50	2,50	0,57			0,040
		Yiyecek ve içecek	-0,42						0,002
		Satış, İ.K, muhasabe	-0,75						0,000
		Önbüro	0,44						0,000
		Yiyecek ve içecek	0,32	51	2,26	0,56			0,035
	Satış, İ.K, muhasabe	Kat hizmetleri	0,75						0,000
		Diğer	0,67						0,000
	Diğer	Üst yönetim	-1,01	37	2,58	0,55			0,000
		Satış, İ.K, muhasabe	-0,67						0,000

* Tabloda koyu yazılan değerler arasında anlamlı farklılık vardır.

Tukey testi sonucunda katılımcıların eğitim düzeyine göre işe bağlılık açısından, lise mezunu ($x=2,7423$)-lisans mezunu ($x=3,1564$), lise mezunu ($x=2,7423$)-lisansüstü mezun ($x=3,2596$), önlisans mezunu ($x=2,7402$)-lisans mezunu ($x=3,1564$), önlisans mezunu ($x=2,7402$)- lisansüstü mezun ($x=3,2596$), bireyler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Sonuçta lisansüstü eğitim düzeylerine sahip katılımcıların diğerleriyle kıyasla işe bağlılık düzeylerinin daha çok olduğu saptanmıştır. Önlisans çalışanlarının en az olduğu işe bağlılık düzeylere sahip oldukları ortaya çıkarılmıştır. Bununla da “H2c: İşe bağlılık çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç yapılan diğer çalışmalarda da rastlanılmaktadır. Lodahl ve Kejner (1965) yaptıkları çalışmada çalışanların eğitim düzeyinin arttıkça işe daha çok bağlandıklarını tespit etmişler. Aynı sonucu Lounsbury ve Hopes araştırmalarında ortaya çıkarmışlar (Çakır, 2001: 112-114).

Katılımcıların çalıştıkları pozisyonla ilgili yapılan Tukey testi sonucunda üst yönetim çalışanlarının diğer çalışanlara kıyasla işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Üst yönetim çalışanlarından sonra işe bağlılık düzeyinin yüksekliğine göre satış, insan kaynakları ve muhasabe çalışanları gelmektedir. İşe bağlılık düzeyinin en az olduğu çalışanlar ise kat hizmetleri işgörenleri olduğu ortaya

çıkılmıştır. Bununla, “H2e: İşe bağlılık çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 24’de işe bağlılık üzerinde tasarlanmış H2 hipotezlerinin sonuçları yer almaktadır:

Tablo 24: H2 Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

H2: İşe bağlılık çalışanların demografik özellikleri açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.			Sonuc
H2a	İşe bağlılık çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED	
H2b	İşe bağlılık çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED	
H2c	İşe bağlılık çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL	
H2d	İşe bağlılık çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RED	
H2e	İşe bağlılık çalışanların çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KABUL	

3.6 İş- Aile Çatışması ile İşe Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Katılımcıların iş-aile çatışması ve alt boyutları ile işe bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki birlikteliği ve yönü tespit etmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir (Nakip, 2003: 321).

Bir değişkenle ilgili veilerin artması durumunda diğer değişkenin de artması veya bir değişkene ait verilerin azalması durumunda diğer değişkenin verilerinin azalması korelasyon katsayısının pozitif olduğu ($r > 0$) anlamına gelmektedir. Bu durum değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişkinin olması ortaya çıkarmaktadır. Bir değişkene ait verilerin artması durumunda diğer değişkenin azalması veya bir değişkenin verilerinin azalması durumunda diğer değişkenin de artması korelasyon katsayısının negatif olduğu ($r < 0$) anlamına gelmektedir. Bu durum onlar arasında ters yönlü ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Değişkenler arasında ilişkinin olmadığı sonucuna korelasyon katsayısının ($r = 0$) olduğu durumlarda varılmaktadır (Ural ve Kılıç 2013: 243).

Veriler normal dağılım sağladığı için Pearson korelasyon katsayısı tercih edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı, -1 ile 1 arasında bulunan herhangi bir sayı olabilir. Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 25’de yer almaktadır:

Tablo 25: İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutları ile İşe Bağlılık Düzeyi Arasında İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

	Ortalama	S.S.	1	2	3	4
İşe Bağlılık (1)	2.926	,708	1			
Zaman Temelli İş Aile Çatışması (2)	2.957	,929	-,332**	1		
Gerilim Temelli İş Aile Çatışması (3)	2.941	,993	-,373**	,637**	1	
Davranış Odaklı İş Aile Çatışması (4)	2.868	,817	-,187**	,347**	,484**	1

**: $p < 0,01$ için anlamlı ilişkiyi, *: $p < 0,05$ için anlamlı ilişkiyi gösterir

Tablo 25’den katılımcıların iş-aile çatışması boyutları ile işe bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. İşe bağlılık ile zaman temelli iş-aile çatışması ($r = -0,332$), gerilim temelli iş-aile çatışması ($r = -0,373$) ve davranış temelli iş-aile çatışması ($r = -0,187$) boyutları arasındaki ilişkiler zayıf kuvvettedir. Bu sonuca ulaşılması değişkenlerden birinin azalacağı durumunda diğer değişkenin artacağı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu negatif ilişki, katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin artması durumunda işe bağlılık düzeyinin azaldığını göstermektedir. Aynı zamanda bu sonuçlar, çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin düşmesi durumunda işe bağlılık düzeylerinde artış olacağı şeklinde de yorumlanabilir. Bu durumun asıl nedeni hem aile hem de çalışma alanlarının birbirleriyle etkileşim halinde olmasıdır. Bir alanda yaşanan negatif veya pozitif bir durum diğer yaşam alanına da etki etmektedir.

İş-aile çatışması boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiler incelendiğinde ise zaman temelli iş aile çatışması ve gerilim temelli iş aile çatışması boyutu arasındaki ilişki ($r = 0,637$) yüksek kuvvette ve pozitif yönlü iken, zaman esalı iş aile çatışması ile davranış temelli iş aile çatışması arasındaki ilişki ($r = 0,347$) zayıf kuvvette ve pozitif yönlüdür. Gerilim temelli iş-aile çatışması ve davranış temelli iş aile çatışması arasında ($r = 0,484$) ise pozitif yönlü orta kuvvete bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışması boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri belirleyen korelasyon katsayılarının pozitif olması onlar arasında doğrusal yönde bir ilişki olduğunu

açıklamaktadır. Bu sonuç değişkenlerden biri artarken diğerinin de arttığını ortaya çıkarmaktadır.

