



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞE TUTKUNLUK İLİŞKİSİNDE İŞ ÖZERKLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Begüm ÜNAL

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞE TUTKUNLUK İLİŞKİSİNDE İŞ ÖZERKLİĞİNİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Begüm Ünal

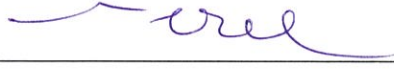
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

KABUL VE ONAY

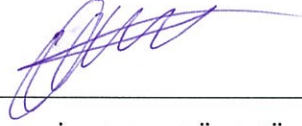
Begüm Ünal tarafından hazırlanan “İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk İlişkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü” başlıklı bu çalışma, 28.11.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



[Prof. Dr. Azize ERGENELİ] (Başkan)



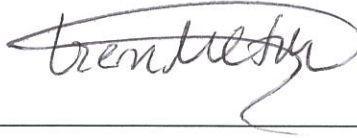
[Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR] (Danışman)



[Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ] (Üye)



[Doç. Dr. Arzu İLSEV] (Üye)



[Dr. Öğr. Üyesi İrem METİN ORTA] (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

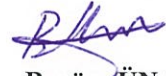
Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

28/11/2019



Begüm ÜNAL

“*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Begüm ÜNAL

ADAMA SAYFASI

Bana her zaman gülümsemeyi, düştüğümde ayağa kalkmayı, sevginin her şey olduğunu ve bu hayatta mutlu bir insan olmayı öğretip, beni her an güzel enerjisiyle saran sevgili annem **Bengü KONUK’a**,

Çalışkanlığı ve disiplini aşılayan, yaptığım işi çok severek yapmayı öğreten, insan kaynakları biriminin önemini ve bir şirketin önceliklerinden birinin ‘insana verilen değer’ olması gerektiğini bana anlatan ve bana hep sevgi dolu bakan sevgili babam **Yavuz Serdar KONUK’a**,

Detaycılığımın yanına pratikliği ekleyen, zor çalışma şartları nedir ve bunun nasıl üstesinden nasıl gelinir bana gösteren, yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini esirgemeyip, sabır gösteren ve bana sabrı öğreten sevgili eşim **İmer ÜNAL’a**,

Hayattaki en önemli güç kaynağım sevgili oğlum **Doruk ÜNAL’a**

bu çalışmayı ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecimin her aşamasında bilgi birikimi, deneyimleri, enerjisi ve güler yüzüyle benden destek ve yardımlarını esirgemeyen; çıkmaza girdiğimde beni motive eden, her zaman her soruma verdiği cevaplarla bana yol gösteren tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR’a teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca akademik bilgilerinden çok önemli faydalar sağladığım ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bölümünün değerli hocalarına; tezimin analiz aşamasının yanı sıra, yüksek lisans eğitimim boyunca karşılaştığım pek çok sıkıntıda bana bilgisi ve güler yüzü ile her daim yardımcı olan, sevgili Arş.Gör. Handan AKKAŞ’a teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteklerini esirgemeyen, tez konumu belirlerken bana çıkış noktası olan, bilişim sektörünün pek çok noktasına ilişkin bilgi edinmemi sağlayan ICTerra ailesine teşekkürlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca olduğu gibi yüksek lisans eğitimim boyunca da benden desteklerini, anlayışlarını ve sevgilerini esirgemeyen, her daim yanımda olan annem Bengü KONUK ve babam Yavuz Serdar KONUK’a, tez yazım süresince verdiği fikirlerle yolumu açan, tez konuma ilişkin bitmek bilmeyen konuşmalarımı sıkılmadan dinleyen ve sonsuz destek veren sevgili eşim İmer ÜNAL’a ve son olarak tez yazım süresi boyunca hamileliğimde tekmeleriyle, doğduktan sonra da içimi ısıtan gülüşüyle bana destek ve güç veren sevgili oğlum Doruk ÜNAL’a bana her zaman güvendikleri için teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

KONUK ÜNAL, Begüm. *İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk İlişkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.*

Bu çalışmanın amacı, iş-aile çatışması ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide ve aile-iş çatışması ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide, iş özerkliğinin düzenleyici rolünü incelemektir. Bu ilişkiler iş talepleri/kaynakları modeli çerçevesinde değerlendirilmiş olup, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması birer iş talebi, iş özerkliği ise bir iş kaynağı olarak ele alınmaktadır.

Bilişim sektörü, küreselleşmeden çok fazla etkilenmekte olup, yoğun iş temposu, uzun mesai saatleri ve sürekli yenilenme ihtiyacı içermektedir. Bu sebeple çalışmada veriler, Ankara ve İstanbul'da özel sektör ve kamuda çalışan 217 bilişim sektörü çalışanından toplanmıştır. Çalışmanın araştırma hipotezleri, Spps Process Makrosu ile yapılan regresyon analizleri ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular aile-iş çatışması ile işe tutkunluğun alt boyutu olan yoğunlaşma arasındaki ilişkide, iş özerkliğinin düzenleyici rol oynadığını göstermektedir. Şöyle ki, elde edilen verilere göre, iş özerkliğinin yüksek olduğu durumlarda aile-iş çatışması çalışanların işe yoğunlaşmasını azaltmaktadır. Bunun yanı sıra, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk ve onun alt boyutları olan dinçlik ve yoğunlaşmayı olumsuz yönde etkilerken, adanmışlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Aile-iş çatışmasının ise, işe tutkunluk ve alt boyutlarıyla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı görülmektedir.

Anahtar Sözcükler

İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşe Tutkunluk, İş Özerkliği, Dinçlik, Adanmışlık, Yoğunlaşma.

ABSTRACT

KONUK ÜNAL, Begüm. *The Moderating Role of Job Autonomy on the Relation Between Work Family Conflict and Work Engagement*, Master Thesis, Ankara, 2019.

The purpose of this study is to investigate the role of job autonomy on the relationship between work to family conflict and work engagement; and family to work conflict -work engagement. Based on the job demands-resources (JDR) model suggested relations are investigated. According to this model, the work-family and the family-work conflicts are considered as job demands, and the work autonomy is regarded as a job resources.

The Information Technologies (IT) sector is affected by the globalism on a large scale- it needs busy working schedules, long working hours and innovative thinking. Therefore the data for this research has been collected via survey from 217 IT sector workers who work in private or governmental institutes in Ankara and Istanbul. The hypotheses of the study were analyzed using the SPSS Process Macro. The results demonstrates that the job autonomy is found to moderate the effects of family-work conflict on absorption. In other words, family work conflict is negatively related to absorbtion only when individual has higher levels of job autonomy. It has also been found that the work-family conflict has negative effects on work engagement and its dimensions absorption and vigour - yet it has no statistically significant effect on dedication. Family-work conflict too has no statistically significant effect on work engagement and its dimensions - vigour, dedication and absorption. In this regard, we interpreted the effects of the work-family and family-work conflicts on work engagement and investigated whether the job autonomy has any effect on any of these relationships. This research includes advice to managers based on the results.

Keywords

Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Work Engagement, Job Autonomy, Vigour, Dedication, Absorption.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ADAMA SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	4
ALAN YAZINI İNCELEMESİ	4
1.1. İŞE TUTKUNLUK	4
1.1.1. İşe Tutkunluk Kavramının Gelişimi ve Tanımı	5
1.1.2. İşe Tutkunluğun Boyutları	8
1.1.2.1. Dinçlik.....	8
1.1.2.2. Adanmışlık	9
1.1.2.3. Yoğunlaşma.....	10
1.1.3. İşe Tutkunluğun Sonuçları	11
1.1.4. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler	13
1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI.....	15
1.2.1. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Kavramlarının Gelişimi ve Tanımı..	16
1.2.2. İş-Aile Çatışmasının Yönü.....	18
1.2.3. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Türleri	19

1.2.3.1. Zamana Dayalı Çatışma	20
1.2.3.2. Gerilime Dayalı Çatışma.....	21
1.2.3.3. Davranışa Dayalı Çatışma.....	22
1.2.4. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Nedenleri	24
1.2.4.1. Bireysel Nedenler.....	24
1.2.4.2. Aileden Kaynaklı Nedenler.....	27
1.2.4.3. İşten Kaynaklı Nedenler.....	29
1.2.5. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Sonuçları.....	31
1.2.6. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması ile İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkiler	35
1.3. İŞ ÖZERKLİĞİ	38
1.3.1. İş Özerkliği Kavramı ve Tanımı	38
1.3.2. İş Özerkliğinin Sonuçları	40
1.3.3. İş Özerkliğinin Düzenleyici Etkisi.....	43
2. BÖLÜM.....	45
ALAN ARAŞTIRMASI.....	45
2.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ.....	45
2.2. YÖNTEM	46
2.2.1. Araştırmanın Modeli	46
2.2.2. Araştırmanın Örneklemi ve Varsayımları.....	48
2.2.3. Veri Toplama Araçları	52
2.2.3.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri	53
2.2.3.2. İşe Tutkunluk Ölçeği.....	54
2.2.3.3. İş Özerkliği Ölçeği	55
2.3. BULGULAR	56
2.3.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması	57
2.3.2. Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Faktör Analizleri.....	59
2.3.2.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	61
2.3.2.2. İşe Tutkunluk Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	64

2.3.2.3. İş Özerkliği Ölçeğine Yapılan Temel Bileşenler Analizi Sonuçları	68
2.3.3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	69
2.3.3.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri: Güvenilirlik Analizi Sonuçları .	70
2.3.3.2. İş Tutkunluk Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları	71
2.3.3.3. İş Özerkliği Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları	73
2.3.4.1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi.....	76
2.3.4.2. Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler	77
2.3.4.3. Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler	78
2.3.5. Hipotez Testleri.....	79
2.3.5. Ek Analizler	89
2.3.5.1. İş-Aile Çatışmasının İş Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü.....	89
2.3.5.2. İş-Aile Çatışmasının İş Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde Haftalık Çalışma Saatinin Düzenleyici Rolü	91
3. BÖLÜM.....	95
TARTIŞMA	95
3.1. SONUÇLAR VE GENEL DEĞERLENDİRME	95
3.2. ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	104
3.3. YÖNETİCİLER İÇİN ÖNERİLER.....	105
3.4. GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER	106
KAYNAKÇA	108
EK 1. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI ÖLÇEKLERİ KULLANIM İZNİ	133
EK 2. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI ÖLÇEKLERİ KULLANIM İZNİ.....	134
EK 3. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI ÖLÇEKLERİ KULLANIM İZNİ.....	135
EK 4. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI ÖLÇEKLERİ KULLANIM İZNİ.....	136
EK 5. ORJİNALLİK RAPORU	137
EK 6. ETİK KURUL / KOMİSYON İZNİ YA DA MUAFİYET FORMU	138

KISALTMALAR DİZİNİ

AGFI	: Adjustment Goodnes of Fit Index (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)
AMOS	: Analysis of Moment Structures (Moment Yapılarının Analizi)
CFI	: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
IFI	: Incremental Fit Index (Artırmalı Uyum İndeksi)
IT	: Information Technologies
KMO	: Kaise Meyer Olkin
NFI	: Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
VIF	: Variance Inflation Factor (Varyans Artış Faktörü)

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler	50
Tablo 2. Tüm Ölçek Sorularına Ait Betimleyici İstatistikler	58
Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiiliği Değerleri	60
Tablo 4. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizleri Karşılaştırması	61
Tablo 5. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiiliği Değerleri.....	63
Tablo 6. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri İçin Standardize ve Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları.....	63
Tablo 7. İşe Tutkunluk Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizleri Karşılaştırması	65
Tablo 8. İşe Tutkunluk Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiiliği Değerleri	66
Tablo 9. İşe Tutkunluk Ölçeği Standardize ve Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları	67
Tablo 10. İşe Özerkliği Ölçeği için KMO ve Bartlett's Test Sonuçları	68
Tablo 11. İş Özerkliği Ölçeğinin Madde Dağılımları ve Açıklanan Varyansı.....	69
Tablo 12. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları Değişkenleri İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 13. İşe Tutkunluk Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları	72
Tablo 14. İş Özerkliği Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları	74
Tablo 15. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar	75
Tablo 16. Process Makrosu ile Düzenleyicilik Analizi Sonuçları: İş-Aile Çatışması....	80
Tablo 17. İş-Aile Çatışmasının İşe Tutkunluğun Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü	82
Tablo 18. Process Makrosu ile Düzenleyicilik Analizi Sonuçları: Aile-İş Çatışması....	83

Tablo 19. Aile-İş Çatışmasının İş Tutkunluğun Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü	84
Tablo 20. Hipotez Testi Sonuçları.....	87
Tablo 21. Cinsiyetin İş-Aile Çatışması ve İş Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi Analiz Sonuçları	90
Tablo 22. Haftalık Çalışma Saatlerinin İş-Aile Çatışması ve İş Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi Analiz Sonuçları	93



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli: İş-Aile Çatışması ile İşe Tutkunluk ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkide İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü	47
Şekil 2. Araştırma Modeli: Aile-İş Çatışması ile İşe Tutkunluk ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkide İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü	47
Şekil 3. İş-Aile Çatışması Ölçeği Faktör Analizleri Modeli.....	62
Şekil 4. İşe Tutkunluk Ölçeği Birinci Düzey Faktör Analizi Modeli	65
Şekil 5. Eğim Analizi: Aile-İş Çatışmasının Yoğunlaşma Üzerindeki Etkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü	86
Şekil 6. Araştırma Modeli: Cinsiyetin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi	89
Şekil 7. Eğim Analizi: Cinsiyetin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi	91
Şekil 8. Araştırma Modeli: Haftalık Çalışma Saatlerinin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi	92
Şekil 9. Eğim Analizi: Haftalık Çalışma Saatlerinin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi.....	94

GİRİŞ

Geçmişten günümüze bakıldığında çalışma hayatı, insan yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Teknolojiyle birlikte, şehirler ve ülkeler arası sınırlar bir nevi görünmez kılınmış, bu durumun bireylerin çalışma hayatlarına doğrudan yansımaları olmuştur. Kuruluşlar, oluşan rekabetle birlikte artan baskı ve yeni zorluklarla mücadele etmenin yolunu ararken, çalışanların ve onların psikolojilerinin işe olan etkisi üzerinde durulmaya başlanmıştır. 2000’li yıllardan önce tutkunluğu inceleyen çalışmalar olmakla birlikte, kavramın günümüzdeki haline gelmesi son 20 yılda olmuştur (Kahn, 1990). Pozitif psikoloji literatürüne ait bir kavram olan işe tutkunluğun şimdiki tanımı, 2002 yılında Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker tarafından yapılmıştır. İşe tutkunluğu olan çalışanlardan yüksek düzeyde enerji ve çalışmalarıyla ilgili coşkulu bir tutuma sahip olmaları ve işlerine tamamen odaklanıp, zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak şekilde çalışmaları beklenmektedir (Bakker ve Deremuti, 2008). İşe tutkunluğun, işten ayrılma niyetini azaltması ve performans, iş tatmini, bireyin sağlıklı olma hali gibi kavramlar üzerinde yarattığı olumlu sonuçlar hem kuruluşlar hem de çalışanlar için bu kavramın önemini arttırmaktadır (Bakker ve Bal; Bakker ve Leiter, 2010; Demerouti vd., 2010; Lu vd., 2016; Shimazu, 2015; Sohrabizaeh, 2014).

Schaufeli (2018) tarafından yapılan ve çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin ülkeler arası farklılıklarını inceleyen çalışmanın, Türkiye açısından çarpıcı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan 35 ülke arasında (28 Avrupa Birliği üyesi ülke, 7 Avrupa birliği dışından ülke) Türkiye son sıradaki üç ülkeden biri olmuştur. Araştırmada, işe tutkunluk düzeyleri açısından ülkeler yüksek, orta ve düşük tutkunluğa sahip ülkeler olarak üçe ayrılmaktadır ve Türkiye düşük düzeydeki ülkeler arasında yer almaktadır. Schaufeli’nin (2018) bu araştırmasında, meslek türü, endüstri alanı ve çalışma koşulları gibi farklılıkları gözetilmemektedir, bu sebeple Türkiye’de farklı meslek türleri ve çalışma koşulları açısından işe tutkunluğu araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Sonuçlarıyla çalışma hayatına yaptığı etkiler nedeniyle, işe tutkunluğun nasıl sağlanabileceği konusu da ayrıca gündeme gelmektedir. İşe tutkunluk düzeyi, bireylerin işyerinde öğrenme fırsatı, özerklik, performans geri bildirimi, karar vermeye katılım gibi kaynaklardan (Bakker vd., 2010), çalışanın akşam işten eve gittiğinde huzurla dinlenip, o hali ile yeniden işe gitmesinden veya artan iş yükü, zaman baskısı gibi iş taleplerinden etkilenmektedir (Sonnentag, 2003). Bu nedenleri sınıflandırmamızı ve aralarında bağlantı kurmamızı kolaylaştıran model ise, Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli (2001) tarafından geliştirilen İş Talepleri/Kaynakları modelidir. Bu nedenle, bu çalışmada değişkenler arası ilişkiler Talepleri/Kaynakları modeli çerçevesinde incelenecektir.

Diğer taraftan çalışma hayatına yaptığı olumsuz etkileri pek çok araştırmaya konu olan, iş-aile ve aile-iş çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki olumsuz etkileri çeşitli çalışmalarda belirtilmektedir (Breevaart ve Bakker, 2017; Hultell ve Gustavsson, 2010; Opie ve Henn, 2013). İş talepleri ile tutkunluğun negatif ilişkiye sahip olduğunu göz önüne alındığında (Hultell ve Gustavsson, 2010), iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması işe tutkunluğun öncüllerinden ikisi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş-aile çatışması, işten aileye veya aileden işe olan etkisi nedeniyle iki yönlü olup, iki alandaki rollerin çatışması ile ortaya çıkan bir kavramdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İşten kaynaklı ihtiyaçlar yüzünden ailenin ihtiyaçları gerçekleştirilemediğinde iş-aile çatışması, tam tersi durumda ise aile-iş çatışması yaşanmaktadır (Minnotte vd., 2010). Nedenleri ve sonuçları yönünden farklılaşmalar olduğu için, iki kavramın bağımsız olarak incelenmesi gerekmektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Her iki durumun da doğrudan ve dolaylı olarak çalışma hayatına olumsuz etkileri vardır. Türkiye’deki örneklemeler ile yapılan çalışmalar iş-aile ve aile-iş çatışmasının yüksek düzeyde yaşandığını ve ortaya çıkardığı negatif sonuçları gözler önüne sermektedir (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012; Koyuncu, 2012).

İş Talepleri/Kaynakları modeline göre, iş taleplerinin ortaya çıkardığı olumsuz etkiyi azaltmak adına iş kaynaklarına ihtiyaç duyulmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu kaynakların en temellerinden biri de iş özerkliğidir. İş özerkliği, “çalışanın, işin nasıl yapılacağı ile ilgili takdir yetkisine sahip olması” olarak tanımlanabilmektedir

(Thompson, 2006). Yapılan çalışmalar iş özerkliğinin performansı ve iş tatminini arttırdığı, kaygı, stres ve tükenmişlik düzeyini düşürdüğü göstermektedir (Morgenson, Delaney-Klinger, K. ve Hemingway., 2005; Park ve Jang, 2015; Saragih, 2011; Shirom, 2006). Bu sebeple, iş özerkliğinin, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının işe tutkunluk üzerinde yarattığı olumsuz etkinin gücünü etkileyebileceği düşünülmektedir.

Çalışmada, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, işe tutkunluk ve onun üç alt boyutuna (dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma) etki eden bağımsız değişkenler olarak ele alınmaktadır. Bunun yanı sıra iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile işe tutkunluk (ve alt boyutları) arasındaki ilişkide iş özerkliğinin düzenleyici etkisi incelenmektedir. Diğer bir ifade ile iş özerkliğinin, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin gücünü etkileyip etkilemediği araştırılmaktadır.

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde, işe tutkunluk, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş özerkliği ve bu kavramların birbiri ile ilişkilendirilmesi yer alarak, literatür gözden geçirilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde alan araştırması yer alarak araştırmanın konusu, amacı ve önemi, yöntemi ele alınmış; bulgular bölümünde yapılan analizler ve analizlerin sonuçları belirtilmiştir. Son olarak, sonuç bölümünde elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve araştırmacılara, yöneticilere tavsiyeler ile araştırmanın kısıtlarına yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

ALAN YAZINI İNCELEMESİ

1.1. İŞE TUTKUNLUK

İşe tutkunluk, pozitif psikolojinin içerisinde ele alınan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Mauno 2007). Pozitif psikoloji yaklaşımının gelişmesi ile çalışanların pozitif duyguları ve performansları arasındaki ilişkiler ortaya çıkartılmaktadır (Kutanis ve Yıldız, 2014). Luthans(2002), pozitif psikolojik davranış, günümüzdeki iş hayatı koşullarında, çalışanların performansını iyileştirmek amacıyla ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen insan kaynağını ve bunun faydaları ile bu kaynağın kapasitesinin araştırılması olarak tanımlamıştır. Pozitif psikolojide bireylerin zayıf yönleri yerine, güçlü yönlerine odaklanılmaktadır (Seligman, 2003). Dolayısıyla, çalışma hayatına olumlu açıdan bakan çalışmalarla birlikte, işe tutkunluk kavramı da daha fazla tartışılmaya başlanmıştır (Keser vd., 2018). Pozitif bir örgütsel davranış oluşturmada, işine tutkun çalışanların varlığı gün geçtikçe önem kazanmaktadır (Gayathri, 2014; Mauno, 2007).

Pozitif psikolojik davranış, çalışanların günümüzdeki çalışma koşullarındaki performanslarını ve bu kaynağın avantaj ve kapasitelerini geliştirmek için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen pozitif insan kaynakları araştırması olarak tanımlanmaktadır.

Günümüz modern organizasyonları, çalışanlarından proaktif olmalarını, yüksek kalitede bir performans sergilemelerini, inisiyatif ve sorumluluk almalarını beklemektedir. Bu nedenle bu organizasyonlar kendini enerjik hisseden ve işine adanmış çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Bakker vd., 2008). Yapılan araştırmalar sonucunda işe tutkun olan bireylerde bu özelliklerin görüldüğü bilinmektedir (Schaufeli, 2002). Örgütler arası yüksek rekabetin yaşandığı bu dönemde, çalışana verilen önem gittikçe artmıştır. Örgütler karlılıklarını arttıracak yeni yöntemler belirlemeye çalışırken, tutkunluk ve

karlılık arasında önemli bir ilişkinin olduğunun ortaya çıkması ise, örgütleri bu kavram üzerine yönlendirmiştir. Çünkü, tutkun çalışanların, daha yüksek verimlilik, satış ve müşteri memnuniyeti sağladıkları, bu şekilde karlılık oranını artırdıkları bilinmektedir (Macey ve Schneider, 2008). Yine, yapılan çalışmalar göstermektedir ki, işe tutkunluğun, iş tatmini, yüksek örgütsel bağlılık, düşük devamsızlık oranı ve de yüksek performansla pozitif yönlü ilişkisi bulunmaktadır (Salanova vd., 2003). Ayrıca, işe tutkun olan bir çalışan, hem kendisine yatırım yapma isteğine sahip olup, hem de işverenin başarısına yardımcı olmak için kendiliğinden çaba harcama eğilimde olduğundan, verimi yüksektir (Macey ve Schneider, 2008).

Örgütsel davranış alanına bakıldığında, İngilizce’de “work engagement” olarak ifade edilen kavramın Türkçe’ye, işe bağlılık (Eryılmaz ve Doğan, 2011), işe tutkunluk (Basoda, 2017), çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2011), işle bütünleşme (Gündüz ve Çapri, 2013) ve işe cezbolma (Özer ve Saygılı, 2016) gibi pek çok şekilde çevrildiği görülmektedir. Bu çalışmada ise kavram, işe tutkunluk olarak ifade edilecektir.

1.1.1. İşe Tutkunluk Kavramın Gelişimi ve Tanımı

İşe tutkun olma hali üzerine, 2000’li yıllarda daha fazla araştırma yapılmaya başlanmış ve işe tutkunluk, bu araştırmalar sonrasında kavramsallaştırılmıştır. Bu kavramdan ilk defa bahseden ve inceleyen araştırmacı Kahn’dır (1990). Kahn, tutkunluğu kavramsal açıdan incelerken Goffman’ın (1961) rol teorisini başlangıç noktası olarak ele aldığını ifade etmektedir. Bu teorinin temeli, bireylerin rollerine bağlı olduğu ya da rollerinden koptukları iki farklı duruma dayanmaktadır. Kahn (1990)’ın da bu teoriden yola çıkarak, tutkunluk kavramını psikolojik bağlamda ele aldığı ve tanımını yaptığı görülmektedir. Kahn (1990)’a göre tutkunluk (personal engagement), örgüt üyelerinin sahip oldukları iş rollerine bağımlılıkları olarak ifade edilebilmektedir. Kahn (1990)’a göre bireyler tutkunluk durumunda kendilerini işlerine vermekte, tutkunluğun olmadığı durumlarda ise kendilerini iş rollerinden dışlamaktadır. Dolayısıyla, işlerine tutkun bireyler rollerine ilişkin performansları sırasında kendilerini fiziksel, duygusal ve bilişsel açıdan açıklayıp,

katılım gösterirken; tam tersi durumda yine bu üç yönden bireysel varlıklarını uzaklaştırmaktadır.

Son 20 yılda ise, işe tutkunluğa ilişkin araştırmaları sayısı artmış ve araştırmacılar işe tutkun olma durumun pek çok farklı şekillerde karakterize etmişlerdir (Mauno, 2007). Kahn'ın çalışmalarından esinlenen Rothbard (2001) tutkunluğa farklı bir bakış açısı getirerek, bu kavramı iki boyutlu bir motivasyon yapısı olarak tanımlamaktadır. Bu boyutlar dikkat (bireyin bilişsel kullanılabilirliği) ve yoğunlaşmadır (bireyin güçlü bir şekilde işine odaklanması). Başka bir bakış açısına bakıldığında ise, tükenmişlik üzerinden tutkunluk tanımı yapıldığı görülmektedir (Maslach ve Leiter, 1997). Bu anlamda tükenmişlik, Maslach ve Leiter (1997)'ı, tutkunluk çalışması yapmalarında harekete geçiren kavramdır (Bakker vd., 2008, s.188). Bu sebeple tutkunluğun, sırasıyla üç tükenmişlik boyutu olan duygusal tükenme, sinizm ve mesleki etkililik eksikliğinin doğrudan karşıtları olarak görülen enerji, bağlılık ve etkililik ile karakterize olduğunu varsaymışlardır. İşe tutkun olan bireylerde, duygusal tükenme ve sinizm düzeylerinin düştüğü, mesleki etkililiğin ise azaldığı görülmektedir (Schaufeli, 2002). İşe tutkunluk, Maslach ve Leiter (2008) tarafından, kişinin mesleki yeterlilik duygusunu geliştiren ve kişisel olarak gerçekleştirdiği faaliyetlerle birlikte enerjik olma durumu olarak tanımlanmaktadır.

Schaufeli vd., (2002), işe tutkunluğa başka bir perspektiften bakarak, işe tutkunluk ve tükenmişliği, farklı ölçüm araçları ile birbirinden ayrı olarak ölçülmesi gereken kavramlar olarak belirtmişler ve yaptıkları çalışma ile belirtilen iki kavramın bağımsızlığına ilişkin tutarlı ve geçerli kanıtlar bulmuşlardır. Bu yaklaşımda tutkunluk, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları tarafından karakterize edilen ve çalışanın kendi potansiyelini iyi kullanmasından doğan memnuniyeti ile ortaya çıkan işle ilgili bir durum olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, Bakker, 2002). Schaufeli vd., (2002)'nin çalışmalarında, Schaufeli ve Bakker'ın (2001) kuramsal analizini dayanak olarak almaktadır. Bu anlamda, tutkunluk açıklanırken tükenmişliğin iki boyutundan biri olan duygusal tükenme boyutu dinçlik olarak, sinizm boyutu ise adanmışlık olarak değiştirilmektedir. Bu durumda tükenmişlik duygusal tükenme, sinizm ve mesleki

etkinlik eksikliği ile eşleştirilirken, tutkunluk ise, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile eşleştirilmiştir (Schaufeli, 2002). Aynı zamanda, tutkunluğun tükenmişliğin tam karşıtı olmadığı, ancak tükenmişlikten olumsuz olarak etkilenen bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Bakker vd., 2008). Dinçlik ve adanmışlığın yanına yoğunlaşma boyutu, Schaufeli vd. (2001)'nin yaptıkları çalışmanın ardından eklenmiştir. Dinçlik, çalışanın yüksek enerji seviyesi ve zihinsel rahatlığa sahip olup, çalışırken çaba harcama konusunda istekli ve zorlukların üstesinden gelme konusunda ısrarlı olma hali olarak tanımlanmaktadır. Tutkunluğun bir diğer boyutu olan adanmışlık, yüksek düzeyde işe katılım, heves, ilham, gurur ve zorlukların üstesinden gelme arzusu gibi duygularla açıklanmaktadır (Koyuncu, 2006) Son olarak yoğunlaşma ise, zamanın nasıl geçtiğini anlamadan ve yapılan işten uzaklaşmadan, tamamen konsantre ve dalgın bir şekilde çalışmak olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Kısacası tutkunluk, çalışanların yüksek düzeyde enerjiye ve çalışmalarıyla ilgili coşkulu bir tutuma sahip olduklarını, ayrıca işlerine tamamen odaklanıp, zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak şekilde çalışmalarını ifade etmektedir (Bakker ve Deremuti, 2008). Bu durumda, işlerine tutkun çalışanlar da işe odaklanıp çalıştıklarında tüm çalışanlar gibi yorulmaktadır. Ancak, işe tutkun çalışanların, işe tutkunluk düzeyi düşük olan çalışanlardan farkları, yorgunluklarını elde ettikleri başarıyla ilgili hoş bir durum olarak ifade etmeleridir (Bakker ve Deremouti, 2002).

Tutkunluk üzerine yapılan çalışmalar ve ortaya atılan görüşler incelendiğinde, Kahn (1990)'ın kilit noktasının iş rolleri olduğu görülürken, işe tutkunluğu tükenmişliğin olumlu antitezi olarak görenlerin kilit noktası işin doğrudan kendisi ve iş faaliyetleridir. Araştırmacılar, genel olarak işe tutkunluğu çalışanın yüksek düzeyde enerjiye sahip olması ve tüm benliğiyle çalışması durumları ile birlikte açıklamaktadır (Bakker, 2008). Macey ve Schneider (2008)'e göre ise, işe tutkunluk tanımlarındaki ortak nokta, tutkunluğun, tutum ve davranışsal bileşenler içeren, aynı zamanda katılım, bağlılık, coşku, çaba ve enerji kavramları ile ifade edilen ve örgütler tarafından istenen bir durum olduğudur.

1.1.2. İşe Tutkunluğun Boyutları

İşe tutkunluk üç faktörlü bir model olarak ifade edilmekte olup, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma, işe tutkunluğun bu üç boyutunu oluşturmaktadır (Schaufeli vd., 2002). İşe tutkunluğu dinçlik ve adanmışlık olmak üzere iki boyut üzerinden ele alan çalışmalar da bulunmaktadır (Gonza'lez-Roma vd., 2006; Langelaan, 2006). İşe tutkunluğun üç boyutlu yapısını ortaya koyan çalışmayı Schaufeli vd., 2002 yılında yapmıştır, bu çalışmada işe tutkunluğun temel faktörleri olarak kabul edilen, dinçlik ve adanmışlığın yanına işe tutkunluk ile ilişkili olduğu bulunan yoğunlaşma faktörü de eklenmiştir. Bu çalışma sonrasında, pek çok çalışmada da işe tutkunluk bu yapı üzerinden ele alınmıştır. Bunun nedeni bu üç faktörlü yapıda kullanılan Utrecht İşe Tutkunluk Ölçeği'nin(Utrecht Work Engagement Scale- UWES) alternatif faktör modellerine göre daha iyi olmasıdır (Bakker vd., 2008). Ancak yoğunlaşma faktörünün, temel iki boyutun bir sonucu olarak ortaya çıktığını ve bu sebeple esas olarak bunlar üzerinden araştırma yapılması gerektiğini söyleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Langelaan, 2006). Bu bakış açısı tükenmişlik ve işe tutkunluk kavramlarıyla ilişkili konularda daha çok kullanıldığından bu çalışmada işe tutkunluk Schaufeli vd. (2002)'nin öne gibi sürdüğü üç faktörlü bir yapı olarak ele alınacaktır.

1.1.2.1. Dinçlik

İşe tutkunluğun boyutlardan ilki olan dinçlik, olumlu bir duyguyu ifade etmektedir (Shirom, 2003). Olumlu duyguların bireylerin psikolojik sağlığı üzerinde önemli düzeyde koruyucu etkileri olduğu bilinmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000), bu sebeple dinçlik gibi duygular çalışan kadar, işveren için de önemlidir. Olumlu duyguların en önemlileri arasında yer almasına rağmen dinçlikle ilgili yapılan çalışmalar ve analizler az sayıdadır (Shirom, 2003).

Dinçlik, bireyin çalışırken yüksek düzeyde enerji ile zihinsel esnekliğe sahip olması, ayrıca çaba harcama ve zorluklarla başa çıkma konusunda ısrarlı olması anlamına gelmektedir (Schaufeli vd., 2002). Shirom (2003) ise, dinçliği, çalışanın sahip olduğu işin özelliklerine bir cevap olarak deneyimlediği, pozitif duygusal tepki olarak tanımlamıştır. Dinçlik, genellikle enerjili olma hali ile ilişkilendirilmekte olup (Gonza'lez-Roma vd., 2006); tükenmişliğin iki temel belirtisinden biri olan duygusal tükenmenin de karşıtı olarak da görölmektedir (Bakker, 2008). Schaufeli vd. (2002) çalışmalarında bu karşıtlığı, zıt kutuplar olarak ifade etmektedir. Shirom (2007), dinçlikle ilgili ortaya koyduğu detaylı çalışmasında, bu kavramın sebep ve sonuçlarını ortaya koymaktadır. Buna göre, çalışanların dinçlik düzeylerini belirlemede sahip oldukları güç, kaynaklar üzerinde ne düzeyde kontrol hakları olduğu, özerklikleri, karar vermeye katılıp katılmadıkları, uzmanlık durumları, aldıkları sosyal destek yöneticilerinin liderlik şekilleri gibi durumlar etki etmektedir. Bunun yanı sıra, dinçliğin, yaşam ve iş tatmini, fiziksel ve ruhsal sağlık, performans ve örgütsel etkinlik gibi önemli kavramlar üzerinde de etkisi bulunmaktadır.

