



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**İŞ - AİLE ÇATIŞMASI VE
İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ:
İSTANBUL'DA ENERJİ SEKTÖRÜNDE
TÜRK VE ÇİNLİ YÖNETİCİ ÇALIŞTIRAN
BİR İŞLETME ÖRNEĞİ**

RAHİLE HASYURT

**İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI**

HAZİRAN 2017



**İŞ - AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ:
İSTANBUL'DA ENERJİ SEKTÖRÜNDE TÜRK VE ÇİNLİ YÖNETİCİ
ÇALIŞTIRAN BİR İŞLETME ÖRNEĞİ**

Rahile HASYURT

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

HAZİRAN 2017

Rahile HASYUYURT tarafından hazırlanan “İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İstanbul’da Enerji Sektöründe TÜRK ve ÇİNLİ Yönetici Çalıştıran Bir İşletme Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Gazi Üniversitesi İşletme Anabilim DalındaYönetim Organizasyon Bilim DalındaYÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman:Doç. Dr. Belgin AYDINTAN
İşletme Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi



Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan: Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ
Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Hacettepe Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Üye : Doç. Dr. Aykut GÖKSEL
İşletme Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



TezSavunmaTarihi:..05../.06../.2017

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



.....
Prof. Dr. Hilmi ÜNSAL
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Rahile HASYURT

21.06/2017



İŞ - AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: İSTANBUL'DA
ENERJİ SEKTÖRÜNDE TÜRK VE ÇİNLİ YÖNETİCİ ÇALIŞTIRAN BİR İŞLETME
ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Rahile HASYURT

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Haziran 2017

ÖZET

İnsan yaşamının büyük bir bölümünü oluşturan iş, aile hayatında üstlendiği roller arasında çatışma ortaya çıkarabilmektedir. Bu çatışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti ilişkisi ele alınmıştır. Bu amaçla enerji sektöründe çalışan Türk ve Çinli çalışanlar üzerinde yapılan anket çalışmalarından elde edilen bulgular SPSS istatistiksel veriler analizi programı ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Aile- iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif bir ilişki bulunmaktadır; ancak bu ilişkinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Diğer yandan iş- aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Türkiye'deki katılımcılara ait korelasyon analizi bulgularına göre iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ve aile- iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin pozitif olduğu, ancak her ikisinin de anlamlılık düzeyine ulaşamadığı görülmektedir. Çin'deki katılımcılara ait korelasyon analizi bulgularına göre ise iş- aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlılık düzeyine ulaşmayan negatif yönde bir ilişki elde edilmiştir. Aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı anlaşılmaktadır. Cinsiyete göre ne aile iş çatışması ne de iş aile çatışması açısından herhangi bir fark bulunmamaktadır. İstatistiksel açıdan çocuk sahibi olmanın iş- aile çatışması ya da aile iş çatışması üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. İş aile çatışması açısından Türkiye'deki katılımcılar ile Çin'deki katılımcıların arasında anlamlı düzeyde herhangi bir fark bulunmamaktadır. Diğer yandan aile -iş çatışması açısından Türkiye'deki katılımcılar ile Çin'deki katılımcıların puanı önemli düzeyde daha düşük çıkmıştır. Diğer bir deyişle Çinli katılımcıların aile iş çatışması düzeyi Türkiyeli katılımcılardan daha yüksektir.

Bilim Kodu : 1154
Anahtar : İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti
Kelimeler
Sayfa Adedi : 84
Tez Danışmanı : Doç.Dr. Belgin AYDINTAN

THE EMPLOYEMENT – FAMILY CONFLICT AND THE RELATION OF INTENTION
TO LEAVE WORK: AN EXAMPLE OF AN ENTREPISE WHICH EMPLOY THE
TURKISH AND CHINESE MANAGER IN THE SECTOR OF ENERGY IN ISTANBUL
(Master's Thesis)

Rahile HASYURT

GAZİ ÜNİVERSİTY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

June 2017

ABSTRACT

A conflict may show up between the roles that man took in charge, in work-family lives which constitutes in large part of the man's life. In this study it is discussed that the effect of work-family and family-work conflict on intent of leave of employment. For this purpose, the findings, obtained from the questionnaire studies made on Turkish and Chinese employees working on energy sector, were evaluated with the statistical data analysis program SPSS. According to the research results, there is no relationship between work-family conflict and intent of leave of employment. Besides, there is a positive relationship between family-work conflict and intent of leave of employment; but it is seen that this relationship is not significant. On the other hand, there is a positively significant relationship between work-family conflict and family-work conflict. According to the findings of the correlation analysis belongs to participants in Turkey, which the relationship between the work-family conflict and intent of leave of employment and family-work conflict and intent of leave of employment are positive but it can be seen that both of them cannot reach the significance level. Besides, according to the findings of the correlation analysis belongs to participants in China, it is obtained a negatively relationship that does not reach the significance level between work-family conflict and intent of leave of employment. In case, it is understood that there is no relationship between family-work conflict and intent of leave of employment. According to the gender, there is not any difference neither family work conflict nor work-family conflict. Statistically it can be said that there is not any effect of having a child on work-family conflict or family-work conflict. There is not any significance level difference with regard to work-family conflict between participants in Turkey and participants in China. On the other hand, with regard to family-work conflict, the scores are lower at significance level between the participants in Turkey and participants in China. In other words, the level of family-work conflict of Chinese participants is higher than Turkish participants.

Science Code : 1154

Key Words : Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Intent of Leave of Employment

Page Number : 84

Supervisor : Assoc. Prof..Dr. Belgin AYDINTAN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ÇİZELGELERİN LİSTESİ	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ – AİLE ÇATIŞMASI

1.1. Rol Çatışması.....	5
1.1.1. Rol kavramı ve tanımı	5
1.1.1.1. Rolün çeşitleri	6
1.1.2. Çatışma kavramının tanımı	7
1.1.2.1. Çatışmanın neden ve sonuçları	8
1.1.2.2. Çatışmanın türleri.....	10
1.1.3. Rol çatışması kavramı ve tanımı	11
1.1.3.1. Rol çatışmasının nedeni ve sonuçları	12
1.2. İş – Aile Çatışmasının Kuramları	14
1.2.1. Telafi kuramı	15
1.2.2. Taşma kuramı	15
1.2.3. Çatışma kuramı.....	15
1.2.4. Akıcı bakış açısı kuramı	15
1.2.5. Katkı kuramı.....	16
1.3. İş - Aile Çatışması Süreci	16

Sayfa

1.4. İş – Aile Çatışmasının Yönleri	17
1.4.1. İş-Aile çatışması.....	18
1.4.2. Aile-İş çatışması.....	19
1.5. İş-Aile Çatışmasının Türleri	19
1.5.1. Zaman esaslı çatışma	19
1.5.2. Gerilim esaslı çatışma.....	20
1.5.3. Davranış esaslı çatışma.....	20
1.6. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	21
1.6.1. Cinsiyet	21
1.6.2. Yaş.....	22
1.6.3. Medeni durum	22
1.6.4. Çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği	23
1.6.5. Yöneticilerin tutumu.....	23
1.6.6. Çift kariyerli aile yapısı	24
1.7. İş-Aile Çatışmasının Etkileri	25
1.7.1. Örgütsel etkiler	25
1.7.2. Bireysel etkiler.....	25
1.8. İş-Aile Dengesi	26
1.8.1. Aile dostu örgütleri	27
1.8.2. Yönetici desteği.....	28
1.8.3. Esnek saat uygulaması	29
1.8.4. Çocuk bakım ve izin düzenlemeleri.....	29
1.9. İş – Aile Çatışmasının Sonuçları	30

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı Ve Kapsamı	33
2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Çeşitli Açılardan Önemi	34
2.2.1. Ülke ekonomisi açısından önemi.....	35
2.2.2. İşletmeler açısından önemi	36
2.2.2.1. İşletmeler açısından yararları.....	36
2.2.2.2. İşletmeler açısından zararları.....	37
2.2.3. İşgören açısından önemi.....	38
2.2.3.1. İşgören açısından yararları	38
2.2.3.2. İşgören açısından zararları	38
2.2.4. İşten ayrılmanın nedenleri.....	39
2.2.4.1. Çevresel nedenler.....	39
2.2.4.2. İşletme içi nedenler.....	40
2.2.4.3. Kişisel nedenler.....	41
2.3. İşten Ayrılma Niyetini Azaltan Ve Engelleyen Uygulamalar.....	42
2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	43
2.5. İşten Ayrılma Niyeti ce İş-Aile Çatışmasının İlişkisi	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ – AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı.....	47
3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	47
3.3. Veri Toplama Araçları.....	48
3.4. Analiz ve Araştırmanın Bulguları	48

	Sayfa
SONUÇ VE ÖNERİLER	67
KAYNAKÇA.....	73
EKLER.....	79
Ek-1. Araştırma Anketi	80
Ek-2. İş Aile Çatışması Ölçeği.....	82
Ek-3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	83
ÖZGEÇMİŞ.....	84



ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. Katılımcıların Demografik Dağılımı	49
Çizelge 3.2. Betimleyici Analiz Sonuçları (N=60).....	50
Çizelge 3.3. Türk (N=30) ve Çinli (N=30) Katılımcılar için Ayrı Yapılan Betimleyici Analiz Sonuçları	50
Çizelge 3.4. İş-Aile Çatışması Ölçeği Frekans Dağılımı (Çin ve Türkiye).....	51
Çizelge 3.5. Aile-İş Çatışması Ölçeği Frekans Dağılımı (Çin ve Türkiye).....	54
Çizelge 3.6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Frekans Dağılımı (Çin ve Türkiye)	57
Çizelge 3.7. Korelasyon Analizi (N=60)	59
Çizelge 3.8. Korelasyon Analizi (Türk Katılımcılar için)	60
Çizelge 3.9. Korelasyon Analizi (Çinli Katılımcılar için).....	60
Çizelge 3.10. İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası (Türkiye-Çin) Karşılaştırmalar	61
Çizelge 3.11. Cinsiyete Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası (Kadın-Erkek) Karşılaştırmalar	62
Çizelge 3.12. Eğitim Durumuna Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası (Lisans-Lisans üstü) Karşılaştırmalar	62
Çizelge 3.13. Yaşa Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası Karşılaştırmalar	63
Çizelge 3.14. Türk ve Çinli Katılımcıların Cinsiyete Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası (Kadın-Erkek) Karşılaştırmalar	63
Çizelge 3.15. Türk ve Çinli Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası Karşılaştırmalar	64
Çizelge 3.16. Türk ve Çinli Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası Karşılaştırmalar	65

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1.1. İş – Aile Çatışması Süreci.....	17



GİRİŞ

Bireylerin yaşamının önemli bir bölümünü tutan iş ve aile, bireysel olarak kendilerini ispatlayabilecekleri, kısa veya uzun dönemde başarı ve tatmini hedefledikleri önemli alanlardır. Ancak birbirinden farklı alanlarda bulunan bu hedefler için çaba gösterirken bazen iş bazen de ailenin ön plana çıkması gerektiğinde iş ve aile çatışması yaşanabilir (Boyar, et al: 216). İş ve aile çatışmasının yönü bazen işin ön plana çıkması nedeniyle aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilememesinden kaynaklı olarak işten aileye dönük çatışmaya yol açar. Bazen de aile ile ilgili gereksinimler ön plana çıkar ve işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine engel olur. Böyle bir durumda da birey aileden işe yönelik çatışma yaşar. Bu yönüyle iş ve aile çatışması yönelme durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hayatımızda yaşanan hızlı değişimler, çalışanları iş hayatında uzun çalışma saatlerine uyum sağlamak, yoğun rekabet ortamında çalışma, sürekli gelişme ve kendini yetiştirme ihtiyacı hissetme gibi pek çok durumla karşı karşıya bırakmıştır. Çalışanlar aile hayatıyla ilgili sorumlulukları yerine getirerek, ailelerine yeterli zamanı ayırarak aile yaşamlarında mutlu olmaya çalışmaktadırlar. Çalışanların iş yaşamları ile aile yaşamları arasında dengeyi sağlamak her zaman çok kolay olmamaktadır. Zaman zaman bu iki yaşam alanından biri, diğerinin gölgesinde kalmakta iken; bazen de birinde ortaya çıkan sorunlar her iki alanı da olumsuz yönde etkilemekte ve bireylerin iki alana da uyum sağlamaları güçleşmektedir.

İş ve aile çatışmasına neden olan faktörler bireysel (cinsiyet, yaş, kişilik), işle ilgili ve aile yapısıyla ilgili olmak üzere üç kategoride ele alınmaktadır (Çarıkçı, 2001:6). Aile iş çatışması eşlerin kariyer beklentileri, çocukları ve varsa bakmakla yükümlü oldukları yetişkinler ve çalışma sürelerinin uzunluğu ile ortaya çıkabilmektedir. Bazı araştırmacılar bu faktörlerin bireyde strese neden olduğu, ayrıca iş değişikliği yapılabildiği kadar işteki başarısına engel olacağı görüşünü savunmaktadır (Clark, 2001:351). İşyeri ile ilgili sosyo-kültürel durumlar da iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir (Sastry ve Pandey, 1999:162).

İş ve aile çatışması toplumsal bir sorun olarak görülmeli ve bu sorunun çözümünde devlet, özel sektördeki işletmeler, sosyal kuruluşlar ve sorunların çözümüne yönelik araştırma yapacak akademisyenler sorumluluk almalıdır. Özellikle akademisyenler farklı alanlarda faaliyet gösteren kamu veya özel sektörde çatışma nedenleri, bireysel ve örgütsel sonuçlarını tespit etmeli, ilgili mercilerinden çözüm odaklı politikalar üretilmesini sağlamalı ve bu kararlar örgütlerce uygulanmalıdır.

İş ve aile çatışması başta olmak üzere diğer faktörlerin de etkisi ile işgörenler işlerinden ayrılmayı göze alabilmektedir. İşten ayrılma niyeti olarak tanımlanan bu durum genellikle işten tatmin olamamanın yol açtığı olumsuz durumlardandır. İşten ayrılma niyetini taşıyan işgörenler bir nevi işyeri ile olan duygusal bağlarını koparıp ve yeni iş arayışına girdiğinden görevlerini tam olarak yerine getirmeyecek veya getiremeyecek ve örgütün faaliyetleri de bundan olumsuz etkilenecektir. İşten ayrılma niyetini oluşturan olumsuz faktörlerin uzun araştırmalar sonucu ortaya konmasıyla birlikte örgütler ve örgüt yöneticileri muhtemel ayrılıkları engellemek için çözümler üretmeye başlamıştır (Hwang ve diğerleri, 2006). İşten ayrılma niyetine farklı bir yaklaşım da sergilenmektedir. Örneğin işten atılma korkusu yaşayan bireylerin kısa veya uzun süreli işsizliği göze alamadıkları ve bu nedenle iş arayışlarına başladıkları ifade edilmektedir. Bu korku aynı zamanda strese neden olmakta ve işe geç gelme, işe gelme isteğinde azalma, iş görme kalitesinde düşüşle birlikte iş arayışlarıyla karşılaşmaktadır. Diğer bir görüşe göre de işgörenlerin karşılanamayan beklentileri iş tatminleri ve performanslarında düşüşe neden olmakta ve bir süre sonra işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır. Her durumda işten ayrılma niyetine dönüşen bu olumsuzlukları iyi analiz edebilen örgütler işgören devrini önceden kestirebilmektedir (Yapıcı, 2008: 51).

Yabancı literatürde, "intent to leave, propensity to leave, voluntary turnover, turnover intention vb." isimlerle adlandırılan işten ayrılma niyeti kavramı, işletmelerin, ikamesi olmayan işgörenlerini elde etme açısından çabalamak zorunda oldukları önemli bir kavram olarak kabul edilebilir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen etmenler genel olarak çevresel, işletme içi ve iş görenin kişiliği ile ilgili üç başlık altında incelenmektedir. Sonuçları açısından ilk

olarak işletmelere, daha sonra da ülke ekonomisine önemli maliyetleri bulunmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, işgörenlerin iş ve aile çatışmasının işten ayrılma niyetlerine etkisini tespit etmektir. Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde iş-aile çatışması kavramsal olarak incelenmiş, ikinci bölümünde konuyla ilgili kuramlara yer verilmiş, üçüncü bölümde iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla enerji sektöründe faaliyet gösteren Türk ve Çinli çalışanlarla gerçekleştirilen uygulama; amacı, önemi, hipotezleri, sınırlılıkları ve varsayımları, yöntemi, verilerin analizi ve yorumlanmasıyla birlikte ele alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ – AİLE ÇATIŞMASI

1.1. Rol Çatışması

Bireyler aynı gün içerisinde birden fazla rol (eş, ebeveyn, işgören, yönetici, sürücü, müşteri vs.) üstlenebilmektedir. Bazen bu rollerin sorumlulukları diğer roller üzerinde baskı kurabilmekte ve rollerden bazılarında baskı kurabilmektedir. Bu durum rol çatışması olarak ifade edilmektedir (Aryee, Chay, Chew, 1994: 193). Rol çatışması kavramının benzer şekillerde ifade edildiği görülmektedir. Rol çatışmasını "algılama farkı" olarak tanımlayan araştırmacılar (Muchinsky, 1997) da bulunmaktadır. Kılınç (1991) ise rol çatışmasını, "aynı anda iki ya da daha fazla rolü yerine getirme durumunda kalan bir rol yükümlüsünün, rol gereklerinden birisine, diğerini güçleştirecek şekilde daha fazla uyması" olarak tanımlamaktadır. Rol çatışması; "aynı anda iki veya daha çok rol gönderiminden birisine ayak uydurmanın, diğerine uymayı zorlaştıracak biçimde ortaya çıkması" olarak da ifade edilmektedir (Katz ve Kahn, 1977). Bireyler kısıtlı enerji ve zamana sahiptir. Bu nedendir ki aynı anda tüm rollerde başarı elde edemez ve bazı rollerin gereklerini tam olarak yerine getiremez. Farklı rollerin uyumsuzluğu veya farklı davranış kalıpları bazen diğer rol üzerinde baskıya neden olur ve ister istemez çatışma yaşanır (Özen, Uzun, 2005: 129).

Roller arasındaki çatışmanın en açık örneği de iş-aile çatışmasıdır. İş- aile rol çatışması kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için rol ve çatışma kavramlarından bahsetmek gerekmektedir.

1.1.1. Rol kavramı ve tanımı

Rol: bütün sosyal rol göndericiler tarafından belirli durumlarda kendisinden beklenen yükümlülükler olarak tanımlanmaktadır. Rol kavramının anlaşılması ve çözümlenebilmesi için Yapısalci-işlevselci Paradigma ve Sosyal Psikolojik Paradigma olmak üzere iki temel paradigmadan yararlanmak gerekir. Yapısalci-işlevselci Paradigma; toplumun, rolleri belirlediği görüşünden yola çıkarak

oluşturulmuştur. Sosyal Psikolojik Paradigma'ya göre ise rol, kişiye toplum tarafından empoze edilen bir davranış değil; insanların bilinçli davranışlarının ürünüdür (Toraman, 2009: 4).

Rol kavramının diğer bir tanımında (Linton) örgütteki statünün getirdiği hak ve sorumluluklar kavramlarına yer verilmiştir. İnsanların diğer bireylerle farklı alanlardaki sosyal ilişkileri farklı roller kazandırmaktadır. Psikoloji ve sosyolojiye ait bir terim olan rol, bireyin beklentileri olarak ifade edilmekte ve doğuştan veya sosyal ilişkilerden kaynaklanan toplumsal statünün bir gereği bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Çarıkçı, Çelikkol, 2009: 154).

Statü, belli bir zamanda bir kişi tarafından işgal edilen bir konum ya da yürütülen bir işlemdir. Rol ise bir statüyü işgal eden bir kişiden beklenen davranışları belirlemektedir. Sosyal statü, bir sosyal mevkii ise; sosyal rol da o mevkiinin etkin hali yani tatbikat yönüdür. Sosyal rol, sosyal statünün görünen yüzüdür. Statünün bir sonucu olan rol, bireyin toplumsal sorumluluklarını yerine getirmek için sergilediği tutum ve davranışlar olarak açıklanmaktadır.

1.1.1.1. Rolün çeşitleri

Bireyler toplumsallaşabilmek için çocukluk, öğrencilik, analık, babalık, memurluk, amirlik vb. bir takım rolleri öğrenmek ve benimsemek mecburiyetindedir. Bu roller cinsiyete, yaşa, mesleğe, sosyo-ekonomik duruma göre değişmektedir (Baymur, 1973: 275).

Rol davranışı bireyin kendisinden beklenen davranış ve tutumlardır. Her birey bulunduğu statünün veya üyesi olduğu sosyal grupların sayısı kadar sorumluluklara, diğer bir ifadeyle rollere sahiptir (Toraman, 2009: 5).

Rol çeşitleri literatürde birkaç şekilde ifade edilmekle birlikte; rol çeşitleriyle ilgili iki temel sınıflandırmadan söz edebilir. Banton (1968) rolleri sınıflandırırken genel, temel ve bağımsız olmak üzere üç kategoride ele almıştır.