3.7 İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu kısmında iş-aile çatışması ve alt boyutlarının işe bağlılık üzerinde etkisinin ölçülmüştür. Bunun için regresyon analiz yöntemi tercih edilmiştir. Bu analiz yöntemi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığı, ilişki varsa bu ilişkinin gücünü ve ne tür bir ilişkinin olmasını tespit etmek amacıyla kullanılmıştır. Regresyon analizi metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha çok bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla uygulanan analiz yöntemidir. Bir tek bağımsız değişkenin kullanıldığı tek değişkenli regresyon analizi ve birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı çok değişkenli regresyon analizi vardır (Yazıcıoğlu, 2014: 340).

Tek değişkenli regresyon bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi incelemektedir. Eğer bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişken arasında doğrusal veya eğrisel bir ilişki varsa bu ilişki çoklu regresyon analizi ile açıklanmaktadır (Işık, 2006).

Çok değişkenli regresyon analizi bir bağımlı değişken ve birden fazla bağımsız değişken arasında ilişkiyi incelediği için araştırmanın amacı doğrultusunda bu analiz yönteminin kullanılması uygun görülmüştür. Bu regresyon analiz yönteminde bağımsız değişkenler eş zamanlı olarak bağımlı değişkendeki değişimi açıklamaktadır. Çok değişkenli regresyon analizi genel olarak aşağıdaki formülle ifade edilmektedir (Yazıcıoğlu, 2014: 341):

$$Y_i = a + bx + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + \epsilon$$

Genel formüldeki kat sayılar her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklamadaki oransal paylarını göstermektedir. Formülde kullanılan parametrelerin anlamları aşağıda yer almıştır:

X_1 : bağımsız değişken

Y : bağımlı değişken

a : regresyon doğrusunun dikey eksenini kestiği nokta

b : x_1 doğrusunun eğimi veya bağımlı değişkeni açıklama yeteneği

ϵ : hata terimi

Çok değişkenli regresyon analizindeki bağımsız değişken iş-aile çatışması ve her bir alt boyutu, Carlson vd. (2000) ölçeğinde alınan ve faktör analizi sonucunda elde edilen 3 faktör ile 9 soruya katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları alınarak belirlenmiştir. Bağımsız değişken ise toplam 10 maddeli işe bağlılık ölçeğidir.

Çok değişkenli regresyon analizinin uygulanması için ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Model tarafından açıklanmayan hata değerinin normal dağılım göstermesi bu ön koşullara dahildir. Bunun için 0,05 anlamlılık düzeyinde Kolmogorov Smimov testi yapılmıştır. Test sonucunda hata değerlerinin normal dağılım gösterdiği bulunmuştur. Analiz için önemli olan diğer ön koşul Durbin-Watson testinin uygulanmasıdır. Regresyon analizinde otokorelasyonu belirlemek amacıyla Durbin Watson katsayısı belirlenmektedir. Bu katsayısı 0 ile 4 arasında bir değer almaktadır. Durbin Watson değerinin 0'a yakın olması yüksek otokorelasyona, 4'e yakın olması yüksek ve negatif korelasyonu, 2'ye yakın olması ise otokorelasyon olmadığını işaret etmektedir (Kalaycı, 2010: 264). Analiz sonucunda otokorelasyon göstergesi Durbin Watson değeri 1,976 olarak hesaplanmıştır. Bununla hata teriminin birbirini izleyen değerleri arasında ilişki bulunmamakta yani otokorelasyon sorununun bulunmadığı tespit edilmiştir. $F=25,870$ ve $p<0,05$ değerlerine ulaşılması regresyon analizinin anlamlı olmasını belirlemektedir. Test sonucunda hata değerlerinin kabul edilebilir değerler olduğu tespit edilmiştir.

Çoklu regresyonun diğer ön koşulu ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyon olmamasıdır. Bunun için VIF değerine bakılmaktadır. VIF değeri 5 ve yukarısına ulaştığında bu söz konusu değişkenin diğer regresyon modeli değişkenleri ile yüksek korelasyona sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 26'da analiz sonuçları incelendiğinde VIF değerleri tüm bağımsız değişkenlerde 5'in altındadır. Bu da çoklu doğrusal bağlantının olmadığını göstermektedir. Tolerans değerlerinin 0,2'nin üzerinde olan verilerde de çoklu doğrusal bağlantı yoktur. Tablo 26'da tolerans değerlerine bakıldığında tüm değişkenlerde 0,2'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç da çoklu doğrusal bağlantının olmadığını belirlemektedir.

Tablo 26: İş-Aile Çatışması Boyutlarının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çok Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçları

R= 0,393 p<0,05	R ² = 0,154 F= 25,870	Düzeltilmiş R ² = 0,148 Durbin-Watson= 1,976	Standart Hata= 0,654 Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık				
Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar			Tolerans	VIF
	B	Standart Hata	β	t	p		
Sabit	3,855	,133		28,953	,000		
Zaman Temelli	-,122	,044	-,160	-2,760	,006	0,593	1,687
Gerilim Temelli	-,193	,044	-,271	-4,369	,000	0,516	1,938
Davranış Temelli	-7,0265	,044	,000	-,002	,999	0,763	1,311

Tablo 26’da iş-aile çatışmasının alt boyutlarının işe bağlılık üzerindeki etkisini gösteren regresyon bulguları yer almaktadır. Düzeltilmiş R² değeri bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını belirlemektedir. R² değeri 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. 0 değeri bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni hiç açıklamadığını, 1 ise bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni güçlü bir şekilde açıkladığına işaret etmektedir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, modelin 0,01 önem düzeyinde anlamlı çıktığı ve R² değerinin 0,154 olduğu görülmektedir. Buna göre, modelde bağımlı değişken olan işe bağlılık değişkeni toplam varyansının %15’inin bağımsız değişkenler olan zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli iş aile çatışması tarafından açıklanmaktadır. Bu değişkenlerin etkileri sabit tutulduğunda düzeltilmiş R² %14,8 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlarla işe bağlılık üzerinde 0,01 anlamlılık düzeyinde zaman temelli iş aile çatışmasının ve gerilim temelli iş aile çatışmasının negatif yönde etkili olduğu görülmektedir. Davranış temelli iş aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu bulguları dolaylı olarak destekleyecek nitelikte çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Zhao ve arkadaşları (2011) çalışmalarında iş-aile çatışmasının yaşam ve işe bağlılığın önemli belirlecisi olan iş tatminini doğrudan ya da dolaylı şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Duxbury ve

Higgins (1998) iş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları iş memnuniyetinin ve bağlılığın azalmasını, devamsızlık, işten ayrılma isteği ve verimsizliği içermektedir. Turizm işletmelerinde yapılan diğer çalışmalarda iş-aile çatışmasının iş tatmini olumsuz yönde etkilediği (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Karatepe ve Sökmen, 2006) halde işe bağlılığı doğrudan etkileyen işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği (Karatepe ve Sökmen, 2006) tespit edilmiştir.

