



**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞGÖREN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ:
BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

Betül ERSÖZ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
BİLİŞİM ENSTİTÜSÜ**

EYLÜL 2017

Betül ERSÖZ tarafından hazırlanan “ İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞGÖREN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA ” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Gazi Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hakan KOÇ
Turizm İşletmeciliği, Gazi Üniversitesi

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

Başkan : Doç. Dr. İrfan YAZICIOĞLU
Turizm İşletmeciliği, Gazi Üniversitesi

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

Üye : Doç. Dr. Gonca GÜZEL ŞAHİN
Turizm ve Otel İşletmeciliği, Atılım Üniversitesi

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

Tez Savunma Tarihi: 27/09/2017

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

.....
Doç. Dr. Bünyamin CİYLAN
Bilişim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Bilişim 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.

Betül ERSÖZ

27.09.2017

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞGÖREN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: BİLGİ
TEKNOLOJİLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA
(Yüksek Lisans Tezi)

Betül ERSÖZ

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
BİLİŞİM ENSTİTÜSÜ

Eylül 2017

ÖZET

İş ve aile kavramı bireylerin yaşamlarında vazgeçemedikleri önemli iki faktördür. Aynı şekilde, işgören performansı da kurumlar için önemli bir unsurdur. Gelişen ve değişen çalışma yaşamı ve koşulları, iş ve aile kavramlarını birbiriyle çatışmasını meydana çıkarmıştır. Öyle ki, bu çatışma işgörenlerin çalışma hayatlarını ve performanslarını olumsuz etkilemiştir. Bu çalışma kapsamında, iş-aile çatışmasının işgören performansının üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma alanı, Ankara ilinde ikamet eden kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmada, İşgörenlerin İş-aile çatışması algıları ve performanslarına yönelik olarak hazırlanan yazılı anket ile veriler örneklem grubunda yüz yüze uygulama ile toplanmıştır. Araştırmada, elde edilen veriler SPSS analiz programına aktarıldıktan sonra çeşitli analizler yapılmıştır. İşgörenlerin demografik özellikleri göz önüne alınarak, iş-aile çatışmasının işgörenlerin performanslarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Analizler sonucunda, İş-aile çatışması arttıkça, işgören performansının düştüğü tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya göre, işgörenlerin eğitim seviyeleri ve çalıştıkları kurum gibi demografik özellikleri iş-aile çatışmasını artırarak, işgörenlerin performanslarını etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum ve sektör gibi demografik özellikler incelendiğinde, işgörenlerin performansları üzerinde farklılaşma gözlenmemektedir.

Bilim Kodu : 114601

Anahtar Kelimeler : İş-aile çatışması, işgören performansı

Sayfa Adedi : 75

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Hakan KOÇ

EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: AN
APPLICATION ON INFORMATION TECHNOLOGY EMPLOYEES

(M. Sc. Thesis)

Betül ERSÖZ

GAZİ UNIVERSITY
INFORMATICS INSTITUTE

September 2017

ABSTRACT

The concept of work and family is two important factors that individuals cannot give up in their lives. Likewise, business performance is also an important element for organizations. Emerging and changing working life and conditions have caused work and family conflict with each other. Such that, this conflict has adversely affected the working lives and performances of employees. As part of this study, effects of work-family conflict on employees' performance are investigated. The fields of this research are consisted of public and private sector employees who are resident in Ankara. In the research, sample group is gathered written survey and data prepared for work-family conflict perception of employees and performance with face-to-face application. In the study, acquired data is analyzed after transferred to the SPSS program. Considering demographic characteristics of employees, how work-family conflict affects employees' performance is investigated. As a result of analyses, it is found that as work-family conflict increases, employees' performance decreases. Furthermore, according to study, employees' demographic characteristics like level of education and working institutions affect employees' performance by increasing work-family conflicts. When the demographic characteristics such as age, gender, marital status and sector are examined in the survey, any change is observed on the performances of the employees.

Science Code : 114601

Key Words : Work-family conflict, employee performance

Page Number : 75

Supervisor : Asst. Prof. Dr. Hakan KOÇ

TEŞEKKÜR

Çalışmam boyunca değerli bilgilerini benden esirgemeyen ve araştırmalarımnda yapmış olduğu büyük katkılardan dolayı asla unutmayacağım saygıdeğer danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Hakan KOÇ' a,

Hayatım ve çalışmam boyunca desteklerini benden bir an olsun esirgemeyen beni yetiştiren sevgili Annem ve Babam'a

Çalışma süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve varlığıyla hayatımın her evresinde bana destek olan sevgili eşim Serdar ERSÖZ' e

Çoğu zaman ona ayırmam gereken vaktimi çalışmak zorunda kaldığım için ilham kaynağım biricik kızım Mina ERSÖZ' e

Yaptığım çalışmalarda bana bu yolda destek olan herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	x
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xi
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. İş-Aile Çatışması.....	7
2.1.1. İş-aile çatışması türleri	11
2.1.2. İş-aile çatışması kuramları	14
2.1.3. İş-aile çatışmasına neden olan faktörler	18
2.1.4. İş-aile yaşamı dengesi	20
2.1.5. İş-aile çatışması sonuçları	22
2.2. İşgören Performansı	23
2.2.1. Performans kavramı	24
2.2.2. Performansı etkileyen faktörler.....	27
2.2.3. Performans değerlendirme.....	30
2.2.4. Performans değerlemenin avantajları.....	30
2.2.5. Performans değerlemenin amaçları.....	31
2.2.6. Performans değerlendirme yöntemleri	33
2.2.7. Performans yönetiminin önemi	40
2.2.8. Bireysel performans	42
2.2.9. Bireysel performans oluşturulan unsurlar	46
3. YÖNTEM.....	48
3.1. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçme Araçları.....	48
3.2. Araştırmanın Modeli	49
3.3. Evren ve Örneklem	50

	Sayfa
3.4. Verilerin Çözümlemesi	52
3.5. Güvenilirlik Analizi ve Sonuçları	53
4. BULGULAR VE YORUM	54
4.1. Demografik Özellikleri ve Tanımlayıcı İstatistikler ve Frekans Dağılımı	54
4.2. İş-Aile Çatışması İle İşgören Performansı Arasındaki İlişki	58
4.3. Demografik Özelliklerin İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Düzeyine..... Etkisi	59
5.SONUÇ VE ÖNERİLER	64
KAYNAKLAR	68
EKLER.....	73
EK-1:Anket formu	74
ÖZGEÇMİŞ	76

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2. 1. İş-aile çatışması kuramları (Efeoğlu, 2006:12-13)	15
Çizelge 2. 2. İş-aile dengesinin yapısı (Guest, David E, 2001)	21
Çizelge 2. 3. İş-aile çatışmasının sonuçları	22
Çizelge 2. 4. İşgörenin performansını ilgilendiren faktörler (Babalık, 2005)	26
Çizelge 3. 1. İş-aile çatışması ve işgören performansı güvenilirlik analizi	53
Çizelge 4. 1. Katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımı	54
Çizelge 4. 2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımı.....	55
Çizelge 4. 3. Katılımcıların medeni durumuna göre frekans dağılımı.....	55
Çizelge 4. 4. Katılımcıların eğitim değişkenine göre dağılımı	56
Çizelge 4. 5. Katılımcıların kurum değişkenine göre dağılımı.....	57
Çizelge 4. 6. Katılımcıların sektör değişkenine göre dağılımı.....	57
Çizelge 4. 7. İş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki.....	58
Çizelge 4. 8. Cinsiyet değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı	59
farklılaşması.....
Çizelge 4. 9. Yaş değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı.....
farklılaşması.....	60
Çizelge 4. 10. Medeni durum değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı
farklılaşması	60
Çizelge 4. 11. Eğitim değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı.....
farklılaşması	61
Çizelge 4. 12. Kurum değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı
farklılaşması	62
Çizelge 4. 13. Sektör değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performans.....
farklılaşması	62

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. 1. Araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları	5
Şekil 2. 1. İş-aile çatışma süreci	11
Şekil 3. 1. Araştırma modeli	49
Şekil 3. 2. Güvenilirlik düzeyi.....	51



SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Simgeler	Açıklama
n	Örnek çapı
N	Evren
z	Standart normal dağılım çizelge değeri
d	Duyarlılık
p.q	Araştırmaya konu olan özellikleri taşıyan bireylerin yüzdesi
Kısaltmalar	Açıklama
AİÇ	Aile-İş Çatışması
BARS	Behaviorally Anchored Rating Scales (Davranışa Göre Derecelendirme Ölçeği)
İAÇ	İş-Aile Çatışması
SPSS	Statistical Package For The Social Sciences (Sosyal Bilimler İstatistik Paketi)

1. GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte iş bölümünde uzmanlaşma ağırlıklı olarak gerçekleşmiş; iş yaşamı ve aile yaşamı özellikle yetişkin bireylerin odağı haline gelmiştir. Evde üretilen ürünler fabrikalarda yığın halde üretilmeye başlanmıştır. Böylece fabrikalarda işgören işçi grupları oluşmuş; iş ve aile yaşamı hem gerektirdiği sorumluluklar hem de mekân olarak birbirinden ayrılmıştır. Böylece insanlar yaşamları boyunca çoğu zaman hem birey, hem eş, hem anne-baba rolünü bir arada üstlenmeye; eş zamanlı gerçekleştirmek zorunda oldukları rollerin sayısını artırmaya başlamıştır (Harris, 2004:819).

Öte yandan, değişen sosyo-ekonomik ve kültürel değerler aile kavramını etkilemiştir. İş ortamlarında artan rekabetin, iş ortamındaki koşulların zorlaşması ve bunun bireylere olumsuz yansması aile ve iş yaşantısında üstlenilen roller arası çatışmayı da artırmıştır. Önceleri iş ve aile yaşamına ilişkin aktiviteler kolaylıkla birlikte yürütülürken, endüstrileşme sürecinde iş ve aile yaşamına ilişkin aktiviteler birbirlerinden ayrılmaya başlamıştır (Kapız-Özen, 2002:139). Çünkü bireyler ailelerine önem verirken işlerini aksatan ve işlerine önem verirken aileleri ile ilişkilerini zarar verme durumundadırlar. Bireylerin yaşamlarında karşılaştığı başka sorunlar ortaya çıkabildiği için bu dengeyi sağlamak başarılması kolay bir durum değildir. Özellikle günümüzde işgörenler, işyerinde yetiştiremediği ekstra işlerini çoğu zaman evde yapabilmektedir. Gelişen teknoloji ile birlikte artan rekabet ortamı, işgörenlerin daha fazla çalışmalarına ve dolayısıyla işlerine bağlılığını artırmıştır. Mesai saatlerine, fazla mesai ve hafta sonu çalışmaları da eklenince vakitlerinin büyük bölümün iş ortamlarında geçirmeleri sebebiyle ailelerini ihmal etmektedirler. Fazla çalışma ve iş yoğunluğu işgörenlerin aile hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple, hem işgörenlerin hem de ailesinin mutsuzluğuna neden olmaktadır.

Öte yandan, İşgörenlerin performansı iş başarısında önemli bir unsurdur. İşgörenler için performanslarının artması büyük bir öneme sahiptir. Ancak, İşgörenlerin yaşadığı bazı ailevi problemler ve aileye gösterilen özel zamanlar nedeniyle iş ortamlarında problemlere ve performansında düşüklüğü sebep olmaktadır. Ayrıca, bazı işgörenlerin umursamazlığı ve bu tutumun beraberinde rol çatışmasına sebebiyet verdiğinin farkında değildir. Aileye ayrılan fazla vakit, işin ihmaline sebep olmaktadır. Bazı işgörenler bu rol çatışmasının farkında değildir. İşgörenler, roller arası herhangi bir problem yaşamıyorsa çatışma

içerisinde değildir. Ancak, bu tutumun olumsuz ve rahatsız edici yönleri ile karşılaştığında rol çatışmasına neden olur. İşe verilen önemin aileyi ihmal etmesi, aileye verilen önemin ise işi ihmal etmesi durumunda ortaya çıkan problemler işgörenlerin performansı üzerine etkisini ortaya çıkarmaktadır.

Bu araştırmanın teorik ve uygulamaya yönelik olmak üzere iki temel amacı mevcuttur. Araştırmanın teorik amacı; iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmasının işgörenlerin sosyal ve iş yaşamları üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır. Araştırma ile birlikte literatüre katkı sağlayarak, uygulamacılara yön vermek teorik amaçlar arasındadır. Çalışmanın araştırmaya yönelik amacı ise iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işgörenlerin performansı arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve nedensellik ilişkilerini belirlemektir.

Araştırma Problemi

İş-aile çatışması ve işgören performansı arasındaki ilişki gerek iş dünyasında gerekse aile ilişkilerinin doğru bir iletişim halinde olması sebebiyle önemli sonuçlar doğurmaktadır. Rol çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkan iş-aile çatışması, aile içinde yaşanan gerilime sebep olmaktadır. İş ve aile rolleri işgörenlerin performansı üzerinde anlamlı etkilere sahiptir. Bu sebeple, İş-Aile çatışmasının işgörenlerin performansı üzerindeki olumlu-olumsuz etkileri araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

İşgörenlerin iş yaşamındaki zorluklar, iş ilişkileri, aile ilişkileri, çevre koşulları ve teknolojik gelişmeler hem davranışlarını oluşturan faktörler üzerine hem de performansları üzerinde olumlu-olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu çalışmada, bu faktörlerden birisi olan İş-aile çatışmasının, Bilgi Teknolojileri işgörenlerin ve diğer işgörenlerin performansı üzerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede de araştırma, özel ve kamuda çalışmakta olan Bilgi Teknolojileri ve diğer sektör işgörenlerinin üzerinde gerçekleşmiştir.

Araştırmada, günümüzde İş-aile çatışmasında işgörenlerin performansı üzerinde meydana gelen değişimler sonucu işe olan motivasyon ve ilginin gittikçe değişmesi, iş ortamında

meydana gelen değişimleri, işgörenlerin örgütleri ile olan işe olan bağlılıklarının tutum ve davranışları üzerindeki etkilerinin ölçülmesini sağlanmıştır.

İş-aile çatışmasının işgörenlerin performansını etkilemesine karşı, örgütlerinde yaşadıkları iş stresinin ve düşük motivasyon gibi tutum davranışları üzerindeki etkilerine dair geçmişte yapılmış birçok araştırma bulunmakla beraber, bu araştırmalar bu kavramlar arasındaki ilişkiyi işgörenlerin örgütleriyle adil ve dengeli bir mübadele arayışında olduklarını öne süren sosyal mübadele ve karşılıklılık teorileri çerçevesinde ele almışlardır.

Araştırma kapsamında kontrol değişkenleri olarak belirlenen cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurum ve sektör gibi demografik özelliklerinin belirtilen değişkenlerin performans üzerindeki etkilerinin ölçülmesi de çalışmanın alt amaçları kapsamında yer almaktadır.

Araştırmanın Önemi

İş ve aile ile ilgili roller, bireyin hayatı boyunca üstlenmek zorunda oldukları rollerdir. İş ve aile rollerinin son derece önemli olmasına rağmen insanların sahip oldukları enerji ve zamanları kısıtlıdır. Ayrıca bu rollerin sırasıyla, birbirini takip eden olaylar şeklinde yerine getirilmesi de mümkün değildir. Çoğu zaman bu rollerin gereklerinin aynı anda yerine getirilmesi gerekir. Bireyler hayatının belki de en önemli ve çetin çelişkisini de bu noktada yaşamaktadır. Birbirine bağımlı olan ve birbirini etkileyen iş ve aile rolleri ve bunların gerekleri arasında denge kurmaya işgören ancak zaman zaman da olsa bunu başaramayan işgören iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşayacaktır. (Özdevecioğlu, M., ve Doruk, N. Ç. , 2009)

İşgörenlerin iş memnuniyetini birçok faktör etkilemektedir. Özellikle iş ortamında kendilerini huzurlu hissetmeleri ve motivasyonlarının yüksek olmasının, performanslarının beklenenin üzerinde olması açısından oldukça etkilidir. Sürekli değişen hayat koşulları, aile yapılarının farklılık göstermesi, özellikle kadınlarında iş dünyasında yer edinmesi ve çeşitli nedenlerden dolayı, iş ve aile arasında yaşam çatışmalarının artması sebebiyle aile-iş çatışması (AİÇ) ve iş-aile çatışması (İAÇ) durumu çok fazla ortaya çıkmaktadır.

İşgörenlerin, iş ve aile ile ilgili rollerini düzenleyememesi ve ailenin talepleri işini aksatarak ya da işini yapmasına engel olması ile birlikte stresi maksimize etmektedir.

Artan stres seviyesi belli bir noktaya kadar verimliliği artırmaktadır ancak belli bir noktadan sonra işgörenin performansını azaltıcı etkileri ortaya çıkarabilmektedir. İşgörenlerin işleri sebebiyle ortaya çıkan stres ile yaşadıkları olumsuzlukları bağdaştırmaları, örgütlerine olan bağlılığı etkilemektedir. (Turunç, 2010: 218). Bu sebeple araştırma, işgörenlerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş performanslarına yüklenen yükü belirlemek açısından önemlidir.

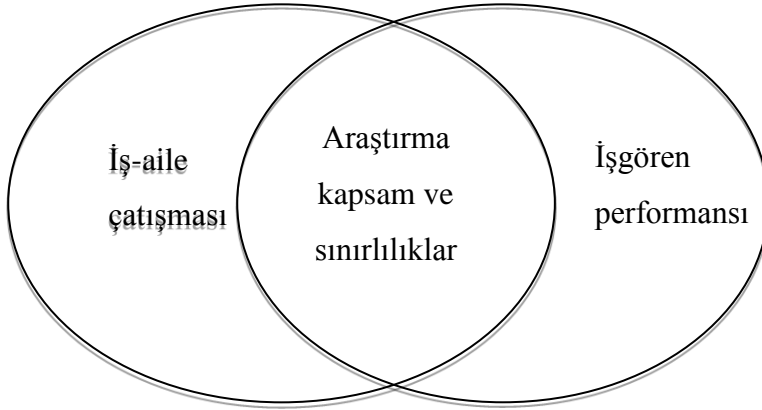
Varsayımlar

Araştırmada, Ankara ilinde ikamet eden kamu ve özel sektör işgörenleri ile iş-aile çatışmasının Bilgi teknolojileri işgörenlerinin performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu amaçla kamu ile özel sektörden örgütler seçilerek bu örgütlerdeki işgörenler, araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Tüm evrenin genişliği göz önüne alındığında bu durum bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örneklem hesaplanmış ve seçilmiş olan bu örneklem kamu ve özel sektör örgütleri işgörenleri evreni temsil ettiği varsayılmıştır. Bu kapsamda veri toplamak amacıyla araştırmanın yapıldığı kamu kurumu ve özel sektör örgütleri işgörenleriyle yüz yüze anketler yapılmıştır. Bu doğrultuda, yapılan bu alan araştırması evreni temsil ettiği varsayılmaktadır (D., Rodriguez-Srednicki ; Kutcher, E. ve E., 2005).

Araştırmadaki bir diğer varsayım da anket çalışmasına katılan işgörenlerin İş-aile çatışması konusunda vermiş oldukları yanıtların samimi ve doğru olduğudur.

Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırma kapsamı oluşturulurken, İş-aile çatışmasının Bilgi teknolojileri ve diğer sektör işgörenlerinin performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Ankara ilinde bulunan kamu kurumu ve özel sektör örgütleri işgörenleri araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın evreni bu kamu kurumu ve özel sektör örgütleriyle sınırlanmıştır. Aşağıda yer alan Şekil 1. 1. 'de araştırmanın kapsam ve sınırlılıklarına dair şekil bulunmaktadır.



Şekil 1.1. Araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları

Araştırmada iki ana kavram kullanılmıştır. Bunlardan birincisi İş-aile çatışmasıdır. Diğerleri ise işgören performansdır. Çalışmada, İş-aile çatışmasının işgörenlerin performansını ne yönde etkilediği araştırılmıştır. Bu nedenle, İş-aile çatışması problemini Bilgi Teknolojileri ve diğer sektörler işgörenlerin üzerindeki belirli ölçütler dâhilinde farklılaşması kapsamında analiz edilmiştir.

Araştırmamıza konu olan kamu ve özel sektör örgütleri ile yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar, uygulama yapılan bu yerlerdeki ankete katılanların araştırmanın yapıldığı tarihlerdeki uygulamalara ilişkin algıları ile sınırlıdır.

Aynı şekilde, yapılmış olunan anket çalışmasında toplanan nicel verilerin geçerlilik ve güvenilirliği, veri toplamada kullanılan anket tekniğinin nitelikleri ile sınırlıdır.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş-Aile Çatışması

İş hayatında işgörenlerin yerine getirdikleri işler ve eylemler ile iş dışı hayatları arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Bireyler vakitlerinin çoğunluğunu işlerinde ya da evlerinde geçirmektedir. Bireylerin yaşama yönelik beklentileri de bu alanlarda olmaktadır. Yaşamımızı sürdürürken bize eşlik eden ve önemli parçalarımız olan iş ve aile kavramı vazgeçemediğimiz iki önemli unsurdur. Çünkü iş ve aile ile ilgili roller bireyin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin rollerdir. Bireylerin sahip oldukları enerji ve zamanları kısıtlı olduğu için genellikle bu roller bir arada etkin olmaktadır. Bu sebeple iş ve aile rollerinin belirlenerek, istenilen taleplerin yerine getirilmesi sağlanmaktadır. Bu iki kavramın rol beklentileri her zaman uyumlu olmamakla beraber, çatışmanın oluşmasına da yol açabilmektedir (Netenmeyer ve diğerleri 1996:400). Çoğunlukla bu roller arasında denge kuramayanlar arasında iş-aile ve aile-iş çatışması meydana gelmektedir. Bireyin iş ve aile rol gereklerinin dengelenmemesi durumunda iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Bu kapsamda algılanan talepler bireyin zamanını ve enerjisini sınırlamakta ve böylece çatışma ortaya çıkmaktadır.

Genellikle iş ve aile rollerinin birbiri ile çatışması olarak nitelendirilen iş-aile yaşam çatışması kavramıyla ilgili yapılmış olunan tanımların ortak özellikleri, bireylerin üzerine aldıkları bazı rolleri gereği gibi yerine getiremediğini düşünüyor olmasıdır. Bu sebeple, çoğunlukla rol çatışması olarak bilinen iş ve aile yaşamı etkileşimi konusundaki 1930'lu yıllara kadar uzanan çalışmalar (Frone, 2002:143), son 20-30 yıl içinde büyük bir ivme kazanmıştır.

İş ve aile rolleri arasında çıkan çatışma İş-aile çatışması ile Aile-iş çatışması olarak iki yönlüdür (Gutek ve diğerleri 1991:8-560). Araştırmalar, iş-aile ve aile-iş çatışması kavramının birbirinden farklı ifadeler olduğunu göstermektedir. İş-aile çatışması, kendi içerisinde iki farklı durumu içeren genel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, aileye ayrılan kaynakların bireyin iş unsurları tarafından engellenmesi (işin aileyle çatışması-İAÇ) ya da bireyin işine ayırdığı kaynakların aile unsurlarınca engellenmesidir (ailenin işle çatışması-AİÇ) (Taslak, 2007:67-75). Frone ve Cooper'ın araştırmaları" iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığını ortaya koymaktadır. Çünkü iş-

aile çatışması sebebiyle iş ortamından aile ortamına yansıyan problemlerden dolayı oluşan bir çatışma durumu var iken, aile-iş çatışmasından kaynaklanan aileden kaynaklanan problemlerin işe yansması sebebiyle çatışmalar meydana gelmektedir.” (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:69-99). İş-aile çatışması, İnsan Kaynakları Yönetiminde de genellikle ele alınan bir çalışma alanıdır. Bu konunun bu kadar çok ele alınmasının sebebi, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının işgörenlerin iş performanslarını negatif yönde etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 69-99). Bu doğrultuda iş-aile yaşamını etkileyen iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışması kavramları hakkında literatürde çeşitli tanımlamalar ve yaklaşımlar yapılmıştır.

İş-aile çatışması ile ilgili tanımlamalara ve yaklaşımlara bakacak olursak: J.H. Greenhaus, K. M. Collins, ve J. D. Shaw ‘a göre aile ve iş yaşamından kaynaklanan rollerin bazı yönleri ile birbiriyle uyumsuzluk içerisinde olması durumudur(Greenhaus ve Collins, 2003:510-531). Bir başka tanım olarak S. Parasuraman ve C.A. Simmers’a göre ise” iş-aile yaşam çatışması bireylerin iş ve aile rollerinin aynı zamanda gelmesiyle yaşanan uyumsuzluk olarak tanımlanabilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001:551-568). İş ve aileyle ilgili roller işgörenlerin üstlendikleri en önemli rollerdir. İş ve aile yaşamında üstlenilen rollerin gerektirdiği sorumluluklar nerdeyse bireyin tüm yaşamını kontrol eder. Ancak bu sorumlulukların aynı zamanda yerine getirilmesi gerektiği zaman birey hayatının belki de en önemli çelişmesini iş rolü ve aile rolü arasında yaşamaktadır. Genel olarak çatışma birden fazla ve karşıt olan motivelerin aynı anda faaliyette bulunmasından doğan durum olarak tanımlanabilir (Güney, 2004:45). İş ve aile konusunda yapılan araştırmalar iş ve aile rollerinin bireysel zaman ve enerji yönünden birbirleriyle rekabet eder durumda olduğunu göstermiştir (Parasuraman ve Simmers, 2001:551-568). Golden ve Jorgensen’e göre (2002) “İnsanların günlük hayatlarında sorumluluklarını yerine getirebilmek için kullanabilecekleri zaman ve enerji sınırlıdır” (Mustafayeva,2014: 127-145). Özellikle “aile içinde önemli roller yüklenen kadınların, çalışma hayatına katılmaları ile aile içi roller erkeklerle kadınlar arasında paylaşılmakta ve çok sık çatışma konusu hâline gelmektedir” (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 69-99). Netenmeyer, Boles, ve McMurrian’ a (1996) göre iş ve aile çatışması işe ilişkin aktivitelerin aile hayatına karışmasıdır.

Aile-İş çatışması kavramı ile ilgili tanımlamalara ve yaklaşımlara bakacak olursak: Wayne ve arkadaşlarına göre (2004) “birinin aile rolünden onun iş rolüne negatif karışma ya da bozucu etki yapması durumu olarak açıklamaktadırlar. Aile-iş çatışmasında, bireyin ailesel

talepleri iş sorumlulukları ile çatışabilmektedir. Örneğin, çocukların bakımı ya da hastalıkları işe yeterince bağlanmayı engelleyebilir ki bu durumda aile-iş çatışması yaşanmaktadır” (Yüksel, 2005:2). İşgörenlerin aile rolü görevlerinin iş performansını etkilemesi ile meydana gelen negatif durum sebebiyle, aile-iş çatışmasında ailenin rolünün iş üzerindeki etkileri önemlidir. İşgörenlerin çocuğunun hastalanması, ev taşınması gibi sebeplerle işe gidememesi durumunda muhtemel olarak aile-iş çatışması yaşayacaktır. Aile-iş çatışması kavramı, işgörenin ailesi ile yaptığı aktivitelerinin iş görevleri ile karıştırılması durumunda meydana gelmektedir (Köroğlu, 2011:245-266). Diğer bir ifade ile aile sorumluluklarının iş görevlerinden daha önemli olması durumunda meydana gelmektedir.

Çoğunlukla aile-iş çatışmasında ailenin işgörenin işini engellemesi nedeniyle meydana gelen çatışma ve ya aileden kaynaklanan işe dönük olan çatışma biçimidir. Yani aile-iş çatışmasını meydana getiren asıl sebep ailenin özellikleridir. Bu durumda işgörenin çocukların sayısı, çocuklarının yaşları, okul öncesi dönem çocukların olması, problemlili çocuklar, bekar ve ya evli olması, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, ailenin genel yapısı gibi unsurlar aile-iş çatışmasına sebep olmaktadır. Luk ve Shaffer’ın yaptığı araştırmalarda ailevi talepler, aileye olan bağlılık ve aile ile ilgili rollerin beklentileriyle aile-iş çatışması arasında olumlu, eşin ve yöneticinin desteği ile aile-iş çatışması arasında olumsuz olarak bir ilişki olduğu saptanmıştır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:69-99). Bu durumda, işgörenlerin ailesi ile ilgili üstlendiği rollerin talepleri yükseldikçe hissedilen aile-iş yaşam çatışması seviyesi artarken, örgütsel desteğe sahip olan işgörenlerde bu çatışma seviyesi azalmaktadır.

Araştırmada, Türkiye’de iş ve aile yaşamı konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde;

Çarıkçı (2001) iş taleplerinin fazla olmasından dolayı banka işgörenlerinin iş ile aile rolleri arasındaki yaşamış oldukları çatışmaları tespit etmiştir.

Karahan ve Bener (2005) evli hemşirelerin %90,9’unun çalışıyor olmasından kaynaklanan problemlerin, ev ortamlarında sorunlar yaşamalarına neden olduğunu belirtmiştir.

Özen ve Uzun (2005) polisler işgörenler için sosyal desteğin artmasından dolayı örgüt içinde işgörenlerde rol çatışmasının azaldığını ve amirin sosyal desteğinin işgörenin iş ve aile yaşam çatışmasını azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Efeoğlu (2006) iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisinin bulunduğunu belirlemiştir.

Tubin (2007) kadınlar için “işten aileye” olan çatışmanın yönünün, yaşam ve iş tatminini düşürmesiyle birlikte işten ayrılma niyetinin artırdığını tespit etmiştir.

Uysal (2007) bankacılık sektöründe yapmış olduğu araştırmada işgören evli kadınların daha yüksek seviyede iş-aile çatışması yaşadıklarını ve bu çatışmanın da işten aileye dönük olarak yöneldiğini tespit etmiştir.

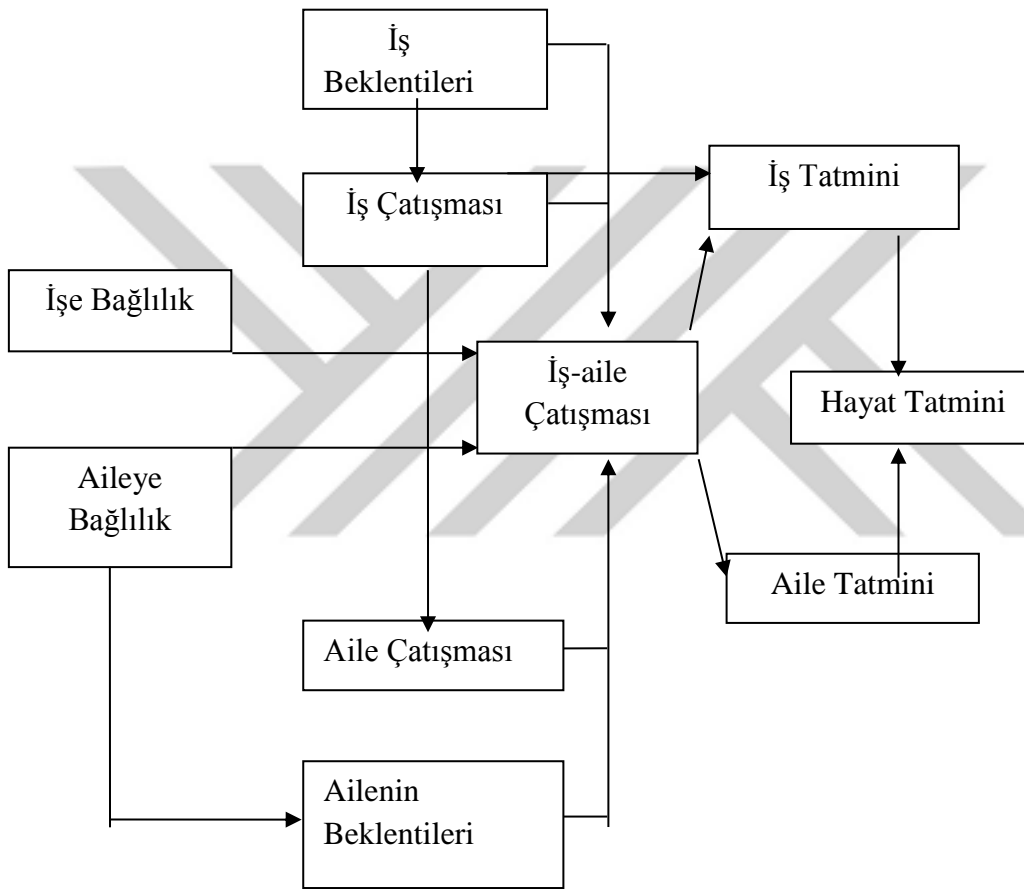
Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) nitelikli yapılan çalışmada işteki çalışma süresi, katı iş programları ve işte stres yaratan durumlar ile iş- aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Taslak’a (2007) göre yaşam memnuniyeti, gerek iş-aile çatışması gerekse aile-iş çatışmasından etkilenmektedir.

Özdevecioğlu ve Doruk (2009) tarafından yapılan araştırmada, iş-aile ve aile-iş çatışmaları yaşam doyumunu negatif etkiler ve aralarında olumsuz ilişki mevcuttur. İş-aile çatışması iş doyumunu negatif etkiler ama aile-iş çatışması iş doyumunu anlamlı olarak etkilememektedir. İş-aile ve aile-iş çatışması arasında ise pozitif bir ilişki ve yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında da olumlu bir ilişki vardır (Fırata ve Cula, 2016:146-155).

İşgörenin, iş-aile çatışması yaşamaması veya çatışmadan daha az etkilenmesi iş ve aile rolleri arasında denge sağlamasına bağlıdır. Roller arasında denge sağlayan bireylerin daha çok mutlu oldukları gözlenmektedir. İş-aile dengesini kurmanın temelinde bireysel faktörler yatmaktadır. Bireyin denge kurmak için bilinçli seçimler yapması ve bunları uygularken kararlı olması denge sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Çarıkçı, 2001: 123).

İş ve aile yaşamı arasındaki çatışma negatif yönlü örgütsel çıktılarla sürekli olarak gözlemlenen ilişkisi, araştırmacılar tarafından iş ve aile çatışmasının açık ve derinlemesine anlaşılması ihtiyacını doğurmaktadır (Maertz ve Boyar, 2011:69). İş ile ilgili değişkenler iş-aile çatışmasının, aile ile ilgili değişkenler ise aile-iş çatışmasının güçlü belirleyicileri olmaktadır (Burke ve diğerleri, 2013:43). Aşağıda İş-aile çatışması sürecine ilişkin şekil yer almaktadır.



Şekil 2. 1. İş-aile çatışma süreci (Duxbury ve Higgins, 1991: 61)

2.1.1. İş-aile çatışması türleri

İş ve aile yaşam çatışması yapısal farklılıkları ile çatışma sebeplerine göre yaygın olarak 3 bölümde incelenmektedir. Bunlar Zaman esaslı çatışma, Gerginlik esaslı çatışma ve Davranış esaslı çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Ancak, daha sonra bu 3 çatışma türüne, bir çatışma türü daha eklenmiş ve Psikolojik esaslı çatışma olarak 4 grupta incelenmektedir (Van Steenbergen ve diğerleri, 2007:280).

Zaman Esaslı Çatışma

Bireyler için önemli olan aile ve iş rollerden birinin yapılması için ayrılmış olunan zamanın diğer rolün yapılmasını engellemesi sebebiyle bazen de olanaksız bir hale getirmesi ile meydana gelen çatışma durumudur. Zaman esaslı çatışma bir rolün gereksinimlerine harcanan zamanın diğer rolün gereksinimlerini yerine getirmeyi güçleştirmesidir (Fuß ve Diğerleri, 2008). İş-aile çatışmasının yaşanmasında Zaman esaslı çatışmasının ortaya çıkmasının sebebi zamanın kısıtlı olmasından kaynaklanmaktadır. İşgörenin rollerini gün içerisinde yerine getirmek zorunda olması ve üstlendiği her yeni rolün diğer rollere daha az zaman bırakmasına neden olmaktadır. İşgörenin mevcut zamanının az olması ile bu rolün gereklerinin çoğunlukla yerine getirilmesini güçleştirmesi sebebiyle birey zaman esaslı ve ya zaman temelli çatışma yaşama durumunda olacaktır (Özdevecioğlu, 2009:69-99).

Bunların dışında terfi ederek daha üst kademedeki bir göreve atanmak, acil bir sipariş için fazla çalışmak, yeni bir işe başlamak da zaman esaslı çatışmanın iş ile ilgili olan sebeplerindendir. Zaman esaslı çatışmanın işten kaynaklı nedenleri çalışma saatleri, fazla çalışma ve esnek çalışma olanaklarının olmamasıdır. Zaman esaslı çatışmanın aile kaynaklı nedenleri ise küçük çocukların sorumluluğu, çocuk bakım saatleri ve eşin çalışmasıdır (Çarıkcı, Çiftçi ve Derya; 2010: 55; Fuß ve Diğerleri, 2008; Özen ve Uzun, 2005: 131). Örneğin, hafta sonu için yapmış olduğu planlar arasında eşi ve çocuğuyla sinemaya ve maça gitmek olan bir baba işyerinde yaşanan ani bir durum karşısında hafta sonunu işyerinde zorunlu olarak çalışarak geçiriyorsa, bu işgörenin yaşayacağı iş-aile çatışması zaman esaslı çatışma olmaktadır. Başka bir açıdan bakıldığında, evinde akşam işiyle ilgili herhangi bir rapor hazırlamayı planlayan bir anne, eve geldiği zaman küçük çocuğunun ihtiyaçları ve ya hastalığı gibi sebeplerle raporlamayı yapamaması durumunda da zaman esaslı çatışma olarak yaşanmaktadır (Özdevecioğlu, 2009: 69-99).

Zihinsel ve Duygusal Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışma Kinnunen ve Mauno'ya göre bir roldeki gerilim durumunun diğer rolün performansını etkilemesi durumudur. Bu nedenle gerginlik esaslı çatışması işgörenin iş ve ya aile alanında üstlendiği rolleriyle hissettiği stres ve gerilim durumunun diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesinde engellemesi olarak da tanımlanmaktadır. Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre bir alanda stresten kaynaklanan gerilim, yorgunluk ve sınırlı olmanın diğer alanda işgörenin performansını negatif yönde etkilemesi durumu olarak bilinmektedir (Greenhaus, Jeffrey ve Nicholas, 1985:76-88).