Genel Roller: Bireyin mesleğinin gerektirdiği rollerin de içinde yer aldığı ve toplumda genel kabul gören rollerdir.

Temel Roller: Bireyin ebeveynlik gibi rollerini ifade eden demografik özelliğine göre sahip olduğu rollerdir.

Bağımsız Roller: Toplumsal statüden bağımsız olarak üstlenilen rollerdir. Örneğin akademik kariyer bireyin kendisini ilgilendirir ve zorunlu değildir. Bireyin demografik özellikleri de bu duruma etki etmemektedir. Ancak bu rol üstlenildikten sonra diğer roller gibi toplumsal statüye bağımlı hale gelebilmektedir.

Organik yapılara benzerlik gösteren toplum sürekli değişmekte ve teknolojinin de etkisiyle sürekli gelişmektedir. Bu gelişim sürecinde yeni roller ortaya çıkmakta, bazı roller ortadan kalkmakta veya değişmektedir. Bu süreçte aynı zamanda bağımsız rollerin artış gösterdiğini söylemek de mümkündür (Tunç,2008: 51).

1.1.2. Çatışma kavramının tanımı

Çatışma kavramının tanımı yapılırken hangi ortamda, nasıl, neden ve hangi düzeyde olduğu göz önünde bulundurulduğundan ortak bir tanım yapmak güçleşmektedir (Koçel,2011: 646). Ayrıca çatışma sosyal bilimlerin çok çeşitli alanlarıyla (psikoloji, sosyoloji, ekonomi, siyasal bilimler vb.) da ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Çağatay,2012: 13).

Birey odaklı yaklaşımla çatışma, benzer ya da zıt iki seçenek arasında seçim yaparken yaşanan kararsızlık ve uyuşmazlık olarak tanımlanmaktadır. İkili ilişkiler yönünde çatışma, birbirlerinin amacını elde etmekte gösterilen düşmanlık ya da kavga halidir. Örgütsel açıdan çatışma ise, örgütte iki veya daha fazla kişi, grup ya da birimler arasında veya örgütler arasında çeşitli sebeplerden dolayı ortaya çıkan uyuşmazlıklardır (Toraman,2009: 8). Örgütlerde çatışmalar her türlü önleme rağmen görülebilmektedir. Genellikle işgörenler arasında bilgi, tecrübe, ilgi alanı veya yeteneklerin farklılığından kaynaklı çatışma olması olağan bir durumdur (Eren,2008: 553).

Claudron (1999) çatışmanın örgüt için zararlı olduğunu düşünen klasik yönetim anlayışına sahip yöneticilerin aksine "çatışma yönetimi ile ilgili ne öğrendiysem hepsini annemden öğrendim. Bize hep kavga etmenin duygusuz boğaların işi olduğu öğretilmişti, nazik ve tertipli kişiler başkaları ile iyi geçinmeye çalışmalıdır. Fakat böyle bir düşünce aslında sorunu çözmekten daha çok sorun yaratır." ifadelerini kullanmıştır. Davranış bilimciler yirminci yüzyıl sonlarına doğru aşırıya kaçmadıkça çatışmanın ihtiyaç olduğu ve önemli olan konunun çatışma yönetimi olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Yöneticiler örgüt için pozitif sonuçlar doğuran, Yeni fikirleri ortaya koyan, yeniliği teşvik eden, örgütün daha hareketli olmasını sağlayan ve örgüt kimliğine katkıda bulunan çatışmaları teşvik etmek; örgütün enerjisini ve kaynaklarını gereksiz yere tüketen, birliği bozan, düşmanlık ve saldırganlığı artıran, fonksiyonel olmayan ve olumsuz sonuçlar doğuran çatışmaları engellemek için çaba göstermelidir. Her örgütte çatışma olağan karşılanmalı ve öğrenen örgütler için yeni fırsatlar olarak görülmelidir. Çatışmanın şiddetinden bağımsız olarak olumlu sonuçlar doğuran ve örgüt içinde birliğe katkı sağlayan çatışmaların doğru yönetilmesi önemlidir. Örgütsel açıdan yaratıcılık için potansiyel bir kaynak olarak kullanılabilir. Her şeyin doğru gittiği ve çatışmaya gerek kalmadığı durumlarda yeniliğe ihtiyaç kalmaz (Caudron, 1999: 26). Schweiger ve arkadaşlarının yaptığı çalışma gibi birçok akademik araştırmada çatışmaların farklı seçeneklerin daha iyi anlaşılması ve dikkate alınmasına, daha iyi kararlar verilmesine olanak tanıdığı ifade edilmektedir. Tjosvold da çatışmayı savunanlardandır ve doğru yönetilen çatışmanın iyi bir performansla eşdeğer olduğunu belirtmiştir (Ceylan, Ergün ve Alpkın,2000: 40).

1.1.2.1. Çatışmanın neden ve sonuçları

March ve Simon gibi modern örgüt kuramının önde gelen isimleri örgütlerde çatışmanın sebeplerini analitik olarak incelemişlerdir. March ve Simon'a göre örgütlerdeki çatışmanın nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Eren,2008: 554):

- İşlevsel bağlılık: Örgütte yapılan işler farklı olsa bile örgütsel bütünlük söz konusudur ve yapılan işler ve işgörenler arasında işlevsel açıdan ilişki bulunmaktadır. Bu nedendir ki çatışma kaçınılmazdır (Eren, 2008: 555).

- Kaynak paylaşımı: Yine örgütsel bütünlük içinde işgören de dahil olmak üzere araç-gereç ve para kaynakları ortak kullanılmaktadır. Her işgören veya işgören grubu bu kaynaklardan daha fazla yararlanmak isteyecek ve kendi paylarını artırmak için rekabet içinde olacaktır. Bu rekabet sonucu yine çatışma yüksek ihtimal dahilindedir (Koçel,2011: 651).
- Farklı amaçlar: Diğer iki nedenden farklı olarak bütünlük yerine ayrıştırıcı bir yaklaşımla işgörenlerin ve grupların amaçlarının farklı olduğu, farklı amaçların farklı görüşleri içerdiğinden hareketle çatışma olasılığı ifade edilmektedir (Koçel,2011: 651). Ancak bu çatışma azaltılması gereken bir çatışmadır ve bunun için işgören ve gruplara açık ve somut hedefler belirlenmelidir (Eren,2008: 557).
- Bireysel algı farklılıkları: Her olay ve durum bireyler tarafından farklı algılanabilmektedir. Algı farklılıkları tepkilerin de farklı olmasına ve sonuç olarak çatışmaya yol açabilmektedir (Koçel,2011: 652).
- Farklı yönetici stilleri: İşgörenlerin harekete geçirilmesi, cesaretlendirilmesi, kontrol edilmesi, yapılacak işlere karar verme, planlama ve uygulama stilleri yöneticiden yöneticiye farklılık göstermektedir. Ancak yöneticilerin stilleri işgörenlerle uyum göstermeyebilir. Bu durumda yönetici ile astları arasında çatışma yaşanması kaçınılmaz olur (Eren,2008: 560).
- Görev tanımındaki belirsizlikler: Örgütlerde görev tanımları doğru yapılmadığında kimin hangi konuda ve ne ölçüde sorumlu olduğu belirsizleşir. Böyle bir durumda aynı konu ile birden fazla işgören veya grup ilgilenebileceği gibi bazı konularda sorumluluk üstelenen de olmayabilir. Böyle bir durum dikey veya yatay çatışmaya yol açacaktır (Eren,2008: 560).
- İletişim sorunları: Yöneticiden astlara veya astlar arasındaki iletişim eksikliği, gecikmeler, mesajların açık olmaması veya doğru anlaşılabilmesi gibi durumlarda iletişim sorunundan söz edilebilir. İletişim sorunları işgörenlerin beklenenden farklı davranışlar sergilemesine yol açacaktır.
- Bireysel farklılıklar: Oldukça doğal bir durum olan amaç, yetenek, davranış farklılıkları bireysel çatışmaların en önemli nedenlerindedir.

- İş bölümü: İş bölümü nedeniyle, uzmanlaşmaların, farklılaşmaların ve yeni uzmanlıkların meydana gelmesi, bunların da kendilerine göre değer yargısı ve normlar oluşturması bireyler arasında çatışmaya neden olmaktadır.

Farklı yönetim teorileri tarafından değişik şekillerde ele alınan çatışma kavramının örgütsel anlamda hem olumlu hem olumsuz sonuçları mevcut bulunmaktadır. Çatışmanın sonucu, kazananlar ve kaybedenler açısından değerlendirildiğinde kişiler ve takımlarda görülen endişeler örgütlerde başarı oranının düşmesine neden olabildiği gibi; güdümleyecek ancak zarar vermeyecek ölçüde bir endişe, başarı oranını artırmaya yönelik bir etki gösterebilmektedir (Toraman, 2009: 8).

1.1.2.2. Çatışmanın türleri

Örgütlerdeki çatışma şüphesiz insanlara ait bir durum olarak kabul edilmektedir. Ancak, örgütsel yapı yalnızca işgörenlerden oluşmamaktadır. İşgörenlerin oluşturduğu grup ve takımlar da örgütsel yapının bileşenleridir (Eren, 2008: 560). Bununla beraber birbirinden bağımsız örgütlerin çatışmalarından söz edebilir. Bunun için çatışmaları farklı şekilde sınıflandırmak mümkündür.

- Bireylerin iç çatışması: Bireyin, kendisine yönelik beklentilerden emin olamadığı veya kendisinden beklenmeyecek davranışlarla karşılaştığı durumlarda rahatsızlık ve kızgınlıkla iç çatışma yaşamadır (Çakmak, 2004: 19).
- Bireyler arası çatışma: Diğer işgörenlerle veya dikey yönlü olarak yaşanan, duygu, düşünce ve görüş farklılıklarından kaynaklanan çatışmalardır (Eren, 2008: 561).
- Birey ile grup arasındaki çatışma: Örgütlerde oluşturulan çalışma grup ve takımları, üyelerine belirli norm ve standartları kabul ettirmek için baskı uygulamakta ve bu birey ile grup/takım arasında çatışmaya neden olmaktadır.
- Takımlar çatışmaları: En yaygın ve istenmeyen çatışma şeklidir. Grup veya takımlar arasındaki çatışmalar örgütsel bütünleşme ve koordinasyona zarar vermektedir (Toraman, 2009: 10).

- Örgütler arası çatışmalar: Açık sistem anlayışı çerçevesinde örgütler birbiriyle çatışma ortamında olacaktır. Buradaki farklı örgütler birbirinden tamamen bağımsız örgütler değildir. Daha çok iş ortakları ve hizmet sağlayıcılar ile yaşanan çatışmalardan söz edilmektedir.

1.1.3. Rol çatışması kavramı ve tanımı

Rol çatışması bazı araştırmalarda yalın bir şekilde ele alınıp sadece bireylerin görevleri ile ilişkilendirilmiştir. Farklı rollerin aynı anda üstlenilmesi ve bu rollerden herhangi birinin ön plana alınması rol çatışması olarak görülmektedir. Bazı araştırmalarda ise sadece bu durumlarla kısıtlanılamaz, bu sebeple rol çatışması görev, amaç, beklenti gibi pek çok faktör göz önünde bulundurularak açıklanmalıdır (Toraman, 2009: 11).

Katz ve Kahn (1977), rol çatışmasını tanımlarken birden fazla rol üstlenmenin, rollerden birine uyma çabasının diğerlerine uymayı zorlaştırmasıyla meydana geldiğini belirtmişlerdir (Tunç, 2008: 51).

Muchinsky (1997) ise rol çatışmasını; bir iş rolünün kapsamı ve öğelerinin görece önemli konusuna ilişkin idrak etme farklılığı olarak ifade etmektedir. İşgören birbirine zıt isteklerle karşılaştığında rol çatışması yaşar. Zıt istek ve beklentilerden herhangi birini karşılamak için çaba gösterdiğinde diğer istek veya beklentiyi karşılaması olanaksız hale gelmektedir (Yürükoğlu, 2008: 16).

Rizzo ve arkadaşlarına göre (1997) rollerin meydana getirdiği gereksinimler birbiriyle uyumlu olmadığında veya bağdaşmadığında rolün gerektirdiği performans düşecektir. Böyle bir durumda performansı olumsuz etkileyen durum veya normlar gözden geçirilmelidir (Tunç, 2008: 51).

Rol çatışması farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Birden fazla rol üstlenen birey rollerden birine, diğer rollere göre daha fazla uygunluk gösterdiğinde rol çatışması yaşanabilir. Birey bir rolünün gereklerini yerine getirirken diğer rollerinin yapılmasına engel oluyorsa bu durumda rol çatışmasıyla karşılaşılır (Yürükoğlu, 2008: 16).

1.1.3.1. Rol çatışmasının nedeni ve sonuçları

Rol çatışmaları ve bu çatışmaların yoğunluğu, gerek söz konusu rolleri üstüne alan bireyler, gerekse örgüt açısından olumsuz ve işlev bozucu etkilere neden olabilmektedir (Çakmak, 2004: 23). Rol çatışmasının nedenleri genel nedenler ve örgütsel nedenler şeklinde sınıflandırılmıştır.

Genel Nedenler: Genel faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Tunç, 2008: 56):

- Bulunduğu statünün gereği olan rolleri açık bir şekilde bilen ve bu rolün gereklerini yerine getiren işgören için toplumsal değişimin getirdiği bir rolü de üstlenmesi,
- İşgören rollerini gözden geçirirken çelişkiler içerdiğini algıladığında,
- Kültürel sadeliğin deforme olması, işgörenin kendisine uymayan rolleri üstlenmesi,
- Üstlenilen rollerin zamanla aralarında tutarlılığını kaybetmesi veya roller arasında uyumsuzluk olması

Örgütsel Nedenler: Örgütsel çatışma nedenleri ve örgütsel çatışmanın düzeyini belirleyen faktörler üç kategoride incelenebilir (Yörükoğlu, 2008: 18).

- Örgüt sınırları dışına çıkan rol: Rolün kapsamı işgörenden istenen davranışların tümüdür. İstlenen davranışlar fazla genişlediğinde paralel olarak beklentiler de genişleyecektir. Örgütün çevresiyle etkileşimi yüksek olduğunda bu etkileşimin tarafı olan örgüt içindeki birimler daha fazla beklenti ile karşılaşacaktır. Artan beklenti birimlerdeki işgörenlerin daha fazla rol çatışmasına yol açacaktır. Konuyla ilgili yapılan bir araştırmada satış elemanlarının bu beklentilere en çok maruz kalan işgörenler oldukları ve beklentiye karşılama çabaları nedeniyle yüksek düzeyde rol çatışması yaşadıkları ifade edilmiştir (Tunç, 2008: 57).
- Yenilikçi ve yaratıcı nitelikteki roller: Örgütler sürekli yenilenme çabasında olduklarından örgüt içindeki roller de sürekli yenilikçi ve yaratıcı olmak

durumundadır. Rollerini üstlenen işgörenler için bu durum kaçınılmaz olarak rol çatışmasına yol açmaktadır. Bu çatışmanın kaynağında ise mevcut durumu koruma isteğidir. Bu türdeki rol çatışmasını en çok yaşayan işgörenler ise daha çok statüsü güçlü olan veya yaşça ileri seviyede olan işgörenlerdir. Yenilikçilik ve yaratıcılık gerektiren rollerini üstlenen işgörenlerin başarılı olmaları için esneklik ve daha fazla yetkiye ihtiyaç duymaları rol çatışmasının şiddetini artırmaktadır.

- İşgörenler arasındaki ilişkinin niteliği: İşgörenler arasındaki ilişki rol çatışmasına kaynaklık etmekten çok mevcut rol çatışmasının seviyesini artırır. Eşit statüdeki veya farklı birimlerden gelen rol bildirimleri çatışmaya neden olur. Kendisi üzerinde baskı kurmaya çalışan diğer işgörenlere tepki olarak içine kapanır, rol çatışmasını daha derin yaşar ve iş tatmininde azalmaya neden olur (Tunç, 2008: 58).

Rol çatışmasının istenen sınırlar dahilinde olması işgörenin motivasyonunu ve yaratıcılığını artıracığından yararlı olarak görülmektedir. Ancak böyle bir durumda bile rol çatışmasının şiddeti önem kazanmaktadır ve rol çatışmasının şiddetinin artması durumunda çeşitli olumsuzluklarla karşılaşılabilir. Bu olumsuzluklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Engellemeyle karşılaşma: İşgören ile işlete arasındaki beklentilerin uyuşmaması durumunda; diğer bir ifadeyle örgütün beklentisini işgörenin karşılayamaması ya da işgörenin beklentisinin örgüt tarafından karşılanamaması engel olarak görülmektedir. Böyle bir durumda işgören beklentilerini karşılayacak yeni arayışlara girecektir (Yörükoğlu, 2008: 18).

Artan Stres: İşyerinde rol çatışmasının yaşayan bireyde stres meydana getirmesi olağan bir durumdur. Stresin psikolojik ve fiziksel sonuçları olacaktır. Organizmada sıradışı davranışlar şeklinde görülebilecek fizyolojik belirtilerin yanı sıra bağımlılığa neden olabilecek zararlı alışkanlıkların kullanımında artış, huzursuzluk, aşırı kaygı, depresyon gibi sorunlara yol açacaktır. Bunların sonucunda işgörenin performans kaybı ve tatminsizlikle karşılaşması beklenir (Tunç, 2008: 61).

İletişim Engelleri: Çatışma nedenleri arasında sıkça karşılaşılan bir durumda işletmedeki iletişim engelleridir. Bu engeller işgörenin sorunlarını üstlerine iletememesine, üstlerin talimatlarının doğru ve eksiksiz bir şekilde astlara iletilmemesine, işgörenler arasında olumsuz durumların yaşanmasına neden olacaktır. Bunun sonucu da motivasyon ve performans eksikliği olarak ortaya çıkacaktır.

1.2. İş – Aile Çatışmasının Kuramları

Küresel olarak, iş ve aile çatışmasının son zamanlarda yoğun olarak gündeme gelmesi bu iki baskın yaşam alanı arasındaki bağı açıklamaya yönelik bir takım kuramların da hazırlayıcısı haline gelmiştir. Bu literatürde önemli bir tema olarak iş ve aile çatışması zaman ve enerji talebi ile ilgilidir. Çalışanlar iş – aile arasında çelişen istekleri ile başa çıkamadığı zaman iş-aile çatışması ortaya çıkabilir (Kamla-Raj 2012:228).

İş ve aile insan yaşamının iki önemli parçasıdır ve bireyin hakları ile sorumluluklarını birlikte barındırmaktadır. İkisinden birine daha fazla zaman ayrıldığında çatışma kaçınılmazdır (Giray ve Ergin, 2006: 84).

İş ve aile hayatlarının farklı olduğunu varsayan kurama göre (bölünme kuramı) iş ve aile hayatı arasında etkileşim yoktur. Bu nedenle ikisinden biri diğerini etkilememektedir. Yapılan araştırmalarda ise bunun tam tersi sonuçlar elde edilmiştir (Liou ve ark 1990, O'Driscoll ve ark, Cooke ve Roussau, 1984). Bu araştırmalar göstermektedir ki iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşanabilir ve bu çatışma işgörenin olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabilir (Yurtseven, 2008:6).

İş ve aile yaşamının rol çatışmasına neden olduğuna ilişkin telafi, taşma, çatışma, akıcı bakış açısı ve katkı olmak üzere beş farklı kuramdan söz edilebilir (Çağatay, 2012:60).

1.2.1. Telafi kuramı

İşgörenlerin iş veya aile yaşamlarında yaşadıkları tatminsizliği gidermek için tatmin yaşadıkları alana doğru daha fazla yönelme ve bunun sonucu olarak çatışma yaşama durumlarını ifade eder (Efeoğlu, 2007:239).

Örneğin, iş yaşamından tatmin olmayan kişi aile yaşamından daha fazla doyum sağlamaya çalışacak ve bu nedenle aile yaşamına daha fazla zaman ayırma eğiliminde olacaktır. Bu durum, aynı zamanda iş ve aile arasında var olan dengenin bozulmasına ve çatışma yaşanmasına sebep olacaktır (Yurtseven, 2008:9).

1.2.2. Taşma kuramı

Staines'in (1980) ortaya attığı bu görüşe göre iş ve iş dışında yaşananlar benzerlik gösterir. Williams ve Alliger ise (1994) pozitif aktarmaların iş yaşam alanından aile yaşam alanına doğru olduğunu, negatif aktarmaların (sıkıntı, bıkkınlık) ise iki yönlü olduğunu ifade etmişlerdir (Ay, 2010,14).

1.2.3. Çatışma kuramı

Kahn ve ark (1964) tarafından ilk kez açıklanan bu kurama göre iş ve aile rolleri arasında bir çatışma yaşanmasının nedeni bu rollerin farklılığı değil, rollerden kaynaklanan zorluklar olduğu ifade edilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007:239).

Nitekim konuyla ilgili yapılan çalışmalarda işyerindeki olumsuz durumların aile hayatının kalitesini azalttığı, özellikle uzun ve zorlu çalışma saatlerinin stres yaratan, çatışmaya neden durumlar olduğu belirtilmiştir (Çakır, 2011,13).