Tablo 29’da iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde etkisini belirlemek amacıyla tasarlanmış H3 hipotezlerinin sonuçları yer almaktadır:

Tablo 27: H3 Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

H3: İş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.		Sonuc
H3a	Zaman temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H3b	Gerilim temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H3c	Davranış temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	RED

SONUÇ

Günümüzde bireyler farklı yaşam alanlarında üstlendikleri çeşitli roller ve sorumluluklarla hayatlarını dengelemeye çalışmaktadırlar. Fakat bazen bu rol ve sorumluluklar kendi aralarında uyumlu olmamakla birlikte birbirlerine negatif etki de yapabilmektedir. Yani bu roller arasında çatışma durumu yaşanmaya başlamaktadır. İş ve aile yaşam alanlarının rolleri çoğu bireyin yüklendikleri sorumlulukları içermektedir. Bu rollerden birinin sorumluluklarının hayata geçirilmesi diğer rolün sorumluluklarının ihmaline neden olması durumunda iş-aile çatışması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma durumu bireylerin iş hayatlarını ve aynı zamanda aile hayatlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çatışma durumunun örgütün ve çalışanın üzerinde yarattığı etki göz önünde bulundurulduğunda bu konunun araştırılmasında ortaya çıkan sonuçlar, sadece işgörenler için değil aynı zamanda yöneticiler için de önemli veriler sunmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı, işgörenlerin hayatlarını olumsuz etkileyen iş-aile çatışmasının onların iş yaşamına etki ederek bireylerin işe bağlılıklarını ne derecede etki ettiğini belirlemektir. Çalışanların iş-aile çatışmasının ve onun alt boyutlarının işe bağlılık üzerinde etkisini belirlemeye yönelik çeşitli analizler yapılmıştır. Araştırmanın yan amaçları ise, iş-aile çatışması ve işe bağlılığın çalışanların demografik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğini ortaya koymaktır.

İnsanlarla yüz yüze iletişim gerektiren meslek dallarında çalışanların kendilerine ve özel hayatlarına yeterince zaman ayıramaması, işgörenlerin iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamasına neden olmaktadır. Bu nedenle araştırma emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde uygulanması uygun görülmüştür. Araştırma, Orta Karadeniz bölgesinde en fazla konaklama işletmesine sahip Samsun ilinde yapılmıştır.

Yapılan çalışmada öncelikle, işgörenlerin iş- aile çatışması düzeylerinin demografik özelliklerinden etkilenip etkilenmediği araştırılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analiz sonucunda iş-aile çatışması ve alt boyutlarının ve işe bağlılık düzeylerinin çalışanların cinsiyetinden etkilenmediği sonucuna varılmıştır. Literatür taraması yapıldığında iş-aile çatışması ve cinsiyet farklılığı arasında bazı çalışmalarda bir ilişki bulunduğu bazıları ise bulunmadığı tespit edilmektedir. Bu sonuca varılmasının nedeni konaklama işletmelerinin yoğun iş temposu ve aşırı iş

yükünün olmasından kaynaklanmaktadır. Sektörün çalışma koşullarının yükü cinsiyet arasında bir farklılık koymadan her bir çalışana aynı düzeyde etki ettiğine göre hem kadın hem erkek çalışanlar iş-aile çatışmasıyla aynı düzeyde yüzleşmektedirler. Bu sonuçtan, çalışanların cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması ve işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Çalışanların karşılaştıkları davranış temelli çatışmanın onların evli veya bekar olması açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. İş yaşamı ve aile yaşamında bireyin rol sorumluluklarının talep ettiği herhangi bir davranış diğer yaşam alanında ters etki yaratmaktadır. Evli bireylerin bu durumlarla daha sık karşılaştıkları analiz sonuçlarında tespit edilmiştir. Hem evli hem de bekar çalışanların zaman ve gerilim açısından aynı düzeyde çatışma yaşadıkları görülmüştür. Konaklama işletmeleri pozisyonlarının taleplerinin çalışanın evli veya bekar olmasından etkilenmeyerek her kesden aynı şekilde gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Bunun için hem evli hem de bekar çalışanlar zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışmasıyla aynı düzeyde yüzleşmektedirler.

Katılımcıların yaşları açısından sadece davranış temelli çatışma boyutunda anlamlı bir farklılık yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun nedeni genç bireylerin iş hayatında yeni oldukları için üstlendikleri role uygun davranış sergilemelerinde yüzleştikleri zorluklardan kaynaklanmaktadır. Yaş arttıkça toplanan bilgi ve deneyimle birey iş ve aile hayatını birbirinden ayırabilme üzerinde daha profesyonel hala gelmektedir. Birey zamanla üstlendiği farklı alanlardaki rol taleplerine uygun biçimde hareket etmektedir.

Konaklama işletmeleri çalışanlarının eğitim düzeyleri iş-aile çatışmasının üç boyutunda da anlamlı farklılık göstermektedir. Lisansüstü ve lisans eğitim düzeyinde olan bireylerin daha az çatışma durumları yaşadıkları saptanmıştır. En çok çatışma durumunun ise önlisans ve lise mezunları tarafından yaşandığı tespit edilmiştir. Bu durum lisansüstü ve lisans mezunlarının diğer mezunlara kıyasla daha iyi iş pozisyonlarında çalışmalarından kaynaklanabilir.

İş-aile çatışması ve boyutları işgörenin çalıştığı pozisyona göre de farklılaşmaktadır. En çok farklılık kat hizmetleri ve teknik servis, bahçe, çamaşırhane, depo çalışanlarında belirlenmiştir. Üst yönetim çalışanlarının yaşadıkları çatışma boyutları alt yönetim çalışanları ile kıyaslandığında daha az

farklılaşmaktadır. Üst yönetim çalışanlarının düzenli iş saatinin olması, fiziksel iş yükünün az olması, maddi kazançlarının daha yüksek olması gibi nedenler bu pozisyonlarda çalışan bireylerin daha az çatışma yaşamalarına olanak sağlamaktadır.

Katılımcıların işe bağlılık düzeyi de onların eğitim düzeyi ve çalıştıkları pozisyon açısından farklılaşmaktadır. Lisansüstü eğitim düzeyinde olan çalışanların işe bağlılık düzeylerinin diğer mezunlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu eğitimi yüksek olan bireylerin genellikle daha iyi çalışma pozisyonlarında çalıştıklarından kaynaklanabilir. Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlarla alakalı yapılmış test sonucunda üst yönetim çalışanlarının işe bağlılık düzeylerinin diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Eğitim düzeyinin yüksek olmasını talep etmeyen diğer çalışma pozisyonlarında iş gereklerinin ve koşullarının yeniden düzenlenmesi, çalışanların yüzleştikleri sorunların ortadan kaldırılması gibi önlemler çalışanların işe bağlılık algılarının yükselmesini sağlayacaktır.