Çoğunlukla, gerilim esaslı çatışma olarak bilinen bu çatışma, işgörenin iş veya aile rolünün onda yaşattığı bazı negatif psikolojik sonuçlarının diğer rolün tümüyle yerine getirilmesini önlemesi durumudur(Çarıkçı, 2001:33). İşgören akşama kadar işinde karşı karşıya kaldığı birçok olumsuzluk nedeniyle yorgun, gergin, sinirli veya endişeli olarak eve döndüğünde, bu durumu onun ailesi ile ilgili birtakım sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinde gerginlik esaslı iş-aile çatışması yaşanmış olmaktadır. Benzer şekilde evinde eşi ile tartışan ya da çocuğu ile ilgili olarak çok sinirlenen bir bireyin bu durumu işine, yöneticisine ya da iş arkadaşlarına yansıtması da aile rolünün iş rolüne engel olması anlamına gelmektedir. İki durumda da bir alanda meydana gelen olumsuzluk ve gerginlikler diğer alana taşınmakta ve diğer alanla ilgili rolün performansını da düşürmektedir(Özdevecioğlu, 2009: 69-99). Fakat günlük hayatta iş ile ilgili yaşanan bir problemin eve yansıdığı daha çok görülmektedir. İşgören iş ile ilgili yaşadığı gerginliği eve yansıttığı zaman, ev ile ilgili yaşadığı problemleri işe yansıttığından daha fazla anlayış görecektir. Böyle durumlarda bazen de evde ve işte yaşadığı gerginlik biri birini olumsuz etkilediği görülmektedir.

Davranış Esaslı Çatışma

Kinnunen ve Mauno'ya göre (1998) bir rolden kaynaklanan davranış biçiminin diğer rolün istenilen davranışlarıyla uyumsuz olmasıdır(Kinnunen, Ulla ve Saija, 1998:157-177). Greenhaus ve Beutell'e göre ise davranış esaslı ve ya davranış temelli çatışmanın tanımı, bir rolün gerektirdiği davranışların diğer bir roldeki davranışlarla uyumsuzluk içerisinde olması ve ya bu uyumu güçleştirmesi durumu olarak belirtilmektedir (Greenhaus, Jeffrey ve Nicholas, 1985:76-88). Bireyin sahip olduğu rolün gerektirdiği gibi davranışlar sergilemesi gereklidir. Birey evinde işyerindeki gibi, işyerinde de evindeki gibi davranırsa

sorun ve çatışma çıkabilecektir. Örneğin evinde ailesine karşı son derece sıcak, hassas ve yumuşak davranan birey işyerinde de emri altında işgörenlere da aynı şekilde muamele ederse sorun yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Çünkü iş ve aile yapısal özellikleri gereği farklı davranış biçimlerini onaylamaktadır. Aynı şekilde iş konusunda otoriter ve disiplinli olan bir baba ev ortamında eşine ve çocuklarına karşı benzer davranışlara sahip olduğunda ailesi ile problem yaşama ihtimali mümkün olacaktır (Özdevecioğlu, 2009: 69-99). Bireyden iş yaşamında saldırgan, girişimci ve hırslı olması beklenirken; aile yaşamında naif, uyumlu ve destekleyici olması beklenir (Efeoğlu, 2006: 18; Özen ve Uzun, 2005: 130–133).

Psikolojik Esaslı Çatışma

Bireyin fiziksel olarak bir rolü yerine getiriyorken, bir diğer rolle zihinsel olarak meşgul olması ve bu durumun, fiziksel olarak yerine getirilen roldeki aktiviteleri olumsuz yönde etkilemesidir. Bireyin fiziksel olarak bir rolü yerine getirirken, zihinsel olarak diğer bir role ilişkin sorumluluklar ile meşgul olması, bireyin zihnini işgal ederek dikkatini dağıtır; ve bu durum psikolojik çatışma yaşamasına neden olur (Cardenas ve diğerleri, 2004:346-365; Carlson ve Frone, 2003:76-249). İşgörenin iş ya da aile rolünden biri ile ilgili meydana gelen gerilim, yorgunluk, sinirlilik, endişe ya da alınganlık hallerinin, işgörenin diğer rolü ile ilgili performansını etkilemesi halidir (Çarıkçı, 2001:33). Örneğin, işgören bireyin işte, ailesi ile ilgili yerine getirmesi gereken sorumluluklar ya da sorunları düşünmesi, işe konsantre olmasını ailesi ile birlikte iken de, işte yapılması gerekenler üzerinde düşünmesi, ailedeki aktivitelere odaklanmasını engelleyebilir (Van Steenbergen ve diğerleri, 2007:280).

2.1.2. İş-aile çatışması kuramları

İş-Aile etkileşimi konusunda literatürde kabul görmüş beş farklı kuramın olduğu görülmektedir.(Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987; Kopelman ve diğerleri., 1983; Zedeck ve Mosier, 1990; Bedeian ve diğerleri, 1988; Burke, 1986; Duxbury ve Higgins, 1991; Duxbury ve diğerleri, 1994;) Bu kuramlar ile ilgili açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

Çizelge 2. 1. İş-aile çatışması kuramları (Efeoğlu, 2006:12-13)

Kuram	Temel Varsayım	Başlıca Eserler
Akılcı Bakış Açısı	İş ve aile yaşamlarının her birisi için ayrılması gereken zamanın artmasıyla birlikte iki yaşam alanı arasında çatışma yaşanması kaçınılmazdır.	(Duxbury, Higgins ve Lee, 1994; Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987)
Telafi Kuramı	Bireyler hayatlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yaşamak için her iki yaşamda bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etmek için kullanmak eğilimindedirler.	(Burke, 1986; Jones ve Butler, 1980; Lobel, 1991; Greenhaus ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990)
Katkı Kuramı	Bireyin hem aile hayatından duyduğu doyum düzeyi hem de iş yaşamından duyduğu doyum düzeyi genel olarak bireyin yaşam doyumu düzeyiyle ilişkilidir. Bunun sonucu olarak, bireysel ve örgütsel unsurlar birbirleri üzerinde etkili olarak bireyin genel yaşam doyumu düzeyini, farklı bir deyişle iyi olma durumunu etkilemektedir.	(Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991)
Taşma Kuramı	İş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmeler diğer yaşam alanında da etkiler. Yaşam alanlarının birinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişme diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratır.	(Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Evans ve Bartolome, 1984; Letterand Durup, 1996; Zedeck ve Mosier, 1990)
Çatışma Kuramı	Hiç kimsenin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmaz, çatışmaya yol açan bu rollerin gereği olarak bireyin üstlendiği sorumluluklar ve yükümlülüklerinin birey üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepler yaratmasıdır.	(Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Cooke ve Rousseau, 1984; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Hesketh ve Shouksmith, 1986; Kopelman ve diğ., 1983; Paradine, Higgins, Szeglin, Beres, Kravitz ve Fotis, 1981; Thomas ve Ganster, 1995)

Akılıcı Bakış Açısı Kuramı

Akılıcı bakış açısı kuramı, Duxbury ve Greenhaus ve diğerleri (1987)'a göre, iş ile aile yaşam çatışmasının yaşanması durumu her iki alanda da işgörenin sahip olduğu rollerin uyumsuzluk yaratması ya da sorumlulukların meydana getirdiği yükün artması nedeniyle meydana gelmektedir. İşgörenin iş ve aile alanlarının işgörene yüklediği sorumluluklar sebebiyle gerekli zamanın olmaması ve bu alanla arasındaki oluşan dengeyi bozarak iş-aile çatışma durumu engellenemez bir hale getirmektedir. İşgörenlerin iş-aile çatışması yaşaması sebebi, esas olarak zamanın sınırlı olması varsayımına dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 339).

Taşma Kuramı

Taşma kuramı, Staines (1980) tarafından ortaya çıkmıştır. İş ya da aile alanlarından birinde yaşanan kötü durumlar olmakla birlikte, diğer yaşam alanlarında da olumsuz gelişmeler yaratacağı öne sürülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 79). Taşma, olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Bu kurama göre, işte yaşananlar ile iş dışında yaşananlar arasında benzerlik bulunmaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışması, iş yaşamının aile yaşamını etkilediği ve aile yaşamının iş yaşamını etkilediğini açıklamaktadır (Önderoğlu, 2010: 20). Gerginlik, baskı, mutsuzluk ve endişe gibi çeşitli olumsuz duyguların, heyecan, mutluluk ve öğrenme arzusu gibi olumlu duygulardan baskınsa bu duygular ile yaşamına etki etmektedir. Genellikle böyle durumlarda birey yalnız kalmak isteyebilmektedir. Ancak işgörenin yapmış olduğu işi, yetenekleri ve ihtiyaçları ile benzerlik sağlıyorsa uygunluk meydana gelmektedir. Bu durum olumlu olan duyguları ortaya çıkararak “olumlu taşma” oluşmaktadır. Aksi durumda, eğer bireyin işi yeteneklerine, özelliklerine, ihtiyaçlarına ve değerleri ile benzerlik sağlamıyorsa olumsuz olarak duygular meydana gelerek “olumsuz taşma” oluşmaktadır (Evans ve Bartolome, 1984: 12). Bu kurama göre işgörenin iş ve aile ile ilgili temel görevleri aynı anda sürdürme çabası mutsuzluğa neden olursa, bütün rolleri aynı anda yürütmeye çalışması bireye faydadan çok zarar vermektedir.

Telafi Kuramı

Telafi kuramı, taşma kuramını tamamlayıcı nitelikte bir kuramdır. Kurama göre, işgörenlerin iş ve ya aile yaşam alanlarıyla ilgili yaşanan doyumsuzluğu telafi etmek amacıyla, diğer yaşam alanlarından çok doyum sağlamaya yöneldikleri; böylelikle iş ve

aile yaşamları arasında oluşan zaman dengesinin bozularak çatışma yaşadıkları varsayımına dayanmaktadır (Efeoğlu, 2006: 12). Zedeck ve Moiser (1990)'a göre, iş ve aile yaşam alanları arasında ters yönlü olarak bir ilişki olduğu savunulmaktadır. İşgören, iş ya da aile yaşamından birinde eksiklik durumu yaşıyorsa bu eksikliği telafi etmek için diğer alana biraz daha önem vermeye başlamaktadır. Zaman ve sosyal kimliğin etkileşimine ve uygunluğuna bağlı olarak geliştirilen bu model, iş-aile çatışmasını, iş ya da aile rollerinden herhangi birinde bireyin harcadığı zaman ile bu role duyduğu özdeşliğin düzeyi arasındaki ilişkiye bağlı olarak da açıklamaktadır (Yurtseven, 2008: 10).

Katkı Kuramı

Bu kuram, bireysel ve örgütsel unsurların birbirleri üzerinde etkili olarak işgörenin genel yaşam doyum düzeyini etkilediği varsayımına dayanmaktadır. Sonuç olarak, bireysel ve örgütsel unsurlar birbirleri üzerinde etkili olarak bireyin genel yaşam doyum düzeyini ve iyi olma durumunu etkilemektedir (Efeoğlu, 2006: 13).

Çatışma Kuramı

Bu kurama göre, İşgörenlerin iş ve aile yaşamlarında üstlendikleri rollerin tek başına çatışmaya yol açmamaktadır. Bu çatışmaya sebep olan rollerin gereği olarak, üstlendikleri sorumluluklar ve yükümlülüklerinin işgörenler üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepler ortaya çıkarmasıyla meydana gelmektedir (Efeoğlu, 2006: 13). Kuram doğrultusunda, İş-Aile çatışması düzensiz ve uzun çalışma saatleri olan işgörenlerde artmaktadır. Bu kurama göre, İş alanında çok zaman gerektiren ya da stres yaratan rol baskıları da iş ve aile rolleri arasında çatışmaya neden olabilmektedir. Tutarlı olarak iş yaşamındaki negatif deneyimlerin işgörenlerin bireysel ve aile hayatlarının kalitesini azalttığını göstermektedir (Greenhaus ve diğerleri, 1987:31).

2.1.3. İş-aile çatışmasına neden olan faktörler

Son 50 yılda, işgören evli kadınların sayıları eğitim düzeylerinin yükselmesi, kariyerlerindeki yükseliş ve büyük oranda ekonomik sıkıntılar sebebiyle hızla artmaktadır. Bununla birlikte iş-aile çatışmasının önemi daha da artmıştır. Kadınların çalışma hayatına girmesi ve evde ailesi ile olan ilişkilerini bazı açılardan olumsuz etkilediği için iş-aile çatışmalarının da artmasına sebep olmaktadır. Ayrıca, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı, bireyin işte bulunma süresinin

uzunluğu gibi çeşitli iş özellikleri de iş-aile çatışmasının en önemli nedenlerindedir. (Parasuraman ve diğerleri, 2001; Frone ve diğerleri, 1997; Madsen, 2003; Ahuja ve diğerleri, 2007; Cinamon ve diğerleri, 2007). Bu durumda işgörenlerin verimliliğini etkilemektedir. İş-aile çatışmasına neden olan birçok faktör yer almaktadır. Aşağıda çatışmalara neden olan bazı faktörlere ve nedenlerine yer verilmiştir.

Yaş

İşgörenlerin yaş faktörüne göre yapılan araştırmalarda, yaş ile iş-aile çatışması arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Toraman, 2009:30). Diğer bir ifadeyle, işgörenler yaşlandıkça bilgi, deneyim, para kaynaklarının arttığı, daha az iş stresi yaşadığı ve iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkilediği görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86). İşgörenlerde iş-aile çatışmanın azalmasının sebebi, yaşanmışlık ve iş-aile kavramlarını birbirinden ayırabilme özelliklerine sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Cinsiyet

Cinsiyetlere göre karşılaştırma yapıldığında, İş-aile rol çatışmasının cinsiyet özelliklerine göre farklı olmasının nedeni, cinsiyet rolleriyle yakından ilişkilidir (Burley, 1995; Frone, 1997; Hammer ve diğerleri, 1997; Marks, 1998; Eagle ve diğerleri, 1998, Burke ve Greenglass, 2001; Kim ve Ling, 2001). Kadın işgörenlerin rollerine yönelik yapılan araştırmalarda, kadınların yedi önemli temel rollerinin olduğu vurgulanmıştır. Bu roller; eşlik, annelik, ev kadınlığı, mesleki, akrabalık, bireylik ve topluluk rolleridir. İşgören kadınların üstlendikleri bu yedi rolden dördünün aile içi olan rollerden oluşturduğu görülmektedir (Oppong ve Abu, 1985: 9). Cinamon (2006) tarafından, kadınların iş-aile çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşadıklarını ve erkeklere oranla çatışmayı yönetmekte daha başarısız olduklarını belirlemiştir. Kadınların erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir (Giray ve Engin, 2006: 88).

Medeni Durum

Frone'ye (1997) göre, bireylerin medeni durumu, yaşı, kadının çalışma hayatında yer alıyor olup olmaması, ailede çocuk olup olmaması, çocukların sayısı, evlilik uyumu, aile içerisindeki anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirine destek olup olmaması gibi faktörler de iş - aile çatışmasına neden olmaktadır. Özellikle kadınların bekarken sahip

oldukları enerji ve performans daha yüksek iken, evlilik ve çocuk faktörü ile birlikte iş hayatlarını olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca boşanma ve ayrılık gibi işgörenlerin aile içi yaşadıkları olumsuz durumlarda ise işe odaklanmayı güçleştirirken, performanslarını düşürmektedir. İşgörenlerin, medeni durumları göz önüne alındığında, evli ve ya bekar olmalarının iş performansı ve aile çatışmasına olumlu ve ya olumsuz etkileri olabilmektedir (Çarıkçı ve Demirkol, 2009:157).

Eğitim

İşgörenlerin eğitim düzeyleri göz önünde alındığında: Pilar ve diğerleri (2003)'e göre, düşük düzeyde eğitim gören bayan işgörenler çoğunlukla yarı zamanlı işlerde ve ya zihinsel olarak yorgunluk veren işlerde çalıştıkları için, işin beklentileriyle aile yükümlülükleri arasında denge kurabilmektedir. Ancak, eğitim seviyesi yüksek olan erkek işgörenlerde bu durum, aile sorumluluklarını daha fazla yerine getirebilmek için iş beklentilerine cevap vermekte ve bu durumda ciddi şekilde aile-iş çatışması meydana gelmektedir. Ballica (2010)'a göre, eğitim seviyesi düşük işgörenlerin yaptıkları işler daha az sorumluluk yüklediği için iş yaşam dengesini daha iyi kurabildikleri görülmektedir.

Kurum

İşgörenlerin, kamuda ve özel kurumlarda çalışmaları incelendiğinde, genellikle özel kurumların uyguladığı vardiyalı çalışma sistemi sonucu ortaya çıkan uyumsuzluk sorunu, bireyin iş performansına yansıyabileceği gibi aile yaşamının ve toplumsal ilişkilerin zedelenmesine neden olmaktadır (incir, 1998: 63). Bununla birlikte işgörenlerin uzun düzensiz çalışma saatleri gece-gündüz döngülerini olumsuz etkilerken, motivasyonlarını düşürmektedir. Gece çalışmasını zorunlu kılan vardiyalı çalışma da bireyin biyolojik saatıyla uyummadığından hem fizyolojik, hem de sosyal hayatlarında sorunlara sebep olabilmektedir.

2.1 4. İş-aile yaşamı dengesi

Küresel rekabetin ortaya çıkması ile birlikte bireysel yaşam ve aile değerlerinin önem kazanması, işgücünün demografik özelliklerindeki değişimler aile yapısında meydana gelen yapısal değişim, erkek ve kadınların, iş ve bireysel yaşam rollerine ilişkin beklentilerin artması ve tutumlarında değişim meydana gelmesi, kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi ve yüksek oranda işgücüne katılmaları, nüfustaki değişim ve X jenerasyon kuşağının ortaya çıkması, aile üyelerinin sorumluluklarının öneminin kabul edilmesi vb. gelişmelerin etkisi ile değişen yaşam anlayışı “iş ve aile yaşamı dengesi” kavramını en önemli konulardan birisi haline getirmiştir (Çalışkan, Toker ve Özbay, 2017:4)

İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş-aile çatışmasının sonuçlarını araştıran çalışmalar, iş-aile çatışmasının aile yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Greenhaus, Jeffrey ve Nicholas, 1985:76-88). İşgörenlerin iş ile aile yaşamlarında üstlendikleri rollerden ve sorumluluklardan dolayı, birbirleriyle çatışan taleplerin sonucunda bu yaşam alanları arasındaki dengeyi kurabilmesinde zor olması, işgörenler üzerinde stres yaratan bir duruma neden olmaktadır. Bu bakış açısına göre iş alanında olduğu gibi iş dışı alanlarda da işgören üzerinde iş stresi yaratan kaynaklar bulunabilmektedir. İşgörenin başta aile olmak üzere iş alanı dışında buldukları alanlarda meydana gelen durumlar, işgörenin iş stresi yaşamasına neden olabilmektedir (Efeoğlu, 2006:1-172).