1.2.4. Akıcı bakış açısı kuramı

Bu kuram çatışma sürecinde cinsiyet etkisini ortaya koymaya çalışmaktadır. Geleneksel cinsiyet rolü beklentilerine göre, özellikle kadınların aile yaşamındaki çocuk bakımı rolüne çok daha fazla zaman ayıracakları varsayıldığı için erkeklere göre daha yüksek oranda aile-iş çatışması yaşaması beklenmektedir. Benzer bir

şekilde erkeklerin de işlerine daha fazla zaman ayıracakları ve bu sebeple de kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşayacakları düşünülebilmektedir. Ancak yapılan literatür araştırmasında bu konu ile ilgili çok değişik sonuçlar elde edilmiş pek çok çalışma ile karşılaşılmıştır (Ertemli, 2011:11-12).

1.2.5. Katkı kuramı

İşgörenin özel hayatındaki tatminin kişinin kendisinden ve örgütsel faktörlerden kaynaklandığını varsaymaktadır. Her iki faktör birlikte bireyin yaşam doyumunu etkilemektedir (Efeoğlu, 2007:239).

Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda iş ve aileden kaynaklanan stres faktörlerinin birey üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Rice, Frone ve McFarlin tarafından yapılan çalışmanın (1992) sonucu, aile – iş yaşam çatışmasının genel yaşam kalitesiyle karşı yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Çağatay, 2010,63-64).

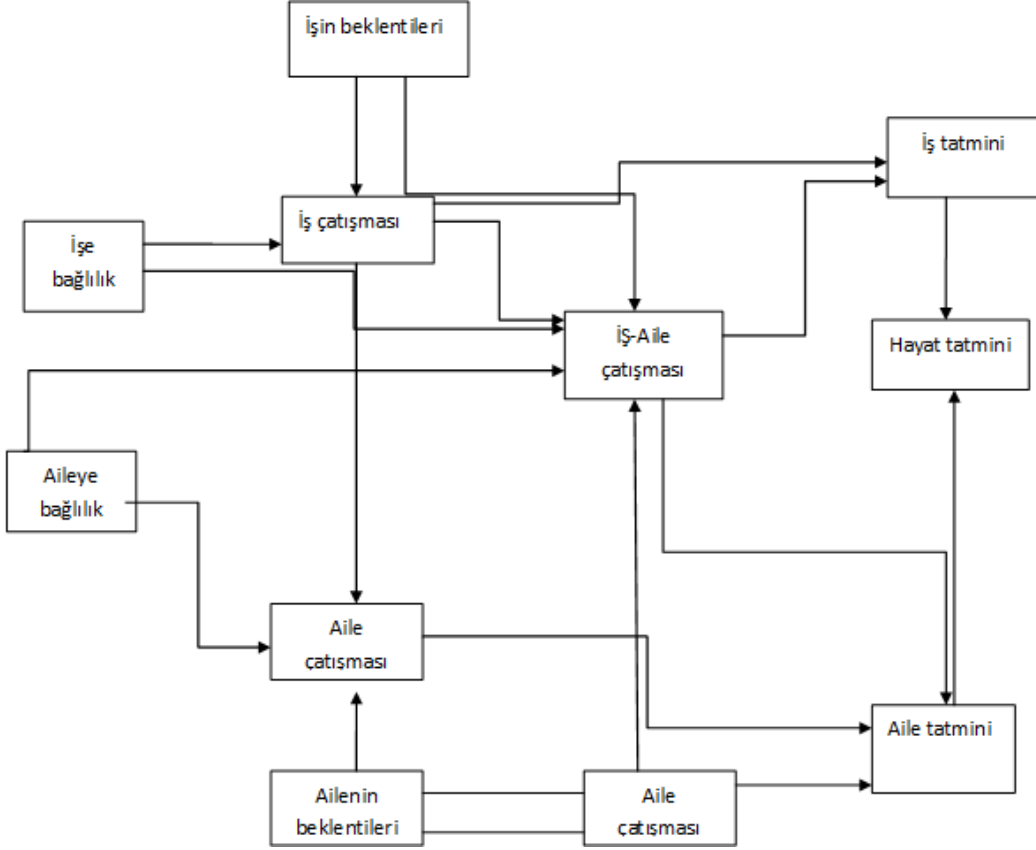
1.3. İş - Aile Çatışması Süreci

İş ve aile çatışma süresinde örgütsel rol ile aile üyeliği rolleri arasında uyuma sorunu çatışmaya yol açmaktadır (Önderoğlu, 2010,18). Bireyler bu çatışmayı engellemeye yönelik çaba göstermekle birlikte işteki sorunları aileye, ailedeki sorunları da işe taşıyabilmektedir. Bu durum da ister istemez rollerin uyumsuzluğuna ve rollerin çatışmasına neden olmaktadır (Emir ve Çalışkan, 2010:371).

En genel tanımı rol uyumsuzluğu olan iş-aile çatışması; kişinin rollerinin aynı seviyede zor olduğu, yüksek seviyede yüksek seviyede yaşandığı ifade edilmektedir. İş-aile çatışması kişinin aşırı rol yükünden ve bir rolünün diğer rolünü önlemesinden kaynaklanabilmektedir (Giray ve Ergin, 2006,84).

İş – aile çatışması şekil-1,1.de görüldüğü gibi çok faktörlü ve çok yönlü olarak görülmektedir. Bireyin ailesine ve işine sadakati, işinden veya ailesinden yaşadığı problemler ve işinden veya ailesinden kaynaklanan istekler çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda da kişinin iş veya aile yaşamından ve genel

olarak hayatından aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar ortaya çıkabilmektedir (Çakmak, 2004,28)



Şekil 1.1. İş – Aile Çatışması Süreci (Duxburry ve Higgins, 1991: 61; Toraman, 2009:17).

Kişinin işine ve ailesine bağlılığı, işinde veya ailesinde yaşadığı problemler ve işinden veya ailesinden kaynaklanan istekler, iş aile rol çatışmasına neden olan faktörlerdir. Bu faktörler iş-aile çatışması sürecinin başlangıcını oluşturmaktadır. Bu sürecin sonucunda, hayat tatmini yer almaktadır. İş-aile çatışması, iş ve aile tatminini; iş ve aile tatmini ise hayat tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

1.4. İş – Aile Çatışmasının Yönleri

Bireyin birden fazla rol üstelenmesi ve roller arası uyumsuzluk, rol gerginliğine sebep olur (Boles, Wood and Johnson, 2003,99-113). İşgören veya aile üyesi rolleri arasında uyum sağlamaya çalışılsa da, iş ve aile yaşamı birbirinden

bağımsız ayrı değildir, aksine birbiriyle yakın ilişki içinde bulunmakta ve birbirine etki etmektedir (Erim ve Çalışkan, 2010:371).

Son yıllarda Byron (2005) tarafından yapılan meta-analitik tarama çalışmasında da iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kavramsal olarak farklı olduğu, farklı öncüllere sahip olabileceği ve çalışanların bu çatışmaların yönündeki farklılığı ayırt edebildiklerini ortaya koymuşlardır (Giray ve Ergin, 2006: 84).

1.4.1. İş-Aile çatışması

Bireylerin yaşamının önemli bir bölümünü kapsayan iş yaşamı, beklenti, mevcut şartlar ve gelecekle ilgili planları etkiler; bu nedenle en önemli konudur. Birey, iş ve evi arasında ikili rollere sahiptir ve ister istemez ailedeki sorunları işe işteki sorunlarını ise aileye yansıtabilmektedir (Önel, 2006:12). İş-aile çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi rol kuramlarına ilişkin çalışmalara dayanmaktadır. Bu çalışmalar göstermektedir ki rol çatışması birden fazla rolün üstlenilmesi ve bu rollerin bir yerde ilişkiye girmesi ile iş aile çatışmasının ortaya çıkması arasında bir ilişki bulunmuştur (Çarıkçı, 2010: 55).

İş-aile rolleri arasındaki çatışma aynı anda farklı rollerin üstlenilmesiyle meydana gelmektedir (Turunç ve Çelik, 2010:212). İş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak meydana gelmesi nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumu olarak ifade edilmektedir (Parasuraman ve Simmers (2001:556). Rollerin çatışması iş-aile çatışması, “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol isteklerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” olarak da ifade edilebilmektedir (Greenhaus vd, 2003:512).

İş-aile çatışması, kişinin iş ile ödevleri veya işinden kaynaklanan beklentilerin ailesiyle ilgili ödevlerini yerine getirmesini önlemesi ve aile hayatının kalitesini düşürmesi olarak ifade edilmektedir. Mesela çalışanların fazla mesaiye kalmalarının ya da çok çalışmalarının, aileleri ile birlikte olmalarını ve akşamları beraber zaman geçirmelerini engellemesi buna örnektir (Giray ve Ergin, 2006,84).

1.4.2. Aile-İş çatışması

İş aile çatışmasının diğer yönünü ifade eden aile iş çatışması Netemeyer ve arkadaşlarına göre, aileden kaynaklanan isteklerinin, zaman ve gerilimin iş sorumlulukları ile karışmasını içeren roller arası çatışma türüdür (Netemeyer, Boles, McMurrian, 1996: 401). İş ve aile çatışması her iki role ilişkin görevlerin yerine getirilmesini, dolaylı olarak da iş yaşamını, iş ile ilgili ödevlerin yerine getirilmesini önlemekte ve iş hayatının kalitesini düşürüyorsa yaşanmaktadır. Kişinin çocuğunun rahatsızlığı nedeniyle işine gerekli zamanı ayıramaması, zihninin sürekli ailesi ve evi ile meşgul olmasından dolayı işe odaklanamaması sıklıkla yaşanan sorunlar arasında sayılabilir (Giray ve Ergin, 2006: 84).

1.5. İş-Aile Çatışmasının Türleri

Kişinin iş ve aile rolleri arasında denge kuramaması durumunda iş-aile çatışmasını meydana gelmektedir. İstekler kişinin zamanını ve enerjisini kısıtlamakta ve böylece çatışma yaşanmaktadır. Temelde çatışmanın üç şekilde yaşandığı ortaya koyulmaktadır. Bunlar, zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışmadır (Yüksel, 2005:303).

1.5.1. Zaman esaslı çatışma

Greenhaus ve Beutell (1980)'in belirttiği gibi, çoklu roller, kişilerin zamanının tümünü kapsayabilmektedir. Böylece genellikle üstlenilen bir rol, diğer role göre daha başarılı gerçekleşebilmektedir. Dolayısıyla, bir role ayrılan zaman, diğer rolün taleplerini yerine getirmediğinde; zaman esaslı çatışma gerçekleşmektedir (Çakır, 2011: 14).

Zaman esaslı çatışmanın iki biçimi vardır. Birincisi, üyelik ile ilgili baskı, öteki rolün beklentilerini yerine getirmeyi, fiziksel olarak mümkün olmayabilir. Diğeri ise bir rolün beklentileri karşılanırken, öteki rolün beklentileri ile karşılaşılabılır ve baskılar yığınlığa sebep olabilir (Irkılata, 2010: 80).

İşyerindeki çalışma sürelerinin uzun olması bireyin ailesindeki ödevlerini yapmasına sınırlama getirmektedir. Özellikle mesai saatlerinden sonra ek mesailere kalınması, hafta sonları çalışma mecburiyeti aile ile ilgili ödevlerin yerine getirilmesine engel olmaktadır. Bu çatışma türü yetersiz kaynak, işyerinde fazladan geçirilen zaman, ailenin isteklerinin karşılanamaması sonucunu meydana getirmektedir (Yurtseven, 2008: 20).

1.5.2. Gerilim esaslı çatışma

Gerilim esaslı çatışma, gerilim dolu olan bir rolün, diğer rolün taleplerini tamamlamayı engelleyeceğini temel alır. İş ve evde stres esaslı meydana gelen faktörlerin hepsi gerilim esaslı çatışmaya yol açabilir. Bu stres kaynakları bireyleri yorar ve endişeye, gerilime ve bunalıma kadar götürebilir (Irkılata, 2010,81).

Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre, herhangi bir rol türü ile ilgili sorumlulukların neden olduğu baskılar, diğer rollere ilişkin istekleri karşılamayı fiziksel olarak imkânsız hale getirmektedir. Ayrıca bu görüş, Hobfoll (1989) tarafından ortaya konulan zaman ve enerjinin sınırlı kaynaklar olduğu ve bu kaynaklar tüketildiği zaman, aynı alanda ya da başka alanlar içinde yer alan gereksinimleri karşılamak için mevcut olmadıkları görüşüne dayanan "kaynakların korunması" (Conservation of Resources) kuramı ile de uyuşmaktadır (Yurtseven, 2008,22).

İş ile ilgili gerilim esaslı iş-aile çatışmasını doğuran birçok stres yaratıcı faktör bulunmaktadır. Fakat herhangi bir rolün gerekleri için uygulanacak düzensiz çalışma saatleri gerilim semptomları yaratabilir. Bunlarla birlikte uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, uzun iş saatleri, yöneticilerin tutumu gibi etmenlerde gerilim yaratıcı ya da mevcut gerginliği arttırıcı etkileri olan iş ile ilgili etmenlerdir (Diker, 2010,50).

1.5.3. Davranış esaslı çatışma

Farklı rollere ait kural ve beklentilerin uyuşmadığı durumlarda davranış temelli olarak ortaya çıkabilmektedir (Yurtseven, 2008,20). Greenhaus ve Beutell, (1985) bu durumu uyuşmazlık olarak tanımlamaktadır. Örneğin bir şirket müdürünün

yoğun rekabet ve işin gerekliliği olan disiplini sağlamak için iş yerinde otoriter, atak olması gerekirken aynı kişinin ev ortamında duygusal, romantik bir kişiliğe bürünmesi gerekliliği ile kişide meydana gelebilecek olumsuz durumlar bu çatışmaya örnek verilebilir(Diker, 2010:51). Roller arasındaki bu birbirine zıt beklentiler, iş ve aile alanları arasında yaşanan geçişlerde çatışmaya sebep olabilmektedir (Özen ve Uzun, 2005:133).

1.6. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

1.6.1. Cinsiyet

Geleneksel yaklaşımda sosyal rol, ailenin gelir sağlayıcısı olan erkeğe yüklenirken, ev ve aile ile ilgili sorumluluklar kadınlara yüklenmektedir. (Diker, 2010: 56). İş ve aileyle ilgili çalışmalarda cinsiyet farkları konusu oldukça önemsenmekte ve her zaman güncelliğini korumaktadır. Çünkü araştırmalar sonucunda iş-aile ve aile-iş çatışmaları bakımından cinsiyet farkları ile ilgili net ve herkesin aynı görüşte olduğu bulgulara ulaşmak pek mümkün değildir (Giray ve Ergin, 2006: 86).

İş-aile rol çatışması ile ilgili pek çok çalışmalarda aile—iş çatışması, bu çatışmanın yönü ve kadın ve erkek arasındaki farklılık incelenmiştir. Bu araştırmaların kimisinde cinsiyetin etkili olmadığı sonucu elde edilirken; kimisinde kadınlar ve erkeklerin çatışma düzeyleri ile çatışmanın yönü bakımından anlamlı farklar bulunmuştur. Bu farkların sebebi olarak iki temel görüşten faydalanılmaktadır. Birinci görüş cinsiyet rolü görüşüdür (Toraman, 2009:25). Bu görüşün temellerini oluşturan geleneksel cinsiyet rolleri, kadınlar ve erkeklerin ailelerinin işlerinden daha değerli olduğunu belirtmelerine rağmen, iş sorumluluklarının erkekler için, aile ve ev sorumluluklarının kadınlar için olduğunu vurgulamaktadır. Cinsiyet rolü görüşüne göre; bireylerin kendi alanları ile ilgili sorumluluklara ayırdıkları zaman çatışma yaşanmazken, karşı cinse ait alana ayırdıkları fazla zaman iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile ilgili algılarına etki göstermektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86).

1.6.2. Yaş

Bireylerin yaşları ile iş ve aile etkileşimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara çok fazla rastlamak pek mümkün olmamaktadır (Giray ve Ergin, 2006,86). Bireylerin yaşı ilerledikçe tecrübe ve bilgi birikimlerinde artış olduğu, bu artışın meydana getirdiği birikimin daha az iş stresine ve aile veya iş ödevlerini yerine getirmede daha az engele yol açtığı belirtilmektedir (Çakır, 2011,18).

İş-aile rolleri arasındaki çatışma yaş arttıkça azalmakta, yaşça büyük olan bireylerin bu iki rolü birbirinden daha iyi ayırabildikleri, profesyonellikleri sayesinde iş yaşamına ilişkin planlamaları ve çalışma koşullarını daha iyi düzenledikleri ifade edilmektedir (Toraman, 2009,28).

1.6.3. Medeni durum

Bireylerin evli ve bekâr olmaları, iş yaşamı dışında kalan zamanlarını farklı şekillerde değerlendirmeleri, sorumluluk yüklenmeleri durumunu değiştireceğinden, iş-aile çatışmasının şiddetini de değiştirebilir. Evli olmayanların eve ilişkin üstleneceği ödevler diğer aile üyeleri üstlenilebileceğinden, iş hayatına daha bağlı olmaları beklenebilir (Önel, 2006: 25).

Evli bireylerin üstlendiği sorumluluklarının artması yaşayacakları iş aile çatışmasını da artırabilmektedir. Karatepe ve Kılıç'ın çalışmasında da evli işgörenlerin yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları tespit etmiştir. Özellikle kadınların evlilik sonrası yaşadıkları rol çatışmalarının artması beklenmektedir. Nitekim işyerindeki sorunlar ailedeki ev ve çocuk bakımı gibi rolleri olumsuz etkilemekte, bunun sonucu olarak daha tecrübeli olduğu düşünülen kadına yük binmektedir. Hem evde hem iş yerinde fazladan görevler üstlenen kadın, görevlerini daha iyi yerine getiremediğinde başarısız olarak kabul edilmektedir. Böyle bir durumda kadının kariyer ve aile hayatı problemleri durumuna gelmektedir (Ertemli, 2011:22).

1.6.4. Çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği

İş yaşamındaki düzensizlik ve mesai saatleri dışındaki çalışma işgörenin ailesine ilişkin faaliyetlere katılmasına engel olmakta; ayrıca hafta sonu mesailerini tatil aktivitelerine engel olmaktadır. Böyle bir durumda işe daha fazla zaman aktarma gibi sorunları ortaya çıkabilir. Anılan nedenle iş hayatındaki sürenin aile hayatına olumsuz etki edecek şekilde düzenlenmesinden kaçınılmalıdır (Çakır, 2011,21).

İş-aile çatışmasına neden olan etmenler çalışma programının düzenlenmesine, sistemli çalışmaya ve bunların olabilmesi için de doğru bir işyeri yönetimine ihtiyaç doğurmaktadır. Aksi durumda iş ve aile hayatındaki çatışmaya neden olmakta ve bireyde ekstra gerilim durumu ortaya çıkmaktadır, böylece iş-aile çatışması kaçınılmaz hale gelmektedir (Diker, 2010,60).

Çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma, bireylerin hem sağlık hem de morallerini etkileyen etmenlerdendir. Gece çalışmasını zorunlu kılan vardiyalı çalışma da kişinin biyolojik saatiyle uymadığından hem fizyolojik, hem de sosyal sorunlara neden olabilir. Vardiyalı çalışma sonucu meydana gelen uyumsuzluk sorunu, kişinin iş performansını etkileyeceği gibi iş kazalarının artmasına, sağlığın bozulmasına, aile yaşamının ve toplumsal ilişkilerin zarar görmesine neden olmaktadır (Önel, 2006,21).

Çalışma ortamında yer alan politikalar (adil olamayan başarı değerlendirmeleri, ücretlerdeki eşitsizlikler), kurumun yapısı ve özellikleri (merkeziyetçilik, terfi için tanınan fırsatların azlığı), fiziki şartlar (kalabalık, aşın gürültü, sıcak ve soğuk yerde çalışma) ve kurumsal süreçler (çalışanlar arasındaki zayıf iletişim, dengesiz ve adaletli olmayan bir kontrol sistemi) gibi bazı özellikler işyerinde strese sebep olabilmektedir. Söz konusu olumsuz koşullar çalışanın yaşadığı çatışmaları da artıracaktır (Ertemli, 2011,19)

1.6.5. Yöneticilerin tutumu

Yukarıda ifade edildiği gibi iş ve aile çatışmasına neden olan işyerindeki uzun çalışma saatleri ve hafta sonu programlarının düzenlenmesi işyeri yöneticilerinin

tutumlarına bağlıdır. Böyle bir çatışmanın dolaylı olarak işgörenin performansını etkileyeceği ve en sonunda işletmenin çıkarlarına olumsuz etki edeceğini bilen yöneticiler, çalışma saatlerini buna göre düzenleyecektir (Diker, 2010,61).