1.1.2.2. Adanmışlık

İşe tutkunluğun ikinci boyutu olan adanmışlık, bireyin çalışmaya ilişkin hissettiği anlamlılık, coşku, ilham, gurur duyma duyguları ve çalışırken duyduğu meydan okuma isteği ile karakterize edilmektedir (Schaufeli vd., 2002). Yapılan farklı bir tanım da ise, adanmışlık, çalışanın yüksek oranda işe katılımının bulunması, yaptığı işle gurur duyması ve aynı zamanda işten kaynaklı zorluklarla mücadele edebilmesi olarak ifade edilmektedir (Koyuncu, 2006). Benzer şekilde, adanmışlık bireyin çalışmayla ilgili duyduğu güçlü bir bağlılıkla ilişkilendirilmekte ve işine karşı adanmışlık hisseden bireyin işini ilgi çekici bulup, istekle yaptığı belirtilmektedir (Turgut, 2011).

Adanmışlık, tükenmişliğin temel belirtilerinden olan sinizmin karşıtı olarak ifade edilmektedir (Bakker vd., 2008). Bakker vd. (2004)'nin yaptığı çalışmada, işten kaynaklı nedenlerin (sosyal destek, geri bildirim vb.) bireyin işe adanmışlığını etkilediği görölmektedir. Örneğin, çalışma ortamı gibi işten kaynaklı bazı nedenler, çalışanların

kendilerini görevlerine adanmaları için teşvik etmektedir (Bakker, 2008). Bunun yanı sıra, 2006 yılında yapılan bir araştırma adanmışlık seviyesi daha fazla olan çalışanların, iş tatmini seviyelerinin de benzer şekilde diğer çalışanların iş tatminlerine göre daha fazla olduğunu ve işten ayrılma oranlarının daha az olduğunu göstermiştir (Koyuncu, 2006).

1.1.2.3. Yoğunlaşma

İşe tutkunluğun son boyutu olan yoğunlaşma ise, zamanın nasıl geçtiğini anlamadan ve yapılan işten uzaklaşmadan, tamamen konsantre ve dalgın bir şekilde çalışmak olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Yoğunlaşma kişinin rolüne odaklanması olarak da ifade edilmektedir (Rothbard, 2001). Daha önce de belirtildiği gibi, işe tutkunluğu ele alan bazı çalışmalar yoğunlaşma boyutunu analizlerine dahil etmemekte ve işe tutkunluğu iki boyutlu olarak ele almaktadır (Gonza'lez-Roma vd., 2006; Langelan, 2006). Çünkü yoğunlaşma tükenmişliğin üçüncü boyutunun tam karşıtı olarak ifade edilememektedir (Spreitzer vd., 2010).

İşine yoğunlaşmış bir çalışan zamanın nasıl geçtiğini anlamadan işine odaklanmaktadır. Bu durum, daha önceleri akış olarak da ifade edilen duruma benzemektedir. Akış halinde kişi işini yaparken, net bir zihne, tam kontrol ve konsantrasyona sahiptir (Csikszentmihalyi, 1990). İşine tamamen yoğunlaşmış çalışan, akış tanımına daha da yaklaşmaktadır. Yoğunlaşma, akış halinden daha kalıcı ve yaygın bir durumdur (Schaufeli ve Bakker, 2010).

Yoğunlaşma bireyin içsel motivasyonu ile ilişkilendirilmektedir. Ancak, yoğunlaşma pozitif duygular kadar negatif duygulara da neden olabilmektedir. Kişi işine yoğunlaştığında, hayatındaki diğer faktörleri görmezden gelebilmektedir (Rothbard, 2001). Bu faktörlerden bazıları dinlenme ve diğer kişilerle ilişkilerdir, bunlar aksatıldığında sağlıksız bir durum ortaya çıkabilmektedir (Bakker ve Leiter, 2010).

1.1.3. İşe Tutkunluğun Sonuçları

İşe tutkunluk literatüründe, tutkunluğun doğurduğu sonuçlar daha az incelenen bir alan olmuştur. Çünkü genelde, işe tutkunluğun kendisi bir sonuç olarak ele alınmıştır (Halbeseben, 2010). Ancak işe tutkunluk hem çalışanlar hem de organizasyonlar için olumlu ya da olumsuz çeşitli sonuçlar doğurmaktadır (Hakanen vd., 2006; May vd., 2004). Son yıllarda, organizasyonlar performanslarını arttırabilmek için giderek daha uygun maliyetli yollar aramaktadır, bu sebeple işe tutkunluğun yarattığı olumlu sonuçlar büyük önem taşımaktadır (Halbesleben, 2011).

Yapılan araştırmalar işine tutkun çalışanların, enerjisi yüksek ve kendi kendine yetebilen bireyler olduğunu ortaya koymuştur (Bakker ve Demerouti, 2009). Bu tip çalışanlar, tutkunluğun yarattığı olumlu tutumları sayesinde kendi olumlu geribildirimlerini de yaratmaktadır (Bakker vd., 2011). Yine yapılan araştırmalarda, işe tutkunluk işyerindeki olumlu durumlarla pozitif ilişkili bulunmuştur. Örneğin, tutkunluk, örgütsel bağlılık, performans ve sağlıklı olma hali ile pozitif ilişkiye sahipken, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişki içindedir (Halbeseben, 2010). Tutkunluk ve çalışanların ayrılma niyetleri arasındaki bağlantı, çalışanın işine yaptığı yatırım ve ona olan bağlılığından kaynaklanmaktadır. İşiyile kendini özdeşleştiren ve ona isteyerek fazla vakit ayıran bir çalışan işten ayrılmakta zorlanabilmektedir (Halbesleben, 2008). 2009-2011 yılları arasında, Japonya'nın başkenti Tokyo'daki bir endüstriyel makine firmasında yapılan çalışma da işe tutkunluğun bahsedilmiş olan sonuçlarını destekler niteliktedir. 1325 çalışan üzerinde yapılan bu araştırma sonucunda, işe tutkunluğun çalışanlardaki sağlık sorunlarını azalttığı; bunun yanı sıra, çalışanların yaşam tatmini ve iş performanslarını arttırdığı görülmüştür (Shimazu vd., 2015). 279 hemşire üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise, işe tutkunluğun nedenleri ve sonuçları araştırılmıştır. Bu çalışmaya göre, hemşirelerin işe tutkunlukları ile iş tatminleri arasında önemli düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca, işe tutkun olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalırken, örgütsel vatandaşlık davranışlarının fazlaştığı görülmüştür (Sohrabizaeh, 2014). Dolayısıyla bu çalışanlar, organizasyonlarına bağlıdır, orada çalıştıkları için gurur duymaktadırlar, istekli bir şekilde enerjilerini işe aktarırlar ve dolayısıyla tutkun olmayan

çalışanlara göre daha üretken olup, daha fazla performans göstermektedirler (Singh ve Kumar, 2007). Örgütsel davranış alanında yapılan incelemelerin sonucu da işe tutkun olan çalışanların, işe odaklanma ve daha uzun saatler çalışma olasılıklarının, diğerlerine oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir. İşe tutkunluk düzeyi yüksek çalışanlar, diğer çalışanlar üzerinde teşvik edici bir etkiye sahiptir. Bu sayede, diğer çalışanlar da daha fazla çalışmaya istekli olabilmektedir (Sohrabizaeh, 2014).

İşe tutkunluğun sonuçlarıyla ilgili yapılmış olan araştırmaların çoğunda çalışanın performansına olan etkisinin incelendiği göze çarpmaktadır. Bakker ve Demerouti (2008), işe tutkunluğu olan çalışanların diğerlerine göre neden daha iyi düzeyde performans gösterdiklerini dört başlık ile açıklamaktadır. Tutkun bir çalışan mutluluk, neşe ve coşku gibi pozitif duygulara sahiptir, sağlığı daha iyidir, kendi bireysel ve iş kaynaklarını yaratır ve tutkunluğu etrafındakilere yayar. Burada görülmektedir ki, yukarıda saydığımız ve işe tutkunluğun neden olduğu pek çok olumlu sonuç, diğer çalışanların performansının da arttırmasını sağlamaktadır. Tutkun bir çalışan kendi performansının yanında örgüt performansını da yükseltmektedir ve bu da bir nevi örgütün sağlıklı olduğunun göstergesidir (Lu vd., 2016). Tüm bu faydaları göz önünde bulunduran organizasyonlar, çalışanların işe tutkunluğunu teşvik eden politikalar ve uygulamalar oluşturmak için önemli kaynaklar harcamaktadır (Lu vd., 2016).

İşe tutkunluğun olumlu çıktılarının yanında, olumsuzlarının da olduğunu söyleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bakker vd. (2011), işe tutkunluk literatüründe genellikle bu kavramın faydalarından bahsedildiğini belirtmiş ve negatif tarafı olup olmadığını sorgulamıştır. Bu bakış açısına göre işe tutkunluk da aşırıya kaçılırsa olumsuz sonuçlar doğabilecektir. Örneğin, işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu sağlıksız davranışlara neden olabilmektedir. Çünkü, çalışanlar işlerine fazla daldıklarında dinlemeyi ya da kişisel ilişkilerini sürdürmeyi aksatabilmektedir. Bir başka olumsuz yanı ise, kalıcı bir işe tutkunluğun, çalışanın potansiyel bir işkolik olmasına neden olmasıdır. Schaufeli ve Salanova (2011) bu görüşe katılmadıklarını belirtmiştir. Çünkü, işe tutkun bireyler, işkolikler gibi uzun saatler çalışabilmektedir, ancak buradaki çok çalışma durumu işkolik

olmakla aynı şey değildir. İşkolik olmak çalışmanın aşırı olmasının yanında zorunlu olması da gerekmektedir.

1.1.4. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler

Literatüre bakıldığında, işe tutkunluğa etki eden faktörleri gösteren pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir (Llorens vd., 2006; Mauno vd., 2007; Schaufeli ve Bakker, 2004; Sohrabizadeh, 2014). Bu araştırmalar göre özerklik, iş güvencesi, yönetici desteği, ödüllendirme ve geri bildirim sistemleri, kişisel özellikler gibi pek çok kavram işe tutkunluk üzerinde etki sahibidir. Bu çalışmada, işe tutkunluğa etki eden faktörler, bu konuda geniş bir alt yapı sağlayan ve en çok incelenen modellerden biri olan “İş Talepleri/Kaynakları Modeli” (Job Demands and Resources Model) (Demerouti vd., 2001) üzerinden açıklanacaktır (Spreitzer vd., 2017). İş Talepleri/Kaynakları modeli ortaya koyulduktan bir yıl sonra, Schaufeli vd. (2002) tarafından Utrecht İşe Tutkunluk Ölçeği (UWES) oluşturulmuştur. Yaklaşık olarak 20 yıldır da işe tutkunluk çalışmalarında iş talepleri/kaynakları modeli sıklıkla kullanılmaktadır (Hakanen ve Roodt, 2010).

İş Talepleri/Kaynakları modeli, çalışma şartlarını iki temel kategoriye ayırmaktadır (Turgut, 2011). Bunlar iş talepleri ve iş kaynaklarıdır. İş talepleri, zihinsel ve fiziksel çabaya ihtiyaç duyan ve sonuç olarak psikolojik ve fizyolojik maliyetlerle ilgili olan faktörleri ifade etmektedir (Demerouti vd., 2001). Bunlara, iş ve zaman baskısı, olumsuz fiziksel çalışma ortamı, rol belirsizliği ve rol çatışmaları örnek verilebilmektedir (Hakanen ve Roodt, 2010). Öte yandan, iş kaynakları, işe ilişkin hedeflere ulaşmada, iş taleplerinin etkisini azaltırken, işin kişisel gelişim ve gelişimi destekleyen yönlerini ifade eder. İş kaynaklarına ise, ücret, kariyer gelişim şansı, iş güvencesi, yönetici desteği, geribildirim ve özerklik örnek verilebilir (Demerouti vd., 2001). İş talepleri iş yükünün; iş kaynakları ise, iş motivasyonu, öğrenme, bağlılık ve işe tutkunluğun önemli öncülleri sayılmaktadır (Bakker, 2010). İş talepleri ve iş kaynakları arasında negatif bir ilişki vardır, çünkü iş taleplerinin fazlalığı, iş kaynaklarını engelleyebilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007). İşe tutkunluk ise, iş talepleri ile negatif ilişkiye sahipken, iş kaynakları

ile pozitif bir ilişkiye sahiptir (Hultell ve Gustavssn, 2010). Ayrıca, iş kaynakları işe tutkunluk ile, iş taleplerine göre daha güçlü bir ilişkiye sahiptir (Halbesleben, 2010; Mauno, 2007). Finlandiya’da öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışma da bu görüşü destekleyerek İş Talepleri/Kaynakları modeline katkı sağlamıştır (Hakanen vd., 2006). Çalışanların yüksek düzeyde iş talepleriyle karşı karşıya olduğu durumda, iş kaynaklarının daha fazla önem kazanması beklenmektedir. Başka bir deyişle, iş taleplerinin yüksek olduğu durumlarda, iş kaynakları ve işe tutkunluk arasındaki pozitif ilişkinin daha güçlü olması beklenmektedir (Hakanen ve Roodt, 2017).

İş özerkliği, işe tutkunluğu etkileyen faktörler arasında en çok üzerinde durulanlardan biridir. Örneğin Salanova vd. 2005 yılında, farklı kurumlarda yaptıkları çalışmada iş özerkliğinin işe tutkunlukla ilişkisini ortaya koymuşlardır. Yine benzer şekilde Gözükara ve Şimşek (2015)’in yaptıkları çalışmanın sonucuna göre, iş özerkliği iş tatminini arttırarak, işe tutkunluk düzeyini de yükseltmektedir. İş taleplerinden bir tanesi de iş-aile çatışması iken, bir diğeri aile-iş çatışmasıdır. İş aile çatışması da işe tutkunluğu önemli düzeyde etkilemektedir. Örneğin, Mauno vd.’nin (2007) yaptıkları çalışmada, çalışanların iş-aile çatışması yaşamaları durumunda işe tutkunluğun boyutlarından olan dinçliğin azaldığı görülmüştür. Daha yakın zaman da yapılan çalışmalar da yaşanan iş-aile çatışmasının, işe tutkunluğu azalttığı görüşünü desteklemektedir (Yücel, 2018).

Tüm bu faktörlerin dışında bireyin kişilik özelliklerinin de işe tutkunluğu etkilediği, yani işe tutkunluğu potansiyel öncüllerinden olduğu ortaya koyulmuştur (Mauno 2007). Örneğin, 2006 yılında, Langelaan vd.’nin yaptığı çalışmada kişisel farklılıkların çalışanın işe tutkunluk düzeyinde farklılıklar yarattığı belirlenmiştir. Çalışmada ele alınan kişisel özelliklerden biri olan dışadönük olmanın işe tutkunluğu da arttırdığı görülmüştür. Yapılan başka bir çalışma ise, dürüst insanlar sorumluluk sahibi oldukları, tüm enerjileriyle işlerini yapıp işi tamamlama gerekliliği hissettikleri için, işe tutkunluğun dürüstlükten etkilendiğini göstermektedir (Kim, 2009).

1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI

Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle birlikte hem iş gücünde hem de aile yapılarında ciddi değişimler meydana gelmektedir. Bu radikal değişimlerle birlikte, yetişkin bireylerin hayatlarının en merkezi iki bölgesini temsil eden iş ve aile kavramları giderek önem kazanmıştır (Frone, 1992). İş ve aile, bireylerin neredeyse tüm zamanlarını geçirdikleri iki ayrı alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler bu alanlarda başarılı olmayı beklemekte ve bunun için büyük çaba göstermektedirler. Ancak son dönemlerde bu alanlardaki değişen yapılar, çalışan bireylerin aile ve iş hayatlarındaki rollerini başarılı bir şekilde sürdürmesini gitgide zorlaştırmaya başlamıştır.

Teknolojinin ilerlemesiyle iş hayatında daha rekabetçi yapılar oluşmaya başlamış ve işletmeler verimliliklerini arttırarak bu rekabete ayak uydurmak için çalışanları üzerinde daha fazla baskı kurmaya başlamıştır. Ayrıca, özellikle gelişmiş ülkelerde çalışan kadınların sayısının hızla artması ile çift-kariyerli olan aile sayısını arttırmış ve eşlerin ikisinin de aynı anda çalışması istisnai bir durum olmaktan çıkmıştır (Kinnunen, 2014). Aile içerisindeki cinsiyet rollerinde de değişimler meydana gelmektedir. Bu sebeple evde her iki yetişkin bireyin de çalışma sorumlulukları ile aile sorumlulukları aynı oranda yerine getirmesi yükümlülüğü doğmaktadır. Özellikle aile yaşayan bir sistemdir (Aycan vd., 2007) ve bu sistemin devam etmesi için dengenin kurulması oldukça önemlidir. Ancak, tüm bu değişimler çalışan bireyin iş ve aile alanı arasındaki dengeyi sağlamasını zorlaştırdığından, birey işi ve ailesi arasında kalmaktadır. Birey arada kaldığı bu durumda, iş ve aile rollerinden birini seçerek, bu roldeki yükümlülüklerini daha başarılı bir şekilde yerine getirecektir. Bundan dolayı ise, çatışma halinin çıkması kaçınılmaz olmaktadır (Turunç, 2010). Yaşanan iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının sonuçları hem bireysel hem örgütsel açıdan büyük önem taşıdığı için, son dönemlerde pek çok araştırmacı bu konuyu pek çok farklı açıdan incelemeye başlamıştır (Allen vd., 2000).

1.2.1. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Kavramlarının Gelişimi ve Tanımı

Bireylerin iş ve aile yaşamlarındaki taleplerin nasıl dengeleneceği konusu, bu iki alanda ortaya çıkan radikal değişimlerden dolayı araştırmacılar açısından ilgi çekici hale gelmektedir (Kinnunen vd., 2004; Voydanoff, 2002). Son yıllarda, kadınların işgücüne katılımlarının artmasıyla aile yapıları değişmiş, teknolojideki gelişmeler ile de işverenler çalışanlara her zaman her yerden ulaşabilir hale gelmiştir. Bu durum çalışma hayatındaki roller üzerinde büyük değişim yaratmıştır (Kinnunen, 2004). İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının bu düzeyde dikkat çekmesinin en büyük nedeni ise, bireylerin ve örgütlerin performanslarını olumsuz yönde etkilemesi olarak ifade edilmektedir (Atabay, 2012). Bireylerin iş ve aile hayatlarında üstlendiği rollerin önemine rağmen, kısıtlı enerji ve zamana sahip oldukları kabul edilmektedir (Noor, 2004). Bu kısıtlar altında birey iş ve iş dışındaki hayatını herhangi bir gerilim veya stres yaşamadan yönetmeye çalışmaktadır. Bu nedenle hem öncülleri hem de sonuçları açısından, çalışanların iş ve aile yaşamlarını etkileyen iş-aile ve aile-iş çatışmaları pek çok araştırmacı tarafından farklı bakış açılarından ele alınarak incelenmektedir (Allen vd. 2000).

İş-aile çatışması kavramı ilk defa Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından önerilmiş olup; kavramı, iş ve aile alanları arasındaki uyumsuzluğa bağlı ortaya çıkan çatışma ve baskı olarak tanımlamışlardır. Greenhaus ve Beutell (1985) ise iş-aile çatışmasını roller arası bir çatışma biçimi şeklinde tanımlamıştır ve “çatışmanın iş ya da aile alanlarından birindeki yükümlülüklerin yapılması ile oluşan baskıların, diğer alanda var olan yükümlülüklerin tamamlanmasını zorlaştırdığı için meydana gelmektedir” şeklinde ifade etmişlerdir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77). Yapılan başka bir tanım da ise, kişinin iş ve aile rollerini yerine getirmesi sürecinin neden olduğu kaynak kayıplarından dolayı stres yaşadığı bu sebeple iş-aile çatışmasının ortaya çıktığı belirtilmiştir. Bu kaynaklar yalnızca somut olmayıp, kişinin enerjisi veya duyguları gibi soyut da olabilmektedir (Grandey ve Croanzan, 1999). Parasuraman ve Simmers'da (2001) iş-aile çatışmasının, iş ve aile rollerinin eş zamanlı olacak şekilde meydana

gelmesi nedeniyle yaşandığını ifade etmişlerdir. İş-aile çatışması, bireyin yaşadığı roller arası çatışmadan kaynaklı baskı olarak tanımlanabilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

İş-aile çatışması kavramıyla ilişkilendirilen en önemli kuramsal temellerden biri rol-teorisidir. Literatürdeki iş-aile çatışmasına yönelik araştırmaların pek çoğunun rol teorisini baz aldıkları görülmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Greenhaus ve Beutell, 1985). Rol teorisi, iş-aile çatışması kavramını öncüler olan Kahn ve diğerleri (1964) tarafından ortaya konulmuştur ve bireylerin belirli rol tanımlarına göre hareket ettiklerini ileri sürmektedir (Demokan, 2009). Rol-teorisinin temelinde, iş ve aile alanları arasındaki sınırların geçirgenliğinden dolayı, bu iki alanda var olan farklı taleplerin karışıklığa yol açtığı yatmaktadır (Ford vd., 2007).

İş- aile çatışması üzerine yapılan ilk araştırmalar, iş-aile çatışmasını öncelikle tek boyutlu olarak ele almıştır, ancak sonraki araştırmalarda (Frone, Russell ve Cooper, 1992) doğada karşılıklılık olduğunu bu yüzden ailenin de iş etkileyebileceğini yani aile-iş çatışması da olduğunu öne sürülmektedir (Allen, 2000). Buradan yola çıkarak, iş-aile çatışması iş rolünün aile rolüne müdahale etmesi olarak tanımlanırken, aile-iş çatışması ailede sahip olunan rolün iş rolüne müdahale etmesi olarak ifade edilmektedir (Amstad, 2011). Ancak bahsedildiği gibi önceki çalışmalar yalnızca iş-aile çatışmasını değerlendiren ölçütlere dayanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Son yıllarda aile-iş çatışmasının da daha sıklıkla ele alındığı görülmektedir. Araştırmacılar iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kavramlarının birbirinden farklı olduğunu varsaymaktadır. Bu ayrımı yapabilmek için iş-aile ve aile-iş çatışmaları nedenleri ve sonuçları açısından karşılaştırılmıştır (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Belli bir dereceye kadar örtüşme beklense de ortaya çıkan sonuçlar iki kavramın farklılaştığını ortaya çıkarmaktadır. Örneğin iş-aile çatışması daha çok iş tatmini gibi işle ilgili kavramlarla ilişkili bulunurken, aile-iş çatışması yaşam tatmini gibi işle ilgili olmayan faktörlerle ilişkili bulunmuştur (Amstad vd., 2011; Kossek ve Ozeki, 1998).

1.2.2. İş-Aile Çatışmasının Yönü

İş-aile çatışmasına yalnızca rol teorisi üzerinden bakıldığında, önceleri aile rolüne daha az dikkat çekilmekte ve daha çok bireyin işiyle ilgili rolüne odaklanılmaktaydı (Grandey ve Cropanzano, 1999). Ancak daha sonra karşılıklı ilişki üzerine araştırmalar yapılmış ve bu noktada, iş ve aile rolleri arasındaki ilişkinin yönü önem kazanmıştır. Frone vd. (1992) kapsamlı araştırmalar sonucunda ortaya çıkardıkları modele göre, iş ve aile alanlarının arasında var olan ilişki iki yönlüdür. Buna göre, işin aile alanına müdahale etmesi ile, ailenin iş alanına müdahale etmesi durumları birbirinden ayrılmaktadır ve yapılacak araştırmalarda iki kavramın bağımsız olarak incelenmesi gerekmektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Kişinin iş ile ilgili sahip olduğu yükümlülükler, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesine müdahale ettiğinde, ailesi ile ilgili yerine getirmemiş olan yükümlülükler kişide baskı oluşturabilmektedir. Kavramın iki yönlü olmasından dolayı tersine ailesindeki sorumlulukları, işine müdahale ettiğinde, işinde yerine getiremediği sorumluluklar da aynı şekilde baskı oluşturup çatışmaya neden olabilmektedir (Frone vd., 1992).

Günümüzün değişen şartları nedeniyle işlerine daha fazla zaman ayırması gereken bireyler aile rollerinde istedikleri başarıya ulaşamamaktadır. İş-aile çatışması, bireyin işinin ortaya çıkardığı taleplerin zaman alması ve bunun sonucu aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilemediği durumda ortaya çıkan çatışma olarak tanımlanmaktadır, tam tersi durum ise aile-iş çatışması olduğunu göstermektedir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). İş-aile çatışmasında işin aileye müdahalesi söz konusudur. Dolayısıyla iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasının temel nedeni, iş ve iş ile ilgili özelliklerdir (Shaffer vd., 2001). Bu sebeplere örnek olarak, uzun çalışma saatleri, fazla mesai, iş ilişkilerindeki problemler verilebilmektedir (Parasuraman ve Simmers., 2001) Örneğin, bireyin çalışma hayatında yüksek oranda iş stresi yaşıyor olması, bu stresi muhtemelen ev hayatına da yansıtacağını ve bu şekilde bireyin aile hayatının olumsuz olarak etkilenip, muhtemelen çatışma yaşayacağını göstermektedir (Atabay, 2012).

Aileden işe yayılan çatışmaya bakıldığında ise, literatürde daha az incelendiği görülmektedir. Aile-iş çatışmasında, aileye ayrılacak vakit, çalışma zamanı ve çalışmaya

ayrılacak enerji için bir tehdit olarak görülmektedir (Grandley vd., 2005). Aile-iş çatışması, aileden gelen taleplerin çalışma hayatındaki performansı kısıtladığında ortaya çıkan çatışma olarak tanımlanabilmektedir (Voydanoff, 2005). Başka bir deyişle aile-iş çatışması, bireyin aile hayatındaki sorumluluklarının işin yükümlülüklerini yerine getirmesine engel olması durumudur (Bragger vd., 2005). Çatışmaya neden olan aile taleplerine örnek olarak küçük çocukları varlığı, çift-kariyerli aileler ve eşlerin birbirlerine yardımcı olmaması gösterilebilmektedir (Çelik ve Turunç, 2009). Yine çatışmanın bu yönünde, işe devamsızlık, işten kaçma, işyerinde sergilenen performansın düşmesi ve işten duyulan memnuniyetsizliğin artması gibi işe ilişkin sonuçlarla karşılaşılabilir (Frone, 2003). İşveren açısından yarattığı bu olumsuz sonuçların yanında aile-iş çatışması çalışan açısından da olumsuz etkilere sahiptir. Örneğin, bu çatışmayı yaşayan bireylerde sağlık problemleri, aile hayatındaki memnuniyetsizliğin artması, moralinin bozuk olması, motivasyonunun düşmesi gibi sonuçlarla karşılaşıldığı görülmüştür (Hammer vd., 2003). Önceleri, çalışanın işiyle ilgili performansındaki düşüklük gibi problemlerin nedeni yine işle ilgili konularda aranırken, aile-iş çatışmasının gündeme gelmesiyle bireyi ailesine ilişkin özelliklerin de iş hayatına etkisi olabileceği ortaya çıkmış ve araştırmalar bu yönde yapılmaya devam etmiştir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

1.2.3. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Türleri

Roller arası çatışma türü olan iş-aile ve aile-iş çatışmaları, bireylerin iki alanda sahip oldukları yükümlülüklerini gerçekleştirememelerinden kaynaklı yaşadıkları baskı sonucu ortaya çıkmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985) çalışmalarında iş ve aile rollerinin çatışması durumunu üç türe ayırmıştır. Bu türler, zamana dayalı çatışma, gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışmalardır.

1.2.3.1. Zamana Dayalı Çatışma

Zamana dayalı olarak yaşanan iş-aile veya aile-iş çatışması, bireyin bir alandaki rolünün yükümlülüklerini yerine getirirken harcadığı zamanın, diğer alandaki rolünün ihtiyacı olan zamanı etkilemesiyle gerçekleşmektedir. Bir rolün faaliyetleri için harcanan zaman, genellikle diğer role gerekli olan zamanı ihlal etmektedir (Greenhaus, 1985). Başka bir deyişle, “bir rolü yerine getirmek için ayrılan zamanın fazla olması sebebiyle diğer rolü hakkıyla yerine getirebilmek için yeterli zaman kalmadığında yaşanan çatışmadır” (Turgut, 2011). Örneğin, çalışma hayatındaki bir birey çocuklarının okul toplantılarını kaçırabilmektedir. Çünkü işteyken harcadığı zamanı, çocuklarının bakımıyla ilgili yapması gerekenler için kullanamaz (Notten, Grunow ve Verbakel, 2017). Bu tip çatışmaların temelinde sınırlı bir kaynak olan zaman bulunmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Dolayısıyla, zaman kısıtı bireyin rolleri veya rollerindeki yükümlülükleri fazlaştıkça daha çok hissedilmeye başlamaktadır. Bu kısıtın oluşturduğu baskılar ise, bireylerin iş ve aile hayatları arasında çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985), zamana dayalı çatışmanın, iki şekilde meydana gelebileceğini belirtmiştir. Bunlardan ilkinde bir rolün yükümlülüklerini yerine getirmek için gereken zamanın fazla olması nedeniyle diğer rolün taleplerini gerçekleştirmek için harcanması gereken zamanın fiziksel olarak mümkün olamaması durumudur. İkincisi ise fiziksel olarak bir role zaman ayrıldığında bile, baskılardan dolayı zihnin aslında diğer rol ile meşgul olması halidir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bireyler rollerinin getirdiği yükümlülükleri belirli bir zaman dilimi içerisinde yerine getirmek durumundadırlar. Sahip oldukları rollerin artması ise, diğer role daha az zaman kalmasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Dolayısıyla zamana dayalı çatışma, bireye yüklenen rollerin onun üstenebileceğinden fazla olması nedeniyle yaşanabilecek olan rol çatışmasıdır (Elloy ve Smith, 2004).

Bireyin iş ve aile alanlarında üstlendiği rollerden kaynaklı sebepler çatışmayı meydana getirmektedir. Bunlar bireyin hayatındaki değişikliklere göre de şekillenmektedir. Yeni çocuk sahibi olan, iş değiştiren ya da yeni evlenen birisinin hayatındaki değişimler çatışmanın yönünü değiştirebilecektir. Zamana dayalı çatışmasının örgütsel nedenleri arasında mesai saatlerinin uzun olması, çalışmanın düzensiz olması, fazla mesai gibi

etmenler yer alırken; aileden kaynaklı nedenler arasında küçük çocuk sahibi olmak, geniş aile yapıları ve bir ailede eşlerin ikisinin de çalışıyor olması gibi etmenler vardır (Ello ve Smith, 2004). Örneğin, çalışan bireyin düzenli olarak akşamları, tatillerde ya da hafta sonları mesaiye bırakılması, onun zamana dayalı çatışmasına neden olabilmektedir (Magnini, 2009). Yine benzer şekilde işten sonra eve gelen anne, işi ile ilgili bitirmesi gerekenler olduğunda zamanını küçük çocuğunun bakımına ayırdığında zamana dayalı çalışma yaşaması beklenmektedir. (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

1.2.3.2. Gerilime Dayalı Çatışma

İkinci tip çatışma türünde, sahip olunan rollerin yarattığı bir stresten bahsedilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Özellikle işin gereksinimlerinin gerilim, yorgunluk, depresyon, sinirlilik gibi stres belirtileri ortaya çıkarabileceğine dair önemli görüşler bulunmaktadır (Brief, Schuler ve Van Sell, 1981). Psikolojik ya da duygusal kaynaklı çatışma olarak da adlandırılan gerilime dayalı çatışma, bireyin üstlendiği bir rolde yaşadığı gerilim, yorgunluk, huzursuzluk gibi olumsuz duyguların, bireyin sahip olduğu diğer rolünde yerine getirmesi gereken yükümlülükleri zorlaştırması halidir (Çarıkçı ve Çelikel, 2009). Başka bir tanıma göre ise, gerilime dayalı çatışma bir roldeki gerginlik semptomlarının, bireyin diğer rolündeki performansını etkilemesidir (Kinnunen ve Mauno, 1998). Gerilime dayalı çatışma da çift yönlü bir çatışmadır (Schenewark, 2008) ve iki alanda da ortaya çıkan olumsuz duygular diğer alana taşınabilmekte böylece bireyin iş ve/veya ev hayatına ilişkin sorumluluklarını etkileyebilmekte ve o alandaki yükümlülükleri yerine getirirken sergilenen performansı azaltabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin, çalışan işyerinde gün içerisinde haksızlığa uğradığını düşündüğünde bu durum çalışanda stres ve gerginlik yaratabilmektedir. Bu gerginlik işten sonra eve döndüğünde de devam etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2012). Yine benzer şekilde işyerinde sürekli gürültülü ve yoğun bir ortamda çalışan bireylerin yaşadığı yorgunluktan dolayı evlerinde ailelerine yeterince zaman ayıramamaları da söz konusudur (Çoban, 2014).

Gerilime dayalı çatışma çift yönlü olduğundan hem ailenin hem de işin gerekliliklerinden kaynaklanabilmektedir (Carlson, Derr ve Wadsworth, 2003). Bu gereklilikler fiziksel ve duygusal (Grzywacz vd., 2007) olabileceği gibi bilişsel yorgunluklar olabilmektedir (Notten vd., 2017). Örneğin, bir evde bakıma ihtiyaç duyan küçük çocukların olması, anne ve babanın görelisi olarak daha fazla yorgunluk yaşamasına neden olabilmekte ve bu durum bireylerin yaşadıkları gerginliği iş hayatına yansıtımlarıyla sonuçlanabilmektedir. Yine benzer şekilde eşlerin kariyer planlarının farklı yönleri ilerlemesi de birbirlerini anlamamalarına ve çatışma yaşamalarına neden olabilmektedir (Çoban, 2014). Eşlerin birbirlerine olan destek düzeylerine göre bu çatışma artmakta ya da azalmaktadır. Destekleyici eşler, birbirlerini yüksek düzeyde çatışma yaşamaktan koruyabilmektedirler (Greenhaus ve Beutell, 1985). Yapılan çalışmaların pek çoğunda işten kaynaklı gerginliklere daha çok örnek verildiği görülmüştür. Mauno vd.'nin, (2006, s.212) belirttiği gibi “işyeri talepleri, işe ait olan fiziksel, psikolojik, sosyal veya organizasyonel özellikleridir”. Bunlar ise, birer fiziksel ve psikolojik maliyet gerektirmektedir (Lambert vd., 2016). Çalışanların çalışma süreleri ve ağır iş yüklerinin fazlalığı, iş süreçlerinde kontrol sahibi olmamaları ve günümüz teknolojisi ile işverenlerin mesai dışında da çalışanına ulaşma imkânı gibi iş özellikleri çalışanların gerginlik ve stres düzeyini yükselteceği için iş ve aile hayatları arasında çatışmaya sebep olabilmektedir (Schenewark, 2008). Gerilime dayalı çatışmada, işe ilişkin sorunların ev hayatına yansması durumu daha fazla gerçekleşmektedir. Kişilerin işle ilgili gerginliklerini eve yansıttıkları durumda sabır ve anlayış görme olasılıkları, tam tersi durumda anlayışla karşılaşma olasılıklarından yüksek olacağı için de gerginlik yaşama ihtimalleri düşecektir (Atabay, 2012).