Günümüzde işgörenler, iş ve aile yaşamı arasında yaşadığı çatışma ve stresi azaltarak yaşam doyumuna ulaşmak istemektedirler. Yaşam doyumuna ulaşmak için iş ve aile yaşamları arasında bir yaşam kalitesi arayışı içinde bulunmaktadırlar. Bu bağlamda, iş ve aile arasında yaşanan gerilimi en aza indirmek ya da olumsuzlukları ortadan kaldırmak hem organizasyonların hem de ailelerin odak noktası haline gelmiştir (Lockwood, 2003: 2-4). Bu durumda, bireyin iş dışında kalan yaşamının aile olarak ele alınması ve denge konusunun iş ve aileye odaklı olarak açıklanmasının nedeni, dengesizlik yaşanmasına neden olan ve birey için en önemli birincil ilişkiler alanı olarak ailenin görülmesidir.

İş ve aile yaşamı dengesinin, yaşam kalitesi olarak da tanımlandığı görülmektedir. Yaşam kalitesi felsefesine göre, denge, bireyin yaşamındaki dört alan (bireysel yaşam, aile

yaşamı, iş yaşamı, sosyal yaşam) arasındaki uyumlu bir dinamizm olarak ifade edilmektedir. İş ve aile arasında dengenin kurulması, iş ile aile arasında bir denge duygusunun hissedilmesi ile doğrudan ilgilidir. İş ve aile yaşamı dengesi kavramı, bireyin yaşamında ardı ardına gelen çoklu yaşam rollerinin taleplerini yönetebilmesini ifade etmektedir. İş ve aile yaşamı dengesi, iş, aile, toplum alanlarının talepleri arasında uyumsuzluğun yaşanması durumunda dengesizlik ortaya çıkıyorsa, iş ve aile arasında uyum yaşanması durumunda da dengeye ulaşmaları gerekli olduğunu göstermektedir (Clarke, C.Koch ve Hill, 2004:121).

Greenhaus (1985) göre, İş-aile çatışması bireyin mutluluğunu etkileyen bir stres kaynağı olarak tanımlanmıştır. İşgörenlerin yaşadığı çatışmalar hem yaşam tatminini (İAÇ) hem de işe olan tatmini(AİÇ) azaltmaktadır. Bu bağlamda, iş-aile yaşam dengesini belirleyen bir denge yapısı ve sonuçlarına ilişkin bilgiler Çizelge 2.2’de verilmiştir.

Çizelge 2. 2. İş-Aile Dengesinin Yapısı (Guest, David E, 2001)

Belirleyiciler	Dengenin Yapısı	Sonuçlar/Etkiler
A. Çevresel Faktörler -İş talepleri -İş kültürü -Ev kültürü -Ev talepleri B. Bireysel Faktörler -İş oryantasyonu -Bireysel -Enerji -Bireysel kontrol ve başa Çıkma -Cinsiyet -Yaş, yaşam ve kariyer Evresi	A. Sübjektif -Denge-ev merkezli -Denge-iş merkezli -İşin eve yayılması -Evin işe yayılması B. Objektif -Çalışma saatleri -Boş zaman -Aile rolleri	1. İş doyumunu -Yaşam doyumunu -Ruhsal sağlık/mutluluk 2.Stres/hastalık 3.İşte davranış/performans 4.Evde davranış/ Performans 5.İşteki diğerleri üzerine Etkisi 6.Evdeki diğerleri üzerine Etkisi

2.1.5. İş-aile çatışması sonuçları

İş-aile çatışmasından kaynaklanan nedenler işgörenlerin yaşamını etkilemektedir. Aşağıda yer alan Çizelge 2.3’de iş-aile çatışması sonuçlarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Çizelge 2. 3. İş–Aile Çatışmasının Sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar	Ailesel Sonuçlar
<ul style="list-style-type: none"> • Psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması • Stres • Düşük yaşam tatmini • Tükenmişlik 	<ul style="list-style-type: none"> • Performans düşüklüğü • Düşük iş tatmini • Örgütsel bağlılığın azalması • İşe devamsızlık 	<ul style="list-style-type: none"> • Evlilik tatmininin azalması • Aile krizleri ve boşanma • Çocuklarla ilgili problemler

(Bedeian, Burken ve Moffett, 1988; Frone, Russell ve Cooper, 1997; Bruck, Allen ve Spector, 2002; Duxbury ve Higgins, 2003; Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003; Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007; St-Amour ve Diğerleri, 2007; Fuß ve diğerleri, 2008)

2.2.İşgören Performansı

İşgörenler ve performansları, örgütsel etkinliğin anahtar faktörüdür. İşgören performansı, örgütlerin başarısı, etkililiği ve verimliliği açısından önemlidir (Tutar, H., ve Altınöz, M., 2010:196-218). Borman ve Motowidlo (1993), işgören performansı ile ilgili olarak görev (rol içi) performansı ve bağlamsal (rol dışı) performans olmak üzere iki çeşit işgören performansı boyutu tanımlamışlardır. Görev performansı, geleneksel olarak bir işgörenlerin rol tanımında belirtilen görev ve sorumluluklarını yerine getirebilme yeterliliği olarak tanımlanmaktadır (Griffin, M.A. ve diğerleri, 2007:327-347). Bağlamsal performans ise, görev ve süreçleri hızlandırıcı etkisi bulunan örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı şekillendiren, temel fonksiyonlarla direkt ilişkili olmayan bireysel davranış ve çabalarıdır.

İşgören performansı ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Ancak tanımların ortak noktası performans kavramının bireysel beklentiyle örgütsel amaçlar arasında oluşan ilişki neticesinde meydana gelmektedir. İşgören performansı, her örgütün başarısı, etkililiği ve performansı açısından önem arz etmektedir. Campell işgören performansını, işgörenlerin örgütsel amaçlara olan katkı düzeyine göre ölçülebilen ve örgütün amaçları doğrultusunda davranışlar olarak nitelendirmektedir (Suliman, 2001: 1049).

İşgörenin performansı, bireysel ve organizasyonel amaçlar doğrultusunda çalışırken ihtiyaç olunan yetkinliklerin özelliklerine göre görev performansı ve kurumsal performans olarak birbirinden ayırmaktadır. Bunlardan görev performansı, işin teknik ve uzmanlık tarafı ile alakalıdır. Kurumsal performansın bir boyutu ve insanlar arası ilişkileri kolaylaştırıcı davranışları ifade ederek işgörenler arasında olan iletişimin ve ilişkilerin iyileştirilmesi, anlayış ve uyumun sağlanması, gerginliklerin giderilmesi ve yaşanan çatışmaların yöntemi olarak kurumsal amaçları sağlar.

2.2.1. Performans kavramı

Performans kavramı, işgörenlerin yetenek ve niteliklerinin işe yönelik olarak düzenlenmiş örgüt başarı ölçütleriyle kıyaslanmasıdır (Gümüştekin, Öztemiz, 2005: 280). Başaran (2000) performansı, işgörenin görevinde ne yapması gerektiğine ilişkin beklentilerle, gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonu olarak tanımlamaktadır. Kasnaklı

(2002) performans kavramını, amacın gerçekleştirilme derecesi şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca bir işi yapan bireyin, grubun, çalışma biriminin ya da firmanın o iş aracılığıyla, hedefe göre nereye ulaşabildiğini gösterir. Campell ve diğerleri performans kavramını sadece faaliyetlerin sonucu değil de aksine faaliyetin ta kendisi olduğunu belirtmektedir. Bunların ortak noktası, performansın işgörenin beklentileri ve örgütsel amaçları arasında olan ilişkinin sonucu olarak ortaya çıkmasıdır. Bir işgörenin, bir grup ya da örgütün amaca ulaşması için ortaya koyduğu etkinliğin nicel ve nitel ölçütü olarak da tanımlanmaktadır. Organizasyonlar, küreselleşmeye devam eden dünyada rekabet ortamında kendi varlıklarını devam ettirmeleri amacıyla performans kavramına her geçen gün daha fazla değer verme eğilimindedirler (Turunç, 2010: 253).

Performans, belirli bir zaman diliminde faaliyet gösterilen amaca hizmet etme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Akal, 1992:1). Diğer bir ifadeyle performans, plânlanmış her hangi bir etkinliğin amaca ulaşma derecesi olarak söylenebilmektedir. Performans sözcüğü kurum açısından belirlenmiş bir zaman diliminde üretilen mal ya da hizmeti miktarı olarak tanımlanabilmektedir. İşgören açısından performans, hedefe ulaşmada gösterilen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyi olarak söylenebilmektedir (Gavcar ve Engin, 2006:31-45).

Performans kavramı için, performans ölçütlerinin neleri kapsadığının bilinmesi büyük önem arz etmektedir. İşgören performansının oluşmasını sağlayan örgütsel bağlılık, yüksek motivasyon, kurumsal destek, örgütsel iklim, örgütsel kültür gibi bazı psikolojik faktörlerle birlikte, örgütsel iş ve faaliyetlerde kullanılan fiziksel araçların da yeterli miktarda bulunması önem teşkil etmektedir. Bununla birlikte performans kavramının yönetsel yaklaşımlardaki değişim ile birlikte, konjonktürel açıdan farklılaştığını kabullenmek gerekmektedir. Örneğin, kaynakların çok sınırlı bulunduğu dönemlerde “tutumluluk” ve “verimlilik” önemli bir performans ölçütüyken kriz dönemlerinde “etkinlik” daha önemli bir performans ölçütü olmaktadır. İnsan hakları ile ilgili yaklaşımların önemli olduğu örgütlerde “kurumsal demokrasi algısı”, “açıklık”, “kurumsal güven”, “yasallık” veya “insan merkezli yönetim” önemli olarak nitelendirilen performans ölçütleridir (Özkasap, 2013:48).

Örgütlerde istenilen seviyede bir etkinliğin sağlanabilmesinde performansın yönetilmesi zorunluluk olmaktadır. Performans yönetimi, örgütün ilk olarak insan kaynakları ile birlikte finansal ve fiziksel kaynaklarının beklenen verimlilik ve etkinlik seviyesine

ulaşmasını ve bu durumu sürdürme durumu olarak tanımlanmaktadır (Bolton, 1997: 183). Performans yönetimi ile birlikte işgörenlerin bilgi, beceri, yetenek ve genel anlamda meslekî yetkinliği artırılmaya çalışılmaktadır. Böylelikle örgütsel hedef, plân ve politikalar ile birlikte kurumsal performans iyileştirilebilmektedir. Performans yönetimi, kurumların gerek bireysel performansını gerekse takım performanslarını iyileştirilmesini amaç edinmektedir. İşgörenlerin eğitim açıklarını saptamak amacıyla, onların beceri envanterlerini çıkarmak, işgörenlerin nakil, ücret, tayin ve terfi gibi bazı özlük haklarıyla ilgili düzenlemeler yapmak ve kurumun genel performans durumunu belirlemek performans yönetiminin genel amaçları arasındadır (Cemaloğlu, 2002:153-154). Performans yönetiminin amacı, işgörenlerin bireysel performans durumlarını ortaya çıkarmak, adil ve nesnel bir değerlendirme yaparak işgörenlerin kurumsal bağlılıklarını artırarak etkileşim, dağıtım ve işlem adaletinin kurumsallaşmasını sağlamak amaçları arasındadır (Gavcar ve Engin, 2006:31-45).

Çizelge 2. 4. İşgörenin Performansını İlgilendiren Faktörler (Babalık, 2005)

Performans Kapasitesi	Mesleki Bilgi	Zeka, okul eğitimi, genel kültür, meslek içi eğitim, deneyim
	Mesleki Yetenek	Beden yapısı, beceri, eğitim, doğru yönlendirme
	Dinlenme-Sağlık	İş süresi, mola düzenlemesi, serbest zaman, uyku, tatiller, iş koşulları, tıbbi destek ve yönlendirme
	Beslenme	Evde, iş yerinde beslenme beslenme rejimi
Performans Arzusu	Duygusal Hal	İş yerinde renk, müzik, amirin davranışı, beğenilme, saygınlık, verilen işin önemi, bilgilendirilme, grup davranışı, güven, ücret, iş garantisi, işletmeyle özdeşleşme
	Akılcı Hal	Gerçekçilik, ailevi sorumluluk, maddi sorumluluklar, para kazanma arzusu
Performansın Cazibesi	Saygı görme beğenilme arzusu	İşe yarama, “bensiz olmaz” duygusu, meslektaşlar arası yarış, Performansın Cazibesi unvan, aile ilişkileri
	Para cazibesi	Ücret düzeyi, performansı artırma şansı, sosyal çevre, ücrette adalet
İş Koşulları	İş Yeri	İşin ağırlığı, şekli, hareket sıklığı, hassasiyeti, beden konumu vb.
	İşte çevre koşulları	Aydınlatma, gürültü, havalandırma, sıcaklık, nem, toz, titreşim, kirlilik v.b.

2.2.2. Performansı etkileyen faktörler

İş performansı, işgörenin iş ortamında sergilediği ve beklenen eylemlerinin tümünü kapsamaktadır. Performansın hedefleri kimi zaman örgüt tarafından belirlenerek değerlendirilip ödüllendirilebilmektedir. Kural ve prosedürler çalışma biçimini tatmin edebilir duruma getirerek basit örgütsel görevler ile örgütsel hedeflere ulaşmak için koordine ederek kontrol edebilmektedir. İşgörenlerin görevlerini devam ettirmeleri amacıyla sergiledikleri çalışma ve uzmanlık rolleri iş performanslarında büyük öneme sahip olan bireysel değişim kaynağı niteliği taşımaktadır. Bu uzmanlığın amacı, iş açısından uzmanlık konusunda artış sağlamak ve güçlükler karşısında etkin bir şekilde olduğundan, işgörenlerin sahip oldukları rollere dair performans standartlarını karşılama ve geçebilmedir. Bu bağlamda, performansın hedefe yönelimleri işgörenlerin rolleri ile alakalı görev gerekliliklerini kapsadığı ve çalışma konusunda daha motive etmesi beklenmektedir (Tutar, 2008:1-93).

İşletmeler için nitelikli ve verimli insan kaynakları pozitif nitelikte olduğu görülmektedir. İşgücünün devir ve devamsızlığı bakımından düşünüldüğü zaman da ise bu pozitif durumun örgüt işlerinde daha fazla avantajlı olduğu görülmektedir. Bu avantajın sağladığı insan kaynakları iş gereksinimleri ile ilgili olarak performans düşüklüğü yaşanması durumunda dezavantajlı durumda olmaktadır. Yani, bireysel performans düşüklüğünün ortadan kalkmasında işlevsel ve ya yönetsel olarak karmaşa yaşanmasına ve problemlere sebep olabilmektedir. İşyerindeki insan kaynakları performans problemlerine neden olan problemler yapılan iş, iş yeri, çalışma şartları ve ilgili norm ve kurallardan, yönetim ve ya işgörenlerin kendilerinden dolaya olabilmektedir. Genellikle yaşanan bu karmaşa ve ya problemlerin asıl sebepleri arasında şunlar bulunmaktadır (Akın, 2002:1-17).

- İşletme içi ve dışında yatay ve dikey transfer, nakil ve terfiler.
- İşletmedeki iş dizaynına bağlı olarak statü ve rollerdeki belirsizlik.
- Bireysel kariyer hedeflerinde değişmeler ve gelişmeler.
- Çalışma şartlarındaki değişmeler ve sosyal etkileşimler.
- Çalışma arkadaşları ve iş atmosferinden kaynaklanan nedenler.

İş performansı, birçok faktörden etkilenmektedir. İş performansının yükseklik sebebi, mükemmellik sağlayan birbiri ile bağlantılı bazı durumların birlikte ortaya çıkmasının

sonucu olarak görülmektedir. Yüksek performansta, işgörenin davranışına etki eden bütün faktörlerin bir arada olması gerektirmektedir. Aksi durumda kötü performansta, çoğunlukla sadece bir faktörden kaynaklanabilmektedir. Ortaya çıkan bir performans problemi faktörü fark etmeden ve giderilmeden varlığını devam ettirir ise diğer faktörler de olumlu durumdan olumsuz duruma dönüşerek problemi büyütebilmektedir. Performansın seviyesine etki eden ya da belirleyen altı unsur bulunmaktadır (Barutcuğil, 2002:81-82)

Bunlar;

Doğal yetenek: Bir bireyin doğuştan bir görevi veya görevleri yerine getirebilme kabiliyeti olarak tanımlanabilir. Her işgörenin bir görevi öğrenebilmesini veya yapabilmesini belirleyen zayıflıkları ve güçlü yönleri bulunmaktadır. Bir iş konusundaki doğal yeteneğin zayıf olması, tüm destekler sağlansa bile o bireyin o işin nasıl yapılacağını öğrenemeyeceği anlamına gelmektedir.

Beceri düzeyi: En basit sorumluluklar dahi beceriler gerektirmektedir. Becerilerin doğal yeteneklerden farkı olması onların doğal yeteneklerin izin verdiği sınıra kadar öğrenebilir olmasından kaynaklanmaktadır. Bir performans açığının beceri yetersizliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını tahmin etmek için şu soru sorulabilir 'Eğer yaşamı ona dayanıyor olsaydı o birey bu görevi yapar mıydı? 'Eğer cevap hayır ise o zaman bunun beceri sorunu olduğu söylenebilir.

Görevi anlamak: Bir birey görevin niteliğini ve kendisinden ne beklendiğini doğru anlamalıdır. Eğer bu anlayışı sağlayacak açık iletişim yeterli düzeyde değilse ne kadar beceri ve motivasyon olursa olsun etkili performans sağlanamayacaktır.

Çaba gösterme tercihi: Bu durum motivasyona ilişkin bir faktördür. Yani bir birey, doğal yeteneğe, becerilere ve istenen görev anlayışına sahipse o bireyin çabayı göstermemesine neden olan faktörün bulunması söz konusu olabilmektedir. Bunlar bireysel veya iş ortamı ile bağlantılı olabilir.

Süreklilik ve kararlılık gösterme tercihi: Performans kavramı bir çabanın başlatılmasını, gerekli bilgi ile emeğin ortaya konulmasını ve belirli bir zaman diliminde yerine gerilmesi gerektirmektedir. Motivasyon ile ilgili bu faktörün yetersizliği, iyi niyetli olarak başlanılan ama asla sonuçlandırılmayan projelerde kendini göstermektedir.

Dış faktörler: Performans, işgörenlerin kontrolleri dışında bulunan faktörlere de bağlanabilmektedir. Örgütün işleyişi ve yapısı performansı engelleyebilmektedir. İşbirliğine yanaşmayan yönetici ve iş arkadaşlarının olumsuz yönde bir etkisi olabilmektedir. Performans yönetim süreci, işgörenle yapılan görüşmeler, işgörenin kontrolünde olmayan faktörleri de ele alarak incelenmelidir. Dışsal gelen faktörler fark edilmezse, onlarda söz edilmez ve etkilerini devam ettirirse, motivasyon seviyesi düşecek ve problemler daha karmaşık bir duruma gelecektir (Barutçugil, 2002: 81-82).