Yöneticilerine güvenen ve kendileriyle işbirliği yaptığına, yöneticilerinin dürüst olduğuna ve işleri konusunda kendilerini motive edebildiklerine işgörenlerin işe ve işyerine bağlılıkları, işin niteliklerini daha iyi yapması, kendini işe ve işyerine adanması arasında yüksek ilişki saptanmıştır. Çalışma yaşamında sorun yaratan yönetici özellikleri ve davranışları, düzene aşırı önem verme, yetersiz ya da tek yönlü bilgilendirme, yöneticinin baskınlığı, çalışanlara karşı değer verilmediği izleniminin verilmesi olarak tespit edilmiştir (Önel,2006,22). Yöneticinin benimsemiş olduğu yönetim tarzı ile astların yöneticiden arzu ettiği yönetim tarzlarının örtüşmemesi çatışmaya sebep olabilmektedir (Seval, 2006:250).

1.6.6. Çift kariyerli aile yapısı

Çift-kariyerli ailelerin en eski ve genel tanımı; karı-koca her iki bireyin de çalıştığı şeklindedir. Çift kariyerin görüldüğü ailelerde kariyer için çaba gösterilmekle birlikte aile ilişkileri için de çaba gösterilmesi gerektiği görüşü savunulmaktadır. İş ve aile ile ilgili kadın ve erkeğe yüklenen rollerde birtakım değişikliklerin olmasıyla sonuçlanan böyle bir durumda kadınlar aleyhine bir durum gelişmekte; daha fazla rol üstlenen kadınlar ya eşleriyle, çocuklarıyla ya da işiyle daha fazla zaman harcayabilmektedir. Ancak günümüzde modern davranışlar gösteren ailelerde erkekler de ev işlerine zaman ayırmakta ve bu durumda işten aileye doğru bir rol çatışması yaşanmaktadır (Giray ve Ergin, 2006:85).

Yapılan diğer araştırmalara göre kadınlar iş hayatına büyük oranda katılmalarına rağmen ev ile ilgili sorumlulukların ağır yükünü üstlenmeye devam etmektedirler. Günümüzde eskisi kadar olmasa da kadının ağırlık vermesi gereken rolünün ailedeki eş ve anne olduğu yönündedir. İş ve aile alanları arasında yaşanan potansiyel çatışmaların giderek artmasıyla birlikte kadınların ve ailelerinin bu çatışmalara verdikleri psikolojik ve fiziksel tepkiler araştırılmaya devam edilmektedir (Çakır, 2011,19).

Aile ve iş yaşamını beraber sürdürmeye çalışan bu tür aileler, halen çok az olmakla birlikte artan beklentiler, yaşamın zorlukları ve daha fazla para kazanma ihtiyacı nedeniyle giderek yaygınlaşmaktadır (Acar, 1994,29).

1.7. İş-Aile Çatışmasının Etkileri

1.7.1. Örgütsel etkiler

İş aile ve aile iş çatışmalarının sadece birey açısından değil, örgütler açısından da önemli sonuçlar doğurabileceği düşüncesi, kurumların konuyla daha fazla ilgilenmelerine neden olmaktadır (Ertemli, 2011,40). İş ve aile çatışmasının olumlu (işe ilişkin memnuniyet) olabileceği gibi daha çok ve ekseriyetle olumsuz (iş doyumsuzluğu, memnuniyetsizlik, motivasyon ve performans düşüklüğü, işten ayrılma niyeti) sonuçları olmaktadır (Taslak, 2007: 68).

1.7.2. Bireysel etkiler

İş-aile çatışması temelde “bireyin aile içinde ve işyerinde yüklendiği rollerin birbirini engellenmesiyle meydana gelen roller arası çatışma sonucunda birey üzerinde rol baskısı oluşturması ” şeklinde ifade edilebilir. Bireyde üstlendiği rolleri yerine getirmekte zorlanma, beklentileri karşılayamama, birbiri ile çelişen isteklere cevap vermede zorluk, stres, bıkkınlık, yeteneklerini yeterince ortaya koyamama gibi olumsuz neden olmaktadır (Taslak, 2007,68).

İş ve aile yaşamının kesiştiği, karşı karşıya geldiği bir durum olan iş ve aile çatışmasında meydana gelen artış bireylerin hem iş hem de aile yaşamlarının gereklerine yerine getirmekte gösterdikleri çaba ve bunların yol açtığı sorunlar gün geçtikçe artmaktadır. İş aile çatışmasını direkt etkileyen faktörler: fazla iş yükü, iş stresi-tatminsizliği ve işe ayrılan zamandır. Fazla iş yükü, iş tatminsizliği ve işe ayrılan zaman arttıkça iş aile çatışması da artmaktadır. Aile-iş çatışmasını direkt olarak etkileyen faktörler: evde fazla iş yükü, aile stresi-tatminsizliği ve eve ayrılan zamandır. Yönetici desteği, iş aile çatışmasını; eş, anne ve baba desteği, aile iş çatışmasını dolaylı olarak etkilemektedir. Yönetici desteği arttıkça iş aile çatışması azalmakta; ailevi destek arttıkça aile iş çatışması dolayısıyla azalmaktadır. İş aile

çatışması, aile hayatında; aile iş çatışması ise iş hayatında olumsuz bazı sorunlara neden olmaktadır (Toraman, 2009: 37).

1.8. İş-Aile Dengesi

Davranış bilimindeki gelişmeler doğrultusunda insan davranışı derinlemesine incelendiğinde kişinin genel yaşamı ile çalışma yaşamının ayrılmaz bir bütün oluşturduğu ve devamlı etkileşim içinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kişinin işi, yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır (Toraman, 2009,39). İşin birey için sağladığı fayda ise psikolojiktir bu da kişiye sağladığı kimliktir. (Çağatay, 2012: 74). Yaşam için bu derece önem arz eden iş ve aile alanlarından birisine ilişkin ödevlere daha fazla çaba gösterildiğinde diğer role ait ödevler ihmal edilmekte, tam anlamıyla yerine getirilememektedir. Bu durumda bireylerin daha az çaba gösterdiği role ilişkin olarak iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamasına neden olmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 84).

Aileye ilişkin rollerde veya işe ilişkin rollerde uyum sağlandığında iş-aile dengesinden söz edilebilir. İşgören veya eş, ebeveyn rollerinden hangisi olursa olsun bireyler bu dengeyi sağlamak için çaba göstermektedir. İş ve aile ve hayatına ilişkin “denge” kavramı ifade edilirken ortak bir paydada buluşamadığı görülmektedir. Kimi tanımlarda asgari çatışma ile bireyin aile ve işinde tatmin olması ifade edilirken, kimi tanımlarda bu tatminin somut bir şekilde açıklanamayacağı, bireyden bireye değiştiği bu nedenle her birey için farklı bir denge durumunun söz konusu olduğu ifade edilmektedir (Çağatay, 2012: 74).

İş aile dengesini oluşturan üç temel öge vardır: zaman, ilgi ve tatmin dengesi. Bireyin aile ve işiyle ilgili ödevlere eşit zaman ayırması zaman dengesi; aile ve işindeki paydaşlarına ve diğer üyelere eşit ilgi göstermesi ilgi dengesi, iş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin olması ise tatmin dengesi olarak tanımlanmaktadır. İş aile dengesi tanımı bir anlamda da girdiler ile çıktılar arasındaki eşitliği tanımlamaktadır. Her bir rolü eşitlemeye yaklaşmak, her bir role yaklaşık olarak eşit ilgi ve bağlılık göstermek, zaman vermek gibi insan kaynaklarını kapsayan tüm unsurlar girdilerdir (Toraman, 2009: 40).

İş ve aile hayatının isteklerini dengelemede başarılı olunamadığında veya yetersiz kalındığında yaşanabilecek en önemli sorunlardan biri çatışmanın yükselmesidir. Bu tip çatışmalar bireyin birden fazla rolü gerçekleştirme çabası sırasında meydana gelmektedir (Çağatay, 2012: 74).

İş ve aile yaşamında sürekli değişim olmaktadır ve bu değişimi öngören, bu değişime ayak uyduran bireyler iş ve aile rolleri arasında denge kurabilmekte, iş ve sosyal hayatında mutluluğu sağlayabilmektedir. Bu dengeyi sağlayabilmek için aile, örgüt ve örgüt yöneticileri sorumluluk kalmalıdır (Özen ve Uzun, 2005: 129, 133).

1.8.1. Aile dostu örgütleri

Bireyin işinde, iş arkadaşlarından; ailesinde aile bireylerinden sağladığı kaynak sosyal destek olarak ifade edilmektedir. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere bireyin sorunların çözümünde kendini iyi hissetmesi aldığı destekle mümkün olacaktır (Akın, 2008:147).

Aile, sosyal destek sağlayıcı en önemli gruplardan biridir. Aile fertleri ya da iş veya mahalledeki arkadaşları ile sorunlarını paylaşan, bu paylaşımı yapabilecek yakınlık göstereceği bireylerle birlikte olmak stresle başa çıkmayı kolaylaştırmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 133). Aile dostu örgütler, iş-aile etkileşiminin farkında olan, kişinin işi kadar özel hayatı ile de ilgili olmasını ve dengeli yaşamasını ilke olarak belirleyen örgütlerdir. Bu tip örgütler çalışanlarını işleri ve aileleri arasında bir sıralama yapmaya zorlamaz, örgüt dışındaki kimliklerini ve rollerini bastırmak yerine ifade etmelerine olanak tanır, bireysel olarak gelişmeleri ve iyi anne veya baba olmaları için destekler (Toraman, 2009: 42).

Aile içi ilişkilerin, eşler arası uyumun ve sevginin yaşam doyumu ve bireylerin iyi anlaşma halleri açısından önemli bir kaynak olduğu bilinmektedir. Bu noktanın önemli olmasında, bireylerin çoğunun boş zamanlarında eve bağımlı olmaları söylenebilir. Duygusal destek, eş ile empati kurmayı, anlayış göstermeyi, tavsiyelerde bulunmayı ve onunla ilgilenmeyi içerir. İş paylaşımı ise ev işleri ve çocuk bakımı gibi konularda eşe yardımcı olmayı kapsar. Sosyal destek sağlayan

faktörlerden biri de sosyal çevre ve akraba desteğidir. Bireyler arkadaş, komşu, akraba gibi yakın çevrelerinden hem duygusal hem de iş paylaşımı bağlamında destek alabilmektedirler (Ertemli, 2011: 34). Kısaca, bu tür sosyal destekler, gerilimin meydana gelmesini ve etkilerini çeşitli şekillerde en aza indirebilirler. Bireylerin, aile bireylerinden, özellikle eşlerinden, yakın çevresindeki arkadaş ve akrabalarından ve günümüzde önemi artmakta olan ücretli yardımcılardan, iş aile dengesini kurmaya çalışırken de faydalanabildikleri bilinmektedir.

1.8.2. Yönetici desteği

İş ve aile çatışmasını önlemede veya en aza indirmede yönetici veya liderlerin desteği önemlidir ve çalışmaya tutkunluğu arttırmaktadır. Yönetici desteğinin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamada önemli bir araç olarak açıklanmıştır (Turgut, 2011: 161).

Yönetici desteği, yönetici ile çalışanı arasındaki olumlu iş ilişkisidir (Giray, 2013: 72). Bir başka tanıma göre Yönetici desteği; duygusal ilişki, yardımlaşma, karşılıklı bilgi alışverişi ve değerlendirmeyi içeren kişiler arası etkileşim olarak tanımlanan sosyal desteğin geçerli değişkenlerinden biri olarak kabul edilmektedir ve stresle başa çıkmada kullanılacak bir kaynaktır (Ertemli, 2011: 31). Yöneticiler tarafından sağlanacak desteğe yardımcı olma, saygı ve sevgi ile güven duygusu aşılama örnek verilebilir (Giray ve Şahin, 2012: 2).

İşgörenler üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahip olan yönetici desteği aynı zamanda örgüt çıkarları için de önem arz etmektedir. Günümüzde bu önem daha fazla fark edilir duruma gelmiştir. Buna çalışanların motivasyonu, performansı, işe ve işyerine ilişkin olumlu tutumlar geliştirmeleri, örgüte bağlılık göstermeleri, iş arkadaşlarına yardımseverlikte istekli olmaları ve örgütün sorunlarına karşı daha duyarlı olmaları örnek olarak gösterilebilir (Emhan, Mengenci, Taşdöven ve Garayev, 2014: 79).

İşgörelere sağlanan yönetici desteği işgörenlerin yaşayacağı muhtemel olumsuzlukların da önüne geçmektedir. Örneğin işyerinde veya işe ilişkin yaşanabilecek stres, işin getirdiği sorumlulukları yük olarak görme yöneticilerin

olumsuz tutumu ile ilişkilidir. Yönetici desteği sağlandığında iş ve aile yaşamı arasındaki rol çatışmasının da engellenebileceği ifade edilmektedir (Giray, 2013: 75).

1.8.3. Esnek saat uygulaması

Esnek saat uygulaması, normal çalışma ilişkisi dışındaki tüm yeni çalışma şekillerini; başka bir deyişle, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme olanağı veren çalışma olarak tanımlanmaktadır (Toraman, 2009: 45). Günümüzde sıkça konuşulmakta olan esnek saat uygulaması işgörenin motivasyonunu artırıcı ve iş-aile yaşamı arasında denge kurmasını sağlayıcı bir durumdur (Kirel, 1999: 116). Esnek çalışma saatlerinin faydası özellikle kadınlar açısından ikinci olarak da yaşlı ve zayıf durumdaki işgörenler açısından değerlendirilebilir. Stresi azaltan, işe ilişkin olumsuz duyguları ortadan kaldıran, devamsızlık ve geç kalma gibi olumsuz durumları yok eden ve her şeyden önemlisi bireyin iş-aile yaşam dengesini kurmasını sağlayan esnek saat uygulaması bireylerin hem işine hem de ailesine daha fazla enerji yönlendirmesine imkan tanımaktadır (Turgut, 2011:161).

1.8.4. Çocuk bakım ve izin düzenlemeleri

Evli kadın ve erkekte çocuk sahibi olmanın iş hayatına etkisine yönelik bir araştırma sonucunda erkekte çocuk sayısı arttıkça işte harcanan çaba ve zaman artarken, bu durum kadında çalışma saatlerinin azalması ve işten ayrılmaların artmasıyla meydana gelmektedir (Önel, 2006: 25).

Ülkemizde sınırlı sayıda örgütün uyguladığı aile dostu politikalar arasında en geniş olanları, ücretli-ücretsiz izin ve süt iznidir. Çalışan kadınların hamilelik ve doğum süreçlerinde kullandıkları izin türüne hamilelik ve doğum izni, doğumdan sonra kullandıkları izin düzenlemesine ise annelik izni olarak açıklanmaktadır. Çok yaygın olmamakla birlikte örgütlerin gündemine giren diğer izin düzenlemesi de babalık izinleridir. Doğum ve hamilelik izinleri kadınların devamlı olarak istihdamına ve kariyerlerinin devam etmesine imkân tanıyan düzenlemelerdir. Temel hedefi doğumun ve doğum sonrası çocuk bakımının düzgün bir şekilde

yapılmasının yanında aile alanında yaşanabilecek olası bazı çatışmaları ve stresi azaltmasıdır (Toraman, 2009: 48).

1.9. İş – Aile Çatışmasının Sonuçları

Bireylerin yaşadıkları iş aile ve aile iş çatışmaları öncelikle kişinin kendisini etkileyecektir. Bu etkilenme stres, yaşam tatmini ve evlilik tatmininde azalma, tükenmişlik hissi gibi psikolojik ya da bu durumun bireyin fizyolojisine yansiyarak sağlık sorunlarına neden olmasıyla psikomatik olabilecektir.

Bireylerin benliklerini olumsuz algılaması ve iş yaşamına ilişkin olumsuz davranışlarda bulunması, bedensel ve ruhsal yönden tehdit ve zorlamalarla karşılaşması olarak ifade edilen stresi "vücuda yüklenen herhangi bir özel olamayan isteme karşı, vücudun tepkisi" olarak etmek mümkündür (Işıkhan, 2001: 28).

Anderson ve arkadaşlarının araştırmasında iş aile ve aile iş çatışma türlerinden her ikisinin de stresi olumlu yönde etkilediği, başka bir deyişle, bireyin yaşadığı iş aile ve aile iş çatışmasının düzeyi yükseldikçe, stresinin de arttığı kanıtlanmıştır. Hill'e göre de iş aile çatışması ile bireysel stres arasında güçlü bir ilişki vardır (Ertemli, 2011: 36).

Mutluluğu engelleyen ve stres kaynağı olarak açıklanan iş-aile çatışması, depresyon ile pozitif yönlü, iş ve yaşam tatmini ile negatif yönlü ilişkilidir. Bireyin işinin ailesine yönelik rollerini veya ailesinin işine yönelik rollerini engellediği düşüncesine kapılması durumunda daha fazla çatışma yaşamaya başlayacak ve sonuç olarak bu çatışma mutsuz olma durumunu meydana gelecektir.

Burke ve Greenglass hastanenin küçülme ve yeniden yapılandırılma sürecinde hemşirelerin iş aile çatışması ve psikolojik tükenmişlik hissetme düzeylerini araştırmışlardır. Buna göre, iş aile ve aile iş çatışmalarının yüksek düzeyde psikolojik tükenmişlik ile ilişkilendirilebildiği açıklanmaktadır. Karatepe ve Uludağ ise Kuzey Kıbrıs'taki otellerde müşteriyle direkt temas halinde olarak çalışan kişiler

ile yaptıkları çalışmada, iş aile çatışmasının duygusal tükenmişlik ile pozitif ilişkili olduğunu kanıtlamışlardır (Ertemli, 2011: 37).

Bireylerin hayatını pozitif yönde değerlendirmesi olarak ifade edilene yaşam doyumu, bireyin hayatından ne kadar zevk aldığı, yaşamı ile ilgili olumlu duygularını tanımlamaktadır. Yaşam doyumu, yaşamın herhangi bir boyutunda tatmin olarak ele alınabileceği gibi genel olarak duygularını yansıtan, mutluluğunun bir kriteri olarak da ele alınmaktadır (Ertemli, 2011: 37).

Bireylerin yaşamlarının pek çok yönü tüm yaşam doyumuna etki eden, iş ve ailesine ilişkin tüm davranışlarına yansıyan bir noktadadır. Bu sebeptir ki iş doyumu, aile yaşamını; aile yaşamına ilişkin doyum da iş yaşamını etkilemekte; her ikisinden birindeki olumsuzluk diğerinde tatminsizliğe neden olmaktadır. Yaşanabilecek iş-aile çatışması her durumda yaşam doyumuna engel olmaktadır (Yurtseven, 2008: 32).

İş hayatında yaşanan çatışmanın iş tatminini etkilemesi gibi, aile hayatında yaşanan çatışma da evlilik tatminini etkilemektedir. Ev ile ilgili yapılması gereken işler, ebeveyn olarak üstlenilen sorumluluklar ve eşlerden diğerinin de çalışıyor olması evlilik tatminini etkileyen nedenler arasındadır. Bireyin ağır iş sorumluluklarını yerine getirmesi için harcayacağı fazladan zaman, eşi ile birlikte olmak için harcayacağı zamanı azaltacağı için daha düşük evlilik tatmini yaşanması olası bir sonuç olarak meydana gelecektir (Yurtseven, 2008: 33).

Karatepe ve Uludağ, iş aile çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini açıklamışlardır. Namasivayam ve Mount iş aile çatışmasının düşük iş tatmini ile ilişkili olduğunu ifade ederken, beklenenin aksine, aile iş çatışmasının yüksek iş tatmini ile ilişkili olduğunu bulgulamış, bunu da bireylerin işlerini aile çatışmalarını çözmede bir araç ya da kaynak olarak görebilecekleri şeklinde ifade etmişlerdir. Karatepe ve Kılıç'ın araştırmasında iş aile çatışmasının iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılrken, aile iş çatışmasının böyle bir rolü olduğu bulgulanamamıştır (Ertemli, 2011: 42).

Örgüt kültürünün iş-aile çatışması, yaşam doyumu, iş doyumu, iş-aile yaşam dengesi gibi birçok faktör açısından önem taşıdığı belirtilmektedir. İşgörenin aile hayatına önem veren, saygı gösteren, “aile dostu” olarak tanımlanan işletmeler yukarıda sayılan durumlardan başta “iş-aile dengesi” olmak üzere birçok durumda olumlu etki yaratacaktır. İş-aile çatışması azaldığında işten ayrılma niyeti düşmekte, örgüte bağlılığı artırmaktadır (Çağatay, 2012: 69).



İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı Ve Kapsamı

Günümüzde işletmeler için önemli bir konu ve önemli bir sorun olan işten ayrılma niyeti, işgören davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörler bağlamında incelenmeye devam etmektedir. Bu araştırmalar da ayrı bir masraf ve maliyete neden olmaktadır (Agin, 2010: 27).