1.2.3.3. Davranışa Dayalı Çatışma

Davranış dayalı çatışma, bireyin bir alandaki rolünün gerektirdiği davranışı ile diğer alandaki davranışla ilgili beklentilerin uyuşmadığı durumlarda yaşanmaktadır (Greenhaus, 1985). Başka bir deyişle, bir rolde kullanılan davranışlar ile, başka bir rolde beklenen davranışların uyumsuz olması durumudur (Kinnunen ve Mauno, 1998).

Örneğin, aile içerisinde bireylerden daha sıcak, duygusal davranışlar beklenirken, iş hayatında genellikle bunun tersi davranışlar beklenmektedir. Bu da roller arası çatışma yaşanmasına sebebiyet vermektedir (Kahn vd. 1964). Bireyler yaşadıkları her iki alanda da rollerinin gerektirdiği gibi davranmalıdır. Davranışa dayalı yaşanabilecek roller arasındaki çatışma da diğerlerine benzer şekilde iki yönlüdür (Gutek, Searle ve Klepa, 1999).

Genellikle mesleklerin her birinin kendine ait davranışsal özellikleri vardır ve bu şekilde kavramsallaştırılırlar. Bu kavramsallaştırmalarda o mesleğe çeşitli davranış kısıtlamaları getirmektedir (Johns, 2006). Dolayısıyla bir mesleğin içindeki bireyler genellikle rolleri gerektirdiği için benzer davranış kalıplarına girmektedirler (Dierdorff ve Morgeson, 2007). Bu sebeple örneğin, çalışma hayatında otoriter, sert, duygusal olarak daha dayanıklı olması gereken bir kişi aynı sertliği evinde sürdürdüğünde, kendisinden sıcaklık ve anlayış bekleyen ailesi ile problem yaşamaya başlayacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Bireyler, aile ve iş hayatlarında farklı rollere sahip olduğu için, bireylerden bulundukları alanın rolüne uygun davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Aile alanında, işyerinde sergilenmesi beklenen bir davranışı gösterdiklerinde veya tam tersi bir durumda çatışma çıkma ihtimali oluşacaktır. Daha açık bir ifade ile, aile yaşantısında olaylara son derece duygusal yaklaşan birinin, aynı tutumu işyerinde sergilemesi durumda hoş karşılanmaması beklenmektedir (Atabay, 2012). Bunun en büyük nedeni, yaşantımızda bir alan için doğru olarak karşılanan ve etkin sonuçlar veren davranışlarımızı, diğer alanda uyguladığımızda aynı şekilde verimli sonuçlar vermeyecek olmasıdır (Schultz, 2009). Bireyler bu iki alan arasındaki davranış değişikliklerini, yani bir rolden diğerine geçişi etkin bir şekilde yapamıyorsa ve bu sebeple başarılı bir sonuçla karşılaşmıyorsa davranışa dayalı çatışma yaşama olasılığı yüksektir (Turgut, 2011). Davranışa dayalı olarak yaşanan çatışmada, cinsiyet farklılıklarının da önemli olduğunu ifade eden pek çok çalışma vardır (Magnini, 2009). Örneğin, pek çok erkek yöneticinin işlerinde gerekli olarak sınırlı duygusallık ile evde göstermeleri gereken açıklık davranışları arasında sıkışıp kaldığını ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Benzer şekilde kadınlarda bu iki sistem

arasındaki geçişlerde problem yaşayabilmektedirler. Toplum kadından daha ev ve aile odaklı olmasının beklerken, iş hayatı rekabetçi ve hırslı olmasını beklemektedir (Kurtoğlu, 2017). Bu sebeple davranışa dayalı çatışmayı kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda yaşadığı ifade edilmektedir (Özen ve Uzun 2005).

1.2.4. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Nedenleri

Bireyin sahip olduğu iş veya aile rollerinden birindeki yükümlülüğü tam anlamıyla yerine getiremediği durumlarda iş-aile veya aile-iş çatışması ile karşılaşmaktadır. Pek çok araştırmanın hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasının öncüllerini araştırdığı görülmektedir. Bu çalışmaların sonuçlarının çoğu, iş-aile çatışmasının daha çok işten kaynaklı nedenlerden etkilenirken; aile-iş çatışmasının ise, daha çok aileden kaynaklı nedenlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır (Cinamon vd., 2007). Diğer taraftan, bu iki çatışmanın nedenlerini, bireysel nedenler, aileden kaynaklı nedenler ve işten kaynaklı nedenler olarak üç bölümde sınıflandırabilmek mümkündür (Çarıkçı ve Çelikel, 2009).

1.2.4.1. Bireysel Nedenler

Bireysel faktörler, yaşanan iş-aile ve aile-iş çatışmalarını yakından etkilemektedir. Bu sebeple bu konu üzerine pek çok araştırma yapılmıştır (Çarıkçı ve Çelikel, 2009). Bireysel faktörlerin arasında cinsiyet, yaş, medeni durum ve kişisel özellikler yer almaktadır (Cinamon vd., 2007). Bu faktörler ise iş-aile ve aile-iş çatışmalarının, yönünü ve şiddetini etkileyebilmektedir (Atabay, 2012).

İş ve aile hayatındaki taleplerin eş zamanlı olarak doğru bir şekilde yerine getirilemeyip çatışma yaşanması durumunda cinsiyet farklılıklarının etkisi çok uzun zamandan beri araştırmalara konu olmuştur. Özellikle kadınların işgücüne katılımlarının artması ve çift gelirli aile yapılarının iyice yerleşmesiyle bu konu daha fazla gündeme gelmiştir. İş ve aile rollerinin her ikisini de başarılı bir şekilde yürütme konusu genellikle her iki cinsiyet açısından da çatışma ile sonuçlanmaktadır (Kinnuen, 2004).

Cinsiyet konusunu işlerken cinsiyetlere yüklenen roller önem kazanacağı için, toplumsal cinsiyet konusundan da bahsetmek gereklidir. Cinsiyet, kadın ve erkek olma durumunun biyolojik tarafını ifade etmektedir, dolayısı ile bu kavramda ayrım biyolojik açıdan yapılmaktadır (Alle-Corliss, 1999). Toplumsal cinsiyet ise kültürle beraber oluşup, toplumun kadın ve erkeğe atfettiği rol, beklenti ve davranışlar olarak ifade edilebilmektedir (Gök, 2013). Bu tür roller ve gereklilikleri, çocukluk döneminde öğrenilmektedir (Giddens, 2013). Cinsiyetin iş-aile çatışmasına etkisini inceleyen araştırmalar ile kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadıkları ortaya koymuştur (Gutek vd., 1991). Parsons 1942 yılında ortaya koyduğu cinsiyet rolü farklılaşması bakış açısı ile kadın ve erkek rolleri birbirinden ayrılarak, kadına dışa vurumsal roller, erkeğe içe vurumsal rolleri yüklemiştir. Bu bakış açısına göre, toplumsal cinsiyete göre, erkek ve kadının aile hayatlarındaki roller büyük farklılıklar içermektedir. Erkek eve kazanç sağlayarak, aile bireylerinin geçimini sağlarken, kadın ise çocuklarını büyütüp, ev işleriyle ilgilenmekle görevlidir (Gutek vd., 1991). Bu görüşün ortaya atılmasının ardından iş-aile rollerini etkileyen pek çok değişim olmuştur. Ancak bu geleneksel bakış açısının hala devam ettiği görülmektedir. Yapılan araştırmalar da erkeklerin kadınlardan işyerinde daha fazla saat geçirmeye eğilimli olduklarını göstermiştir (Pleck, 1985). Toplumsal cinsiyetin kadın ve erkeğe atfettiği roller iş hayatında da o kültürün yapısına göre karşımıza çıkmaktadır. İş yerlerinin de cinsiyete dayalı bir doğası vardır, toplumsal cinsiyet temelli beklentiler kadın ve erkeğin sahip olduğu iş rollerinde de farklılaşmalara neden olmuştur. (Parasuraman ve Simmers, 2001) Örneğin kadın çalışanların erkeklere göre daha az çalıştığı görülmüştür (Greenhaus vd., 1989) Hafta sonu çalışanları şehir dışı işlerin olması gibi durumlarda da kadınların iş yükleri arttığından, erkeklere oranla daha fazla çatışma yaşadıkları görülmüştür (Coşkuner).

İş-aile ve aile- iş çatışmalarının sebeplerinden bir diğeri de bireyin yaşıdır (Huffman vd., 2013; Matthews vd., 2010). Birey her yaş döneminde birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Yaşlandıkça bireyin biyolojik ve psikolojik değişimlerin yanında, sosyal statüsünde de farklılıklar meydana gelmektedir (Allen ve Finkelstein, 2014). Buna bağlı olarak çatışma yaşama düzeyi de değişmektedir. Literatürde iş-aile ve aile-iş çatışmasına neden olan diğer faktörlere karşın, yaş görelisi olarak daha az araştırılmıştır. Yapılan

araştırmaların sonuçlarından iş-aile çatışması ve yaş arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bilinmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999). Buna göre, Grandey ve Cropanzano'nun 1999 yılında yaptıkları araştırmada akademik personel olarak çalışan bireylerin yaşlandıkça, iş-aile çatışmasını daha az yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, 2008 yılında Değişen İşgücü Ulusal (2008 National Study of the Changing Workforce) çalışmasında haftada 35 saatten fazla çalışan 690 çift üzerinde yapılan araştırmalarda da iş-aile çatışmasının çalışan bireyin yaşı arttıkça azaldığı ortaya çıkmıştır (Allen ve Finkelstein, 2014). Bunun nedeni bireylerin yaşları arttıkça iş ve aile rollerindeki önceliklerinin, kariyerlerindeki ilerleme ve ailesindeki gelişmelerle birlikte değişmesidir (Allen ve Finkelstein, 2014). Bireyin yaşı arttıkça kariyeri oturmaya başladığı, diğer taraftan örneğin küçük çocuk sahibi ise bu çocuklar büyümeye başladığı ve aileye bağımlılığının azaldığı ifade edilmektedir. Bireyin yaşantısındaki bu değişimler, özellikle çalışan bireyin yaşı arttıkça daha az çatışma yaşamasına sebep olmaktadır.

Bireylerin medeni durumları çatışmanın üçüncü bireysel nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, bireyin evli olup olmama durumlarına göre iş-aile veya aile-iş çatışması yaşayıp, yaşamamaları durumu ve çatışmanın düzeyi değişebilmektedir. Araştırmalar evli bireylerin evli olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bireylerin aile içinde sahip oldukları sorumluluklar evlilikle birlikte artmaktadır. Dolayısı ile bireylerin evlenmeleri, işyerindeki rollerine daha az zaman kalmasına neden olabilmekte, bu şekilde bireyin işyerindeki performansını etkileyebilmektedir (Çarıkçı ve Çelikel, 2009). Bunun yanı sıra bireyin evliliğinde mutlu olup olmadığı da iş yerindeki performansı etkileyebilmekte ve çatışmaya neden olabilmektedir. Yapılan çalışmalar bireyin evliliğinde yaşadığı tatmin ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Perrone vd., 2005). Bu durumda evliliğinde istediği tatmine ulaşmamış birey, aile hayatında mutlu olamamakta ve bu alandaki rollerini istediği gibi yerine getirememektedir. Bu durum onun iş hayatına etki ederek, performansını düşürmekte (Özmutaf, 2007) ve çatışma yaşamasına neden olmaktadır...

Kişilik, iş-aile ve aile-iş çatışmalarını doğrudan etkilemektedir. Çünkü bireyin kişiliği doğrudan stres yaşama düzeyini etkilemektedir, daha fazla stres yaşayan bireylerin de

çatışma yaşama olasılıkları daha fazladır (Frone 1992). Daha rekabetçi, sabırsız, hareketli ve agresif bir yapıya sahip olan bireylerin daha fazla stres yaşama eğiliminde oldukları bilinmektedir (Keinan ve Tal, 2004). Bu bireyler aynı zamanda daha uzun saatler çalışmaktan ve daha fazla sorumluluk almaktan kaçınmamakta, dolayısıyla işe daha fazla önem vermektedirler (Carlson, 1999). Tüm bunlara bakıldığında, yapılan araştırmalara göre, bu tip kişilik özelliklerine sahip olanların, diğerlerine göre daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması olasılıkları olduğu ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.2.4.2. Aileden Kaynaklı Nedenler

Günümüzde değişen aile yapılarıyla birlikte, kadın hızla iş yaşamlarına dahil olmuş, çift kariyerli aile sayısı artmıştır. Bu durum bireylerin aile içindeki sorumluluklarının da daha farklı şekillenmesini sağlamıştır. Dolayısıyla, yaşantımızda önemli bir yer kaplayan aile hayatımız ve buradaki rollerimizin iş hayatına yaptığı etkileri de oldukça önemlidir.

Aileden kaynaklı nedenlere iş dışı nedenler de denilebilmektedir ve bunların arasında, bireyin ev işleriyle ve çocuk bakımıyla ilgilendiği süre, evliliğinde yaşadığı tatmin veya çatışma, eşlerin birbirine destek olmaması gibi nedenler gösterilebilmektedir. Aileden gelen talepler, aile hayatının işe müdahale etmesine ve bu da işin göreceli olarak daha büyük aile taleplerine müdahale etmesine neden olmaktadır (Byron, 2005). Yapılan araştırmalarda, aile faaliyetlerine katılan ve ailesine daha fazla zaman harcayan bireylerin, aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadıkları ifade edilmiştir (Eagle, 1997).

Bireylerin çocuk sahibi olup olmamaları onların aile içindeki sorumluluklarını, buna bağlı olarak da rollerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bunun nedeni çocuk bakımının ayrı bir yükümlülük olması ve bireyin çocuk bakımı söz konusu olduğunda ailesine daha fazla zaman ayırmasının gerekli olmasıdır (Zhang ve Liu, 2011). Araştırmalar çocuklu ailelerin diğerlerine göre, iş ve aile rolleri arasında daha fazla çatışma yaşadığını göstermiştir (Liu vd., 2011; Michel vd., 2011). Bu nedenle evde çocuğun varlığı hem kadın, hem de erkek için aile-iş çatışmasını arttırıcı bir etken olarak kabul edilmektedir (Kossek ve Ozeki,

1998). Bunun yanı sıra kadın ve erkeklerin çatışma düzeyleri çocuk varlığına göre farklılık gösterebilmektedir. Çünkü toplumsal rol beklentilerine bakıldığında, anneler çocuk bakımıyla daha fazla ilgilenmektedir. Araştırmalar, kadınların çocuk sahibi olduktan sonra veya çocuklardan gelen talepler artıkça iş hayatından çıkıp, daha sonra yeniden girebildiğini göstermektedir (Eagle, 1997). Çocukların varlığı dışında, evdeki çocuk sayısı ve çocukların yaşları da çatışma yaşanmasında önemli etkenlerden biridir (Bennett vd., 2017). Yapılan çalışmalarda evde yaşayan çocukların yaşlarının iş-aile ve aile-iş olmak üzere çatışmanın iki boyutunu da etkilediğini ortaya koymuştur (Eagle 1997). Bu da evde yaşayan çocukların yaşları küçük olması, ebeveynlerinin daha fazla çatışma yaşayacağı anlamına gelmektedir. Özellikle 6 yaşından küçük çocuğun varlığı, bu yaş dönemindeki çocukların büyüklerin bakımına muhtaç olmalarından dolayı çatışma yaşanmasında etkilidir (Giray ve Ergin, 2006). Benzer şekilde, Bennett vd. (2017)'nin yaptığı çalışmada, 6 yaşından küçük çocuğu olanların daha çok aile-iş çatışması yaşarken, çocuğu 13-18 yaş arasında olan çalışanların ise daha çok iş-aile çatışması yaşadıklarını göstermiştir.

Aileden kaynaklı çatışma ortaya çıkaran faktörlerden bir diğeri ise, aile içinde bakıma muhtaç bireylerin var olmasıdır. Evde yaşlı ya da çeşitli hastalıklar nedeniyle bakıma muhtaç bireylerin olması, tıpkı çocuk bakımında olduğu gibi evdeki kadın ve erkeğe yeni ailevi sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumluluklar bireylerin ailelerine ayırması gerek zamanı arttıracığından, bakıma muhtaç bireyin bulunduğu evdeki kadın ya da erkek işi için daha az zaman ve enerjiye sahip olabilmektedir (Atabay, 2012). Araştırmalar, bakıma muhtaç bireylerin (yaşlı, engelli, kronik hasta) sorumluluğunu üstlenen kişilerin hem iş, hem de aile performanslarının düştüğünü göstermiştir (Eby vd., 2005). Bu durum, çalışan bireylerin için büyük sorun teşkil edip, iş-aile veya aile-iş çatışması yaşamalarına neden olmaktadır.

Bireylerin yaşadığı iş-aile ya da aile-iş çatışmasında değişen aile yapıları ve bu yapılar içinde eşlerin birbirlerine sağladığı desteğin büyük önemi vardır (Patel vd.,2008). Artan çift-kariyerli aileler ile birlikte geleneksel olmayan aile yapılarının sayısını fazlaştırmıştır (Giray ve Ergin, 2006). Aile yapısındaki bu değişim kadın ve erkeğin aile rollerinde sahip olduğu sorumlulukları da değiştirmiştir. Çift kariyerli ailelerde kavramın

tanımı gereği evdeki iki eş de çalışma hayatında yer almaktadır (Giray ve Ergin, 2006). Çift-kariyerli aile yapıları, aile sorumluluklarının evdeki bireyler tarafından paylaşılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Allen vd., 2000). Bu durumda eşlerin birbirinden beklentilerini arttırmıştır (Zhang ve Liu, 2011). Yapılan çalışmalarda eşlerin ikisinin de çalıştığı aile yapılarında, diğerlerine göre daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşanmaktadır (Kossek ve Ozeki, 1998). Ayrıca, kadınların çalışma hayatına girmesinin, iş-aile rollerinde erkeklerin başarısını olumsuz etkilediği görülmektedir (Higgins ve Duxbury, 1992). Bunun en büyük nedeni değişen rollere uyum sağlamada yaşanan zorluklardır. Türkiye’de yaygın olan “kadının yeri evi ve eşinin yanındır” görüşü nedeniyle, bu konu Türkiye’deki çalışanlar kadınlar açısından oldukça önemlidir (Aycan, 2004).

Yaşanan çatışmanın azalması için eşlerin birbirlerinden beklentilerini karşılamaları gerekmektedir. Bunun da en büyük yardımcısı eş desteğidir. Eş desteği, eşlerin birbirlerine sağladıkları yardım tavsiye veya gösterdikleri anlayıştır (Aycan ve Eskin, 2005). Araştırmalara göre eşlerin birbirini desteklemesi çatışmaya neden olan olumsuz durumları azaltabilmekte ve hatta durdurabilmektedir (Ebby 2005). Örneğin, eşlerinden destek alan kadınların, almayanlara göre daha düşük seviyede depresyon yaşadıkları ortaya konulmuştur (Rosenbaum ve Cohen, 1999). Benzer şekilde, eşlerin birbirine destek olduğu evliliklerde, evliliğe ilişkin tatmin duygusunun da yükseldiği ifade edilmektedir (Burke, 1999; Patel vd., 2008). Sonuç olarak bakıldığında evde eşlerin gerek kariyer gerekse ev işlerinde birbirlerini destekliyor olması, aileden kaynaklı çatışma yaşanmasını azaltmaktadır (Burke, 1999; Michel vd., 2011).

1.2.4.3. İşten Kaynaklı Nedenler

Son yıllarda özellikle gelişen teknoloji ile birlikte iş hayatında rekabet artmış, işyerleri verimliliklerini artırmak için daha agresif politikalar izlemeye başlamıştır. Bu politikalar ise çalışanlar üzerinde farklı açılardan baskı oluşturabilmektedir. Yapılan pek çok araştırma iş yeriyle ilgili bazı faktörlerin (çalışma alanı, çalışma saatleri ve esnekliği, yönetici ile ilişkiler vb.), iş-aile çatışmasıyla doğrudan ilgili olduğunu göstermektedir.

Bireyin işiyle ilgili bu faktörler, yani çalışma hayatlarıyla ilgili bu değişkenler aile-iş çatışmasından çok, iş-aile çatışmasıyla ilişkilendirilmektedir (Kinnuen ve Mauno, 1998). Bireyin işte geçirdiği fazla saatler gibi etkenler işin aile yaşamına karışmasına neden olabilmektedir (Byron, 2005).

İş-aile çatışması, bireylerin bu iki alandaki sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli zamana sahip olmadıklarında ve bu durumu doğru bir şekilde yönetemediklerinde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Normalden fazla çalışma saatleri ise, çalışanın evdeki zamanın çalmaktadır, bu konu üzerinde yapılan pek çok araştırma çalışma saatlerinin iş-aile çatışmasıyla pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Bruck vd., 2002). Uzun çalışma saatlerinin çalışanlar üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır. Araştırmalar, bu fazla çalışma saatlerinin bireylerin sağlığını bozmakta olduğunu işaret etmektedir (Hughes, 2007) Bazı işverenler yoğun iş saatlerinin olumsuz etkisini azaltmak için esnek mesai sistemini uygulamaktadır. Bu sistem doğru uygulandığında, işyerinde esnek çalışma çizelgeleri konulmakta ve çalışanı pozitif yönde etkileyebilmektedir (Voydanoff, 2005). Bunun sebebi esnek mesainin çalışanın üzerinden zaman baskısını alması ve zamana dayalı iş-aile çatışmasını azaltmasıdır (Bohen ve Viveros-Long, 1981).

İşyerinde çalışanın karşısına çıkan ve çatışma yaşamasına eden olan sebeplerden bazıları da, işiyle ilgili yaşadığı rol belirsizliği ve aşırı rol yüklemesidir (Michel vd., 2011). Rol belirsizliği ve aşırı rol yüklemesi kavramları rol stresiyle ilişkilendirilmektedir (Byron 2005). Rol belirsizliği, bireyin işyerinde rolüyle ilgili olarak bir karmaşa yaşaması durumudur. Bu durumda birey, rolünün ondan beklentilerini ve bu rol için nasıl bir performans sergilemesi gerektiği konusunda yeterli bilgiye sahip değildir (Netemeyer, 1990). Aşırı rol yüklemesi ise, çalışanın çok fazla iş rolüne sahip olması, ancak bunları tamamlamak için yeterli zamanının olmaması durumudur (Michel vd., 2011). Rol belirsizliği ve aşırı rol yüklemesi kavramları stres kaynaklarındandır ve rol stresiyle ilişkilendirilmektedir (Byron, 2005; Kahn vd., 1964). Stresin, iş-aile çatışması yaşanmasındaki etkisi düşünüldüğünde, çalışanlarına rollerin açıkça ifade etmeyen ya da

onların yapabileceklerinden daha fazla iş yükü altına sokan işletmeler, doğrudan bu çalışanları iş-aile çatışması yaşamaya itmiş olmaktadır.

Çalışanın çatışma yaşamasının sebeplerinde bir diğeri ise, iş güvencesinin olmamasıdır. Bireyin iş güvencesinin olmaması çok boyutlu bir kavramdır. İş güvencesinin bulunmadığı bir ortamda çalışan hem işinin sürekliliğine dair bir belirsizlik içindedir, hem de mevcut işindeki bazı iş boyutlarını (promosyon vb.) kaybetme riskine sahiptir (Mauno, 1999). Yapılan çalışmalar, iş güvencesinin olmaması durumu ile iş kaybı durumunu birbirinden ayırt etmekte ve iş güvencesizliğinin iş kaybından daha fazla kaygı ve gerginlik yaratabileceğini göstermektedir. Bu durum çalışanın bir belirsizlik yaşamasından kaynaklanmaktadır (Jacobson, 1991; Mauno, 1999). Çalışanların yaşadığı belirsizlik stres düzeylerini artırarak, iş-aile çatışması yaşanmasına da sebep olmaktadır. İş piyasalarında rekabetin artması, pek çok yeni insan kaynakları politikasını da beraberinde getirmiştir. Küresel ekonomideki bu yapı, yoğun çalışma ve iş yüklerinin arttırılmasının yanında, bireylerin uygulanan politikalar yüzünden iş güvenceleri olmadan stres altında çalışmaya zorlamaktadır (Kossek, 2011).

1.2.5. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Sonuçları

İş-aile ve aile-iş çatışmaları, bireylerin hayatlarında çeşitli zorluklar yaşamalarına neden olan bir stres kaynağı olarak kabul edilmektedir (Nohe vd., 2015). Çatışmanın yarattığı olumsuz etkiler genellikle bireylerin davranışlarındaki değişim ve mutluluk düzeylerinin değişimiyle ilişkilendirilmektedir (Amstad, 2011). İş-aile ve aile-iş çatışması kavramları ortaya çıktığı tarihten günümüze kadar, bu çatışmanın insan hayatına ne tip etkilerde bulunduğu üzerine pek çok araştırma yapılmıştır. İnsan hayatının iki önemli alanın temsil eden iş ve aile alanlarında yaşanan bu çatışmalar, yine yaşamda büyük alan kaplayan bu iki alan üzerine etki etmektedir. Günümüz çalışma hayatı ve rekabetçi örgütlerin artmasıyla birlikte, örgütlerin çalışana yönelik kaygıları da artmaktadır. Dolayısıyla gerek bu çatışmaların etkilerini detaylı öğrenmek, gerekse de doğurduğu olumsuz sonuçları

ortadan kaldırmak için çalışmalar devam etmekte ve bu sayede iş ve aile alanlarında yaşanan çatışmaların sonuçlarına ilişkin literatür giderek artmaktadır.

İş-aile ve aile-iş, çatışmanın iki yönü olarak benzer sonuçların yan sıra birbirinden farklı sonuçlar da doğurabildiğinden, ikisinin sonuçları bağımsız olarak incelenmelidir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bu sebeple, öncelikle iş-aile çatışmasının, sonrasında ise aile-iş çatışmasının sonuçları incelenmiştir.

İş-aile çatışmasının zorlanmalara neden olduğunu işaret edip, bu görüşü destekleyen bazı teoriler bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi Meijman ve Mulder's'ın 1998 yılında geliştirdiği “çaba-kurtarma modeli (effort–recovery model)” olmaktadır. Bu modele göre, işyerinde harcanan bazı çabalar, yorgunluk veya uyku problemi gibi bireyin vücudunun olumsuz tepki vermesine neden olabilmektedir. Birey harcadığı bu çaba sırasında hiç ara vermezse, bir iyileşme sürecine giremeyecektir. Dolayısıyla iş talepleri gelmeye devam ettikçe, aile tarafındaki sorunları gitgide artacak ve işindeki rolden kaynaklı taleplere gösterdiği reaksiyonlar birikmeye başlayacak ve kronik sağlık problemleri yaratabilecektir (Molino, Cortese, Bakker ve Ghisliri, 2015; Nohe vd., 2015; Sonnentag, 2001). İş-aile çatışmasının bazı zorlanmalara yol açtığını savunan diğer bir teori de Hobfoll'un (1989) ortaya koyduğu daha önce bahsedilen, kaynakların korunması teorisi. Bu teoriye göre bireyin sahip olduğu kaynaklar (koşullar, değer verdiği nesneler, enerji, kişisel özellikler vb.) tehdit altındaysa veya kaybolduysa stres ortaya çıkmaktadır. Bireyler bu kaynakları kaybetmemek için çaba harcamakta, onları korumaya çalışmaktadır. Ancak, bu çabanın sonucunda kaynaklar kaybolduysa veya yeni kaynaklar elde edilemediyse stres ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak bakıldığında iş ve aile rolleri arasında her birini başarıyla sürdürmeye çalışan birey çatışma yaşadığında, bahsedilen kaynaklar kaybolduğu için, bu çatışma da stresin kaynağı olmaktadır (Grandey ve Cropanzano, 1999; Nohe vd., 2015). Bir başka model olan iş talepleri/kaynakları modeli ise, iş-aile ve aile-iş çatışmasını bir iş talebi olarak ele almaktadır. Bu görüşe göre, çatışma, çeşitli fizyolojik ve psikolojik maliyetler ortaya çıkarmaktadır (Demerouti vd., 2001).

Allen vd. (2000), yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının sonuçlarını üç başlık altında kategorize etmişlerdir. Bunlar, iş-aile çatışmasının, işle ilgili, işle ilgili olmayan ve stresle ilgili sonuçlarıdır.

İş ile ilgili sonuçlar, iş performansı, iş tatmini, devamsızlık yapma, bağlılık, işten ayrılma niyeti, kariyer memnuniyeti ve kariyer başarısıdır. Farklı araştırmalar bu başlıkları genişletebilmektedir. Örneğin Kossek ve Ozeki (1999) yaptıkları çalışmada, iş ilişkilerini de sonuçlar içine almıştır. İş tatmini, bu sonuçlar içinden en çok araştırılanlardan bir tanesidir. İş-aile çatışması, bireyin yaşadığı iş tatminini olumsuz olarak etkilemektedir (Kinnunen vd., 2004). Yani çatışmanın olduğu ortamda iş tatmini de azalmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Bunun yanı sıra iş-aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti ve devamsızlıkları arttırdığı bilmektedir (Frone, 1992). İş hayatı aile hayatına müdahale etmeye başladığında, kişi buna bir çözüm getirmek ve çatışmayı ortadan kaldırmak için, bulunduğu örgütü terk ederek ailesine vakit ayırabileceği yeni bir işe girme eğiliminde olabilmektedir (Anderson, 2002; Nohe, 2014). Ailenin iş hayatına müdahalesi fazlaştığında ise, devamsızlıkların artacağı ifade edilmektedir (Frone, 1992). Örgütsel bağlılık bir diğer önemli sonuç olmaktadır. Örgütler, genellikle çalışanlarının bağlılıklarını yüksek olmasını istemekte ve bunun için çeşitli uygulamalar geliştirmektedir. Ancak örgütün bireyin iş-aile çatışması yaşamasına sebep olması, bireyin örgütsel bağlılığını azaltmaktadır (Casper vd., 2002; Netemeyer vd., 1996) Bunu destekler nitelikte, Amstad vd., (2011) de yaptıkları çalışmayla, iş-aile çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bunların yanı sıra, yüksek düzeye iş-aile çatışmasıyla karşı karşıya kalan bireylerin iş performanslarının da düştüğü gözlemlenmiştir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005).

İş-aile çatışmasının işle ilgili olmayan sonuçlarına bakıldığında, daha çok aileye ilişkin kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Bunlar yaşam, evlilik ve aile tatmini, aile içindeki performans gibi başlıklardır. Bu konu üzerine yapılan çalışmalar iş-aile çatışmasının kişilerin yaşam, evlilik ve aile tatminini azalttığını ortaya koymuştur (Duxbury ve Higgins, 1991; Ford vd. 2007; Frone vd., 1992; Hammer vd., 2003; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bireylerin işleri ile evlilik ve yaşam tatminleri arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonucu ortaya çıkaran çalışmalar, evlilik ve yaşam tatmini arasında da

bir bağ olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla, evlilik tatmini yüksek kişilerin yaşam tatminleri de yüksek olması beklenmektedir (Atabay, 2012). Bunlar iş-aile çatışması yaşanması durumunda ise azalacaktır. Benzer şekilde yaşanan iş-aile çatışması ailedeki rollerin yükümlülüklerini yerine getirmek için, yeterli zaman ya da enerji kalmayacağından bireyin aile performansını da düşürecektir (Zhang, 2012).

İş-aile çatışmasının sonuçlarıyla ilgili üçüncü kategori ise stresle ilgili olan sonuçlar başlığı altında toplanmaktadır. Aile hayatı pek çok kişinin en önemli alanıdır, bu sebeple bu alana müdahalede bulunan iş hayatının birey üzerinden stres yaratması çok doğal bir sonuçtur (Allen, 2000). Strese bağlı sonuçlar bireyle ilgili olduğu için bazı araştırmacılar bunu bireysel sonuçlar başlığı altında da toplayabilmektedir (Michel vd., 2010). Birey rolün üstesinden gelmeye çalıştıkça, ortaya bazı problemler çıkmaktadır ve bu bireysel sonuçlar, kişilerin daha çok psikolojik ve fiziksel sağlıklarına etki etmektedir (Frone vd., 1992; Zhang, 2012). Bunlar depresyon, tükenmişlik, yorgunluk, madde bağımlılığı veya hiper tansiyon gibi bireyin normal yaşantısını oldukça fazla etkileyecek sonuçlardır (Allen, 2000). Yapılan araştırmalarda hem iş-aile çatışmasının, hem de aile-iş çatışmasının sağlıkla ilgili olumsuz sonuçlar doğurduğunu ortaya çıkarmıştır (Zhang, 2012). Frone vd., (1997), iş-aile çatışmasının yüksek düzeyde depresyon, fiziksel sağlık problemleriyle ilişkili olduğunu söylerken, aile-iş çatışmasının ise alkol bağımlılığına yol açabildiğini ifade etmiştir (Eby, 2005). Yine Frone (2000), iş-aile çatışmasının anksiyete bozuklukları ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Aile-iş çatışmasının ortaya çıkardığı sonuçlara bakıldığında, iş-aile çatışmasına benzer şekilde olumsuz çıktılarla karşılaşmaktadır. Yapılan çalışmalar bireyin ailesinden kaynaklı yaşadığı çatışmanın depresyon ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açtığını ortaya çıkarmıştır (Frone vd., 1997). Çin’de faaliyet gösteren bir firmanın yöneticileri ile yapılan bir araştırmanın sonuçları aile-iş çatışmasının yaşam tatmini ve duygusal bağlılık düzeylerini düşürürken, işten ayrılma niyetini arttırdığını göstermektedir (Zhang vd., 2012). Nohe ve Sonntag (2014) yaptıkları çalışma ile aile-iş çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkisinin iş-aile çatışmasına göre daha fazla olduğunu belirtmiştir. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, (2005) yaptıkları çalışmada, bazı şaşırtıcı sonuçlara rastlamıştır. Bunlardan en önemlisi, aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerindeki

etkisinin iş-aile çatışmasına oranla daha yüksek düzeyde olduğunun tespit edilmesidir. Buradan hareketle, aile-iş çatışmasının her ne kadar sebepleri açısından daha çok aileden kaynaklı nedenler ile eşleştirilse de sonuçlarının iş hayatını da önemli oranda etkileyebileceği görülmektedir.

1.2.6. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması ile İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkiler

Hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışmasının çalışanın sağlığı ve refahı üzerinde olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir (Amstad vd., 2011; Montgormery vd., 2003). Bunun yanı sıra, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş tatmini ve işe tutkunluk gibi iş çıktıları üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır (Montgomery, 2003; Yücel, 2018).