2.2.3. Performans değerlendirme

Performans değerlendirme işgörenlerin performansının kalitesini resmi olarak değerlendiren sistemi olarak tanımlanabilmektedir (Skinner ve diğerleri, 2005:4). Performans değerlendirmesi, örgütün misyonuna, stratejik amaç ve hedeflerine erişebilmesi için, gerekli performans göstergelerinden yararlanarak, örgütün maddi ve manevi bütün bileşenleri hakkında veri toplanması, ölçülmesi ve değerlendirilmesi sürecidir (Çakmak, 2006:67-86).

Girişimci veya insan kaynakları yöneticisi açısından performans değerlendirme sonucu elde edilen verilere dayanılarak ödül, ceza ya da düzeltici ve geliştirici önlemler alınabilir. İşgören, her şeyden önce çalışmasının karşılığını görmek ister. Bu nedenle, bir örgütte işgörenler çalışmayan, başarılı olanla olmayan arasında bir ayırım gözetilmesini beklerler. Öte yandan başarı derecesi hakkında bilgi sahibi olan işgören, kendisini düzeltme ve geliştirme olanağı da bulur. Değerlendirme sonucunda elde edilen veriler, örgüt başarısının artırılması doğrultusunda insan kaynakları veya birim yöneticisi tarafından doğru değerlendirilmesi durumunda örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Ayrıca etkin bir performans değerlendirme sisteminin kurulması bir bakıma işgörene yapılan yatırımın geri dönüşüm düzeyini de belirleyecektir. Performans değerlendirme sonucunda elde edilen veriler, organizasyonlar tarafından, yaygın olarak kullanılmaktadır (Gavcar ve Engin, 2006:31-45).

2.2.4. Performans değerlendirmenin avantajları

Performans değerlendirmenin, işgörenin ve örgütün performansının iyileştirilmesi, iletişimin ve dolayısıyla ilişkilerin iyileştirilmesi, işgörenin zayıf ve güçsüz yönlerinin belirlenmesi, varolan ve muhtemel olabilecek sorunların ortaya konması, işgören eğitim ihtiyaçlarının, gelişme gereksinimlerinin belirlenmesi gibi yararları vardır. Bunların dışında performans

değerlemenin dolaylı yararları da bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır: Hizmet birimlerine örgüt hedeflerini anlatmaya imkân verir, Değerlendirme sonucu, düzeltici önlemlerin alınmasına yardımcı olur, İşgören tutumlarına ilişkin daha geçerli bilgi kaynağıdır, Örgütün karlılığının ve verimliliğinin artmasını sağlar, Hizmet kalitesinin yükselmesine yol açar (Gavcar ve Engin, 2006:31-45).

Performans değerlendirme sistemlerinde değerlendirmenin kim ya da kimler tarafından yapılacağı diğer önemli bir konudur. Örgütün yönetim ve insan kaynakları politikalarına bağlı olarak seçilecek değerlendirme tekniğine göre değerlendirmenin kim ya da kimler tarafından yapılacağı belirlenir. İşgörenin işini nasıl yaptığı, başarılı ya da başarısız olduğu noktaları, kendini hangi konuda nasıl geliştirmesi gerektiğini en iyi bilen, o bireyin ilk amiridir. Bu nedenle çoğu değerlendirme sistemlerinde bireyin ilk amiri onun aynı zamanda değerlendirme -sicil- amiridir. İlk amirin işgöreni daha yakından tanıdığı ve başarısını daha iyi değerlendirebildiği düşünülmektedir. Bazen birden fazla yönetici değerlendirmeyi grup halinde yaparak bireysel değerlendirmelerde ortaya çıkabilecek subjektiflik ve önyargıları ortadan kaldırabilir (Oğuz, 2006:227-258).

2.2.5. Performans değerlemenin amaçları

Örgütlerde performans değerlemenin amaçları arasında, ücret standartlarını saptamak ve başarı artışlarını ödüllendirmek, yükselme ve başka işe geçme için kaliteli elemanları seçmenin yanı sıra işgörenlerin işine son vererek ya da o an ki özelliklerini gözden geçirerek başarısız durumdakileri seçmek bulunmaktadır. Ayrıca performans değerlendirme sistemi adil, geliştirici, güdüleyici, durumlara uygun, geçerli, güvenilir, sürekli, kapsamlı olmalıdır ve işgörenin katılımına olanak sağlamalıdır (Gavcar ve Engin, 2006:31-45).- Performans değerlemenin amaçları şu şekilde sıralanabilmektedir.

- Yönetici pozisyonundakilerin işgörenlerin başarıları ve mevcut potansiyellerini değerlemede yardımcı olmak,
- İşletmenin amaç ve gereksinimleri ile işgörenlerin amaç ve gereksinimlerinin bütünleştirilmesi için gerekli ortamın hazırlanmasına katkıda bulunmak,
- İşletmenin işgücü ve yönetim potansiyeli hakkında güvenilir bilgiler elde etmek,

-İşletmenin genel başarı durumu ve sorunlarına ilişkin bilgi toplamak ve gelecekte ortaya çıkabilecek olayların önceden kestirilmesine olanak sağlamak,

-İşgörenlerin başarı düzeyleri hakkında bilgi vermek, üstlerinin kendileri hakkında ne düşündükleri ve neler beklediklerini bilmelerine olanak sağlamak,

-İşgörene hatalı ve eksik yönlerini göstererek bunların eğitim ve gelişim planları ile giderilmesine olanak sağlamak,

-İşgörene verilecek ücret ve diğer ödemelerin belirlenebilmesi için veri elde etmek,

-İşgörenlerin örgütlerdeki geleceklerine ilişkin durumlarını açıklayan kariyer planlaması uygulamalarına olanak sağlamak,

-Yöneticilerin tutarlı, sağlıklı ve ön yargılardan arınmış kararlar vermelerine yardımcı olmak,

-İşgörenlerin kendi başarılarını görmelerini ve bunun neticesinde çeşitli çıkarlar sağlayarak moral ve iş doyumlarını yükseltmek,

-Üstün yeteneklilerin bulunmasına ve bunların hangi becerilerinden yararlanılacağı konusuna yardımcı olmak,

-İşgörenin işine son vermek veya bulunduğu durumun gözden geçirilmesi bakımından başarısız olanları seçmek,

-Geribildirim vererek işgörene kendini geliştirme fırsatı tanımak,

-İşgörenleri doğru görevlerde kullanmak,

-Performans etkinliğine yardımcı olan ya da engel olan çalışma ortamındaki faktörleri belirlemektir (Babacan ve diğerleri 2012: 489-490; Ünsalan, Şimşeker, 2009: 237; Armstrong, 2006: 496; Gavcar, Bulut, Engin, 2006: 33; Eraslan, Algün, 2005: 96; Skinner ve diğerleri, 2005: 2-4; Edi, 1995: 14).

2.2.6. Performans değerleme yöntemleri

İşgörenlerin performans seviyelerinin değerlendirilmesinde kullanılan birçok performans değerleme yöntemi yer almaktadır. Performans değerleme yöntemleri farklı çalışmalarda farklı gruplar olarak ele alınmasına karşın, aşağıda herhangi bir gruplandırma yapılmadan her bir değerleme yöntemi ayrı ayrı ele alınmaya çalışılmıştır (Koç ve Melih, 2010:300).

Sıralama yöntemi

İşgören performansının değerlendirilmesinde kullanılan en eski ve en basit yöntemdir. Kişilerarası karşılaştırmalara dayalı bir yaklaşımdır. Bu yöntemde değerlendirilecek kişilerin isimleri, gelişigüzel olarak bir kağıdın sol tarafına yazılır. stten en fazla ve en düşük değer tanıdığına inandığı kimsenin ismini de kağıdın yine sağ tarafına, bu kez en alta yazması istenir. Daha sonra değerlendirici, öbür tarafta kalan isimleri, tek tek, değer sırasına göre bu iki isim arasına yerleştirir. Böylece bir değerlendirme sırası elde edilmiş olur (Beach, 1985:300). Basit sıralama yöntemi, işgöreni, sadece genel başarı durumu, örgüte katkısı vb. gibi tek bir lt göz önünde bulundurarak karşılaştırma yapmış olması, işgörenleri sayısal olarak değerlendirememesi, başarı farklılıkları derecesinin bilinmemesi ve aynı anda bir çok işgörenin hangi sıraya gireceğinin saptanması çok zor bir uygulama olması nedeniyle eleştirilmekte ve kullanım alanı oldukça sınırlı bulunmaktadır (Artan, 1979:160 ve Aksoy, 1986:43).

İkili karşılaştırma yöntemi

Bu değerleme yöntemi, işgörenlerin birbiri ile karşılaştırmaları durumuyla elde edilmektedir (Yılmaz ve diğerleri, 2008: 163). Bu yöntemin uygulanmasıyla bütün işgörenlerin isimlerini hazırlanacak olan bir çizelgeyle yukarı yönden aşağı yöne ve soldan sağa olacak biçimde yazılmaktadır. Bununla birlikte saptanan bazı özelliklere ve ya işgörenlerin genel performanslarına göre, işgörenler birbirleriyle karıştırılmaktadır. Karşılaştırmalarda tercih edilen ve ya daha başarılı olan işgörenin olduğu bölüme (+) ve daha başarısız olan işgörenin olduğu bölüme (-) işareti koymaktadır. Böylelikle, karşılaştırmada en fazla (+) işaretine sahip olan işgörenden başlanarak bilirli bir sıralama yapılmaktadır.

Bir işgörenin diğer bir işgören ile karşılaştırılacak olması bu yöntemin çok zaman almasına sebep olmaktadır. Çünkü işgören sayısı arttıkça karşılaştırma sayısında da artış olacaktır. Karşılaştırma sayısı aşağıdaki formülden bulunabilmektedir (Yetişkin, 2010: 25).

Karşılaştırma sayısı = $n \cdot (n-1) / n$

n = karşılaştırılacak birey sayısıdır.

İkili karşılaştırma yönteminin avantajları:

- Başarı sıralaması kolaylıkla elde edilir,
- Her işgören birbirleriyle kıyaslanmış olur. Kademesi düşürme veya işten ayrılma kararları alınmasını kolaylaştırır.

İkili karşılaştırma yönteminin dezavantajları:

- İşgören sayısı çok olduğu durumlarda uygulama süresi ve maliyeti çok fazla artar,
- Değerlendirici hatalarına açık bir yöntemdir,
- İşgörenler birbirleriyle kıyaslandığından motivasyon sorunları ortaya çıkabilir.

Zorunlu seçim yöntemi

İşgörenleri değerlendiren belirlenmiş kriterler arasından her gruptan bir tane seçilmesi bir yöntemi olarak tanımlanabilmektedir. Zorunlu seçim yöntemiyle değerlendiren işgören kendisine bağlı işgörenlerin, yönetimin öngördüğü şekilde beşli bir skalaya göre değerlendirerek gruplandırabilmektedir (Tınaz, 2009: 84). Bu yaklaşım çoğunlukla üstler tarafından kullanılmaktadır. Ancak, çalışma arkadaşları ve astlar da bu yöntemi kullanabilir (Aldemir, 2004: 310). Bu yöntem, bir çalışanın performans değerlendirmesi, diğer çalışanlar performanslarının fonksiyonu olması nedeniyle diğer yöntemlerden tümüyle farklı bir yöntemdir (Barutçugil, 2004: 439).

Zorunlu seçim yönteminin avantajları:

- Sayısal yöntem olması değerlendirmeyi kolaylaştırmaktadır,
- Uygulanma konusunda ekonomik ve pratiktir.

Zorunlu seçin yönteminin dezavantajları:

- İşgörenin durumunu belirten bir seçenek yoksa bile bir seçenek işaretlenmelidir. Bu yönetime işgören arası fark değerlendirmesi için bir engel teşkil etmektedir.

Kontrol listesi yöntemi

İşgörenleri değerlendirenin formda belirtilmiş olunan faaliyetlerden işgörenin sahip olduğu ve gözlediği kriterleri seçmesine dayalı olarak geliştirilen bir yöntemdir. Bu faaliyetlere puan atama işlemi gerçekleştirilmesiyle formun sayısal bir hale getirilmesi mümkün olmaktadır. İşgörenlerini değerlendirenler onların başarılarını değerlendirmekten ziyade işgörenlerin çalışmaları konusunda çeşitli yorumlarda bulunmaktadır (Bingöl, 2003:294).

Kontrol listesi yönteminin avantajları:

- Maliyeti düşük ve pratiktir.
- Faaliyetler açıklama içerdiğinden değerlendirici açısından işaretleme işlemi kolay yapılmaktadır,
- Yöntem tutarlı sonuçlar verir.

Kontrol listesi yönteminin dezavantajları:

- Halo etkisi görülebilir,
- Ağırlıklı puanların iyi atanması gerekir,
- Aynı departmanda bile bazı faaliyetler aynı ağırlığa sahip olmayabilir.

Kritik olay yöntemi

Kritik olay yönteminde yöneticiler, işgörenleri çoğunlukla gözlemleyerek onların başarılı ve ya başarısız yönleriyle kritik özellikleri olan işler ya da olaylar karşısında tutumlarını kaydetmektedir (Mucuk, 2008: 174). Yöneticilerin kaydettikleri iş esnasında ortaya çıkan işgörenlerin başarı ya da başarısız oldukları özellikleri belirlemede kullanılan bir yöntemdir. İşgörenlerin iş davranış ve çalışma şartlarıyla ilgili tanımlamalara yer vermektedir. Bu değerlendirme yönteminde, işgörenin sadakat ve bağımsızlık gibi bazı kişisel

özelliklerinin yanı sıra işe yönelik olan davranışlarına dayalı olarak da yapılmaktadır (Helvacı, 2002:165). Belirli devreler neticesinde işgörenlerin gözlenen olaylar karşısında gösterdiği başarılı-başarısız ya da bunlar arasında yer alan davranışları genellikle işgören hakkında değerlendirme yaparak bir ölçüt meydana getirmektedir (Ertürk, 2011: 304).

Davranışsal değerlendirme yöntemi

BARS (Behaviorally Anchored Rating Scales) Amerika Birleşik Devletleri' nde ortaya çıkmış ve işin başarıyla yapılması için gerekli davranışları değerlendirmek için geliştirilmiş bir değerlendirme yöntemidir.

Zorunlu seçim ve derecelendirme yönteminin birlikte kullanılmasıyla oluşturulan bu yöntem işgörenlerin durumunu belirleyen tek seçeneğin işaretlenmesi esasına dayanmaktadır. Davranışsal olarak değerlendirme formunda işgörenin katılımına izin verilerek diğer yöntemlere nazaran işgörenin formu benimsemesi ile hazırlanmıştır. Bu yöntemde, işgörenlerin her iş ve iş grubuna yönelik belirlenen performans boyutlarında gereken davranışları yerine getirmesi, çeşitli bireysel özelliklerine bakmaksızın, hangi seviyede ortaya koyabildikleri değerlendirilmektedir (Helvacı, 2002: 164).

Davranışsal değerlendirme yönteminin avantajları:

- İşgörenin diğer yöntemlere nazaran daha fazla benimsediği bir uygulama alanıdır.
- İşgörenin ücretlendirme ile kariyer planlaması içeriğine kaynaklık etmektedir.
- İşgörenin yaptığı işe bakılarak puanlama yoluna gidilmektedir.

Davranışsal değerlendirme yönteminin dezavantajları:

- Yöntemin geliştirilmesi çok zaman almasından dolayı zaman alıcıdır ve maliyeti yüksektir.

Grafik değerlendirme yöntemi

Bu yöntem belirli bir işin başarıyla devam ettirilmesi açısından “en önemli” özelliklerin bir ölçekte, en kötünden iyisine ya da en iyisinden kötüsüne doğru derecelendirilme esasına dayandırılmaktadır (Bingöl, 2003:290).

Bu yöntem, belirli bir iş grubunda yer alan işgörenlerin işteki kendi başarılarını genellikle değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bir bölümde işgörenlerin hepsi ya da az sayıda

işgöreni olan küçük örgütler için uygun bir yöntemdir. Belirli zaman dilimi sonunda işgörenin bağlı olduğu yönetici tarafından işgörenin bireysel özellikleri, işe ilişkin davranışları ve işin çıktılarının değerlendirildiği puanlamaya dayalı sistematik bir yöntemdir.

Grafik değerlendirme yöntemi, belirli bir işin başarı ile yürütülmesi bakımından 'en önemli' görülen niteliklerin bir ölçek üzerinde, en kötünden en iyiye veya en iyiden en kötüye doğru derecelendirilmesi esasına dayanabileceği gibi bir iş grubunu oluşturan işgörenlerin genel olarak analiz edilmesinde de kullanılabilir (Yetişkin, 2010: 28).

Grafik değerlendirme yöntemi performans değerlendirmede en sık kullanılan değerlendirme yöntemlerinden birisidir. Bu yöntemde, işin miktarı, işin kalitesi, inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, konusunda isteklilik gösterilip gösterilmediği, iş hakkında bilgi sahibi olma, işe devam gibi başarılı iş performansının farklı boyutları değerlendirme formunda listelenmektedir. Her bir işgören, değerlendirmenin kapsadığı zaman dilimi içerisinde bu davranışları sergileyip sergilemediği konusunda üçlü, dörtlü, ya da beşli, ölçekte değerlendirilebilir (Uyargil v.d., 2008:277).

Grafik değerlendirme yönteminin avantajları:

- Geliştirilmesi ve uygulanması kolay bir yöntem olması
- Kısa sürede değerlendirilmesinden dolayı örgüte maliyetinin az olmasıdır.

Grafik değerlendirme yönteminin dezavantajları:

Bazı kriterler sayısallaştırılmadığından işgörenler arası farklar kimi zaman ortaya konamaz. Puanlama yöntemi her kritere önem sırasına göre puan atanmasına dayalı bir yöntemdir. Yaygın uygulamada kriterler 5 dereceye ayrılır ve bu ayırım puan aralığında başarılıdan başlayarak başarısız kadar adlandırılır.

1. Minimum ağırlıklandırma: Kритere verilecek maksimum puan ilk dereceye atanarak eşit aralıklarla diğer derecelere puan atamayı esas alır.

2.Maksimum ağırlıklandırma: Kriteria verilecek maksimum puan beşinci dereceye atanarak eşit ve azalan aralıklarla diğer derecelere puan atamayı esas alır.

3.Geometrik dizi ile ağırlıklandırma: Geometrik dizi çarpanı bulunarak işçilerin motivasyonunu arttırmaya yönelik ve daha çok başarıya daha fazla puan veren bir uygulamadır.

4.Aritmetik dizi ile ağırlıklandırma: Kriter içi en yüksek ve en düşük puan farkı bulunarak atamaların eşit aralıklarla yapılmasını esas alan bir uygulamadır.

5.Puanlama Yönteminin avantajı olarak sonuçların değerlendirmesinin kolaylığı, puanlama yönteminin dezavantajları aşağıdakiler sayılabilir.

Bu puan atama 3 farklı şekilde uygulamada yapılmaktadır:

Bunlar;

- 1.Geliştirilmesi kriterlere bağlı olduğundan zorlaşabilmektedir.
- 2.Her bir bölüm kendine ait kriterler ile değerlendirilmelidir.
- 3.Faktör puanı atamak profesyonellik istemektedir (Bingöl, 1998: 338).

Derecelendirme ve puanlama yöntemi

İşgöreni değerlendirmek amacıyla oluşturulan kriterlere en uygun seçeneğin işaretlenmesine dayanmaktadır. Seçeneklerin açıklama içermesinden dolayı değerlendiriciye kriterler ve seçenekler arasındaki farkları anlamasına yardımcı olan bir uygulamadır.