İşgörenlerin işe ilişkin olumsuz duyguları sonucu varacakları işten ayrılma niyeti hemen oluşmamakta; belirli bir sürecin sonunda ortaya çıkmaktadır. Mevcut durumları değerlendiren işgören son çare olarak işten ayrılmaya karar vermektedir (Koçoğlu,2013: 5). İşgörenlerin kendi isteği ile ayrılmasının temelinde yatan sebepler kişisel, çevresel ya da iş ortamıyla ilgili olabilmektedir. Kişisel sebepler: yaş, eğitim, cinsiyet (Türesin,2012: 82) ve daha iyi fırsatları değerlendirme, çevresel nedenler: işsizlik oranları, istihdam algıları, sendikanın varlığı olarak belirlenirken, iş ortamından kaynaklanan nedenler ise, iş doyumsuzluğu, ücret ve performans düşüklüğü, örgütsel bağlılığın düşük olması (Türesin,2012: 82), işletme ve diğer çalışanlar ile olan ilişkilerden oluşmaktadır (Tuncer,2012: 30). Kinnie vd. (1998), işgörenlerin işten ayrılma nedenlerini işten çıkarılma korkusu nedeniyle yaşadıkları stresle ilişkilendirmektedir (Varol,2010: 53).

İşten ayrılma eğilimi ile yüksek işgücü devri arasında ilişki bulunmaktadır. İşletmeler için ayrı bir maliyet unsuru olan ve nitelikli işgücü kaybına yol açan işgücü devrinin en önemli nedeni işten ayrılmalardır. İşgörenin kendi isteğiyle gerçekleştirdiği durumların önüne geçmek için örgütlerde çözüm yolları aranmaktadır (Çağ,2011: 97).

Yüksek ayrılma oranı işe alma, seçim ve eğitim maliyetlerinin artmasına sebep olmaktadır. Bunlara ek olarak bilgili ve deneyimli personel ayrıldığı zaman, bu durum örgütün verimli bir biçimde çalışmasını olumsuz yönde etkileyebilir. Eğer örgüt açısından doğru insanlar örgütten ayrılırsa, işten ayrılma olumlu olarak

etkilenir. Düşük performans gösteren personelin yerine daha yetenekli personelin alınması, terfilerin olması ve örgüte yeni fikirlerin girmesi sağlanabilir (Türesin,2012: 82).

İşgörenlerin işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldırmak, işgücü devrini azaltmak veya örgüt kontrolüne alabilmek için çeşitli arayışlar devam etmekle birlikte çalışanın motivasyonu, iş doyumunu, işyerindeki çalışma koşullarının artırılması gibi faaliyetler işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (Verenyurt,2009: 83).

İşten ayrılma niyeti ile çok yakından ilişkili olduğu düşünülen faktörlerin başında iş tatmini gelmektedir (Gül, Oktay ve Gökçe,2008: 4). İş – aile çatışması da işgörenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan önemli faktörlerdendir (Yurtseven,2008: 40). Karatepe ve Baddar (2006) gibi araştırmacılar çalışmalarında bu durumu destekler nitelikte ve oldukça güçlü sonuçlar elde ettiklerini ifade etmişlerdir (Turunç, Çelik,2010: 216).

2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Çeşitli Açılardan Önemi

Örgütler, amaçlarına, hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlarına ihtiyaç duymaktadırlar. Örgüt içerisindeki çalışanların işten ayrılma niyeti taşımaları sonucunda örgüt için de olumsuz durumlar ortaya çıkacaktır (Çağ,2011: 97).

İşsizlik her geçen gün artmakta, buna karşın işgörenler halen kendi isteği ile iş değişiklikleri yapmaktadır. Örgütler bu tür işten ayrılmaların meydana getireceği zararları bildiğinden, işgörenin kendi isteği ile işten ayrılmasının önüne geçmek için önemli çabalar göstermektedir (Varol,2010: 54).

Bu çabaların en önemli nedeni elbette ki örgütün göreceği zararlardır. Bu zararların başında diğer işgören ve grupların sosyal ilişkilerinin zarar görmesidir. İkinci bir zarar ise eğitilmiş ve tecrübeli elemanın yerine alınacak yeni elemanların eğitimi ve oryantasyonu için zaman, emek ve para gerekmesidir. Nihayetinde bu işyeri performansı için zaman kaybıdır. Bu nedendir ki örgütler işten ayrılmaları engellemek için çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır (Çağ,2011: 98).

İşten ayrılmaların nispeten daha düşük olmakla olumlu yönlerini belirtmekte de yarar vardır. Bunların başında motivasyonu, tatmini ve performansı düşük personelin uzaklaşması, bu uzaklaşma sonucunda olumsuz etki altındaki diğer personelin daha az zarar görmesidir (Teoman, 2007: 35).

2.2.1. Ülke ekonomisi açısından önemi

İşletme ve örgütler için önemli olan bir konunun ülke ekonomisi için de önemli olduğu varsayımı dikkate değer bir konudur. Ekonomi dünyasında işgücünün sirkülasyonu denge durumu sağlansa bile devam etmektedir. Bu sirkülasyon ekonomik yapısı sağlam ve gelişmiş ülkelerde daha fazla görülmekte olup başlangıçta örgüt için negatif bir durum olarak görülse de ülke ekonomisi açısından yararlı sonuçlar doğurabilmektedir (Aylan,2012: 42).

İşten ayrılmanın birçok riski, finansal maliyeti, hareket maliyeti ve psikolojik maliyetleri olduğundan hem işgören hem de örgüt için bu kararların sağlıklı bir süreçte alınması gerekir. Her işten ayrılma niyeti işten ayrılma ile sonuçlanmayabilir. Önemli olan işten ayrılma niyetine neden olan faktörleri doğru tespit etmek ve olası sonuçlarının yarar ve zararlarını iyi değerlendirmektir. Bazen işten ayrılmanın gerçekleşmesi örgüt ve işgören için olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir (Çağ,2011: 98). Bazen de işletme için tecrübeli eleman kaybı, yeni eleman bulma için maliyet artırma gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Kaya,2010: 42). İkinci durumda yaşanabilecek diğer olumsuzluklar yeni işe alınana eğitim ve oryantasyonu için ek maliyetlerin çıkması, yeni elemanın eğitimi için zaman kaybı ve tecrübesiz elemanlar ile hizmet kalitesinde düşüş olarak ifade edilmektedir (Demirdağ,2010: 49). İşgören açısından olumsuzluklar ise genellikle işten ayrılma durumunda kısa veya uzun süre işsiz kalma, farklı sektöre geçme durumunda daha az ücretle çalışma, kariyer kaybı olarak sıralanabilir. Ülke ekonomisi açısından olumsuzluklar da yine işgörenin yeni başladığı yerdeki eğitim ve deneyimi için zaman ve emek kaybı olarak ifade edilebilir. Özetle işgörenlerin işten ayrılma durumunda gidecekleri sektörün farklı olması bir yandan işsizliği artırıcı, diğer yandan işgören maliyetleri açısından olumsuzluk olarak sayılabilir (Varol,2010: 55).

2.2.2. İşletmeler açısından önemi

Bir işgörenin işten atılmaksızın işten ayrılması, iş hayatının çoğu kez hoş olmayan yüzünü göstermektedir. İşgörenlerin herhangi bir sebeple işten ayrılma sıklığı "işgücü devir oranı" ile ölçülmektedir. Örgütler, işgücü devir oranını izlemek ve kontrol altında tutmayı arzu etmektedir. İşletmeler yeni işe alınacak elemanların eğitim ve diğer masraflarını azaltmak için işgörenin ayrılmasını azaltmaya çalışmaktadır. İşgücü devrinin yüksek olması piyasada olumsuz durumların da yüksek olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Örgütler işgören devrini mümkün olduğunda kontrol altında tutmak ve yönetilebilir hale getirmek için çaba göstermelidir (Varol,2010: 56). İşgücü devri bazen örgütler için başarı kriteri olarak da gösterilmektedir. Eğer işletmede işgören ve hizmetler kabul edilebilir düzeylerde değil ise personel devri artış gösterir. Diğer yandan işgören devrinin fazla oluşu işletmedeki işe alım, kariyer gibi faaliyetlerin doğru yürütülmediğinin de bir işareti olarak kabul edilmektedir (Kesen,2011: 31). İşten ayrılma niyetinin işletmeler açısından öneminin iki farklı açıdan ele alınmasının faydası olduğu düşünülmektedir.

2.2.2.1. İşletmeler açısından yararları

İşletmeler açısından işten ayrılma niyeti incelendiğinde, olumlu ve olumsuz açıdan işletmeleri işten ayrılma niyeti etkileyebilir. Olumlu açılardan bir değerlendirme yapılacak olursa, işgücü devir oranı düşük olduğunda bunun sonucu olarak tecrübesiz işgörenlerin işe alınması da azalacağından mevcut işgörenler arasında kariyer imkanları da kısıtlı olacaktır. İşten ayrılma azaldığında işgörenlerin monotonlaşan iş ortamında performanslarının düşük olması durumuyla da karşılaşılabılır (Tuncer,2010: 33).

İşgücü devrinin yönetilebilir düzeylerde olması işgücü için beklenenin ötesinde maliyet çıkmasını engeller. Yönetilebilir işgören devri ile tecrübeli işgörenlerin yanına potansiyeli yüksek yeni elemanlar alınarak bunların çok düşük maliyetle eğitimleri de sağlanmış olur. Aynı zamanda performansı düşük işgörenlerin yerine daha yüksek performanslı yeni işgören alma imkanı da doğmaktadır. Yenilikçilik ve yaratıcılığın desteklendiği örgütlerde farklılıklara önem verilir ve işgörenlerin

demografik yönden farklı olması sayesinde işgücü devir hızı da kontrol edilebilir (Varol,2010: 56). Bu bilgileri yorumlayacak olursak, işten ayrılmaların, işletmeler için tamamen olumsuz yanlara sahip bir durum olmadığı ve işletmeler için yeni fırsatlar çıkarabildiği ifade edilmektedir.

2.2.2.2. İşletmeler açısından zararları

Günümüzde işgören devri ve işgörenlerin kendi istekleri ile işten ayrılmaları zaman ve aşırı maliyete yol açmaktadır. Bu nedenle işletmeler işgörenlerin motivasyonunu yüksek tutma çabası içerisinde (Çağ,2011: 98).

İşgörenin kendi isteği ile işten ayrılması yerine yenisini bulma zorunluluğunu doğurmaktadır. Yeni işgören de işletme için ekstra maliyet, yeni işgörenin seçiminde sorunlar gibi yeni konuları gündeme getirmektedir (Tuncer,2012: 33). Örgütler ve örgüt yöneticilerinin önemseydiği bu konu işgörenlerin iş doyumunu ve işe/örgüte bağlılıklarını sağlamayı, işten ayrılma niyetini ortadan kaldırmayı, nihayetinde işgörenlerin örgütte kalmalarını sağlamayı gerektirir.

Örgütten ayrılmayı düşünen bir çalışanın davranışları iş ortamını bozmakta, yüksek maliyet gerektirmekte, bunun sonucu olarak istenmeyen işgücü kayıplarına yol açmaktadır. Bu maliyetler şu şekildedir (Agin, 2010: 28-29):

- İşgören seçimi ve işe yerleştirmenin sonucu ortaya çıkacak eğitim maliyetleri,
- Çalışana işe alışma ve oryantasyonunda beklenmeyen maliyetler,
- İşe alışma (oryantasyon) döneminde oluşabilecek iş kazalarının maliyeti
- Çalışanın optimum seviyede emek sarf edene kadar diğer çalışanlara fazla mesai ücretleri,
- Bu sürede meydana gelebilecek üretim kaybı,
- Çalışanın grubundaki veya sektöründeki yetersiz performansının neden olacağı diğer maliyetler.

2.2.3. İşgören açısından önemi

2.2.3.1. İşgören açısından yararları

Çalışanlar, ya kişisel nedenlerle, ya çalışma şartlarından dolayı ya da daha iyi iş fırsatları sağlayan başka işletmelere geçmek amacıyla hali hazırda çalıştıkları örgütlerden istifa ederler veya gönüllü olarak ayrılırlar (Demirdağ,2010: 45).

İşten ayrılma eğilimi, çalışanın isteyerek bir örgütten ayrılma eğiliminin gücüdür. Ayrıca işten ayrılma eğilimi, çalışanın karşısına daha iyi bir iş fırsatı çıktığında işten ayrılma niyetini ifade eder (Demirdağ,2010: 46).

İşgörenin işten ayrılma niyetinin altında yatan temel nedenler kendisiyle, çevresiyle veya iş ortamıyla ilgili olabilmektedir. Bireyle ilgili olan sebepler daha iyi kariyer fırsatları; çevreyle ilgili olan sebepler sosyal beklentiler; iş ortamı ile ilgili sebepler ise iş arkadaşı veya yöneticilerden kaynaklanan sebeplerdir.

Çalışan kendi isteği ile işten ayrılma niyetine sahip olduğunda aslında arayışta olduğu yeni işe ilişkin beklentileri de vardır. Bu beklentiler daha uygun çalışma koşulları, kariyer, daha fazla ücret, daha prestijli işletmede çalışma ve yeteneklerine daha uygun bir işte çalışma şeklinde sıralanabilir (Çağ,2011: 99):

2.2.3.2. İşgören açısından zararları

İşten ayrılma niyeti sonucu veya örgütün inisiyatifi sonucu işten ayrılmalar örgüte olduğu kadar işgörene de zarar verebilmektedir. Bu zararlar kariyer kaybı, beklentiye ters düşen ücret kaybı, diğer gelirlerde azalma, henüz alışmadığı ve tecrübe etmediği yeni iş ortamındaki kaza riskleri, işsizlik sigortası vb. sosyal güvencelerdeki kayıplar, kıdem tazminatı alamama, yeni iş ortamında yönetici, diğer işgörenler veya fiziksel koşullarla uyum sorunu şeklinde sıralanabilir (Şimşek vd., 2008: 399):

2.2.4. İşten ayrılmanın nedenleri

İşgörenlerin her türlü riski göze alarak işten ayrılmalarının arkasında hiçbir neden olmadığı düşünülemez. Bu nedenler işe ilk girişten itibaren başlayabileceği gibi ilerleyen süreçte de ortaya çıkabilmektedir (İlisu,2012: 55).

İşten ayrılma niyetleri bazen işgörenin işten atılacağı endişesiyle de oluşabilmektedir. Kinnie ve arkadaşlarının (1998) araştırmasında gösterildiği gibi bazen işgörenler işyerindeki koşulları değerlendirip işten atılabileceği stresini yaşamakta, bu stres nedeniyle verdiği hizmetin kalitesi düşmekte, bazen de bilerek performansını düşürüp enerjisini yeni iş aramaya ayırmaktadır. Başka çalışmalarda ise işgörenlerin isteklerinin yerine gelmemesi durumunda iş doyumlarının ve buna bağlı olarak performanslarının düşebileceği ve işten ayrılma niyetinin doğabileceği ifade edilmektedir (Kesen, 2011: 29).

Yukarıda ifade edildiği gibi işten ayrılma niyeti nedensiz yere ortaya çıkmamaktadır. Literatürde işten ayrılmaya neden olan faktörler bireysel, çevresel ve işle/işletmeyle ilgili faktörler olarak sıralanmaktadır (Yıldız, 2008: 44).

2.2.4.1. Çevresel nedenler

Meyer'e göre ekonomik bir mantığa dayanan işe bağlanma, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları yitireceği ve seçeneklerinin az olması göz önünde bulundurmaları sonucu mecburiyetten buldukları işe devam etmelerini sağlamaktadır (Meyer,2001:539). Bir çalışanın işe bağlanma düzeyi yüksekken, işine bağlı kalmayı sürdürmek için zorunluluk hissedebilir. Başka bir çalışan, işinden tatmin olurken, işten ayrılmanın ekonomik açıdan getireceklerini göze almayabilir (Agin,2010: 29).

Ülke ekonomisi ve piyasa koşullarıyla birlikte sosyokültürel kaynaklı faktörler işten ayrılma niyetine yol açabilmektedir. Örgütler bazen işgücü kaybını önlemek için yeterli çabayı gösterememektedir. Zira bu çaba kaynak ve maliyet gerektirir ki her işletme bu maliyeti karşılayamaz, kaynaklara erişemez (Varol, 2010: 59; Ökten, 2008: 38).

- Ülke de sosyoekonomik durumun iyileşmesi,
- Teknoloji ile birlikte işgörenlerin her türlü işe kısa sürede uyum sağlayabilmesi ve bu nedenle işten ayrılmayı göze alabilmesi,
- İşin niteliği gereği dönemsel işgücüne ihtiyaç duyması.

İşten ayrılma niyetine neden olan diğer faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ökten,2008; Varol, 2010: 60).

- Dönemsel ekonomik dalgalanmalar, piyasa koşullarının iyileşmesi veya kötüleşmesi, küresel faktörler
- İş ve işgücü piyasasının bir düzene girmediği gelişen piyasalarda tarım, sanayi ve hizmet sektörü arasındaki geçişkenlik,
- Araç-gereç imkansızlığı, talep azalması, diğer mesleklerin daha cazip hale gelmesi.

2.2.4.2. İşletme içi nedenler

İşten ayrılma niyeti üzerinde en önemli faktörlerin başında örgütsel nedenler yatmaktadır. Bu nedenle işten ayrılmanın önüne geçilebilmesi mümkündür. Örgütsel nedenler örgüt ile işgören arasında, işgören ile örgüt arasında veya doğrudan örgütün kendisinden kaynaklanan nedenler olabilmektedir. Örgüt ile işgören arasındaki nedenlerin kaynağı ise örgütsel yönetim olarak görülmektedir (Kaya, 2010: 43). Örgütsel nedenleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Ökten, 2008: 40):

- İşletmenin bulunduğu konum
- İşletmeye ait servisin bulunması, toplu taşıma araçlarının erişilebilirliği, park yeri gibi ulaşım imkanları
- İşgören için ağır ve istenmeyen işler ve bu işlerin zorluğu
- İş ortamının elverişsizliği, sürekli rotasyon gibi problemleri örgütsel şartlar

- Yetersiz, adil olmayan, performansa yönelik olmayan, uygunsuz ücretlendirme politikaları
- Kaza ihtimalinin yüksek, fiziksel ve ergonomik yönden elverişsiz, başlangıç ve bitiş zamanları uygun olmayan çalışma şartları
- İşgörenin yeteneklerini zorlayan, psikolojik yönden sıkıntılara neden olan veya fiziksel şartlarına uygun olmayan işler
- Yöneticilerin haksız tutumları, kariyer imkanlarına olanak tanınmaması, yöneticiler tarafından umursanmama,
- Günlük ihtiyaçların karşılanması için kantin vb. birimlerin olmayışı, dinlenme alanlarının yokluğu veya uygunsuz olması, ikramiye vb. hediyeelerin tatmin edici düzeyde olmaması
- Yeteneklerinden şüphe edilecek işgörenlerle aynı yerde çalışma, iş yükünün fazla olması, araç-gereç vb. yetersizliği

Anılan sebeplere ek olarak motivasyon eksikliği, iş ortamındaki diğer işgörenler, işletmenin kapasitesi ve büyüklüğü, performansı diğer sebepler olarak ele alınmaktadır. Tüm bu nedenler işgörene, iş türüne, örgüte, kullanılan teknolojiye göre değişik etkilerde bulunmaktadır. Bir örgütte veya belli bir meslek grubunda yapılan araştırma o gruba veya örgüte özgü gerçekleri ortaya koymaktadır (Varol,2010: 61).

2.2.4.3. Kişisel nedenler

İşgörenin yaşamı ve bireysel özellikleri ile ilgili olan nedenlerdir. Bu nedenler demografik değişkenler olabileceği gibi işe ilişkin beklentilerinden de oluşabilmektedir (Çağ,2011: 100).

- Yaş, cinsiyet, medeni durum, deneyim gibi kişisel özellikler
- Yaşam standartlarındaki değişim,
- Farklı iş yapma hevesi,
- Medeni durumdaki değişim
- Emekli olma yaşı veya iş göremezlik durumu
- Akademik kariyer arayışı,

- Psikolojik veya fizyolojik sorunlar,
- Bakmakla yükümlü olduğu kişiler ve bu durumdaki değişim,
- İşe ilişkin beklentilerinin oluşması.

Yukarıda bahsedilen nedenler, yine engellenmez olarak sınıflayabileceğimiz bazı sosyal ve kişisel faktörler olarak işgörenlerin işlerinden ayrılmalarına neden olabilmektedir. Çeşitli araştırmalarda çalışanın bireysel özelliklerinden yaş, mesleki deneyim ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin işten ayrılma niyetine olumsuz yönde etki ettiği, öğrenim düzeyi ve psikolojik durumlarının ise işten ayrılma niyetini arttırdığı vurgulanmaktadır. Cinsiyetin işten ayrılma niyetine etkisinin de olduğu; kadın çalışanların daha fazla işe devam etme niyetinde oldukları belirtilmektedir. Medeni duruma ilişkin veriler incelendiğinde evli çalışanların daha çok işte kalmaya; bekar çalışanların ise işten ayrılmaya niyetli oldukları görülmektedir (Varol,2010: 62).