İşe tutkunluğu iki boyutlu bir motivasyon yapısı olarak ele alan Rothbard (2001)' in çalışması incelendiğinde, aile ya da işe karşı hissedilen duyguların, işe tutkun olmayı etkilediğini öne sürülmüş ve olumsuz duyguların tutkunluğu azalttığını ifade edilmiştir. İş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki etkilerine bakıldığında bu konuda pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998; Mauno vd., 2007; Montgomery vd., 2003; Opie ve Henn, 2013; Turgut, 2011; Yücel, 2018). İş-aile çatışmasının birey üzerinde stres yarattığı ve bu durumun ortaya çıkardığı bu gerginliğin, iş tutumlarında olumsuz davranışlara neden olduğu ve aynı zamanda bireyin refahını da olumsuz etkilediği bilinmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998; Mache vd., 2016; Mauno vd., 2007; Opie ve Henn, 2013). Bu sebeple, işe tutkunluğun üzerinde önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir.

İş-aile çatışması ve işe tutkunluk arasındaki ilişki Demerouti vd. (2001)'nin geliştirdikleri İş Talepleri/Kaynakları Modeli ile açıklamak mümkündür. Şöyle ki, Mauno ve diğerleri (2006) iş-aile çatışmasının bireylerin stres düzeyini arttırdığı göz önüne alındığında, bu kavramın bir iş talebi olarak ele alınabileceğini ifade etmişlerdir. Bakker vd. (2004) benzer şekilde, iş-aile çatışması yüksek olduğu zaman, çalışanların dikkatlerini ve

enerjilerini verimli bir şekilde kullanamadıklarını ve bu sebeple performanslarının olumsuz etkilendiğini ifade ederek, iş-aile çatışmasının bir iş talebi olduğunu belirtmişlerdir. İşe tutkunluğun öncülleri incelenirken belirtildiği gibi, iş taleplerinin işe tutkunluk üzerinde stres faktörleri olarak etkisi bulunmaktadır ve iş talepleri ile tutkunluğun negatif yönde ilişkili olması nedeniyle (Hultell ve Gustavsson, 2010), iş-aile çatışması olması durumunda bireylerin işe tutkunluk düzeylerinin azalması beklenmektedir. Mauno vd. (2007), işe tutkunluğun öncüllerini araştırdıkları çalışmalarında, İş Talepleri/Kaynakları modelini dayanak almışlardır. Bu çalışma, iş-aile çatışmasının, işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerindeki etkisini ortaya koymuş ve çalışmanın sonucunda, iş-aile çatışması arttıkça dinçliğin azaldığı belirtilmiştir. Bir başka çalışmada ise, Turgut (2011), işe tutkunluk üzerine etkisi olan değişkenleri incelenmiştir. Hizmet sektöründe çalışıp, İstanbul'da ikamet eden 279 kişinin katıldığı çalışmada, iş-aile çatışmasının, işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutuna etki etmediği, diğer boyutlar olan dinçlik ve adanmışlık boyutlarını ise olumsuz etkilediği ortaya koyulmuştur. Yakın zamanda, farklı sektörlerde çalışıp farklı ülkelerde yaşayan kişiler üzerinde yapılmış araştırmalar da iş-aile çatışmasının işe tutkunluğun önemli bir öncülü olduğunu ve yüksek düzey çatışmanın, düşük işe tutkunluk ile ilişkilendirildiğini kanıtlamaktadır (Opie ve Henn, 2013; Yücel, 2018).

Bu çalışmada, İş Talepleri/Kaynakları modeli ve literatürdeki çalışmalar baz alınarak aşağıda yer alan hipotezler öne sürülmüştür. Aşağıda iş-aile çatışmasının, işe tutkunluk ve onun alt boyutlarına olan etkisinin incelendiği hipotezler yer almaktadır:

H1: İş-aile çatışması ile işe tutkunluk arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, iş-aile çatışması azaldıkça işe tutkunluk artmaktadır.

H2a: İş-aile çatışması ile dinçlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki iş-aile çatışması azaldıkça dinçlik artmaktadır.

H2b: İş-aile çatışması ile adanmışlık arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki iş-aile çatışması azaldıkça adanmışlık artmaktadır.

H2c: İş-aile çatışması ile yoğunlaşma arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki iş-aile çatışması azaldıkça yoğunlaşma artmaktadır.

Diğer taraftan, aile-iş çatışması ve işe tutkunluk arasındaki ilişki incelendiğinde daha az sayıda araştırma karşımıza çıkmaktadır (Brummelhuis vd., 2010; Kinnunen ve Mauno, 1998; Montgomery vd. 2003; Yücel, 2018). Çalışanın aile hayatı işe müdahale ettiğinde, çalışanın işyerindeki dikkatinin dağılmakta olduğu ve işe olan ilgisinin azaldığı bilinmektedir (Brummelhuis vd., 2010). Bu durumda, işe olan konsantrasyon ve işe kendini verme ile doğrudan ilgili olan işe tutkunluğun da etkilenmesi beklenmektedir (Montgomery vd., 2003). Montgomery vd. (2003), ev ve iş taleplerinin, çalışanın işe tutkunluk duygusunu azalttığını öne sürmektedir. Ayrıca yine bu çalışmada, aile-iş çatışmasının azalmasına yönelik yapılacak olumlu müdahalelerin çalışanların işe tutkunluk düzeylerini arttıracaklarını ifade edilmektedir. Hultell ve Gustavsson (2010) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, özel hayat ve iş arasında denge kurulamaması halinde bireylerin işe tutkunluklarının daha az olduğu belirtmektedirler. Brummelhuis vd. (2010) 1430 çalışan ile yaptıkları çalışma ile aile-iş çatışmasının işe tutkunluğu azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar aile hayatındaki problemin, çalışanın iş alanına olan olumsuz etkisini ortaya koymaktadır. İş Talepleri/Kaynakları modeline dayanarak, aile-iş çatışması, iş-aile çatışmasına benzer şekilde bir iş talebi olarak ele almak mümkündür (Bakker vd., 2005; Brummelhuis vd., 2010; Yücel, 2018). Bu sebeple bir iş talebi olarak aile-iş çatışmasının işe tutkunluğu azaltması beklenmektedir (Hakanen vd., 2008). Aşağıda yer alan hipotezler aile-iş çatışmasının, işe tutkunluk ve onun alt boyutlarına olan etkisine ilişkindir:

H3: Aile-iş çatışması ile işe tutkunluk arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, aile-iş çatışması azaldıkça işe tutkunluk artmaktadır.

H4a: Aile-iş çatışması ile dinçlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, aile-iş çatışması azaldıkça dinçlik artmaktadır.

H4b: Aile-iş çatışması ile adanmışlık arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, aile-iş çatışması azaldıkça adanmışlık artmaktadır.

H4c: Aile-iş çatışması ile yoğunlaşma arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, aile-iş çatışması azaldıkça yoğunlaşma artmaktadır.

1.3. İŞ ÖZERKLİĞİ

Örgütler rekabetçi piyasa koşullarında, bir adım öne geçebilmek için ellerinde bulunan insan gücünü en verimli olacak şekilde değerlendirmeye çalışmaktadır. Bu sebeple, çalışanlarının performans, iş tatmini ve bağlılık gibi örgüte katkı sağlayacak her türlü özelliklerini geliştirmek için yöntemler geliştirirler. Çalışanlara özerklik sağlamakta bu yöntemlerden biri olarak görülmektedir (Sia ve Appu, 2015). İş özerkliği, işe ilişkin hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar doğuran bir kavramdır. İş Talepleri/Kaynakları Modeli dayanak alındığında (Demerouti vd., 2001), iş özerkliği iş kaynakları arasında yer almaktadır (Turgut, 2011).

1.3.1. İş Özerkliği Kavramı ve Tanımı

İş özerkliği, çalışanın algılanan sorumluluğu ile ilişkilendirilmekte ve bu kavram pek çok yönetici tarafından iş tasarımı yaparken oldukça dikkate alınmaktadır (Aycan vd. 2000; Gözükara ve Çolakoğlu, 2016)

Özerklik(autonomy) kelimesinin kökeni eski Yunancadaki “autonomia” kelimesine dayanmakta ve genel itibari ile bireyin ya da bir grubun kendi kendini yönetmesi ve bağımsız olma halini ifade etmektedir (Bingöl, 2012). İngilizce’de job autonomy ya da work autonomy olarak adlandırılan “iş özerkliği” ise kısaca, “çalışanın, işin nasıl yapılacağı ile ilgili takdir yetkisine sahip olması” olarak tanımlanabilmektedir (Thompson, 2006) Yapılan araştırmalarla birlikte, yıllar içerisinde özerklik ve iş özerkliğinin pek çok tanımı ortaya atılmıştır. Literatür incelendiğinde, Hackman ve Oldham (1974, 1975)’ın çalışmalarında özerkliğe geniş yer verdikleri görülmektedir. Araştırmacılar özerkliği, bir işin planlanma çalışmaları ve yürütülme aşamasında kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde bireye verilen özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkının düzeyi olarak ifade etmiştir. Hackman ve Oldham (1975), küresel boyutta özerkliği değerlendiren bir anket geliştirerek literatüre önemli bir katkıda bulunmalarına karşın, yaptıkları tanımlamada özerkliğin yalnızca iş planlama ve işin prosedürlerini

belirleme kısmına odaklanıldığı görülmektedir. Bu dönemden sonra iş özerkliğine ilişkin incelemeler artmış olsa da, özerkliğin yalnızca belirli yönlerine dokunduğu için yeterli olmadığı ifade edilmektedir. Bu nedenle Breugh (1985) özerkliği daha geniş kapsamlı olarak ele almış ve yeni bir ölçüm aracı geliştirmiştir. Bu ölçek ile, Hackman ve Oldham (1975)'in iki boyutlu özerklik yapısı genişletilmiş ve özerkliği aşağıda belirtilen üç boyutta incelenmiştir:

- İş yöntemi özerkliği (bireylerin işlerini yürütürken kullandıkları prosedürler ve yöntemleri seçebilme düzeyi),
- İş planlaması özerkliği (çalışanların iş faaliyetlerinin zamanlamasını / sıralamasını kendi istedikleri düzeyde kontrol edebilme düzeyi)
- İş kriterleri özerkliği (çalışanların, kendi performanslarını değerlendirmek için kullanılan kriterleri değiştirme veya seçebilmeleri)

Özerklik ve iş çeşitliliği, iş tasarımının başlıca unsurlarıdır (Pierce, Dunham ve Cummings, 1984). Pierce, Dunham ve Cummings (1984) yaptıkları çalışmada, iş tasarımının çalışan tutum ve davranışlarına etkisini incelemiş ve işin sahip olduğu teknolojiye göre daha önemli olduğunu vurgulamışlardır. Çünkü özerkliği de içeren iş tasarımı, işçi ile doğrudan ilişkilidir ve işçiye diğer etmenlere oranla daha yakındır. Doğan ve Can (2009), iş özerkliğini, mesleki özerklik olarak ele almış, “bir birey ya da grubun belirli bir etki alanı içerisinde bilgi, beceri ve deneyime dayalı olarak bir iş ya da eylemle ilgili kıyaslama, karar verme ve sonuçlandırma yeteneğini bağımsız ve serbest olarak kullanma becerisi” olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlarında karşımıza çıkan en önemli nokta, özerkliğin içinde barındırdığı unsurları detaylı şekilde açıklamalarıdır. Buna göre iş özerkliği kavramının temel unsurları aşağıdaki gibidir (Doğan ve Can, 2009):

- Bilgi (uzmanlık alanı, verilere kolay ulaşabilme ve kaynaklardan etkin yararlanabilme),
- Bağımsızlık (bireyin uzmanı olduğu işine ilişkin olarak özgür biçimde karar verme yetkisi olması),

- Kıyaslama gücü (ayırım yapabilme yeteneği),
- Karar alma becerisi (tanınan özgülüğü en doğru şekilde kullanabilme)
- Kararlılık (özerkliği aktif olarak kullanma isteği) (Doğan ve Can, 2009, s.135).

1.3.2. İş Özerkliğinin Sonuçları

İş özerkliğinin birey ve örgüt üzerinde çeşitli olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Öncelikle, çalışana iş özerkliği verildiği zaman, çalışan üzerinden örgüte yayılan olumlu sonuçlar değerlendirilmektedir (Park ve Jang, 2015). Özerklik kavramı, tanımında da yer aldığı gibi, işleri yaparken özgür ve bağımsız olma durumlarıyla açıklanmakta olup, içinde esnekliği de barındırmaktadır. Bu noktada, karşılıklı bağımlılık ve özerklik kavramlarının dengesi önem kazanmaktadır. Ancak bu dengenin sağlanmasıyla birlikte iş özerkliği, örgüt için pozitif ve sağlıklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Shirom, 2007). Bu sebeple, sahip olunan özgürlüğün hem örgütler tarafından sınırları çizilmektedir hem de çalışanın bu özerkliği olası iş yükünü dengeleyecek şekilde kullanması gerekmektedir. Başka bir deyiş ile, çalışanın özerkliği arttığında, onun aşırı derecede iş yükü oluşturmayacak şekilde işlerini yönetme özgürlüğü ve esnekliğine sahip olması gerekmektedir (Ahuja, 2007).

İş özerkliğinin, literatürde en çok karşımıza çıkan sonucu performans üzerinde yaptığı etkilere (Morgenson, Delaney-Klinger ve Hemingway, 2005). Yapılan çalışmalar iş özerkliğinin, örgütler için en önemli konuların başında gelen, iş performansının önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir (Humphrey, Nahrgang ve Morgeson, 2007). Özerkliğin performans üzerindeki etkisi, artan motivasyon, çalışanın görev ve içinde bulunduğu yapı ile daha iyi uyum sağlaması gibi durumlarla da gerçekleşebilmektedir (Shirom, Nirel ve Vinokur, 2006).

Günümüz teknoloji dünyasında, örgütlerin devamlılığı ve başarısı için kritik konulardan biri de yenilikçi olmalarıdır. Bu noktada yapılan çalışmalar, düşük özerklik seviyesinin,

Çalışanların yenilik yapma girişimlerinin önünde bir engel olduğunu göstermiştir. Özerklik arttıkça değişime ve yeniliğe karşı direnç kırılmaktadır (Orth ve Volmer, 2017). Ayrıca, Parker ve Ohly (2008), iş özerkliğinin öz-yeterlilik duygusunu desteklediği için proaktif davranışlara yol açtığını ve böylece örgüt üretkenliğinin de arttığını belirtmiştir. Bir başka sonuca bakıldığında ise, bireyler adına oldukça ihtiyaç duyulan bir faydanın ortaya çıktığı görölmektedir. İş özerkliğine sahip çalışanların, stresli ortamları daha etkin bir şekilde yönetebildikleri bilinmektedir, dolayısıyla özerklik bireyin ruh sağlığına ilişkin sorunları hafifletmek için de oldukça faydalıdır (Park ve Jang, 2015). Morgenson, Garza ve Champion (2012) yaptıkları çalışmada da daha önce belirtildiği gibi doğrudan bireyle ilgili olan özerklik kavramına ilişkin olarak, çalışanın yaşadığı tükenmişliği, sahip olduğu kaygı ve stres düzeyini azalttığı belirtmişlerdir. Stresin tükenmişliğin nedenlerinden biri olduğu bilinmektedir, stres üzerinde dengeleyici etkisi olan özerklik, aynı şekilde tükenmişlik düzeyinin de azalmasını sağlamaktadır (Shirom vd., 2006). Bankacılık sektöründe yapılan bir çalışmada ise, iş özerkliğinin olası sonuçlar araştırılmış, bu doğrultuda iş özerkliğin, iş performansı, iş tatmini ve iş stresi üzerindeki etkileri incelenmiştir (Saragih, 2011). Çalışmanın sonuçları daha önce belirtilen özerklik ve performans ilişkisini doğrulamaktadır. Benzer şekilde, iş özerkliğinin iş tatmini ile de önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiş, ancak iş stresi ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Saragih, 2011). Avusturalya’da hemşireler arasında yapılan bir çalışmada, özerkliğin iş tatmini için gerekli olan bileşenlerin en önemlilerinden olduğunu ifade edilmektedir. Bu çalışmada hemşireler, özerklikleri artıkça iş tatminlerinin de arttığını ifade etmiş ve sonuçta buna bağlı olarak hemşirelerin devamsızlık ve işten ayrılma düzeyleri azalmıştır (Finn, 2001). Fung-Kam (1998) yılında yaptığı çalışmada da benzer bir sonuca ulaşmış ve o da iş özerkliğinin, iş tatminini etkileyen en önemli iş özelliklerinden olduğunu belirtmiştir. Bu alışma, doğrudan iş tatmini ve özerklik arasındaki ilişkiyi araştırdığından özerklik literatüründe önemli bir yere sahiptir. Burada özerklik Fung-Kam (1998) tarafından, günlük iş faaliyetlerini yaparken izin verilen/gerekli olan, işle ilgili bağımsızlık, inisiyatif ve özgürlük olarak tanımlanmıştır.

Özerklik düzeyi arttıkça, çalışanın işini nasıl yapacağına karar verme konusundaki yetkisi daha fazla olacağından, kendi rolünü tanımlarken sahip olduğu esneklik artabilecektir (Morgenson vd., 2005). Böylece, alışanların kendi işlerine, istekli bir şekilde yatırım

yapma eğilimleri de artacak ve işlerini içselleştirmeleri (değerlerin ve hedefleri kabul etme) kolaylaşacaktır (Fernet vd.,2014). Tüm bu olumlu çıktıların yanı sıra özerklik, bireyin içsel motivasyonu ile da ilişkilendirilmekte, artan özerkliğin bireyin motivasyonunu da arttırdığı öne sürülmektedir (Morgenson, Garza ve Campion, 2012). Bunların yanı sıra, yapılan bazı çalışmalar diğerlerinin aksine iş özerkliğinin iş stresi, işten ayrılma niyeti ya da örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir (Park, 2012; Saragih, 2011). Az sayıda olsa da bu tutarsız bulgular, iş özerkliği ile doğurduğu bazı sonuçlar arasındaki ilişkinin, kuruluşların konumlandırıldığı çevreye bağlı olabileceğini göstermektedir.

Günümüze kadar yapılan çalışmaların pek çoğu, iş özerkliğini iş kaynaklarından biri olarak ele almaktadır. Dolayısıyla, geçmiş çalışmalar iş özerkliğinin potansiyel olumsuz etkilerinden ziyade, olumlu sonuçlarına odaklanmıştır. Ancak son yıllarda işyerlerinde suiistimallerin artması da kısmen iş özerkliğine atfedilmekte ve çalışanların özerkliklerini doğru kullanmamalarının ekonomiye büyük zararı olduğu belirtilmektedir (Lu, Brockner, Vardi ve Weitz, 2017).

İş Talepleri ve Kaynakları Modelinin aksine Warr (1994)'ın ortaya attığı Vitamin Modeli, iş özerkliği gibi iş özelliklerinin, ruh sağlığı üzerindeki etkilerinin, vitaminlerin sağlık üzerindeki etkilerine benzer olduğunu ileri sürmektedir (Warr,1994). Bazı vitaminler, ne kadar tüketildiklerine bakılmaksızın genel olarak pozitif etkiye sahip olsa da diğerleri aşırı tüketime halinde insanların sağlığına zarar vermektedir. Warr (1994), çalışma ortamının bazı özelliklerinin vitaminler ile benzer özelliklere sahip olduğu öne sürmektedir; öyle ki, yararlı iş özelliklerinde görülen bir artışın, belirli bir noktadan sonra çalışanlar üzerinde bu yararlı etkiyi göstermeyebilir veya hatta zararlı da olabilmektedir. Baltes, Bauer, Bajdo ve Parker (2002) yaptıkları çalışmada bu görüşü destekleyen sonuçlar elde etmişlerdir. Buna göre iş özerkliği düşük seviyeden orta seviyeye yükseldiğinde iş tatmini artmış, ancak çok yüksek iş özerkliği seviyelerinde tekrar azalmıştır. Bu bakış açılarından hareketle, Lu vd. (2017), örgütlerin iş özerkliğinin faydalarını en üst düzeye çıkaracak, ortaya çıkardığı bazı problemleri ise en aza indirecek şekilde düşünüp uygun politika geliştirmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Başka bir ifade

ile, orta düzeydeki iş özerkliği, düşük seviyelerden daha fazla istenmektedir, ancak çok yüksek düzeyde iş özerkliği, karar vermede zorluk ve iş konusunda çalışana yüksek sorumluluk gerektirdiği için potansiyel olarak zarar doğurabilmektedir (Baltes vd., 2002).

1.3.3. İş Özerkliğinin Düzenleyici Etkisi

İş Talepleri/Kaynakları modeli temel alındığında iş kaynaklarının iş taleplerinin ortaya çıkardığı olumsuz durumlarda ılımlaştırıcı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Hakanen, Bakker ve Demerouti, 2005). Bu çalışmada, iş kaynaklarından olan iş özerkliği düzenleyici değişken olarak seçilmiş ve ortadaki ilişkiyi ne şekilde etkileyeceği belirlenmeye çalışılmıştır. Özerklik kavramı, işleri yaparken özgür ve bağımsız olma durumlarıyla açıklanmakta olup, içinde esnekliği de barındırmaktadır (Breugh, 1985; Doğan ve Can, 2009; Hackman ve Oldham, 1975). İş özerkliği çalışana verdiği bu esneklik sayesinde, ona stresli durumlarla başa çıkabilmesi için fırsat vermekte ve bu sayede iş-aile/aile-iş çatışması gibi iş taleplerinin olumsuz etkisini azaltmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Thompson ve Prottas (2006) yaptığı çalışmada, işin doğasının çalışanın iş ve aile alanlarını bütünleştirme becerisi üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedirler. Özellikle, çalışanlar işlerinin nasıl ve ne zaman yapılacağı konusuna karar almalarına izin veren bir işlere sahipler ise, çalışan iş ve iş dışı taleplerini daha iyi yönetebilmektedir. Bunun yanı sıra, iş özerkliği iş başarısı için yüksek motivasyona yol açmakta, böylece çalışanların tutkunluğunu ve verimliliğini arttırmaktadır (Bakker ve Demerouti 2007).

Özerkliğin düzenleyici etkisine ilişkin araştırmalardan biri, Golden, Veiga ve Şimşek (2006)'ın 454 üst düzey çalışan ile yaptığı çalışmadır. Çalışmada telekomünikasyon ve iş-aile çatışması ilişkisinde, iş özerkliğinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırmacıların elde ettikleri sonuçlara göre yüksek özerklik düzeyinde daha az iş-aile çatışması yaşandığını göstermiştir. Ancak ilginç bir şekilde, iş özerkliğinin yüksek olduğu durumda iş-aile çatışmasının hızlı bir şekilde düşmediği, düşük düzey özerklikte telekomünikasyonun iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu ortaya

çıkmiştir. Hakanen vd. (2005) ise yaptıkları çalışma ile, dış hekimliği mesleğinde yüksek düzeyde var olan iş talepleri ile başa çıkmada ve tutkunluk seviyelerini yüksek tutmada, iş kaynaklarının yardımcı olduğunu kanıtlamıştır. Benzer şekilde, yüksek düzeyde iş taleplerinin baskı ve sağlık sorunlarını ortaya çıkardığı, iş özerkliği gibi iş kaynaklarının ise motivasyon ve üretkenliğe yol açtığı belirtilmektedir (Schaufeli ve Taris, 2014). Yücel (2018) yaptığı araştırmanın sonuçları ile iş özerkliğinin, iş-aile çatışmasının işe tutkunluğa yaptığı negatif etkiyi azaltacak bir güç olduğunu ortaya koymuştur. Ancak aynı etki aile-iş çatışması ve işe tutkunluk arasındaki ilişkinin özerklikten etkilenmediğini göstermiştir.

Aile-iş ve iş-aile çatışmaları birer iş talebi, iş özerkliği ise bir iş kaynağı olarak ele alındığında, çatışmanın işe tutkunluk üzerindeki etkisinin iş özerkliği tarafından düzenleneceği düşünülmektedir. Bu yönde geliştirilen 4 hipotez aşağıdaki gibidir:

H5a: İş-aile çatışması ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide iş özerkliği düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki, iş özerkliğinin yüksek olması durumunda, iş-aile çatışmasının işe tutkunluğa etkisi daha az olacaktır.

H5b: İş-aile çatışması ve işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma arasındaki ilişkide iş özerkliği düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki, iş özerkliğinin yüksek olması durumunda, iş-aile çatışmasının dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma boyutlarına etkisi daha az olacaktır.

H6a: Aile-iş çatışması ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide iş özerkliği düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki, iş özerkliğinin yüksek olması durumunda, aile-iş çatışmasının işe tutkunluğa etkisi daha az olacaktır.

H6b: Aile-iş çatışması ve işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma arasındaki ilişkide iş özerkliği düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki, iş özerkliğinin yüksek olması durumunda, aile-iş çatışmasının dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma boyutlarına etkisi daha az olacaktır.

2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın alan araştırması bölümünde, “araştırmanın konusu, amacı ve önemi”, “yöntem”, “bulgular” ve “tartışma” olmak üzere dört alt bölüm bulunmaktadır. Yöntem başlığında, araştırmaya dahil olan katılımcılara ait demografik özelliklerden ve veri toplama tekniklerinden bahsedilecektir. Bulgular bölümünde ise, bu çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek için uygulanan istatistiksel analizler ve bu analizlerin sonuçları açıklanacaktır. Son bölüm olan tartışma başlığı altında analizlerden elde edilmiş olan sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunulacaktır.

2.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile işe tutkunluk ilişkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolünü araştırmaya yönelik bir çalışmadır. Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile işe tutkunluk ve aile-iş çatışması ile işe tutkunluk arasındaki ilişkilerde iş özerkliğinin düzenleyici rolünü incelemektir. Bilişim sektörü, küreselleşmeden çok fazla etkilenmekte olup, yoğun iş temposu ve uzun mesai saatlerine sahip olan ve buna bağlı iş-aile çatışması yaşama olasılığı daha fazla olan bir yapıdadır. Bu sektörde çalışan bireylerin iş ve aile alanları arasında çatışma ortaya çıkacağı tahmin edilmektedir. Bu sebeple çalışmanın bir amacı da iş-aile çatışmasının işe tutkunluğa olan etkisi incelenerek, iş-aile çatışmasının örgütler için olan önemini ortaya koymaktır. Bunun yanı sıra, literatürde aile-iş çatışmasının, iş-aile çatışmasına göre önemli bir oranda daha az incelendiği bilinmektedir (Brummelhuis vd. 2010, Amstad, 2011). Bu sebeple çalışmaya aile-iş çatışması dahil edilmiş değişkenler ile arası ilişkiler değerlendirilerek, teoriye katkı sağlaması amaçlanmıştır. Çalışmada, bu ilişkiler İş Talepleri/Kaynakları modeli temelinde ele alınmıştır. Çalışmanın bir başka amacı ise, iş-

aile çatışması, aile-iş çatışması, işe tutkunluk ve iş özerkliği arasındaki ilişkinin demografik özelliklere göre farklılığa sahip olup olmadığını analiz etmektir.

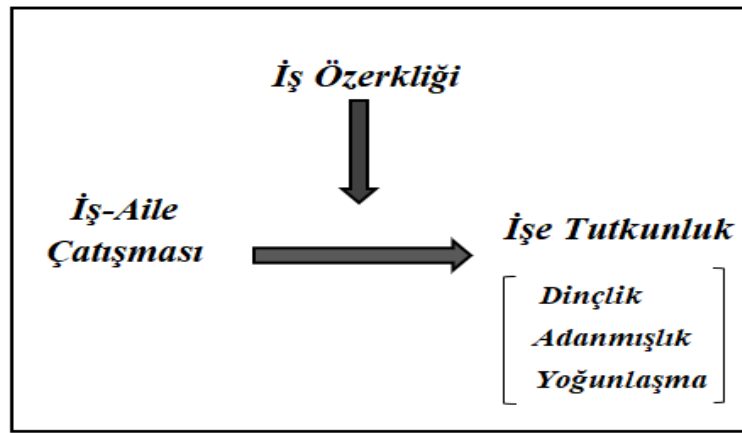
Bu tez çalışması ile örgütsel davranış literatürünün iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işe tutkunluk ve iş özerkliği alanlarına katkı sağlanmaktadır. Elde edilen bulgular dahilinde bu kavramların çalışanlar ve örgütler açısından önemi vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanların yaşadığı çatışmayı azaltmak ve işe tutkunluğu arttırmak için yöneticilere yol gösterici fikirler sunulurken; literatürün bu alanı için gelecek araştırmalara önerilerde bulunulmuştur.

2.2. YÖNTEM

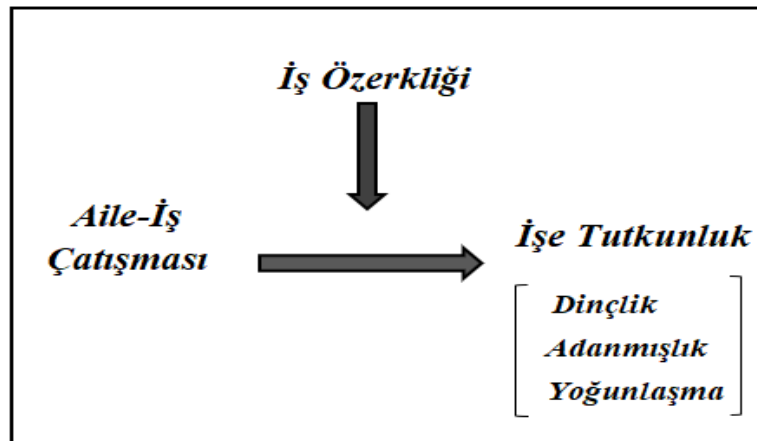
Çalışmada, araştırma sorularını cevaplamak ve hipotezleri test etmek için gerekli veriler anket tekniği ile toplanmış ve veriler nicel veri analizi yapılarak incelenmiştir. Bu bilgiler ışığında; yöntem bölümünde, araştırmanın modeli, örneklem seçimi ve varsayımlar, katılımcıların demografik özellikleri, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve anket formunun güvenilirliği ve geçerliliği hakkında bilgi verilmiştir.

2.2.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmanın amacı, bilişim sektörü çalışanlarının yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmalarının işe tutkunluk ve alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek; iş özerkliğinin, bu ilişkilerdeki düzenleyici rolü test etmektir. Bu ilişkileri ortaya koymak için literatür taraması ve hipotezler baz alınarak oluşturulan araştırma modelleri aşağıdaki gibidir (Şekil 1 ve Şekil 2).



Şekil 1. Araştırmanın Modeli: İş-Aile Çatışması ile İşe Tutkunluk ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkide İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü



Şekil 2. Araştırma Modeli: Aile-İş Çatışması ile İşe Tutkunluk ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkide İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü

Araştırma modelinin temel değişkenlerini, iş-aile ve aile-iş çatışması ile işe tutkunluk oluşturmaktadır. Çalışmada, iş-aile çatışması bağımsız değişken iken, işe tutkunluk ise bağımlı değişken konumundadır. İş özerkliği ise modelde düzenleyici değişken olarak yer almaktadır. Düzenleyici değişkenler, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin biçimini ve/veya gücünü sistematik olarak değiştiren değişkenler olarak

tanımlanmaktadır (Sharma, Durand ve Gur-arie,1981, .291). Bu sebeple, iş özerkliğinin diğer iki değişken arasındaki ilişkiye nasıl bir etkisi olduğu ifade edilecektir.

2.2.2. Araştırmanın Örneklemi ve Varsayımları

Araştırmanın verileri bilişim sektörü çalışanlarından toplanmıştır. Günümüz işletmelerinin çoğunda, çalışanlar yüksek taleplerle karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle bilişim teknolojisi sektöründe yer alan şirketler incelendiğinde, küreselleşme, artan dış kaynak kullanımı ve rekabet nedeniyle, çalışanlar üzerindeki işlerinin son teslim tarihlerine yetişme ve müşteri taleplerine cevap verme sürelerine ilişkin baskının gitgide arttığı görülmektedir (Syrek, Apostel ve Antoni, 2013). Bunun yanı sıra, bu sektör özellikle gençler arasında yüksek maaş sağlayan yapısı nedeniyle gün geçtikçe daha popüler hale gelmekte, bu durum da rekabeti arttırmaktadır. Çalışanlar bu alanda istedikleri gibi bir konum elde edebilmek için değişen ve gelişen teknolojiye ayak uydurmak adına devamlı yeteneklerini geliştirmek zorundadır (Devi ve Rani, 2016). Bu gelişimin zorunlu hale gelmesi ise, çalışan üzerinde baskı oluşturmaktadır.

Daha önce yapılan çalışmalarda görülmüştür ki, artan iş taleplerinin çalışanların işlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olabilmekte ve iş üzerindeki kontrollerinin az olması da bu durumu arttırabilmektedir. Ayrıca, bilişim sektörü çalışanları arasında tükenme seviyesinin yüksek olduğu da bilinmektedir (Hetland, Sandal ve Johnson, 2007; Salanova, Peiró ve Schaufeli, 2002). Bu sebeple, anketlerin yapılacağı kitle belirlenirken, iş taleplerinin gün geçtikçe çoğaldığı bilişim sektörü çalışanlarında iş-aile çatışmasının daha iyi gözlemleneceği varsayılmıştır. Bunun yanı sıra bilişim sektöründe yapılan işlerin türüne göre (özellikle turn-key/anahtar teslim projeler ile çalışan işletmelerde) zaman kısıtları artığından, çalışanların işleri üzerindeki özerklikleri farklılaşabilmektedir. Dolayısı ile bilişim sektöründe iş özerkliğinin düzenleyici rolünün önemli olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma, Ankara ve İstanbul illerinde yer alan ve çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren bilişim firmalarında çalışmakta olan beyaz yakalı personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anketler katılımcıların bir kısmına doğrudan diğerlerine ise internet ortamından anketler ulaştırılmıştır. Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle, araştırmaya yalnızca Ankara ve İstanbul illerinde faaliyet gösteren Bilişim Firmaları çalışanları dahil edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunu bilişim sektörünün yapısından dolayı mühendisler oluşturmaktadır. Katılımcılar rastgele yöntemle seçilmiş olup, farklı bilişim firmalarındaki çalışanlara anket uygulanarak örneklem çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Katılımcılara, doğrudan ve internet ortamında toplam 320 adet ulaştırılan anketlerden, 227 adet geri alınmıştır (geri dönüş oranı % 71). Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerileri doğrultusunda, eksik veri tespit edilen 9 adet formu analizlere dahil edilmemiş ve böylece toplam katılımcı sayısı 218'e inmiştir. Ayrıca, veri setinin kontrolü ve analize hazırlanması bölümünde detaylı açıklanacağı gibi, veri setinin doğruluğu incelenirken, bilişim sektörü dışında bir katılımcının da olduğu görülmüş, inceleme alanı dışında olduğu için bu katılımcı doğrudan çıkarılarak toplam katılımcı sayısı 217 olarak son halini almıştır.