Derecelendirme yönteminin avantajları:

- Diğer yöntemlere nazaran daha açık ve nettir.
- Tutarlı bir değerlendirmeye olanak sağlamaktadır.
- Sonuçların elde edilmesi kolay olduğundan maliyeti daha düşük bir yöntemdir.

Derecelendirme yönteminin dezavantajları:

- Seçenekler arası farkların açık biçimde ifade edilmesi gerekmektedir.
- Seçenek tanımlarını yapmak profesyonellik istemektedir.

Uygulama açısından bu yöntem zorunlu dağılım yöntemine benzediği için işgörenlerden en başarılısından en başarısızına doğru yukardan aşağı sıralanması ve puan atanması işlemini içermektedir. Bu durumda, işgörenlerin arasında bir sıralama sağlanmaktadır.

Puan tahsis yönteminin avantajları:

- Basit ve uygulanması daha kolay bir yöntemdir.
- Değerlendirici hatasına açık bir yöntemdir.
- Puanlama işgörenler arası farkı gösterme niteliğine sahip olmayabilir (Kaynak T, 1996)

Takıma dayalı performans değerlendirme yöntemi

Çalışanların direkt olarak denetlenmesinin mümkün olmadığı, bireysel performansın ölçülmesinin tam olarak sağlanamadığı ve takım çalışması ve iş birliğinin başarı açısından gerekli olduğu hallerde önem kazanmaktadır. Takıma dayalı değerlendirme yönteminin en temel özelliklerinden biri, işgörenler arasında rekabeti değil, iş birliği ve yardımlaşmayı teşvik etmesi ve grup dayanışmasını sağlamasıdır. Takım çalışmalarında hem takımın performansı hem de kişilerin ayrı ayrı performansı dikkate alınarak değerlendirilme yapılmalıdır. Son dönemlerde iş hayatında verimliliği artırmak ve farklılık yaratabilmek amacıyla takım ve proje bazlı çalışmalara önem giderek artmaktadır. Bu durum organizasyonlarda işgören değerlendirmeye de yansımaktadır. Takım bazlı işgören birimlerde hem takım işgöreni ölçülebilmekte hem de takımı oluşturan bireylerin işgörenleri değerlendirilebilmektedir (Kayhan, 2010:16)

360 geri bildirim yöntemi (360 derecelendirme yöntemi)

Kriterlere en uygun seçeneğin İşgöreni değerlendirmek amacıyla işaretlenmesine dayanmaktadır. Değerlendiriciye kriterler ve seçenekler arasındaki farkları göstermede seçeneklerin açıklama içermesi yardımcı olabilmektedir. İşgörenin işe yönelik yaptığı performansın sadece amirin bakışından değil de örgüte girdi temin eden iş arkadaşları, kendi müşterileri ve ast gibi kaynakların görüşleriyle hareket ederek değerlendirilme biçimi olarak tanımlanmaktadır (Camgöz, Alperden, 2006: 195).

360 derece geri bildirim yaklaşımı günümüzde sıkça kullanılan performans değerlendirme yöntemleri arasında yer almaktadır. Değerlendirilen bireyin çevresi ve görevi gereği

ilişkide bulunduğunu herkesi ifade etmesi için yöntemin adındaki 360 derece yöntemi denilmiştir (Bayram, 2006: 51-52). Çok boyutlu değerlendirme, takım geri bildirim ve bireysel gelişim değerlendirmesi gibi çeşitli ifadelerle kimi organizasyonlar bu yöntemi belirtmektedir (Scott, 2005: 32).

360 Derecelendirme yönteminin avantajları:

- Diğer yöntemlere göre daha açık ve nettir,
- Tutarlı değerlendirmeye olanak sağlamaktadır,
- Sonuçları elde edilmesi kolay olduğundan maliyeti düşük bir yöntemdir.

360 Derecelendirme yönteminin dezavantajları:

- Seçenekler arası farkların açık biçimde ifade edilmesi gerekir, Seçenek tanımlarını yapmak profesyonellik ister.

2.2.7. Performans yönetiminin önemi

Performans yönetimi kavramı, örgütsel performansı arttırmak için işgörenlerin ve takımların performansını geliştiren sistematik bir süreçtir. Performansı anlayarak ve yöneterek daha kesin sonuçlar almada planlanan hedefler, standartlar ve yeterlilik gereksinimlerini kararlaştırma yollarındandır. Ulaşılabilecek hedef hakkında ne olduğuna dair belirli bir anlayış içerisinde olmak, kısa ve uzun dönemde elde edilmesi mümkün olması ihtimalini arttırmak ve insanları yöneterek geliştirmek amacıyla kullanılmaktadır. İşgörenlerin hedeflerini açıklayarak onların doğru işler yapmalarına odaklanmaktadır (Armstrong, 2006:495).

Performans yönetimi, örgütün stratejileri ve işgörenlerin özelliklerinin amaçlarıyla bütünleştirilmesiyle ve geliştirilmesiyle olan, her örgütün kendisine özgü olan misyon, vizyon ve amaçları için belirlenmiş hedeflere ulaşılmasını sağlayarak belirlenen hedeflere ulaşamama durumunda ise sapmaların nedenlerini belirlemeye yönelik yapılmış bir sistemdir olarak görülmektedir. Özellikle kariyer yönetimi, ücret yönetimi ve eğitim yönetimi süreçlerine yönelik sağladığı girdiler sebebiyle kilit bir süreç olarak bilinmektedir (Babacan ve diğerleri, 2012:488).

Performans yönetiminin genel amaçları arasında, kendi becerilerini, örgütün etkinliklerini, ve katkılarını sürekli olarak iyileştirmeleri için işgörenlerin ve grupların bazı sorumlulukları üstlendikleri bir kültür oluşturmak bulunmaktadır (Çalık, 2003:7-8).

Esas olarak Performans yönetimi kavramı iki boyutludur. İlk olarak, kurumsal amaç ve hedeflerin konulduğu ve bunlara kaynak tahsis edilerek gerçekleşme sonuçlarının değerlendirilerek raporlanması kurumsal performans yönetimi olarak görülmektedir. Diğer boyutu ise işgörenlerin performansının değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan bir bireysel performans yönetimidir (Yenice, 2007:95).

Performans yönetiminin amaçları:

- İşgörenlerin yapmakta oldukları hâlihazırdaki işleri daha iyi yapabilmeleri amacıyla mevcut yeterliliklerinin değerlendirilmesini ve geliştirilmesini sağlamaktır.
- İşgörelere gelecekte de üstlenecekleri yeni görevler için yeni yeterlilikler kazandırmaktır.
- Örgütsel hedefler ile birlikte işgörenlerin hedeflerini de bütünleştirmektir.
- Yöneticilere yönelik örgütün iş hedefleri ile ilgili bu hedeflerin bölüm ve birey hedeflerine dönüşümünü işgörelere aktarmak için gerekli olan iletişim alanını yaratmaktır.
- Gerekli olan performans ölçüm kriterlerini vermek amacıyla İşgörenlerin yöneticilere ve dış müşterilere yapılacak olunan işin sonuçlarını ölçmektedir.
- Ücret yönetimi, işgören seçimi, kariyer planlama, bireysel gelişim planları ve örgütsel yedekleme planları arasında bağıntı kurmaktır.
- Geri bilgi akışı, performans sonuçları, gelişim arasında tutarlı, kendi kendini değerlendirme ve gerçekçi bir geçiş ağı oluşturmaktadır.
- İşgörenlerin performanslarının örgütün bütünsel gelişimine destek olması için örgüt yönetimine yönelik için imkân sunmaktır.

2.2.8. Bireysel performans

Bireysel performans, işgörenin beklenen amaçlara ulaşmak için yetenek ve motivasyonu ortaya koyduğu davranış ve sonuçları ifade etmektedir. İşgörenin işe yönelik olarak düzenlenmiş olunan nitelik ve yeteneklerinin örgüt başarısıyla karşılaştırılması olarak tanımlanan bireysel performans, genellikle işgörenin işini yaparken ortaya koyduğu verimlilik ve etkinlik olarak da tanımlanabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:280-281). Bireysel performans kavramını oluşturan üç faktör bulunmaktadır. Bunlar odaklanma, yetkinlik ve adanma olarak bilinmektedir.

- Odaklanma işgörenin ne yapılacağını bilmesi anlamındadır.
- Yetkinlik işgörenin o işi yapabilmesidir.
- Adanma ise, işi yapmak için yeterli olan motivasyona sahip olmaktır.

Bireysel performansı oluşturan üç unsur birbirinden ayrı ve ya iç içe düşünülebilmektedir. Çünkü yüksek bireysel performans üç unsurun bir arada olmasını gerektirdiğinden yönetimin dikkati ve çabası bunlardan hangisi ne zaman ve ne kadarının gerektiğini belirlemek üzerine yoğunlaşmaktadır. Farklı durumlarda odaklanma, yetkinlik ve adanma faktörlerinin gereken bileşimi farklı olmaktadır. Başka bir ifadeyle farklı durumlarda bu faktörlerin önem ve ağırlıkları değişeceği için durumla bağlantılı olarak yönetsel eylemin niteliği ve seviyesi de değişmektedir. Bir yönetici, farklı durumlarda liderlik becerilerini işgörenlerin başarılı olmak amacıyla ihtiyaç duyduklarını anladıklarından emin olacak şekilde kullanılmalıdır (Barutcuğil, 2002:80-82).

Odaklanmayı sağlamak

Odaklanmayı sağlamak bireysel performansı arttırmada birinci adımdır. Çalışma hayatında performansın başka bir deyişle başarının şans ile alakası bulunmamaktadır. Doğru yerde, doğru zamanda olmak ve ya doğru bireyi tanımak gibi genel geçerliliği olan başarı yolları bulunmamaktadır. Bunların belki bir yardımı olabilmektedir ancak gerçek performans onun için nasıl hazırlık yapılacağını bilerek edilmektedir. Bunun anlamı iş hayatında kimin, neyi, ne zaman yapacağını belirleyen geliştirilmiş bir yöntemdir. Bu yöntem, yönetici ile işgören arasında yapılan ve belirlenmiş bir zaman dönemi içinde elde

edilmesi istenen amaçlarını tanımlayan yazılı bir anlaşmanın yani bir performans anlaşmasının yapılmasıdır. Bir performans anlaşması;

-İş iki farklı bakış açısından görerek yöneticinin ve işgörenin gözünden bakarak bu bakış açılarını paylaşabilmek amacıyla fırsat sunmaktadır.

-İşin önceliklerini belirleyerek işin gerekleri üzerinde anlaşmaya varılan bir yöntemdir.

-İşgörenin hedeflere yönelik olarak bütün dikkatini sağlaması ve devamlı yoğunlaşmasına sağlayan bir araç olarak kullanılır.

-Yöneticilerin beklentilerine yönelik işin nasıl bitirilmesi konusunda gerekenleri belirleyen bir belge olarak kullanılır.

-İşgörenlerin büyük resmi görebilmesi için gerekli olan bir değişikliği çok daha fazla anlayabilmesini sağlayan bir şans olarak nitelendirilebilir.

-Probleme yönelik çözüm sağlamada ve herhangi bir engel üzerinde daha net bir odaklanma sağlamaktadır.

-Sorumluluklarının belirlenmesinde kullanılan ve eylem için bir araç niteliğindedir.

-İki tarafın işler ile ilgili olarak taahhütlerine odaklanmalarını sağlayan bir sözleşme niteliğindedir.

Performansın anlaşması, işgören ve yöneticilerin mevcut performansı ile istenilen performans seviyesi ve arada bulunan açık konusunda daha net düşüncelerine iyi bir ortam hazırlamayı sağlamaktadır. Böylelikle işgörenlerin ve yöneticilerin performans açıklarını kapatabilmek amacıyla birlikte hazırlanmalarını sağlamaktadır. Ayrıca onların bir taahhütte bulunmalarına ve karşılıklı olarak verdikleri sözlere uymalarına sağlayarak bireysel ve organizasyonel açıdan yüksek performansın edinilmesini kolaylaştırmaktadır (Barutcuğil, 2002:80-82).

Yetkinlikler

Yetkinlik kavramı bilgi, beceri ve tutum kavramlarını kapsayan gözlemlenebilir davranışlar olarak mükemmel performansın elde edilmesi için ayırt edici olarak tanımlanmaktadır. Organizasyonun hedefleriyle uyumlu, kurumsal ve bireysel performans için kritik davranışlardan oluşmaktadır. Yetkinliği oluşturan davranışlar mükemmel olanı tarif ettiğinden dolayı bu davranışları gösteren işgörenlerin diğer işgörelere göre fark yaratan bir performans ulaşırlar (Biçer ve Düztepe, 2003:13-20).

Yetkinlikler;

- Gözlemlenebilir(davranış göstergeleri bazında tanımlanan)
- Anlaşılır(her kademe ve fonksiyondaki işgören tarafından benimsenen, şirket içinde kullanılan dil ve terminolojiyi yansıtan)
- Geliştirilebilir (gelecek odaklı, muhtemel değişiklikleri göz önünde bulunduran)olmalıdır. İnsan Kaynakları Yönetimi'nde yetkinliklerin kullanılmasının nedenlerinin başında değişim gelmektedir.
- Teknolojiyi kullanarak yeni iş fırsatlarının meydana gelmesi,
- Küreselleşmenin getirdiği değişiklikler,
- Artan talebi karşılamak için daha verimli ve etkili müşteri hizmeti sağlama işlerin ve iş yapış şekillerindeki değişikliklerin,
- Yatay organizasyon yapıları, proje bazlı yönetim, takım odaklı çalışma,
- Dış kaynakların kullanılması (danışmanlar, taşeronlar, vb.),
- Uzaktan erişimli işlerin ortaya çıkması, esnek iş saatleri, evden çalışma yönetimde ve kurumsal hayattaki değişikliklerinin,
- İstenen yetkinliklerde uzmanlaşmış eleman bulma güçlüğü,
- Şirketin iş hedeflerine ulaşmada insan kaynağının kritik rol oynaması,
- İş hedefleri ile işgören hedeflerinin uyumlandırılması ise İnsan Kaynaklarındaki değişimlerin başında gelmektedir.

İşgörenin yapmış olduğu işler arasında karmaşık bir ilişki mevcuttur. İşverenler bu durumu işleri genellikle bir roldeki üstün mevcut performansa götüren davranışlarının bileşimi, yani “yetkinlikler” olarak tarif etmektedirler. Temel yetkinlikler şöyle sıralanabilir:

- Bilgi, beceri ve deneyim,

- Yetenek (işgörenin neyi yapabilecek kapasitede olduğu),
- Stil (işgörenin iş arkadaşları, takımları ve organizasyonun tamamı ile nasıl bir ilişki içinde oldukları),
- Motivasyon (işgörenin işi yapmadaki enerjileri, onları motive eden veya etmeyen faktörler).

Adanmayı sağlamak ve geliştirmek

Kısa sürede elde edilebilecek olan bir sonuç için iyi hazırlanmış bir performans anlaşmasının işgörenin verimliliğini daha fazla arttırmak amacıyla kendini işine adanma yönünde taahhütte bulunmasıdır. İşgörenin performansının artmasını engelleyen üç temel iş özelliği mevcuttur. Bunlar:

- a. İşin çok ağır ve insana yakışmayan nitelikte olması,
- b. İşin çok basit, monoton ve sıkıcı olması,
- c. İşgörenin nitelikleri ile uyumlu ve doyurucu olmamasıdır.

Mevcut engelleri tanımlamak ve üstesinden gelecek önlemleri belirlemek amacıyla performans anlaşmasının yapılması bu süreçte yararlı olabilmektedir. Ayrıca iyi hazırlandığında işgörenin iş başarısını ve iş tatminiyle en üst seviyede sağlanmasında anahtar rol olarak oynayabilmektedir. İşgören, kendisine daha fazla şans ve daha iyisini elde etmek için verilen bir anlaşma olarak düşünmektedir. İşgören yapmakta olduğu işlerle ilgili iyi duygulara sahiptir ve işinden gurur duymaktadır. İşgören kendini eylemin bir parçası olarak ve işinin niteliğinin geliştirilmesine katkılarda bulunduğunu düşünmeye başlamaktadır. Bu durum karşısında, işgören kendini işine daha fazla adayarak ve daha çok çaba göstererek işinde daha büyük bireysel tatmin duygusu yaşamaktadır (Barutcugil, 2002:80-82).

2.2.9. Bireysel performansı oluşturan unsurlar

Örgütlerde işgörenlerin kendileri için belirlenen özellik ve yeteneklerine uygun iş ve görevleri gerçekleştirmesi bireysel performansın bir parçasıdır. Bir örgütte işgören performansından söz edebilmek adına işgörenin tanımlanmış bir işle karşılaşması bu işin işgörenin özelliklerine ve yeteneklerine uygun olması ve işgörenin işini gerçekleştirme

derecesinin göstergesi olan bir standardın bulunması gerekmektedir (Gümüştekin, Öztemiz, 2005:281). Bu sebeple bireysel performansı oluşturan unsurlar örgütsel, bireysel ve çevresel olarak belirtilmektedir.

Örgütsel unsurlar

İşgörenlerin iş performanslarını etkileyen bir takım etkenler mevcuttur. Örgütsel çalışma ortamında, arasında en çok karşılaşılan bu engeller şöyle sıralanabilmektedir.

- Örgütte yapılan iş bölümünün yanlış yapılmasından dolayı ortaya çıkan zaman sorunu, işin başarılması için gerekli olan araç ve gereç yetersizliği, teknik imkanların yetersizliği,
- İşin yapımını kolaylaştıracak iş düzenlemelerinin yetersizliği,
- Zamanında ve doğru iletişimin yetersizliği,
- Otorite yokluğu ve işbirliği eksikliği,
- İşgörenlerden yetenek ve özelliklerinin üzerinde başarı beklenmesi olarak sıralanmaktadır (Gümüştekin, Öztemiz, 2005:281).

Bireysel unsurlar

İşin yapısına bağlı olarak işgörenlerin iş performanslarını etkileyen bireysel özelliklerin önemi de farklılıklar göstermektedir. Başlıca bu unsurlar sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi), bireyin kültürel yapısı, uzmanlık alanı ve ücret düzeyi algısı olarak belirtilebilmektedir (Ergun, 2008: 53).

Çevresel unsurlar

İşgörenlerin performansını etkilemesinde, aile, dernek, kulüp, gibi bazı toplumsal faktörler ile gelir dağılımı ve gelir seviyesi gibi bazı etmenlerin sebep olduğu yasalar ve yönetmelikler ile ekonomik faktörler gibi siyasal bazı unsurlarla eğitim ve din gibi kültürel bazı unsurlar büyük bir öneme sahiptir (Yılmaz, 2006: 70).



3.YÖNTEM

3.1. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçme Araçları

Araştırmada yer alan veriler geliştirilmiş bir soru formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmaya yönelik olarak yapılan anketlerin taramasıyla ortaya konulan hipotezlerin geçerliliklerinin sınanması için hazırlanan bu soru formu, işgörenlerin iş-aile çatışması ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik, toplam 4 alt ölçek ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Soru formu, demografik özellikler, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işgören performansı olmak üzere 4 alt ölçeği içermektedir. Araştırma kapsamında birinci bölümde, katılanların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, kurum ve sektör gibi) belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde, iş-aile çatışmasına ilişkin toplam 5 ifade bulunmaktadır. Üçüncü bölümde, aile-iş çatışmasını ölçmeye yönelik 5 ifade yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise, işgören performansını ölçmeye yönelik olarak 4 ifade yer almaktadır.