Son olarak iş aile çatışması boyutlarının konaklama çalışanlarının işe bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan Korelasyon testi sonucunda, iş-aile çatışması ile işe bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Fakat Regresyon analizi sonucunda iş-aile çatışması boyutların sadece zaman ve gerilim temelli çatışma boyutlarının çalışanların işe bağlılıklarına etki ettiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuçtan, işgörenlerin karşılaştıkları zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışma durumunun azaltılması halinde onların işe bağlılık düzeylerinin yükseleceği sonucuna varılabilir. Sonuçlardan, zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışmasının yarattığı olumsuz durumlar işgörenlerin işlerine yoğunlaşmasına ve daha verimli çalışmalarına ve onların işe bağlılıklarına negatif etki ettiği görülmektedir. Bu husus, sadece çalışanlar için değil aynı zamanda işletmeler için de ciddi bir durumdur. Davranış temelli iş-aile çatışması boyutunun işe bağlılığı etkilemediği yapılan analiz sonucunda tespit edilmiştir.

Konaklama çalışanları hizmet sektöründe faaliyet gösterdikleri için hizmet kalitesini yüksek düzeyde sunmaları gerekmektedir. Bu gereksinimi gerçekleştirmek için işletmelerin ilk önce kendi çalışanlarını mutlu kılması gerekmektedir. Bu durumda yöneticiler, işgörenlerin iş-aile çatışma düzeylerini yönetebildikleri takdirde onların işe bağlılık düzeylerini artırabilir ve işletme için daha olumlu sonuçlar elde edebilirler.

KAYNAKÇA

- Adak, N (2007). "Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı". *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayı*, 137-152.
- Ağaoğlu, O. K. (1992). "İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması". *Verimlilik Dergisi*, 457.
- Akbulut, O. (2006). *Ege bölgesindeki profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunları ve çözüm önerilerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010) "İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2 (1), 47-55.
- Allen, N. John & Meyer, J. P. (1990). "Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers commitment and role orientation". *Academy of Management Journal*. 33 (4), 847-858.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). "Consequences associated with work to family conflict: a review and agenda for future research". *Journal Of Occupational Health And Psychology*. 5 (2), 126-138.
- Allport, G. (1943). "The ego in contemporary psychology". *Psychological Review* 50 (5), 451-476.
- Al-Otaibi & Adam G. (2000). "Job involvement, personal charecteristic and performance among white collar employees in the Kuwaiti civil service". *International Journal of Organisational Theory and Behaviour*. 3, 211-233.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Amstad, T. F., Meier, L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, K. N. (2011). "A meta analysis of work family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross- domain versus matching domain relations". *Journal of Occupational Health Psychology*. 16 (2), 151-169.
- Andres, Manon., Moelker, Rene. & Soeters, Joseph. (2012). "The work family interface and turnover intentions over the course of project oriented sssignments abroad". *International Journal of Project Management*. 30, 752-759.
- Andrisani, P. & Nestel, G. (1976). "Internal-external control as contributor to an outcome of work experience". *Journal of Applied Psychology*. 156- 166.

- Antalyalı, L. Ö., Çarıkçı ve H. İlker. (2007). "Gender effect on work family conflict among managers". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2 (6), 117-127.
- Arı, G. S., Bal, H. ve Bal, E. Ç. (2010). "İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15 (3), 143-166.
- Arıkan, Ç. S., Çalışkan, C. S. ve Bal, A. E. (2013). *İşkolikliğin bireysel öncelleri üzerine bir araştırma: kişilik, değerler ve kariyer hedeflerinin işkoliklik üzerindeki etkisi*. Örgütsel Davranış Kongresi Kitabı, Sakarya.
- Arıkan, R. (2000). *Araştırma teknikleri ve rapor yazma*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arpacı, F. ve Ersoy, A. F. (2007). "Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi". *Aile ve Toplum Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 3 (11), 41-50.
- Arslan, M. (2012). "İş aile ve aile iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi". *Birey ve Toplum Dergisi*. 2 (3), 99-113.
- Aslan, Ş. (2008). "Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması". *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15 (2), 163-178.
- Aşık, Nuran A. (2010). "Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme". *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş., s.83
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. & Conley, S. (1991). "Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work". *Journal of Organizational Behavior*. 12, 39-53.
- Bakker, A. B. & Evangelia, D. (2008). "Towards a model of work engagement". *Career Development International Journal*. 13 (3), 209-223.
- Bakker, A. B., Evangelia, D. & Lieke, L. B. (2012). "Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness". *Journal of Vocational Behavior*. S. 80, 555-564.
- Balcı, A. (2006). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara Pegem Yayıncılık.
- Bardakoğlu, Ö., Akgündüz, Y. ve Alkan, E. C. (2014, Kasım). "Seyahat acentesi çalışanlarının iş aile ve aile iş yaşamı çatışmalarının işten ayrılma niyetlerine

ve duygusal tükenmişliklerine etkisi". 15. *Ulusal Turizm Kongresi*, s. 1056-1069. Ankara.

Bartolome, F. & Evans, P. (1979). "Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment". *Organizational dynamics*. 7 (4), 3-29.

Basım, Nejat H. ve Şeşen, Harun (2006). "Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: kamu sektöründe bir araştırma". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. S. 16, 159-168.

Batı, B. G. ve İntel, M. N. (2015). "Kadın girişimcilerin profili bağlamında çatışma düzeyleri ve yatırım tercihleri: Yalova ili üzerine inceleme". *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*. 11 (44), 101-119.

Batman, O., Yıldırğan, R. ve Demirtaş, N. (2000). *Turizm rehberliği*. Değişim Yayınları.

Bayer, A. (2013). "Değişen toplum yapısında aile". *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 4 (8), 101- 129.

Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). "Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde meyer-allen modeli". *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*. 28 (1), 7-15.

Bilgiç, R. (2008). "İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme". *Türk psikoloji yazıları*. 11 (22), 66-77.

Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Blair, S. L. (1998). "Work Roles, Domestic Roles and Marital Quality: Perception of Fairness Among Dual-Earner Couples". *Social Justice Research*. 10 (3), 313-335.

Blau, G. J. & Boal, K. B. (1987). "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism". *Academy Of Management Review*. 12 (2), 288-300.

Blau, G. J. (1985). "A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement", *Journal Of Vocational Behavior*. S. 27, 9-36.

Blau, G. J. (1986). "Job involvement and organisational commitment as interactive predictor of tardiness and absentessism". *Journal of Management*, 12 (4), 577-584.

Blomme, R. J., Rheede, A. V. & Tromp, D. M. (2010). "Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry". *Tourism and Hospitality Research*. 10 (4), 269-285.