Tablo 1'de görüleceği üzere araştırmaya katılmış olan 217 çalışanın %44.7'si kadın (n=97), %55.3'ü (n=120) erkektir. Katılımcıların yaş aralığına incelendiğinde %10.6'sının (n=23) 22-25; %43.3'ünün (n=94) 26-30; %24.4'ünün (n=53) 31-35; %12'sinin (n=26) 36-40 ve %9.7'sinin (n=21) 41 ve üstü yaş grubunda olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %59'unun (n=128) evli ve %41'inin (n=89) bekar olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olma durumunda katılımcıların %35.9'u(n=78) çocuk sahibidir. Bakmakla yükümlü olunan kişilerin varlığında ise, %21.2'sinin (n=46) bakmakla yükümlü olduğu kişinin olduğu; %64.1'inin (n=171) ise olmadığı tespit edilmiştir. Eğitim durumlarına bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu saptanmıştır. Buna göre, lise mezunları %1,8'lik (n=4); üniversite öğrencisi %0,5'lik (n=1); üniversite mezunu %54,4'lük (n=118); yüksek

lisans öğrencisi %20.7'lik (n=45); yüksek lisans mezunu %20.7'lik (n=45); doktora öğrencisi ve mezunu ise %1.8'lik (n=4) kesimi oluşturmaktadır. Çalışılan sektör incelendiğinde, %12'sini (n=26) kamu; %88'ini (n=191) özel sektör oluşturmaktadır. Katılımcıların kurumdaki görevleri incelendiğinde büyük çoğunluğunun çalışan (%73.3; n=159) olduğu görülmüştür. Üst kademe yöneticiler katılımcıların % 4.1'ini (n=9); orta kademe yöneticiler ise %22.6'sını (n=49) oluşturmaktadır. Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde, %13.4'ünün (n=29) bir yıldan daha az, %53'ünün (n=115) 1-4.99 yıl, %25.3'ünün (n=55) 5-9.99 yıl; %5.1'inin (n=11) 10-14.99 yıl, %0.9'unun (n=2) 15-19.99 yıl ve %2.3'ünün (n=5) 20 yıl ve üstü süredir aynı kuruluştaki çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışanların toplam çalışma sürelerine bakıldığında, katılımcıların %6'sının (n=13) bir yıldan az, %38.2'sinin (n=83) 1-4.99 yıl süreyle, %32.3'ünün (n=70) 5-9.99 yıl süreyle; %11.5'inin (n=25) 10-14.99 yıl süreyle; %5.1'inin (n=11) 15-19.99 yıl süreyle ve %6.9'unun (n=15) 20 yıl ve üstü süredir çalışma hayatında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların haftalık çalışma saatlerinde, %20.7'sinin (n=45) 40 saat ve daha az; %79.3'ünün (n=172) 40 saatten fazla çalıştıkları görülmektedir. Son olarak katılımcıların %72.8'inin (n=158) Ankara'da; %27.2'sinin (n=59) İstanbul'da yaşadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler

	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	97	44,7%
Erkek	120	55,3%
Toplam	217	100,0%
Yaş		
22-25	23	10,6%
26-30	94	43,3%
31-35	53	24,4%
36-40	26	12,0%
41 ve üstü	21	9,7%

Toplam	217	100,0%
Medeni Durum		
Evli	128	59,0%
Bekar	89	41,0%
Toplam	217	100,0%
Çocuk Sahibi Olma		
Var	78	35,9%
Yok	139	64,1%
Toplam	217	100,0%
Bakmakla Yükümlü Olunan Kişilerin Varlığı		
Var	46	21,2%
Yok	171	78,8%
Toplam	217	100,0%
Eğitim Durumu		
Lise mezunu	4	1,8%
Üniversite öğrencisi	1	0,5%
Üniversite mezunu	118	54,4%
Yüksek Lisans öğrencisi	45	20,7%
Yüksek Lisans mezunu	45	20,7%
Diğer (Doktora öğrencisi ya da doktora mezunu)	4	1,8%
Toplam	217	100,0%
Çalışılan Sektör		
Kamu	26	12,0%
Özel Sektör	191	88,0%
Toplam	217	100,0%
Kurumdaki Görevi		
Üst Kademe Yönetici	9	4,1%
Orta Kademe Yönetici	49	22,6%
Çalışan	159	73,3%
Toplam	217	100,0%
Kurumundaki Çalışma Süresi		

1 yıldan daha az	29	13,4%
1-4,99 yıl	115	53,0%
5-9,99 yıl	55	25,3%
10-14,99 yıl	11	5,1%
15-19,99 yıl	2	0,9%
20 yıl ve üstü	5	2,3%
Toplam	217	100,0%
Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan daha az	13	6,0%
1-4,99 yıl	83	38,2%
5-9,99 yıl	70	32,3%
10-14,99 yıl	25	11,5%
15-19,99 yıl	11	5,1%
20 yıl ve üstü	15	6,9%
Toplam	217	100,0%
Haftalık Çalışma Saati		
40 saat ve daha az	45	20,7%
40 saatten fazla	172	79,3%
Toplam	217	100,0%
Yaşanılan Şehir		
Ankara	158	72,8%
İstanbul	59	27,2%
Toplam	217	100,0%

2.2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama araçlarından biri olan anket formu kullanılmış ve veriler tek bir zamanda (anlık) katılımcılardan toplanmıştır. Anket gönüllülük esasına dayanarak

uygulandığından, katılımcılardan öncelikli olarak anket sorularını cevaplamadan gönüllü katılım formunu doldurmaları istenmiştir.

Araştırma anketi dört bölümden oluşmaktadır. Söz konusu anket formunun birinci bölümünde iş-aile ve aile-iş çatışmalarına ilişkin sorular, ikinci bölümünde işe tutkunluğa ilişkin sorular, üçüncü bölümünde iş özerkliğine ilişkin sorular ve son bölümünde demografik özelliklerine ilişkin bilgilere ulaşmak amacıyla hazırlanmış bilgi formu bulunmaktadır.

2.2.3.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri

Çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerini belirlemek için Netemeyer vd. (1996) tarafından oluşturulan iş-aile ve aile-iş çatışması ölçekleri kullanılmıştır. Ölçekler, çalışan bireylerin iş hayatlarının neden olduğu iş-aile çatışması ve aile hayatlarının neden olduğu aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Her bir ölçeğe ilişkin beşer madde bulunmaktadır.

İş-aile ve aile-iş çatışması ölçeklerinin ikisinde de, katılımcılardan cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum; 3= ne katılıyorum, ne katılmıyorum; 4= katılıyorum 5=kesinlikle katılıyorum). Buna göre, yüksek puan alan katılımcıların, yüksek düzeyde iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadığını göstermektedir. “İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor” ifadesi iş-aile çatışmasını; “Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor” ifadesi aile-iş çatışmasını ölçmektedir.

Netemeyer vd. (1996) tarafından yapılmış olan güvenilirlik analizleri neticesinde, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçeklerinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırası ile .88 ve .89 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, her bir ölçeğin de güvenilirlik ve geçerlilik oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek kullanımı için gerekli izinler

alınmıştır (Ek 1). Efeoğlu (2006) ilaç sektörü üzerinde yapmış olduğu çalışmasında ölçeğin Türkçe'ye çevirisini gerçekleştirmiştir. Bu çalışmasında yapmış olduğu güvenirlik analizleri neticesinde, maddelerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları .83 ile .88 arasında bulunduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin Türkçe çevirisinin kullanımı için gerekli izinler ise Efeoğlu'ndan alınmıştır (Ek 2).

Bu çalışmada uygulanan güvenirlik analizi sonucunda hem iş-aile çatışması ölçeğinin hem de aile-iş çatışması ölçeğinin Cronbach Alpha .93 olarak bulunmuştur.

2.2.3.2. İşe Tutkunluk Ölçeği

UWES, Schaufeli vd. (2002) tarafından çalışanların işe tutkunluklarını ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilme çalışmaları, 314 üniversite öğrencisinin ve 619 çalışanın oluşturduğu iki farklı örneklem ile birlikte yapılmıştır. Söz konusu bu ölçek, dinçlik(vigor), adanmışlık (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) olmak üzere üç boyut içermektedir. Ölçek geliştirilirken ilk aşamalarda 24 maddeden oluşurken, farklı madde eleme yöntemleri kullanılarak sonraki aşamalarda madde sayısı 17'ye düşürülmüştür. Dinçlik boyutu, altı madde; adanmışlık boyutu beş madde ve yoğunlaşma boyutu ise altı madde ile ölçülmektedir. Ölçeğin üç faktörlü yapısının, tek faktörlü yapısına oranla daha iyi düzeyde uyum sergilediği tespit edilmiştir.

Katılımcılardan her bir maddeyi sıfır (0) ile altı (6) arasında puanlamaları istenmiştir (0=Hiç (Hiçbir Zaman), 1= Nerdeyse hiç (Yılda birkaç ya da daha az), 2= Nadiren (Ayda bir ya da daha az), 3= Bazen (Ayda birkaç), 4= Sıklıkla (Haftada bir), 5= Çok Sık (Haftada birkaç), 6= Her zaman (Her gün). Buna göre, yüksek puan alan katılımcıların, her zaman kendilerini işe tutkun hissettikleri tespit edilmektedir. Toplam 17 maddeden oluşan işe tutkunluk ölçeği, işe tutkunluk kavramının temelini oluşturan 3 özelliği ve bu özelliklerin örtüşme ve etkileşmelerini göz önüne alarak hazırlanmış bir ölçektir.

UWES-17 için rapor edilen Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları çalışan gruplarında, dinçlik alt boyutu için .80, işe adanmışlık alt boyutu için .91 ve işe yoğunlaşma alt boyutu için .75 olarak rapor edilmiştir. Ölçekte dinçlik boyutu, “Çalışırken kendimi enerji dolu hissedirim”, adanmışlık boyutu “Yaptığım işi anlamlı ve amaç yüklü buluyorum” ve yoğunlaşma boyutu ise “Çalışırken zaman akıp gider, nasıl geçtiğini anlamam” gibi maddelerle ölçülmüştür.

Ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .93 iken; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarına ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla, .82, .89 ve .83 olarak bulunmuştur (Schaufeli ve Bakker, 2004). Ölçek kullanımı için gerekli izinler Wilmar Schaufeli’den alınmıştır (Ek 3). Turgut (2011)’un, 279 kişiden elde edilen veriler ile yaptığı çalışmada, işe tutkunluk ölçeğinin Türkçe versiyonunun Türkiye’de orijinali ile aynı faktör sayısı ve yüksek bir iç tutarlılığa (Cronbach Alpha =.89) sahip olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin Türkçe versiyonu, Schaufeli ve Bakker (2003)’in yayınlamış olduğu versiyonudur.

Çalışmada uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda işe tutkunluk ölçeğinin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .97 iken; dinçlik ve adanmışlık alt boyutlarının Cronbach α =.91; yoğunlaşma alt boyutunun Cronbach α =.94 olarak bulunmuştur.

2.2.3.3. İş Özerkliği Ölçeği

İş özerkliğinin ölçülmesinde Breugh (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 3 boyuttan oluşmakta olup, ölçekte toplam 9 madde ($\alpha = 0.82$) bulunmaktadır. Katılımcılar ifadelere katılma derecelerini 5’li likert üzerinde belirtmişlerdir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum; 3= ne katılıyorum, ne katılmıyorum; 4= katılıyorum 5=kesinlikle katılıyorum). Buna göre, yüksek puan alan katılımcıların, yüksek düzeyde iş özerkliğine sahip olduğu tespit edilmektedir. “İşlerimi yürütmek için kullanılacak yöntemleri seçmekte özgürüm” ifadesi iş yöntemi özerkliğini; “İşlerimin

planlanmasında kontrol sahibiyim” ifadesi iş planlaması özerkliğini; “Kendi iş hedeflerimi değiştirebilirim” ifadesi iş kriterleri özerkliğini ölçmektedir.

Ölçek güçlü güvenilirlik ve geçerliliğine sahip olması ve iş özerkliğini kapsamı bir şekilde ölçmesi nedeniyle seçilmiştir. Ölçek kullanımı için gerekli izinler James Breaugh’dan alınmıştır (Ek 4). Ölçeğin Türkçe’ye uyarlamasını yapan çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmada ölçek, orijinal dili olan İngilizce’den Türkçe’ye aşağıda belirtilen aşamalar izlenerek ve araştırmacı ile onun danışmanı tarafından uyarlanmıştır:

1. İki farklı çevirmen tarafından ölçeğin İngilizce’den Türkçe’ye çevirisinin yapılması,
2. Yapılan iki çevirinin birbiriyle karşılaştırılması ve ortak bir çevirinin ortaya çıkarılması,
3. Ortak çevirinin alanında uzman bir kişi tarafından tekrardan İngilizceye çevrilmesi,
4. Yapılan geri çeviri sonrasında ortaya çıkan sürüm ile ölçeğin orijinal dilindeki sürümü ile karşılaştırılması
5. Yapılan karşılaştırmalar neticesinde problem tespit edilen maddelerin yeniden düzenlenmesi ve uzlaşya varılması.

Çalışmada uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda iş özerkliği ölçeğinin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .95 iken; üç alt boyutu olan iş yöntemi, iş planlaması ve iş kriterleri özerkliğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla .95, .89 ve .83 olarak bulunmuştur.

2.3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma verileri üzerinde kullanılan istatistiksel analizler ve bu analizlerin sonuçları yer almaktadır. Bu aşamalara geçilmeden önce veri setinin kontrolü yapılmış, ölçeklere faktör ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Sonrasında değişkenler

arasındaki korelasyonlar incelenmiş ve hipotez testleri yapılmıştır. Bunların yanı sıra bu bölümde araştırmanın hipotezleri arasında yer almayan, değişkenler arası ilişkilerin daha iyi anlaşılması açısından literatüre önemli katkısı olacağı düşünülen ek analizler bulunmaktadır.

2.3.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Araştırmamızda yer alan iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işe tutkunluk ve iş özerkliğine ilişkin değişkenler üzerinde yapacağımız istatistiksel analizlere geçmeden önce, uygulanan anket sonucunda oluşturulan veri seti incelenmiş ve analize uygun hale getirilmiştir. Bu doğrultuda olası hatalara neden olabileceği içi ters kodlu maddeler de olup olmadığına bakılmış ve ölçeklerde herhangi bir ters kodlanmış madde bulunmadığı görülmüştür.

Veri setinin yapılan ilk inceleme, Tabachnick ve Fidell (2013)'in belirtmiş olduğu dört aşama baz alınarak gerçekleştirilmiş ve aşağıda aşamalar detaylı şekilde açıklanmıştır.

I. Aşama: Veri Setinin Doğruluğu

Veri seti girilirken kodlama hatası yapıp yapılmadığını görmek için her bir maddenin minimum ve maksimum değerleri incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, veri setinde bilişim sektörü dışında bir katılımcının da olduğu görülmüş, inceleme alanı dışında olduğu için bu katılımcı doğrudan çıkarılmıştır. Bunun dışında veri setinde beklenmedik değerlerin olmadığı tespit edilmiştir. Sonrasında, her ölçek maddesi için ortalamanın, standart sapmadan göre küçük olduğu değişken olmadığı belirlenmiştir. Son olarak, veri setinde “aykırı değer” olup olmadığını incelenmiş, tüm katılımcıların verdikleri cevaplar için “z” değeri hesaplanmıştır. Bu aşamada, mutlak değer olarak 3.29’dan büyük olduğu bir “z” değeri bulunup bulunmadığına bakılmıştır. Veri setinde bir adet aykırı değer tespit edilmiş bunun nedeninin ise eksik veriden kaynaklı olduğu

görüldüğü için not edilerek, veri setinin doğruluğu belirlenip bir sonraki aşamaya geçilmiştir.

II. Aşama: Eksik Veri Analizi

İkinci aşamada, öncelikle eksik verinin var olup olmadığı tespit edilmiştir. Sonrasında, Tabachnick ve Fidell'in (2013) ifade ettiği gibi, eksik verinin biçimi, onun miktarından daha önemli olduğundan eksik veri bulunuyorsa, bunun tesadüfi olup olmadığı incelenmiştir. Veri setindeki eksik verilerin %5 ölçütünden daha az ve dağılımlarının tesadüfi olduğu ($\alpha=0,599$) tespit edilmiştir. Eksik verilerin %5 ölçütünden az olması halinde hangi yöntemle tamamlandığı fark etmediğinden (Tabachnick ve Fidell, 2013), var olan eksik verilerin doldurulması işleminde maddelerin ortalama değerleri kullanılmıştır.

III. Aşama: Normallik Testi

Üçüncü aşamada ise, ölçek maddeleri veya değişken için hesaplanmış olan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri ve histogram yöntemi kullanılarak ölçek maddelerinin normal dağılıma sahip olup olmadığına bakılmıştır. Burada verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmek için değerlerin mutlak değer olarak 3'ten küçük olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yapılan analizler neticesinde, normal dağılıma uymayan bir basıklık ve çarpıklık değerinin olmadığı görülmüş ve dönüştürme işlemi yapılmamıştır. Verilerin normal dağılımı tespiti için araştırmanın değişkenlerinin maksimum ve minimum değer, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri de incelenmiştir. Tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bilgiler Tablo 2'te yer almaktadır.

Tablo 2. Tüm Ölçek Sorularına Ait Betimleyici İstatistikler

<i>Maddeler</i>	<i>N</i>	<i>Minimum Değer</i>	<i>Maksimum Değer</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
-----------------	----------	--------------------------	---------------------------	-----------------	---------------------------

İş-Aile Çatışması	217	1	5	3.41	1.04
Aile-iş Çatışması	217	1	5	2.21	0.94
İşe Tutkunluk	217	0	6	3.43	1.26
İş Özerkliği	217	1	5	3.09	0.95

IV. Aşama: Çok Değişkenli Aykırı Değer

Dördüncü aşamada, her katılımcı için regresyon analizi kullanılarak Mahalonobis Uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Burada yer alan değerlerin, Ki kare tablosundan örneklem sayısı ve kullanılan yüzde 95 güven oranı, yani 0.05 anlamlılık düzeyinde bulunan kritik değerden büyük olup olmadığı incelenmiştir. Kritik değer üzerinde bir değer bulunmadığı için, çoklu aykırı değer tespit edilmemiş ve herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır.

2.3.2. Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Faktör Analizleri

Araştırmada elde edilen verilerin analizine başlamadan önce uygulanan ölçeklerin (İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçeği, İşe Tutkunluk Ölçeği ve İş Özerkliği Ölçeği) yapı geçerliliklerine bakabilmek için ölçeklerin her birine gerekli faktör analizleri yapılmıştır.

Faktör analizi, birbirleriyle ilişkisi bulunan pek çok değişkeni bir araya toplayarak, daha az sayıda bağımsız, aynı zamanda kavramsal olarak anlamlı yeni birer değişken bulmayı veya var olan modelleri test etmeyi hedefleyen bir istatistik tekniğidir (Büyüköztürk, 2004). İki tür faktör analizi bulunmaktadır: Keşfedici (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory). Keşfedici faktör analizine bakıldığında, değişkenlerin arasındaki ilişkiden hareketle faktör ortaya çıkarma söz konusu iken; doğrulayıcı faktör analizinde ise değişkenler arasındaki ilişkiye dair bilinen bir modelin veya hipotezin test edilmesi durumu bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2004).

Bu çalışmada, iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeği ile işe tutkunluk ölçeği için yalnızca doğrulayıcı faktör analizi yapılırken; iş özerkliği ölçeği için hem keşfedici hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılması planlanmıştır. İş özerkliği ölçeğine her iki tür faktör analizinin uygulanmasının ana nedeni, Türkiye’de ilk defa kullanılacak olmasıdır. Ancak, keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre ölçek tek boyut olarak kullanılmasına karar verildiğinden, doğrulayıcı faktör analizi yapılmamıştır. Keşfedici faktör analizi için IBM SPSS Statistics v22 paket programı; doğrulayıcı faktör analizi için AMOS 23 paket programı kullanılmıştır (Arbuckle, 2007).

Doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin veri ile uyumlu olup olmadığı analiz sonucunda tespit edilen indeksler incelenerek anlaşılmaktadır. Bu çalışmada, Schermelleh-Engel vd. (2003)’in önerdiği uyum indeksleri kullanılmış olup, indeksler aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

	<i>İyi Uyum</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum</i>
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$

Not: CFI:Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum Endeksi), NFI:Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum Endeksi), GFI:Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik Endeksi), RMSEA:Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df :Kikare/serbestlik derecesi.

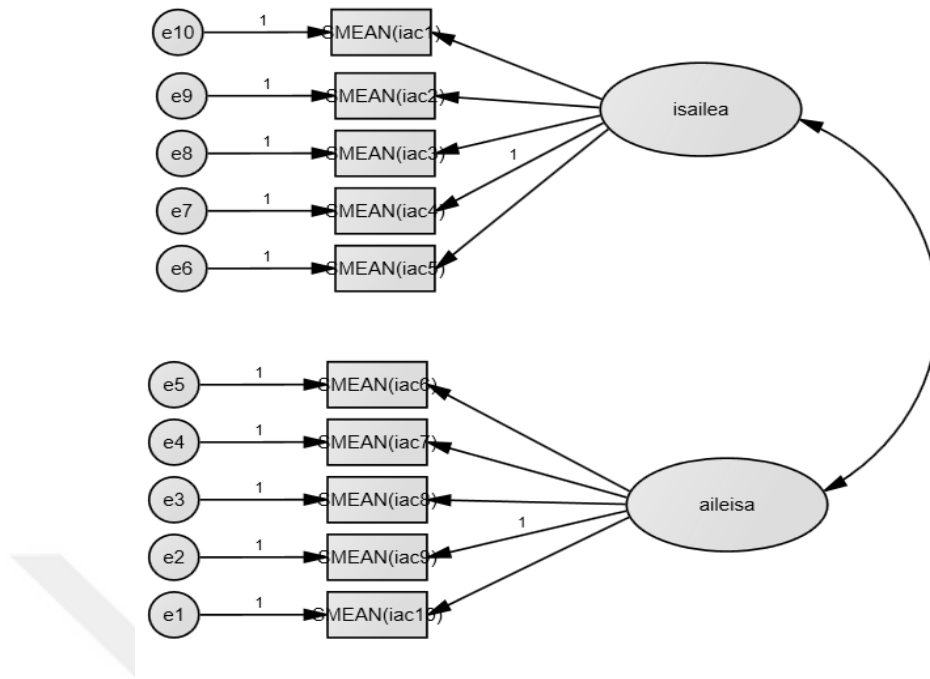
Aşağıda, kullanılan ölçeklerin faktör analizlerine ilişkin bilgiler ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.3.2.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş-aile ve aile-iş çatışması ölçeği, daha önce Türkiye’de yapılan çalışmalarda kullanıldığı için yalnızca AMOS 23 paket programında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Baysal, 2016; Turunç ve Erkuş, 2010). Ölçeklerin, faktör yapısının test edilmesi için veriye, birinci düzey ve tek faktör için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Literatürde her bir ölçek tek boyut ve 5’er madde olarak kullanılmaktadır (Demircan ve Turunç, 2017; Netemeyer vd., 1996); çalışmada da benzer şekilde en iyi uyum değerlerinin birinci düzey faktör analizi uygulandığında elde edildiği görülmüştür. Yapılan faktör analizleri model uyum değerleri (Tablo 4) ve birinci düzey faktör analizi uygulanırken kullanılan ölçüm modeli (Şekil 3), aşağıdaki gibidir.

Tablo 4. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizleri Karşılaştırması

<i>Model Karşılaştırma</i>	Tek Faktörlü Model	2 Faktörlü Birinci Düzey DFA
x²	849.78	97.57
df	36	34
x²/df	23.61	2.87
RMSEA	0.32	0.09
NFI	0.51	0.94
CFI	0.52	0.96
GFI	0.48	0.92



Şekil 3. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları Ölçeği 2 Faktörlü Birinci Düzey DFA Modeli

Analiz sonuçları incelenirken öncelikle, modelin veri setine uyum sağlayıp sağlamadığını tespit edilmesi için uyum iyiliği değerleri incelenmiş, uyumun istenilen düzeyde olduğu görülmüştür (χ^2 değeri=97.57; $df=34$; $\chi^2/df=2.87$, $p<.01$). Sonrasında modifikasyon indekslerine bakılarak model değerlendirilmiştir. Modifikasyon indeksleri bölümü, gözlenen ve potansiyel değişkenler arasındaki kovaryansa göre modifikasyonlar önermekte, ilgili düzenlemelerin yapılmasıyla modelde kazanılacak ki-kare miktarını göstermektedir. Modelin veri setine uyum düzeyi iyi olsa da programın önerdiği düzeltmeler yapılarak, bu şekilde yeniden analiz yapılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda, modelin uyum iyilik değerlerinde iyileşme sağlanmıştır (χ^2 değeri=57.86; $df=32$; $\chi^2/df=1.89$, $p<.01$).

Veri setinin modele uyumuna ilişkin değerleri kabul edilebilir bir oranda olup olmadığını belirlemek için, Schermelleh-Engel vd. (2003)'ün önerdiği model uyum endekslerinden kullanılmıştır. Buna göre, iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeğine yapılan iyileştirmelerin birinci düzey faktör analizi sonrasında oluşan model uyum değerleri ile modele yapılan iyileştirmelerin sonrasında oluşan değerlerin karşılaştırması Tablo 5'te verilmiştir. Bu tabloya bakılarak önerilen model uyum endeksleri ve çalışmamızdaki yer alan

iyileştirilmiş değerler karşılaştırıldığında, RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü) değerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği; GFI (Goodness of Fit/Uyum İyiliği Endeksi), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normalized Fit Index/Normalleştirilmiş Uyum Endeksi) ve χ^2/df değerlerinin iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir (RMSEA=.06; GFI=.95; CFI=.95; NFI=.97; $\chi^2/df=1.81$). Tüm değerler uyum iyilik endekslerine uygun bulunduğu için, mevcut modelin kabulüne karar verilmiştir.

Tablo 5. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları Ölçeği	
Değerler	Başlangıç Değerleri	İyileştirilmiş Değerler
χ^2	97.57	57.86
df	34	32
χ^2/df	2.87	1.81
RMSEA	0.09	0.06
NFI	0.94	0.97
CFI	0.96	0.98
GFI	0.92	0.94

Modelin veri setine uyumuna ilişkin değerler incelenmiş ve sonrasında ölçek maddeleri ile faktör arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. İş-aile/aile-iş çatışması ve ölçek maddeleri arasında var olan ilişkiye bakıldığında, modelde bulunan on maddenin tamamının ölçülmek istenilen kavramla istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi olduğu görülmüş, bu nedenle herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri İçin Standardize ve Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	Standart Hata	β	p
İş-Aile Çatışması				
Madde 1	1,087	0,064	0,905	< .0001
Madde 2	1,103	0,068	0,856	< .0001
Madde 3	1,02	0,062	0,886	< .0001

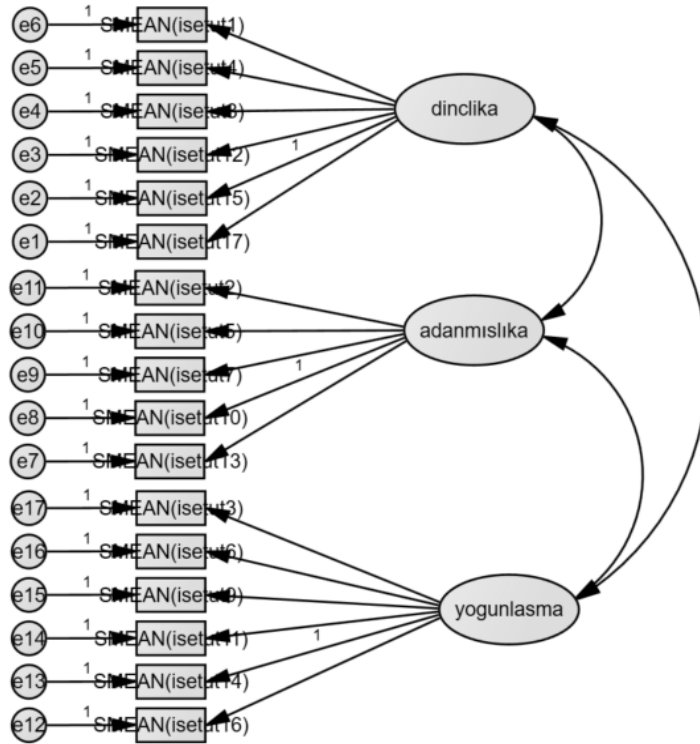
Madde 4	1		0,841	< .0001
Madde 5	0,906	0,066	0,773	< .0001
Aile-iş Çatışması				
Madde 6	1,067	0,083	0,837	< .0001
Madde 7	1,116	0,083	0,871	< .0001
Madde 8	1,301	0,091	0,934	< .0001
Madde 9	1		0,749	< .0001
Madde 10	1,054	0,073	0,795	< .0001
Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.				

2.3.2.2. İşe Tutkunluk Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşe tutkunluk ölçeği, daha önce Türkiye’de yapılan çalışmalarda kullanıldığı için yalnızca AMOS 23 paket programında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Baysal, 2016; Turunç ve Erkuş, 2010). Ölçek gerek Türkiye’de gerekse farklı ülkelerde oldukça sık karşımıza çıkmaktadır. Ölçeğin farklı meslek grupları ve örneklemelere uygulanılarak kullanılmasından ötürü, literatürde karşımıza birbirinden farklı faktör yapılarıyla çıkmaktadır. Pek çok çalışmada dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyutlu yapı kullanılmıştır, ancak iki boyut olarak alan veya üç faktörlü yapıya ulaşamayıp toplam puan üzerinden ölçeği değerlendiren çalışmalar da bulunmaktadır (Çankır, 2016; Göktepe, 2016; Sonentag, 2003). Bu sebeple, ölçeğin, faktör yapısının test edilmesi için veriye, birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ve tek faktör için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek için en iyi uyum değerlerinin üç faktörlü yapıya birinci düzey faktör analizi uygulandığında elde edildiği görülmüştür. Yapılan faktör analizleri model uyum değerleri (Tablo 7) ve birinci düzey faktör analizi uygulanırken kullanılan ölçüm modeli (Şekil 4) aşağıdaki gibidir.

Tablo 7. İşe Tutkunluk Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizleri Karşılaştırması

Model Karşılaştırma	Tek Faktörlü Model	3 Faktörlü Birinci Düzey DFA
χ^2	630.12	516.16
df	119	116
χ^2/df	5.30	4.45
RMSEA	0.14	0.13
NFI	0.83	0.86
CFI	0.87	0.89
GFI	0.70	0.77

**Şekil 4.** İşe Tutkunluk Ölçeği 3 Faktörlü Birinci Düzey DFA Modeli

Analiz sonuçları incelenirken öncelikle, modelin veri setine uyum sağlayıp sağlamadığını tespit edilmesi için uyum iyiliği değerleri incelenmiş, uyumun kabul edilebilir düzeyde

olduğu görülmüştür (χ^2 değeri=516.159; df=116; $\chi^2/df=4.45$, $p<.01$). İyi uyumun sağlanabilmesi için, modifikasyon indekslerine bakılarak model tekrardan değerlendirilmiştir. Yapılan düzeltmeler sonucunda, modelin veri setine uyumunun belirgin bir şekilde arttığı görülmüştür (χ^2 değeri=302.182; df=106; $\chi^2/df=2.851$, $p<.01$). Belirtildiği gibi, veri setinin modele uyumuna ilişkin değerlerin istenilen düzeyde olup olmadığını belirlemek amacıyla Schermelleh-Engel vd. (2003)'in önerdiği model uyum endekslerinden kullanılmıştır.

İşe tutkunluk ölçeğine yapılan birinci düzey faktör analizi sonrasında oluşan model uyum değerleri ile modele yapılan iyileştirmelerin sonrasında oluşan değerler Tablo 8'de verilmiştir. Önerilen model uyum endeksleri ile çalışmamızdaki yer alan iyileştirilmiş değerler karşılaştırıldığında ise, RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü) değerinin istenilen değerden yüksek ve GFI (Goodness of Fit/Uyum İyiliği Endeksi) değerinin istenilen değerden düşük olduğu görülmektedir (RMSEA=.09; GFI=.86). Diğer uyum kriterleri olan NFI (Normalized Fit Index/Normalleştirilmiş Uyum Endeksi), CFI (Comparative Fit Index) ve χ^2/df değerlerinin kabul edilebilir uyum aralığında olmasından dolayı bu uyumsuzluğun dikkate alınmamasına ve modelin bu haliyle kabul edilmesi uygun görülmüştür (NFI=.92; CFI=.95; $\chi^2/df=2.85$).

Tablo 8. İşe Tutkunluk Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	İşe Tutkunluk Ölçeği	
Değerler	Başlangıç Değerleri	İyileştirilmiş Değerler
χ^2	516.16	302.19
df	116	106
χ^2/df	4.45	2.85
RMSEA	0.13	0.09
NFI	0.86	0.92
CFI	0.89	0.95
GFI	0.77	0.86

Modelin, veri setine uyumuna ilişkin değerlere bakılmış ve sonrasında, ölçek maddeleri ile faktör arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. İşe tutkunluk ve ölçek maddelerinin

arasında var olan ilişki değerlendirildiğinde ise, modelde yer alan on yedi maddenin hepsinin ölçülmek istenilen kavramla istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür (Tablo 9).

Tablo 9. İşe Tutkunluk Ölçeği Standardize ve Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	Standart Hata	β	p
İşe Tutkunluk				
<i>Dinçlik</i>				
Madde 1	1,096	0,102	0,812	< .0001
Madde 4	1,081	0,101	0,815	< .0001
Madde 8	1,53	0,136	0,86	< .0001
Madde 12	1,406	0,135	0,789	< .0001
Madde 15	1,222	0,103	0,821	< .0001
Madde 17	1		0,664	< .0001
<i>Adanmışlık</i>				
Madde 2	0,783	0,068	0,748	< .0001
Madde 5	0,9	0,059	0,872	< .0001
Madde 7	1,057	0,065	0,911	< .0001
Madde 10	0,834	0,065	0,768	< .0001
Madde 13	1		0,807	< .0001
<i>Yoğunlaşma</i>				
Madde 3	1,109	0,078	0,854	< .0001
Madde 6	1,142	0,08	0,853	< .0001
Madde 9	1,24	0,089	0,84	< .0001
Madde 11	1,192	0,083	0,924	< .0001
Madde 14	1,015	0,068	0,819	< .0001
Madde 16	1		0,783	< .0001

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.

2.3.2.3. İş Özerkliği Ölçeğine Yapılan Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

Analiz yapılmadan önce veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığının test edilmesi amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Barlett testi sonuçları incelenmiştir. KMO endeksinin, Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından kabul edilen, 0.60 kritik değerinden büyük olması (KMO endeksi = .93); aynı zamanda verilerin çok değişkenli bir normal dağılıma sahip olduğunu gösteren Barlett testinin anlamlı olması ise, iş özerkliği ölçeğine temel bileşenler analizinin uygulanabileceğini göstermiştir (Tablo 10).