Kişinin yakın çevresine karşı sorumluluğu da İşten ayrılma eğilimini etkileyen bir başka faktördür. Yakın çevreden kastedilen çocukları olduğunda çocuk sayısı ve çocukların büyümeleri; bakmakla yükümlü olunan kişilerdeki artış veya azalma ve medeni durumdaki değişim işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Aylan,2012: 46).

2.3. İşten Ayrılma Niyetini Azaltan Ve Engelleyen Uygulamalar

Yukarıda sayılan tüm nedenler işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bu nedenlerden bazıları işten ayrılma niyetini artırırken, bazıları işten ayrılma niyetinin ortadan kalkmasına veya hiç oluşmamasına neden olmaktadır. Söz konusu nedenlerin önceden tespit edilmesi durumunda işten ayrılma kontrol altında tutulabilir (Varol,2010: 62).

Literatürde daha çok işten ayrılma niyetini artıran nedenler üzerinde durulmaktadır. Ancak en az o kadar önemli olan diğer faktörler de işten ayrılma niyetini azaltan faktörlerdir. Örneğin ikramiye gibi ödüller, iş tatminini arttıran gönüllü rotasyon imkanları, işgörenin işini kendisi için bir yatırım olarak görmesi ve bu yatırımı gözden çıkarmasına engel olarak olumlu sebepler işten ayrılmayı azaltıcı etkiye sahiptir. İşgören için bu yatırımların başında işini daha iyi yapmasını sağlayan

hizmet içi eğitimler ile kuşkusuz deneyimdir. Kişisel gelişimine imkan veren ve bu gelişime katkı vermeye devam eden olanaklar işgören için birer yatırımdır ve gözden çıkarılmayacak kadar değerlidir. Bu yatırımları gözden çıkarmama aynı zamanda örgütsel bağlılığı sağlamaktadır (Aylan,2012: 47).

Sanderson (2003), işten ayrılmanın önüne geçebilmek için örgüt yöneticilerine aşağıdaki tavsiyelerde bulunmuştur;

- İşe uygun adam prensibinden hareketle her iş için uygun yeteneklere sahip işgören seçilmesi,
- İşgörenler arasında güven ortamının oluşturulduğu, başarıyı teşvik eden ve başarının ödüllendirildiği sistematik yapının kurulması,
- Kariyer olanaklarının sağlanması, işgörenin bu imkanların farkında olması, alternatif kariyer seçeneklerinin sunulması,
- Yönetimsel olaylar başta olmak üzere örgütteki her türlü faaliyete işgörenin katılımının sağlanması,
- Grup çalışmalarının teşvik edilmesi,
- İşgörenlerin istek ve sorunlarını belirlemeye yönelik çalışmaların yapılması, ikili veya grup görüşme fırsatlarının sunulması,
- Adil ve kişiye özel ödüllerin dengeli yürütülmesi,
- Örgütte sorunların çözüm mercilerinin belirlenmesi, bu mercilerin güçlendirilmesi ve işgörenlerin buralara erişiminin kolaylaştırılması,
- Örgütün yapmaya söz verdiği her türlü durumun yerine getirilmesi, bu şekilde işgörenin örgüte ve yöneticilere güveninin sağlanması.

2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyeti işgörenin isteği ve örgütün beklemediği durum ve zamanda olması olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu olumsuzlukların önüne geçilebilmesi için önlemler alınmalıdır. Önlenemeyen ve beklenmeyen işten ayrılmalar nitelikli iş gücü kaybına neden olmakta, yeni eleman alımı sürecinde önceki bölümlerde bahsedilen olumsuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır (Aylan,2012: 46).

İşletmelerde kontrol edilemeyen veya oranı yüksek işgücü devirleri işletme için beklenmeyen maliyetlere yol açar. Örneğin örgütün birlikte çalışmakta istekli olduğu işgören ayrıldığında üretim kayıplarının yaşanması muhtemeldir. Bu kayıpların önüne geçebilmek için işgören motivasyonunun artırılmasına yönelik çabalar gösterilmelidir (Kesen,2011: 34).

İşten ayrılmaların yol açtığı maliyetler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sanderson, 20030):

- Yeni işe alınan personelin seçim ve oryantasyon giderleri,
- Verimli olacağı zamana kadar (öğrenme süreci) maliyeti,
- Oryantasyon sürecinde işgörenin kendisinde veya işgörenin işletmeye verdiği zararlar
- Yeni işgörenin eksikliğinden kaynaklı üretim düşüşünü engellemek için diğer işgörelere ödenen fazla mesai ücretleri,
- İşgörenin olumsuz tutumları,

İşten ayrılmaların olumlu; işten ayrılma olmamasının neden olduğu olumsuz sonuçlar da bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle işten ayrılma her zaman olumsuzluk doğurmaz; aksine örgüt için faydalı sonuçlara yol açabilir. Buna örnek olarak işletmedeki işgörelerin sürekliliği sonucu yeni işgören alımına gerek kalmayacağından yeni yetenekler keşfedilemeyecek, yenilikçi bir örgütsel disiplin sağlanamayacaktır. Burada karşılaşılan diğer bir sorun da emekliliğine kadar işletmede kalan işgörelerin bu deneyimlerini aktarabilecekleri yeni işgören olmaması durumunda bu tecrübeden eğitsel anlamda yararlanılmadan uzaklaşılacaktır. Sonuç olarak işgören devri yeterli düzeye ulaşmadığında örgüt bu durumdan uzun vadede zarar görecektir (İlisu,2012: 63).

Burada sözü edilen yetersiz işgören devrinin başka olumsuz sonuçları da görülebilmektedir. İşgörenin deneyimi arttıkça maliyeti de artacaktır. Ancak bu deneyim her zaman iş performansını maliyetle paralel artırmayacağından buradaki yüksek maliyet istenmeyen bir durum olarak görülecektir. Daha düşük maliyetle ve belki de daha yetenekli bir işgören işletme için daha cazip olabilmektedir. Ancak

burada dengeyi doğru ayarlamak gerekir. Aksi durumda daha düşük maliyetli ve yetenekli işgören kaybının tersi deneyimli işgörenin kaybedilmesi şeklinde değişebilir. Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile birlikte maliyet hesabı maddi anlamda değil; inovasyon anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Çünkü rekabetin ilk koşulu artık yenilikçilik olarak görülmektedir. Sürekli olarak aynı işgörenlerle yenilikçiliğin yakalanması çoğu zaman mümkün olmamaktadır (Barutçugil, 2004: 475).

2.5. İşten Ayrılma Niyeti ve İş-Aile Çatışmasının İlişkisi

Örgütlerde görülen aile-iş veya iş-aile çatışmalarını inceleyen araştırmalar farklı sonuçları öne sürmüşlerdir. Yapılan araştırmalar iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini etkilediği yönündeki hipotezi destekler niteliktedir. Örneğin turizm sektöründe yapılan bir araştırmada işgörenlerin iş-aile çatışmalarının işten ayrılma niyetini pozitif yönlü etkilediğini göstermektedir. Bu araştırmaya göre aileden işe yönelik çatışmanın ise işten ayrılma niyetine etki etmediği vurgulanmaktadır (Karatepe ve Kılıç, 2007). Diğer bir araştırmada ise hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ilişkili olduğu belirtilmiştir (Tunç ve Çelik, 2010:215).

Boles ve arkadaşları (1997) da benzer şekilde iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine neden olduğunu belirtmiş, ek olarak iş-aile çatışmasının işgörenin iş doyumunu da etkilediği sonuçlarına ulaşmışlardır. Sonuç olarak iş-aile çatışması hem iş doyumunu olumsuz yönde etkilemekte hem de artan etki ile işten ayrılmaya neden olmaktadır. Benzer sonuçlara başka çalışmalarda da ulaşıldığı; genel olarak iş-aile çatışmasının işgörenlerin işten ayrılma niyetlerine pozitif yönlü etki ettiği vurgulanmıştır (Netemeyer ve ark., 1996; Greenhaus ve ark., 2001; Anderson ve ark., 2002).

Bu çalışmaların tersi yönde nadir araştırmalar olmakla birlikte iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etki ettiğine ilişkin çok sayıda farklı araştırmadan söz etmek de mümkündür. Bu çalışmaların ortak noktası işe ilişkin roller ile aileye ilişkin rollerin kesiştiği noktada bir rolün diğerine üstün tutulması işten ayrılma niyetinin nedeni olarak gösterilmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999). Kimi

araştırmalarda ise iş-aile çatışmasının yaşandığı durumlarda işgörendenlerin bu çatışmayı giderebilmek amacıyla işyeri değiştirmeyi düşündüklerini ifade etmektedir (Frone ve ark., 1992). Bazen de aile-iş çatışmasının işe devamsızlık ile sonuçlanabileceği (Cohen, 1997); bazen de bunun bir sonuç olmayıp işten ayrılmaya kadar götürebilecek bir sürecin başlangıcı olduğu vurgulanmaktadır (Yurtseven,2008: 41).

Aile-iş çatışmasının işten ayrılmayı etkilediğine ilişkin ender çalışmalar da bulunmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Mowday ve ark., aile gibi iş dışındaki çevresel faktörlerin işgörenden işten ayrılmasına neden olabileceğini ifade etmektedirler. Araştırma sonuçlarına göre aile-iş çatışması yaşandığında işgörenden çözüm yolu işten ayrılmayı göze alabilmektedir. Farklı bir işyerinde veya daha fazla risk alarak farklı bir işyerinde farklı bir işte çalışma niyetinde olan işgörendenleri bu niyetten vazgeçirebilmek için örgütteki çalışma saatlerinin düzenlenmesi, çalışma planının gözden geçirilmesi düşünülebilir. Bu şekilde aile-iş çatışması azaltılır veya ortadan kaldırılırsa işgörenden işten ayrılma niyeti de ortadan kaldırılabilir ya da hiç ortaya çıkmaması sağlanabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ – AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bireyin iş ve aile alanlarında üstlendiği rollerin uyumsuzluğu roller arası çatışma sorunlarını beraberinde getirmektedir. İş -aile çatışması kişinin bireysel örgütsel ve genel anlamda tüm hayatını etkileyen unsurlar içermektedir. Bu yüzden İş aile arasında yaşanan çatışmaları tüm boyutlarıyla anlamak önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu çalışmanın amacı iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin belirlenmesini sağlamaktır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Davranışlar ve bazı iş, aile ve kişisel özellikler ile ilişkisi incelenmektedir. Daha önce yapılmış çalışmaların sonuçları doğrultusunda iş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmaların, cinsiyet, çalışma şekli, çocuk sahibi olup olmama gibi değişkenlerle olan ilişkisi ile işten ayrılma niyetine etkisine dair hipotezler geliştirilmiştir. İş ve aile rolleri arasında yaşanan çatışmalar; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Araştırma hipotezleri bu ayrımı göz önünde bulundurarak oluşturulmuştur. Çalışmada ele alınacak olan hipotezler aşağıda belirtilmektedir.

- H1: İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2: Aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H3: Çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması ve aile –iş çatışması açısından ülkeler arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H4: Kadınların yaşadıkları iş-aile çatışması erkeklere göre daha fazladır.
- H5: Kadınların yaşadıkları aile-iş çatışması erkeklere göre daha fazladır.
- H6: Çocuk sahibi olmak ile aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından Türkçeye uyarlanan iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından Türkçeye uyarlanan iş-aile çatışması ölçeği çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Söz konusu her iki ölçek de Çatışma durumunu belirlemeye yönelik beş maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır.

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda Netemeyer ve diğerleri (1996) iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçekleri için Cronbach Alfa değerlerini sırasıyla. 88 ve. 89 olarak tespit etmişlerdir.

Yapılan faktör analizleri de her iki ölçeğin birbirlerinden ampirik olarak farklı olduklarını ortaya koymaktadır. Bu çalışmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçeği dışında işten ayrılma niyeti ölçeği de kullanılmıştır.

3.4. Analiz ve Araştırmanın Bulguları

Araştırma İstanbul serbest bölgede faaliyet gösteren enerji sektöründe çalışan Türk ve Çin vatandaşı olan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Uygulamada farklı alanlarda görev yapan 30 Türk ve 30 Çinli beyaz yakalı çalışan katılmıştır ve toplam olarak 60 kişinin verdiği cevaplarla veriler toplanmıştır. Tablo 1'de araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Aşağıda yer alan Tablo 1'de araştırma katılımcılarıyla ilgili çeşitli demografik bilgiler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi, hangi ülke vatandaşı) ve bunlarla ilgili frekans ve yüzde değerleri yer almaktadır.

Çizelge 3.1. Katılımcıların Demografik Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	23	38,3
	Erkek	37	61,7
Yaş	20-30 yaş arası	36	60,0
	31-40 yaş arası	24	40,0
Eğitim Durumu	Lisans	46	76,7
	Lisans üstü	14	23,3
Hizmet Süresi	1-5 yıl arası	41	68,3
	6-10 yıl arası	15	25,0
	11-15 yıl arası	4	6,7
Ülke	Türkiye	30	50
	Çin	30	50
Toplam		60	100

Çizelge 3.1'e göre araştırmaya katılan çalışanların kişisel bilgilerine ilişkin yüzde-frekans dağılımları yer almaktadır (N=60). Cinsiyet durumuna göre; %38,3'ünü kadınlar (n=23), %61,7'sinin ise erkeklerden (n=37) oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaş durumuna göre; %60,0'ı 20-30 yaş arası (n=36) ve %40'ı ise 31-40 yaş arasında (n=24) olan bireylerden oluşmaktadır. Eğitim durumuna göre katılımcıların %76,7'si lisans mezunu iken (n=46), %23,3'ü lisans üstü (n=14) mezundur. Çalışanların kurumdaki toplam çalıştığı süreye bağlı olarak; %68,3'ü 1-5 yıl arası (n=41); %25'i 6-10 yıl arası (n=15) ve %6,7'si 11-15 yıl arası (n=4) bu kurumda çalışmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin %50'si Türkiye (n=30), %50'si ise Çin'dendir (n=30).

Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Değerlendirilmesi

Bu kısımda öncelikle araştırmada kullanılan değişkenlerin betimleyici analizi yapılmıştır. Buna göre aşağıda Tablo 2 ve Tablo 3'te analiz sonuçları yer almaktadır. Daha sonra "iş-aile çatışması", "aile-iş çatışması" ve "işten ayrılma niyeti" ölçeklerinin yer aldığı ankette, araştırmaya Türkiye ve Çin'den katılan bireyler tarafından hangi seçeneklerin (5:kesinlikle katılıyorum; 1: kesinlikle katılmıyorum) işaretlendiği incelenmiştir.

Çizelge 3.2. Betimleyici Analiz Sonuçları (N=60)

Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma
İş-aile çatışması	60	3,01	0,91
Aile-iş çatışması	60	2,40	0,79
İşten ayrılma niyeti	60	2,81	0,56

Araştırmaya katılan tüm katılımcıları (N=60) içine alacak şekilde yapılan betimleyici analiz sonucunda iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin ortalamaları sırasıyla, 3,01; 2,40 ve 2,81'dir. Buna göre çalışmada kullanılan değişkenler içinde en yüksek ortalamanın iş-aile çatışması olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.3. Türk (N=30) ve Çinli (N=30) Katılımcılar için Ayrı Yapılan Betimleyici Analiz Sonuçları

	Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma
Türkiye	İş-aile çatışması	30	3,08	0,90
	Aile-iş çatışması	30	2,20	0,86
	İşten ayrılma niyeti	30	2,88	0,55
Çin	İş-aile çatışması	30	2,93	0,93
	Aile-iş çatışması	30	2,60	0,65
	İşten ayrılma niyeti	30	2,74	0,56

Araştırmaya Türk ve Çin vatandaşı olan katılımcılar için ayrı ayrı yapılan betimleyici analiz sonucunda Türk katılımcıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ortalamaları sırasıyla, 3,08; 2,20 ve 2,88'dir. Çinli katılımcıların ise iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ortalamaları sırasıyla, 2,93; 2,60 ve 2,74'tür. Buna göre hem Türk hem de Çinli katılımcılar için çalışmada kullanılan değişkenler içinde en yüksek ortalamanın iş-aile çatışması olduğu tespit edilmiştir.

İş-Aile Çatışması Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

Aşağıda Çizelge 3.4'de 5 maddeden oluşan iş-aile çatışması ölçeğinde yer alan maddeler yer almaktadır. Her bir maddenin karşısında Türkiye ve Çin'de çalışan katılımcıların 1-5 arasında hangi seçeneği seçmiş oldukları görülmektedir.

Çizelge 3.4. İş-Aile Çatışması Ölçeği Frekans Dağılımı (Çin ve Türkiye)

İş-Aile Çatışması Ölçeği		1		2		3		4		5		S.S.	Ort.
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	Türkiye	6	20	3	10	15	50	4	13,3	2	6,7	1,13	2,76
	Çin	5	16,7	9	30	4	13,3	10	33,3	2	6,7	1,26	2,83
2. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	Türkiye	3	10	7	23,3	10	33,3	4	13,3	6	20	1,26	3,10
	Çin	2	6,7	9	30	6	20	10	33,3	3	10	1,15	3,10
3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	Türkiye	1	3,3	9	30	11	36,7	2	6,7	7	23,3	1,20	3,16
	Çin	3	10	10	33,3	9	30	5	16,7	3	10	1,14	2,83
4. İşimin yarattığı gerginlik nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	Türkiye	5	16,7	5	16,7	7	23,3	7	23,3	6	20	1,38	3,13
	Çin	3	10	10	33,3	8	26,7	7	23,3	2	6,7	1,11	2,83
5. İşimin yarattığı gerginlik, aileme ilgili planları kurmamda engel teşkil ediyor.	Türkiye	2	6,7	7	23,3	8	26,7	7	23,3	6	20	1,22	3,26
	Çin	2	6,7	8	26,7	9	30	8	26,7	3	10	1,11	3,06

1:Kesinlikle Katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Orta Düzeyde Katılıyorum; 4:Katılıyorum; 5:Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 3.3.4'e göre ölçek maddelerine verilen yanıtlar incelendiğinde "İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor." maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (2,83) Türkiyeli çalışanların ortalamasından (2,76) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye'deki katılımcıların en çok (%50)"orta düzeyde katılıyorum" seçeneğini tercih ettiği, Çin'deki katılımcıların ise en çok (% 33,3) "katılıyorum" seçeneğini tercih ettiği

tespit edilmiştir. Hem Türkiye hem de Çin’li katılımcılar bu madde için en az (%6,7) “*kesinlikle katılıyorum*” seçeneğini tercih etmiştir.

“*İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.*” maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması ile Türkiyeli çalışanların ortalaması aynıdır (3,10). Bu madde incelendiğinde Türkiye’deki katılımcıların en çok (%33,3) “*orta düzeyde katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği, Çin’deki katılımcıların ise en çok (% 33,3) “*katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin’deki katılımcılar en az (%6,7) ve Türkiye’deki katılımcılar (%10) ile “*kesinlikle katılmıyorum*” seçeneğini tercih etmiştir.

“*İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.*” maddesi için Türkiye’deki katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (3,16), Çin’deki katılımcıların ortalamasından (2,83) daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu madde incelendiğinde Türkiye’deki katılımcıların en çok (%36,7) “*orta düzeyde katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği, Çin’deki katılımcıların ise en çok (% 33,3) ile “*katılmıyorum*” seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin’deki katılımcılar en az (%10) ile “*kesinlikle katılmıyorum*” ve yine (%10) ile “*kesinlikle katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği; Türkiye’deki katılımcıların ise (%3,3) ile “*kesinlikle katılmıyorum*” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

“*İşimin yarattığı gerginlik nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.*” maddesi için Türkiye’deki katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (3,13), Çin’deki katılımcıların ortalamasından (2,83) daha fazla olduğu görülmektedir. Bu madde incelendiğinde Türkiye’deki katılımcıların en çok (%23,3) ile “*orta düzeyde katılıyorum*” ve yine (%23,3) ile “*katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği, Çin’deki katılımcıların ise en çok (% 33,3) ile “*katılmıyorum*” seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin’deki katılımcılar en az (%6,7) ile “*kesinlikle katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği; Türkiye’deki katılımcıların ise (%16,7) ile “*kesinlikle katılmıyorum*” ve yine (%16,7) ile “*katılmıyorum*” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

“*İşimin yarattığı gerginlik, ailemle ilgili planları kurmamda engel teşkil ediyor.*” maddesi için Türkiye’deki katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (3,26),

Çin'deki katılımcıların ortalamasından (3,06) daha fazla olduğu görülmektedir. Bu madde incelendiğinde Türkiye'deki katılımcıların en çok (%26,7) ve Çin'deki katılımcıların en çok (%30) ile "*orta düzeyde katılıyorum*" seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin'deki ve Türkiye'deki katılımcılar en az (%6,7) ile "*kesinlikle katılmıyorum*" seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

İş-aile çatışması ölçeği genel olarak değerlendirildiğinde sadece birinci madde dışında (*İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor*) Türkiye'de çalışanların iş-aile çatışması ortalamasının, Çin'de çalışanları iş-aile çatışmasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ikinci maddede (*İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor*) Çin ve Türkiye'de çalışanlar için iş-aile çatışması ortalamasının aynı olduğu tespit edilmiştir.