Araştırmada yer alan ölçekler şunlardır:

İş-Aile Çatışması:Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5’li Likert ölçeğine göre geliştirilen ve “işim nedeniyle üstlendiğim sorumluluklar ev ve aile hayatımı etkiliyor” şeklinde 5 ifadenin yer aldığı ölçek ile ölçülmüştür(Netemeyer ve diğerleri, 1996). Bu ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach Alfa değeri 0,868 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılıyorum, 5 kesinlikle katılmıyorum ifade etmektedir.

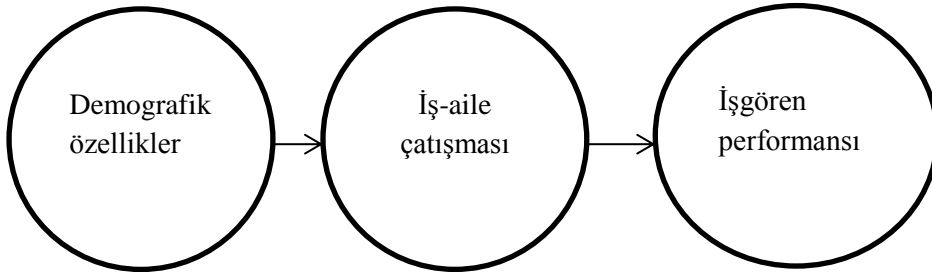
Aile-İş Çatışması:Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5’li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş ve “ailem/eşim ile ilgili yaşadığım sorunlar işe konsantre olmamı engelliyor” gibi 5 ifadenin yer aldığı ölçek ile ölçülmüştür(Netemeyer ve diğerleri, 1996). Bu ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach Alfa değeri 0,877olarak hesaplanmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılıyorum, 5 kesinlikle katılmıyorum ifade etmektedir.

İşgören performansı:İşgörenlerin iş performansının ölçülmesinde; daha önce Kirkman ve Rosen (1999), sonra ise Sigler ile Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 4 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach Alfa değeri 0,803 olarak hesaplanmıştır. iş-aile çatışması ve işgören performansı düzeylerini ölçmeye yönelik olarak hazırlanan ölçeklerde yer alan sorulara

verecekleri yanıtların 5'li Likert ölçeğinin üzerinde yer alan seçeneklerin işaretlenerek belirtilmesi istenmiştir. Bu bağlamda, ankette yer alan sorulara cevap veren katılımcılar her bir ifadeye katılıp katılmadıklarını belirtmek amacıyla, 'hiç katılmıyorum' biçiminde ifade edilen cevapları için '1' değerini, 'katılmıyorum' biçiminde ifade ettikleri cevapları için '2' değerini, 'kısmen katılıyorum' biçiminde ifade ettikleri cevapları için '3', 'katılıyorum' şeklinde ifade ettikleri cevapları için '4' ve son olarak 'tamamen katılıyorum' şeklinde ifade ettikleri cevapları için '5' değerini işaretlemişlerdir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında, literatür değerlendirmesine dayalı olarak geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Yapılan anketler bu çalışmada, Bilgi Teknolojileri ile diğer sektör işgörenlerinin performanslarına ilişkin sorular sorulmuştur. Araştırma modeli olarak tanımsal araştırma modeli kullanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modelinde amaç, eldeki problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaktır. Buna göre araştırmamız için aşağıdaki model geliştirilmiştir.



Şekil 3. 1. Araştırma modeli

Araştırma modelinden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1: İş-aile çatışması ile İşgören performansı arasında bir ilişki vardır.

H2: Yaş değişkeni açısından İş-aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H3: Cinsiyet değişkeni açısından İş-aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H4: Medeni durum değişkeni açısından İş-aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H5: Eğitim düzeyi değişkeni açısından İş-aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H6: Kurum değişkeni açısından İş-aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H7: Sektör değişkeni açısından İş-aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Bu araştırma kamu ve özel sektör örgütlerinde yer alan işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmadaki evren için hizmet sektöründe görev yapan kamu ve özel sektör işgörenleri örneklem sahası olarak seçilmiştir. Bu kapsamda, Ankara ili kamu ve özel sektör işgörenleri için uygulama alanını oluşturulmuştur. Uygulamaya yönelik toplam 450 adet anket formu dağıtılmış olup, bunların 430 adeti değerlendirmeye alınmıştır. % 80,9 'luk (348 kişi) bölümü kamu ve %19,1'lik (82 kişi) bölümü özel sektörden oluşmaktadır. Çalışmanın evreni ise 1.373.887 (<http://www.muhasabenet.net>) işgörenden oluşmaktadır.

Araştırma konusu ile ilgili daha önceden herhangi bir araştırma yapılmamış ise topluluk oranı ile tahminini ifade etmiş olan p değeri 0,5 biçiminde alınmaktadır. Bu örnek sayısının

tanımlanması amacıyla katlanılabilir bir hata oranı olarak Hurst'un (1994) ifade ettiği bir matematiksel kavram olan ve araştırmaya konu olan bu topluluk ile seçilen bazı kitlenin uyumsuzluğunu belirtmektedir. Bunu daha önceden araştırmacının tahmin etmesi gerekmektedir. Bununla birlikte katlanılabilir hata oranı olarak %3 ile %5 arasında bir değer olarak tahmin edilmektedir. Bu değer %3'e yaklaştıkça örneklemin sayısı büyüyerek araştırmanın güvenilirliği artacaktır. Bu değer %5'e yaklaştığında ise örneklem sayısında azalma yaşanacaktır. Çalışmada katlanılabilir hata oranı ile maddi imkanlar ve zaman faktörü de dikkate alınarak değer %5 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırmalarda yapılan çalışmaların bir güven aralığında bulunması da büyük önem arz etmektedir. Araştırmacıların saptadığı bu değer aralığı ise artı-eksi olarak %2,5'dur. Diğer bir deyişle mevcut güven aralığı %95 bulunmaktadır. Buna duruma bağlı olarak da Z değeri ise 1,96 değerindedir.

Yamane(2001) örneklem büyüklüğünün hesaplanması amacıyla bazı formüller bulunmaktadır. Bu çalışmada örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüfi örneklem formülünden yararlanılmıştır. Örneklem formülü eşitlik (3.1) ve (3.2)'de ifade edilmiştir. Örneklem çapının hesaplanması ise eşitlik (3.3) 'de yer almaktadır.

$$n = \frac{N.z^2.p.q}{d^2+z^2.p.q} \quad (3.1)$$

n=Örnek çapı(araştırma için uygulama yapılacak kişi sayısı)

N=Evren(yığındaki birim sayısı)(Araştırmaya konu olan illerdeki toplam nüfus)

z=Standart normal dağılım Çizelge değeri(Araştırmada istenilen güvenilirlik düzeyi %95 gibi)



Şekil 3.2. Güvenilirlik düzeyi (Koç, H, 2007)

d=Duyarlılık(Araştırma için kabul edilebilir hata payı -0,05,0,1,0,03 gibi)

p.q=Araştırmaya konu olan özellikleri taşıyan bireylerin yüzdesi 0,25 gibi

$$\frac{N.z^2.p.q}{d^2+z^2.p.q} = n \quad (3.2)$$

$$n = \frac{1.373.887.1,96^2.0,5.0,5}{1.373.887^2+0,05^2.1,96^2.0,5.0,5} \quad (3.3)$$

Uygulanan basit tesadüfi örneklem formülü ile örneklem çapı yaklaşık olarak=378 bulunmuştur.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Katılımcılara İş-aile Çatışması ve İşgören Performansı Ölçeği uygulanması sonucu elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) analiz programına aktarılmasından sonra regresyon, korelasyon, varyans ve t-testi analiz yöntemleri ile değerlendirilmiştir.

İkiden fazla grubun ortalamalarının birbirlerinden anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla t-testi analizi yapılmıştır. İş-aile çatışması ve işgören performansı yaş ve eğitim durumlarına ilişkin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi için analizi yapılmıştır. Kurum, sektör, medeni durum ve cinsiyet durumlarına ilişkin demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla t-testi yapılmıştır. İş – aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

3.5. Güvenilirlik Analizi ve Sonuçları

Hazırlanan bir anketin bazı belirlenmiş durumu ölçme konusunda yeterli derecede olup olmadığı, güvenilirlik analizi yöntemiyle ortaya konulmaktadır. Yapılan analizler neticesinde birçok ölçek maddelerinin amacı karşılamaması, soru formundan çıkartılabilmektedir. Alfa (Cronbach), Split-half, Guttman, Paralel, Strict paralel modelleri güvenilirlik analizinde kullanılan model arasında bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Alfa (Cronbach) modelinin değeri kullanılarak değerlendirilmiştir. Alfa (Cronbach) modeli, ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modelidir. Araştırmada, katılımcılara uygulanan 3 ölçek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Çizelgede gösterilmektedir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa katsayılarının analizi ile saptanmıştır. Genel güvenilirlik düzeyi olan ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları Çizelge 3.1’de gösterilmiştir.

Çizelge 3. 1. İş-aile çatışması ve işgören performansı güvenilirlik analizi

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
İş-aile Çatışması	5	0,868
Aile-iş Çatışması	5	0,877
İşgören Performansı	4	0,803

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilir derecesi Cronbach Alfa değerinin kullanılması ile değerlendirilmiştir. Bu ölçeğin güvenilirliği açısından kabul edildiği kriter olarak Alfa değerinin 0.60’dan büyük bir değer olması beklenmektedir. İş-aile Çatışması ve İşgören performansı ölçeğini oluşturan ilk 5 soru için (İAÇ) analiz yapıldığında elde edilen değer istenilen aralıkta olduğu görülmektedir (0.868). İkinci 5 soru için (AİÇ) ölçeğini oluşturan 5 soru için elde edilen değer 0.877 olarak gerçekleşmiştir. İşgören Performansı ölçeğini oluşturulan 4 sorunun Cronbach Alfa değerlerine bakıldığında 0,803 saptandığı görülmüştür. Araştırma kapsamında saptanan Cronbach Alfa değerleri 0.60’dan büyük bir değer olduğu için kabul edilebilir durumdadır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde; anket çalışmasına katılan işgörenlerin İş-aile çatışması düzeylerine, İşgören performansı ve iş-aile çatışmasının demografik ve diğer bireysel özelliklerine göre farklılıklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İş-aile çatışması ile işgören performansı ilişkisi analiz edilmiş ve iş-aile çatışması ve işgören performansı alt boyutlarının karşılaştırılması yapılmıştır.

4.1. Demografik Özellikleri ve Tanımlayıcı İstatistikler ve Frekans Dağılımı

Bu bölümde, araştırmaya katılan işgörenlerin yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, çalıştığı kurumlar ve çalıştığı sektörler gibi tanımlayıcı bilgilere yer verilmektedir. Araştırma konusuna uygun olarak ele alınan demografik özelliklere ilişkin sorular anketin ilk bölümünde yer almaktadır. Aşağıda yer alan çizelgede her bir değişkene ilişkin frekans dağılımları ele alınmaktadır. Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerine göre frekans dağılımları ve oluşturulan çizelgelerin yorumları yer almaktadır.

Çizelge 4. 1. Katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımı

Yaş	Frekans(n=430)	Yüzde
25 Yaş Altı	34	7,9
25 – 35 Yaş Arası	217	50,5
36 – 45 Yaş Arası	118	27,4
45 Yaş Ve Üzeri	61	14,2
Toplam	430	100,0

Araştırmada katılımcıların yaş değişkeni açısından dağılımı izelge 4. 1.'de gösterilmiştir. Buna göre, yüzde 7,9 u 25 yaş ve altı, yüzde 50,5'i 25-35 yaş aralığı, yüzde 27,4 ü 36-45 yaş aralığı, yüzde 14,2 si 45 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Çizelgeden de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanların çoğunluğunun 25-35 yaş arasında dağılım gösterdiği görülmektedir.

Çizelge 4. 2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımı

Cinsiyet	Frekans(n=430)	Yüzde
Kadın	213	49,5
Erkek	217	50,5
Toplam	430	100,0

Araştırmada katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından dağılımı izelge 4.2. 'de gösterilmiştir. Buna göre, yüzde 49,5'i kadın, yüzde 50,5'inin erkek olduğu görülmektedir. Çizelgeden de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanların cinsiyet oranı yaklaşık olarak birbirine eşit dağılım gösterdiği görülmektedir.

Çizelge 4. 3. Katılımcıların medeni durumuna göre frekans dağılımı

Medeni Durum	Frekans(n=430)	Yüzde
Evli	300	69,8
Bekar	130	30,2
Toplam	430	100,0

Araştırmada katılımcıların medeni durum değişkeni açısından dağılımı izelge 4.3. 'de gösterilmiştir. Buna göre, yüzde 69,8'i evli, yüzde 30,2'si bekardır. Çizelgeden de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanların çoğunluğunun evli olarak dağılım gösterdiği görülmektedir.

Çizelge 4. 4. Katılımcıların eğitim değişkenine göre dağılımı

Eğitim	Frekans(n=430)	Yüzde
Ortaöğretim	75	17,4
nlisans	74	17,2
Lisans	215	50,0
Lisansüstü	66	15,3
Toplam	430	100,0

Araştırmada katılımcıların eğitim değişkeni açısından dağılımı izelge 4.4. 'de gösterilmiştir. Buna göre, yüzde 17,4' ortaöğretim, yüzde 17,2'si nlisans, yüzde 50'si lisans ve yüzde 15,3'ünün lisansüstü olduğu görülmektedir. Çizelgeden de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanların çoğunluğunun lisans Mezunu olarak dağılım gösterdiği görülmektedir.

Çizelge 4. 5. Katılımcıların kurum değişkenine göre dağılımı

Kurum	Frekans(n=430)	Yüzde
Kamu	348	80,9
Özel	82	19,1
Toplam	430	100,0

Araştırmada katılımcıların kurum değişkeni açısından dağılımı Çizelge 4.5. 'de gösterilmiştir. Buna göre, yüzde 80,9'u kamu ve yüzde 19,1'i özel kurum işğöreni olduğu görülmektedir. Çizelgeden de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanların çoğunluğunun kamu işğöreni olarak dağılım gösterdiği görülmektedir.

Çizelge 4. 6. Katılımcıların sektör değişkenine göre dağılımı

Sektör	Frekans(n=430)	Yüzde
Bilgi Teknolojileri Sektörü	182	42,3
Diğer Sektörler	248	57,7
Toplam	430	100,0

Araştırmada katılımcıların sektör değişkeni açısından dağılımı Çizelge 4.6. 'da gösterilmiştir. Buna göre, yüzde 42,3'ü kamu ve yüzde 57,7'sinin diğer sektör işğöreni olduğu görülmektedir. Çizelgeden de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanların oranı birbirine yakın oranlar olarak dağılım gösterdiği görülmektedir.

4.2. İş-aile Çatışması İle İşgören Performansı Arasındaki İlişki

Çizelge 4. 7. İş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki

	İş-Aile (n=430)	İşgören Performans (n=430)
İş-Aile		
Pearson Korelasyon	1	-,261
Sig.(2 tailed)		,000
N	430	430
İşgören Performansı		
Pearson Korelasyon	-,261	1
Sig.(2 tailed)	,000	
N	430	430

İş-aile çatışması ile işgören performansı arasında ters yönlü %26'lık bir ilişki söz konusudur. Diğer yandan regresyon analizi sonucuna göre, İş-aile çatışması işgören performansı üzerinde %6'lık bir etki ortaya koymaktadır. Araştırmada, çatışma arttıkça işgören performansı üzerinde anlamlı bir etki ortaya çıktığı görülmektedir.

Frone ve diğerleri (1997) yaptıkları çalışmalarda aile-iş çatışmasının iş performansını düşürdüğü sonucuna varmışlardır.

Bhuiana ve arkadaşları (2005) yapmış oldukları çalışmada işgörenlerin iş-aile çatışma düzeyleri ile performansları arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Karatepe ve Kılıç (2007) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren otellerin ön büro elemanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, aile-iş çatışmasının işgörenlerin performanslarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmalarda, yüksek seviyede aile-iş çatışması ile karşılaşan işgörenlerde fiziksel ve zihinsel sağlık problemleri, işle ve aile içi rollerle ilgili düşük performans, işe devamsızlık, işten ayrılma isteği gibi işle ilgili olumsuz davranışların yükseldiği, morallerin bozulduğunu, işten, hayattan ve aileden memnuniyet düzeyinin azaldığını saptamışlardır

(Duxbury ve Higgins, 1991; Frone ve diğeri, 1992; Hammer ve diğeri, 2003; Day ve Chamberlain, 2006; Leiter ve Durup, 1996).

Çelik ve Turunç(2010) yapmış oldukları araştırmada, İş-aile çatışmasının iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu tespit etmiştir.

4.3. Demografik Özelliklerin İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Düzeyine Etkisi

Bu bölümde sahip oldukları demografik özelliklerin, iş-aile çatışması düzeyine olan etkisi incelenmiştir. Elde edilen verilere, sırasıyla t-testi ve varyans analizi Çizelgelerinde yer verilmiştir.

Çizelge 4. 8. Cinsiyet değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı farklılaşması

	Cinsiyet	N=430	Ortalama	Ss	t	P
İş-Aile Çatışması	Kadın	213	2,5061	0,7805	,656	0,512
	Erkek	217	2,4585	0,7530		
İşgören Performansı	Kadın	213	3,9131	0,5988	2,377	0,018
	Erkek	217	3,7627	0,7084		

Yapılan t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyet değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0.512>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının cinsiyet değişkenine göre ($p=0.018<0.050$) önem düzeyinde farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuç dikkate alındığında kadınların iş performansı erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 4. 9. Yaş değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı farklılaşması

	Yaş	N=4 30	Ortalama	ss	F	p
İş-Aile Çatışması	25 Yaş ve Altı	34	2,3735	1,0317	0,708	0,548
	26 – 35 Yaş arası	217	2,5313	0,7175		
	36 – 45 Yaş arası	118	2,4441	0,7473		
	46 Yaş ve Üzeri	61	2,4410	0,6984		
İşgören Performansı	25 Yaş ve Altı	34	3,9559	0,7599	0,439	0,725
	26 – 35 Yaş arası	217	3,8364	0,5826		
	36 – 45 Yaş arası	118	3,8220	0,7538		
	46 Yaş ve Üzeri	61	3,8033	0,6057		

Yapılan Anova testi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin yaş değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup ($p=0.548>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında yaşa göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının da ($p=0.725>0.050$) önem düzeyinde yaş değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Çizelge 4. 10. Medeni durum değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı farklılaşması

	Medeni durum	N=430	Ortalama	ss	T	P
İş-Aile Çatışması	Evli	300	2,4490	0,7010	-1,389	0,166
	Bekar	130	2,5585	0,8541		
İşgören Performansı	Evli	300	3,8125	0,6741	-1,180	0,239
	Bekar	130	3,8942	0,6248		

Yapılan t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin medeni durum değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup ($p=0,166>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasında medeni duruma göre ($p=0.239>0.050$) önem düzeyinde farklılaşma söz konusu değildir.