Tablo 10. İş Özerkliği Ölçeği için KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi		0,928
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1796,705
	df	36
	Sig.	0,000

Veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığı belirlendikten sonra, dokuz maddelik iş özerkliği ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla “temel bileşenler analizi” gerçekleştirilmiştir. Öz değeri (eigen value), birden büyük olan bileşenlerin tespit edilmesinin istendiği bu analizde, maddelerin bileşenlerle olan ilişkisi incelenirken “Direct Oblimin” rotasyonu uygulanmıştır. Yapılan bu analiz sonrasında tek faktörlü yapının toplam varyansın %70.6’sını açıkladığı tespit edilmiştir. Varyansın büyük kısmı tek faktör tarafından açıklandığı için, faktör yapısı 3’ten, 1’e indirilmiştir.

Sonraki aşamada, analiz sonucu oluşturulan tek faktörlü yapıda bulunan maddelerin faktör yükleri incelenmiştir. Bu incelemede, Tabachnick ve Fidell (2013)’in önerisiyle faktör yükü .32 kritik değerinin üzerinde olan maddeler yorumlanmıştır. Buna göre tüm maddelerin faktör yükleri .32 oldukça üzerinde olduğu için (Tablo 11), herhangi bir maddeyi çıkarmaya gerek duymadan analize dokuz maddenin tamamı ile devam edilmiştir.

Tablo 11. İş Özerkliği Ölçeğinin Madde Dağılımları ve Açıklanan Varyansı

Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri
Madde 1	0.89
Madde 2	0.89
Madde 3	0.88
Madde 4	0.87
Madde 5	0.77
Madde 6	0.867
Madde 7	0.85
Madde 8	0.76
Madde 9	0.79
Açıklanan Varyans(%)	70.61

2.3.3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör analizleri ile birlikte değişkenlerin faktör yapıları tespit edilmiş, sonrasında güvenilirlik analizleri uygulanarak, değişkenlerin ve alt boyutlarının tutarlı bir şekilde ölçülmüş olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için, güvenilirlik analizi sonuçlarında yer alan, ölçeğin Cronbach Alpha değeri (iç tutarlılık katsayısı), madde-toplam korelasyonu ve madde atıldığı zaman ortaya çıkan Cronbach Alpha değerlerine ilişkin sonuçlar incelenmiştir.

Ölçek maddelerinin ölçeğin bütününe yaptığı katkıyı gösteren, madde-toplam korelasyon değeri için, Field (2009) tarafından önerilmiş olan .30 kriteri kullanılmış; korelasyon değeri söz konusu kriterin altında yer alan maddelerin ölçekten çıkartılmasına uygun görülmüştür. “Madde atılınca alpha değeri”, herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılması halinde ölçeğin iç tutarlılığında gözlemlenecek değişimi ifade etmektedir. Buradan hareketle, ölçeğin iç tutarlılık katsayısını önemli bir düzeyde düşüren maddeler

olduğunda, ölçekten çıkartılmasına karar verilmelidir. Bu ölçütlere ek olarak, her ölçeğin sahip olduğu iç tutarlılık katsayısı incelenmiş ve bu katsayının Field (2009)'in önerdiği, .70 kriterinin üzerinde olup olmadığına dikkat edilmiştir.

2.3.3.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra, iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeklerinin öncelikle her birine güvenilirlik analizi uygulanarak, maddelerin söz konusu boyutları tutarlı bir biçimde ölçüp ölçmediği incelenmiştir. Tablo 12'de analiz sonuçlarına ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde, iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeklerinin içsel tutarlılık katsayısının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (iş-aile çatışması ölçeği için $\alpha = .93$, aile-iş çatışması ölçeği için $\alpha = .93$). Bu bulgulara göre, söz konusu boyutların ilişkili olduğu ölçeği tutarlı bir şekilde ölçtüğü varsayılmaktadır.

Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu değerleri incelendiğinde daha önce belirtilen .30 kriterinin altında kalan hiçbir madde olmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, ölçeklerden herhangi bir madde çıkartıldığı zaman, Cronbach Alpha (Cronbach's α) değerinin yükselmemesi de, maddelerin temsil ettikleri boyutları ölçmelerine katkıda bulunduğunu işaret etmektedir. Bu sebeplerden dolayı yapılan ölçeklerden madde çıkartmaya gerek duyulmamıştır.

Yapılan faktör analizleri ve bu analizlere göre yapılan güvenilirlik testi sonrasında, ölçeklerin beşer maddeden oluşan şekilleri ile analizlere devam edilmesine karar verilmiştir.

Tablo 12. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları Değişkenleri İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde- Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
<i>İş-Aile Çatışması</i>	.93			
Madde 1		24.80	.62	.86
Madde 2		24.52	.62	.86
Madde 3		24.68	.61	.87
Madde 4		24.93	.68	.86
Madde 5		24.65	.59	.87
<i>Aile-İş Çatışması</i>	.93			
Madde 6		25.92	.62	.86
Madde 7		25.90	.58	.87
Madde 8		25.84	.63	.86
Madde 9		25.88	.53	.87
Madde 10		26.01	.55	.87

2.3.3.2. İşe Tutkunluk Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Yapılan doğrulayıcı faktör analizinden sonra, işe tutkunluk ölçeğinin üç alt boyutuna güvenilirlik analizi uygulanmış ve her bir maddenin söz konusu boyutları tutarlı bir biçimde ölçüp ölçmediği tespit edilmeye çalışılmıştır. İşe tutkunluk ölçeği dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere 3 boyut ve 17 madde olarak ele alınmıştır. Tablo 13’de analiz sonuçlarına ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarının içsel tutarlılık katsayısının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (dinçlik boyutu için

$\alpha = .91$, adanmışlık boyutu için $\alpha = .91$, yoğunlaşma boyutu için $\alpha = .94$). Ölçeğin genel içsel tutarlılık katsayısına bakıldığında, yine .70 kriterinin oldukça üzerinde olduğu görülmüştür (işe tutkunluk ölçeği için $\alpha = .97$). Bu bulgulara göre, söz konusu boyutların ilişkili olduğu ölçeği tutarlı bir şekilde ölçtüğü varsayılmaktadır.

Tablo 13. İşe Tutkunluk Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde- Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
İşe Tutkunluk	.97			
<i>Dinçlik</i>	<i>.91</i>			
Madde 1		54.58	.79	.97
Madde 4		54.74	.80	.97
Madde 8		55.26	.84	.96
Madde 12		55.12	.82	.97
Madde 15		54.71	.80	.97
Madde 17		54.48	.65	.97
<i>Adanmışlık</i>	<i>.91</i>			
Madde 2		54.62	.68	.97
Madde 5		54.32	.82	.97
Madde 7		54.87	.86	.96
Madde 10		54.33	.71	.97
Madde 13		54.72	.79	.97
<i>Yoğunlaşma</i>	<i>.94</i>			
Madde 3		54.88	.82	.97

Madde 6	55.35	.81	.97
Madde 9	55.28	.79	.97
Madde 11	54.80	.87	.96
Madde 14	55.43	.79	.97
Madde 16	55.59	.75	.97

Not: α = İçsel Tutarlılık

Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu değerleri incelendiğinde daha önce belirtilen .30 kriterinin altında kalan hiçbir madde olmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, ölçeğin herhangi bir maddesi çıkartıldığı zaman Cronbach Alpha (Cronbach's α) değerinin yükselmemesi de dinçlik boyutundaki altı, adanmışlık boyutundaki beş ve yoğunlaşma boyutundaki altı maddenin temsil ettikleri boyutları ölçmelerine katkıda bulunduğunu işaret etmektedir. Hem madde toplam korelasyonları hem de Cronbach alpha değerleri incelendiğinde ölçekten madde çıkartılmamasına karar verilmiştir. Yapılan faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda, işe tutkunluk ölçeğinin üç boyut ve toplam on yedi madde olarak kullanılmasına karar verilmiştir.

2.3.3.3. İş Özerkliği Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Keşfedici faktör analizinden sonra, tek faktör ve 9 maddeden oluşan iş özerkliği ölçeğinin iç tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Tablo 14'de sunulan analiz sonucuna göre, ölçeğin iç tutarlılığının .70 kritik değerinden yüksek olduğu görülmüştür (Cronbach's α =.95). Ölçekte yer alan 9 maddenin, ölçeğin tamamıyla olan korelasyonlarının istenilen .30 düzeyinin üstünde olması bu maddelerin tamamının ölçeğe katkıda bulunduğuna işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, ölçekten herhangi bir madde çıkartıldığında Cronbach alpha (Cronbach's α) değerinin artmamaktadır. Bu bulgulara göre, söz konusu maddelerin ilişkili olduğu ölçeği tutarlı bir şekilde ölçtüğü varsayılmaktadır

Yapılan keşfedici faktör analizi sonucuna göre ölçek tek faktör olarak ele alınmıştır, ancak ek analizlerde kullanmak adına özerkliğin 3 alt boyutunu oluşturan iş yöntemi özerkliği, iş planlaması özerkliği ve iş kriterleri özerkliği boyutlarının içsel tutarlılık katsayıları incelenmiş ve bunların oldukça yüksek olduğu görülmüştür (yöntem özerkliği için $\alpha = .95$, planlama özerkliği için $\alpha = .89$, kriter özerkliği için $\alpha = .83$).

Tablo 14. İş Özerkliği Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde- Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
İş Özerkliği	.95			
Madde 1		24.73	.85	.94
Madde 2		24.75	.86	.94
Madde 3		24.80	.83	.94
Madde 4		24.72	.83	.94
Madde 5		24.54	.71	.95
Madde 6		24.72	.83	.94
Madde 7		24.92	.80	.94
Madde 8		25.03	.70	.95
Madde 9		24.98	.74	.94

Not: α = İçsel Tutarlılık

2.3.4. Korelasyon Analizleri

Bu çalışmada, değişkenlerin arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizleri yapılmıştır. Değişkenlerin tümü, likert tipi değerlendirme ölçeği ile ölçüldüğü ve veriler normal dağıldığı için, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin pearson korelasyon katsayıları kullanılarak hesaplanmıştır (Şen, 2017).

Tablo 15. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

<i>Değişkenler</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Cinsiyet	1													
2.Yaş	,21**	1												
3.Medeni durum	-,04	-,47**	1											
4.Çocuk	-,16*	-,62**	,54**	1										
5.Bakmakla yüküm. olunan kişi	,05	-,00	-,17*	,01	1									
6.Toplam çalışma süresi	,17*	,83**	-,40**	-,52**	-,06	1								
7.Haftalık çalışma saati	-,07	-,01	-,06	-,05	,01	-,06	1							
8.İşe tutkunluk	,10	,22**	-,00	,02	,29**	,21**	-,19**	1						
9.Dinçlik	,11	,23**	,00	,00	,26**	,22**	-,18**	,97**	1					
10.Adanmışlık	,05	,19**	,00	-,03	,20**	,19**	-,16*	,93**	,89**	1				
11.Yoğunlaşma	,12	,20**	-,01	,06	,33**	,20**	-,19**	,95**	,89*	,80**	1			
12.İş-aile çatışması	-,08	-,14*	-,13	-,13	-,23**	-,15*	,33**	-,52**	-,52**	-,39**	-,54**	1		
13.Aile-iş çatışması	,12	,05	-,09	-,11	-,33**	,05	,01	-,15*	-,16*	-,13	-,14*	,24**	1	
14.İş özerkliği	,05	,26**	-,00	,04	,23**	,26**	-,23**	,72**	,73**	,63**	,68**	-,49**	-,14*	1

** korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı, * korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı

Not. Cinsiyet: 1=Kadın, 2=Erkek; Yaş: 1 = “20-25”, 2 = “26-30”, 3 = “31-35”, 4 = “36-40”, 5 = “41 ve üstü”; Medeni Durum: 1=Evli, 2=Bekar; Çocuk Sahibi Olma: 1=Evet, 2=Hayır; Bakmakla yükümlü olunan kişi: 1=Evet, 2=Hayır; Toplam Çalışma Süresi: 1 = “1 yıldan daha az”; 2 = “1-4,99 yıl”; 3 = “5-9,99 yıl”; 4 = “10-14,99 yıl”; 5 = “15-19,99 yıl”; 6 = “20 yıl ve üstü”; Haftalık Çalışma Saati: 1=40 saat ve daha az, 2= 40 saatten fazla.

2.3.4.1.Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi

Bu bölümde, sonuç (işe tutkunluk) ve tahmin edici (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş özerkliği) değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda iş-aile çatışması boyutu ile işe tutkunluk arasında ($r=-.52$, $p<.01$) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. İş-aile çatışması ile işe tutkunluğun üç alt boyutunun ilişkisine bakıldığında ise; dinçlik ($r=-.52$, $p<.01$) ve yoğunlaşma ($r=-.54$, $p<.01$) boyutları ile anlamlı ve negatif yönlü, adanmışlık boyutu ile ($r=-.39$, $p<.01$) yine negatif yönlü ve anlamlı, fakat daha düşük seviyede ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Aile-iş çatışması boyutu ile işe tutkunluk arasındaki ilişki incelendiğinde ($r=-.15$, $p<.05$) anlamlı ve düşük seviyede, negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışması ile işe tutkunluğun üç alt boyutunun ilişkisine bakıldığında ise; dinçlik ($r=-.16$, $p<.05$) ve yoğunlaşma ($r=-.14$, $p<.01$) boyutları ile anlamlı ve düşük seviyede, negatif yönlü bir ilişki çıkarken, adanmışlık boyutu ile ($r=-.13$, $p>.05$) anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Sonuç değişkeni olan işe tutkunluk ile düzenleyici değişken olan iş özerkliği arasındaki ilişkinin ($r=.72$, $p<.01$) anlamlı ve güçlü seviyede, pozitif yönlü olduğu görülmektedir. İş özerkliği ile işe tutkunluğun üç alt boyutunun ilişkisi değerlendirildiğinde, ilişkinin en güçlü olduğu boyuttan başlayarak sırasıyla dinçlik ($r=.73$, $p<.01$), yoğunlaşma ($r=.68$, $p<.01$) ve adanmışlık ($r=.63$, $p<.01$) ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Tahmin edici ve sonuç değişkenleri arasındaki ilişkileri gösteren tablo (Tablo 15) yukarıda verilmiştir.

.3.4.2. Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde, korelasyon analizi yapılmış ve demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan kişi varlığı, çocuk sahibi olma durumu, kurumda toplam çalışma süresi, haftalık çalışma saati) ile iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ile iş özerkliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 15’de gösterilmiştir.

Yapılan analizin sonuçlarına göre, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş özerkliği değişkenleri ile cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, belirtilen demografik değişkenler açısından, çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve sahip olduğu iş özerkliğinin farklılık göstermediğini düşündürmektedir.

Demografik değişkenlerden yaş, iş-aile çatışması ($r=-.14$, $p<.05$) ile negatif yönlü, anlamlı ve düşük seviye ilişkiye ve iş özerkliği ($r=.26$, $p<.01$) ile pozitif yönlü, anlamlı ve düşük seviye bir ilişkiye sahiptir. Bu bulgu, yaşın artması ile iş-aile çatışmasının daha az yaşandığını, iş özerkliğinin ise daha fazla hissedildiğini göstermektedir. Bakmakla yükümlü olunan kişi varlığı ise, iş-aile çatışması ($r=-.23$, $p<.01$) ile negatif yönlü, düşük seviyede anlamlı, aile-iş çatışması ($r=-.33$, $p<.01$) ile negatif yönlü, orta seviyede anlamlı ve iş özerkliği ($r=.23$, $p<.01$) ile pozitif yönlü, düşük seviyede anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Çalışanların toplam çalışma süresi, yalnızca iş-aile çatışması ($r=-.15$, $p<.05$) ve iş özerkliği ($r=.26$, $p<.01$) ile düşük seviyede anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Haftalık çalışma saati benzer şekilde, iş-aile çatışması ($r=.33$, $p<.01$) ile pozitif yönlü, orta seviyede anlamlı bir ilişkiye sahip iken; iş özerkliği ($r=-.23$, $p<.01$) ile negatif yönlü, düşük seviyede anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Bakmakla yükümlü olunan kişinin varlığı ve ailede çocuk olması yapılan araştırmalarda ortak madde olarak değerlendirilmektedir (Bennet vd., 2017; Michel vd., 2010). Bu çalışmalarda ailede çocuğun var olması durumu, bağımlı diğer bireylerin varlığı gibi iş-aile ve aile-iş çatışmaları seviyesini yükseltmektedir. Bennet vd. (2017) yaptıkları çalışmada, 13-18 yaş aralığında çocuğa sahip olanların daha çok iş-aile; 6 yaşından küçük

çocuğa sahip olanların daha çok aile-iş çatışması yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bu sebeple, korelasyon analizinde çocuk varlığı ile iş-aile ve aile-iş çatışması değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamış olsa da ailede çocuk varlığına bağlı olarak gruplar arasında çalışmada kullanılan değişkenlerin ortalamalarında farklılığa sahip olup olmadığını test etmek için, bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre her iki grubun varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ($F=1.43$; $p>.05$). Ayrıca, aile de çocuk olup olmaması durumunun yaşanan iş-aile ya da aile-iş çatışması açısından istatistiksel olarak farklı olmadığı belirlenmiştir ($t(214)= 1.88$; $p>.05$).

2.3.4.3. Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, bakmakla yükümlü olunan kişi varlığı, kurumda toplam çalışma süresi, haftalık çalışma saati) ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 15 'de gösterilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre işe tutkunluk ve onun üç alt boyutu olan dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma ile cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Demografik değişkenlerden öncelikle yaşa bakıldığında, işe tutkunluk ($r=.22$, $p<.01$), dinçlik ($r=.23$, $p<.01$), adanmışlık ($r=.19$, $p<.01$) ve yoğunlaşma ($r=.20$, $p<.01$) ile pozitif yönlü, düşük seviyede, anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, yaş artan bireyin, işine karşı hissettiği tutkunluk seviyesi de artmaktadır. Bakmakla yükümlü olunan kişi varlığının, işe tutkunluk ($r=.29$, $p<.01$), dinçlik ($r=.26$, $p<.01$), adanmışlık ($r=.20$, $p<.01$) ile pozitif yönlü, düşük seviyede, anlamlı bir ilişkisi varken, yoğunlaşma boyutu ile pozitif yönlü, orta seviyede, anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Çalışanın bakmakla yükümlü olduğu birisi olmadığında işine daha tutkun olduğu görülmektedir, bunun yanı sıra yoğunlaşmanın diğer boyutlara oranla daha fazla artışı da tespit edilmiştir. Çalışanların toplam çalışma süresi, işe tutkunluk ($r=.21$, $p<.01$), dinçlik

($r=.22$, $p<.01$), adanmışlık ($r=.19$, $p<.01$) ve yoğunlaşma ($r=.20$, $p<.01$) ile pozitif yönlü, düşük seviyede, anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre çalışanın tecrübesi arttıkça kendini işine daha tutkun hissetmektedir. Haftalık çalışma saati incelendiğinde, işe tutkunluk ($r=-.19$, $p<.01$), dinçlik ($r=-.18$, $p<.01$), adanmışlık ($r=-.16$, $p<.01$) ve yoğunlaşma ($r=-.19$, $p<.01$) ile negatif yönlü, düşük seviyede, anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, haftalık çalışma saati 40'ın üzerine çıkartıldığında çalışanın işe tutkunluğu azalmaktadır. Haftalık çalışma saatinin artmasından en çok yoğunlaşma boyutu etkilenmektedir. Haftalık çalışma saati ve işe tutkunluk ilişkisi yapılan çalışmalar arasında farklılık gösterdiğinden bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir (Mauno vd., 2007; Schaufeli vd., 2008).

2.3.5. Hipotez Testleri

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler ve düzenleyicilik etkisine ilişkin hipotezler Spps Process Makrosu ile yapılan regresyon analizleri ile incelenecektir.

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan biri bağımlı ve diğeri bağımsız (birden fazla olabilir) olan değişkenlerin arasındaki ilişkinin, matematiksel eşitlik ile açıklanmasıdır (Büyüköztürk, 2018). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının işe tutkunluk ve onun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerindeki etkilerini içeren hipotezlerin testi için analizler yapılmıştır.

Düzenleyici değişken ise, bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasında var olan ilişkinin yönünü ve / veya gücünü etkilemekte olan veya niceliksel bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1986). Düzenleyici değişkenin aldığı değerler değiştiğinde, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi de değişmektedir. Dolayısıyla, düzenleyici değişken iki değişken arasındaki ilişkinin hangi durumlarda arttığını, azaldığını veya yön değiştirdiğini anlamamıza yardımcı olan değişkendir (Gürbüz, 2019).

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolünü test etmek amacıyla, bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) klasik yöntemine oranla da güvenilir sonuçlar ortaya çıkardığı öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019). Bu çalışmada düzenleyicilik analizi Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process makro ile yapılmıştır. Bu yöntem ile yapılan analizlerde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz sonucunda var olan %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerinin “0 (sıfır)” değerinden farklı olması gerekmektedir.

İlk olarak iş-aile çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolünün test edilmiştir. Bu analizin sonuçları ile H1 ve H5a hipotezleri test edilebilmektedir. Modelin Tablo 16'da yer alan analiz sonuçlarına göre, tahmin edici(bağımsız) değişkenlerin işe tutkunluk üzerindeki değişimin %55'ini açıkladığı görülmüştür ($R^2=.55$). İşe tutkunluğa, iş-aile çatışmasının olumsuz yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmektedir ($b=-.26$, $p<.001$). Bu bulgular H1 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. İşe tutkunluğa, iş özerkliğinin ($b=.80$, $p<.001$), olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisi vardır. İş-aile çatışması ve iş özerkliği değişkenlerinin, işe tutkunluk üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamsız olduğu belirlenmiştir ($b=-.01$, $p>.05$). Bu bulgulara göre, iş-aile çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiş ve H5a hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 16. Process Makrosu ile Düzenleyicilik Analizi Sonuçları: İş-Aile Çatışması

	b	Standart Hata	t	p
Değişkenler				
Sabit	3.43	.07	52.48	$p<.001$ [3.30,3.56]
İş-aile çatışması (X)	-.26	.06	-4.09	$p<.001$ [-.39,.17]
İş özerkliği(W)	.80	.07	11.27	$p<.001$ [.66,.94]

X*W	-.01	.06	-.12	p>.05 [-.13,.11]
-----	------	-----	------	---------------------

Not: $R = .74$, $R^2 = .55$, b = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.

İş-aile çatışmasının işe tutkunluğun alt boyutları üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolünün test edildiği analiz sonuçları Tablo 17’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre H2a, H2b, H2c ve H5b hipotezleri test edilebilmektedir. Tahmin edici(bağımsız) değişkenlerin dinçlik üzerindeki değişimin %57’ini açıkladığı görülmüştür ($R^2 = .57$). Dinçlik boyutuna, iş-aile çatışmasının olumsuz yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($b = -.27$, $p < .001$). Bu bulguya göre, H2a hipotezi kabul edilmektedir. Dinçlik boyutuna, iş özerkliğinin olumlu yönde anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($b = .82$, $p < .001$). İş-aile çatışması ve iş özerkliği değişkenlerinin, dinçlik üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamsız olduğu belirlenmiştir ($b = -.01$, $p > .05$). İkinci boyut olan adanmışlığa ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, tahmin edici değişkenlerin adanmışlık üzerindeki değişimin %41’ini açıkladığı görülmüştür ($R^2 = .41$). Adanmışlık boyutuna iş-aile çatışmasının istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir ($b = -.12$, $p > .05$). Bu sonuca göre, H2b hipotezi reddedilmiştir. Adanmışlık boyutuna, iş özerkliğinin olumlu yönde ($b = .77$, $p < .001$) anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ve iş özerkliği değişkenlerinin, adanmışlık üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamsız olduğu saptanmıştır ($b = -.07$, $p > .05$). Üçüncü boyut olan yoğunlaşmaya ilişkin analiz sonuçları ise, tahmin edici değişkenlerin yoğunlaşma üzerindeki değişimin %51’ini açıkladığı görülmüştür ($R^2 = .51$). Yoğunlaşma boyutuna, iş-aile çatışmasının olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi bulunmaktadır ($b = -.38$, $p < .001$). Bu sonuç H2c hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. İş özerkliğinin yoğunlaşma üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisi bulunmaktadır ($b = .80$, $p < .001$). İş-aile çatışması ve iş özerkliği değişkenlerinin, yoğunlaşma üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamsız olduğu saptanmıştır ($b = .05$, $p > .05$). Bu bulgular ışığında, iş-aile çatışması ve işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma arasındaki ilişkide iş özerkliği düzenleyici role sahip olmadığı tespit edilmiş, H5b hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 17. İş-Aile Çatışmasının İş Tutkunluğun Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü

	b	Standart Hata	t	p
<i>Dinçlik</i> ($R=.75, R^2=.57$)				
Sabit	3.50	.06	55.22	$p<.001$ [3.37,3.62]
İş-aile çatışması (İAÇ)	-.26	.06	-4.14	$p<.001$ [-.38,.14]
İş özerkliği(İÖ)	.82	.07	11.91	$p<.001$ [69,.96]
İAÇ x İÖ	-.01	.06	-.21	$p>.05$ [-.13,.11]
<i>Adanmışlık</i>($R=.64, R^2=.41$)				
Sabit	3.71	.07	50.08	$p<.001$ [3.56,3.86]
İş-aile çatışması (İAÇ)	-.12	.07	-1.65	$p>.05$ [-.26,.02]
İş özerkliği(İÖ)	.77	.08	9.59	$p<.001$ [62,.93]
İAÇ x İÖ	-.07	.07	-1.03	$p>.05$ [-.21,.07]
<i>Yoğunlaşma</i>($R=.72, R^2=.51$)				
Sabit	3.12	.08	40.06	$p<.001$ [2.97,3.27]
İş-aile çatışması (İAÇ)	-.39	.08	-5.05	$p<.001$ [-.54,-.24]
İş özerkliği (İÖ)	.81	.09	9.50	$p<.001$ [64,.98]
İAÇ x İÖ	-.05	.07	.71	$p>.05$ [-.09,.20]

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.

Bir sonraki analizde, aile-iş çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolü incelenmektedir. Bu analizin sonuçları ile H3 ve H6a hipotezleri test edilmektedir. Modelin Tablo 18’de yer alan analiz sonuçlarına göre, tahmin edici(bağımsız) değişkenlerin işe tutkunluk üzerindeki değişimin %52’sini açıkladığı görülmüştür ($R^2=.52$). İşe tutkunluğa, aile-iş çatışmasının etkisi istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmektedir ($b=-.09$, $p>.05$). Bu sonuca göre, H3 hipotezi reddedilmektedir. İş özerkliğinin işe tutkunluğa olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($b=.93$, $p<.001$). Aile-iş çatışması ve iş özerkliği değişkenlerinin, işe tutkunluk üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamsız olduğu belirlenmiştir ($b=-.12$, $p>.05$). Bu bulgulara göre, aile-iş çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiş ve H6a hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 18. Process Makrosu ile Düzenleyicilik Analizi Sonuçları: Aile-İş Çatışması

	b	Standart Hata	t	p
Değişkenler				
Sabit	3.42	.06	56.78	$p<.001$ [3.30,3.53]
Aile-iş çatışması (AİÇ)	-.09	.07	-1.36	$p>.05$ [-.22,.04]
İş özerkliği(İÖ)	.93	.06	14.52	$p<.001$ [.80,1.05]
AİÇ x İÖ	-.12	.07	-1.77	$p>.05$ [-.25,.01]

Not: $R= .72$, $R^2=.52$ b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.

Çalışmada aile-iş çatışmasının işe tutkunluğun alt boyutları üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolünün test edildiği analiz sonuçları Tablo 19’da sunulmuştur. Bu sonuçlar ile, H4a, H4b, H4c ve H6b hipotezleri test edilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, tahmin edici değişkenlerin dinçlik üzerindeki değişimin %54’ünü

açıkladığı görülmüştür ($R^2=.54$). Dinçlik boyutuna, aile-iş çatışmasının istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir ($b=-.10$, $p>.05$). Bu sonuca göre, H4a hipotezi reddedilmektedir. İş özerkliğinin dinçlik üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisi olduğu saptanmıştır ($b=.94$, $p<.001$). Aile-iş çatışması ve iş özerkliği değişkenlerinin, dinçlik üzerindeki düzenleyici etkisinin anlamsız olduğu saptanmıştır ($b=-.11$, $p>.05$). İkinci boyut olan adanmışlığa ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, tahmin edici değişkenlerin adanmışlık üzerindeki değişimin %41'ini açıkladığı görülmüştür ($R^2=.40$). Adanmışlık boyutuna aile-iş çatışmasının istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığı saptanmış ($b=-.06$, $p>.05$) ve bu bulguya göre H4b hipotezi reddedilmiştir. İş özerkliğinin adanmışlık üzerinde olumlu yönde anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($b=.82$, $p<.001$). İş-aile çatışması ve iş özerkliği değişkenlerinin, adanmışlık üzerindeki düzenleyici etkisinin anlamsız olduğu görülmüştür ($b=-.04$, $p>.05$). Üçüncü boyut olan yoğunlaşmaya ilişkin analiz sonuçları ise, tahmin edici değişkenlerin yoğunlaşma üzerindeki değişimin %47'sini açıkladığı görülmüştür ($R^2=.47$). Yoğunlaşma boyutuna, aile-iş çatışmasının istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir ($b=-.11$, $p>.05$). Bu sonuca göre H4c hipotezi reddedilmiştir. İş özerkliğinin yoğunlaşma üzerinde olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($b=.99$, $p<.001$). Aile-iş çatışması ve iş özerkliği değişkenlerinin, yoğunlaşma üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($b=-.19$, $p<.05$). Bu bulgular ışığında, aile-iş çatışmasının, dinçlik ve adanmışlığa etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolü bulunmazken, yoğunlaşma boyutu için düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Aile-İş Çatışmasının İşe Tutkunluğun Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü

	b	Standart Hata	t	p
<i>Dinçlik</i>($R=.74$, $R^2=.54$)				
Sabit	3.49	.06	59.79	$p<.001$ [3.37,3.60]

Aile-iş çatışması (AİÇ)	-.10	.06	-1.52	p>.05 [-.22,.03]
İş özerkliği(İÖ)	.94	.06	15.21	p<.001 [.82,1.06]
AİÇ x İÖ	-.11	.06	-1.73	p>.05 [-.24,.02]

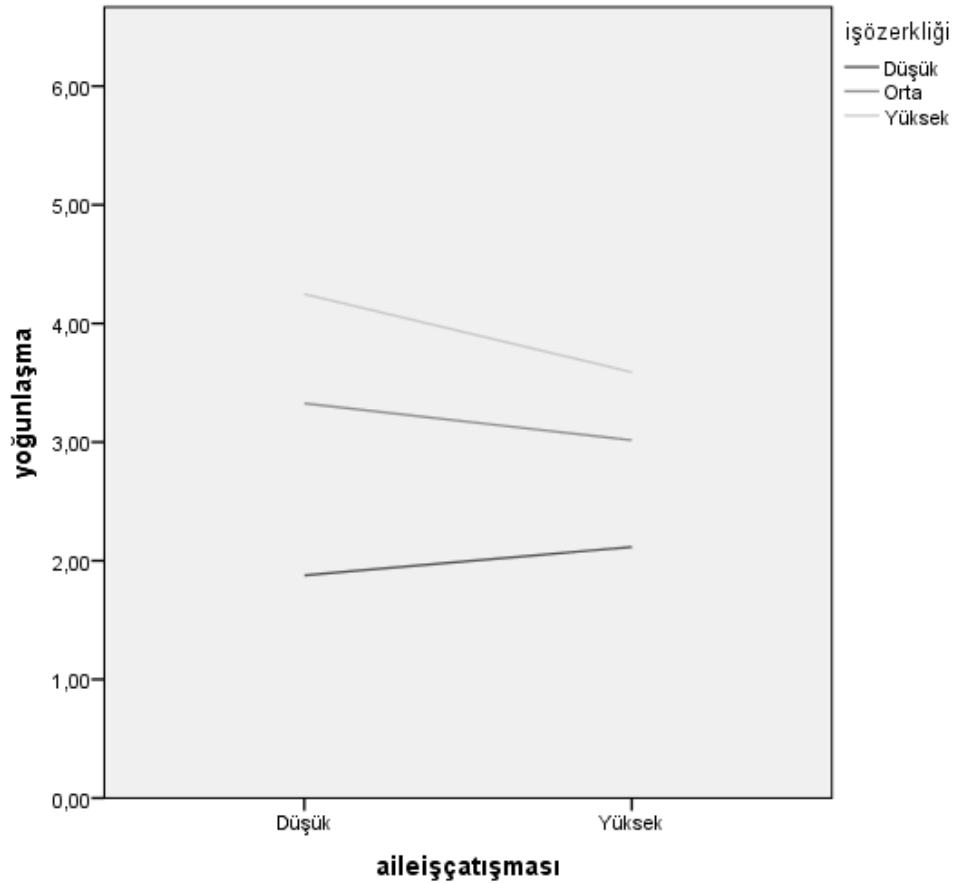
Adanmışlık($R = .63, R^2 = .40$)

Sabit	3.74	.07	55.95	p<.001 [3.61,3.87]
Aile-iş çatışması (AİÇ)	-.06	.07	-.80	p>.05 [-.20,.08]
İş özerkliği (İÖ)	.81	.07	11.56	p<.001 [.68,.96]
AİÇ x İÖ	-.04	.07	-.52	p>.05 [-.18,.11]

Yoğunlaşma($R = .69, R^2 = .47$)

Sabit	3.07	.07	42.24	p<.001 [2.93,3.22]
Aile-iş çatışması (AİÇ)	-.11	.08	-1.35	p>.05 [-.26,-.05]
İş özerkliği(İÖ)	.99	.08	12.96	p<.001 [.84,1.15]
AİÇ x İÖ	-.19	.08	-2.35	p<.001 [-.34,-.03]

Not: b = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.