Aile-iş Çatışması Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

Aşağıda Çizelge 3.5'de 5 maddeden oluşan aile-iş çatışması ölçeğinde yer alan maddeler yer almaktadır. Her bir maddenin karşısında Türkiye ve Çin'de çalışan katılımcıların 1-5 arasında hangi seçeneği seçmiş oldukları görülmektedir.

Çizelge 3.5. Aile-İş Çatışması Ölçeği Frekans Dağılımı (Çin ve Türkiye)

Aile-iş Çatışması Ölçeği		1		2		3		4		5		S.S.	Ort.
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Ailemin ya da eşimin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	Türkiye	10	33,3	8	26,7	7	23,3	1	3,3	4	13,3	1,35	2,36
	Çin	6	20	8	26,7	12	40	4	13,3	-	-	0,97	2,46
2. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	Türkiye	9	30	10	33,3	8	26,7	2	6,7	1	3,3	1,06	2,20
	Çin	6	20	10	33,3	8	26,7	5	16,7	1	3,3	1,10	2,50
3. Aileme ya da eşime karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	Türkiye	13	43,3	10	33,3	2	6,7	3	10	2	6,7	1,24	2,03
	Çin	9	30	9	30	7	23,3	5	16,7	-	-	1,08	2,26
4. Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	Türkiye	10	33,3	9	30	6	20	3	10	2	6,7	1,22	2,26
	Çin	3	10	12	40	7	23,3	5	16,7	3	10	1,16	2,76
5. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	Türkiye	12	40	5	16,7	9	30	4	13,3	-	-	1,11	2,16
	Çin	1	3,3	9	30	10	33,3	8	26,7	2	6,7	0,99	3,03

1: Kesinlikle Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Orta Düzeyde Katılıyorum; 4: Katılıyorum; : Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 3.5'e göre ölçek maddelerine verilen yanıtlar incelendiğinde "Ailemin ya da eşimin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor." maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (2,46) Türkiyeli çalışanların ortalamasından (2,36) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye'deki katılımcıların en çok (%33,3) "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğini tercih ettiği, Çin'deki katılımcıların ise en çok (% 26,7) "katılmıyorum" seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin'li katılımcılar "kesinlikle katılmıyorum"

seçeneğini hiç tercih etmezken sadece %13,3'ü "*katılıyorum*" seçeneğini tercih etmiştir. Türkiye'li katılımcılar ise en az (%3,3) ile "*katılıyorum*" seçeneğini tercih etmiştir.

"Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor." maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (2,46) Türkiyeli çalışanların ortalamasından (2,36) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye'deki ve Çin'deki katılımcıların en çok (%33,3) ile "*katılmıyorum*" seçeneğini tercih ettiği ve yine her iki ülke katılımcıları için en az (%3,3) "*kesinlikle katılıyorum*" seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir.

"Aileme ya da eşime karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum." maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (2,26) Türkiyeli çalışanların ortalamasından (2,03) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye'deki katılımcıların en çok (%43,3) "*kesinlikle katılmıyorum*" seçeneğini tercih ettiği, Çin'deki katılımcıların ise en çok (% 30) ile "*kesinlikle katılmıyorum*" ve yine (% 30) ile "*katılmıyorum*" seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin'deki katılımcılar "*kesinlikle katılıyorum*" seçeneği hiç seçilmemiştir ve bu seçenektan sonra en az (%16,7) ile "*katılıyorum*" seçeneğini tercih ettiği; Türkiye'deki katılımcıların ise en az (%6,7) ile "*orta düzeyde katılıyorum*" ve yine (%6,7) ile "*kesinlikle katılıyorum*" seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

"Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor." maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (2,76) Türkiyeli çalışanların ortalamasından (2,26) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye'deki katılımcıların en çok (%33,3) ile "*kesinlikle katılmıyorum*" seçeneğini tercih ettiği, Çin'deki katılımcıların ise en çok (% 40) ile "*katılmıyorum*" seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin'deki katılımcılar en az (%10) ile "*kesinlikle katılıyorum*" ve yine (%10) ile "*kesinlikle katılmıyorum*" seçeneğini tercih ettiği; Türkiye'deki katılımcıların ise (%6,7) ile "*kesinlikle katılıyorum*" seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

“Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.” maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (3,03) Türkiye’li çalışanların ortalamasından (2,16) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye’deki katılımcıların en çok (%40) ile *“kesinlikle katılmıyorum”* seçeneğini tercih ettiği; Çin’li katılımcıların ise en çok (%33,3) ile *“orta düzeyde katılıyorum”* seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin’deki çalışanların en az (%3,3) ile *“kesinlikle katılmıyorum”*; Türkiye’deki katılımcıların ise en az (%13,3) ile *“katılıyorum”* seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

Aile-aile çatışması ölçeği genel olarak değerlendirildiğinde Çin’li katılımcıların aile-iş çatışması ortalamasının Türkiye’li katılımcıların aile-iş çatışmasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte beşinci madde (*Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor*) Çin’li katılımcılar için aile-iş çatışması ortalamasının en yüksek olduğu madde iken, Türkiye’li katılımcılar için en yüksek ortalamaya sahip olan madde ise birinci maddedir (*Ailemin ya da eşimin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor*).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

Aşağıda Tablo 6’da 5 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinde yer alan maddeler yer almaktadır. Her bir maddenin karşısında Türkiye ve Çin’de çalışan katılımcıların 1-5 arasında hangi seçeneği seçmiş oldukları görülmektedir.

Çizelge 3.6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Frekans Dağılımı (Çin ve Türkiye)

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği		1		2		3		4		5		S.S.	Ort.
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Bulacağım yeni bir işin ne getireceğini bilmediğimden işimden ayrılmayı düşünmüyorum.	Türkiye	5	16,7	5	16,7	4	13,3	9	30	7	23,3	1,43	3,26
	Çin	2	6,7	5	16,7	8	26,7	11	36,7	4	13,3	1,12	3,33
2. Örgütüme olan sorumluluğum gereği çalışmayı sürdürüyorum	Türkiye	6	20	3	10	7	23,3	7	23,3	7	23,3	1,44	3,20
	Çin	1	3,3	6	20	8	26,7	7	23,3	8	26,7	1,19	3,50
3. Mevcut işimden çıkarılmadığım sürece işime devam edeceğim.	Türkiye	2	6,7	7	23,3	6	20	6	20	9	30	1,33	3,43
	Çin	2	6,7	3	10	8	26,7	11	36,7	6	20	1,13	3,53
4. Bu işimden emekli olmayı düşünüyorum	Türkiye	8	26,7	4	13,3	9	30	6	20	3	10	1,33	2,73
	Çin	10	33,3	7	23,3	2	6,7	7	23,3	4	13,3	1,49	2,60
5. Daha iyi bir iş bulursam işimden ayrılırım.	Türkiye	4	13,3	4	13,3	5	16,7	5	16,7	12	40	1,47	3,56
	Çin	3	10	4	13,3	7	23,3	7	23,3	9	30	1,33	3,50

1:Kesinlikle Katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Orta Düzeyde Katılıyorum; 4:Katılıyorum; :Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 3.6'ya göre ölçek maddelerine verilen yanıtlar incelendiğinde *“Bulacağım yeni bir işin ne getireceğini bilmediğimden işimden ayrılmayı düşünmüyorum.”* maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (3,33) Türkiyeli çalışanların ortalamasından (3,26) daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu madde incelendiğinde Türkiye'deki katılımcıların en çok (%23,3) *“kesinlikle katılıyorum”* seçeneğini tercih ettiği, Çin'deki katılımcıların ise en çok (% 36,7) ile *“katılıyorum”* seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu madde için Çin'li katılımcılar en az (%6,7) *“kesinlikle katılmıyorum”* seçeneğini tercih etmişken; Türkiye'li katılımcılar ise en az (%13,3) ile *“orta düzeyde katılıyorum”* seçeneğini tercih etmiştir

“Örgütüme olan sorumluluğum gereği çalışmayı sürdürüyorum.” maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (3,50) Türkiyeli çalışanların ortalamasından (3,20) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye'deki

katılımcıların en çok (%23,3) ile “*kesinlikle katılıyorum*”; (%23,3) ile “*katılıyorum*”; yine (%23,3) ile “*orta düzeyde katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği; Çin’li katılımcıların ise en çok (%26,7) ile “*orta düzeyde katılıyorum*” ve yine (%26,7) ile “*kesinlikle katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin’deki çalışanların en az (%3,3) ile “*kesinlikle katılmıyorum*”; Türkiye’deki katılımcıların ise en az (%10) ile “*katılmıyorum*” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

“*Mevcut işimden çıkarılmadığım sürece işime devam edeceğim.*” maddesi için Çinli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (3,53) Türkiyeli çalışanların ortalamasından (3,43) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye’deki katılımcıların en çok (%30) ile “*kesinlikle katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği; Çin’li katılımcıların ise en çok (%36,7) ile “*katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin’deki çalışanların en az (%6,7) ile “*kesinlikle katılmıyorum*”; Türkiye’deki katılımcıların ise en az (%6,7) ile yine “*kesinlikle katılmıyorum*” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

“*Bu işimden emekli olmayı düşünüyorum.*” maddesi için Türkiyeli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (2,73) Çinli çalışanların ortalamasından (2,60) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye’deki katılımcıların en çok (%30) ile “*orta düzeyde katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği; Çin’li katılımcıların ise en çok (%33,3) ile “*kesinlikle katılmıyorum*” seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin’deki çalışanların en az (%6,7) ile “*orta düzeyde katılıyorum*”; Türkiye’deki katılımcıların ise en az (%10) ile “*kesinlikle katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

“*Daha iyi bir iş bulursam işimden ayrılırım.*” maddesi için Türkiyeli çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması (3,56) Çinli çalışanların ortalamasından (3,50) daha yüksektir. Bu madde incelendiğinde Türkiye’deki katılımcıların en çok (%40) ile “*kesinlikle katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği; Çin’li katılımcıların ise en çok (%30) ile yine “*kesinlikle katılıyorum*” seçeneğini tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu madde için Çin’deki çalışanların en az (%10) ile “*kesinlikle katılmıyorum*”; Türkiye’deki katılımcıların ise en az (%13,3) ile “*kesinlikle katılmıyorum*” ve yine (%13,3) ile “*katılmıyorum*” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

Toplam 5 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği genel olarak değerlendirildiğinde, Çin’li katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasının birinci (*Bulacağım yeni bir işin ne getireceğini bilmediğimden işimden ayrılmayı düşünmüyorum*), ikinci (*Örgütüme olan sorumluluğum gereği çalışmayı sürdürüyorum*) ve üçüncü (*Mevcut işimden çıkarılmadığım sürece işime devam edeceğim*) maddesinin Türkiye’li katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasına göre daha yüksek olduğu; Türkiye’li katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasının ise dördüncü (*Bu işimden emekli olmayı düşünüyorum*) ve beşinci (*Daha iyi bir iş bulursam işimden ayrılırım*) maddelerde Çin’li katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon Analizi

Mevcut çalışmada öncelikle tüm katılımcılar (Tablo 7) için iş-aile; aile-iş ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyona daha sonra da değişkenler arasındaki ilişkiyi Türk ve Çinli katılımcılar için ayrı ayrı inceleyebilmek amacıyla Tablo 8 ve Tablo 9’da görüldüğü üzere korelasyon analizi yapılmıştır.

Tüm katılımcıların dahil olduğu toplam 60 kişiye yapılan anket sonucunda gerçekleştirilen korelasyon analizi aşağıda Tablo 5’te yer almaktadır.

Çizelge 3.7. Korelasyon Analizi (N=60)

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1.İş-Aile Çatışması	3,01	0,91	(0,82)		
2.Aile-İş Çatışması	2,40	0,80	0,44**	(0,72)	
3.İşten Ayrılma Niyeti	2,81	0,57	-0,19	-0,24	(0,70)

** $p < 0,01$; Parantez içindeki değerler cronbach’s alpha değerleridir.

Çizelge 3.7 incelendiğinde değişkenler arasındaki en yüksek ortalama iş-aile çatışmasıdır (3,01). Bunu işten ayrılma niyeti ortalaması (2,81) takip etmektedir. En az ortalamaya ise aile-iş çatışması ortalaması (2,40) gelmektedir. Araştırmada kullanılan iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işte ayrılma niyeti ölçeklerinin

güvenilirlik değerleri (cronbach's alpha olarak) sırasıyla; 0,82, 0,72 ve 0,70'tir. Elde edilen bu değerler kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur ($r=0,44$; $p<0,01$). Ancak işten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması ($r=-0,19$; $p>0,05$) ve yine işten ayrılma niyeti ile aile-iş çatışması ($r=-0,24$; $p>0,05$) arasında negatif yönlü ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.8. Korelasyon Analizi (Türk Katılımcılar için)

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1.İş-Aile Çatışması	3,08	0,90	1		
2.Aile-İş Çatışması	2,20	0,86	0,49**	1	
3.İşten Ayrılma Niyeti	2,88	0,55	-0,24	-0,37	1

** $p<0,01$

Çizelge 3.8'e göre sadece Türk katılımcılar için yapılan korelasyon analizi incelendiğinde; iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ($r=0,49$; $p<0,01$) ancak işten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması ($r=-0,24$; $p>0,05$) ve yine işten ayrılma niyeti ile aile-iş çatışması ($r=-0,37$; $p>0,05$) arasında negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.9. Korelasyon Analizi (Çinli Katılımcılar için)

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1.İş-Aile Çatışması	2,93	0,93	1		
2.Aile-İş Çatışması	2,60	0,65	0,48**	1	
3.İşten Ayrılma Niyeti	2,74	0,56	-0,16	-0,02	1

** $p<0,01$

Çizelge 3.9'a göre sadece Çinli katılımcılar için yapılan korelasyon analizi incelendiğinde; iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ($r=0,48$; $p<0,01$) ancak işten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması ($r=-$

0,16; $p>0,05$) ve yine işten ayrılma niyeti ile aile-iş çatışması ($r=-0,02$; $p>0,05$) arasında negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Gruplar Arası Karşılaştırmalar

Gruplar arası farklılıklar tüm katılımcılar ve Türk ve Çinli katılımcılar için ayrı ayrı yapılmıştır.

Aşağıda Tablo 10'da katılımcıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ile ilgili verdikleri cevapların ülkeye (Türkiye ve Çin) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan gruplar arası karşılaştırmalar da bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Çizelge 3.10. İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası (Türkiye-Çin) Karşılaştırmalar

	Ülke	N	Ortalama	S.S.	df	t	p
İş-Aile Çatışması	Türkiye	30	3,08	0,90	58	0,641	0,521
	Çin	30	2,93	0,93			
Aile-İş Çatışması	Türkiye	30	2,20	0,86	58	-2,009	0,049
	Çin	30	2,60	0,65			
İşten Ayrılma Niyeti	Türkiye	30	2,88	0,55	58	0,921	0,362
	Çin	30	2,74	0,56			

Çizelge 3.10'a göre katılımcıların Türkiye ya da Çin'den olmalarına göre iş-aile çatışması ($t_{(58)}=0,641, p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(58)}=0,921, p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak katılımcıların Türkiye ya da Çin'den olmalarına göre aile-iş çatışması bakımından anlamlı bir farklılık söz konusudur ($t_{(58)}=-2,009, p<0,05$). Buna göre Çin'li katılımcıların aile-iş çatışması ortalamaları (ort.:2,60), Türkiye'li katılımcılara (ort.:2,20) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öncelikle gruplar arası farklılık tüm bazında daha sonra da hem Türk hem de Çinli katılımcılar için ayrı ayrı incelenmiştir katılımcılar.

Tüm Katılımcılar (N=60) için yapılan analizler

Çizelge 3.11. Cinsiyete Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası (Kadın-Erkek) Karşılaştırmalar

	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	df	t	p
İş-Aile Çatışması	Erkek	23	3,07	1,02	58	0,453	0,652
	Kadın	37	2,96	0,84			
Aile-İş Çatışması	Erkek	23	2,28	0,83	58	-0,924	0,360
	Kadın	37	2,48	0,76			
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	23	2,90	0,55	58	0,991	0,326
	Kadın	37	2,75	0,56			

Yukarıda Çizelge 3.11'e göre tüm katılımcıların cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması ($t_{(58)}=0,453, p>0,05$), aile-iş çatışması ($t_{(58)}=-0,924, p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(58)}=0,991, p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çizelge 3.12. Eğitim Durumuna Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası (Lisans-Lisans üstü) Karşılaştırmalar

	Eğitim durumu	N	Ortalama	S.S.	df	t	p
İş-Aile Çatışması	Lisans	46	2,98	0,95	58	-0,418	0,677
	Lisans üstü	14	3,10	0,76			
Aile-İş Çatışması	Lisans	46	2,28	0,82	58	-2,194	0,032
	Lisans üstü	14	2,80	0,52			
İşten Ayrılma Niyeti	Lisans	46	2,83	0,58	58	0,534	0,595
	Lisans üstü	14	2,74	0,49			

Çizelge 3.12'ye göre katılımcıların eğitim durumlarına göre iş-aile çatışması ($t_{(58)}=-0,418, p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(58)}=0,534, p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak katılımcıların lisans ya da lisans üstü mezunu olmalarına göre aile-iş çatışması bakımından anlamlı bir farklılık söz konusudur ($t_{(58)}=-2,194, p<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre lisans üstü mezunu katılımcılarının aile-iş çatışması ortalamasının (ort.:2,80), lisans mezunu katılımcılarına (ort.:2,28) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.13. Yaşa Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası Karşılaştırmalar

	Yaş		N	Ortalama	S.S.	df	t	p
İş-Aile Çatışması	20-30 arası	yaş	36	3,05	0,91	58	-0,470	0,640
	31-40 arası	yaş	24	2,94	0,93			
Aile-İş Çatışması	20-30 arası	yaş	36	2,36	0,85	58	-0,477	0,635
	31-40 arası	yaş	24	2,46	0,70			
İşten Ayrılma Niyeti	20-30 arası	yaş	36	2,87	0,53	58	0,996	0,323
	31-40 arası	yaş	24	2,72	0,59			

Yukarıda Çizelge 3.13'e göre tüm katılımcıların yaşlarına göre iş-aile çatışması ($t_{(58)}=-0,470, p>0,05$), aile-iş çatışması ($t_{(58)}=-0,477, p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(58)}=0,996, p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Türk (N=30) ve Çinli (N=30) Katılımcılar İçin Yapılan Analiz

Çizelge 3.14. Türk ve Çinli Katılımcıların Cinsiyete Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası (Kadın-Erkek) Karşılaştırmalar

	Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	df	t	p
Türkiye	İş-Aile Çatışması	Kadın	12	3,13	1,03	28	0,228	0,821
		Erkek	18	3,05	0,82			
	Aile-İş Çatışması	Kadın	12	2,11	0,93	28	-0,457	0,651
		Erkek	18	2,26	0,84			
	İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	12	2,95	0,61	28	0,555	0,583
		Erkek	18	2,83	0,52			
Çin	İş-Aile Çatışması	Kadın	11	3,01	1,06	28	0,372	0,712
		Erkek	19	2,88	0,87			
	Aile-İş Çatışması	Kadın	11	2,47	0,71	28	-0,843	0,407
		Erkek	19	2,68	0,63			
	İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	11	2,85	0,49	28	0,790	0,436
		Erkek	19	2,68	0,60			

Yukarıda Çizelge 3.14'e göre Türk katılımcıların cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması ($t_{(28)}=0,228, p>0,05$), aile-iş çatışması ($t_{(28)}=-0,457, p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(28)}=0,555, p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı şekilde Çinli katılımcıların da

cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması ($t_{(28)}=0,372,p>0,05$), aile-iş çatışması ($t_{(28)}=-0,843,p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(28)}=0,790,p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çizelge 3.15. Türk ve Çinli Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası Karşılaştırmalar

	Değişkenler	Yaş	N	Ortalama	S.S.	df	t	p
Türkiye	İş-Aile Çatışması	20-30 yaş arası	22	3,10	0,93	28	0,132	0,896
		31-40 yaş arası	8	3,05	0,86			
	Aile-İş Çatışması	20-30 yaş arası	22	2,23	0,91	28	0,306	0,762
		31-40 yaş arası	8	2,12	0,78			
	İşten Ayrılma Niyeti	20-30 yaş arası	22	2,91	0,53	28	0,616	0,543
		31-40 yaş arası	8	2,77	0,64			
Çin	İş-Aile Çatışması	20-30 yaş arası	14	2,98	0,90	28	0,282	0,780
		31-40 yaş arası	16	2,88	0,98			
	Aile-İş Çatışması	20-30 yaş arası	14	2,57	0,73	28	-0,269	0,790
		31-40 yaş arası	16	2,63	0,61			
	İşten Ayrılma Niyeti	20-30 yaş arası	14	2,80	0,54	28	0,477	0,637
		31-40 yaş arası	16	2,70	0,59			

Yukarıda Çizelge 3.15'e göre Türk katılımcıların yaşlarına göre iş-aile çatışması ($t_{(28)}=0,132,p>0,05$), aile-iş çatışması ($t_{(28)}=0,306,p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(28)}=0,616,p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı şekilde Çinli katılımcıların da yaşlarına göre iş-aile çatışması ($t_{(28)}=0,282,p>0,05$), aile-iş çatışması ($t_{(28)}=-0,269,p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(28)}=0,477,p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çizelge 3.16. Türk ve Çinli Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Gruplar Arası Karşılaştırmalar

	Değişkenler	Eğitim Durumu	N	Ortalama	S.S.	df	t	p
Türkiye	İş-Aile Çatışması	Lisans	26	3,03	0,93	28	-0,863	0,395
		Yüksek Lisans	4	3,45	0,55			
	Aile-İş Çatışması	Lisans	26	2,06	0,84	28	-2,381	0,024
		Yüksek Lisans	4	3,10	0,34			
	İşten Ayrılma Niyeti	Lisans	26	2,88	0,55	28	0,114	0,910
		Yüksek Lisans	4	2,85	0,64			
Çin	İş-Aile Çatışması	Lisans	20	2,92	1,00	28	-0,108	0,914
		Yüksek Lisans	10	2,96	0,82			
	Aile-İş Çatışması	Lisans	20	2,57	0,71	28	-0,425	0,674
		Yüksek Lisans	10	2,68	0,55			
	İşten Ayrılma Niyeti	Lisans	20	2,77	0,62	28	0,315	0,755
		Yüksek Lisans	10	2,70	0,45			

Yukarıda Çizelge 3.16'ya göre Türk katılımcıların eğitim durumlarına göre iş-aile çatışması ($t_{(28)}=-0,863, p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(28)}=0,114, p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken aile-iş çatışması Türk katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(28)}=-2,381, p<0,05$). Bun göre lisans üstü eğitim durumuna sahip olanların daha çok aile-iş çatışması yaşadığı söylenebilir. Bununla birlikte Çinli katılımcıların eğitim durumlarına göre iş-aile çatışması ($t_{(28)}=-0,108, p>0,05$), aile-iş çatışması ($t_{(28)}=-0,425, p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(28)}=0,315, p>0,05$) değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

İş ve aile, bireylerin yaşamlarında temel oluşturan iki unsurdur. İş - aile çalışması, işten kaynaklanan taleplerin, zaman ve gerilimin aile sorumlulukları ile karışmasını ifade ederken, aile - iş çatışmasında aileden ortaya çıkan talepler, zaman ve gerilim iş sorumlulukları ile karışmaktadır. Bu açıdan, iş - aile çatışmasının; işten aileye doğru iş - aile çatışması ve aileden işe doğru aile - iş çatışması olarak iki taraflı olarak ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir.

Bireylerin, mutlu ve sağlıklı iş ve aile alanlarına sahip olabilme çabası içerisinde iş ve aile alanlarının kesiştiği yerlerde denge oluşturabilmeleri gerekmektedir. İş ve aile alanları arasında denge sağlanabilmesi ve bu doğrultuda, iş ve aile alanları arasındaki çatışmanın azaltılabilmesi yalnızca bireyler ve aileleri için değil, aynı zamanda işletmeler ve toplum açısından da önemli bir hale gelmiştir. İş ve aile dengesi, iş – aile çatışması ile başarılı bir şekilde başa çıkmanın bir sonucu olarak görülmektedir.

Araştırma İstanbul serbest bölgede faaliyet gösteren enerji sektöründe çalışan Türk ve Çin vatandaşı olan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Bu çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti ilişkisi (İstanbul'da Enerji Sektöründe TÜRK ve ÇİN'Lİ Yönetici Çalıştıran Bir İşletme Örneği) üzerinde araştırma yapılmıştır.

Aşağıda araştırma sonuçlarına ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Araştırmaya katılan tüm katılımcıları (N=60) içine alacak şekilde yapılan betimleyici analiz sonucunda iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin ortalamaları içinde en yüksek ortalamanın iş-aile çatışması olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya Türk ve Çin vatandaşı olan katılımcılar için ayrı ayrı yapılan betimleyici analiz sonucunda hem Türk hem de Çinli katılımcılar için iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ortalamaları içinde en yüksek ortalamanın iş-aile çatışması olduğu tespit edilmiştir.

İş-aile çatışması ölçeği genel olarak değerlendirildiğinde sadece birinci madde dışında (İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor) Türkiye’de çalışanların iş-aile çatışması ortalamasının, Çinli çalışanların iş-aile çatışmasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Türk katılımcıların iş-aile çatışmasının Çinli katılımcılara göre daha fazla olmasının sebebi Çinli katılımcıların evlerinden uzakta çalışmalarını diğer bir ifadeyle ailelerinin Çin’de olması sebebiyle işlerine odaklanmaları ve aile sorumluluklarının Türk çalışanlardan daha az olmasıdır. Bununla birlikte ikinci maddede (İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor) Çin ve Türkiye’de çalışanlar için iş-aile çatışması ortalamasının aynı olduğu tespit edilmiştir.

Aile-iş çatışması ölçeği genel olarak değerlendirildiğinde Çinli katılımcıların aile-iş çatışması ortalamasının Türkiyeli katılımcıların aile-iş çatışmasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte beşinci madde (Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor) Çinli katılımcılar için aile-iş çatışması ortalamasının en yüksek olduğu madde iken, Türkiyeli katılımcılar için en yüksek ortalamaya sahip olan madde ise birinci maddedir (Ailemin ya da eşimin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor).

Toplam 5 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği genel olarak değerlendirildiğinde, Çinli katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasının birinci (Bulacağım yeni bir işin ne getireceğini bilmediğimden işimden ayrılmayı düşünmüyorum), ikinci (Örgütüme olan sorumluluğum gereği çalışmayı sürdürüyorum) ve üçüncü (Mevcut işimden çıkarılmadığım sürece işime devam edeceğim) maddesinin Türkiyeli katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çinli katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasının yüksek olmasının sebebi ise, Çinli çalışanların bazı risklerden kaçınmalarıdır. Çin’de çalışanlarla diğer ülkelerde çalışan Çinliler arasında farklılık olup, diğer ülkelerde iş akışı hızlı olduğu için çatışma yaşadığında daha kolay işten ayrılabilirler. Ancak Çin’de çalışanlar başına gelebilecek bazı risklerden kaçınabilmektedirler. Diğer bir ifadeyle Çin nüfusu kalabalık olduğu için iş bulma

imkânı zordur. İş bulsalar dahi alacakları maaşın daha az olacağından endişe duymaları sebebiyle iş yerinde çatışma ve ters davranışlara maruz kalsa bile sessizce çalışmaya devam edeceklerdir.

Türkiyeli katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasının ise dördüncü (Bu işimden emekli olmayı düşünüyorum) ve beşinci (Daha iyi bir iş bulursam işimden ayrılırım) maddelerde Çinli katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Ancak işten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması ve yine işten ayrılma niyeti ile aile-iş çatışması arasında negatif yönlü ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Türk katılımcılar için yapılan korelasyon analizi incelendiğinde; iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak işten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması ve yine işten ayrılma niyeti ile aile-iş çatışması arasında negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çinli katılımcılar için yapılan korelasyon analizi incelendiğinde; iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak işten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması ve yine işten ayrılma niyeti ile aile-iş çatışması arasında negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Öncelikle gruplar arası farklılık tüm bazında daha sonra da hem Türk hem de Çinli katılımcılar için ayrı ayrı incelenmiştir. Katılımcıların Türkiye ya da Çin'den olmalarına göre iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak katılımcıların Türkiye ya da Çin'den olmalarına göre aile-iş çatışması bakımından anlamlı bir farklılık söz konusudur. Buna göre Çinli katılımcıların aile-iş çatışması ortalamaları, Türkiyeli katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak katılımcıların lisans ya da lisansüstü mezunu olmalarına göre aile-iş

çatışması bakımından anlamlı bir farklılık söz konusudur. Elde edilen bu sonuca göre lisansüstü mezunu katılımcılarının aile-iş çatışması ortalamasını, lisans mezunu katılımcılarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tüm katılımcıların yaşlarına göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tüm katılımcıların cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Türk katılımcıların cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı şekilde Çinli katılımcıların da cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çin'de yapılan başka bir araştırma sonucuna göre kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Çin'de işgücü piyasasındaki ücretlendirme diğer ülkelere göre farklı olup, erkek çalışanların aldıkları maaşın düşük olması ve tek kişinin maaşı ile ev geçindirmenin mümkün olmamasından dolayı karı-koca çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Kadınlar da hem iş hem de aile sorumluluklarını bir arada üstlendikleri için erkeklere göre daha fazla çatışma yaşayabilmektedirler.

Türk katılımcıların yaşlarına göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı şekilde Çinli katılımcıların da yaşlarına göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Türk katılımcıların eğitim durumlarına göre iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken aile-iş çatışması Türk katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bun göre lisansüstü eğitim durumuna sahip olanların daha çok

aile-iş çatışması yaşadığı söylenebilir. Bununla birlikte Çinli katılımcıların eğitim durumlarına göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu çalışmayla iş – aile çatışması, aile – iş çatışması ve işten ayrılma niyeti konuları örgütsel açıdan ayrıntılarıyla açıklanarak literatüre katkı sağlamaya çalışılmıştır. Tüm bu sonuçlardan yola çıkılarak ilgili çevrelere şu önerilerde bulunulabiliriz:

İş-aile ve aile-iş çatışması yaşanmasının önüne geçmek için, işletmeler çalışanları için aile refah politikaları uygulamalı, çalışanların çocukları, eşleri ve akrabalarına verdiği maddi ve manevi destek çalışanların aile yükünün hafiflemesine böylece çalışanların daha az aile-iş çatışması yaşamalarına engel olabilirler. Aile desteği de çok önemli olup, ailelerin çalışanlara işine teşvik etme, anlayış gösterme ve ev sorumluluklarını paylaşma gibi davranışları da çatışma yaşamalarının önüne geçebilirler.

İşletmelerin evlerinden uzakta çalışanlar için aileleri ile zaman geçirmeleri için özel izin günleri ayarlanmalıdır. Konaklama, yemek masrafları, ulaşım masrafları işletmeler tarafından karşılanmalıdır. Çalışan için ekonomi destek verilmelidir. Küçük yaşta çocuğu olan kadın çalışanlar için esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma ve tele çalışma gibi alternatif çalışma sistemleri uygulanabilir.

İş – aile çatışmasına yönelik olarak gerçekleştirilecek araştırmalarda, iş – aile çatışmasını açıklayan kuramlar göz önünde bulundurulmalı; iş – aile çatışmasının çalışanlar üzerindeki etkilerinin araştırılması sırasında ise demografik özellikler, çalışanların buldukları sektörün yapısı dikkate alınmalıdır. Çalışanların iş alanında sahip oldukları yükümlülüklerinin aile alanında, aile alanında sahip oldukları yükümlülüklerin ise iş alanındaki rolleri ile çatışmasının önüne geçmek için iş ve aile desteğine önem verilmelidir.

Bütün bunların yanı sıra araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın yapıldığı sektörün, yapı itibariyle diğer sektörlerden bazı farklılıkları bulunmaktadır. Yani, araştırma yapılan bu sektörde çalışanlar farklı uyruklardan

oluşmuştur. Bu enerji sektöründe Türk, Alman ve Çinli çalışanlar bulunmaktadır. Ayrıca araştırmanın tek sektörde yapılmış olması araştırmanın önemli bir kısmıdır. Bu nedenle farklı sektörlerde yapılacak araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Araştırma kısmında işten ayrılma niyetindeki düşüklük ve analizdeki anlamsız sonuçların nedeni anket sayısının çok düşük olması olup, anket çalışmasına katılan Çinli çalışanların sayısının az olmasından kaynaklanmıştır.

Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan veriler enerji sektörünün belli bir coğrafi bölgedeki çalışanlarından elde edilmiştir. Farklı coğrafi bölgelerdeki çalışanlardan elde edilecek daha fazla sayıdaki verilerle daha açıklayıcı sonuçlara ulaşılması mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A.C. (1994). İki Kariyerli Aileler Ve İşletmeler, *Yönetim Dergisi*, 5(17), 21-29.
- Agin, Ö. (2010). *İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Akın, M.(2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkiler. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 141-170.
- Aryee, S., Chay, Y. W., and Chew, J. (1994). An Investigation of the Predictors and Outcomes of Career Commitment in Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 1-16.
- Ay, K. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı Ve İş-Aile Çatışması*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aylan, S. (2012). *Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Azaklı, Ö. (2011). *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Ve İş Güvensizliği Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Boles, J. S., Wood, J. A., and Johnson, J. (2003). Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work–family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(2), 99-113.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çağatay, A. (2012). *İş – Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara'daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Çakır, M.(2011). *Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara'daki 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakmak,B. (2004). *İş – Aile Yaşam Alanlarında Yaşanan Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

- Çarıkçı, İlker H., Özlem Çelikkol, (2009), İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 153 – 170.
- Çelik, M. Turunç. Ö. (2009). *Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirdağ, S. *İşletmelerde Eğitim Faaliyetleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Efeoğlu, İ., Özgen, H.(2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 239.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (On Birinci Baskı). Türkiye: Beta Yayıncılık, 553-562.
- Erhan, A., Mergenci, C., Taşdöven, H. ve Garayev, V. (2014), Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak İş Memnuniyeti, Yönetici Desteği ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14, 79.
- Erim, A. ve Çalışkan, S. (2010). İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Adalet Algısının Bu Etkileşimde Düzenleyici Rolü Üzerine Bir Araştırma. *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 370-384.
- Ertemli, H. (2011). *İş - Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Giray, M.(2013), İşyeri Desteği: Örgüt, Yönetici Ve Çalışma Arkadaşları Desteğine Genel Bir Bakış. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 72-75.
- Giray, M., Şahin, D.(2012). Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Psikoloji Yazarları*, Sayı:15, S: 2, Ankara.
- Giray, M.D, Ergin, C. (2006). Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yasadıkları İş- Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yasama Olayları ile İlişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.

- Göler, Ufuk (2008). *Örgütlerde Yaşanan Çatışmalar ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Otel İşletmeleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Greenhaus, J.H. vd, (2003). The Relation Between Work–Family Balance And Quality Of Life. *Journal Of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 147
- Gül, H. Oktay, E. Gökçe, H.(2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15(3).
- Gürkanlar, E.(2010). *Esnek Çalışma Saatlerinin Kadın Çalışanların Sosyal Roller ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri-Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma*. Yüksek lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Irkılata. N. (2010). *İs-Aile Çatışmasının Aile İçi İlişkiler Ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya)*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- İlisu, İ.(2012). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kamla-Raj,(2012).Gender Differences in Commitment to Roles, Work-family Conflict and Social Support. *Journal of Social Science*, 33(2), 227-33.
- Karatepe, O.M, Kılıç, H. (2005). Relationships Of Supervisor Support And Conflicts İn The Work–Family Interface With The Selected Job Outcomes Of Frontline Employees. *Tourism Management*, 28, 238-252.
- Katz, D., Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikoloji*. Çev: Halil Can, Yavuz Bayar, Ankara: Doğan Basımevi.
- Kaya, E. (2010). *İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Gebze
- Kaya, E.(2010). *İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kesen, M,(2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Yenilikçilik Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kılınç, T. ve Mishal. A (1998). Hemşirelerde Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Etkiler Üzerine Bir Araştırma. *Modern Hastane Yönetimi*, 2(4).

- Kirel, Ç. (1999), Esnek Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Koçel, T. İşletme Yöneticiliği (2011). (On üçüncü Baki).Türkiye: Beta Yayıncılık,645-653.
- Koçoğlu, M. (2013). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 35, 5.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., and McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work–Family Conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400.
- Öcal. Ö.(2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Önderoğlu. S, (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Önel, N. (2006). *İş Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özdevecioğlu, M., Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özen, S, Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yasadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün Ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3) 128-147.
- RUSBELT, C. A., FARRELL, D., ROGERS and MAINOUS, (1988). Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599- 627.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 613-628

- Sanderson, Patrick A. (2003). The Relationships Between Empowerment and Turnover Intentions in a Structured Environment: An Assessment of the Navy's Medical Service Corps, Regent University. School of Leadership Studies.
- Seval, H. (2006). Çatışmanın Etkileri ve Yönetimi. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 245-254. <http://www.manas.kg/pdf/sbdpdf15/Makaleler/20.pdf> (26.12.2006).
- Şimşek, M. Şerif, Akgemci, Tahir ve Çelik, Adnan (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taslak, S. (2007). İş- Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Dergisi*, 18(58), 67-75.
- Teoman, D. D. (2007). *Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Toraman, Ö. (2009). *İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tuncer, M.(2012). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşlerinden Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Tunç, T.(2008). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik İle Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- 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), 161-162.
- Türesin, H.(2012). *Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, İş Tatmin Düzeyleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Varol, F.(2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Vedat Işıkhan.(2001). Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları. *TİSK İşveren Dergisi*, 32(9).
- Veranyurt, G.(2009). *Personel Güçlendirmenin; İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

- Yıldız, Sibel (2008). *Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yörükoğlu, S. (2008). *Özel Bir Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin Rol Çatışması, Rol Belirsizliği Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Yurtseven, Ö. (2008). *İş - Aile Çatışması, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2).





Ek-1. Araştırma Anketi

Sayın alışan;

Bu araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Doç. Dr. Belgin AYDINTAN danışmanlığında yapılan bu araştırma, 'İş – Aile ve Aile – İş atışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (ÇİN ve TÜRKiYE Karşılaştırılması) adlı yüksek lisans tezine veri sağlayacaktır. Doldurmuş olduğunuz ölçekler sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecek ve kesinlikle üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. İlgili ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Rahile HASYURT

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Yaş	<input type="checkbox"/> 20 Yaş Altı <input type="checkbox"/> 20-30 Yaş Arası <input type="checkbox"/> 30-40 Yaş Arası <input type="checkbox"/> 40-50 Yaş Arası <input type="checkbox"/> 50-60 Yaş Arası <input type="checkbox"/> 60 Yaş Üstü
2. Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
3. Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
4. Eğitim Durumu	<input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Yüksekokul <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Lisansüstü
5. Eşinizin Çalışma Durumu	<input type="checkbox"/> Eşim Yok <input type="checkbox"/> Çalışmıyor <input type="checkbox"/> Kısmi Zamanlı Çalışıyor <input type="checkbox"/> Tam Zamanlı Çalışıyor <input type="checkbox"/> Emekli
6. Şu An Çalıştığınız Kurumda Haftada Kaç Toplam Çalışıyorsunuz Saat	<input type="checkbox"/> 30 Saat <input type="checkbox"/> 40 Saat <input type="checkbox"/> 40 Saat Üzeri
7. Hizmet Süresi	<input type="checkbox"/> 1-5 Yıl Arası <input type="checkbox"/> 5-10 Yıl Arası <input type="checkbox"/> 10-15 Yıl Arası <input type="checkbox"/> 15-20 Yıl Arası <input type="checkbox"/> 20 Yıl Üzeri
8. Çocuk Sayınız	<input type="checkbox"/> Çocuğum Yok <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 Ve Üzeri
9. Okul Öncesi Yaşta Çocuğunuz/Çocuklarınız Var Mı?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
10. Vatandaşı Olduğunuz Ülke	<input type="checkbox"/> Türkiye <input type="checkbox"/> Çin

Ek-2. İş Aile Çatışması Ölçeği

Lütfen size en uygun cevabı işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta düzey katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. The demands of my work interfere with my home family life. İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımın yerine getirmemi zorlaştırıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. My job produces strain that makes it difficult to make changes to my plans for family activities. İşimin yarattığı gerginlik nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Due to work – related duties, I have to make changes to my plans for family activities. İşimin yarattığı gerginlik, aileme ilgili planları kurmamda engel teşkil ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. The demands of my family or spouse/partner interfere with work- related activities. Ailemin ya da eşimin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. I have to put off doing things at work because of demands on my time at home. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner. Aileme ya da eşime karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. My home life interfere with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime. Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereksinimleri yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Lütfen size en uygun cevabı işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Bulacağım yeni bir işin ne getireceğini bilmediğimden işimden ayrılmayı düşünmüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Örgütüme olan sorumluluğum gereği çalışmayı sürdürüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Mevcut işimden çıkarılmadığım sürece işime devam edeceğim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Bu işimden emekli olmayı düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Daha iyi bir iş bulursam ayrılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : HASYURT, Rahile
Uyruğu : Xinjiang
Doğum tarihi ve yeri : 1985-Xinjiang
Medeni hali : Evli
Telefon : 05333688539
e-mail : rahilehas@gmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	Xinjiang Eğitim Üniversitesi	Xinjiang
Lise	İl Beşinci Lisesi	Xinjiang

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
.....

Yabancı Dil

Çince (iyi seviyede)
Türkçe (iyi seviyede)
İngilizce (iyi seviyede)

Yayınlar

.....

Hobiler

.....



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