- Bozkurt, Ç. Ö. (2012). "Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışması ve yaşam tatmini ilişkilerinin incelenmesi". V. Tecim, Ç. Tarhan, C. Aydın. (Ed.). *Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı – Kadın Olmak, Farkındalık ve Özgürleşme – Bildiriler Kitabı*. 85-97. İzmir.
- Bragger, J. D., Srednicki, R. O., Kutcher, J. E., Indovina, L. & Rosner, E. (2005). "Work-family conflict, work-family culture and organizational citizenship behavior among teachers". *Journal of Business and Psychology*. 20 (2), 303-324.
- Brief, Arthur P. & Aldag, Ramon J. (1977). "The intrinsic-extrinsic dichotomy: toward conceptual clarity". *The Academy of Management Review*. 2 (3), 496-500.
- Brough, P., O'Driscoll, M., & Kalliath, T. (2005). "The ability of family-friendly organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction". *Stress and Health*. 21, ss. 223-234.
- Brown, S. P. (1996). "A meta-analysis and review of organizational research on job involvement". *Psychological Bulletin*, 120 (2), 235-255.
- Burke, J. R. (1988). "Some antecedents and consequences of work family conflict". *Journal of Social Behavior and Personality*. 3, 287- 302.
- Burke, J. Ronald, Tamara, W & Richard E. DuWors Jr. (1979). "Type A behavior administrators and wives reports of marital satisfaction and well-being". *Journal Of Applied Psychology*. C. 64, 57-65.
- Carlson, D. A. (1999). "Personality and role variables as predictors of three forms of work family conflict". *Journal of Vocational Behaviour*. 55 (2), 236- 253.
- Carlson, D. S., Derr, C. B. & Wadsworth, L. L. (2003). "The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict". *Journal of Family and Economic Issues*. 24 (1), 99-116.
- Carnicer, L. Maria., Sanchez, M. Angel., Perez, Manuela., & Jimenez, J. Maria. (2004). "Work family conflict in a southern european country the influence of job related and non related factors". *Journal Of Managerial Psychology*, 19 (5), 466- 489.
- Carson, K.D., Carson, P.P. & Bedeian, A.G. (1995). "Development and construct validation of a career entrenchment measure", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. 68, 301-20.
- Champoux, Joseph E. (2010). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*.
- Chen, Y. A. (2001). *The relationship between the job involvement and the job satisfaction for the staff of the private driving school*. Master's Thesis.

- Cinamon, R. G. (2006). "Anticipated work-family conflict: effects of gender, selfefficacy and family background". *The Career Development Quarterly*. 54 (3), 202-221.
- Cooklin, R.A., Giallo, R. & Strazdins, L., et. al. (2015). "What matters for working fathers? job characteristics, work family conflict and enrichment, and father's postpartum mental health in an Australian cohort". *Social Science and Medicine*, 146, 214-222.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. (s. 38-178). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çarıkçı, İ. (2001). *Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması (bireysel ve örgütsel boyutlar)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). "İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Çarıkçı, İ. H. ve Avşar, N. (2005). "Kamu kesimi yöneticilerinde cinsiyet rolü algılamalarının aile dostu düzenleme ve politikalarına etkileri". *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3 (1).
- Çırakoğlu, Okan C. ve Tezer, Esin. (2010). "Kontrol odağı ve eleştirel düşünmenin üniversite öğrencilerinin ilişki doyumsuzluklarına verdikleri tepkiler üzerindeki yordayıcı rolü". *Türk Psikoloji Yazıları*, 13, 29-41.
- Day, L. Arla. & Chamberlain, C. Trina. (2006). "Committing to work, spouse, and children: implications for work family conflict". *Journal of Vocational Behaviour*. 68, 116, 130.
- Demirbilek, S. (2007). "Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi". *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*. 44 (511), 12-27.
- Demirel, Y. (2009). "Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8 (15), 115-132.
- Diefendorff, James M., Brown, Douglas J., Kamin, Allen M. A & Lord, Robert G. (2002). "Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance". *Journal of Organizational Behavior*. 23, 93-108.
- Dixon, A. Marlene & Bruening, E. Jennifer. (2005). "Perspectives on work family conflict sport: an integrated approach". *Sport Management Review*. 8. 227-253.

- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2011). Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi. Beta Basım, İstanbul.
- Durna, U. (2004). “Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi*. 11 (1), 191-206.
- Efeoğlu, İ. (2007). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Elloy, David F., Everett, James E. & Flynn, Randolph W. (1995). “Multidimensional mapping of the correlates of job involvement”. *Canadian Journal of Behavioral Science*. 27 (1), 79-91.
- Erdamar, G. & Demirel, H. (2014). “Investigation of work family, family work conflict of the teachers”. *Procedia- Social and Behavioral Science*, 116, 4919- 4924.
- EREN, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*, (10.baskı), Beta Yayın.
- Ergöl Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). “Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 2 (1), 43-49.
- Erol, I. S. (2015). “Türkiye’de kadının çalışma hayatına katılımının belirleyicileri”. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2 (3), 1-22.
- Eryılmaz, Ali ve Tayfun Doğan. (2012). “İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi”. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 15 (1), 49-55.
- Evans, P. & Bartolome, F. (1984). “The changing pictures of the relationship between career and family”. *Journal of Occupational Behavior*. 9-21.
- Faturochman. (1997). “The job characteristics theory: a review”. *Buletin Psikolog*. 2, 1-13.
- Frauman, E., Ivy, E. & Cunningham, P. (2011). “Occupational commitment and the role of leisure and money among recreation and park professionals”. *The Cyber Journal of Applied Leisure and Recreation Research*. 13 (1), 1-12.
- Fu, K. C & Shaffer, A. M (2001). “The tug of work and family direct and indirect domain specific determinants of work family conflict”. *Personel Rewiev* 30 (5), 502-522.
- Gamor, E., Amissah, E. Fay. & Boakye, A. Kwaku. (2014). “Work family conflict among hotel employees in sekondi Takoradi metropolis Ghana”. *Tourism Management Perspectives*. 12, 1-8.

- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). “Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83-101.
- Gonzalez-Roma, Vicente., Wilmar B. Schaufeli., Arnold B. Bakker & Susana Lloret. (2006). “Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles?”. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Govender, S. & Parumasur, Sanjana B. (2010). “The relationship between employee motivation and job involvement”. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. 13 (3), 237-253.
- Göktepe, A. E. (2011). “Formel ve enformel kadın çalışanların istihdam edilme biçimlerinin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*. 26, 1-12.
- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). “Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri”. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*. 25 (1), 81-100.
- Grandey, A. A & Cropanzano, R. (1999). “The conservation of resources model applied to work family conflict and strain”. *Journal of Vocational Behavior*. 54, 350-370.
- Greenhaus J. H. & Beutell N. J. (1985). “Sources of conflict between work and family roles”. *Academy of Management Review*. 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, H. Jeffrey., Collins, M. Karen., & Shaw, D. Jason. (2003). “The relation between work family balance and quality of life”. *Journal of Vocational Behaviour*. 63, 510-531.
- Greenhaus, J. & Parasuraman, S. (1999). *Research on work, family, and gender. Handbook of gender and work*. Gary N. Powell. (Ed.). International Educational and Professional Publisher. 391-412.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). “Sources of work family conflict among two career couples”. *Journal of Vocational Behaviour*. 34 (2), 133-153.
- Güner, Ahmet R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılığı, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürol, M. A. (2007). “Türkiye’de iş yaşamındaki kent kadınının açmazı: kariyer- aile ikilemi”. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ. İ. B. F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel*.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). “Motivation through the design of work: Test of a theory”. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16 (2), 250-279.

- Hackman, R. & Oldham, G. R. (1975). "Development of the job diagnostic survey". *Journal of Applied Psychology*. 60 (2), 159-170.
- Hakanen, J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2006). "Burnout and work engagement among teachers". *Journal of School Psychology*. 43 (6), 495-513.
- Hedges, J. N. (1983, July). "Job Commitment in America: Is It Waxing or Waning?". *Monthly Labor Review*. 106 (7), 22
- Hennessy, K. D. (2005). *Work-family conflict self-efficacy: a scale validation study*. Unpublished Ph.D. thesis, University of Maryland Masters of Arts, 1-116.
- Hill, Jeffrey E. (2005). "Work family facilitation and conflict, working fathers and mothers work family stressor and support". *Journal of Family Issues*. 26 (6), 793- 819.
- Hotamışlı, Mustafa ve Şenol, Fazıl. (2011). *İş güvencesinin motivasyon açısından önemi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Işık, A. (2006). *İstatistik II*. Yazın Matbaacılık, Ankara. 194.
- İncir, G. (1998). *Vardiyalı çalışma ve kronobiyolojik araştırmalar*. MPM Yayını 1: 59-72.
- İplik, F. N. ve Yalçın, A. (2007). "A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18, 483-500.
- İslamoğlu, H. A. ve Alnıaçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Beta Yayıncılık.
- Jessica, W. & Park, Sung, M. (2009). "Job involvement in the public and nonprofit sectors". *Review of Public Personnel Administration*. 29 (2), 103-133.
- Jianwei, Z. & Yuxin, L. (2011). "Antecedents of work-family conflict: review and prospect". *International Journal of Business & Management*. 6 (1), 89-103.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). *Refah devleti modellerine göre avrupa birliğinde iş aile çatışması ve iş yaşam dengesi politikaları*. Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası. 27 (1), 22-39.
- Kahn, W.A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work". *Academy Of Management Journal*. 33, 692-724.
- Kalaycı, ğ., *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayıncılık, Ankara, 2010.

- Kanbur, A. (2015). "İş aile/aile iş çatışması ile mücadele etmenin bir rolü olarak sosyal zekânın keşfedilmesi üzerine bir araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 7 (1), 145-167.
- Kanungo, R. (1982). "Measurement of job and work involvement". *Journal Of Applied Psychology*. 67 (3), 341-349.
- Karacaoğlu, Korhan (2005). "Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumları ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nevşehir ilinde bir uygulama". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 52, 54-70.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi; Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, M. O. ve Kılıç, H. (2007). "Relationships of supervisor support and consicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees". *Tourism Management*. 28, 238-252
- Karatepe, M. O., Sökmen, A. (2006). "The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees". *Toursim Management*. 27, 255-268.
- Karatepe, O. M. ve Uludağ, O. (2008). "Affectivity, conflicts in the work-family interface, hotel employee outcomes". *International Journal of Hospitality*.
- Kartal, H. (2015). *Örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler ve örgütsel bağlılığın, işe bağlılık ve ayrılma isteği gibi kavramlarla olan ilişkilerinin uygulamalı analizi*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Katyayani, J., & Bussareddy, V. (2011). "Work-family conflict among paramedical staff". *Mustang Journal of Business & Ethics*. 121-127.
- Kaya, Orhan. (2003). *İş- aile çatışmasının iş tatminini, örgütsel bağlılık ve ayrılma eğilimine etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kaya, U. ve Özhan, K. Ç. (2012). "Duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), 109-130.
- Kaya, Y. (2008). "İs-aile ve aile-İş çatışması". Ozdevecioğlu, H. ve Karadal H. (ed.). *Orgutsel davranışta secme konular organizasyonların karanlık yonleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar*. Ankara: GUV Ülke Yayınları. 271-288.

- Kelloway, K. E., Gottlieb, H. B. & Barham, B. (1999). "The source, nature and direction of work family conflict: a longitudinal investigation". *Journal of Occupational Health Psychology*. 4 (4), 337-346.
- Keser, A. (2005). "The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa – Turkey". *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 7 (2).
- Kim J. L & Ling, C. S. (2001). "Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore". *Women Management Review*. 16 (5), 204-221.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). "Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland". *Human Relations*. 51 (2), 157-177.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. (2005). "Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6 (1), 195-219.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. B. (2011). "Workplace social support and work-family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support". *Personnel Psychology*. 64 (2), 289-313.
- Krisor, M. Susanna., Diebig, M. Athias., & Rowold, Jens. (2015). "Is cortisol as a biomarker of stress influenced by the interplay of work family conflict work family balance and resilience". *Personel Review*. 44 (4), 648-661.
- Kuruüzüm, Ayşe, Irmak, Sezgin ve Çetin, Emre İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: imalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı*, 53, 183-198.
- Küçükusta, D. (2007). "Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 243- 268.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D. & Ventura, L. A. (2006). "The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study". *Criminology And Criminal Justice*. 6 (4), 371-387.
- Lambert, Susan J. (1991). "The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers". *Journal of Organizational Behavior*. 12, 341-363.
- Lawler, E. E., Hall, D. T. (1970). "Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation". *Journal of Applied Psychology*. 54 (4), 305-312.
- Lodahl, M. T. & Kejner, M. (1965). "The definition and measurement of job involvement". *Journal of Applied Psychology*. 49 (1), 24-33.