Şekil 5. Eğim Analizi: Aile-İş Çatışmasının Yoğunlaşma Üzerindeki Etkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü

Yapılan eğim analizi sonucunda ortaya çıkan düzenleyici değişkenin etkilerine ilişkin grafiksel ifade Şekil 5’de gösterilmiştir. Grafikte x ekseninde aile-iş çatışması değeri, y ekseninde yoğunlaşma değeri yer almaktadır. Düzenleyici değişken olan iş özerkliği değişkenine ait düşük, orta ve yüksek değerlerin aile-iş çatışması değeri ve yoğunlaşma değeri üzerine etkileri farklı renkte gösterilmiştir. Görüldüğü üzere, düzenleyici değişkenin düşük olduğu durumda ($b=.10$ %95 CI[-.1131, .3124], $p>.05$) ve orta olduğu durumda ($b=-.13$ %95 CI[-.2876, .0296], $p>.05$) ilişki anlamlı değilken, yüksek olduğu durumda ($b=-.27$ %95 CI[-.5000, -.0491], $p<.05$) ilişki anlamlıdır. Başka bir deyiş ile, Aile-iş çatışması çalışanların yoğunlaşmasını azaltmaktadır, iş özerkliği yüksek düzeyde olduğunda, aile-iş çatışması çalışanların yoğunlaşmasını azaltmaktadır. Düzenleyici değişkenin yüksek olduğu durumda çizgi eğiminin fazla olması iş özerkliğinin aile-iş çatışması ve işe tutkunluk arasındaki negatif yöndeki ilişkiyi daha da güçlendirdiğini

işaret etmektedir. Hipotez testi sonucunda, iş özerkliğinin yüksek olduğu durumda çalışanların aile-iş çatışmasının yoğunlaşma üzerindeki negatif etkisinin azalması beklentisinin aksine, iş özerkliği yüksek olan çalışanlarda aile-iş çatışmasının yoğunlaşma üzerinde yaptığı negatif etkinin arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, H6b hipotezinin kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 20’de yapılan regresyon analizleri ve düzenleyici etki analizleri sonuçlarına göre hipotezlerin desteklenip desteklenmediği görülmektedir.

Tablo 20. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Sonuçlar
H1: İş-aile çatışması ile işe tutkunluk arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, iş-aile çatışması azaldıkça işe tutkunluk artmaktadır.	Doğrulandı
H2a: İş-aile çatışması ile dinçlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, iş-aile çatışması azaldıkça dinçlik artmaktadır.	Doğrulandı
H2b: İş-aile çatışması ile adanmışlık arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, iş-aile çatışması azaldıkça adanmışlık artmaktadır.	Reddedildi
H2c: İş-aile çatışması ile yoğunlaşma arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, iş-aile çatışması azaldıkça yoğunlaşma artmaktadır.	Doğrulandı
H3: Aile-iş çatışması ile işe tutkunluk arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, aile-iş çatışması azaldıkça işe tutkunluk artmaktadır.	Reddedildi
H4a: Aile-iş çatışması ile dinçlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, aile-iş çatışması azaldıkça dinçlik artmaktadır.	Reddedildi

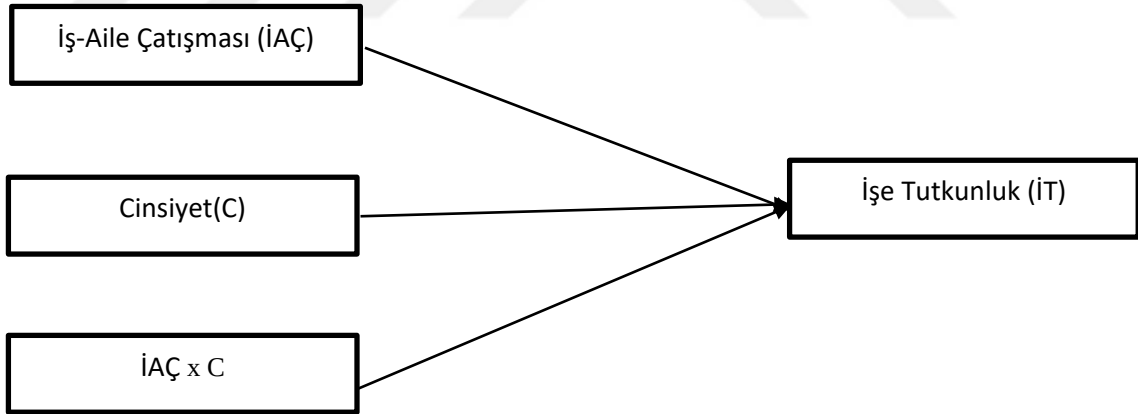
H4b: Aile-iş çatışması ile adanmışlık arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki aile-iş çatışması azaldıkça adanmışlık artmaktadır.	Reddedildi
H4c: Aile-iş çatışması ile yoğunlaşma arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Şöyle ki, aile-iş çatışması azaldıkça yoğunlaşma artmaktadır.	Reddedildi
H5a: İş-aile çatışması ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide iş özerkliği düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki, iş özerkliğinin yüksek olması durumunda, iş-aile çatışmasının işe tutkunluğa etkisi daha az olacaktır.	Reddedildi
H5b: İş-aile çatışması ve işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma arasındaki ilişkide iş özerkliği düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki, iş özerkliğinin yüksek olması durumunda, iş-aile çatışmasının dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma boyutlarına etkisi daha az olacaktır.	Reddedildi
H6a: Aile-iş çatışması ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide iş özerkliği düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki, iş özerkliğinin yüksek olması durumunda, aile-iş çatışmasının işe tutkunluğa etkisi daha az olacaktır.	Reddedildi
H6b: Aile-iş çatışması ve işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma arasındaki ilişkide iş özerkliği düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki, iş özerkliğinin yüksek olması durumunda, aile-iş çatışmasının dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma boyutlarına etkisi daha az olacaktır.	Kısmen Doğrulandı

2.3.5. Ek Analizler

Bu bölümde araştırmanın hipotezleri arasında yer almayan, değişkenler arası ilişkilerin daha iyi anlaşılması açısından literatüre önemli katkısı olacağı düşünülen ek analizler bulunmaktadır.

2.3.5.1. İş-Aile Çatışmasının İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

Bu bölümde, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü Hayes tarafından geliştirilen Process eklentisi ile hesaplanmıştır. Cinsiyetin kategorik bir değişken olarak, bu ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Araştırmada yer alan bu analiz aşağıdaki model baz alınarak uygulanmıştır (Şekil 6).



Şekil 6. Araştırma Modeli: Cinsiyetin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi

Tablo 21’de gösterilen analiz sonuçlarına göre, tahmin edici(bağımsız) değişkenlerin işe tutkunluk üzerindeki değişimin %29’unu açıkladığı görülmüştür ($R^2=.29$). İşe tutkunluğa, iş-aile çatışmasının olumsuz yönde anlamlı düzeyde etkisi bulunurken ($b=-.62$, $p<.001$),

cinsiyetin işe tutkunluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($b=.13$, $p>.05$). İş-aile çatışması ve cinsiyet değişkenlerinin, işe tutkunluk üzerindeki düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($b=.33$, $p<.05$). Bu bulgulara göre, iş-aile çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, erkek çalışanların iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki olumsuz etkisini, kadın çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde azalttığı görülmektedir (Şekil 7). Başka bir deyişle, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki negatif etkisi kadınlarda erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olmaktadır.

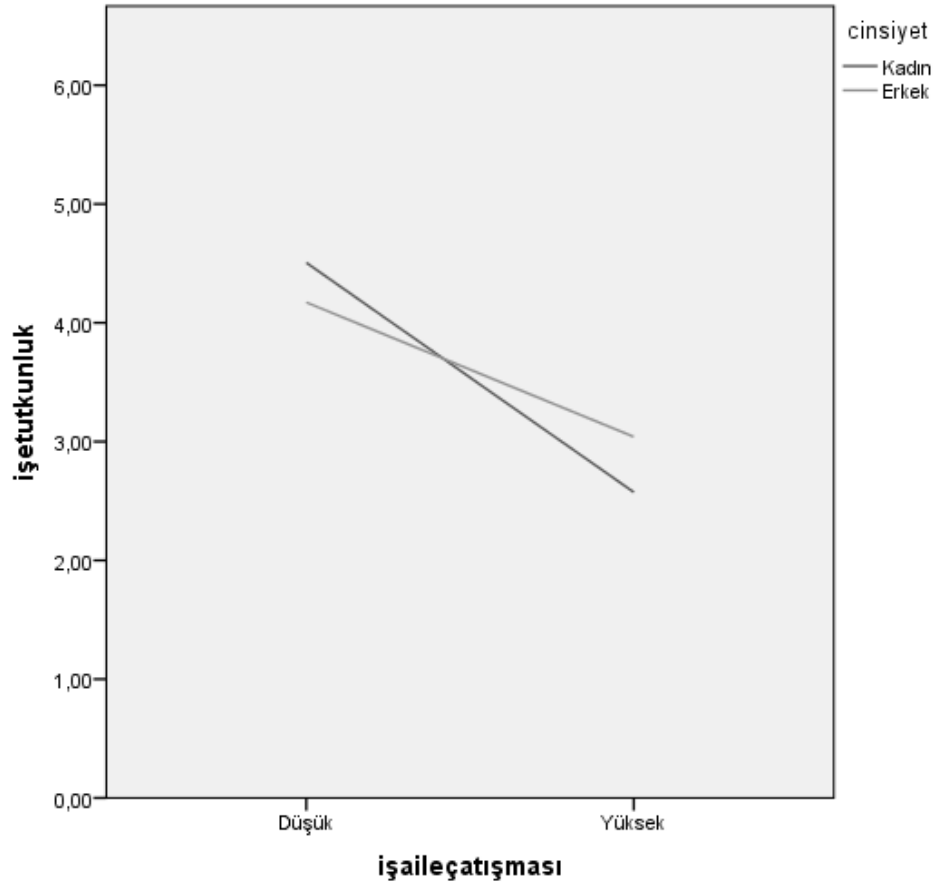
Yapılan eğim analizi sonucunda ortaya çıkan düzenleyici değişkenin etkilerine ilişkin grafiksel ifade Şekil 7’de gösterilmiştir. Grafikte x ekseninde iş-aile çatışması değeri, y ekseninde işe tutkunluk değeri yer almaktadır. Düzenleyici değişken olan cinsiyet değişkenine ait kadın ve erkek değerlerinin iş-aile çatışması değeri ve işe tutkunluk değeri üzerine yaptığı etkiler farklı renkte gösterilmiştir. Görüldüğü üzere, düzenleyici değişkenin kadın ($b=-.80$ %95 CI[-1.0115, .5982], $p<.05$) ve erkek olduğu durumda ($b=-.47$ %95 CI[-.6569, .2861], $p<.05$) ilişki anlamlıdır. Grafik, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki negatif etkisinin kadın çalışanlarda daha fazla olduğunu göstermektedir. Başka bir deyiş ile kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre, iş-aile çatışması ile işe tutkunluk arasındaki negatif ilişkiyi güçlendirmektedir.

Tablo 21. Cinsiyetin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi Analiz Sonuçları

	b	Standart Hata	t	p
Değişkenler				
Sabit	3.44	.07	47.34	$p<.001$ [3.30,3.59]
İş-aile çatışması (İAÇ)	-.62	.07	-8.87	$p<.001$ [-.76,-.48]
Cinsiyet(C)	.14	.14	.94	$p>.05$ [-.15,.43]

İAÇ x C	.33	.14	2.37	p<.05 [-.06,.61]
---------	-----	-----	------	---------------------

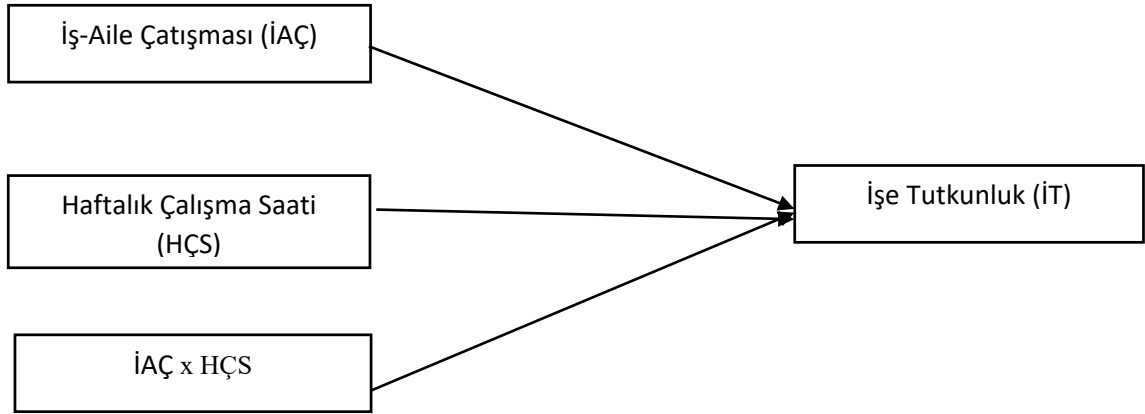
Not: $R = .54$, $R^2 = .29$, b = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.



Şekil 7. Eğitim Analizi: Cinsiyetin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi

2.3.5.2. İş-Aile Çatışmasının İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde Haftalık Çalışma Saatinin Düzenleyici Rolü

İş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde haftalık çalışma saatini düzenleyici rolünde emel alınan model aşağıdaki gibidir (Şekil 8).



Şekil 8. Araştırma Modeli: Haftalık Çalışma Saatlerinin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi

Tablo 22’de gösterilen analiz sonuçlarına göre, tahmin edici(bağımsız) değişkenlerin işe tutkunluk üzerindeki değişimin %30’unu açıkladığı görülmüştür ($R^2=.30$). İşe tutkunluğa, iş-aile çatışmasının olumsuz yönde anlamlı düzeyde etkisi bulunurken ($b=-.60$, $p<.001$), haftalık çalışma saatinin işe tutkunluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($b=-.36$, $p>.05$). İş-aile çatışması ve haftalık çalışma saati değişkenlerinin, işe tutkunluk üzerindeki düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($b=-.57$, $p<.01$). Bu bulgulara göre, iş-aile çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki etkisinde haftalık çalışma saatinin düzenleyici olduğu tespit edilmiştir.

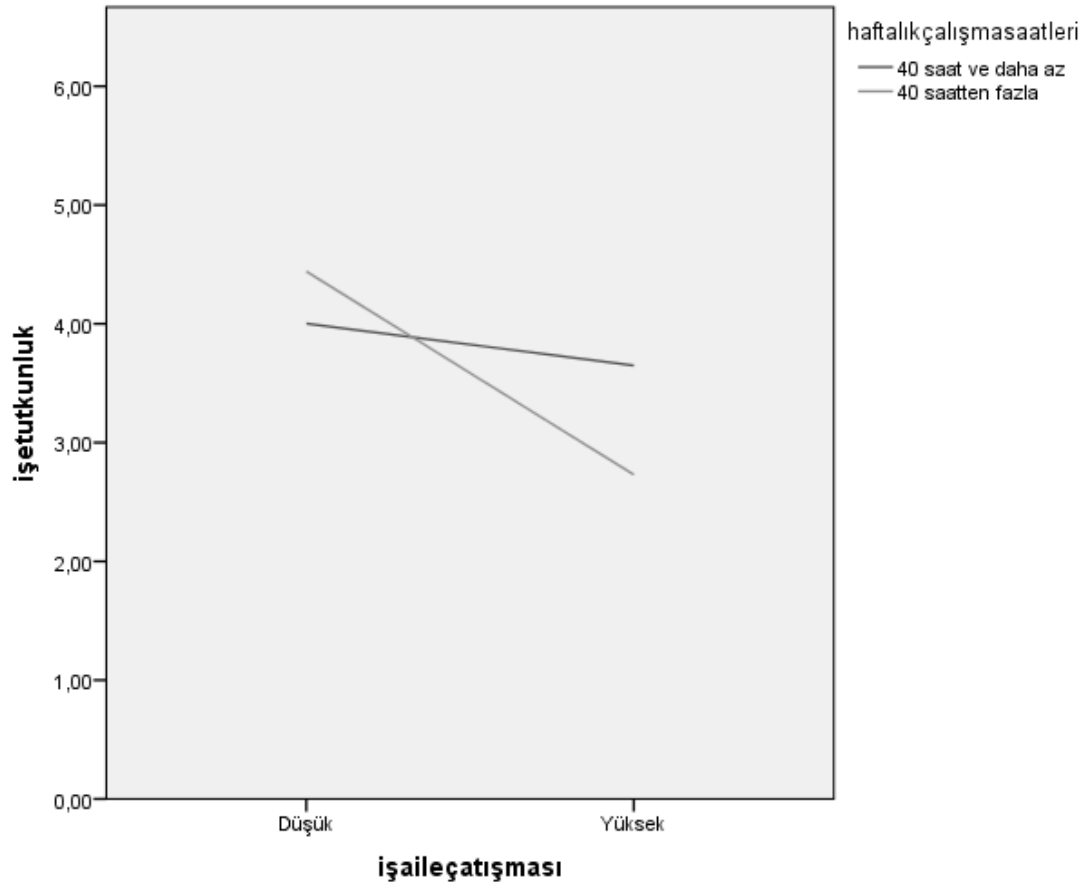
Yapılan eğim analizi sonucunda ortaya çıkan düzenleyici değişkenin etkilerine ilişkin grafiksel ifade Şekil 9’da gösterilmiştir. Grafikte x ekseninde iş-aile çatışması değeri, y ekseninde işe tutkunluk değeri yer almaktadır. Düzenleyici değişken olan haftalık çalışma saatleri değişkenine ait “40 saat ve daha az” ve “40 saatten fazla” değerlerinin iş-aile çatışması değeri ve işe tutkunluk değeri üzerine yaptığı etkiler farklı renkte gösterilmiştir. Görüldüğü üzere, düzenleyici değişkenin 40 saat ve daha az olduğu durumda ($b=-.15$ %95 CI[-.5011, .2069], $p>.05$) ilişki istatistiksel olarak anlamlı değil iken; 40 saatten fazla olduğu durumda ($b=-.71$ %95 CI[-.8722, .5541], $p<.05$) ilişki anlamlıdır. Grafik, çalışma saatleri

arttıkça, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki olumsuz etkisinin arttığını göstermektedir. Başka bir deyiş ile çalışma saatleri 40 saatten fazla olduğunda iş-aile çatışması işe tutkunluğu negatif etkilerken; çalışma saatleri 40 saat ve altına indiğinde bu etkinin gücü azalmaktadır.

Tablo 22. Haftalık Çalışma Saatlerinin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi Analiz Sonuçları

	b	Standart Hata	t	p
Değişkenler				
Sabit	3.51	.08	45.44	p<.001 [3.36,3.66]
İş-aile çatışması (İAÇ)	-.60	.07	-8.05	p<.001 [-.74,-.45]
Haftalık Çalışma Saatleri(HÇS)	-.36	.22	-1.68	p>.05 [-.78,.07]
İAÇ x HÇS	-.57	.20	-2.88	p<.05 [-.95,-.18]

Not: $R = .54$, $R^2 = .29$, b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.



Şekil 9. Eğim Analizi: Haftalık Çalışma Saatlerinin İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Düzenleyici Etkisi

3. BÖLÜM

TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın hipotez testleri ve ek analizlere ait sonuçların genel değerlendirmesi yapılmış, araştırmanın kısıtları anlatılmış ve araştırmanın sonuçları üzerinden yöneticiler ve yeni yapılacak araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

3.1. SONUÇLAR VE GENEL DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile işe tutkunluk ve aile-iş çatışması ile işe tutkunluk arasındaki ilişkilerde iş özerkliğinin düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaçla, çalışmada veriler özel sektör ve kamunun bilişim alanında çalışan 217 beyaz yakalı personelden toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş-aile çatışması ile işe tutkunluk ve işe tutkunluğun alt boyutları arasındaki ilişkide iş özerkliğinin düzenleyici etkisine rastlanmazken, aile-iş çatışması ve işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu arasındaki ilişkide iş özerkliğinin düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır.

Literatürde, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk ile ilişkisi sıklıkla incelenirken, aile-iş çatışmasının işe tutkunlukla ilişkisi çoğunlukla göz ardı edilmiştir. Bu sebeple, hem iş-aile hem de aile-iş çatışması bu çalışmaya dahil edilmiş, işe tutkunluk üzerindeki etkisi ayrı ayrı değerlendirilmiştir (Brummelhuis vd., 2010; Burke ve Greenglass, 1999; Hakanen vd., 2005; Opie ve Henn, 2012) Bu ilişkiler incelenirken, işe tutkunluğun üç alt boyutuna yaptıkları etkilerde ayrı olarak analize dahil edilmiştir. Bununla birlikte, iş kaynaklarından biri olarak kabul edilen (Demereouti vd., 2001) iş özerkliği de çalışmaya düzenleyici değişken olarak dahil edilmiştir. İş özerkliğinin, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin gücünü etkileyeceği düşünülmüş, buradan yola çıkılarak hipotezler geliştirilmiştir.

Çalışmada, öncelikle iş-aile çatışmasının ortalama değeri incelenmiş ve sonuçlar bilişim sektörü çalışanlarının yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığını göstermiştir. Aile-iş çatışmasının ortalama değerleri incelendiğinde, ortalama düzeyde bir çatışma yaşandığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre, bilişim sektörü çalışanlarının çatışmanın iki yönünü de hissettikleri, bunun yanı sıra işin aileye yaptığı müdahalenin, ailenin işe yaptığı müdahaleye göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar benzer şekilde iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre, belli bir oranda daha fazla olduğunu göstermektedir (Amstad vd., 2011). Çalışmada daha sonra detaylı olarak sonuçlarına değinilecek bir diğer konu bilişim sektörü çalışanlarının yoğun saatler çalışması ve bu şekilde üzerlerinde oluşan zaman baskısıdır. Yoğun çalışma saatlerinin iş-aile çatışmasının önemli bir belirleyicisi olduğu bilinmektedir (Michel vd., 2011) Bunun yanı sıra her gün gelişmekte olan teknolojinin bir uzantısı olarak bilişim üzerine çalışan firmalarda kendilerini yenilemek zorundadır. Bu durum çalışanların da devamlı bilgilerini güncellemesini ve gelişen teknolojiye ayak uydurmasını gerektirdiğinden, çalışanlar bunun baskısını hissetmektedir. Bu bilgiler ışığında, iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasına oranla daha fazla olması beklenen bir sonuç olmuştur.

İşe tutkunluğun ortalama değeri göz önünde bulundurulduğunda genel olarak araştırmaya katılan çalışanların işe tutkunluk düzeyinin ortalama değere yakın olduğu görülmektedir. Alt boyutlar olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmaya ait ortalama değerlerde ise, en düşük ortalama yoğunlaşmanın, sonrasında sırasıyla dinçlik ve adanmışlığın sahip olduğu görülmektedir. Adanmışlık, yüksek düzeyde işe katılım, işine karşı duyduğu coşku, ilham, gurur ve işindeki zorluklarla mücadele etme isteği gibi duyguları ifade etmektedir (Schaufeli, 2002). Dolayısıyla birey burada işine karşı psikolojik bir kimlik oluşturmakta ve yaptığı çalışmalarla duygusal bir bağ kurmaktadır (Karatepe, 2013). Duygusal olarak kurdukları bu bağ sayesinde, çalışanların adanmışlığının, diğer boyutlara oranla daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Yoğunlaşma ise, dinçlik ve adanmışlığa göre önemli düzeyde düşük bir ortalama değere sahiptir. Yoğunlaşma, zamanın nasıl geçtiğini anlamadan ve yapılan işten uzaklaşmadan, tamamen konsantre ve dalgın bir şekilde çalışmak olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, 2002). Bu tanıma göre yoğunlaşma diğer iki boyuta göre daha somut olarak değerlendirilebilmektedir, bu sebeple bireylerin yoğunlaşma konusunda kendilerine karşı daha dürüst olabileceği düşünülmüştür. İşe

tutkunluk ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında beklenen ile paralellik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışmada, iş özerkliği ölçeği keşfedici faktör analizi neticesinde tek boyut olarak incelenmiştir. Çalışanlar değerlendirmelerini genel bir özerklik algısı üzerinden yapmıştır. Düzenleyici değişken olarak analizlerde yer alan iş özerkliğinin ortalama değeri incelendiğinde, çalışanların yüksek düzeyde olmamakla birlikte, ortalamanın üzerinde iş özerkliğine sahip olduğu görülmektedir. Bilişim sektörü teknolojiye doğmuş ve bu alandan beslenen bir alandır, bu sektörde çalışanların özgür ve yenilikçi sistemlerde daha rahat kendi potansiyellerini ortaya koydukları düşünüldüğünden, standart işlerin ve değişimin az olduğu sektörlere oranla daha fazla iş özerkliği verildiği düşünülmektedir.

Değişkenler arası ilişkilerin incelemesinde, Process Makro kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler ile, iş-aile ve aile-iş çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki etkisi incelenmiş ve iş özerkliğinin, bu ilişkideki düzenleyici rolüne ilişkin sonuçlar değerlendirilmiştir.

Çalışmada, iş-aile çatışması ile işe tutkunluk arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir deyiş ile, iş alanından aile alanına müdahale yaşayan çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Bulunan bu ilişkinin literatürdeki çalışmalarla da uyumlu olduğu görülmektedir (Hultell ve Gustavsson, 2010; Mache vd., 2016; Mauno vd., 2007; Montgomery vd. 2003; Opie ve Henn, 2013; Yücel, 2018). Beklenildiği gibi, aynı etki işe tutkunluğun iki alt boyutu olan, dinçlik ve yoğunlaşma için de geçerlidir. Ancak beklenilenin aksine, iş-aile çatışmasının adanmışlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. İş-aile çatışması literatürde karşımıza önemli bir stres faktörü olarak çıkmaktadır (Allen vd., 2000) ve iş taleplerinin işe tutkunluk üzerinde stres faktörleri olarak etkisi bulunduğu göz önüne alındığında, çatışmanın işe tutkunluğu azaltması doğal bir sonuç olarak değerlendirilebilmektedir (Hultell ve Gustavsson, 2010). İşinden kaynaklı bir sebeple ailesinde birtakım problemler yaşayan çalışanın, ertesi gün yeniden işe huzursuz ve zihni dolu bir şekilde işe gelmesi

doğaldır, bu sebeple işinde enerjisinin düşük olması ve konsantre olamaması beklenen bir çıktıdır (Sonnentag, 2003). Adanmışlık boyutunda çalışan işiyle güçlü bir duygusal bağ kurmaktadır (Karatepe, 2013) ve adanmışlığın tanımında da yer aldığı gibi işe adanmışlığı olan bir çalışanın zorluklarla mücadele etme istediği bulunmaktadır (Schaufeli, 2002). Bunun yanı sıra, adanmışlık duygulara ilişkin olduğundan, bireyler adanmışlıkları azalmış olsa dahi bu konuda kendilerine ve çevreye dürüst olmakta zorlanabilmektedir (Brummelhuis vd. 2010). Bu sebepler ışığında, adanmışlığın iş-aile çatışması gibi faktörlerden etkilenmediği düşünülmektedir.

Çalışmada, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk ve onun alt boyutlarına olan etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolü de araştırılmaktadır. Yapılan çalışmalarda, iş kaynaklarının iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki negatif etkisini azalttığı belirtilmiştir (Bakker, 2017; Bakker vd. 2005; Hakanen vd., 2005; Karasek, 1979; Yücel, 2018). İş yerinden aileye olan müdahalenin yarattığı olumsuz etkinin azalması için, çalışanlara işlerin yapılış yönteminde, planlanmasında veya değerlendirme kriterlerinin belirlenmesinde daha fazla özgürlük verilmesi gerektiği düşünülmüştür. Elde edilen verilere göre, iş-aile çatışmasının, işe tutkunluk ve onun alt boyutlarına yaptığı etkide iş özerkliğinin etkili olmadığı görülmüştür. Çıkan bu sonuç, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ve işe tutkunlukları arasındaki ilişkide başka kaynaklara ihtiyaç olabileceğini düşündürmektedir. Tüm gün beden değil, zihin gücünü kullanan bilişim sektörü çalışanlarının, zihinsel yorgunluklarını azaltabilecek yöntemler ile işe tutkunluk seviyesindeki azalışın önüne geçilebileceği beklenmektedir. Bilişim sektörü çalışanları, işlerine ilişkin ihtiyaçları bilgisayarları aracılığıyla çözebildiğinden, yöneticileri 7/24 çalışanlardan taleplerde bulunabilmektedir. Benzer şekilde pek çok bilişim firması, anahtar teslim projeler (turnkey project) üzerine çalışmaktadır ve belirlenen tarih geldiğinde projeleri sorunsuz teslim etmek zorundadır. Bunun yarattığı zaman baskısı çalışanların uzun saatler boyunca işyerlerinde kalmasına neden olmaktadır. İş özerkliğinin yaşanan çatışmanın etkisi azaltmaması, problemin çalışanların işe ilişkin sahip olduğu özerklikte olmadığına işaret etmektedir.

Çatışmanın aile-iş yönüne bakıldığında, aile-iş çatışmasının işe tutkunluğu negatif yönde etkileyeceği beklentisinin aksine, aile-iş çatışmasının işe tutkunluk ve onun alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptamıştır. Aile-iş çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki etkisini inceleyen oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır (Brummelhuis vd. 2010; Halbesleben, 2017; Yücel, 2018). Aile-iş çatışması İş Talepleri/Kaynakları modelinde bir talep olarak ele alınmaktadır (Yücel, 2018), ancak işe tutkunluk ve onun alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması aileden kaynaklı bu çatışmanın bir ev talebi olarak düşülebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla ile bu durum, iş taleplerinin işe tutkunluk üzerinde oluşturduğu etkiyi, aile taleplerinin oluşturmayacağı şeklinde değerlendirilebilmektedir. Başka bir deyiş ile, aile taleplerinin, işe tutkunluk gibi işe ilişkin sonuçlar üzerinde doğrudan etki ortaya çıkarmayacağı düşüncesi desteklenmektedir (Montgomery vd., 2003).

Çalışmada, aile-iş çatışmasının işe tutkunluk ve onun alt boyutlarına olan etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolü de araştırılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda, aile-iş çatışmasının yoğunlaşma üzerine yaptığı etkide, iş özerkliğinin düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Şöyle ki; aile-iş çatışması ve işe tutkunluk arasındaki olumsuz ilişkinin gücü bireylerin iş özerkliğinin yüksek olduğu durumlarda kuvvetlenmektedir. Başka bir deyiş ile, iş özerkliği yüksek düzeyde olduğunda, aile-iş çatışması çalışanların yoğunlaşmasını azaltmaktadır. Burada düzenleyici etkinin negatif yöndeki ilişkiyi daha güçlü yapması şaşırtıcı bir sonuçtur. Opie ve Henn (2013) çalışmalarında kaynakların iş-aile çatışması ve işe tutkunluk arasındaki negatif ilişkide azaltıcı etkisi olacağını varsaymışlardır. Ancak, düzenleyici etkisi araştırılan sorumluluk değişkeninin, negatif etkinin güçlenmesine sebep olduğu, yani tutkunluğu daha da azalttığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da elde edilen bulgular ile özerkliğin negatif etkiyi güçlendirmesi şaşırtıcı bir sonuç olsa da literatür için farklı bir perspektif sunduğu düşünülmektedir. Golden vd. (2006)'nin yaptığı çalışmada ise telekomünikasyon ve iş-aile çatışması ilişkisinde, iş özerkliğinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Buradaki sonuçta yüksek özerklikte daha az iş-aile çatışması yaşandığını göstermiştir. Ancak ilginç bir şekilde, iş özerkliğinin yüksek olduğu durumda iş-aile çatışmasının hızlı bir şekilde düşmediği, düşük düzey özerklikte telekomünikasyonun iş-aile çatışması üzerindeki pozitif etkisinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulguyu destekleyen bir görüşe göre, orta düzeydeki iş özerkliği,

düşük seviyelerden daha fazla istenmektedir, ancak çok yüksek düzeyde iş özerkliği, karar vermede zorluk ve iş konusunda çalışana yüksek sorumluluk gerektirdiği için potansiyel olarak zarar doğurabilmektedir (Baltes vd., 2002). Warr (1994)'ın ortaya attığı Vitamin Modeli de bu görüşü destekleyerek, iş özerkliği gibi iş özelliklerinin, ruh sağlığı üzerindeki etkilerinin, vitaminlerin sağlık üzerindeki etkilerine benzer olduğunu ileri sürmektedir (Warr,1994). Warr (1994), çalışma ortamının bazı özelliklerinin vitaminler ile benzer özelliklere sahip olduğu öne sürer; yararlı iş özelliklerinde görülen bir artışın, belirli bir noktadan sonra çalışanlar üzerinde bu yararlı etkiyi göstermeyebileceğini veya hatta zararlı da olabileceğini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra, iş-aile sınır teorisi (Clark, 2000) ve sınır teorisi (Ashforth vd., 2000) kullanılarak da iş özerkliğinin ortaya çıkardığı bu sonucu yorumlamak mümkündür. İş ve aile alanlarına ait sınırların aşılması ve iki alanın bütünleşmesi rollerin bulanıklaşmasına neden olmaktadır (Desrochers ve Sargent, 2004; Glavin ve Schieman, 2012). Bilişim sektöründe sıklıkla karşılaşılan 7/24 çalışma düzeni, esnek çalışma saatleri ve her yerde/her zaman ulaşılabilir olma durumu roller arası katı sınırları ortadan kaldırmıştır (Glavin ve Schieman, 2012). Bu durumda, yüksek düzeyde iş özerkliği çalışan için olumsuz bir özelliğe dönüşebilmektedir. Çünkü çalışan sahip olduğu iş özerkliği nedeniyle rolleri arası sınırların bulanıklaşmasına neden olabilmektedir. Dolayısı ile beklenenden farklı bir etki oluşmasının sebebi şöyle açıklanabilmektedir: aile-iş çatışması yaşayan birey, çalışma alanındayken bile, ailesine ilişkin sorumlulukları düşünmektedir ve burada yaşadığı huzursuzluğu iş hayatına taşıdığı bilinmektedir (Grandley, 2005; Voydanoff, 2005). Bu çalışan, aile hayatındaki yükümlülükleri istediği gibi planlayamazken, bir de kendisine iş özerkliği verildiğinde iş yerindeki belirli düzenlemeleri de kendisi yapması gerekmektedir. Başkası tarafından yönlendirme olmadığında, çalışanın aileye ilişkin sorunlarını çözmeye daha fazla vakit ayıracağı ve bu sebeple işine konsantre olamadığı düşünülmektedir.

Diğer taraftan, aile-iş çatışmasının işe tutkunluk ve onun alt boyutları olan dinçlik ve adanmışlık üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı ve iş özerkliğinin de bu ilişkiler arasında düzenleyici rolü olmadığı görülmektedir. Çalışmada iş özerkliğinin düzenleyici etkisi beklense de farklı sektör üzerine yapılan çalışmaların sonucu, elde edilen bulgu ile paralellik göstermektedir. Brauchli vd. (2014), yaptıkları çalışmada, aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerine yaptığı etkide iş özerkliğinin düzenleyici rolü

olmadığını ifade etmektedir. Aile-iş çatışması, iş-aile çatışmasından çok daha az sayıda araştırıldığı için, sonuçları bu göstergelere göre yorumlamak oldukça zordur. Ancak, sonuçları açısından literatürde iş-aile çatışmasının daha çok iş, aile-iş çatışmasının ise daha çok ailesel konularla ilişkilendirilmiş olduğu görülmektedir (Amstad, 2011). Bu sebeple, iş özerkliği iş yerinden aktarılan kaynak olarak kabul edildiğinde, düzenleyici rolünün olmamasının anlaşılabilir olduğu ifade edilebilir.