Çizelge 4. 11. Eğitim değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı farklılaşması

	Eğitim	N=430	Ortalama	s.s.	F	P
İş-Aile Çatışması	Ortaöğretim	75	2,3080	,72144	3,180	0,024
	Önlisans	74	2,6824	,76577		
	Lisans	215	2,4684	,72410		
	Lisansüstü	66	2,5000	,81637		
	Toplam	430	2,4821	,75130		
İşgören Performansı	Ortaöğretim	75	3,6133	,87601	8,514	0,00
	Önlisans	74	3,6419	,50525		
	Lisans	215	3,9721	,60790		
	Lisansüstü	66	3,8712	,57886		
	Toplam	430	3,8372	,65997		

Yapılan Anova testi analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0,024<0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında eğitim düzeyine göre bir farklılaşma tespit edilmiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının eğitim düzeyi değişkenine göre ($p=0.00<0.050$) önem düzeyinde bir farklılaşma görülmektedir.

Çizelge 4. 12. Kurum değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı farklılaşması

	Kurum	N=430	Ortalama	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Kamu	348	2,4310	,69474	-2,929	0,004
	Özel	82	2,6988	,92902		
İşgören Performansı	Kamu	348	3,8549	,62988	1,145	0,253
	Özel	82	3,7622	,77470		

Yapılan t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin kurum düzeyi değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0,004<0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında kurum düzeyine göre ciddi düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının kurum değişkenine göre ($p=0,253>0.050$) önem düzeyinde herhangi bir farklılaşma görülmemektedir.

Çizelge 4. 13. Sektör değişkenine göre iş-aile çatışması ve işgören performansı farklılaşması

	Sektör	N=430	Ortalama	s.s.	t	P
İş-Aile Çatışması	Bilgi Teknolojileri	182	2,4071	,73897	-1777	0,076
	Diğer	248	2,5371	,75699		
İşgören Performansı	Bilgi Teknolojileri	182	3,7816	,67054	-1,499	0,135
	Diğer	248	3,8780	,65044		

Yapılan t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörendenlerin çalıştığı sektör değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgörenden performansları düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0,076>0,050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında çalıştığı sektöre göre bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Diğer yandan işgörenden performansları ortalamasının sektör değişkenine göre ($p=0,135>0,050$) önem düzeyinde herhangi bir farklılaşma görölmemektedir.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Son dönemlerde iş-aile çatışması ve işgören performansına yönelik araştırmaların arttığı ve işgörenlerin de iş ve sosyal hayatlarının bu doğrultuda etkilendiği görülmektedir. Aileden kaynaklanan problemlerin iş yaşamını etkilediği ve iş yaşamında karşılaşılan sorunlarında aile yaşamını etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda, iş-aile yaşamının biri birini nasıl etkilediğine dair çeşitli araştırmalar son yıllarda oldukça önem kazanmıştır.

Bu araştırma, İş-aile çatışmasının Bilgi teknolojileri sektörü ve diğer sektör işgörenlerinin performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Ankara ilinde bulunan kamu kurumu ve özel kurum örgütleri işgörenleri üzerinde yapılmıştır.

Araştırma kapsamında iş ve aile çatışması kavramı, iş ve aile çatışması türleri, iş-aile çatışması kuramları, iş-aile çatışmasına neden olan faktörler, iş-aile yaşam dengesi, iş-aile çatışması sonuçları ile ilgili ve performans kavramı, performans değerlendirme performansı etkileyen faktörler, performans değerlendirme, performans değerlendirmenin avantajları, performans değerlendirmenin amaçları, performans değerlendirme yöntemleri, bireysel performans ve bireysel performansı oluşturan unsurlar ile ilgili, literatür araştırılması incelenmiş ve araştırmaya yönelik yazın incelemesi yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre; iş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkilerden elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

İş ve aile rol çatışmasının işgören performansını anlamlı yönde etkilediği görülmüştür. Bu durum beklenen bir durumdur. İş-aile çatışması arttıkça işgörenin performansının düştüğü anlaşılmıştır. Bu konuda, yapılan araştırmalarda, evden işe taşınan sorunların çalışma yaşamında sorunlara yol açtığı çok rastlanan ve beklenen bir durumdur. Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu bazı çalışmalarla uyumludur (Frone ve diğerleri,1997; Rantanen ve diğerleri, 2008).

Cinsiyet değişkenini açısından işgörenlerin (kadın-erkek) iş-aile çatışması yaşamalarında herhangi farklılaşma bulunmadığı görülmektedir. Bu beklenmeyen bir durumdur. Çünkü cinsiyet değişkeninin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadıkları ifade edilmiştir (Lo, 2003: 377;

Guttek ve diğerkleri, 1991:8-560). İşgörenlerin eşlerin her ikisinin de çalışması, çocukların bakımı ve sorumluluklarının eşlerden biri tarafından üstlenilmiş olması, sahip olduğu çocuk sayısının fazla ve küçük yaşta olması, eşlerin birbirlerine destek olmamaları, gibi çeşitli aile özelliklerinin iş-aile çatışmalarına neden olduğu belirtilmektedir (Madsen, 2003: 37; Voydanoff, 1988: 751). Tremblay (2004) Kanada'da yapmış olduğu çalışmada kadın çalışanların iş ve aile yaşamını dengelemede erkek çalışanlardan daha fazla sorun yaşadıklarını tespit etmiştir. Ayrıca, aile ile ilgili sorumluluklar nedeniyle işle ilgili sorumluluklarını yerine getiremeyen kadın çalışanların oranının, erkek çalışanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir. Öte yandan, işgören performansı ortalamalarına bakıldığında kadın işgörenlerin ortalamalarının erkek işgörelere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarsak, kadınların iş yaşamlarında erkeklerden daha başarılı olduğunu söyleyebiliriz.

Yaş değişkeni açısından iş aile çatışması ve işgören performansında bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer bir ifade işgörenlerin yaşları arttıkça veya azaldıkça iş-aile çatışmasında ve iş performanslarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir.

İşgörenlerin evli ya da bekâr olmasının iş-aile çatışması yada işgören performansı üzerinde herhangi bir farklılaşmaya sebep olmadığı görülmüştür. Yapılan bazı araştırmalarda, evli, küçük çocuklu kadınlar ile her iki eşin çalıştığı ya da tek ebeveynli aileler iş ve aile yaşamı sorumlulukları ile ilişkili talepleri karşılamada sorunlar ile karşılaşmaktadırlar (Gönen ve diğerkleri, 2004: 16-17). Çalışan bireylere en ağır gelen rollerin evlilikle edinilen ebeveyn ve eş olma sorumlulukları olduğu; bireylerin kuzen-yeğen olma rolünü ağır bulmadıkları; evlilikle edinilen rollerin yaş grupları ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; kardeş, hala-teyze, kuzen-yeğen ve evlat olma gibi biyolojik rollerin istatistiksel olarak hiçbir değişkene göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Özmete,M, 2012:18).

İşgörenlerin eğitim düzeyinin hem iş-aile çatışması hem de işgören performansı üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi arttıkça iş-aile çatışmasının düştüğü ve performansın yükseldiği görülmüştür. Araştırmalarda, üniversite mezunu kadınların iş-aile yaşamı dengesini sağlayabilmek için daha yüksek ücret almaları nedeniyle çocuk bakımı ve ev işleri için bir başkasından hizmet aldıkları görülmüştür. Ayrıca, yüksek eğitilmiş oldukları için de çalıştıkları iş yerlerinde yasal haklardan

yararlanabildikleri, doğum ve emzirme izninden faydalanabildikleri; doğum yapsalar bile işlerine geri dönebildikleri ve emeklilik haklarını alabildikleri belirlenmiştir (İlkkaracan, 2010:744).

İşgörenlerin çalıştığı kurumun iş-aile çatışması üzerinde ciddi farklılaşmaya sebep olduğu görülmektedir. Özel kurumlarda işgörenlerin, iş-aile çatışması artarken, kamu kurumları işgörenlerinin iş-aile rol çatışmasından etkilenmediği görülmektedir. Bu durum beklenen bir durumdur. Özel kurumların çalışma koşulları kamu kurumlarına göre daha ağırdır. Nitekim haftanın beş günü çalışan kamu kurumu işgörenine göre, çoğu kurumda haftanın altı günü ve daha fazla iş yüküne sahiptir. Bu sebeple işten eve götürülen problemler ile birlikte iş stresi artarak iş-aile çatışmasına sebep olabilmektedir. Öte yandan araştırmaya göre, kamu ve özel kurum işgörenlerinin kurum değişkeni açısından performansları üzerinde herhangi bir farklılaşma görülmemektedir.

Araştırmanın demografik özelliklerinden biri ve araştırma konusu olan Bilgi teknolojileri sektörü de araştırmanın sonucu doğrultusunda önem arz etmektedir. Bilgi teknolojileri çalışanları sektörde meydana gelen yenilikler ve sektörün artan önemi karşısında daha üretken ve aktif bir çalışma hayatına sahiptirler. Bu bağlamda, araştırma kapsamında bir farklılaşma beklenmekteydi. Ancak anket sonuçlarına göre işgörenlerin çalıştığı sektörün iş-aile çatışması ya da işgören performansı üzerinde herhangi bir farklılaşmaya sebep olmadığı görülmüştür.

İşgörenlerin performansı örgütlerin başarısında son derece önemli bir etkidir. Bu doğrultuda yöneticilerin, işgörenlerin iş performansını etkileyen faktörlere dikkate alması gerekmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında, işgörenlerin maruz kaldığı iş-aile çatışmasına neden unsurlara dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Aşağıda özellikle yöneticilere yönelik bazı öneriler yer almaktadır.

1. Yöneticilerin, işgörenlerin yaşadığı ailevi problemler ve durumlar karşısında daha esnek davranması ve gerekli durumlarda izin vermesi işgörenin performansını ve motivasyonunu daha da artırabilir.
2. Özellikle çalışan annelerin iş performansında olası bir düşüşün önüne geçebilmede, kurumun kendine ait kreşinin olması işgörelere çocuğuna her an ulaşabilme imkanı sağladığından son derece önemlidir. Bu imkân doğrultusunda işgörenlerin iş-aile çatışması düzeyinde de düşüş gözlemlenebilir.
3. Yapılan araştırmalarda, kadınlara yönelik ortaya çıkan iş-aile yaşam çatışmalarının çözümlenmesinde, kadınlara esnek çalışma saatleri hakkı verilerek, iş performanslarının daha da artmasına ve olası bir iş-aile çatışmasının yaşanmasının önüne geçilebilir.
4. Yöneticiler işgörenlerine daha az mesai ve daha az iş yükü konusunda, işgören sayısında gerekli artışı sağlayarak iş yükünün hafifletilmesinde rol oynayabilmektedir. Böyle bir destek durumunda işgören performansında artış, iş-aile çatışmasında düşüş sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Akın, A. (2002). İşletmelerde İnsan Kaynaklarını Değerlendirme Surecinde Coaching (Özel Rehberlik). *C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1)
- Allen, T. D. and Armstrong, J. C. (2006). Further Examination of the Link between Work-Family Conflict and Physical Health: The Role of Health-Related Behaviors. *American Behavioral Scientist.*, 49(1).
- Babalık, F. (2005). *Mühendisler İçin Ergonomi İşbilim*. Ankara: Nobel Yayın.
- Barutcuğil, İ. (2002). *Eğiticinin Eğitimi; Eğitim Becerilerinin Geliştirilmesi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Biçer, G., ve Düztepe, Ş. (2003). Yetkinlikler ve Yetkinliklerin İşletmeler Açısından Önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*,1(2), 13-20.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi*. (1992). İstanbul: Interpress Basın ve Yayıncılık.
- C.Clarke, M., C.Koch, L., and Hill, E. (2004). The Work- Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*,33(2), 121.
- Cardenas, R., Major, D., ve Bernas, K. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*,4:346–365.
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen Performansının Arttırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü. *Milli Eğitim Dergisi*.Ankara, 153-154.
- Coşkuner, S. (2013). "Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi*.Doktora tezi.
- Çakmak, N. (27 Mart-2 Nisan 2006). Kütüphane yönetiminde performans değerlendirmesi. E. Kaya ve E. Yılmaz (Yay. Haz). Kütüphane Haftası Bildirileri. *Türk Kütüphaneciler Derneği*, Ankara.42 (s. 67-86)
- Çalışkan, M. T., ve Özbay, Y. (2017). Aile Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması Validity and Reliability. *Analysis of Family Life Satisfaction Scale*. *Nisan Dönemi* 2(1)
- Çarıkçı, İ. H. (2001). Banka İşgörenlerinin İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve örgütsel Boyutlar). *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Çarıkçı, İ., Çiftçi, M., ve Derya, S. (2010). İş - Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*:2, 53-65
- Çeşitçioğlu, M. (2003). *Kaliteli İnsan*. İstanbul: Alfa Yayınları.

- D., B. J., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., E., L. I., and E. (2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2), 303-324.
- Duxxburly, L., and Higgins, C. (1994). Employed mothers: Balancing work and family life. Canada, *Centre for Management Development (Ottawa)*, 15.
- Efeoğlu, İ. (2006). İş-aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi*, 1-172.
- Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş doyumunu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,16(2), 237-254.
- Elloy, D. F. (2004). Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study. *Cross Cultural Management*, 11(4), 17-27.
- Eraslan, E. V. (2005). İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı. *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Dergisi, J. Fac. Eng. Arch.* 20(1), 95-106.
- Fırata, Z. M., ve Cula, S. (2016). The Impacts of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Satisfaction Levels on Teachers' Overall Life Satisfaction. *Başkent University Journal Of Education*.3(2), 146-155.
- Frone, M., Russell, M., and Barnes, G. (1996). . (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*,1, 57-69.
- Frone, M., Russell, M. and Cooper, M. (1997). Relation of work-life conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 325-335.
- Gavcar, E., Bulut, Z. A. ve Engin, K. (2006). Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Performans Değerleme Sistemleri ve Uygulama Alanları (Muğla İli Örneği). *Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 13(2)31-45
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. and Collins, K. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*,6(2), 91-100.
- Greenhaus, J., A., and Mossholder, K. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 31.
- Greenhaus, J., Collins, K., and Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63, 510-531.
- Griffin, M., Neal, A., and Parker, S. (2007). A New Model Of Work Role Performance:Positive Behaviour in Uncertain and İndependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 327-347.

- Gutek, B., Searle, S., and Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-8.
- Gümüştekin, G. E. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Harris, H. (2004). Global Careers: Work-Life Issues and the Adjustment of Women International Managers. *Journal of Management Development*, 23 (9), 818-832.
- İlkkaracan, İ. (2010). *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul: İTÜ Bmt-Kaum, Kih-Yçv.
- Jeffrey, G., and Beutell, J. N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review* 10(1), 76-88.
- Kanbur, A. (2015). İş-Aile-Aile-İş Çatışması ile Mücadele Etmenin Bir Yolu Olarak Sosyal Zekanın Keşfedilmesi Üzerine Bir Araştırma. *Journal Of Business Research Turk*, 145-167.
- Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 139-153.
- Kapız, S. Ö. (2002). Sosyal Değişim Sürecinde İş-Aile Etkileşimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Kayhan, G. (2010). İnsan Kaynakları Performans Değerlendirilmesinde Bulanık AHP/Bulanık TOPSIS ile Hibrit Bir Yapının Oluşturulması ve Bir Uygulama. *Erciyes*.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Kinnunen, U., and Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kinnunen, U., Geurts, S., and Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender difference. *Work ve Stres, January-March 18(1)*.
- Kirkman, B., and Rosen, B. (1997). Beyond SelfManagement: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58– 74.
- Koç, H., ve Melih, T. (2010). *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Köroğlu, Ö. (2011). İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and Solutions (2003 Research Quarterly). *HR Magazine June*, 1-871.

- Madsen, S. (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work- Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 37.
- Mustafayeva, L. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi .Cilt:2 Sayı:1*, 127-145.
- Netemeyer, R., Boles , J., and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81 (4), 400-410.
- Oğuz, E. (2006). İlköğretim okul yöneticilerinin performanslarının değerlendirilmesine ilişkin görüşler . *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(2), 227-258.
- Özdevecioğlu, M., ve Aktaş Ş, A. G. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).
- Özdevecioğlu, M., ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının İşgörenlerinin İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Özkasap, Ş. (2013). Bankalarda uygulanan işe alıştırma eğitim programlarının işgören performansı üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, 48.
- Özmete, E., ve EKER, U. I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)* 3, (1).
- Parasuraman, S., and Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*,22, 551-568.
- Suliman, A. M. (2001). Work Performance: Is it One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context. *The International Journal of Human Resource Management*,6, 1049-1061.
- Şahin, N. H. (2008). İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 16.63, 188-194.
- Taslak, S. (2007). İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yönetim, Sayı: 58*, 67-75.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., ve Öksüz, S. (2015). İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 4.
- Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yasamı Dengesizliği'nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri/The Effects of The Work and Family Life (Im) Balance on Female Workers. *Yönetim ve Ekonomi*, 217.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin işgörenlerinin iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 20.

- Tutar, B. (2008). "Liderlik Tarzının İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tez*, 1-93.
- Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri İşgörenlerin Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi (2. Baskı)*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Van Steenbergen, E., Ellemers, M. N., and Moojaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other? Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 279-300.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2).
- Zerenler, M. (2003). Kriz Dönemlerinde İşletmelerde Üretim Süreci Esnekliğinin Şirketlerin Performans ve Yaşam Sürelerine Etkileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*.



EK-1:Anket formu

Sayın Cevaplayıcı,

Bu soru formu, İşgörenlerin İş-Aile Çatışması ile İşgören performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Vereceğiniz cevaplar, bilimsel bir araştırmanın veri tabanını oluşturacaktır. Ankete vereceğiniz katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Y.Lisans Öğrenci-Betül Ersöz
Danışman-Yard.Doç.Dr. Hakan KOÇ
Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü

Cinsiyetiniz: 1() Kadın 2() Erkek

Yaşınız: _____

Medeni durumunuz: 1() Evli 2() Bekâr

Mezuniyet _____

Çalıştığınız kurum: 1() Kamu 2() Özel

Çalıştığınız Kurumdaki Unvanınız: _____

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki soruların doğru ya da yanlış bir cevabı yoktur. İfadeleri okuduktan sonra LÜTFEN size uygun seçeneği işaretleyiniz.					
İş sorumluluklarım aile ve iş yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
İşiminsaldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
İşimin gereksinimleri nedeni ile evde yapmak istediğimşeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
İşiminyarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğimşeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
İş sorumluluklarım nedeni ile aileme ilgili planları değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğimşeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
Aile Yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiler.	1	2	3	4	5
Aile Yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5

EK-1. (devam) anket formu

İŞGÖREN PERFORMANS ÖLÇEĞİ					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki soruların doğru ya da yanlış bir cevabı yoktur. İfadeleri okuduktan sonra LÜTFEN size uygun seçeneği işaretleyiniz.					
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım işlerde hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığıma eminim.	1	2	3	4	5
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..