- London, Manuel. (2003). *Job Feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lorence, John. (1987). "A test of "gender" and "job" model of sex differences in job involvement". *Social Forces*. 66 (1), 121-125.
- Madsen, R. S. (2003). "The effects of home based teleworking on family conflict". *Human Resource Development Quarterly*. 14 (1), 35-58.
- Magnini, V. P. (2009). "Understanding and reducing work-family conflict in the hospitality industry". *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 8, 119-136.
- Magnus-Mesmer, R. Jessica. & Viswesvaran, Chockalingam. (2005). "Convergence between measures of work to family and family to work conflict: a meta analytic examination". *Journal Of Vocational Behaviour*. 67, 215-232.
- Mcnamara, K. T., Catsouphe- Pitt, M., Costa-Matz, C., Brown, M. & Valcour, M. (2013). "Across the continuum of satisfaction with work family balance: work hours". *Social Science Research*. 42 (2), 283-298.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551.
- Mitchell, Vance F., Baba, Vishwanath & Epps, Timothy. (1975). "On the relationship between job involvement and central life interest". *Relations industrielles / Industrial Relations*. 30 (2), 166-180.
- Mjoli, T., Dywili & M., Dodd. N. (2013). "Demographic determinants of work family conflict among female factory workers in South Africa". *Journal of Economics, Business and Management*. 1 (1), 39-41.
- Morkoç, P. T. ve Tepeci, M. (2014). "İzmir şehir otelleri çalışanlarında iş aile ve aile iş çatışması düzeylerinin ve boyutlarının belirlenmesi". 15. *Ulusal Turizm Kongresi*, Ankara, 1265-1274.
- Mottaz J. Clifford. (1985). "The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction". *The Sociological Quarterly*. 26 (3), 365-385.
- Mowday, Richard., Steers, Richard. M. & Porter, Lyman W. (1979). "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

- Naquin, S. S. & Holton, E. E. (2002). “*The effects of personality, affectivity and work commitment on motivation to improve work through learning*”. Human Resorce Development Quarterly. 13 (4), 360-361.
- Netemeyer, G. Richard., Boles, S. James. & McMurrian, R. (1996). “Development and validation of work family conflict and family work conflict scales”. *Journal of Applied Psychology*. 81 (4), 400-410.
- Netermeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T. & Boles, J. S. (2004). “A cross national model of job-related outcomes of work role and family role variables: a retail sales context”. *Journal of Academy of Markeying Science*. 32 (1), 49-60.
- O’Drisscol M. P. (1996). “*The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict*”. International Rewiev of Industrial and Organizational Psychology.11 (295).
- O’Driscoll, M. P. & Randall, D. M. (1999). “Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment”. *Applied Psychology: An International Review*. 48 (2), 197-209.
- Onaran, O. (1981). “Çalışma yaşamında güdülenme kuramları”. *Ankara: A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*. 470 (13).
- Öğüt, A. (2006). “Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: cam tavan sendromu”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 1 (1), 56-78.
- Önel, N. (2006). *İş-Aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Sakarya.
- Özdemir, A. (2014). *Çatışma ve stres yönetimi-I*. Esra Ceyhan (Ed.). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, 2547.
- Özdevecioğlu, M ve Doruk, Ç. N. (2009) “Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve aile yaşam tatminleri üzerindeki etkisi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 33, 69-99.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). “Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28, 1-20.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005). “İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: polis memurlarına yönelik bir uygulama”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7 (3), 128-147.

- Özer, Gökhan. ve Uyar, Metin. (2010). “Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 48, 89-100.
- Özkalp, Enver. (2003). “Örgütlerde işin çalışanlar için anlamı ve iş dizaynı”. *Kamu-İş*, 7 (2), 2-26.
- Özkul, R. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması ve yaşam doyumu düzeyleri*. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Malatya.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2012). “İş aile yaşamı çatışması ve roller: kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 3 (2), 1-23.
- Özmutaf, N. M. (2007). “Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 8 (2), 41-60.
- Parasuraman, S. & Simmers, A. C. (2001). “Type of employment work family conflict and well being a comparative study”. *Journal of Organizational Behaviour*. 22, 551- 568.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, H. J. (2002). “Toward Reducing Some Critical Gaps in Work Family Research”. *Human Resource Management Review*. 12, 299-312.
- Parasuraman, S., Purohit, S. Y. & Godshalk, M. V. (1996). “Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well- being”. *Journal of Vocational Behaviour*. 48, 275- 300.
- Pfeffer, J. (1994). “Competitive Advantage Through People: Unleashing The Power Of The Work Force”. *Harvard Business School Press*, Boston.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2000). “Organizational citizenship Behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research”. *Journal Of Management*. 26, 513-563.
- Rabinowitz, Samuel & Douglas, T. Hall. (1977). “Organizational research on job involvement”. *Psychological Bulletin*. 84 (2), 265-288.
- Ramasundaram, A., & Ramasundaram, G. (2011). “The role of work family conflict as a mediator between work-thought Interference and job stress”. *International Management Review*. 7 (2), 25-34.
- Reitz, J.H. & Jewell, N.J. (1979). “Sex, locus of control, and job involvement: a six-country investigation”. *Academy of Management Journal*. 22 (1), 72-80.
- Reichers, Arnon E. (1985). “A review and reconceptualization of organizational commitment”. *Academy of Management Review*. 10 (3), 465-476.

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2012). *Organizational behavior*. İnci Erdem (çev.), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Saal, Frank E. (1978). "Job involvement: a multivariate approach". *Journal of Applied Psychology*. 63 (1), 53-61.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sağır, M. (1997). "Sivas'ta bankada çalışan evli kadınların çalışmasının aile yapısına etkileri". *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19.
- Saleh, S. D. & Hosek, J. (1976) "Job involvement: concepts and measurements". *Academy of Management Journal*. 19 (2), 213-215.
- Schieman, S., & Glavin, P. (2011). "Education and work-family conflict: explanations, contingencies and mental health consequences", *Social Forces*. 89 (4), 1341- 1362.
- Schwartz, F. N. (2006). *Kadınlar: iş yaşamının kaçınılmaz bir buyruğu, İş yaşamında kadınlar*. Leyla Aslan (çev.), İstanbul: Bzd Yayın.
- Snir, R., Harpaz, I. & Burke, R. (2006). "Workhalism in organizations: new research directions". *Career Development International*. 11(5), 369-373.
- Solmuş, T. (2004). "İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktörlük kişilik modeli". *Türk Psikoloji Bülteni*, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Soysal, A. (2009). "İş yaşamında stres". *Çimento İşveren*, 17-40.
- Spector, P. E. (1988). "Development of the work locus of control scale". *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340
- Steers, Richard M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment". *Administrati ve Science Quarterly*, 22, 45-46.
- Stoeva, A. Z, Chiu, R. K & Greenhaus, J. H (2002) "Negative affectivity, role stress and work-family conflict". *Journal of Vocational Behaviour*. C. 60, 1-16.
- Süzer, H. D. (2003). "Zorunlu sadakat". *Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi*.
- Şimşek, Şerif ve Çelik, Adnan (2012). *İşletme Bilimlerine Giriş*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B.A. (2009). "Üç boyutlu meslekî bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması". *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 10 (1), 35-54.

- Taslak, Soner (2008). İşten ayrılma niyeti. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal (Ed.). Örgütsel Davranışta Seçme Konular. Ankara: İlke Yayınevi, 125- 134.
- T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı. *Turistik İşletme Belgeli Oteller*. Erişim: 01 Haziran 2019, <http://www.samsunkulturturizm.gov.tr/TR-172680/turistik-isletme-belgeli-oteller.html>
- Tınaz, Pınar. (2009). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tortop, Nuri, Aykaç, Burhan, Yayman, Hüseyin ve Özer, M. Akif (2006). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tubin, R. (2007). “*Multiple roles, work-family conflict and related outcomes*”, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turgut, T. (2011). “Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş aile çatışması ile ilişkileri”. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 25 (3-4), 155-179.
- Umay, Aysun. (2002). “Matematik öğretmen adaylarının başarı güdüsü düzeyleri, değişimi ve değişimi etkileyen faktörler”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 22, 148–155.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uşen, Ş. Ve Delen, M. (2011). “Eğitilmiş kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihleri. İstanbul örneği”. *Kamu, İş*. 11 (4), 127- 182.
- Uyargil, Cavide (2009). *İş analizi ve iş dizaynı*. Cavide Uyargil, Zeki Adal (Ed.). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta yayınları.
- Uygur, Akyay. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Vinokur, A.D., Pierce, F. N. & Buck, L. C. (1999). “Work-family conflicts of women in the air force: their influence on mental health and functioning”. *Journal of Organizational Behavior*. 20, 865-878.
- Voydanoff, P. (1998). “Work role characteristics family structure demands and work-family conflicts”. *Journal of Marriage and Family*. 50 (3), 749-761.
- Voydanoff, P., & Kelly, R. F. (1984). “Determinants of work-related family problems among employed parents”. *Journal of Marriage and Family*. 46 (4), 881-892.

- Wagner, John. & Wayne, Sandy J. (1987). "The organizational tenure-job involvement relationship: a job-career experience explanation". *Journal of Occupational Behavior*. 8 (1), 63-70.
- Wayne, J., H., Musisca N. & Fleeson, W. (2004). "Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation". *Journal of Vocational Behavior*. 64 (1), 108-230.
- Wegge, J., Schmidt, K. H., Dick, R. & Parkes, C. (2004). "Taking A sickie: job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism". *Interactions of Job Satisfaction and Job Involvement*.
- Yasa, İbrahim. (1970). *Toplum bilim (Ders notları)*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara. (s. 139-144).
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). Bilimsel araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, S., Öner, M., Yenihan, B. (2014). "Hemşirelerin iş aile çatışması ve yaşam tatmini düzeyleri: demografik özellikler açısından bir değerlendirme". *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 2 (3), 165-182.
- Yılmaz, T. Ve Şahin, N. (2008). "İş aile çatışması ve kadın yaşamı üzerine etkileri". *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi*, 16 (63), 188- 194.
- Yüksel, İ. (2005). "İş aile çatışmasının kariyer tatmini ve iş tatmini davranışları ile ilişkisi". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 19 (2), 301-314.
- Zedeck, S. & Moiser, K. L. (1990). "Work In the family and employing organization". *American Psychologist*. 45 (2), 240-251.
- Zerenler, Muammer. (2008). *Örgütlerde işe devamsızlık*. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal (Ed.). Örgütsel Davranışta Seçme Konular. Ankara: İlke Yayınevi, 227-244.
- Zhang, J. & Liu, Y. (2011). "Antecedents of work family conflict: review and prospect". *International Journal of Business and Management*. 6 (1), 89- 103.
- Zhao, X., Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). "Examining the relationship of work- family conflict to job and life satisfaction: a case of hotel sales managers". *International Journal of Hospitality Management*. 30 (1), 46-54.
- Zheng C., Powell, G. & Greenhaus, J. (2009). "Work to family conflict, positive spillover, and boundary management: a person- environment fit approach". *Journal, of Vocational Behavior*. 74, 82-93.

EKLER

1. EK: ANKET FORMU

SAYIN KATILIMCI;

Bu araştırma akademik bir çalışmaya veri sağlamak amacı ile hazırlanmıştır. Bu anketten elde edilecek veriler yalnızca akademik çalışmalar için kullanılacaktır. İfadeleri içinizden geldiği gibi cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Anket ifadeleri kapsamında kimliğinizi ortaya çıkaracak nitelikte soru bulunmamaktadır.

Gösterdiğiniz ilgi ve yardımlarınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Erdal YILMAZ

Öğrenci Sevil GASİMOVA

Lütfen aşağıdaki her soruda size uygun olan kutucuğu “X” olarak işaretleyiniz.

İşe Bağlılık Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum,	Katılıyorum,	Tamamen Katılıyorum
	Aşağıdaki sorular, işe bağlılık düzeyinizi belirlemeye yöneliktir					
1.	Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar.					
2.	Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.					
3.	Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.					
4.	İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir.					
5.	İlgi alanlarımdan çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır.					
6.	İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.					
7.	Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.					
8.	Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.					
9.	İşimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum					
10.	Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.					

İş-Aile Çatışması Ölçeği		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum,	Katılıyorum,	Tamamen Katılıyorum
	Aşağıda yer alan ifadeler iş ve ailevi sorumluluklarınızın birbirini karşılıklı olarak etkileme düzeyinin belirlenebilmesi ile ilgilidir.					
1	İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak					

	tutuyor.					
2	İşe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalışıyor.					
3	İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum					
4	İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçiremeyecek kadar yorgun oluyorum					
5	İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor.					
6	İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum.					
7	İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır.					
8	İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır					
9	İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor.					

Bölüm 3. Demografik Bilgiler

1	Cinsiyetiniz	() Kadın	() Erkek
2	Yaşınız	() 18-29 () 30-39 () 40-49 () 50 ve üzeri	
3	Eğitim düzeyiniz	() Lise mezunu () Önlisans () Lisans () Lisansüstü	
4	Medeni durumunuz	() Bekar () Evli	
5	Çocuk sayısı	() 0 () 1 () 2 () 2'ten fazla	
6	Çocukların yaşı	() 0-1 () 2-6 () 7-18 () 19 ve üstü	
7	Şu anda hangi pozisyonda çalışmaktasınız		
8	Toplam iş tecrübeniz	() 1-3 yıl () 4-7 yıl () 8-11 yıl () 12 yıl ve üzeri	
9.	Mevcut işinizdeki çalışma süreniz	() 1-3 yıl () 4-7 yıl () 8-11 yıl () 12 yıl ve üzeri	
10.	Çalışma şekliniz	() Yarı zamanlı () Tam zamanlı	