Ede edilen bulgular ışığında, literatür temel alındığında, iş özerkliği gibi önemli bir iş kaynağının, bilişim sektörü çalışanlarının tutumlarında etkili olacağı düşünülmüştür. Ancak yapılan analizlerin sonuçları göstermektedir ki, bu alanda çalışan bireyler için iş özerkliği negatif sonuçları azaltma noktasında önemli etkiye sahip değildir. Bunun yanı sıra tek bir boyut üzerinden olsa da yüksek düzeyde özerkliğin aile-iş çatışması ve yoğunlaşma arasındaki ilişkinin gücünü güçlendirici yönde bir düzenleyici etkisi olduğu görülmüştür. Bu sebeple iş yükünün azaltılması, çalışma saatlerinin azaltılması ve çalışanlar üzerindeki zaman baskısının azaltılması gibi farklı faktörlerin iş-aile çatışmasının, işe tutkunluk ve onun alt boyutlarına yaptığı negatif etkiyi azaltacağı; bireysel kaynakların (öz yeterlik, öz saygı ve iyimserlik) (Schaufeli ve Taris, 2013) ise aile-iş boyutunda aynı etkiyi yapacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, araştırmanın hipotezleri arasında yer almayan, ancak iş-aile çatışması ve işe tutkunluk değişkenleri arasındaki ilişkilere etkisi olduğu düşünülen, iki kategorik değişken olan cinsiyet ve haftalık çalışma saatleri ile keşfedici nitelikte ek analizler yapılmıştır. Bu analizlerin sonucuna göre, cinsiyet ve haftalık çalışma saatlerinin düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de, meydana gelen sosyal yapıdaki değişimler ve çift kariyerli aile yapılarının artması, kadın ve erkeğin yükümlülüklerini birbirine benzetmeye başlamıştır. Ancak unutulmamalıdır ki, kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri hala belirgin farklılığını korumaktadır. Dolayısıyla, kadınlar ve erkekler farklı aile ve sosyal rollere sahiptir ve işyerindeki tutumları bu sebeple farklılaşabilmektedir (Kara vd., 2012).

Örneğin, kadınlar genellikle daha yüksek aile ve iş stresi düzeylerine sahiptir ve hem aile hem de iş rollerini çok önemli olarak görürler; bunun aksine, erkeklerin çalışmaya öncelik vermesi daha muhtemeldir (Cinamon, 2006; Grandey vd., 2005). Yapılan çalışmalar farklı alalarda cinsiyetin düzenleyici etkisini ortaya koymuştur (Bolino & Turnley, 2003; Çetin ve Varoğlu, 2015; Ergeneli vd., 2010; Suan ve Nasurdin, 2016; Tanwar ve Prasad, 2016). Buradan hareketle, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyeceği rol oynayabileceği düşünülmüştür. Bilişim sektörü hem kadınlar hem de erkekler açısından ilgi çekici bir alandır. Bu sebeple işe karşı tutumların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmayacağı önemlidir. Yapılan analizler sonucunda, iş-aile çatışması ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rol oynadığı görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki olumsuz etkisi erkek çalışanlarda, kadın çalışanlara göre daha az olmaktadır. Buradan anlaşılacağı gibi, Türkiye’de en gelişmiş sektörlerden biri olmasına karşın, toplumun belirlemiş olduğu roller sebebiyle kadınlar aile ve iş rollerine daha fazla önem vermekte, çatışma halinde erkeklere oranla işe tutkunlukları daha fazla düşmektedir.

Ek analizlerde incelenen bir diğer önemli konu iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde haftalık çalışma saatini düzenleyici rolünün araştırılmasıdır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının, işe tutkunluk üzerindeki etkisinde haftalık çalışma saatinin düzenleyici rolü bulunmaktadır. Şöyle ki, haftalık çalışma saatleri arttıkça, iş-aile çatışmasının işe tutkunluk üzerindeki olumsuz etkisi de artmaktadır. Bunun yanı sıra, işe tutkunluğu yüksek olan bireylerin, diğer çalışanlara oranla daha fazla uzun saatler çalışmaya yatkın olduğu bilinmektedir (Schaufeli vd., 2001). Ancak çalışanlar işe tutkun olduklarında, kendi istekleri doğrultusunda çalışmalarını söz konusudur, ancak işyeri tarafından dayatılan fazla mesailerde zorla çalışma durumu karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada elde edilen sonuç, Türkiye’de bilişim sektörü çalışanlarının haftalık çalışma saatleri üzerine yapılan araştırmaların sonuçlarıyla da tutarlılık göstermektedir. Bilişim sektöründe haftalık çalışma saatleri, 2009 yılında EMO Bilgisayar Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonunun yapmış olduğu “*Bilişim Çalışanları Anketi*”nin sonuçlarında, bilişim çalışanlarının %75’inin haftada 40 saatten daha çok, %25’inin ise 40 saatten az çalıştığı ifade edilmektedir Ayrıca %25’lik bir kesim haftada

45 saatten fazla çalıştığını belirtmiştir. Ayrıca rapor bilişim sektöründe fazla mesailerin olağanlaştığının altını çizmektedir. Ülkemizde yapılan bir başka çalışmada, bilişim sektörü çalışanlarının %27'si, "Çalışanların ailevi sorumluluklarını yerine getirmesine izin verecek en uygun çalışma zamanı düzenlemeleri yapılmıştır" sorusuna olumsuz cevap verirken; %41,7'i kararsız kalmıştır (Türkmen, 2016). Ayrıca, çalışanların çalışma saatlerini düzenleme konusunda kurumlarla birlikte karar vermeye istekli olduklarını gösteren çalışmalar vardır (Mauno, 2007). Son yıllarda, farklı ülkelerde mesai saatlerini veya çalışılan gün sayısını azaltmaya yönelik düzenlemeler ve bu düzenlemelerin ortaya çıkardığı sonuçlara ilişkin çalışmalar sıklıkla görülmektedir. Bu düzenlemelerden en yenisi Microsoft Japonya'da yapılan pilot çalışma ile çalışılan gün sayısının haftada 4 güne indirilmesidir. Bu uygulamanın sonucunda şirket yetkilileri, verimin neredeyse yüzde 40 oranında arttığını belirterek, diğer pek çok şirketin dikkatini çekmişlerdir (Paul, 2019). Bunun yanı sıra, Amstad vd., (2011) yaptıkları çalışmada, işyerinde harcanan saat sayısı artmasının, iş-aile çatışmasının çalışanın sağlığı veya işten ayrılma gibi ortaya çıkardığı farklı sonuçlar üzerindeki olumsuz etkisini arttırdığını ifade etmişlerdir. Bu bilgiler ve elde edilen bulgular ışığında çalışmada, iş-aile çatışması yaşayan bireyin, haftalık çalışma saatleri azaltıldığında işe tutkunluk seviyesindeki düşüşün önemli düzeyde azaltılabileceği tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışma, bilişim sektöründe çalışan bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının işe tutkunluklarını azalttığını ortaya koymuştur. Ayrıca yaşanan aile-iş çatışmasının işe tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilerek literatüre katkı sağlandığı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, aile-iş çatışmasının yoğunlaşma üzerine yaptığı etkide, iş özerkliğinin düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyiş ile, iş özerkliğinin yüksek düzeyde olduğu durumlarda aile-iş çatışmasının yoğunlaşma üzerindeki olumsuz etkisinin güçlenerek yoğunlaşmanın daha da azalmasına sebep olduğu görülmüştür. Literatürde bu konuyu test eden oldukça az çalışma olmakla birlikte, bilişim sektörü çalışanlarıyla yapılan bir araştırmaya rastlanamamıştır. Yüksek düzeyde iş özerkliği düzenleyici değişken olarak olumsuz bir sonuca yol açsa da çalışmanın bir başka önemli sonucu iş özerkliği ve işe tutkunluk arasındaki doğrudan ilişkide önemli düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunun ortaya koyulmasıdır.

Bunların yanı sıra, çalışmaya aile-iş çatışmasının dahil edilmesinin literatürde bu alanda var olan boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan, yapılan ek analizler ile birlikte cinsiyet ve haftalık çalışma saatlerinin iş-aile çatışması ve işe tutkunluk ilişkisinde düzenleyici etkileri olduğu tespit edilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu araştırmada, verilerin bir kısmı elden dağıtılarak, bir kısmı ise online form üzerinden anket yöntemiyle ve sadece çalışanlardan toplanmıştır. Bu yöntemin seçilmesinin sebebi, araştırma değişkenlerinin doğrudan bireylerin kendi duygu ve tutumlarına yönelik olması dolayısıyla hissettiklerini onlardan öğrenmenin çalışma sonuçları açısından daha doğru olacağının düşünülmesidir. Ancak verilerin tek bir kaynaktan yani yalnızca çalışanlardan toplanmasının “ortak yöntem varyansı” sorununa yol açabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Podsakoff, Mackenzie, Lee ve Podsakoff, 2003). Ortak yöntem varyansı, varyansın ölçülen değişkenlerin arasındaki ilişkiden ziyade, kullanılan ölçüm yöntemine dayanması, durumu olarak açıklanmaktadır (Podsakoff vd., 2003) ve bu durum değişkenlerin arasında var olan ilişkinin gerçekte hangi düzeyde olduğunun anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bu çalışmada da tüm verilerin yalnız bir kaynaktan toplanmış olması nedeniyle, değişkenler arasında var olan ilişkilerin gerçekte olduğundan daha güçlü veya zayıf görülmüş olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, başka araştırmalar da insan kaynakları, orta ve üst düzey yönetim kadroları gibi farklı birimlerden de veri toplanılması önerilmektedir.

Araştırmanın bir diğer kısıtı, verilerin tek bir zaman dilimi içerisinde toplamış olmasıdır. Veriler farklı zaman dilimlerine toplanmadığı için, değişkenler arası ilişkide zamana bağlı değişim gözlemlenememektedir. Çalışanların proje teslim dönemlerinde daha fazla iş stresi ve buna bağlı iş-aile çatışması yaşayabilecekleri tahmin edilmektedir. Dolayısı ile çalışmanın farklı zaman dilimlerinde anketi uygulayarak yapılması tavsiye edilmektedir.

Çalışmada veriler yalnızca İstanbul ve Ankara bölgesinde yer alan bilişim sektörü firmalarından toplanmıştır. Bunun sebebi, bu iki büyük şehir ülkemizde bilişim sektörünün en çok geliştiği ve en büyük firmaların bulunduğu şehirler olmasıdır. Ancak çalışma sonuçlarının genellenebilmesi için örneklem sayısının genişletilmesi ve tesadüfi örnekleme yönteminin kullanılması önerilmektedir.

Araştırmanın son kısıtı ise, araştırmada veri toplama tekniği olarak sadece anket yönteminin kullanılmasıdır. Araştırma konusu seçilirken, kişilerle yüz yüze konuşulmuş ve “bilişim sektöründe çalışan olma” hakkında bilgiler alınmıştır. Ancak araştırma sonuçları, çalışanların gerçekte düşündüklerinden daha ılımlı cevaplar verdiklerini göstermiştir. Bu sebeple araştırma verilerinin, gözlem veya görüşme gibi farklı yöntemler kullanılarak toplanması önerilmektedir.

3.3. YÖNETİCİLER İÇİN ÖNERİLER

Günümüzde örgütler başarıları, verimlilikleri ve sürdürülebilirlikleri için insan faktörünün oldukça önemli bir etken olduğunu bilmektedir. İnsanı daha etkin bir şekilde işe dahil edebilmek ve potansiyelinden tam olarak yararlanmak için pek çok yeni insan kaynakları uygulamaları geliştirilmektedir. İşe tutkunluğun çalışanın verimliliğinin, performansının ve örgütsel bağlılığının artması gibi olumlu durumlarla ilişkisi bulunmaktadır (Halbeseben, 2017). Bu sebeple örgütler açısından işe tutkunluğu azaltan ya da arttıran etkenlerin bilinmesi önemlidir. İş-aile çatışması, işe tutkunluğu azalttığı için, bu çalışma örgütler ve insan kaynakları birimleri için faydalı bilgiler sunmaktadır.

Çalışmada, iş özerkliğinin düzenleyici etkisi incelemiştir ve buradan çıkan sonucun yöneticiler için önemli bir yol gösterici olacağı düşünülmektedir. İş özerkliğinin yalnızca aile-iş çatışmasının yoğunlaşma üzerine yaptığı negatif etkide, ilişkiyi güçlendirmek yönünde bir düzenleyici etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Bu da göstermektedir ki, bilişim sektörü çalışanlarının, çatışma yaşadıkları durumlarda işyerinde daha özerk olmaları onları daha fazla belirsizliğe itmekte ve tutkunlukları daha da azalmaktadır. Bu durumda üst ve orta kademe yöneticilere konuyla ilgili eğitimler aldırılmalı ve

yöneticilerin çalışanlarını baskı kurmadan doğru yönlendirerek işleri ilerletmeleri sağlanmalıdır. Çalışma bilişim sektöründe iş yerinden kaynaklı yaşanan çatışmaların özerklikten kaynaklanmadığını göstermiş; işine tutkun çalışanların arttırılması için öncelikle çatışmayı yaratan diğer etmenleri çözülmesi gerektiğini göstermiştir.

İş-aile çatışmasının ortaya çıkmasını engellemek veya düzeyini azaltmak örgütlerin elindedir. Çalışma saatlerinin fazlalığı, esnek mesai uygulamaları, çalışanın rolüne ilişkin belirsizlikler veya iş güvencesizliği gibi sebeplerden bir veya birkaçı o örgüt için iş-aile çatışması düzeyini arttırmada daha fazla ön plana çıkabilmektedir (Kossek, 2011; Michel vd., 2010; Voydanoff ,2005). İnsan kaynakları birimi, öncelikle çatışmanın hangi nedenlerden kaynaklandığını belirlemesi gerekmektedir. Çalışmada görülmüştür ki, çalışma saatlerinin fazlalığı bilişim sektörü çalışanlarını olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple mesai saatleri için de sürekli zihinsel gücünü kullanarak işlerini tamamlayan bilişim sektörü çalışanlarının, 40 saat ve daha altında haftalık mesai yaptırılması önerilmektedir. Mesai saatleri düzenlemelerinin yanında, projelerin planlaması iyi yapılmalıdır, böylece proje teslim tarihleri yaklaştıkça çalışanın üzerinde zaman baskısı oluşmayacak ve çalışan eve gittiğinde iş stresi yaşamayacaktır.

3.4. GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu araştırma yalnızca bilişim sektörü çalışanları üzerinde yapılmıştır. Anket uygulamasının yapıldığı bu çalışanların önemli bir oranı İstanbul ve Ankara'daki teknopark bölgelerinde çalışmakta olan beyaz yaka personeldir. Her mesleğin özellikleri ve çalışan üzerindeki etkisi değişkenlik gösterebileceğinden, çalışmanın farklı sektörler, meslek grupları ve mavi yaka personel üzerinde de yapılması, değişkenler arasındaki ilişkilerin benzer sonuçlar ortaya çıkarıp çıkarmadığını ölçümlemek önemli bir teorik katkı sağlayacaktır.

İş özerkliğinin, çalışmadaki değişkenler arasında var olan negatif etkinin gücünü azaltması beklenmektedir (Hakanen 2005; Schaufeli ve Taris, 2014; Yücel, 2018). Ancak

bu etkinin çıkmaması ve bir boyut üzerinde tam tersi etki oluşması, iş özerkliğinin ve diğer iş kaynaklarının olası düzenleyici etkilerinin daha fazla araştırılması gerektiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra günümüzde teknolojik gelişmelerin kaynaklarından biri olan bilişim sektörü gibi önemli bir alanda hangi faktörlerin iş ve aile hayatları arasındaki çatışmanın işe tutkunluk üzerindeki negatif etkisini azaltabileceği araştırılmalı ve teorik olarak bir kaynak oluşturulmalıdır.



KAYNAKÇA

- A Grandey, A., L Cordeiro, B., ve C Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323.
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., ve George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *Mis Quarterly*, 1-17.
- Akgül Gök, F. (2013). *Evli kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili algılarının aile işlevlerine yansımaları. Hacettepe Üniversitesi. (Yüksek Lisans Tezi). Erişim Adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>*
- Alle-Corliss, L. ve Alle-Corliss, R. (1999). *Advanced Practice in Human Service Agencies-Issues, Trends and Treatment Perspectives*. USA: Wadsworth Publishing.
- Allen, T. D., ve Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 376.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., ve Semmer, N. K. (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.

- Anafarta, N., ve Kuruüzüm, A. (2012). Demographic predictors of work-family conflict for men and women: Turkish case. *International journal of business and management*, 7(13), 145.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., ve Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810.
- Atabay, E. S. (2012). *İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi)*. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Aycan, Z., Eskin, M., & Yavuz, S. (2007). Hayat dengesi: İş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı. *Sistem Yayıncılık*.
- Aycan, Z., Kanungo, R., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G., ve Kurshid, A. (2000). Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison. *Applied Psychology*, 49(1), 192-221.
- Bakker, A. B., ve Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: a closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220-236.

- Bakker, A. B., ve Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 181-196.
- Bakker, A. B., ve Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., ve Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A.B., ve Demerouti, E. (2013). The Spillover-Crossover model. *New frontiers in work and family research* (pp. 54-70)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work ve stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M., ve Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model. *Journal of Personnel Psychology*.

- Baltes, B. B., Bauer, C. C., Bajdo, L. M., ve Parker, C. P. (2002). The use of multitrait-multimethod data for detecting nonlinear relationships: The case of psychological climate and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 3-17.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 17, 71-98.
- Bennett, M. M., Beehr, T. A., ve Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-family conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314-332.
- Bingöl, B. (2012). Üniversite özerkliğinin değişen tanımı ve üniversitelerin yeniden yapılandırılması. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 39-75.
- Bohen, H. H., ve Viveros-Long, A. (1981). Balancing jobs and family life. *Temple University Press*.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., ve Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and psychology*, 20(2), 303-324.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human relations*, 38(6), 551-570.
- Breevaart, K., ve Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 23(3), 338.

- Brief, A. P., Schuler, R. S., ve Van Sell, M. (1981). Managing job stress. In *Managing job stress*.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., ve Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353.
- Brummelhuis, L. L. T., Bakker, A. B., ve Euwema, M. C. (2010). Is family-to-work interference related to co-workers' work outcomes?. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 461-469.
- Burke, R. J. ve Greenglass, E. R. (1999). Work–family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of occupational health psychology*, 4(4), 327.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- 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.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., ve Erdwins, C. J. (2002). Work--family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of occupational health psychology*, 7(2), 99.
- Cinamon, R. G., Rich, Y., ve Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 249-261.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. New York.

- Coşkuner, S. (2013). Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü.
- 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.
- Çelik, M., ve Turunç, Ö. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Çelik, M., ve Turunç, Ö. (2010). Lider desteğinin çalışanların iş-aile yaşam çatışması ve iş performansına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1).
- Çoban, H. (2014). İş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Pamukkale Üniversitesi. (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., ve Janssen, P. P. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and Control. *Scand J Work Environ Health*, 27(4).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A., ve Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 65, 147-163.

- Demokan, A. (2009). *The influence of social support, perceived control, locus of control and job/home demands on coping with work-family conflict* (Doctoral dissertation, Master Thesis. Ankara: Middle East Technical University).
- Devi, K. R., ve Rani, S. S. (2016). The impact of organizational role stress and work family conflict: diagnosis sources of difficulty at work place and job satisfaction among women in IT Sector, Chennai, Tamil Nadu. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 214-220.
- Dierdorff, E. C., ve Morgeson, F. P. (2007). Consensus in work role requirements: the influence of discrete occupational context on role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1228.
- Doğan, H., ve Ali, C. A. N. (2009). Örgütlerde mesleki özerklik sorunu ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 133-148.
- Duxbury, L. E., ve Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(1), 60.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., ve Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., ve Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197.
- Efeoğlu, İ. E., (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma*. Çukurova Üniversitesi. (Doktora tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

- Elloy, D. F., ve Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 17-27.
- Ernst Kossek, E., ve Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
- Eryılmaz, A., ve Doğa, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1).
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., ve Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work ve Stress*, 28(3), 270-288.
- Finn, C. P. (2001). Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. *International journal of nursing studies*, 38(3), 349-357.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., ve Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied psychology*, 85(6), 888.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*, 7, 143-162.
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social.

- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Fung-kam, L. (1998). Job satisfaction and autonomy of Hong Kong registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 27(2), 355-363.
- Gayathri, N. ve Karthikeyan, P. (2014). Positive Organizational Behaviour and Positive Psychology-Allegations for Individual Growth Development in Firms. *India Journal of Research*, 3(10), 148-149.
- Giddens, A. (2013). *The transformation of intimacy: Sexuality, love and eroticism in modern societies*. John Wiley ve Sons.
- Giray, M. D., ve Ergin, C. (2006). Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yasadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83.
- Goffman, E. (1961). Encounters: Two studies in the sociology of interaction. *Ravenio Books*.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., ve Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1340.

- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., ve Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174.
- Gözükara, İ., ve Simsek, Ö. F. (2016). Role of leadership in employees' work engagement: Organizational identification and job autonomy. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 72.
- Gözükara, İ., Çolakoğlu, N., ve Abamor, E. (2016). İş Özerkliği ve İşkoliklik. *Ekonomi, Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 65-74.
- Grandey, A. A., ve Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., ve Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Marin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. L., ve Quandt, S. A. (2007). Work–Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119-1130.
- Gutek, B. A., Searle, S., ve Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560.
- Gündüz, B., Çapri, B., ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.

- Gürbüz, S. (2019). Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri. *Seçkin Yayıncılık*. Ankara.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hakanen, J. J., ve Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 85-101.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European journal of oral sciences*, 113(6), 479-487.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., ve Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work ve Stress*, 22(3), 224-241.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102-117.
- Halbesleben, J. R. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 68-73.

- Halbesleben, J. R., ve Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work ve Stress*, 22(3), 242-256.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., ve Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., ve Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. *Guilford Publications*.
- Hetland, H., Sandal, G. M., ve Johnsen, T. B. (2007). Burnout in the information technology sector: Does leadership matter?. *European journal of work and organizational psychology*, 16(1), 58-75.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Huffman, A., S. Culbertson, S., B. Henning, J., ve Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 761-780.
- Hughes, E. L., ve Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work ve Stress*, 21(3), 264-278.
- Hultell, D., ve Gustavsson, J. P. (2011). Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment. *Work*, 40(1), 85-98.
- Hultell, D., ve Gustavsson, J. P. (2011). Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment. *Work*, 40(1), 85-98.

- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., ve Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332.
- Kurtoğlu, H. (2017). *Psikolojik Dayanıklılığın İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Bahçeşehir Üniversitesi. (Yüksek Lisans Tezi). Erişim Adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>*
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. *Job insecurity: Coping with jobs at risk*, 23-39.
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of management review*, 31(2), 386-408.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., ve Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *Administrative Science Quarterly*. 10(1), 125-129.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Keinan, G., ve Tal, S. (2005). The effects of Type A behavior and stress on the attribution of causality. *Personality and individual differences*, 38(2), 403-412.
- Keser, A., Yılmaz, G., ve Yürür, S. (2018). Çalışma yaşamında davranış: güncel yaklaşımlar. *Umuttepe Yayınları*.
- Kim, H. J., Shin, K. H., ve Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.

- Kinnunen, U., ve Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kinnunen, U., Geurts, S., ve Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work ve Stress*, 18(1), 1-22.
- Kossek, E. E., ve Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work ve Family*, 2(1), 7-32.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., ve 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.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., ve Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal opportunities international*, 25(4), 299-310.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., ve Wolpin, J. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 27(3), 202-213.
- Kutaniş, P. (2018). Kendi Kendine Liderlik Tarzının İş Tatmini ve İş Özerkliği Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kutaniş, R. Ö., ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.

- Lambert, E. G., Qureshi, H., ve Frank, J. (2016). Spilling over: An exploratory study of the correlates of strain-based work–family conflict among police officers in India. *International Journal of Police Science ve Management*, 18(2), 87-103.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J., ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and individual differences*, 40(3), 521-532.
- Maslach, C. Ve Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. *Wiley*.
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict?. *Career Development International*, 20(7), 686-702.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., ve Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 378.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., ve Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in human behavior*, 23(1), 825-841.
- Lu, J. G., Brockner, J., Vardi, Y., ve Weitz, E. (2017). The dark side of experiencing job autonomy: Unethical behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 222-234.
- Lu, J. G., Brockner, J., Vardi, Y., ve Weitz, E. (2017). The dark side of experiencing job autonomy: Unethical behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 222-234.

- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursay, D., ve Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursay, D., ve Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Macey, W. H., ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Mache, S., Bernburg, M., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., ve Danzer, G. (2016). Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement. *Work*, 53(4), 859-869.
- Magnini, V. P. (2009). Understanding and reducing work-family conflict in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality ve Tourism*, 8(2), 119-136.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., ve Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78-90.
- Mauno, S., ve Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work ve Family*, 2(2), 147-171.

- Mauno, S., Kinnunen, U., ve Ruokolainen, M. (2006). Exploring work-and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work ve Stress*, 20(3), 210-233.
- Mauno, S., Kinnunen, U., ve Ruokolainen, M. (2006). Exploring work-and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work ve Stress*, 20(3), 210-233.
- Mauno, S., Kinnunen, U., ve Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 149-171.
- May, D. R., Gilson, R. L., ve Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Meijman, T. F., ve Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload.
- Mesmer-Magnus, J. R., ve Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 215-232.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., ve Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., Pedersen, D. E., Mannon, S. E., ve Kiger, G. (2010). His and her perspectives: Gender ideology, work-to-family conflict, and marital satisfaction. *Sex Roles*, 63(5-6), 425-438.

- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., ve Ouden, M. D. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 195-211.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., ve Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of applied psychology*, 90(2), 399.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., ve Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of applied psychology*, 90(2), 399.
- Morgeson, F. P., Garza, A. S., ve Campion, M. A. (2012). Work design. *Handbook of Psychology*, Second Edition, 12.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Nohe, C., ve Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.
- Nohe, C., ve Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., ve Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology*, 144(4), 389-406.

- Notten, N., Grunow, D., ve Verbakel, E. (2017). Social policies and families in stress: gender and educational differences in work–family conflict from a European perspective. *Social indicators research*, 132(3), 1281-1305.
- Opie, T. J., ve Henn, C. M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 00-00.
- Orth, M., ve Volmer, J. (2017). Daily within-person effects of job autonomy and work engagement on innovative behaviour: The cross-level moderating role of creative self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 601-612.
- Özdevecioğlu, M., ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Özen, S., ve Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama.
- Özer, Ö., Saygılı, M., ve Uğurluoğlu, Ö. (2016). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business ve Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özmutaf, N.M. “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma,” *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2): 41-60, 2007.
- Parasuraman, S., ve Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568.

- Park, R., ve Jang, S. J. (2015). Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: moderating role of value-means fit.
- Park, R., ve Jang, S. J. (2017). Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: moderating role of value-means fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 703-723.
- Park, R., ve Searcy, D. (2012). Job autonomy as a predictor of mental well-being: The moderating role of quality-competitive environment. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 305-316.
- Parker, S. K., Ohly, S., ve Series, S. O. F. Designing Motivating Jobs.
- Parsons, T. (1942). Age and sex in the social structure of the United States. *American sociological review*, 604-616.
- Patel, C. J., Beekhan, A., Paruk, Z., ve Ramgoon, S. (2008). Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: An exploratory study of nurses' experience. *Curationis*, 31(1), 38-44.
- Paul, K. (2019, 4 Kasım). Microsoft Japan tested a four-day work week and productivity jumped by 40%. *The Guardian*. Erişim adresi: <https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/04/microsoft-japan-four-day-work-week-productivity>
- Perrone, K. M., Webb, L. K., ve Blalock, R. H. (2005). The effects of role congruence and role conflict on work, marital, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 31(4), 225-238.

- Pierce, J. L., Dunham, R. B., ve Cummings, L. L. (1984). Sources of environmental structuring and participant responses. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33(2), 214-242.
- Pleck, J. H. (1985). Working wives/working husbands. *Newbury Park*.
- Rosenbaum, M., ve Cohen, E. (1999). Equalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of vocational behavior*, 54(1), 102-113.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Salanova, M., Agut, S., ve Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M., ve Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*, 34(1), 43-73.
- Salanova, M., Peiró, J. M., ve Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of work and organizational psychology*, 11(1), 1-25.
- Saragih, S. (2015). The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3).
- Saragih, S. (2015). The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3).

- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in europe. *Organizational Dynamics*, 47, 99-106.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2003). UBES: Utrechtse Bevlogenheidschaal (UWES: Utrecht Engagement Scale). University of Utrecht, Utrecht.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., ve Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *In Bridging occupational, organizational and public health*, 43-68. Springer, Dordrecht.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., ve Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Schenewark, J. D. (2008). Work-family conflict and enrichment: a study of college coaches.

- Schultz, L. A. (2009). *Exploring the relationship between the positive and negative sides of the work-family interface: The role of enrichment in buffering the effects of time-, strain-, and behavior-based conflict* (Doctoral dissertation, Purdue University).
- Seligman, M. E. (2003). Fundamental assumptions. *Psychologist*, 16(3), 126.
- Seligman, M. E., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*. 55(1), 5.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121.
- Sharma, S., Durand, R. M., ve Gur-Arie, O. (1981). Identification and analysis of moderator variables. *Journal of marketing research*, 18(3), 291-300.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., ve Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International journal of behavioral medicine*, 22(1), 18-23.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*, 135-164.
- Shirom, A. (2007). Explaining vigor: On the antecedents and consequences of vigor as a positive affect at work. *Positive organizational behavior*, 86-100.
- Shirom, A., Nirel, N., ve Vinokur, A. D. (2006). Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians' quality of care. *Journal of occupational health psychology*, 11(4), 328.

- Sia, S. K., ve Appu, A. V. (2015). Work autonomy and workplace creativity: Moderating role of task complexity. *Global Business Review*, 16(5), 772-784.
- Sohrabizadeh, S., ve Sayfour, N. (2014). Antecedents and consequences of work engagement among nurses. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 16(11).
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 196.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.
- Spreitzer, G. M., Lam, C. F., ve Fritz, C. (2010). Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 132-146.
- Spreitzer, G. M., Lam, C. F., ve Fritz, C. (2010). Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 132-146.
- Syrek, C. J., Apostel, E., ve Antoni, C. H. (2013). Stress in highly demanding IT jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı).
- Thompson, C. A., ve Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 100.

- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Van Hoorn, A. (2018). How much does job autonomy vary across countries and other extra-organizational contexts?. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 420-463.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 491.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work ve Stress*, 8(2), 84-97.
- Yucel, D. (2018). Job autonomy and schedule flexibility as moderators of the relationship between work-family conflict and work-related outcomes. *Applied Research in Quality of Life*, 1-18.
- Zhang, J., ve Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International journal of business and management*, 6(1), 89.
- Zhang, M., Griffeth, R. W., ve Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*.

EK 1. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI ÖLÇEKLERİ KULLANIM İZİNİ

Subject: RE: Regarding the Permission to Use the Work-Family and Family-Work Conflict Scale
To: BEGÜM KONUK

You have my permission.

Best,

RN

From: BEGÜM KONUK [mailto:begumkonuk@hacettepe.edu.tr]
Sent: Saturday, December 23, 2017 8:23 AM
To: rgn3p@virginia.edu
Subject: Regarding the Permission to Use the Work-Family and Family-Work Conflict Scale

Dear Sir,

I am a master student from Hacettepe University, Ankara, Turkey. My thesis is title "The Moderating Role of Job Autonomy on the Relation Between Work-Family Conflict and Work Engagement" and it is supervised by Assoc.Prof. Pinar Bayhan Karapınar. I am kindly asking your permission to use the Work-Family and Family-Work Conflict Scale in my thesis study. I would like to emphasize that I will not be using your scale for any other purposes except for this study, and that once my thesis completed I will promptly send a short summary of the study to your attention.

Sincerely,
Begüm Konuk Ünal

Date: 12/23/17 07:31 PM
From: "Neleneyer, Richard (rgn3p)"

EK 2. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI ÖLÇEKLERİ KULLANIM İZİNİ(TÜRKÇE ÇEVİRİ)



Begüm hanım merhaba,

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğinin tezinde yer alan, Türkçeleştirilmiş halini kullananızda bir sakınca yoktur. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Doç. Dr. İ. Efe Efeolu

iPhone'undan gönderildi

BEGUM KONUK <begumkonuk@hacettepe.edu.tr> şunları yazdı (23 Oca 2018 10:19):

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğinin sizin tezinde yer alan, tarafınızdan Türkçeleştirilmiş halini kullanmak isterim.

EK 4. İŞ ÖZERKLİĞİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Subject: Re: Regarding the Permission to Use the Work Autonomy Scale
To: BEGİM KONUK

Date: 01/21/18 05:34 PM
From: "Breaugh, James"

You have my permission. Good luck with your study.

Jim

Jim Breaugh
Dept. of Management
U. of Missouri-St. Louis
St. Louis, MO 63121
314-516-6287
jbreaugh@umsl.edu

From: BEGİM KONUK <bgimkonuk@hacettepe.edu.tr>
Sent: Sunday, January 21, 2018 8:12 AM
To: Breaugh, James
Subject: Regarding the Permission to Use the Work Autonomy Scale

Dear Sir,

I am a master student from Hacettepe University, Ankara, Turkey. My thesis is titled "The Moderating Role of Job Autonomy on the Relation Between Work-Family Conflict and Work Engagement" and it is supervised by Assoc. Prof. Pinar Beyhan Karapinar. I am kindly asking your permission to use the Work Autonomy Scale in my thesis study. I would like to emphasize that I will not be using your scale for any other purposes except for this study, and that once my thesis completed I will promptly send a short summary of the study to your attention.

Sincerely,
Beyim Konuk Ünal



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 3/12/2019

Tez Başlığı : İş- Aile Çatışması ve İş Tutkunluk İlişkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 116 sayfalık kısmına ilişkin, 3/12/2019. tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14'dür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- ☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- ☒ Kaynakça hariç
- 3- ☐ Alıntılar hariç
- 4- ☒ Alıntılar dâhil
- 5- ☐ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

03.12.2019

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Begüm Ünal
Öğrenci No: N14221501
Anabilim Dalı: İşletme
Programı: Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Tezli YL

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

(Unvan, Ad Soyad, İmza)

Doç. Dr. Pınar Bayhan Karapınar



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ **433- 936**

01 Mart 2018

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 16.02.2018 tarih ve 1731 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme (Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış) Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Begüm ÜNAL**'ın **Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında yürüttüğü **“İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk İlişkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü”** başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **20 Şubat 2018** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı