

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**TEK GELİRLİ VE ÇİFT GELİRLİ AİLELERDE
YAŞANAN İŞ AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE
İŞTEN AYRILMA NİYETİYLE OLAN İLİŞKİSİ:
ZONGULDAK İLİNDEKİ DERSANELER ÖRNEĞİ**

Yeliz Uzun

Zonguldak 2013

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**TEK GELİRLİ VE ÇİFT GELİRLİ AİLELERDE
YAŞANAN İŞ AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE
İŞTEN AYRILMA NİYETİYLE OLAN İLİŞKİSİ:
ZONGULDAK İLİNDEKİ DERSANELER ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan
Yeliz Uzun**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ahmet Ferda Çakmak**

Zonguldak 2013

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalında 2008528201008 numaralı Yeliz UZUN'un hazırladığı "Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili Tez Savunma Sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 11/06/2013 Pazartesi günü saat 10:30'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Başkan 
Prof. Dr. Turhan KORKMAZ

Üye 
Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK (Danışman)

Üye 
Doç. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

...../...../2013

Doç. Dr. Makin SARIBAŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum : BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı : Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi : Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği
Tez Yazarı : Yeliz Uzun
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Ahmet Ferda Çakmak
Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2013
Sayfa Adedi : 86

Çalışanların sosyal ve kültürel açıdan önemli değişimlerle karşı karşıya olduğu bir dönemde aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki, iş yaşamının da aile yaşamı üzerindeki etkileri, bu etkileşimlerin neden olduğu iş-aile çatışmasının örgütsel ve kişisel sonuçları göz önünde bulundurulursa, iş-aile çatışması konusunun gerek araştırmacılar tarafından gerekse de yöneticiler tarafından incelenmesinin önemi ortaya çıkacaktır. Farklı sektör ve örgütlerde yapılacak çalışmalarla; çatışmaların kişisel, ailevi, örgütsel neden ve sonuçlarının tespit edilmesi, ilgili kuruluşlarca çözüme yönelik politikaların düzenlenmesi ve bu politikaların örgütlerce uygulanması gerekmektedir.

Bu çalışmayla Zonguldak ilindeki dershanelerde görev yapan tek gelirli ve çift gelirli öğretmenlerin yaşadığı iş aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutları arasında ilişkinin var olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma 140 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tek gelirli ya da çift gelirli aileye sahip olmalarının, iş aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde etkisi araştırıldığında çıkan sonuç; çift gelirli ailelerinin yaşadığı iş aile çatışmasının, iş stresinin ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin, tek gelirli ailelerin yaşadığı iş aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma düzeylerinden daha fazla olduğu şeklindedir.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Çatışması, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

Institute : BEU Institute of Social Science, Department of Management
Thesis Title : The Work-Stress of the Work-Family Conflict, Experienced in Families With Single and Dual-Income and the Relation to Turnover Intention: Shown With the Example of the Courses in the Province of Zonguldak.
Author of the Thesis : Yeliz Uzun
Thesis Advisor : Assoc. Prof. Ahmet Ferda Çakmak
Thesis Type, Year : Master Thesis, 2013
Pages : 86

At a time employees are facing socially and culturally significant changes, the effects of family-life on work-life and work-life on family-life considering the results of these interactions which causes organizational and personal results from the work-family conflicts the importance of the issue of examination by the managers as well as the researchers of work-family conflict will emerge. With studies done by different sectors and organizations; the personally, familial, organizational causes and consequences of the conflicts has to be identified, policies towards a solution has to be formulated by related organizations and the implementation of these policies by the organizations are required. This study aims to determine whether there is a relationship between the work-family conflict, work-stress and turnover intention in the case of single-income and dual-income teachers working in courses in the province Zonguldak. This work was carried out on 140 teachers.

The result for those teachers who attend this study in order to investigate whether the fact of having a single or double income family on the work-family conflict, on the levels of work stress and turnover intention is; that the work-family conflict, the work-stress and turnover intention of double-income families is higher than the level of work-family conflict, the work-stress and turnover intention in single-income families.

Key Words: Work-Family Conflict, Work Stress, Turnover Intention

ÖNSÖZ

Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında yapılan bu çalışmada tek gelirliler ve çift gelirliler ailelerinde yaşanan iş aile çatışmasının, iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisi tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Bu çalışma süresi boyunca bana her konuda yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK 'a, istatistiksel analiz konusunda yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Gökhan DELİCEOĞLU' na, gösterdiği sabır ve destek için eşime, tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen annem, babam ve bana her daim ışık olan, yol gösteren ağabeyim Dr. Işık BAYRAKTAR 'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
1. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI	3
1.1. Temel Kavramlar	4
1.1.1. Çatışma ve Rol Çatışması Kavramları	4
1.1.1.1. Çatışmanın Tanımı	4
1.1.1.2. Çatışmanın Türleri	5
1.1.1.3. Çatışmanın Nedenleri	8
1.1.1.4. Rol Çatışması Kavramı	11
1.1.2. İş ve Aile Kavramları	13
1.1.2.1. İşe İlişkin Kavramlar	14
1.1.2.2. Aile Kavramı	15
1.1.2.2.1. Tek Gelirli Aile	15
1.1.2.2.2. Çift Gelirli Aile	16
1.2. İş – Aile Çatışmasını Açıklayan Kuramlar	18
1.2.1. Telafi Kuramı	19
1.2.2. Akılcı Bakış Açısı	20
1.2.3. Taşma Kuramı	20
1.3. İş Aile Çatışmasının Nedenleri	20
1.3.1. Kişisel Nedenler	21
1.3.1.1. Kişilik	21
1.3.1.2. Cinsiyet	22
1.3.1.3. Yaş	22
1.3.2. İşle İlgili Nedenler	23

1.3.2.1. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği	23
1.3.2.2. İşin Sağladığı Gelir Düzeyi	24
1.3.2.3. İş Ortamı	24
1.3.2.4. Yöneticilerin Tutumu	25
1.3.3. Aile İle İlgili Nedenler	25
1.4. İş Aile Çatışması Türleri	27
1.4.1. Zamana Dayalı Çatışma	27
1.4.2. Gerilime Dayalı Çatışma	27
1.4.3. Davranışa Dayalı Çatışma	28
1.5. İş Aile Çatışmasının Yönleri ve İş Aile Çatışma Süreci	28
2. İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI	32
2.1. İş Stresi	32
2.1.1. Stres Kaynakları	33
2.1.1.1. İşle İlgili Stres Kaynakları	33
2.1.1.2. Örgütsel Yapı ve Politikalar ile İlgili Stres Kaynakları	36
2.1.1.3. Bireysel Stres Kaynakları	37
2.1.2. İş Stresinin Sonuçları	38
2.1.2.1. Bireysel Sonuçlar	38
2.1.2.2. Örgütsel Sonuçlar	39
2.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	40
2.3. İş Aile Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki	41
2.4. İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	43
3. TEK GELİRLİ VE ÇİFT GELİRLİ AİLELERDE YAŞANAN İŞ AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİYLE OLAN İLİŞKİSİ ÖRNEK UYGULAMA	46
3.1. Araştırmanın Amacı	46
3.2. Araştırma Yöntemi	46
3.3. Araştırmada Kullanılan Soru Formu	47
3.3.1. İş Aile Çatışması Ölçeği	47
3.3.2. İş Stresi Ölçeği	48
3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	49
3.4. Araştırmanın Hipotezleri	49

3.5. Tanımlayıcı Analizler	51
3.6. Ölçeklerin Güvenirlik Çalışması	53
3.7. Araştırma Bulguları	54
SONUÇ	68
KAYNAKÇA	71
EKLER	80

TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler	52
Tablo 3.2: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 3.3: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Eşlerin Çalışma Durumlarına Ait İstatistikî Sonuçlar	55
Tablo 3.4: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Ortalamalarının Eşitliğine İlişkin T-Testi Sonuçları	55
Tablo 3.5: Öğretmenlerin Eşlerinin Öğretmen Olmasının İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerine Ait Betimleyici İstatistik Sonuçları.....	56
Tablo 3.6: Öğretmenlerin Eşlerinin Öğretmen Olmasının İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Ortalamaları Etkileyip Etkilemediğine Ait ANOVA Sonuçları	57
Tablo 3.7: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerin Cinsiyetler Bakımından İstatistik Sonuçları	59
Tablo 3.8: Öğretmenlerin Cinsiyetlerinin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Ortalamaları Etkileyip Etkilemediğine Ait T-Testi Sonuçları.....	59
Tablo 3.9: Öğretmenlerin Cinsiyetlerinin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Ortalamaları Etkileyip Etkilemediğine Ait T-Testi Sonuçları.....	60
Tablo 3.10: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre T-Testi Sonuçları	60
Tablo 3.11: Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stres Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre İstatistikî Sonuçlar	61

Tablo 3.12: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Sonuçları	62
Tablo 3.13: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre İstatistikî Sonuçları	63
Tablo 3.14: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre T-Testi Sonuçlar	63
Tablo 3.16: Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları (Model 1)	65
Tablo 3.17: Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları (Model 2)	65
Tablo 3.18: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışma Durumlarını Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları.....	66
Tablo 3.19: Öğretmenlerin Aile-İş Çatışma Durumlarını Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları (Model 1)	67
Tablo 3.20: Öğretmenlerin Aile-İş Çatışma Durumlarını Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları (Model 2)	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1: İş-Aile Çatışması Süreci	30

GİRİŞ

Bireyin günlük hayatının büyük bir bölümünü geçirdiği iki önemli yaşam alanı iş ve aile alanlarıdır. İş ve aile yaşam alanları arasında kalan bireyler, üstlendikleri rollerin sorumluluklarını yerine getirmek durumunda kalmakta ve bu nedenle de zaman zaman çatışma yaşamaktadırlar. İş-aile çatışması; işin, aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışma türüdür (Duxbury vd, 1994).

Endüstri ve piyasa ekonomisinin gelişmesinden önce, üretimin önemli bir kısmı aileler tarafından yalnızca kendi tüketimleri için gerçekleştirilmektedir. Ancak, piyasa ekonomisinin endüstri devrimiyle birlikte gelişmesi, ailelerin kendileri için yaptıkları üretimler dışında iş alanları ve kuruluşlarda gerçekleştirilen bir üretim dönemini başlatmış, iş ve aile faaliyetleri birbirinden farklı yerlerde ve farklı zamanlarda, farklı insanlar tarafından ve farklı davranış ve düşünce normları ile gerçekleştirilmeye başlanmıştır (Clark, 2000:748). Pek çok iş ve aile sorumlulukları farklı yerlerde gerçekleştirildiği için, bireylerin fiziksel olarak iş ve aile rolleri ile ilgili sorumluluklarını aynı zamanda yerine getirmeleri mümkün değildir. Bu yüzden, bir rol için harcanan zaman ve enerji diğer rolün gerekliliklerini yerine getirmek söz konusu olduğunda çoğunlukla yeterli olmayabilmektedir. Bu durum iş – aile dengesinin bozulmasına ve iş – aile çatışması yaşanmasına neden olabilmektedir.

Endüstri toplumunun gelişmesi ile birlikte iş gücünün yapısında meydana gelen değişiklikler, iş ve aile alanlarına yönelik yeni bakış açılarını da beraberinde getirmiştir. Sanayileşme ile birlikte değişen toplum yapısı ve üretimin evin dışında örgütlenmesi, kadın ve erkeğin çalışma alanlarını belirlemiştir. Kadın sanayileşme ile birlikte piyasanın işgücüne ihtiyaç duyduğu durumlarda evin dışında çalışmaya başlamıştır. Kadının evin dışında ücretli bir işte çalışması ve erkekle rekabet edebilir duruma gelmesinin, geleneksel anlayışlarla bağdaşmaması ve ev işi, çocuk bakımı gibi problemlerin giderilmesinde erkeğin istekli davranmaması günümüzde dahi ailelerde sorunlara sebep olabilmektedir (Önel, 2006).

Geleneksel aile olarak da ifade edilebilen tek gelirli aile türünde kadın ve erkeğin rolleri ana hatlarıyla bellidir ve kesindir. Erkeğin öncelikli sorumluluğu evin ekonomik anlamdaki geçimini sağlamak iken, kadının öncelikli sorumluluğu da ev ile sınırlıdır. Tek gelirli ailelerde roller ve sorumluluklar kesin çizgilerle ayırt edildiği için iş-aile çatışmasının da fazla olması beklenmez. Endüstrinin gelişmesiyle birlikte kadınların da iş gücünde yer almasıyla çift gelirli aile tiplerinde artış meydana gelmiştir. Çift gelirli aile, eşlerin her ikisinin de ücretli bir işte çalıştığı ailelerdir. Çift gelirli ailelerde eşlerinin ikisinin de çalışıyor olması, sahip oldukları sorumlulukları arttıracığından iş aile çatışması için bu tip aileler sorun teşkil edebilmektedir. Kadının ev ve ailesi ile ilgili sorumluluklarının dışında bir de iş ile ilgili sorumluluklarının olması, eşlerin her ikisini de ve çocuklarını da etkileyecektir. Her iki eşin de evine ve çocuklarına ayıracağı zaman ve enerjileri kısıtlı olduğu için yaşayacakları iş-aile çatışması düzeyi artabilecektir.

1. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI

İş ve aile bireyin günlük hayatının çok büyük bir bölümünü geçirdiği iki önemli yaşam alanıdır (Fu ve Shaffer, 2001:502). Günün çok büyük bir bölümünü bu iki yaşam alanında geçiren kişilerin hayatla ilgili beklentileri işleri ya da aileleriyle ilgili olmaktadır. Bu nedenle iş ve aile ile ilgili rollerde kişinin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin rollerdir. Çoğu zaman bu rollerin gereklerinin hemen aynı zamanda yerine getirilmesi gerekir fakat sahip olunan enerji ve zamanları kısıtlı olduğundan kişi, hayatının belki de en önemli ve çetin çelişkisini de bu noktada yaşamaktadır (Özdevecioğlu, 2007:6). Birbirine bağımlı olan ve birbirini etkileyen iş ve aile rolleri ve bunların gerekleri arasında denge kurmaya çalışan ancak zaman zaman da olsa bunu başaramayan insan iş-aile çatışması yaşayacaktır (Doruk, 2008:28).

İş-aile yaşam çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından rol kuramı üzerine yapılan çalışmaya kadar uzanmaktadır. Kahn ve diğerlerine göre, rol çatışması, kişinin bir role uyum sağlamasının bir diğer role uyum sağlamasını zorlaştırması, başka bir ifadeyle, aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur (Kahn vd,1964). İş-aile yaşam çatışması ise, roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir (Efeoğlu, 2006:10).

İş aile çatışması, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkar. İş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalışan üzerinde yarattığı gerilim arttıkça, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulması, iş-aile yaşam çatışması yaşamaya beklenir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Parasuraman ve Simmers'da iş aile çatışması olarak ifade edilen uyumsuzluk durumunun, iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşandığını vurgulamışlardır (Parasuraman ve Simmers, 2001:556).

1.1. Temel Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde çatışma ve rol çatışması kavramları ile iş ve aile kavramları hakkında bilgiler yer almaktadır.

1.1.1. Çatışma ve Rol Çatışması Kavramları

Çalışmanın bu kısmında öncelikle çalışmanın temel kavramları olan çatışma ve rol çatışması kavramları hakkında genel bilgiler verilir, literatürde bulunan tanımlamalara yer verilecektir.

1.1.1.1. Çatışmanın Tanımı

İnsanların etkileşim halinde olduğu her ortamda çatışma kaçınılmaz bir olgudur. Bireyler, gruplar ve örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırken sürekli bir etkileşim içindedirler. Bu etkileşim sürecinde taraflar arasındaki ilişkilerde, etkinliklerde uyumsuzluk ve tutarsızlıklar iki taraf arasında çatışmayı doğurur (Rahim, 1992). Uyuşmazlık ve tutarsızlıklar tarafların kıt bir kaynağı paylaşımı, ortak bir eylem veya etkinlikte farklı şeyler yapmak istemeleri, farklı değerlere, tutumlara ve inançlara sahip olmalarından kaynaklanabilir. Çatışma bir çıkar, güç ve statü çekişmesi olarak da tanımlanabilir (Rahim, 1992).

Genel olarak, her karşı koyuş ve karşılıklı olumsuz ilişki çatışma anlamına gelebilir (Ertekin, 1993:65). Ataman ise çatışmayı, uyumsuzluk zıtlık ve anlaşmazlık olarak ifade etmektedir. Bu uyumsuzluk zıtlık ve anlaşmazlık bazen bireyler, bazen gruplar ve örgütler arasında gerçekleşirken bazen birey kendi içinde bir çatışma yaşar (Ataman, 2001:471). Çatışma, kişinin içinde bulunduğu sosyal ortam ve zaman dilimi içinde istemediği durumlarla karşı karşıya kalması ve bir sonuç için zorlanması durumunda, gerçekleştirdiği davranış, ulaştığı duygusal yapı olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1996:146). Çatışma ile ilgili yapılan tanımlamalar farklı farklı olsa da çatışmanın temel unsurları, anlaşmazlık, zıtlık, uyumsuzluk, birbirine ters düşme, bireysel farklılık, algılama farklılığı ve mücadeledir (Koçel 2003:664).

Bir işletme içinde meydana gelebilecek çatışmalarla ilgili olarak yönetim yaklaşımlarının farklı değerlendirmeleri bulunmaktadır. Örgütü kapalı ve mekanik sistemler olarak ele alınan klasik yönetim düşüncesine göre çatışma istenmeyen bir olaydır. Bu nedenle çatışmanın meydana gelmesi önlenmeli ya da meydana geldiği anda çözümlenmelidir (Ertürk, 1994:122). Çünkü çatışma örgüt içerisinde sorun ve anlaşmazlık yaşanmasına neden olmaktadır. Klasik yaklaşımın insan unsuruna önem vermemesi nedeniyle, insan unsurunu ön plana alarak, insanın bir makine olmadığını ve bu unsurun çeşitli yollarla motive edilerek başarıya ulaştıracağını savunan neoklasik yaklaşıma göre de benzer şekilde çatışmalar, örgütün ahengini bozmakta ve karışıklık yaratmaktadır, bu nedenle çatışma arzu edilmeyen bir durumdur (Ertürk, 2000:218). Dolayısıyla klasik ve neoklasik yönetim yaklaşımlarına göre çatışma olumsuz bir olay olarak nitelendirilmektedir. Ancak örgütü bir sistem olarak ele alan ve en iyinin durumdan duruma değiştiğini kabul eden modern yönetim ve organizasyon anlayışına göre çatışma kaçınılmazdır (Koçel, 2001:534).

1.1.1.2. Çatışmanın Türleri

Örgütsel çatışma türleri, dört başlık altında sınıflandırılmak mümkündür. Bunlar çatışmanın niteliğine göre, ortaya çıkış şekline göre, taraf olma durumuna göre ve çatışmanın örgüt içindeki yerine göre sınıflama şeklindedir.

• Çatışmanın Niteliğine Göre Sınıflama

Çatışmanın niteliğine göre, çatışmalar işlevsel ve işlevsel olmayan olmak üzere iki şekilde sınıflandırılır (Özgan, 2006:31). İşlevsel çatışma, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde olumlu katkıları olan çatışmalardır (Mescon vd, 1988:563; Akt. Akçakaya, 2003:13). Bu tür çatışmalar, örgütsel değişim ve yeniliğin aracı, güdüleme ve işten doyumun kaynağı olarak ifade edilir. İşlevsel olmayan çatışma ise örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyen çatışmalardır. Bu tür çatışmalar örgütte işbirliğinin azalmasına, bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilerin bozulmasına, gerilimin ve sorunların artmasına neden olur (Özgan, 2006:32).

• Çatışmanın Ortaya Çıkış Şekline Göre Sınıflama

Çatışma ortaya çıkış şekline göre 4 grupta sınıflandırılmaktadır.

Potansiyel Çatışma: Çatışmayı ortaya çıkarabilecek koşulların doğmasını ifade eder. Örgüt içinde, örneğin amaçlar konusundaki önemli farklılıklar, kaynakların kıt olması gibi durumlar bir çatışmaya neden olabilecek durumlardır (Akçakaya, 2003:12).

Algılanan Çatışma: Algılanan çatışma, tarafların tümü veya bir kısmının çatışmanın açığa çıkmamış koşullarını fark ettiği bir durumdur (Uluçınar, 2000:111).

Hissedilen Çatışma: Hissetme, algılamadan farklı içerikli bir çatışma olgusudur. Hissedilen çatışma, çatışma halindeki tarafların olaylar karşısında ne hissettikleriyle ilgilidir (Özgan, 2006:34). Hissedilen çatışma çalışanlar arasında paylaşıldığında, çalışanlar arasında görüş farklılıkları ortaya çıktığında hissedilmeye başlanmıştır. Bu tür çatışma ile birlikte örgütte engellenmeler, isteksizlik ve stres belirgin bir şekilde ortaya çıkar (Kirel, 1997:480).

Açık Çatışma: Bu çatışma türüne yönelik davranışta bulunan taraf, karşı tarafın amaçları üzerinde yıkıcı bir etki yaratmaya çalışır. Açık çatışmanın en somut hali fiziki saldırıdır. Bunun yanında çoğunlukla bu durum örgüt kural ve normlarına ters düşen ve yasaklanan davranışlar olarak gözlenir (Altuntaş, 2008:31).

• Çatışmaya Taraf Olanlar Açısından Sınıflama

Çatışmaya taraf olanlar açısından çatışmanın sınıflandırılması, bireylerin kendi içlerinde yaşadıkları çatışmalar, bireylerarası çatışmalar, bireyler ve gruplar arası çatışmalar, gruplar arası çatışmalar ve örgütler arası çatışmalar şeklinde açıklanmıştır.

Bireylerin Kendi İçlerinde Yaşadıkları Çatışmalar: Kişinin bir karar verme ve iş yapma durumunda belirsizlik ve ikilem yaşadığı zaman ve yapabileceğinden daha fazlası istenildiği durumlarda karşı karşıya kaldığı güçlük sonucu ortaya çıkan durumdur (Şimşek vd., 2001:115).

Bireylerarası Çatışmalar: Bireylerin amaçlarının, izledikleri yöntemlerin, sahip oldukları bilgi ve verilerin, değer yargılarının farklı olmasından kaynaklanan çatışmalardır (Gürsel, 1997:133).

Bireyler ve Gruplararası Çatışmalar: Grupça belirlenen üretkenlik hedefinin gerisinde kalan veya üstüne çıkan ve bundan dolayı cezalandırılan bir bireyin gruba kızıp onunla çatışma içine girdiği durumdur (Şimşek vd, 2001:76).

Gruplararası Çatışmalar: Grup üyesi bireylerin birbirleriyle, grup norm ve kurallarıyla, gruptaki rolleriyle olan uyumsuzlukları ve grupların birbirleriyle çatışmaları durumudur (Ertürk, 2000:221).

Örgütlerarası Çatışmalar: Örgütler arası çatışmalar bir örgütün, kendi dışında bulunan diğer örgütlerle olan gerginliği anlamına gelmektedir. Bir ekonomik sistem içinde açık sistem olan örgütlerin birbirleriyle çatışma içine girmeleri kaçınılmazdır (Altuntaş, 2008:24).

• Çatışmanın Örgüt İçindeki Yerine Göre Sınıflama

Çatışmalar, örgüt içindeki yerlerine göre de sınıflandırılabilir. Bu kapsamda dikey çatışma, yatay çatışma ve komuta-kurmay çatışmasından söz etmek mümkündür.

Dikey Çatışma: Farklı hiyerarşik kademelerdeki kişiler arasında çeşitli sebeplerden dolayı ortaya çıkan çatışmadır (Gümüşeli, 1994:55). Bu tür çatışmalar genellikle üstlerin, astları fazla baskı altına almaları, astların da buna direnç göstermeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Özgan, 2006:35).

Yatay Çatışma: Yatay çatışma, aynı organizasyon kademesinde bulunanlar arasındaki çatışmayı ifade eder. Bunlar kişisel düzeyde olabileceği gibi gruplar arası çatışma şeklinde de olabilir (Koçel, 2003:668).

Uzman-Yönetici (Emir-Komuta) Çatışması: Örgütlerde görevli, yürütme yetki ve sorumluluğu taşıyan emir-komuta personeli ile emir komuta personeli üzerinde yaptırım gücü olmayan sadece onlara yol gösterici ve tavsiye niteliğinde raporlar

verebilen genelde konusunda uzman, eğitimli kurmay personel arasında meydana gelen çatışmadır (Ertürk, 2000:222).

1.1.1.3. Çatışmanın Nedenleri

İşletmelerde yaşanan çatışmalar birçok nedene bağlıdır. Çatışmaların çözümlenebilmesi ve işletme amaçları doğrultusunda yönetilebilmesi için, çatışmaya neden olan bu faktörlerin belirlenmesi gerekir. Çünkü bu faktörlerin belirlenmesi, çatışmanın yönetiminde kullanılacak en uygun yöntemi seçmede karar vermeyi kolaylaştırabilecektir.

Çatışmalar çok farklı etkenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Darling ve Walker, 2001:230). Literatürde çatışmaların kaynaklarını ve nedenlerini belli başlıklarla sınırlandırmanın yanlış bir yaklaşım olacağı savunulmaktadır (Huczynski ve Buchanan, 1991:549). Buna rağmen, kişilerarası ilişkiler, bireyin kişilik, davranış, tutum bileşenleri (Özkalp ve Kirel, 2001:391), işletmelerin örgüt ve yönetim yapısı, iletişim sistemi gibi pek çok unsur çatışmaların önde gelen nedenleri arasında gösterilmektedir (Kılınç, 1985:103-120). Bu nedenlerden bireysel ve yönetsel nedenler daha çok insan unsuru ile bağlantılı olan nedenlerdir (Stoner ve Freeman, 1992:548). Örgütsel nedenler ise, iş ve örgüt yapısı gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan nedenlerdir (Robbins, 1998:438).

Örgütsel çatışmanın kaynakları ile ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. Renwick (1977)'e göre örgüt içi çatışmanın kaynakları; bilgi, inanç veya temel değerlerdeki farklılıklar, pozisyon, güç veya kendini göstermek için yapılan rekabet, tansiyon ve gerilimi azaltma ihtiyacı, bireysel rahatsızlık ve örgüt yapısından kaynaklanan algı veya tutumlar şeklindedir. Rahim (1986) ise; örgütsel çatışma kaynakları olarak, hissi çatışma, çıkar çatışması, değer çatışması, bilişsel çatışma, amaç çatışması ve bağımsız çatışmaları göstermiştir. Diğer araştırmalar örgütsel çatışmayı çalışma gücündeki farklılığa, çelişen ekonomik çıkarlara, farklılaşan rol yapılarına, çatışan grubun bağlılığına ve örgütte değer farklılığına bağlamıştır (Düşükcan, 2003:32).

Örgütlerde meydana gelen çatışmalar ile ilgili olarak muhtemel nedenler aşağıda sıralanmıştır.

a) Kıt Kaynakların Örgüt Birimleri Arasında Paylaşılması

Örgüt içinde görevli kişiler, kendi kişisel isteklerini gerçekleştirebilmek için örgütün kaynaklarına ihtiyaç duyarlar. Kaynakların kıt olması ya da devamlılığının sağlanması durumunda kaynaklara bağlılık artmaktadır.

Bireyler veya birimler genellikle kaynakların az olduğu durumlarda örgüt kaynakları için rekabet ederler. Bu rekabet finansal kaynak, teknik kaynak veya yetenekli bir çalışan için olabilir. Çünkü örgütlerin elinde bu kaynaklardan sınırlı bulunmaktadır. Grupların büyük bir bölümü bütçe fonları, fiziki alan, malzeme, personel fırsatları ve destekleyici hizmetleri için birbirleriyle rekabet içindedir (Düşükcan, 2003:32).

Örgüt içerisinde, bu kaynakların paylaşımı eşitlik ilkesine uymadan yapıldığında ise çatışma ortamının varlığı kaçınılmaz olmaktadır. Aynı zamanda birimlere gerekenden az kaynak sağlamak ya da vermek de yine bir çatışma nedeni olabilmektedir.

b) İletişim Engelleri

Örgüt içerisindeki iletişim sürecinde meydana gelen aksaklıklar diğer bir çatışma nedenidir. İletişim sayesinde örgütün birimleri arasında bilgiler sürekli olarak akış halindedir. İletişim sistemindeki aksaklıklar ise örgütlerde bir takım tıkanıklara neden olmaktadır.

Organizasyonların bütünleşmesi ancak organizasyon amaçlarının bütün personele çok iyi anlatılmasına, yönetim ile bütün birimlerdeki personelin sürekli ve etkili bir biçimde iletişim içinde bulunmasına bağlıdır. İletişim engelleri nedeniyle amaçların bütün birimlere iyi anlatılmaması durumunda birimler arasında farklılaşmalar ve değişik yargılar oluşmaya başlar. Organizasyon içindeki kişilerin ve birimlerin farklılaşması da çatışmalara neden olur (Ertürk, 2000:227-228).

İletişim ile ilişkili çatışmalara kaynak olan diğer bir faktör ise, iletişimdeki algılama farklılıklarıdır. İki yönlü bir süreç olan iletişimde mesajı gönderen ve mesaj olacak olan bireyler arasındaki değer yargıları, eğitim düzeyleri, bireyin bulunduğu ortam farklılığı olabilir. Bununla birlikte iletilen mesajların açık ve anlaşılır olmaması ile mesajı gönderdiğimiz iletişim kanalının mesajı istediğimizden farklı bir şekilde ve zamanda ulaştırması algılamada farklılığa yol açabilir, dolayısıyla bu durum çatışmalara kaynak olabilecektir (Düşükcan, 2003:36).

Kişi ve gruplar arasında haber ve bilgi akışı kesintiye uğruyorsa, bu durum kişileri çatışmaya sevk eden bir neden olmaktadır.

c) Statü ve Güç Farklılıkları

Örgüt içi çatışmanın önemli nedenlerinden biri de kişilerin kazanmış olduğu statü ve güç farklılıklarıdır. Örnek olarak satışa yönelik bir politika izleyen işletmelerde pazarlama bölümü üretim ve diğer bölümlerden daha fazla önem kazanır. Bu bölümlerin biçimsel statü ve güçleri eşit olmasına rağmen, uygulamada biçimsel olmayan bir statü ve güç kazandığı için, diğer bölümlerle pazarlama bölümü arasında çatışma potansiyeli ortaya çıkar (Ertürk, 2000:229).

Statü ve güç farklılıklarını kullanarak tehdit vari bir şekilde iş yaptırma gibi durumlar çatışma yaratan önemli nedenlerdir. Bireyler emredici şekilde verilen bu işleri yapmak istemeseler de zorunlu olarak uyum sağlamak için, yapmak zorunda bırakılmaktadır. Bu da çatışma ortamına zemin hazırlamaktadır.

d) Yönetim Alanı İle İlgili Belirsizlik

Eğer örgütlerde, kimin hangi alan ve konularda ve kime ne ölçüde sorumlu olduğu belirli değilse, birden çok kişi aynı konularla ilgilenebilir. Bu durum, çatışmalara zemin hazırlar.

Örgütlerde bulunan bireyleri ve grupları rahatsız eden konulardan biri de görev alanlarının açık olarak belirlenmemiş olmasıdır. Örgüt içerisinde bulunan birey ve gruplar örgütteki kuralların neler olduğunu, hangi davranışların ödül veya ceza alacağı, yöneticilerin yetki ve sorumluluklarının nerede başlayıp nerede bittiğini açık

olarak bilmeleri gerekmektedir. Bireyler veya gruplar nasıl davranacaklarını anlayamaz ve bir belirsizlik içerisinde girerlerse çatışma ortaya çıkabilir (Düşükcan, 2003:34).

Görev alanlarının belirlenmemiş olması ya da iyi belirlenmemiş olması, çalışanların görev ve sorumluluklarının nereden başlayıp nereye kadar devam ettiğini bilmemelerine neden olur (Yatkın, 2006:63).

Bu durumda ise, ya bazı görevlere birden fazla kişi sahip çıkmakta ve aralarında çatışma oluşmakta ya da bazı görevlere hiç kimse sahip çıkmamaktadır. Bu da işi aksatan bir sonuca neden olmaktadır.

e) Örgütün Büyüklüğü:

Örgütün büyüklüğü ile çatışma düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Büyüyen örgütlerde çalışanların örgüte yabancılaşması, bireysel amaçlarla örgütsel amaçların farklılaşması, uzmanlaşmanın artması, iletişim ve koordinasyon problemlerinin yaşanması sebebiyle çatışma daha fazla yaşanmaktadır (Ertürk, 1994:135).

1.1.1.4. Rol Çatışması Kavramı

Rol, bireyin içinde bulunduğu statü sınırlarında neyi yapabileceği veya neyi yapamayacağı önceden belirlenmiş davranışlarının toplamıdır. Bireyin bir sosyal grup içinde hakları ve yükümlülükleri ile birlikte rolü de belirlenmiş olmaktadır. Bireyin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda kalması, rollerinden birini oranla daha fazla benimsemesi, üstlendiği rol ile kişilik özelliklerinin uymaması gibi durumlarda rol çatışması meydana gelmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:274).

Literatürde rol çatışması ile ilgili değişik tanımlamalar bulunmaktadır. Ancak Daniel Katz ile Robert L. Kahn tarafından yapılan “rol çatışması; kişinin aynı anda iki ya da daha fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olduğunda rol gereklerinden birisine diğerlerine oranla daha fazla uymasıdır” şeklindeki tanımlama en sık karşılaşılanıdır (Greenhaus ve Beutell 1985:77; Erdoğan 1997:89). Diğer taraftan rol

çatışması kişiden beklenen ile yapması gereken arasında uyumsuzluk bulunması durumunda ortaya çıkan çatışma şekli olarak da tanımlanmaktadır (Ertürk, 1994:129; Türk ve Doğan 2002:65).

Rol çatışmaları tek bir neden ve sonuç ilişkisine dayanmaz. Bu nedenle rol çatışmasını oluşturma nedenlerine göre çeşitli başlıklar altında ele almak gerekmektedir (Kılınç, 1991:22). Çarıkçıya göre bu çerçevede altı tür rol çatışmasından bahsetmek mümkündür. Bunlar, rol göndericinin kendi içinde çatışması, rol göndericiler arası çatışma, kişi-rol çatışması, aşırı rol yüklenme, rol belirsizliği ve rollerarası çatışma şeklindedir (Çarıkçı, 2002:120).

Rol göndericinin kendi içinde çatışması, kişiye belirli bir anda değişik beklentiler içeren roller gönderilmesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin kişinin işyerinde çok çalışması ve sürekli fazla mesaiye kalması gerektiği durumlarda, aile üyeleri de ev ile ilgili sorumluluklar konusunda kişiye fazla baskı kuruyor olabilir. Böyle bir durumda eve ve aile bireylerine fazla zaman ayıramayan kişi, ailesiyle sorunlar yaşamaya başlayacak; ev ve aile rollerinin uyumsuzluğu içerisinde kendisiyle çatışmaya girecektir (Bumin ve Şengül, 2000:573).

Rol göndericiler arası çatışma, bir rol yükümlüsüne, belirli bir rol göndericiden gelen beklenti, talep ve baskıların; diğer bir rol göndericinin beklenti, talep veya baskılarıyla uyumsuz olmasını ifade eder (Kılınç, 1991:22). Örneğin, matrix organizasyonlarda kişinin üzerinde yetkisi olan bir veya birden fazla üstün beklentileri birbirinden farklı olduğunda işgören performansını öncelikle hangisine harcayacağını bilemez (Bumin ve Şengül, 2000:573).

Kişi-rol çatışması, bireyin özellik ve yetenekleriyle, rol gereklerinin uyumsuzluğu olarak nitelendirilir (Erdoğan, 1997:90). Bu tür rol çatışması çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Bireyin kişisel özellikleri ve yetenekleri, rol gereklerini yerine getirmek için yeterli değilse ya da kişi üstlenmek durumunda olduğu rolü ve davranışı benimsemiyorsa rol çatışması yaşayabilir (Eroğlu, 1998:86).

Aşırı rol yükleme, örgütsel taleplerin çokluğu ve bireyin bu talepleri yerine getirmek için sahip olduğu zamanın azlığı nedeniyle ortaya çıkar. Bu durumlarda kişi

bir tür öncelikler çatışması yaşar ve hangi beklentileri öncelikle karşılayacağı konusunda karar vermekte zorlanır (Çarıkçı, 2002:121). Aşırı rol yükleme, göndericiler arası rol çatışmasına benzer; ancak aşırı rol yüklemeye rol yükümlüsüne yönelik beklenti ve talepler çelişkili olmayıp; buna karşılık istenilen zaman ve nitelik sınırları içerisinde bu taleplerin yerine getirilmesinin mümkün olamayacağı hissedilmektedir (Kılınç, 1991:22, 23).

Rol Belirsizliği, bireylerin işleri ve sorumlulukları konusundaki belirsizlik durumudur (Bayrak, 1992:32). İşgörenin, işiyle ilgili sorumluluklarının neler olduğunu, işinde nelere yetkisinin olup nelere yetkisinin olmadığını bilmemesi, işiyle ilgili olarak açık, net ve planlı hedeflerinin ve ulaşması gereken standartların olmaması rol belirsizliği olarak adlandırılır (Ceylan ve Ulutürk, 2006:50).

Roller arası çatışmalar, bireyin aynı anda birbirinden farklı rolleri üstlenmek zorunda kalması nedeniyle ortaya çıkar. Özellikle bireyin aynı anda farklı amaçlar içeren iki grubun üyesi olması durumunda geçerli olan bir çatışma türüdür (Kılınç, 1991:22). Roller arası çatışmaların iki kaynağı vardır: Bunlardan birisi, çok önemli fakat aynı zamanda da kısıtlı bir kaynak olan zamandır. Bir rolü yerine getirmek için ayrılan zamanın başka bir rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırması halinde roller arası çatışma yaşanabilmektedir. Kısıtlı zaman nedeniyle yaşanan roller arası çatışmaların en belirgin örneğine çalışan kadınların, iş ve evleri ile ilgili olarak üstlendikleri rollere yeterince zaman ayıramamaları sonucu rastlanır. Roller arası çatışmaya neden olan diğer bir neden de rollerin gerektirdiği davranışlardır. Kişinin üstlendiği rollerin birbiri ile uyumsuz davranışlar gerektirmesi kişi üzerinde çatışma yaratabilir. Örneğin askerlik mesleğindeki kişilerin işyerlerinde disiplinli, emredici davranışlara karşılık evde samimi ve sıcak davranış geliştirmek zorunda olmaları doğal olarak bir roller arası çatışmayla sonuçlanmaktadır (Çarıkçı, 2002:122).

1.1.2. İş ve Aile Kavramları

Bu bölümde çalışmaya esas teşkil eden kavramlar olan iş ve aile kavramları hakkında genel bilgiler verilecektir.

1.1.2.1. İşe İlişkin Kavramlar

Bu kapsamda çalışma, iş ve meslek kavramları incelenecektir.

Çalışma, genel bir ifadeyle, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet, üretim ve yeniden üretim faaliyetlerinin hepsini kapsayan bir kavramdır (Kapız, 2002:1). Çalışma eylemi düşünsel ya da bedensel emek ağırlıklı olabileceği gibi bazen her ikisinin birlikte yaşandığı bir etkinliğe dönüşebilmektedir (Savcı, 1999:148).

İş kavramı, bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret, gelir karşılığında bir organizasyona bağlı ya da serbest olarak, bireyin başkaları veya kendisi için değer taşıyan mal ve hizmetler ürettiği amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak da tanımlanabilir (Kapız, 2002:6). Çalışma ve iş kelimeleri günlük yaşamda çoğu kez birbirlerinin yerine kullanılmalarına rağmen aralarında fark vardır. İş, çalışma kavramından tamamen bağımsız, ayrı bir kavram değildir. İş kavramının çalışmadan en önemli farkı “ücret karşılığı” yapılmasıdır (Kapız, 2001). Yani iş kavramı çalışma kavramından farklı olarak her zaman maddi bir karşılık beklentisi ile yapılmaktadır. Dolayısıyla bireylerin belirli bir ürün veya sonuç elde etmek üzere, güç harcayarak yaptıkları etkinlikler, görev ve sorumluluklar çalışma kavramını ifade ederken, bu faaliyetler maddi bir kazanç beklentisi ile yapıldığında “iş” ten söz edilmektedir (Özgüven, 2003:1). Bu nedenle iş kavramı içinde çalışma kavramını da barındıran daha geniş kapsamlı bir kavram olmaktadır.

Meslek, insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında da ihtiyaçlarını karşılayacak para da kazanmaya yönelik, iş ve hizmet öncesi belli bir eğitimle kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla meslek para kazanmanın ötesinde, kişinin kapasitesini kullanma ve kendini gerçekleştirme olarak ifade edilebilir (Özgüven, 2003:2).

1.1.2.2. Aile Kavramı

En klasik tanımıyla toplumun çekirdeğini oluşturan ve birliktelik, toplu halde yaşama kavramlarını içinde barındıran aile kavramı bireylerin hayatlarındaki en önemli unsurlardan biridir. Aile üyelerinin aralarında kan bağı ya da evliliğe dayalı bir ilişki bulunmaktadır ve aileyi oluşturan bireyler birbirlerinin ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar (Kapız, 2002:9).

Yasaya göre aile “toplumsal bir organ” ya da bir toplumun hücreleridir. Ailenin toplumsal yapısı ise; “ana, baba ve çocukların vücuda getirdiği ilişkiler ağı (sistemi) ve bu ağ içinde her üyenin üzerine almış olduğu görev ve oynadığı rollerle” tanımlanmaktadır (Yasa, 1970:139-144).

Toplumsal ve ekonomik koşullardaki farklılıklar, aile birliğinin var olmasını ve devamını sağlayan unsurlarda da farklılıklara sebep olmaktadır. Yine de ailenin kendine özgü birtakım özellikleri söz konusudur, bu özellikleri ailenin evrenselliği, devamlılığı ve sosyal yapıda çekirdek özellik taşıması olarak belirtebilir (Önel, 2006:7).

İş aile çatışması açıldığından bakıldığında genellikle evli, çocuğu olmayan aileler ile evli ve çocuklu aileler değerlendirilmeye alınmaktadır. Ayrıca gelir durumu göz önüne alındığında tek gelirli aileler ile çift gelirli aileler şeklinde de bir ayırım söz konusu olmaktadır (Doruk, 2008).

1.1.2.2.1. Tek Gelirli Aile

Geleneksel aile olarak da ifade edilebilen tek gelirli aile türünde kadın ve erkeğin rolleri ana hatlarıyla bellidir ve kesindir. Erkeğin öncelikli sorumluluğu evin ekonomik anlamdaki geçimini sağlamak, maddi ihtiyaçları karşılamak iken, kadının öncelikli sorumluluğu da ev ile sınırlı olup, evin temizliğinden, çocukların bakımından sorumlu olmaktadır.

Tek gelirli ailelerde roller ve sorumluluklar kesin çizgilerle ayırt edildiği için iş-aile çatışmasının fazla olması beklenmez. Erkeğin asıl sorumluluğu iş olduğundan iş ile ilgili fazla mesai, iş yolculukları, düzensiz iş saatleri her iki eşinde çalıştığı

ailelerdeki kadar sorun olmayacaktır. Zira erkeğin olmadığı durumlarda evin bütün sorumluluğu kadına aittir (Çarıkçı, 2001:88). Kadın gerektiğinde erkeğin sorumluluklarını da üstlenebilmekte, onun yapması gereken işleri de yapabilmektedir. Ancak hem tek gelire sahip, hem de tek ebeveyni bulunan ailelerde yani eşinden boşanmış ya da eşi ölmüş, kendisi çocuğu ile birlikte kalmış olan kişilerin oluşturduğu ailelerde iş-aile çatışmasının daha yüksek olması beklenir. Çünkü anne ya da babanın sorumluluğu diğer ailelere nazaran çok daha fazladır. Kişi hem ev ve çocuk, hem de iş ile ilgili olarak bazı talepleri karşılamak zorunda olduğu ancak bunun için de zaman ve enerjisi yetmediği için daha güçlü bir iş-aile çatışması yaşayabilecektir (Robbins ve McFadden 2003:1-10). Ancak genel olarak bu durumun erkeklerde daha fazla olması beklenir. Çünkü geleneksel rolü gereği çocuğu ile ilgilenme konusunda sıkıntı çekmeyen kadın iş konusunda da başarılı olabilmektedir. Ancak erkeğin durumu biraz daha farklıdır. Çünkü asıl sorumluluğu iş olan erkek, ev işleri ve çocuk bakımı konusunda kadının işte gösterdiği başarıyı çoğu zaman gösterememektedir (Doruk, 2008).

1.1.2.2.2. Çift Gelirli Aile

Yüzyıllardır, üretim ve yeniden üretim mekanizmalarının içerisinde bulunan ve ücretsiz aile işçisi olan kadın, sanayi devrimi ile birlikte, “dışarıda” ve “ücretli” olarak iş yaşamına katılmıştır. Kadının ücretli olarak çalışma hayatına katılması ve daha ileriki dönemlerde kariyer sahibi olmasıyla birlikte, toplumda çift gelirli aile modelleri oluşmaya başlamıştır. Çift gelirli aileler, eşlerden her ikisinin de gelir sağlayan mesleklere sahip oldukları aileleri ifade etmek için kullanılan bir terimdir.

Endüstrileşme olgusu ile birlikte kadının ev dışında ve ücretli olarak çalışması, kaçınılmaz olarak geleneksel aile yapısında köklü bir takım değişimleri beraberinde getirmiştir. Ailede meydana gelen ilk değişim, aile bireylerinin sayısındaki azalmadır. Böylece geleneksel aile, çekirdek tipi aileye dönüşmüş, bunun sonucunda aile fonksiyonlarında azalmalarla birlikte aile artık üretici değil, tüketici bir birim haline gelmiştir (Aytaç, 2001:22). Aile yapısında gerçekleşen diğer bir değişim ise, kadın ve erkeğe atfedilen geleneksel görevlerdeki farklılaşmalardır (Yörükoglu, 1992).

1960'lardan itibaren, annenin evde çalıştığı ve babanın evin gelirini tek başına sağladığı geleneksel yapıdan, hem annenin, hem de babanın dışarıda çalışıp aileye çift kanaldan gelir getirdikleri bir yapıya geçilmiştir. Başka bir ifadeyle, çift gelir destekli bir aile yapısı oluşmuştur (Wentworth, 1999). Son yirmi yıllık dönemde ise, sadece düşük ücretli ve part-time işlerde değil, tüm işlerde kadın çalışanların sayısında daha önce hiç olmadığı kadar büyük artışlar meydana gelmiştir. Kadının aile gelirine katkı sağlamak, yani ihtiyaçtan dolayı çalışmak hedefinden uzaklaşarak mesleki gelişme ve sorumluluk düzeyi açısından yükselmeyi amaç edinmesi, iş hayatında “çift kariyerli aile” olgusunu beraberinde getirmiştir (Yılmaz, 2009).

Kadının ev ve ailesi ile ilgili sorumluluklarının dışında bir de iş ile ilgili sorumluluklarının olması eşlerin her ikisini de ve çocuklarını da etkileyecektir. Eşin geç kalması ya da evde olmaması gibi durumlarda erkek de evin ve çocukların sorumluluğunu üstlenmek zorunda kalabilecektir. Çift gelirlili ailelerde eşlerin ilişkilerinde en fazla gerilim yaratan unsur, ev içi sorumlulukların eşitlikçi paylaşılmamasından kaynaklanmakta, çocuk sahibi olan kadınlar, işlerinde buna bağlı olarak sorunlar yaşamaktadırlar. Örneğin Elloy ve Smith (2004), eşlerinin ikisinin de çalışmasının aile sorumluluklarını yerine getirmek için ayrılacak zamanı azalttığını; o nedenle de çift-gelirli ailelerde ev içi yük miktarının ciddi biçimde arttığını savunmaktadır. Çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar ise sadece kendilerinin değil aynı zamanda eşlerinin de ihtiyaçlarını düşünmek durumunda kaldıkları için çift-gelirli aile bireyleri açısından ek baskılar oluşturacaktır. Bu durum, çoğu zaman, hem iş hem de ev için olası negatif sonuçlar getirecek ikili zorlukla sonuçlanacaktır (Smith, 1997).

Her iki eşin de çalıştığı çift gelirlili ailelerde iş-aile çatışmasının daha fazla olması beklenir. Her iki eşin de evine ve çocuklarına ayıracağı zaman ve enerjileri kısıtlı olduğu için yaşayacakları iş-aile çatışması düzeyi artabilecektir. Ancak eşlerin karşılıklı olarak birbirlerine ve işlerine saygı duyup, anlayış göstermeleri durumunda bu çatışmanın düzeyi azalabilecektir (Çarıkçı, 2001:89-90).

1.2. İş – Aile Çatışmasını Açıklayan Kuramlar

İş ve aile alanları birbirinden farklı olarak algılandığından ve erkekler ekmeğini kazanan kadınlar ise ev kadını olarak düşünüldüğünden önceki araştırmalar iş ve aile alanlarını birbirinden tamamen bağımsız olarak işleyen sistemler olarak ele almaktadır. İş ve aile yaşamlarının birbirlerini etkilemeden var olabilecekleri varsayımına dayanan ve Wilensky (1960) tarafından temelleri atılan bölünme kuramına göre, insanların, aile ve iş yaşamları da dahil olmak üzere yaşamlarının çeşitli alanları arasında etkileşim olmamaktadır (Efeoğlu, 2006).

Çalışanların aile alanlarına ilişkin sorunlarını iş yerine taşımamaları gerektiğine inanan örgüt kültürü ve rollerin kadın ve erkek arasında geleneksel olarak dağılımı ile güçlendirilen ve ayrı dünyalar modeli olarak da bilinen bölünme kuramı, iş ve aile alanlarını birbirinden tamamen bağımsız ve rekabet halinde iki alan olarak ele almaktadır. Buna göre, bu iki alan kesin sınırlarla birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu iki alanı yönetmek ise bir çalışan sorunu olmaktan ziyade bir kadın sorunu olarak görülmektedir. Çünkü erkeğin geleneksel rolü, iş ile ilgili sorumlulukları yerine getirmek ve evin geçimini sağlamak iken, kadının iş yaşamına katılmasının, geleneksel olarak üstlendiği annelik ve eş rollerinin, iş rolünün gerektirdiği gereksinimler üzerinde bir tehdit unsuru yaratacağı düşünülmektedir (Kapız, 2002:143).

Endüstri toplumunun gelişmesi ile birlikte iş gücünün yapısında meydana gelen değişiklikler, iş – aile alanları ilişkisine yönelik yeni bakış açılarını da beraberinde getirmiştir. Çift kariyerli ailelerin artışının devam etmesi, işgücünde küçük çocuk sahibi annelerin sayısındaki artış, kadınların yarı zamanlı çalışmasının yanı sıra tam zamanlı olarak çalışmaya başlamaları nedeniyle kadınların ve erkeklerin işgücündeki benzerliklerinin artması, çalışanların iş yaşamı dışındaki beklentilerinin artması gibi demografik, ekonomik ve kültürel değişikliklerle birlikte aile içerisinde cinsiyet rollerinde meydana gelen değişiklikler sonucunda iş ve aile alanları arasındaki etkileşimin önemi giderek artmıştır (Kapız, 2002).

Aile yaşamı ile ilgili konuların iş yaşamını, iş yaşamı ile ilgili konuların da aile yaşamını etkilemediği varsayımının aksine, her iki yaşam alanının etkileşim içerisinde bulunduğu varsayımına dayanan farklı kuramlar vardır (Efeoğlu, 2006; Doruk, 2008). Bu kapsamda incelenecek olan kuramlar; telafi kuramı, akılcı bakış açısı kuramı ve taşma kuramıdır.

1.2.1. Telafi Kuramı

Telafi Kuramına göre, birey bir alandaki başarısızlığını ya da mutsuzluğunu, diğer bir alandaki başarı ya da mutluluğu ile telafi etmeye çalışmaktadır (Doruk, 2008). İş-aile çatışması açısından bu teoriye göre işi ile ilgili olarak tatminsizlik yaşayan, üstleri ya da iş arkadaşları ile anlaşamayan, terfi edemeyen, maaş artışı alamayan birey işinde yaşadığı mutsuzluğu ailesi ile daha çok ilgilenecek, onlara daha fazla zaman ayırarak telafi etmeye ve bu şekilde denge sağlayıp tatmin olmaya çalışacaktır. Benzer şekilde eşi ile anlaşamayan, sık tartışan, evliliği ile ilgili sorunları olan kişi işyerinde daha fazla zaman geçirmeye, mesaiye kalmaya, işi ile ilgili daha fazla sorumluluk almaya çalışacaktır (Kütükçüoğlu, 2002:45).

Telafi kuramına göre, iş ve iş dışı yaşam arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Kişiler hayatlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yaşamak için her iki yaşamlarında da bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etme çabası içerisine girerler (Zedeck ve Mosier, 1990).

İşinden ya da kariyerinden beklentileri doğrultusunda yeterince tatmin sağlayamayan kişi, aile yaşamından duyduğu tatmin düzeyini artırma gayreti içerisine girmektedir. Benzer şekilde, aile yaşamında beklentileri doğrultusunda yeterince doyum sağlayamayan bir kişi, iş yaşamından duyduğu doyum düzeyini artırma yönünde gayret göstermektedir. Bu durum ise, iki yaşam alanı arasındaki zaman dengesinin bozulmasına neden olur (Efeoğlu, 2006). Çalışanların, iş ve aile yaşamları arasında zaman dengesini kuramadıkları durumlarda, iş yaşamlarındaki bütün sorumluluklarını yerine getiriyor olsalar dahi çatışma kaçınılmaz olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.2.2. Akılcı Bakış Açısı

Rasyonel bakış olarak da ifade edilebilen bu teoriye göre, bir kişinin algıladığı iş-aile çatışmasının düzeyi, kişinin işine ve ailesine harcamış olduğu saat sayısı ile orantılıdır. Bu açıdan bakıldığında bireyin iş rolü ile ilgili olarak çok zaman harcaması algıladığı iş aile çatışmasının da artması anlamına gelmektedir (Kütükçüoğlu, 2002:50). İş ve aile yaşamlarının doğurduğu yükümlülükleri yerine getirmek için çaba gösteren çalışan ihtiyaç duyduğu zamanı bulamaması nedeniyle çatışma yaşamaktadır (Duxbury vd., 1994). İş ve yaşam alanlarının çalışana yüklediği sorumluluklar için yeterli zamanın bulunamaması nedeniyle, bu iki alan arasındaki denge bozulmakta ve çatışma yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir.

1.2.3. Taşma Kuramı

Taşma kuramı, iş ve aile arasında fiziksel ve geçici sınırlara rağmen, bir alandaki duyguların ve davranışların diğerine aktarılabilceğini savunan ve Staines (1980) tarafından ortaya koyulan “saçılma / taşma kuramı” olarak adlandırılan kuramdır (Clark, 2000:749).

Taşma kuramına göre iş ve aile alanlarından birinde ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik sonuçlar diğer alana taşmaktadır. Çalışan bireyler işlerindeki veya ailelerindeki duygularını ve psikolojik durumlarını diğer alana taşımakta ya da işlerindeki veya ailelerindeki tutum ve davranışlarını diğer alanda da devam ettirmeye çalışmaktadırlar (Çarıkçı, 2001:49).

Taşma kuramına göre, çalışan işinde mutlu değilse mutsuzluğu aile yaşamını da etkileyecek ve mutlu olamayacak ya da aile yaşamında mutlu değilse mutsuzluğu iş yaşamını da etkileyecek işinde mutlu olamayacaktır. Bununla birlikte, unutulmamalıdır ki, taşma kuramının ortaya koyduğu iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkiler olumsuz olduğu kadar olumlu sonuçlar da doğurabilir (Efeoğlu, 2006).

1.3. İş Aile Çatışmasının Nedenleri

İş-aile çatışmasına neden olan faktörler kişisel nedenler, iş ile ilgili nedenler ve aile ile ilgili nedenler olmak üzere üç grupta incelenecektir.

1.3.1. Kişisel Nedenler

Bireylerin birbirinden farklı özelliklere sahip olması, karşılaştıkları olaylar karşısında gösterdikleri tepkilerin de farklılaşmasına yol açar. Bireyin kişilik yapısıyla ilgili faktörler, cinsiyeti ve yaşı iş-aile çatışmasının yönünü ve şiddetini etkileyebilmektedir.

1.3.1.1. Kişilik

İş aile çatışmasının kişisel nedenlerinden ilki kişilik yapısıdır. Kişilik, bireyin kendisi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Başkaları açısından ise bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Eren, 2000:67). Kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan kazandığı özelliklerin toplamıdır. Doğuştan getirilen özellikler biyolojik temellidirler ve sonradan değiştirilmeleri hemen hemen imkânsızdır. Ancak çevreden kazanılan özellikler, içinde yaşanılan toplumun, grubun, işletmenin veya işin niteliğine göre farklılıklar gösterebilir (Özdevecioğlu, 2002:115).

Kişilik, iş-aile çatışmasının önemli nedenlerinden biridir. Çünkü bireyin sahip olduğu kişilik onun algılamalarını ve dolayısıyla da davranışlarını belirlemektedir. Olumsuz kişilik yapısına sahip olan insanlar genellikle yaşadıkları olayları, içinde buldukları durumları, koşulları negatif bir anlayışla değerlendirmekte, hayat hakkında olumsuz duygular beslemektedirler. Doruk'a göre böyle bir kişilik yapısına sahip olan insanlar şartlar ne olursa olsun hoşnutsuz olacakları, sinirli, gergin, stresli bir ruh hali içinde bulunacakları için her türlü çatışma ve stresi yaşama ihtimalleri diğer insanlara nazaran daha fazladır (Doruk, 2008).

A tipi ve B tipi olmak üzere iki tip kişilik yapısı vardır. A tipi davranış biçimine sahip birey aşırı rekabetçi, kendisini isine adanmış ve zamana oldukça duyarlıdır. Bundan başka bu birey agresif, sabırsız ve ise çok fazla yöneliktir. B tipi davranış biçimine sahip bireyse, tersine daha az rekabetçi, işine kendisini daha az adayın ve zamana karşı daha az duyarlıdır. Bu tür insanlar zamanla daha az çatışma halindedir ve yaşama karşı daha dengeli ve rahat bir yaklaşım içersindedir. Kararlı bir hızda çalışır ve kendini daha fazla güven içinde hisseder (Durna, 2005). A tipi

kişilik sahibi insanlar işlerine çok bağlı, rekabeti seven ve hırslı insanlar oldukları için işyerinde uzun saatler kalmak, fazla mesaiye kalmak gibi durumları kendi istekleri ile de olsa sık yaşayabileceklerdir. Bu nedenle de A tipi kişilik özelliklerine sahip olan insanların daha yüksek seviyelerde iş-aile çatışması yaşamaları beklenebilir (Çarıkçı, 2001:65-66).

1.3.1.2. Cinsiyet

İş aile çatışmasının kişisel nedenlerinden olan cinsiyet faktörünün iş-aile çatışmaları üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılırken, öncelikle geleneksel cinsiyet rolü temel alınmıştır (Doruk, 2008). Geleneksel cinsiyet rolüne göre farklı fizyolojik özelliklere sahip oldukları için kadın ve erkeklerden farklı toplumsal rolleri üstlenmeleri beklenmektedir. Temelinde geleneksel cinsiyet rolü olan ve evi kadına, işi de erkeğe ait bir alan olarak kabul eden cinsiyet rolü beklentileri teorisine göre kadınların işte çalışması, iş hayatına atılması en önemli iş-aile çatışması nedeni olarak kabul edilmektedir. Hem evde hem işte çok fazla sorumluluğu olan kadın bütün sorumluluklarını aynı anda yerine getirmeye çalışırken aşırı rol yükü ile karşı karşıya kalmakta bu yüzden kadınların erkeklere nazaran daha fazla iş aile çatışması yaşayacağı düşünülmektedir (Doruk, 2008:44).

1.3.1.3. Yaş

Çalışan bir bireyin yaşı, hissettiği iş-aile çatışmasında dolaylı bir çatışma nedeni olarak değerlendirilebilmektedir. Bu değerlendirmelerde kişinin yaşı ilerledikçe işi ve ailesiyle ilgili rolleri değişmekte, bu nedenle de işinin ve ailesinin ondan da beklentileri değişmektedir (Çarıkçı, 2001:340).

İş-aile çatışmalarında yaş faktörünün rolünü tam olarak anlayabilmek için kadınların ve erkeklerin psikolojik gelişimlerinin de iyi bilinmesi gereklidir. Kadınların psikolojik gelişimleri üç döneme ayrılmaktadır. Yetişkinliğe geçiş yılları olarak nitelendirilen 17-28 yaş dönemi kariyere giriş ve aile kurma dönemi olarak adlandırılabilir. İkinci dönem olan 28-40 yaş döneminde çalışan kadınlar açısından aile ile ilgili görevler önemli oranda tamamlanmış bulunmaktadır. Ancak çocuk bakımı söz konusu ise işle birlikte aile rolünün baskınlığı devam etmektedir. Üçüncü

ve son dönem olan 40-50 yaş arası dönemde ise kariyer ilgisi artmaktadır (Çarıkçı 2001a: 67). Sonuç olarak kadınların evlenmeden önce ve çocuklar büyüdüktan sonra işe ve kariyerlerine olan ilgileri daha fazla olmaktadır. Bekâr iken işine çok daha fazla zaman ayırabilen kadın, evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra ailesi onun çok daha fazla zamanını almaktadır. Bu nedenle de işine olan merakı azalmaktadır (Doruk, 2008).

Çalışan erkeklerin psikolojik gelişimleri incelendiğinde her 6-8 yılda bir psikolojik yapı oluşturma döneminin bittiği ve bu dönemi izleyen 5-6 aylık bir geçiş dönemine girildiği gözlenmektedir. Dolayısıyla erkeklerde yetişkin gelişiminde iki ana geçiş döneminden bahsedilebilir; 30 ve 40 yaş geçişleri. Çoğu erkek açısından ilk psikolojik gelişme çağlarında (20-30 yaş) temel ilgi konuları iş ve kariyeri ile ilgilidir. Aile rolü ile ilgili kaygılar ancak belirli bir gelir sağlayan iş elde edildikten sonra gündeme gelmektedir. İkinci geçiş olan 40 yaş geçişinde ise erkek o döneme kadar olan işine ve ailesine davranışlarını ve ilgisini gözden geçirmekte, ihmal ettiğini düşündüğü alana daha fazla yönelmektedir. Sonuçta erkeklerde psikolojik gelişim, kesin ve birbirinden ayrılmış aşamalardan oluşmakta ve işi ve ailesiyle ilgili hedefler sırasıyla yerine getirilmeye çalışılmaktadır (Doruk, 2008).

1.3.2. İşle İlgili Nedenler

Çalışan birey için günün önemli bir kısmını geçirdiği işyeri ve enerjisini harcadığı işi oldukça önemlidir. Çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği, işin sağladığı gelir düzeyi, stresli iş ortamı ve yöneticilerin tutumları gibi faktörler iş aile çatışmasını tetikleyen işle ilgili nedenlerdir.

1.3.2.1. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği

Bireyin işyerinde çok fazla zaman geçirmesi öncelikle ailesine daha az zaman ayıracağı için iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir. Ayrıca çalışma saatlerinin fazla olması sonucu kişi eve yorgun, bitkin döneceği için bu durum evdeki ve ailesine karşı olan performansını olumsuz etkileyecek dolayısıyla da daha fazla iş-aile çatışması yaşamasına neden olabilecektir. İşe fazla zaman harcanması eve yorgunluk, gerginlik ve iş-aile çatışmasını artıran daha pek çok olumsuz duygular

olarak yansıyabilir. Dolayısıyla da işe ayrılan zamanın artması bireyin ailevi sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyebilir (Parasuraman ve Simmers, 2001:555). Çalışma saatlerinin çok fazla olması durumunda birey yorulacağı için işinden duyduğu tatmin de azalacaktır. Bu durum da yine hissedilen iş-aile çatışması düzeyini artırabilmektedir (Doruk, 2008:51).

Çalışma saatlerinin fazlalığı kadar düzensizliği de iş ve aile arasında çatışmaya neden olan bir faktördür. Vardiyalı çalışma ve doktorluk, hemşirelik gibi 24 saat boyunca çalışma gerektirebilen mesleklerdeki düzensiz çalışma saatlerinin kişinin aile ile ilgili rollerini olumsuz etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Çalışma saatlerinin düzensiz olması, genel anlamda kişinin sağlığını ve ailesi ile olan ilişkilerini olumsuz etkileyebileceği için iş-aile çatışmasını da artırabilecektir (Doruk, 2008).

1.3.2.2. İşin Sağladığı Gelir Düzeyi

Bireyin yaptığı iş karşılığında elde ettiği ücret, onun iş tatminini belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Çalışan genellikle aldığı ücreti alması gerekenle ve ihtiyaçlarını karşılama düzeyi ile değerlendirecektir (İncir, 1990:57). Bu değerlendirmede olumlu sonuçlar elde ederse iş tatmini düzeyi de artacaktır. Ancak birey hak ettiği ücreti alamadığını düşünürse iş tatmini, işe bağlılığı ve örgütsel bağlılığı azalabilecektir. İş tatmini ile stres arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu için iş tatmininin azalması strese, stres de iş-aile çatışmasına neden olabilecektir (Gürbüz ve Togran 2003:123).

1.3.2.3. İş Ortamı

Yapılan bazı çalışmalarda da işyerindeki stresin, stresli iş ortamının iş-aile çatışmasını artırdığı, aralarında pozitif bir ilişki olduğu, biri artınca diğersinin de arttığı tespit edilmiştir (Kim ve Ling 2001:211). İnsanların hayatlarının yaklaşık olarak üçte birini geçirdikleri işyerlerinin psikolojileri üzerinde önemli etkileri vardır. Her şeyden önce işyerinin fiziki koşulları bireyin fiziksel sağlığını olduğu kadar psikolojik sağlığını da etkileyecektir. Bunun dışında çalıştığı işyerinde sürekli olarak stresli bir atmosfer bulunan bireyin, bu durumdan öncelikli olarak kendisi ve

sağlığı daha sonra da dolaylı olarak ailesi etkilenecektir. Yani bireyin iş ortamının stresli olması bireyin evinde de bu ruh halinden kurtulamayarak gergin, agresif olmasına neden olabilecek dolayısıyla da iş-aile çatışması yaşanması söz konusu olabilecektir.

1.3.2.4. Yöneticilerin Tutumu

Bireyin iş saatleri içerisinde ilişki ve iletişimde bulunduğu üstünün, yöneticisinin tavır ve davranışları bireyin moral ve motivasyonunu dolayısıyla da hissedeceği iş-aile çatışmasını etkileyebilecektir.

Yöneticilerin iş yaşamında stres yaratan ve aile yaşamına da etkisi olan faktörleri önlemeye yönelik uygulamalarda bulunmamaları, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının düzeyini arttıran nedenlerden biridir. Bireylerin kişisel gelişimlerini destekleyen, kişiyi iş öncelikleri konusunda bilgilendiren ve kişinin iş yaşamı dışında da çeşitli rolleri olduğunu kabul eden ayrıca iş ve aile yaşamının dengelenmesi için çeşitli yollar arayan ve bulan yöneticiler sayesinde iş kaynaklı sorunlar azalabilecektir. Bireyin iş yerinde yöneticiden gördüğü sosyal destek hissettiği iş aile çatışmasını azaltmaktadır (Carlson ve Lankau, 2001).

1.3.3. Aile İle İlgili Nedenler

Bireyin medeni durumu, eşin çalışması, ailede küçük çocukların ve yaşlıların bulunması gibi nedenlerle aile yaşamı iş yaşamını etkileyebilmektedir.

Bireylerin evli ya da bekâr olmalarının, iş dışındaki yaşamlarında farklı alan ve düzeylerde sorumluluk yüklenmeleri açısından, hem işe ve aileye bağlılıklarını hem de yaşadıkları iş-aile çatışmasının şiddetini etkileyecekleri beklenebilir. Bekarların, ev ile ilgili sorumlulukları diğer aile fertlerince üstlenilebileceğinden, çalışma yaşamı ve işlerine daha bağlı olmaları beklenebilir. Evli birey fazla olan aile sorumlulukları nedeniyle bekar olan bireyden daha fazla iş-aile çatışması yaşayabilmektedir (Kinnuen vd., 2004:10).

Bireyin eşinin ücretli bir işte çalışıyor olması, eşinin işine olan bağlılığının derecesi gibi evlilikle beraber ortaya çıkabilen diğer faktörler iş-aile çatışması

üzerinde daha etkili olmaktadır (Çarıkçı, 2001:79). Eşin ücretli bir işte çalışıyor olmasının kadınlar ve erkekler açısından farklı anlamları bulunmaktadır. Buna göre evin reisi, geçimini sağlayan kişi görünümündeki erkeğin bir işte çalışıyor olması kadınlar açısından bir çatışma nedeni değildir. Bir erkek açısından ise eşinin çalışıyor olması iş-aile çatışma düzeyini etkileyebilecektir. Çünkü eşi uzun saatler çalışan erkeğin ev ve çocuklar ile ilgili sorumlulukları artacağından iş-aile çatışması yaşama ihtimali de artmaktadır (Voydanoff, 1988:751).

Kişinin çocuk sahibi olması, yeni sorumluluklar üstlenmesi anlamına gelmektedir. Çocuk sahibi olan bireyin üstlendiği roller artacağından evine ve ailesine ayıracağı zaman artacağı için yaşanacak iş aile çatışmasının da artması beklenir. Kişilerin sahip oldukları çocukların yaşları iş-aile çatışması üzerinde etkili olabilmektedir. Çocukların küçük olması ile anne ve babalarının iş-aile çatışması yaşaması arasında güçlü bir ilişki olabilmektedir. Özellikle okul öncesi yaşta (0-6 yaş) çocuklara sahip olan aileler açısından çocukların günlük ihtiyaçları, eğitim, sağlık gibi sorunları anne ve babaların işe geç gitmelerine, devamsızlık yapmalarına ya da işyerindeki performanslarının düşmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle okul öncesi yaşlarda çocuk sahibi olmak önemli bir çatışma nedeni olabilmektedir (Voydanoff, 1998:751). Çocukların yaşı kadar sahip olunan çocuk sayısı da iş aile çatışmasını etkileyen bir faktördür. Yapılan çalışmalarda çocuk sayısı arttığı zaman iş-aile çatışması düzeyinin de arttığı bulunmuştur (Kinnunen ve Mauno 1998:161-164).

Ailenin yanında yaşlı ve bakıma muhtaç ebeveynlerin bulunması durumunda tıpkı çocuklarda olduğu gibi bakım sorunu ortaya çıkmakta ve bu sorunun olumsuz etkileri iş hayatına yansiyabilmektedir. Bireylerin aileleri ile ilgili talepleri artacağından, ailesine daha fazla zaman ve enerji sağlaması gerekecek, bu durumda yaşayacağı iş-aile çatışmasını artırabilecektir (Doruk, 2008).

1.4. İş Aile Çatışması Türleri

Greenhaus ve Beutell (1985), yaptıkları çalışmada zamana dayalı çatışma, gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışma olarak üç tür iş-aile yaşam çatışması belirlemektedirler (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.4.1. Zamana Dayalı Çatışma

Zaman esaslı iş-aile çatışması; bir rolün yerine getirilmesiyle ilgili zaman baskısının, diğer rolün taleplerini ve beklentilerini engellemesi durumunda oluşmaktadır (Greenhaus ve Beutell 1985:77). Zamana dayalı çatışma, çalışanın çalıştığı iş için ayırması gereken zaman ile iş dışı yaşamı için ayırması gereken zaman arasında denge bulunmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Zaman esaslı iş-aile çatışmasında en temel ve belirleyici unsur zamandır (Şatır, 2002).

Zamana dayalı çatışma, toplam çalışma saatleri, çalışma programının esnekliği, evli olma, çocuk sahibi olma, eşin bir işte çalışması gibi iş ya da aile kaynaklı zaman kısıtlarının etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kişi sahip olduğu rollerin gereklerini gün içerisinde yerine getirmek zorundadır. Üstlenilen her bir yeni rol ise diğer rollere daha az zaman kalmasına neden olacaktır. Azalan bu zamanda rolün gereklerinin tam olarak yerine getirilmesini güçleştirecek ve dolayısıyla da birey zaman esaslı ya da zaman temelli çatışma yaşayacaktır (Carlson vd., 1995: 18).

1.4.2. Gerilime Dayalı Çatışma

Kinnunen ve Mauno'a göre gerginlik esaslı çatışma, bir roldeki gerilim semptomlarının diğer rolün performansını etkilemesidir (Kinnunen ve Mauno, 1998:158).Gerilime dayalı çatışma, bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı, yorgunluk, gerilim, sinirli olma durumunun diğer bir alanda kişinin performansını olumsuz yönde etkilemesi durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985:77).

Gerilime dayalı çatışma, çalışanın iş ya da aile yaşantısının gereği olarak üstlendiği rollerden birisinin yarattığı gerilimin, bireyin diğer rolünü etkilediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bir alanda meydana gelen olumsuzluk ve

gerginlikler diğ er alana taş ınmakta ve diğ er alanla ilgili rolün performansını da düş ürmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985:80-81). Psikolojik nedenli ya da gerilim temelli çatış ma olarak da bilinen bu çatış ma türünde kiş inin iş veya aile rolünün onda bıraktığı bazı olumsuz psikolojik sonuçlar diğ er rolün tüm gerekleriyle yerine getirilmesini önlemektedir (Çarıkçı, 2001:33).

Gerginlik esaslı çatış manın iş e ilişkin kaynakları; rol belirsizliği, aş ırı rol yükü, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki değ iş iklik, lider desteğ inin ve etkileş im kolaylığ ının düşük olması, iletişimde stres, iş te beklenen zihinsel yoğunlaş ma ve iş e bağ ılılık olarak sayılabilir. İş e ilişkin nedenlerin yanında, aile içinde yaş anan uyuş mazlıklar ve huzursuzluklar da kiş inin psikolojisini etkilemekte ve gerginlik esaslı çatış malara sebep olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005:132).

1.4.3. Davranış a Dayalı Çatış ma

Davranış esaslı çatış ma bir rolde gerçekleştirilen davranış biçimlerinin diğ er rolün beklenen davranış larıyla uyuş maması olarak da tanımlanabilir (Kinnunen ve Mauno, 1998:158). Davranış esaslı ya da davranış temelli çatış ma bir rolün gerektirdiğ i davranış ların diğ er bir roldeki davranış larla uyumsuz olması ya da uyumu güç leşt irmesi durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985:81-82).

İş ve aile, yapısal özellikleri gereğ i farklı davranış biçimlerini onaylamaktadır (Greenhaus ve Beutell 1985:82). Bu nedenle bireyin sahip olduğu rolün gerektirdiğ i gibi davranış lar sergilemesi gereklidir. Kiş i evinde iş yerindeki gibi, iş yerinde de evindeki gibi davranırsa sorun ve çatış ma çıkabilecektir (Doruk, 2008:40).

1.5. İş Aile Çatış masının Yönleri ve İş Aile Çatış ma Süreci

İş aile çatış masının yönü ile ilgili yapılan ilk araşt ırmalar incelendiğ inde iş -aile çatış masının tek yönlü bir süreç olarak ele alındığı görülmektedir (Netemeyer vd., 1996). Ancak daha sonraki çalış malarda aksi ispatlanmıştır. Buna göre, yalnızca iş alanındaki faktörler aile alanını etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda aile alanındaki faktörler de iş alanını etkilemektedir.

İş-aile çatışması doğal olarak tek taraflı olmayıp iş ve aile alanları arasında karşılıklı gerçekleşmektedir (Wayne vd., 2004:108). İşin aile alanına müdahalesi iş aile çatışmasını, ailenin iş alanına müdahalesi ise aile iş çatışmasını beraberinde getirmektedir (Frone vd., 1997:148).

İşten aileye doğru olan çatışma bireyin işi ile ilgili aktivitelerinin ailesiyle ilgili rollerini etkili bir şekilde yerine getirebilmesini engellemesinden kaynaklanmaktadır. Aileden işe doğru olan çatışma ise bireyin aile ile ilgili sorumluluklarının işini etkili bir şekilde yapmasını engellemesinden kaynaklanmaktadır (Madsen vd., 2005:226-227).

Noor'a göre işin aileye müdahalesi, işle ilgili aktiviteler aile sorumluluklarını yerine getirmeyi engellediğinde meydana gelmektedir. Birey eve iş taşıyorsa ve bunu ailesiyle geçireceği zamandan çalarak tamamlıyorsa işin aileye müdahalesi söz konusudur. Ailenin işe müdahalesi ise aile hayatı ile ilgili rol sorumluluklarının işle ilgili aktiviteleri engellemesi ile meydana gelmektedir. Birey çocuğunun aniden hastalanması nedeniyle önemli bir toplantısını ertelemek zorunda kalıyorsa bu durumda ailenin işe müdahalesi söz konusudur (Noor, 2004:390).

İş aile çatışmalarının en belirgin özelliklerinden birisi iki yönlü oluşudur (Judge vd., 1994:768). Buna göre iş - aile çatışmalarının yönleri, iş aile çatışması ve aile iş çatışmasıdır. İş aile çatışması; işin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır. Aile iş çatışması ise tam tersine ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu meydana gelmektedir (Duxbury ve Higgins, 1994:450).

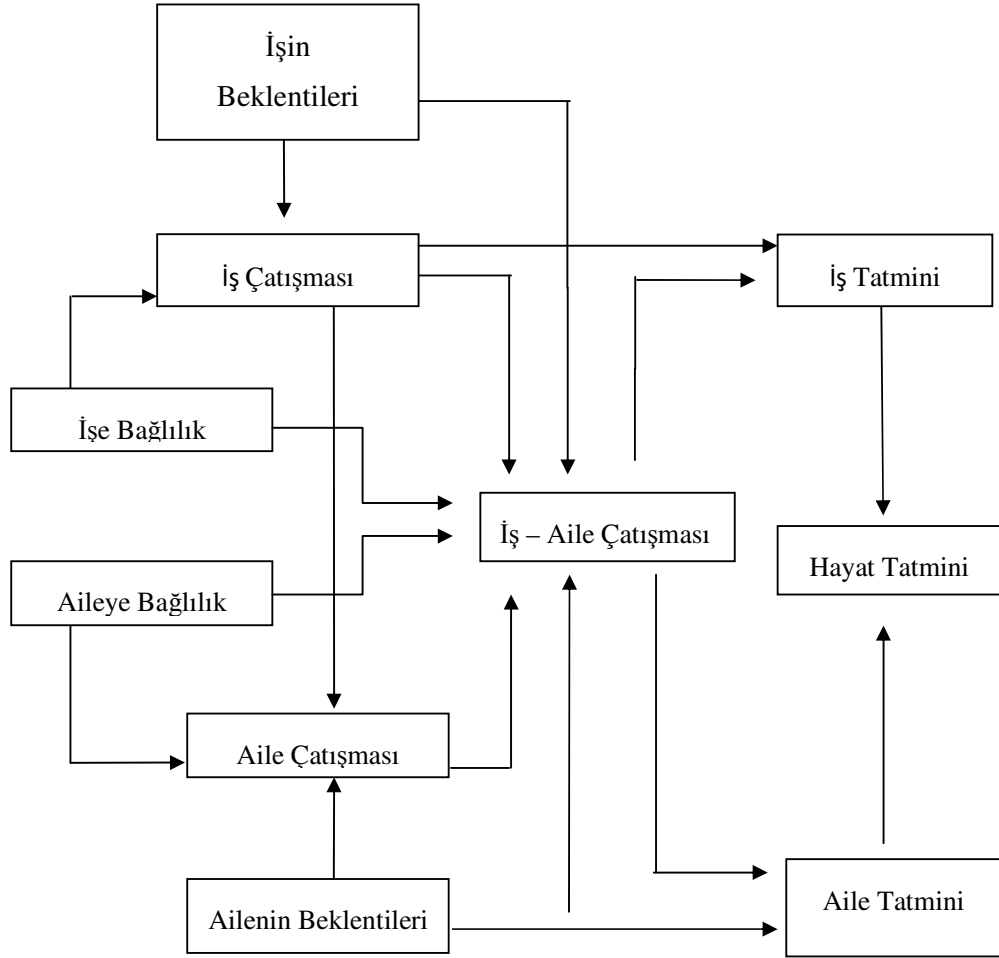
İş aile çatışması ve aile iş çatışmasının aralarındaki güçlü korelasyona rağmen, kavramsal olarak yapıları birbirinden farklıdır (Frone vd., 1992; Duxbury vd., 1994).

Bruck, Allen, Spector (2002) ve Frone (2003) gibi kimi araştırmacılar iş aile ve aile iş çatışmalarını birbirinden bağımsız olarak görmenin önemine işaret etmişlerdir (Westman ve Etzioni, 2005:1937).

Bunun yanında Frone, Russell ve Cooper (1992) iş aile ve aile iş çatışması arasında karşılıklı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına dikkat çekmişlerdir (Frone vd., 1997:148).

İş-aile çatışması çok yönlü bir süreçtir. Kişinin işine ve ailesine bağlılığının derecesi, iş ve ailede yaşanan sorunlar, iş ve aileden kaynaklanan talepler, çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ve aile hayatından, genel olarak yaşamdan aldığı doyuma azalma meydana gelmektedir (Jackson vd., 1985:575).

Şekil 1.1: İş-Aile Çatışması Süreci



Kaynak: Duxburry - Higgins, 1991:61

İşine aşırı bağlı olan birey aile ile ilgili sorumluluklarını, ailesine aşırı bağlı olan birey ise işle ilgili sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getiremez. İşin ve ailenin beklentileri çatışmanın öncesini oluşturan etkenlerdendir. Beklentilerin fazla oluşu, kişinin bu beklentileri algılaması ve beklentilerin karşılanmaması durumunda müeyyidelerin söz konusu oluşu iş aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Higgins vd., 1992:57). İş ve aile alanlarında yaşanan çeşitli çatışmalar da iş aile çatışmasının öncesinde gelişen diğer süreçlerdir. Buna göre kişinin işyerinde karşılaştığı tüm uyumsuzluklar çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Aynı şekilde kişinin ailesiyle ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlıklar gerginlikler, eşlerin birbirlerine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır. Çatışma sonucunda da kişinin iş hayatından, aile hayatından ve genel olarak yaşamadan aldığı doyum düzeyi azalır (Greenhaus ve Beutell, 1985:80).

Çalışanların iş yaşamıyla ilgili olan toplam çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma programının esnekliği gibi zaman kısıtları aile yaşamları için ayırmaları gereken zamanı azaltabilir. Bu durumda iş yaşamının aile yaşamını olumsuz yönde etkileyerek iş-aile yaşam çatışmasını doğurması olasıdır. Ne var ki, iş yaşamının yarattığı zaman kısıtları nedeniyle aile yaşamına yeterli zaman ayıramayan çalışan bir yandan aile yaşamına daha fazla zaman ayırma gayreti içerisinde girerek esas olarak iş yaşamı kaynaklı olan çatışma durumunu döngüsel bir şekilde yaşamaya başlayabilir. Benzer bir şekilde, aile yaşamında yaşadığı düş kırıklığı, üzüntü, sinirlilik vb. duyguların gerilim yaratması sonucu iş yaşamı olumsuz etkilenen çalışan, iş yaşamında açığa çıkan sıkıntıların etkilerini aile yaşamı üzerinde hissedebilir. Bu durumda da iş-aile yaşam çatışması döngüsel bir ilişkinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu, 2006:20).

2. İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI

Çalışmanın ikinci kısmında, iş aile çatışmasıyla arasında ilişki olduğu düşünülen iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları incelenmektedir.

2.1. İş Stresi

Stres kavramını ilk kez Selye (1977) kullanmış ve “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir” biçiminde tanımlamıştır (Selye, 1977). Stres kavramı ile ilgili diğer tanımlar ise şu şekildedir: Magnuson (1990), kişinin gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki farklılığa gösterdiği tepki (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004:64); Davis (1982), bir kişinin duygularında düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu (Davis, 1982:566); Robbins (1996), kişilerin karşı karşıya kaldıkları, fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucu (Robbins, 1996:611) şeklinde tanımlamışlardır.

Bu tanımlamalar çerçevesinde stres, bireylerin esenliği ve huzuru için tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik bir etki veya insanların aşırı baskıya karşı gösterdikleri bir tepki şeklinde ifade edilebilir (Akatay, 2007:170). Genelde stres insan organizmasındaki olumsuz sonuçları ve etkileriyle tanımlanmaktadır. Stresin günlük hayattaki kullanımını da, daha çok olumsuzluk ve hoşnutsuzluk hallerinin ortaya konulması şeklindedir (Soysal, 2009).

İş stresi çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre, iş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iş stresi yaşamasına neden olur (Efeoğlu, 2006:22).

Günümüzde, dinamik iş dünyası, iş güvencesindeki endişe ve ekonomik dalgalanmalar çalışanların sürekli olarak stres içinde yaşamalarına sebep olmaktadır. Örgütler; bireylerin meydana getirdiği birer sosyal sistemdir ve bireylerin yaşadığı, çalıştığı ve birbirleri ile ilişkilerde buldukları bir sosyal iklime sahiptirler. Bu

anlamda her örgüt, yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, üyelerinin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara ve örgütün yarattığı iklime göre stres kaynakları geliştirmektedir (Aydın, 2004:54). Ayrıca tüm örgütlerde ortak olan nedenlere bağlı stres kaynaklarının yanı sıra, yalnızca o örgüte özgü ya da o iş kolundan kaynaklanan stresli durumlar da söz konusu olabilmektedir (Ertekin, 1993:7). Örneğin, çeşitli meslekler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada gardiyanlık, polis memurluğu, öğretmenlik, akademisyenlik, ambulans şoförlüğü, hemşirelik, doktorluk, itfaiyecilik, diş hekimliği, maden işçiliği, askerlik, aktörlük ve gazetecilik gibi mesleklerin en çok stresli meslekler olduğu belirlenmiştir (Hargreaves, 1999:35).

2.1.1. Stres Kaynakları

İş yaşamında stres nedenleri çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ortaya konulmuş ve ele alınmıştır. Bu kapsamda McGrath'a göre örgütsel stres nedenleri, görev kaynaklı stres, role bağlı stres, davranış ortamından kaynaklanan stres, fiziksel çevreden kaynaklanan stres, sosyal çevreden doğan stres ve bireyin kendinden kaynaklanan stres şeklindedir (Ertekin, 1993:13). Eroğlu (1998) ise stres nedenlerini belli başlı altı bölümde toplamıştır. Bunlar; genel stres sebepleri, fiziki çevre şartları, ekonomik şartlar, sosyal hayat, çalışma hayatı ve kişilik yapısıdır (Eroğlu, 1998:310-326). Örgütsel stres nedenleri ile ilgili yapılan diğer sınıflandırmaya göre stres nedenleri, örgütsel politikalardan kaynaklanan stres nedenleri, örgütsel yapıdan kaynaklanan stres nedenleri, iş ortamındaki fiziksel şartlardan kaynaklanan stres nedenleri, işin yapısı ile ilgili stres nedenleri ve örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres nedenleri şeklindedir (Silah, 2005:158-160; Aydın, 1994:56-57; Şimşek vd., 2001:223-225).

2.1.1.1. İşle İlgili Stres Kaynakları

İşle ilgili stres kaynaklarının başında, aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı gelmektedir. Genel olarak çalışanın performansına ve tepkilerine etki eden çeşitli baskılar iş yükü olarak adlandırılır (Weiner, 1982:953).

Aşırı iş yükü, genel olarak iki grupta toplanabilir. Birincisi niceliksel (kantitatif) iş yükü değeri ise niteliksel (kalitatif) iş yüküdür. Niceliksel iş yükü, bir kişinin yapacağı belirli bir iş için zamanın yetersizliği, belirli bir zamanda yapılacak çok farklı işlerin olması ile yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması şeklinde açıklanabilir. Buna göre, bir kısım işlerin önceden belirlenen bir tarihte veya vakitte yapılmış olmasını gerektiren çalışma düzeni, gerilim yaratan bir aşırı yüklenme türüdür. Niteliksel iş yükü ise yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan kişinin sahip olduğu nitelikler arasında, mevcut eleman aleyhinde bir uyumsuzluğun olması durumudur (Soysal, 2009:20). Buna göre, iş yapacak olan kişi veya eleman işin gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve kişisel özelliklere tam olarak sahip olmadığı zaman, bu iş kendisi için zor gelecektir (Eroğlu, 1998:322; Cam, 2004:3-4). Bu kapsamda iş yüküne etki ettiği düşünülen farklı etkenler fiziksel de olsa, zihinsel de olsa işgörenin sağlığını, performansını veya verimini etkileyebilmektedir (Soysal, 2009).

Aşırı iş yükü kadar işgörenlerde strese neden olan bir diğer faktör ise yetersiz iş yüküdür. Özellikle kriz dönemlerinde zamanının çoğunu oturarak geçirmek durumunda kalan veya zeka ve yeteneğinin altında rutin işleri yapmak zorunda kalan personelin sıkıntı nedeniyle strese girdiği görülmektedir (Soysal, 2009:21). Özellikle A tipi özelliğe sahip işgörenler, iş yükünün yetersizliğini başarısızlığın ve güvensizliğin bir işareti olarak algılayarak daha fazla psikolojik gerilime girmektedirler (Yılmaz ve Ekici, 2006:35).

Diğer taraftan belli bir zamana yetişmek maksadıyla zaman baskısı altında çalışmak da bağımsız bir stres kaynağı olabilmektedir. İşgörenlerin yoğun tempoda çalışmaları ve sürekli koşuşturmaları onları zaman fukarası durumuna düşürebilmektedir (Soysal, 2007:271). Yeterli zamana sahip olamamaktan şikâyetçi olan bireylerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Sürekli iş baskısı altında çalışmanın verdiği yorgunluk ve tükenmişlik hissi çalışanlarda stres ve gerginlikler oluşturabilmektedir (Soysal, 2009:20).

İşle ilgili bir diğer stres kaynağı ise, monotonluktur. Yapılan işin monoton biçimde devam edip gitmesi ve bireyin kendisinin işin süreçlerine dahil edilmemesi

durumu bireyde işe karşı yabancılaşma duygusu oluşturur ve bu durum birey için stres kaynağıdır. Monotonluğun insan üzerindeki etkileri; umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, ilgisizlik, pasif direnme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır (Eren, 2000:224) .

Çalışma ortamının kötü olması da bir diğer stres nedeni olarak ifade edilebilir. Ross ve Altmair (1994) örgütlerde örgütsel stresi doğuran fiziksel çevre koşullarını; gürültü, titreşim, aydınlatma, sıcaklık, ergonomik faktörler ve kirli hava olarak sıralamışlardır (Ross ve Altmair, 1994:57). Bu bağlamda çalışma ortamının kötü olması ve onu etkileyen fiziksel şartların elverişsizliği çalışanın stres yaşamasına neden olabilecektir. Özellikle çalışma ortamının zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan ergonomik açıdan elverişsizliği başlıca stres nedenleri olarak görülebilmektedir. Sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, ısı ve nem, yetersiz veya aşırı aydınlatma, kirli hava ve tozlar, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği, iş kazaları da stres nedenleri arasında sayılabilmektedir (Sökmen, 2005:5; Camkurt, 2007:93-102).

İşle ilgili görülen bir diğer stres kaynağı olarak ise fazla mesai ve vardiyalı çalışma sistemi sayılabilir. Örgütlerde çalışma süreleri ile dinlenme molalarının sıklığı ve süresi çalışanları ruhsal ve fiziksel dengeleri üzerinde oldukça etkili olduğu ifade edilebilir. Yapılan araştırmalar, insan fizyolojisine en uygun çalışma süresinin günlük azami 7,5, haftalık 45 saat olduğunu ortaya koymaktadır (Camkurt, 2007:88). Bu anlamda çalışma sürelerinin uzatılması veya mola sürelerinin kısalığına bağlı olarak stres, yorgunluk söz konusu olmakta bu ise iş kazalarına davetiye çıkarabilmektedir (Soysal, 2005). Vardiyalı çalışma düzeni çalışanlarda birçok uyku problemi oluşturabilmekte ve buna bağlı olarak sürekli yorgunluk, stres ve depresyona neden olabilmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006).

İşyeri düzeni de işle ilgili stres kaynaklarından biri olarak görülmektedir. Örgütlerde binaların üretim ve hizmet yapmaya uygun olması, yerlerdeki döşemeler, kapılar, geçiş yolları, merdivenler, işyerinde kullanılan aletlerin muhafaza düzeni ve temizliği, işyerinin temizliği, işyerinin boyanma durumu işyerinin düzeni konusunda belirleyici olmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006:36). Örgütlerdeki işyeri düzeni ve iş

disiplininin sağlanamaması, işyerinde birtakım huzursuzlukları ve verimsizlikleri beraberinde getirebilecektir (Gökçeğöz, 2008).

2.1.1.2. Örgütsel Yapı ve Politikalar ile İlgili Stres Kaynakları

Örgütsel yapı ve politikalarla ilgili stres kaynaklarının başında değerlendirme ve kariyer sorunları gelmektedir. İşletmelerde değerlendirmenin nesnel ölçütler ile yapıldığı konusunda şüphelerin olması, başarı değerlendirme standartlarının uygunsuzluğu, terfide subjektif tutumlar, yetersiz ve hızlı terfi, çalışanların değerlendirme sistemini anlayamaması veya inanmaması, yeterince bilgilendirilmemeleri gibi etkenler çalışanlar için stres kaynağı olabilmektedir (Çiftçi, 2007).

Örgütsel iletişimde temel amaç; işlerin koordinasyonunu sağlamak, problem çözmek, bilgi paylaşımını gerçekleştirmek ve çatışmaların çözülmesine katkıda bulunmak olarak sayılabilir (Genç, 2005:324). Örgütte bu amaçları doğru ve hızlı şekilde gerçekleştirebilecek örgütsel iletişim sisteminin olmayışı ya da eksik olması çalışanların verimli ve üretken olmalarının önünde bir engel ve stres nedeni olabilecektir (Soysal, 2007).

Hiyerarşik yapıların genelde belli bir resmiyet ve mesafe gerektirmesi, işletmede kapalı, tehdit edici, ast-üst arasında güven bunalımının yaşandığı soğuk bir örgütsel iklimin oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir. Bu anlamda elverişsiz örgüt iklimi, çalışanların iş tatminini engelleyerek stres altında çalışmalarının en önemli nedenleri arasında sayılabilir (Genç, 2005).

Örgütlerde çalışanların kararlara katılım düzeyinin azlığı yani çalışanın iş yerindeki karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması da stres oluşumunda önemli bir faktör olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda örgütlerde işgörenler kararlara katılmakla kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilecek, iş tatmini yükselecek, işle ilgili tehditler hissedilmeyecek, bireyin kendine karşı olan güven ve saygısı artacak ve stresi de azalacaktır (Genç, 2005).

Örgütlerde çalışanlara verilen yetkinin az ya da yetersiz olması ve bununla birlikte sorumluluğun verilmemesi, stres yaratan konular arasında sayılabilir. Çalışanlara sorumluluklarını gerçekleştirebilecek kadar yetki verilmemesi, çalışanın sorumluluğunun çok yüksek olması veya sorumluluğunu olduğundan daha yüksek algılaması, veya çalışanların iş yerinde ast ve üstlerle olan ilişkilerinin açık ve net olmamasından kaynaklanan sorumluluk karmaşası onları isyana, küsmeye, çalışma isteklerinin azalmasına sevk edebilecektir (Cam, 2004).

İşletmelerde çalışanların beklentilerini karşılamayan ve adil olmayan ücret politikaları da bir diğer stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda işgörene verilen ücret eşit ve dengeli değilse, yükselme ile orantılı değilse, nesnel ve bütün değilse çalışan için önemli bir stres kaynağı olabilecektir (Yılmaz ve Ekici, 2006).

2.1.1.3. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları ise daha çok bireyin bedensel, psikolojik ve kişisel durumlarıyla ilgili olabilmektedir. Bireyin kişiliği ve duygusal yapısı, biyolojik yapısı, yüksek tansiyonu, aile sorunları, yaşam standartları ve alışkanlıkları, ekonomik darboğazları, orta ve ileri yaş dönemi bunalımları, hayal kırıklığı yaşama anları gibi faktörler de bireysel stres kaynakları arasında sayılabilecek faktörlerdir (Eren, 2000:277).

Bireysel stres kaynakları arasında sayılabilen en önemli unsur kişiliktir. Bireylerin farklı kişilik özellikleri ve bu kişilik özelliklerinin iç ve dış çevreyi kendi bakış açılarından algılamaları bireyler arasında ve bireylerle örgütler arasında birtakım çatışmaların yaşanmasına neden olabilmektedir. Yani stres kaynağı bizzat bireyin kişiliği olabilmektedir (Zel, 2001:430).

İşletmede strese etki eden bireysel faktörlerden biri de yaş faktörüdür. Yaş değişkeni, bireylerde stres unsuru olarak görülebilmektedir (Davis, 1982:100). Çalışanlar açısından strese neden olan yaşla ilgili sorunların genellikle yaşın ilerlediği orta yaşlılık ve yaşlılık dönemlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Çalışanlar yaşlandıkça fazla mesailerin altından daha zor kalkmakta ve genç

meslektaşlarının çalışma temposuna ayak uyduramayarak daha çabuk yorulmaktadırlar (Erdoğan, 1996:83). Yani insanların yaşlılık dönemlerinde bedenleri ve zihinleri üzerindeki kontrollerinin giderek azaldığı ve kendilerini daha yorgun, tükenmiş ve ölüme daha yaklaşmış hissettikleri söylenebilir.

Strese neden olan bir diğer değişken ise cinsiyettir. Özellikle son yıllarda kadınların erkeklerin egemen olduğu organizasyonlarda çalışmaya başlamasıyla birlikte erkek çalışanlara göre daha fazla bir strese maruz kaldıkları söylenebilir (Arpacıoğlu, 2005:261). Kadın çalışanları iş ortamında etkileyen stres kaynakları; cinsiyet ayrımı, cinsel taciz, şiddet, aile yaşamındaki sorumlulukları ile iş yaşamının getirdiği sorumlulukların çatışması (Ekinci ve Ekici, 2003:101) olarak sıralanabilir.

2.1.2. İş Stresinin Sonuçları

Stresin bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde ortaya çıkardığı sonuçları yanında, örgütsel verimlilik ve performans açısından da olumsuz etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda stresin bireysel ve örgütsel sonuçları aşağıda ele alınmaya çalışılmıştır.

2.1.2.1. Bireysel Sonuçlar

Stresin insanların davranışları, duyguları ve biyolojik yapıları üzerindeki sonuçları fizyolojik, zihinsel-duygusal ve davranışsal sorunlar olarak sayılabilir (Yılmaz, 2008; Silah, 2005; Sökmen, 2005; Kirel, 1994).

Kalp atışlarının artması, çarpıntı, ateş basması, baş dönmesi, nefes darlığı, boğazda yutkunma güçlüğü, titreme, baş ağrısı, mide ve kaslarda gerginlik, hazımsızlık, yorgunluk, göğüs ağrısı, hiper tansiyon, cinsel iktidarsızlık, şeker hastalığı, egzama, sedef hastalıkları, saç ve kıl dökülmesi gibi sorunlar fizyolojik sorunlar arasında sayılabilir (Sökmen, 2005).

Stres ve gerilim fazla enerji tüketmeye neden olduğu için bir süre sonra birey kendisini zayıf, güçsüz, her an kötü bir şey olacakmış duygusunu yaşayan nedeni belirsiz yoğun bir endişe duyan, uykusuzluk çeken, sinirli, çabuk heyecanlanan bir kişi durumunda hissedebilir. Dikkatini toplamakta güçlük çekebilir, hafıza sorunları

yaşayabilir, öğrendiği konuları unuttuğu endişesine kapılabilir. İçeride kapanma, uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, yemede artış, konuşma güçlükleri, bir maddeye (sigara, alkol v.b.) aşırı düşkünlük, sakarlık, gevşemede güçlükler ise stresin davranışsal sorunlarından (Silah, 2005).

2.1.2.2. Örgütsel Sonuçlar

Çalışanların yaşadığı stres örgütler açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Yaşadıkları strese bağlı olarak çalışanların işte bulunmama veya işe geç kalma davranışlarında artışlar görülmektedir. Stresin işte bulunmama davranışlarını iki şekilde etkilediği söylenebilir. İlk olarak strese bağlı olarak yaşanan fizyolojik hastalıklar (soğuk algınlığı gibi) bu davranışların sergilenmesine yol açmaktadır. Diğer etken ise daha çok psikolojik durum ile ilgilidir. Stres nedeniyle iş tatmini azalan kişiler işe gitmekte isteksizlik yaşamakta ve izin almaktadırlar. İş hayatında yaşadıkları stresle baş etmede zorlanan kişiler, stres kaynaklarından uzaklaşmak için bu davranışlara yönelebilmekte, böylelikle stres seviyelerini azaltabilmektedirler (Westman ve Etzion, 2001:596-597). Çalışanlar açısından pozitif anlamlar içeriyor olmasına karşın, işte bulunmama davranışlarının örgütler açısından oldukça maliyetli sonuçlar doğurduğu da bir gerçektir (Aydoğan, 2008).

Çalışanların gösterdiği işi bırakma niyetleri ve işgücü devri stres ile ilişkili görülmektedir. İşgücü devri içerdiği maliyetler açısından örgütleri olumsuz olarak etkileyen bir husustur. Çalışanların örgütlerinden ayrılması örgüt için iki açıdan maliyet oluşturmaktadır. Bu maliyetlerden birincisi ayrılanların yerine yeni kişilerin işe alınması ile ilgili istihdam maliyetleridir. Yeni çalışanların bulunması için verilecek ilanlar, müracaatları kabul etme, personel seçimi gibi hususlar örgütler için ilave masraflar anlamındadır. Diğer maliyet ise yeni alınan çalışanların yetiştirilmesi ile ilgili eğitim maliyetleridir. Zira yeni alınan çalışanların örgütün yerine getirdiği faaliyet alanına adapte edilmesi için verilecek eğitimlerin giderleri örgütler tarafından karşılanmaktadır (Biçerli, 2005:188).

Örgütler açısından diğer önemli bir sonuç ise aşırı stres yaşayanların iş performanslarında görülen düşüşlerdir. Siu (2003:342) tarafından yapılan çalışmada

aşırı stres yaşayan çalışanların iş performanslarında önemli düşüşler görüldüğünü destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenle, strese bağlı iş performansı düşüşlerinin önlenmesi için yöneticilerin iş ortamlarında bulunan stres faktörlerinin azaltıcı yönde tedbirler alması önem kazanmaktadır (Siu, 2003: 345).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Rusbelt ve arkadaşları (1988) işten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlamaktadırlar (Rusbelt vd., 1988).

Hardy'e (1987) göre çalışanlar örgütün ve kendilerinin gelecekteki muhtemel başarılarına bakarlar; çalışan kendi ve şirketi için muhtemel başarıları yeterli görür işe işten ayrılma niyeti taşımazlar. Eğer başarı yeterli görülmez ise çalışanların verimliliği düşebilmekte, örgüte bağlılıkları azalabilmekte ve çalışanlar bu durumda örgüt dışında iş fırsatları araştırabilmektedir (Hardy, 1987).

İşletmelerde çalışanların işten ayrılmak istemelerinin farklı nedenleri vardır. Kinnie ve diğerleri (1998), çalışanların işten ayrılma sebebini işten çıkarılma nedeniyle yaşadıkları strese bağlamaktadırlar. İşten çıkarılma korkusuyla yaşadıkları stresten dolayı çalışanlar işe gelmek istememekte, kaliteyi düşürmekte, bazıları elinden geldiğince az çalışmakta ve örgüt dışında iş aramaktadırlar (Kinnie vd, 1998).

Armstrong-Stassen (1998) çalışanların beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucunda iş tatminlerinin ve performanslarının düştüğü ve çalışanların işten ayrılma niyeti taşıdıklarını belirtmektedir (Armstrong ve Stassen, 1998).

İşten ayrılma niyeti gerçek devamsızlığın bir ön belirtisidir ve işletmelere önemli ölçüde maliyetler getirmektedir. Literatürde işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu yönünde hem teorik hem de ampirik bulgular bulunmaktadır (Karatepe vd., 2006). İş tatmininin yüksek olduğu durumlarda genellikle işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu görülmektedir (Rusbelt vd., 1988).

Çalışanların işten ayrılması üzerine yapılan çoğu araştırma işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş tatmini ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Kişi eğer organizasyon değerlerine bağlı ise ve bu değerlerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak istiyorsa, organizasyondan ayrılmak istemeyecektir (Hackett vd., 1994). Bireylerin yaşadığı iş ve aile çatışması bireyin örgüte bağlılığını azaltmakta ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir. İş tatmini azalan bireylerin işten ayrılma niyetlerinde artış görülmektedir.

İşten ayrılmaların artışı sonucunda örgüt için yeni alımlara yönelik maliyetler artmakta, zaman kaybı yaşanmakta ve diğer çalışanlar üzerinde de olumsuz motivasyon oluşmaktadır. İşten Ayrılma Niyetinin var olması örgüt açısından kişilerin beklentilerini karşılayamadığının kanıtı durumundadır. Bu kapsamda iş rotasyonlarının yapılacak olması da işten ayrılma niyetine ilişkin olarak azaltıcı önemli bir etken olacaktır (Çetin, 2006).

2.3. İş Aile Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki

Bu bölümde iş stresi ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar yer almaktadır.

Vinokur, Pierce ve Buck (1999), iş-aile çatışmasından doğan psikolojik rahatsızlıkları ele alarak yaptıkları araştırmalarında, iş stresi, işe verilen öncelik, aile yaşamına verilen öncelik, aile yaşamı stresi, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş yaşamı kaynaklı sıkıntılar, aile yaşamı kaynaklı sıkıntılar ve depresyon olarak tanımladıkları değişkenler arasındaki ilişkileri bir model çerçevesinde ilişkilendirmişlerdir. Bu modele göre iş-aile ve aile-iş çatışması kavramlarının iş stresi üzerinde herhangi bir etkisi görülmemektedir (Vinokur vd., 1999).

Netemeyer vd. (2004), konuyla ilgili geliştirdikleri başka bir modelde, iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedirler. Çalışmalarında, çalışanların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin iş stresi, iş doyumu ve performans düzeylerinin yanı sıra işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemektedirler. Çalışmanın sonucunda, iş aile çatışması ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin var olmasının

beklenebileceğini, aile-iş çatışması ile iş stresi arasında ise ilkinin göre daha zayıf bir ilişkinin var olmasının beklenebileceğini belirtmektedirler (Netemeyer vd., 2004).

Netemeyer vd. geliştirmiş olduğu modeli esas alan bir başka çalışma da Karatepe ve Baddar (2005)'in çalışmalarıdır. Karatepe ve Baddar, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kaçınılmaz olduğunu bunun sonucunda da iş stresinin yaşanmasının beklenebileceğini belirtmişlerdir (Karatepe ve Baddar, 2005).

Erdem vd. (2009), hastane çalışanlarına uyguladıkları araştırma sonucunda iş aile çatışması ile iş stresi arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Erdem vd., 2009).

Allen vd. (2000), iş-aile çatışması sonuçlarını inceleyen araştırmalarında iş-aile çatışmasının, mesleki stres ve iş yerinde olumsuz duygular ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır (Allen vd., 2000).

Judge ve Colquitt (2004), yirmi üç Amerikan Üniversitesinde uyguladıkları araştırma sonucunda iş aile çatışması ile iş stresi arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Judge vd., 2004). Benzer şekilde Ahmad ve Omar (2010) , Malezyada özel hizmet kuruluşlarında yaptıkları çalışmada iş stresinin iş aile çatışmasını etkilediğini belirtmişlerdir (Ahmad vd., 2010).

TOBB Kadın Girişimciler Bursa Kurulu, Girişimci Kişilik, Girişimci Kimlik, Özdeğer Algısı, Kariyer Ve Kadın Araştırması (2011) adıyla yaptıkları araştırmada, kadın girişimcilerin, iş tatmini, iş stresi, yaşam tatmini ve iş-aile çatışması ve aile iş çatışması düzeyleri ve bunlar arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Yapılan analizler sonucunda, iş stresi ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (BTSO, 2011).

İş stresi, iş aile çatışması ile yakından alakalıdır. Birçok araştırma sonucu işteki çatışmaların, stresin ve gerginliğin iş aile çatışmasına etki ettiğini kanıtlamıştır (Grzywacz ve Marks, 2000).

2.4. İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

İş–aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır.

Boles vd. (1997), iş – aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Netenmeyer vd. (1996), iş – aile çatışması ve aile – iş çatışmasının doğrudan işten ayrılma niyeti ile ilgili olduğunu belirtmiştir (Netenmeyer vd., 1996). Diğer yandan Greenhaus vd. (2001) ile Anderson vd. (2002) ise yalnızca iş–aile çatışmasının doğrudan işten ayrılma niyeti ile ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır (Pasewark ve Viator, 2006:150).

Frone vd. (1992), iş – aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilebileceğini ifade ederken, aile – iş çatışmasının ise devamsızlık sonucunu ortaya çıkarabileceğini savunmaktadır (Frone vd., 1992).

Greenhaus vd. (1997), iş – aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin stres ile ilgili olduğunu ortaya koymaktadır (Greenhaus vd., 1997).

Mowday, Porter ve Steers (1982), iş alanı dışındaki faktörlerin (aile gibi), ayrıca işten ayrılma niyetini etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Onların görüşlerine göre, aile – iş çatışması yaşayan çalışanlar başka bir yerde çalışma niyeti içerisinde olabilirler. Bu çerçevede, çalışanlar çalışma saatlerini azaltma, iş programlarını yeniden düzenleme ve böylece aile ile ilgili konuların iş alanları üzerinde etki yapmaması konusunda bir arayış içerisinde olabilirler (Mowday vd., 1982).

Shaffer vd. (2001) tarafından yapılan araştırmalar, iş – aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğunu ve örgütsel bağlılığın psikolojik olarak işten ayrılmanın bir nedeni olduğunu ortaya koymuşlardır (Shaffer vd., 2001). İş ve aile rolleri arasında çatışma yaşayan birey, düşük performans ve düşük iş tatmini sebebiyle örgüte olan bağlılığını azaltabilecek; iş tatminsizliği ileri boyutlara ulaştığında örgütten ayrılmayı düşünmeye başlayacaktır (Karatepe ve Kılınç, 2005:249). Örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasıdır. Buna göre, örgütsel bağlılığı

düşük olan bireylerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve isteklerinin daha fazla olacağı söylenebilir. Nitekim yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin; düşük örgütsel bağlılık ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (Sabuncuoğlu, 2007:617).

Karatepe ve Uludağ (2007) yaptıkları araştırma sonucunda iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında önemli bir bağlantı bulamamışlardır (Karatepe ve Uludağ, 2007).

Karatepe ve Kılıç (2007) tarafından turizm sektöründe yapılan araştırma sonucunda çalışanların iş aile çatışma düzeyleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı etki bulunmuştur (Karatepe, Kılıç;2007). Benzer şekilde Karatepe ve Baddar (2006) yılında yaptıkları araştırmada iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir (Karatepe ve Baddar, 2006).

Çarıkçı ve Çelikel (2009) Denizli ilinde faaliyet gösteren beyaz yakalılara uyguladıkları araştırmada iş aile çatışmasının işten ayrılma niyetinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çarıkçı ve Çelikel' a göre iş ve aile rolleri arasında denge kuramama sorunu çalışanda yabancılaşıma sorununa neden olmakta, dolayısıyla işten ayrılma niyeti artmaktadır (Çarıkçı ve Çelikel, 2009).

Turunç ve Çelik (2010), savunma sektöründe yaptıkları araştırma sonucunda iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisini belirlemiş olmalarına rağmen aile iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olmadığını tespit etmişlerdir (Turunç ve Çelik, 2010).

Toraman (2009), Devlet Hava Meydanları İşletmesi'nde hava trafik kontrolörü olarak görev yapan çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ile ilişkisini incelemek üzere yapılan araştırmasında iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Toraman, 2009).

İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki uyum, organizasyonun performansını arttırmada ve işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir işletme stratejisidir (Soon vd., 2005).

3. TEK GELİRLİ VE ÇİFT GELİRLİ AİLELERDE YAŞANAN İŞ AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİYLE OLAN İLİŞKİSİ ÖRNEK UYGULAMA

Bu başlık altında çalışmanın amacı, araştırma yöntemi, araştırma grubu, anket sorularının hazırlanması ve uygulanmasına ilişkin bilgiler ve araştırmanın hipotezleri yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bireyin iş ve aile alanlarında üstlendiği rollerin uyumsuzluğu roller arası çatışma sorunlarını beraberinde getirmektedir. İş-aile rol çatışması kişinin bireysel örgütsel ve genel anlamda tüm hayatını etkileyen unsurlar içermektedir. Bu sebeple iş aile rolleri arasında yaşanan çatışmaları tüm boyutlarıyla anlamak önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu çalışmayla araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin tek gelirli ve çift gelirli olmalarının, iş aile çatışması, aile iş çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyeti boyutlarında değişiklik yaratıp yaratmadığı, demografik değişkenlerin iş aile çatışması, aile iş çatışması, işten ayrılma niyeti ve iş stresi boyutları üzerinde etkisi ve bu boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

3.2. Araştırma Yöntemi

Daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi ve yorumlanması sonucunda geliştirilen yeni hipotezlerin geçerliliklerinin sınanması amacıyla yönelik olarak veri toplanması sürecinde araştırma planına uygun olarak hem sayısal olan hem de sayısal olmayan veriler toplanmıştır. Sayısal verilerin toplanması amacıyla hazırlanan anket formu çalışanların iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, işten ayrılma düzeylerini ölçmek amacıyla daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirmiş oldukları ölçeklerin yanı sıra, ankete cevap verenlerle ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlaya sorulardan oluşmuştur.

Araştırmanın evrenini Zonguldak ilindeki dershanelerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Zonguldak Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan 31.03.2011 tarihli verilere göre Zonguldak merkezinde 14 dersane ve 205 öğretmen

bulunmaktadır. Araştırma evrenini oluşturan öğretmenler sayısınca anket çoğaltılmış ve dersane idarecileri aracılığıyla öğretmenlere ulaştırılmıştır Zonguldak ilindeki dersanelerde görev yapan 148 öğretmenden (%72,19) geri dönüş sağlanmıştır. Gönderilen anketlerden geri dönen 8 tanesi tam olarak doldurulmadığından değerlendirme dışı bırakılmış ve 140 (%68,29) adet anket formu uygulamaya konmuştur.

3.3. Araştırmada Kullanılan Soru Formu

Daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi ve yorumlanması sonucunda ortaya konulan varsayım ve hipotezlerin geçerliliklerinin sınanması amacıyla hazırlanan anket formunun oluşturulması aşamasında çalışanların iş aile yaşam çatışması, iş stresi, işten ayrılma düzeylerini ölçmek amacıyla hazırlanan çeşitli ölçekler incelenmiş, araştırmanın amacı, kapsamı ve planına en uygun olduğu düşünülen ölçekler anket formunda kullanılmak üzere belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği; iş stresini ölçmek üzere House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği; işten ayrılma niyetini tespit etmek amacı ile Haris vd. (2006)'ın geliştirdiği işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. İş Aile Çatışması Ölçeği

Araştırma grubunun iş ve aile alanlarındaki çatışma düzeyini ölçmeyi amaçlayan Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır (Efeoğlu, 2006).

İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Maddeleri:

- İşime ilişkin sorumluluklarım, ev ve aile yaşamıma ilişkin sorumluluklarım ile çatışmaktadır.

- İşimi yaparken harcadığım süre ailevi sorumluluklarımı tam anlamıyla karşılamamı zorlaştırmaktadır.

- İşimin ağır sorumluluklar gerektirmesi nedeniyle evde yapmak istediklerimi gerçekleştirememekteyim.

- İşimin beni gerginleştirmesi nedeniyle ailevi görevlerimi tam olarak gerçekleştirememekteyim.

- İşimdeki sorumluluklarım nedeniyle ailevi etkinliklere ilişkin planlarımı değiştirmek zorunda kalmaktayım.

Aile-İş Çatışması Ölçeğinin Maddeleri:

- Aileme ya da karıma(kocama) ilişkin sorumluluklarım, işimdeki sorumluluklarım ile çatışmaktadır.

- Ev yaşamımdaki sorumluluklarımı yerine getirebilmek için işimi yarım bırakmak zorunda kalmaktayım.

- Ailemin ya da karımın (kocamın)isteklerini karşılayabilmek için iş hayatımda yapmak istediklerimi tam olarak gerçekleştirememekteyim.

- Aile hayatım işe zamanında gitmek, günlük işlerimi yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi iş hayatımdaki sorumluluklarım ile çatışmaktadır.

- Aile hayatımdan kaynaklanan gerginlikler, işime ilişkin görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.

3.3.2. İş Stresi Ölçeği

Bu çalışmanın amacı kapsamında ölçülmek istenen kavramlardan biri olan iş stresi kavramının ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır.

İş Stresi Ölçeği Maddeleri

- İşim sağlığımlı doğrudan etkilemeye yatkındır.
- Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.
- İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.
- Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.
- İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.
- Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.
- Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.

3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyetini tespit etmek amacı ile Haris vd. (2006)'ın geliştirdiği işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Maddeleri

- Yarın başka bir firmadan teklif gelse reddebilirim.
- Bu işyeri ile bir süre idare etmeyi düşünüyorum.
- Bu işyerinde beş yıl daha çalışmayı planlıyorum.
- Bazen o kadar sinirleniyorum ki iş değiştirmeyi düşünüyorum.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Ailenin çift ya da tek gelir sahibi olmasının, diğer bir deyişle eşin çalışma durumunun aile iş alanları arasındaki çatışmayı, stres seviyesini ve işten ayrılma niyetini etkileyeceği düşünülmektedir. Bu görüşler doğrultusunda hazırlanan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1: Öğretmenlerin iş-aile çatışması seviyesi ailenin tek gelirlili veya çift gelirlili olmasına göre değişiklik göstermektedir.

H2: Öğretmenlerin aile-iş çatışması seviyesi ailenin tek gelirlili veya çift gelirlili olmasına göre değişiklik göstermektedir.

H3: Öğretmenlerin iş stresi düzeyi ailenin tek gelirlili veya çift gelirlili olmasına göre değişiklik göstermektedir.

H4: Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ailenin tek gelirlili veya çift gelirlili olmasına göre değişiklik göstermektedir.

Çalışanların iş ve aile alanlarında yaşadıkları çatışmaları, stres seviyelerini ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen unsurlar sadece elde edilen gelirle sınırlı değildir. Bu durumu etkileyen unsurlar arasında bireyin kişisel niteliklerinin yanı sıra, çocuk sayısı, eğitim seviyesi hepsi birer etken olabilmektedir (Çelikel, 2009). Bu görüşler doğrultusunda hazırlanan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H5: Öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş-stresi ve işten ayrılma niyetleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H6: Öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş-stresi ve işten-ayrılma niyetleri çocuklu olup olmamalarına göre farklılık göstermektedir.

H7: Öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş-stresi ve işten-ayrılma niyetleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H8: Öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş-stresi ve işten ayrılma niyetleri ile yaş değişkenleri arasında ilişki bulunmaktadır.

Araştırma konusu içerisinde yer alan işten ayrılma niyeti, birey ve özellikle bireyin çalıştığı kurum açısından oldukça önemli sonuçlar doğuran bir olgudur. Daha önceki çalışmalarda bireylerin iş yerinde yüklendikleri stres miktarı ve yaşadıkları iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiş ve olumsuz etkiledikleri görülmüştür (Frone vd., 1992). Gerçekleştirilen analizlerle bireyin eşinin

çalışma durumunun aracılık etkisi yaratabileceği düşünülmektedir. Bu görüşler doğrultusunda hazırlanan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H9: Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin işten ayrılma niyetini eşinin çalışması, iş – aile çatışması, aile – iş çatışması ve iş stresi pozitif yönde etkilemektedir.

H10: Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşadıkları iş – aile çatışması, aile – iş çatışmasından, iş stresinden, işten ayrılma niyetinden ve eşin çalışma durumundan etkilenmektedir.

H11: Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaşadıkları aile – iş çatışması, iş – aile çatışmasından, iş stresinden, işten ayrılma niyetinden ve eşin çalışma durumundan etkilenmektedir.

3.5. Tanımlayıcı Analizler

Araştırmada ele alınan değişkenlerle ilgili olarak elde edilen bulgular ve bu bulgular sonucunda gerçekleştirilen yorumlar bu başlık altında yer almaktadır.

Tablo 3.1: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde
Cinsiyet	Bay	79	56,4	56,4
	Bayan	61	43,6	100,0
Yaş	30 yaş ve altı	68	48,6	48,6
	31 yaş ve üstü	72	51,4	100,0
Çocuk Sayısı	Çocuğu yok	59	42,1	42,1
	1 çocuklu	59	42,1	84,3
	2 çocuklu	19	13,6	97,9
	3 çocuklu	3	2,1	100,0
Bakmakla yükümlü olduğu kişi	Var	13	9,3	9,3
	Yok	127	90,7	100,0
Eğitim	Lisans Tamamlama	20	14,3	14,3
	Lisans	88	62,9	77,1
	Yüksek lisans	30	21,4	98,6
	Doktora	2	1,4	100,0
Haftalık Ders Yüğü	20 saate kadar	33	23,6	23,6
	21-25 saat	38	27,1	50,7
	26-30 saat	40	28,6	79,3
	31 saat ve üstü	29	20,7	100,0
Eşin Çalışma durumu	Çalışıyor	107	76,4	76,4
	Çalışmıyor	33	23,6	100,0
Eşlerin mesleklerine göre dağılımı	Öğretmen	39	27,9	27,9
	Diğer	68	48,6	76,4
	Ev hanımı	33	23,6	100,0
Eşlerin eğitim düzeyi	İlköğretim	7	5,0	5,0
	Lise	30	21,4	26,4
	Ön lisans	18	12,9	39,3
	Lisans	83	59,3	98,6
	Yüksek lisans	2	1,4	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %56,4'nün erkek (79 kişi), %43,6'sının kadın (61 kişi) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %48,6'sı (68 kişi) 30 ve altı yaş grubunu, %51,4'ü (72 kişi) 31 yaş ve üstü grubunu oluşturmaktadır.

Katılımcıların %57,9'u (81 kişi) çocuk sahibiyken, %42,1'inin (59 kişi) çocuğu yoktur. Çocuk sahibi olan 81 kişinin 59'unun 1 çocuğu, 19'unun 2 çocuğu ve 3 kişinin de 3 çocuğu vardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %9,3'ünün (13 kişi) bakmakla yükümlü olduğu kişi varken, % 90,7'sinin (127 kişi) bakmakla yükümlü olduğu kişi yoktur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %14,3'ünün (20 kişi) eğitim düzeyi lisans tamamlama, %62,9'unun (88 kişi) eğitim düzeyi lisans, %21,4'ünün (30 kişi) eğitim düzeyi yüksek lisans ve %1,4'ünün (2 kişi) eğitim düzeyi doktora'dır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %23,6'ı (33 kişi) 20 saat ve 20saatten az, %27,1'i (38 kişi) 21 saat ve 25 saat aralarında, %28,6'ı (40 kişi) 26 saat ve 30 saat aralarında, %20,7'i (29 kişi) 31 saat ve üzerinde ders yüküne sahiptir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %76,4'ünün (107 kişi) eşi çalışmakta, %23,6'nın (33 kişi) eşi çalışmamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşlerinden % 27,9'u (39 kişi) öğretmen, %48,6'sı (68 kişi) öğretmenlik dışında bir işte çalışmaktadır. Öğretmenlerden 33 kişinin eşi ise ev hanımıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşlerinin %5'i (7 kişi) ilköğretim mezunu, %21,4 'ü (30 kişi) lise mezunu, %12,9'u (18 kişi) önlisans mezunu, % 59,3'ü (83 kişi) lisans mezunu, %1,4'ü (2 kişi) yüksek lisans mezunudur.

3.6. Ölçeklerin Güvenirlik Çalışması

Güvenilirlik, bir ölçme aracında bütün soruların birbiriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavramdır (Özdamar, 2004:622). Ölçeğin uygulanması ile elde edilen puanların güvenilirliği Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir. Güvenilirlik hesaplanması için kullanılan yöntemlerden olan Cronbach's Alpha yöntemi, ölçekte yer alan korelasyon yada kovaryanslardan yararlanarak diğer testlerin yapılmasına imkan sağlamaktadır (Özdamar, 2004:623). Güvenilirlik analizi ile elde edilen alfa değerleri

0,40-0,60 aralığında ise ölçek düşük güvenilirliktedir. Yine alfa değeri 0,60-0,80 aralığında olursa orta düzey bir güvenilirliğe sahip olduğu ve alfanın 0,80-1,00 aralığında olması da ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2004:633).

Cronbach Alpha, ölçeğin güvenilirliği belirlenirken ölçeğin tümü ve her bir alt ölçek için iç tutarlılık anlamında kullanılan bir güvenilirlik katsayısı hesaplama biçimidir (Gömleksiz, 2004:185-195). Hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0.70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görünmektedir (Büyüköztürk, 2004:165; Carter, 1997; Akt: N. Bayram, 2004:128).

Tablo 3.2: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut- Ölçek	Cronbach Alpha
İş-Aile çatışması boyutu (5 ifade)	,891
Aile-iş çatışması boyutu (5 ifade)	,857
İş stresi ölçeği (7 ifade)	,844
İşten ayrılma niyeti boyutu (4 ifade)	,650

Tablo 3.2 incelendiğinde, ölçeğin İş-Aile çatışması boyutu cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,891, Aile-iş çatışması boyutu güvenilirlik katsayısı 0,857, İş stresi ölçeği (7 ifade) güvenilirlik katsayısı 0,844 ve İşten ayrılma niyeti boyutu güvenilirlik katsayısı 0,650 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ölçeğin işten ayrılma niyeti boyutu dışındaki boyutların yüksek güvenilirlik katsayılarına sahip olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2004).

3.7. Araştırma Bulguları

Öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin eşlerin çalışma durumlarına, cinsiyet, çocuk sahibi olma, eğitim ve yaş durumlarına göre istatistiksel analiz sonuçları aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 3.3: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Eşlerin Çalışma Durumlarına Ait İstatistikî Sonuçlar

	Eşin çalışma durumu	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
İş-Aile Çatışması	Çalışıyor	107	3,2393	1,07192	,10363
	Çalışmıyor	33	2,3333	1,01940	,17745
Aile-İş Çatışması	Çalışıyor	107	2,6860	1,03563	,10012
	Çalışmıyor	33	2,0242	,86278	,15019
Ayrılma Niyeti	Çalışıyor	107	3,3925	,91667	,08862
	Çalışmıyor	33	2,7879	,76294	,13281
Stres Düzeyi	Çalışıyor	107	3,0561	,96348	,09314
	Çalışmıyor	33	2,6190	,72110	,12553

Tablo 3.3 incelendiğinde eşi çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, ayrılma niyeti ve stres düzeylerinin çalışmayan öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin eşlerin çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3.4' de verilmiştir.

Tablo 3.4: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Ortalamalarının Eşitliğine İlişkin T-Testi Sonuçları

	t değeri	Serbestlik derecesi	Anlamlılık (Çift yönlü)	Ortalamalar arasındaki fark
İş-Aile Çatışması	4,292	138	,000	,90592
Aile-İş Çatışması	3,329	138	,001	,66174
Ayrılma Niyeti	3,437	138	,001	,60464
Stres Düzeyi	2,796	70,487	,007	,43703

Tablo 3.4. incelendiğinde öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyetini ölçen sorulara verilen cevapların ortalamalarının, eşlerin çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermedikleri t testi

ile incelenmiştir. Levene testi ile stres düzeyi haricindeki grup ortalamalarının eşit varyansa sahip olduğu gözlemlenmiş, t testi bu varsayım altında hesaplanmıştır. Her bir grupta eşin çalışma durumuna göre ortalamaların farklılaştığı Tablo 3.4'de görülmektedir.

Tablo 3.5: Öğretmenlerin Eşlerinin Öğretmen Olmasının İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerine Ait Betimleyici İstatistik Sonuçları

		Gözlem sayısı	Aritmetik ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş-Aile Çatışması	Öğretmen	39	2,8308	1,09692	,17565
	Diğer	68	3,4735	,99125	,12021
	Çalışmayan	33	2,3333	1,01940	,17745
	Toplam	140	3,0257	1,12444	,09503
Aile-İş Çatışması	Öğretmen	39	2,3385	,96699	,15484
	Diğer	68	2,8853	1,02757	,12461
	Çalışmayan	33	2,0242	,86278	,15019
	Toplam	140	2,5300	1,03380	,08737
Ayrılma Niyeti	Öğretmen	39	3,2906	,87586	,14025
	Diğer	68	3,4510	,94063	,11407
	Çalışmayan	33	2,7879	,76294	,13281
	Toplam	140	3,2500	,91713	,07751
Stres Düzeyi	Öğretmen	39	2,6484	,82316	,13181
	Diğer	68	3,2899	,96543	,11708
	Çalışmayan	33	2,6190	,72110	,12553
	Toplam	140	2,9531	,92858	,07848

Tablo 3.5 incelendiğinde öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işten ayrılma niyetleri ve iş streslerine ait bütün düzeylerde en düşük olarak eşi çalışmayan olduğu daha sonra sırasıyla öğretmen ve diğer şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 3.6: Öğretmenlerin Eşlerinin Öğretmen Olmasının İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Ortalamaları Etkileyip Etkilemediğine Ait ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eş Meslek	Eş Meslek	Ortalamalar arasındaki farklılık	Standart Hata	Anlamlılık
İş-Aile Çatışması	Öğretmen	Diğer	-,64276(*)	,20651	,006
		Çalışmayan	,49744	,24317	,105
	Diğer	Öğretmen	,64276(*)	,20651	,006
		Çalışmayan	1,14020(*)	,21812	,000
	Çalışmayan	Öğretmen	-,49744	,24317	,105
		Diğer	-1,14020(*)	,21812	,000
Aile-İş Çatışması	Öğretmen	Diğer	-,54683(*)	,19574	,016
		Çalışmayan	,31422	,23049	,363
	Diğer	Öğretmen	,54683(*)	,19574	,016
		Çalışmayan	,86105(*)	,20674	,000
	Çalışmayan	Öğretmen	-,31422	,23049	,363
		Diğer	-,86105(*)	,20674	,000
Ayrılma Niyeti	Öğretmen	Diğer	-,16038	,17756	,639
		Çalışmayan	,50272(*)	,20909	,046
	Diğer	Öğretmen	,16038	,17756	,639
		Çalışmayan	,66310(*)	,18754	,002
	Çalışmayan	Öğretmen	-,50272(*)	,20909	,046
		Diğer	-,66310(*)	,18754	,002
Stres Düzeyi	Öğretmen	Diğer	-,64156(*)	,17571	,001
		Çalışmayan	,02930	,20691	,989
	Diğer	Öğretmen	,64156(*)	,17571	,001
		Çalışmayan	,67087(*)	,18559	,001
	Çalışmayan	Öğretmen	-,02930	,20691	,989
		Diğer	-,67087(*)	,18559	,001

* Ortalamalar arasındaki farklılık ,05 seviyesinde istatistiki açıdan anlamlıdır.

Tablo 3.6'ya göre iş-aile çatışması ortalaması eşinin mesleği öğretmen olanlar ile olmayanlar arasında farklılaştığı, ancak eşinin mesleği öğretmen olanlarla eş çalışmayanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durumda “Öğretmenlerin iş-aile çatışması seviyesi ailesinin tek gelirli veya çift gelirli olmasına göre değişiklik göstermektedir” şeklinde kurulan H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Öğretmenlerin aile-iş çatışması ortalaması eşinin mesleği öğretmen olanlar ile olmayanlar arasında farklılaştığı, ancak eşinin mesleği öğretmen olanlarla eş çalışmayanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durumda “Öğretmenlerin aile-iş çatışması seviyesi ailesinin tek gelirli veya çift gelirli olmasına göre değişiklik göstermektedir” şeklinde kurulan H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Öğretmenlerin iş stres düzeyi bakımından eşinin mesleği öğretmen olanlar ile olmayanlar arasında farklılaştığı, ancak eşinin mesleği öğretmen olanlarla eş çalışmayanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Bu durumda “Öğretmenlerin iş stresi seviyesi ailesinin tek gelirli veya çift gelirli olmasına göre değişiklik göstermektedir” şeklinde kurulan H3 hipotezi kabul edilmektedir.

Öğretmenlerin ayrılma niyeti bakımından eşinin mesleği öğretmen olanlar ile diğerleri arasında farklılaştığı, ancak eşinin mesleği öğretmen olanlarla eş çalışmayanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durumda “Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti ailesinin tek gelirli veya çift gelirli olmasına göre değişiklik göstermektedir” şeklinde kurulan H4 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 3.7: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerin Cinsiyetler Bakımından İstatistik Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart sapma	Std. Hata ortalaması
İş-aile	Bay	79	2,9190	1,26836	,14270
	Bayan	61	3,1639	,89629	,11476
Aile-iş	Bay	79	2,4127	1,12379	,12644
	Bayan	61	2,6820	,89023	,11398
Ayrılma niyeti	Bay	79	3,0675	,88091	,09911
	Bayan	61	3,4863	,91606	,11729
İş-Stres	Bay	79	2,8915	,89951	,10120
	Bayan	61	3,0328	,96658	,12376

Tablo 3.7 incelendiğinde öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işten ayrılma niyetleri ve iş stres düzeylerinden bay öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha düşük değerlere sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.8: Öğretmenlerin Cinsiyetlerinin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Ortalamaları Etkileyip Etkilemediğine Ait T-Testi Sonuçları

	T	Sd	P	Ortalamalar arası fark
İş-aile	-1,338	137,014	,183	-,24495
Aile-iş	-1,536	138	,127	-,26931
Ayrılma niyeti	-2,741	138	,007	-,41883
İş- Stres	-,892	138	,374	-,14129

Tablo 3.8 incelendiğinde bay ile bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş stresi kavramlarında farklılıklar görülmezken ($p>0,05$) işten ayrılma niyetlerinde anlamlı farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Bu durumda H5 hipotezi kısmen doğrulanmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işten ayrılma niyetleri ve iş stres düzeylerinin çocukları olma durumuna göre istatistik sonuçları Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9: Öğretmenlerin Cinsiyetlerinin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Ortalamaları Etkileyip Etkilemediğine Ait T-Testi Sonuçları

	Çocuk	N	Ortalama	Standart sapma	Std. Hata ortalaması
İş-aile	Yok	59	3,1424	1,16681	,15191
	Var	81	2,9407	1,09199	,12133
Aile-iş	Yok	59	2,8136	1,10476	,14383
	Var	81	2,3235	,93251	,10361
Ayrılma niyeti	Yok	59	3,3220	,89905	,11705
	Var	81	3,1975	,93211	,10357
İş-Stres	Yok	59	3,1937	,96226	,12528
	Var	81	2,7778	,86779	,09642

Tablo 3.9 incelendiğinde öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işten ayrılma niyetleri ve iş stres düzeylerinde çocukları olmayan öğretmenlerin, çocukları olan öğretmenlerden daha yüksek değerlere sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.10: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	T	Sd	P	Ortalamalar arası fark
İş-aile	1,048	138	,296	,20163
Aile-iş	2,839	138	,005	,49010
Ayrılma niyeti	,792	138	,430	,12450
İş- Stres	2,674	138	,008	,41593

Tablo 3.10 incelendiğinde öğretmenlerin aile-iş çatışması ve iş stresi seviyesi çocuk sahibi olma unsuruna göre farklılıklar göstermektedir ($p < 0,05$). Çocuk sahibi olanlarda stres seviyesi anlamlı bir şekilde daha düşük seyrediyor. Aynı şekilde aile iş çatışması çocuklu ailelerde daha düşük bir seviyede gözlemleniyor. Öğretmenlerin iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetleri bakımından çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılıklar görülmemektedir ($p > 0,05$). Bu durumda H_6 hipotezi kısmen doğrulanıyor.

Tablo 3.11: Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stres Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre İstatistikî Sonuçlar

		N	Ortalama	Standart sapma	Std. Hata ortalaması
Ayrılma niyeti	Lisans tamamlama	20	3,3000	,99649	,22282
	Lisans	88	3,2348	,93623	,09980
	Yüksek lisans	30	3,2889	,85650	,15637
	Doktora	2	2,8333	,23570	,16667
	Toplam	140	3,2500	,91713	,07751
İş-aile	Lisans tamamlama	20	3,1000	1,25907	,28154
	Lisans	88	2,9205	1,10403	,11769
	Yüksek lisans	30	3,2333	1,11304	,20321
	Doktora	2	3,8000	,28284	,20000
	Toplam	140	3,0257	1,12444	,09503
Aile-iş	Lisans tamamlama	20	2,5900	1,29041	,28854
	Lisans	88	2,4205	1,00758	,10741
	Yüksek lisans	30	2,7933	,92697	,16924
	Doktora	2	2,8000	,56569	,40000
	Toplam	140	2,5300	1,03380	,08737
İş-Stres	Lisans tamamlama	20	2,9571	1,02399	,22897
	Lisans	88	2,7955	,90371	,09634
	Yüksek lisans	30	3,4095	,83192	,15189
	Doktora	2	3,0000	,60609	,42857
	Toplam	140	2,9531	,92858	,07848

Tablo 3.11 incelendiğinde işten ayrılma niyetinin en fazla lisans tamamlama eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması en çok doktora eğitimi almış öğretmenlerde görülmektedir. İş-stresini ise en çok yüksek lisans düzeyinde eğitim almış öğretmenler yaşamaktadır.

Tablo 3.12: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler ortalaması	Sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı fark
Ayrılma niyeti	Gruplar arası	,463	3	,154	,180	,910	
	Grup içi	116,454	136	,856			
	Toplam	116,917	139				
İş-aile	Gruplar arası	3,578	3	1,193	,942	,422	
	Grup içi	172,170	136	1,266			
	Toplam	175,747	139				
Aile-iş	Gruplar arası	3,354	3	1,118	1,047	,374	
	Grup içi	145,200	136	1,068			
	Toplam	148,554	139				
İş stres	Gruplar arası	8,441	3	2,814	3,435	,019	Lisans-yüksek lisans
	Grup içi	111,413	136	,819			
	Toplam	119,855	139				

Tablo 3.12 incelendiğinde öğretmenlerin ayrılma niyeti, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Eğitim durumuna göre sadece stres düzeylerinde bir farklılaşma vardır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynakladığını bulma amacıyla yapılan analiz incelendiğinde yüksek lisans mezunu öğretmenlerin stres seviyelerinin, lisans mezunu olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu durumda H7 hipotezi kısmen doğrulanmaktadır.

Tablo 3.13: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre İstatistikî Sonuçları

	Yaş grubu	N	Ortalama	Standart sapma	Std. Hata ortalaması
İş-aile	30 VE ALTI	68	3,1882	1,12602	,13655
	31 VE USTU	72	2,8722	1,10889	,13068
Aile-iş	30 VE ALTI	68	2,7412	1,03148	,12509
	31 VE USTU	72	2,3306	1,00262	,11816
Ayrılma niyeti	30 VE ALTI	68	3,3431	,88655	,10751
	31 VE USTU	72	3,1620	,94280	,11111
İş- Stres	30 VE ALTI	68	3,1765	,87721	,10638
	31 VE USTU	72	2,7421	,93221	,10986

Tablo 3.13 incelendiğinde 30 yaş ve altı öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işten ayrılma niyetleri ve iş stres düzeylerinde 30 yaş ve üstü öğretmenlerden daha yüksek değerlere sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işten ayrılma niyetleri ve iş stres düzeylerinin yaş gruplarına göre t-testi sonuçları Tablo 3.14'de verilmiştir.

Tablo 3.14: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Stres Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre T-Testi Sonuçları

	T	Sd	P	Ortalamalar arası fark
İş-aile	1,673	138	,097	,31601
Aile-iş	2,388	138	,018	,41062
Ayrılma niyeti	1,169	138	,244	,18110
İş- Stres	2,836	138	,005	,43441

Tablo 3.14 incelendiğinde öğretmenlerin aile-iş çatışması ve iş stresi düzeylerinde farklılıklar görülmektedir ($p < 0,05$). 30 yaş ve altındaki öğretmenlerde yaşanan iş stresi ve aile iş çatışmasının, 30 yaş üstü öğretmenlerde yaşanan iş stresi ve aile iş çatışmasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş-aile

çatışması ve işten ayrılma niyetleri bakımından yaş gruplarına göre farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Bu durumda H8 hipotezi kısmen doğrulanmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işten ayrılma niyetleri, iş stres ve eşin çalışma durumları arasındaki ilişkiye ait korelasyon sonuçları Tablo 3.15’de verilmiştir.

Tablo 3.15: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İşten Ayrılma Niyetleri, İş Stres ve Eşin Çalışma Durumları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları

		Ayrılma niyeti	İş-aile	Aile-iş	İş-Stres	Eşin Çalışma Durumu
Ayrılma niyeti	Pearson Kor.	1	,265(**)	,228(**)	,319(**)	-,281(**)
	P		,002	,007	,000	,001
	N	140	140	140	140	140
İş-aile	Pearson Kor.	,265(**)	1	,792(**)	,619(**)	-,343(**)
	P	,002		,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
Aile-iş	Pearson Kor.	,228(**)	,792(**)	1	,713(**)	-,273(**)
	P	,007	,000		,000	,001
	N	140	140	140	140	140
İş-Stres	Pearson Kor.	,319(**)	,619(**)	,713(**)	1	-,200(*)
	P	,000	,000	,000		,018
	N	140	140	140	140	140
Eşin Çalışma Durumu	Pearson Kor.	-,281(**)	-,343(**)	-,273(**)	-,200(*)	1
	P	,001	,000	,001	,018	
	N	140	140	140	140	140

**0,01

*0,05

Tablo 3.15 incelendiğinde bütün değişkenlerin birbirleriyle farklı düzeylerde ve yönlere ilişkiye sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir. Özellikle aile-iş değişkeni, iş-aile değişkeni ve iş-stres değişkeni ile yüksek ilişki vermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen unsurları belirlemeye yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 3.16’da verilmiştir.

Tablo 3.16: Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları (Model 1)

Model		B	Std. hata	Beta	t	Sig.
	Sabit	2,320	,247		9,408	,000
	Stres	,315	,080	,319	3,951	,000
R= ,319	R ² =,102					

Tablo 3.16 incelendiğinde işten ayrılma niyetleri ile iş stresi arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R = 0,319$; $R^2 = ,102$ $P < 0,05$). Adı geçen değişken işten ayrılma niyetleri üzerindeki toplam varyansın yaklaşık % 10'unu açıklamaktadır. Regresyon kat sayısının anlamlılığına ilişkin T testi sonuçları incelendiğinde ise iş-stres değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkeninin üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.17: Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları (Model 2)

Model		B	Std. hata	Beta	T	Sig.
	Sabit	2,567	,256		10,021	,000
	Stres	,270	,079	,273	3,403	,001
	Eşin çalışma durumu	-,487	,173	-,226	-2,812	,006
R= ,388	R ² =,151					

Eşin çalışma durumu dummy değişken aracılığı ile regresyon modeline katılmıştır. Eşi çalışanlar 0 değerini almakta, çalışmayanlar ise 1 değerini almaktadır. Tablo 3.17 incelendiğinde işten ayrılma niyetleri ile iş stresi ve eşin çalışma durumu arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. ($R = 0,388$; $R^2 = ,151$ $P < 0,05$). Adı geçen iki değişken birlikte işten ayrılma niyetleri üzerindeki toplam varyansın yaklaşık % 15'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına (beta) göre yordayıcı değişkenlerin işten ayrılma değişkeni üzerindeki görece önem sırası stres ve eşin çalışma durumu şeklindedir. Regresyon kat sayısının anlamlılığına ilişkin T testi sonuçları incelendiğinde ise iş-stres değişkeni ve eşin çalışma durumu değişkenleri işten ayrılma niyeti değişkeninin üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

İşten ayrılma niyetini belirleyen unsurlar arasında stres ve eşin çalışma durumu gelmektedir. Stres seviyesi yükseldikçe işten ayrılma niyetinde bir yükselme görülürken eşin gelir getirici bir işte çalışmaması işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Yani eşi çalışanlarda ayrılma niyeti daha yüksek iken eşi çalışmayanlarda işten ayrılma niyeti daha düşük seyretmektedir. Regresyon modelinde iş aile çatışmasının ve aile iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bulgular ışığında H10 hipotezi kısmen doğrulanmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışma durumlarını etkileyen unsurları belirlemeye yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 3.18’de verilmiştir

Tablo 3.18: Öğretmenlerin İş-Aile Çatışma Durumlarını Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

Model	B	Std. hata	Beta	T	Sig.
Sabit	1,036	,168		6,169	,000
Stres	,820	,058	,754	14,231	,000
Eşin çalışma durumu	-,363	,140	-,138	-2,597	,010
R= ,803 R ² =,644					

Tablo 3.18 incelendiğinde iş-aile çatışma durumları ile iş stresi ve eşin çalışma durumu arasında yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. ($R = 0,803$; $R^2 = ,644$ $P < 0,05$). Adı geçen iki değişken birlikte iş-aile çatışma durumları üzerindeki toplam varyansın yaklaşık % 64’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına (beta) göre yordayıcı değişkenlerin iş-aile çatışma durumları üzerindeki görece önem sırası stres ve eşin çalışma durumu şeklindedir. Regresyon kat sayısının anlamlılığına ilişkin T testi sonuçları incelendiğinde ise iş-stres değişkeni ve eşin çalışma durumu değişkenleri iş-aile çatışma değişkeninin üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. İş aile çatışması, aile iş çatışmasından yüksek şiddette etkilenmekte ve eşin çalışmaması iş aile çatışmasını düşürmektedir. Bu bulgular ışığında H11 hipotezi kısmen doğrulanmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin aile-iş çatışma durumlarını etkileyen unsurları belirlemeye yönelik regresyon analiz sonuçları Tablo 3.19’de verilmiştir.

Tablo 3.19: Öğretmenlerin Aile-İş Çatışma Durumlarını Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları (Model 1)

Model		B	Std. hata	Beta	t	Sig.
	Sabit	,328	,154		2,127	,035
	İş-aile	,728	,048	,792	15,214	,000
R= ,792		R ² =,626				

Tablo 3.19 incelendiğinde iş-aile çatışma durumları ile aile-iş değişkeni arasında yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R = 0,792$; $R^2 = ,626$ $P < 0,05$). Adı geçen değişken aile-iş çatışma durumları üzerindeki toplam varyansın yaklaşık % 63'ünü açıklamaktadır. Regresyon kat sayısının anlamlılığına ilişkin T testi sonuçları incelendiğinde ise iş-aile değişkeninin aile-iş çatışma değişkeninin üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.20: Öğretmenlerin Aile-İş Çatışma Durumlarını Etkileyen Unsurları Belirlemeye Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları (Model 2)

Model		B	Std. hata	Beta	T	Sig.
	Sabit	-,238	,165		-1,443	,151
	İş-aile	,522	,054	,568	9,652	,000
	İş-stres	,403	,066	,362	6,145	,000
R= ,841		R ² =,707				

Tablo 3.20 incelendiğinde aile-iş çatışma durumları ile iş-aile ve iş-stres durumu arasında yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. ($R = 0,841$; $R^2 = ,707$ $P < 0,05$). Adı geçen iki değişken birlikte aile-iş çatışma durumları üzerindeki toplam varyansın yaklaşık % 71'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına (beta) göre yordayıcı değişkenlerin aile-iş çatışma durumları üzerindeki görece önem sırası iş-aile ve iş-stres şeklindedir. Regresyon kat sayısının anlamlılığına ilişkin T testi sonuçları incelendiğinde ise iş-aile değişkeni ve iş-stres değişkenleri aile-iş çatışma değişkeninin üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Aile iş çatışması iş aile çatışmasından etkilenmekte, ancak eşin çalışma durumundan etkilenmemektedir. İş stresinin aile iş çatışmasını arttırdığı görülmektedir. Bu bulgular ışığında H12 hipotezi kısmen doğrulanmaktadır.

SONUÇ

Tek gelirli ve çift gelirli ailelerde yaşanan iş aile çatışmasının, iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisini incelemeyi amaçlayan ve bunun için Zonguldak ilindeki dershanelerde çalışan öğretmenler ile yapılan anketler sonucunda elde edilen bulgular çalışmanın önceki kısmında yer almaktadır. Çalışmanın bu kısmında, araştırma bulgularından yola çıkarak elde edilen sonuçlar ve bunlara uygun öneriler sunulmaktadır.

Araştırma sonuçları iş-aile çatışması ve alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkileri açısından değerlendirilirse iş-aile çatışmasının iş stresi üzerindeki olumlu yöndeki etkileri çalışmada geliştirilen kuramsal varsayımları desteklemektedir. İş-aile çatışmasının iş stresini yordama gücü belirlenmek istenmiş ve bunun için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunun anlamlı çıkması, iş-aile çatışmasının iş stresini açıkladığını göstermektedir. Bu sonuç literatürdeki çalışmaları destekler niteliktedir (Netenmeyer vd., 2004; Karatepe ve Baddar, 2005; Erdem vd., 2009; Allen vd., 2000; Judge vd., 2004; Ahmad vd., 2010; Grzywacz ve Marks 2000). Öğretmenlerin işyerinde stres yaşamalarının önemli nedenlerinden birisi de iş ve aileleri arasında çatışma yaşamalarıdır. Diğer bir deyişle öğretmenler işleri dolayısıyla ailelerini ihmal ettiklerinde veya aile dolayısıyla işlerini aksattıklarında bu, strese yol açabilmektedir.

İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olup olmaması ile ilgili olarak elde edilen bulgular incelendiğinde ortaya çıkan sonuç, literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir (Boles vd., 1997; Netenmeyer vd., 1996; Netenmeyer vd., 1996; Greenhaus vd., 2001; Pasewark ve Viator, 2006). Çıkan sonuca göre işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında iş- aile çatışması etkilidir. Buna göre, iş ve aile rolleri arasında denge kuramama sorunu çalışmada yabancılaşma sorununa neden olabilmekte, dolayısıyla işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Çalışanların cinsiyeti ile yaşadıkları iş-aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ve iş stresi düzeylerinin cinsiyete göre

farklılaşmadığı, işten ayrılma düzeyinin ise farklılaştığı ortaya konulmuştur. Bayan öğretmenlerde işten ayrılma niyeti düzeyi, erkek öğretmenlere oranla daha yüksektir.

Araştırma sonuçları, çalışanların çocuklu olup olmamalarının yaşadıkları iş aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerindeki etkisi açısından değerlendirildiğinde; çocuksuz öğretmenlerin iş aile çatışması ve iş stresi düzeylerinin çocuk sahibi olan öğretmenlerin yaşadıkları iş aile çatışması ve iş stresi düzeylerinden fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Fakat çalışanların yaşadığı işten ayrılma niyeti düzeylerinde, çocuklu olup olmamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, öğretmenlerin iş aile yaşantısına ait çatışmalarında ve işten ayrılma niyeti düzeylerinde eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmezken, iş stresi düzeylerinde farklılık görülmektedir. Buna göre lisansüstü mezunlarının iş stresi düzeyleri, lisans mezunlarının iş stresi düzeylerinden daha yüksektir. Lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin kendilerini geliştirmeye daha çok zaman ayırma istekleri bu sonucu açıklayabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tek gelirli ya da çift gelirli aileye sahip olmalarının, iş aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde etkisi araştırıldığında çıkan sonuç; çift gelirli ailelerinin yaşadığı iş aile çatışmasının, iş stresinin ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin, tek gelirli ailelerin yaşadığı iş aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma düzeylerinden daha fazla olduğudur. Çift gelirli ailelerde eşlerin her ikisinin de sahip olduğu sorumluluklar artacağından yaşanan çatışma düzeyinin fazlalaşacağı düşünülebilir.

İş aile çatışması, bireyin iş stresi ve işten ayrılma ile sonuçlanabilecek durumlara yol açması nedeni ile üzerinde önemle durulması gereken ve yaşanan çatışma düzeyinin azaltılması için birtakım önlemlerin alınmasını gerektiren bir konudur. Bu araştırma sadece Zonguldak ili sınırları içerisindeki MEB'e bağlı dershanelerde çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar araştırma kapsamındaki öğretmenler için geçerlidir. Farklı iş alanlarındaki çalışanlar

üzerinde de uygulanabilir. Eğitim alanında, verim artırma konusunda yapılacak uygulamalarda ele alınması gereken değişkenlerin ne derece önemli olduklarını ortaya koyan bir araştırma olduğu varsayılmaktadır.

Çalışanların iş alanında sahip oldukları yükümlülüklerinin aile alanında, aile alanında sahip oldukları yükümlülüklerin ise iş alanındaki rolleri ile çatışmasının önüne geçmek için iş ve aile desteğine önem verilmelidir. İş ve aile arasında denge kurulmasına imkan tanıyacak çalışma sistemleri düzenlenmeli ve çalışma saatleri ile ilgili iyileştirmelere gidilmelidir. Yine örgütler çalışanların gerek işyeri gerekse aile ortamında karşılaştığı sorunların çözümünü kolaylaştırmak için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri oluşturmaya gayret etmelidir.

Çalışanlarının hissettiği iş-aile çatışması düzeyini düşürebilmek için yöneticilerin çalışanları ile daha yakından ilgilenmeleri gereklidir. Çalışanların aileleri ile ilgili olarak yaşadıkları sıkıntıları azaltmak adına onlarla daha yakın olup gerektiğinde de izin, maddi yardım gibi destekler verilebilir. Çalışanın çok acil ve önemli bir ailevi olay ile ilgili olarak izin istemesi durumunda anlayış gösterilip, kolaylık sağlanması moral ve motivasyonunu artırabileceği gibi iş-aile çatışması düzeyini de düşürebilecektir. Düşen iş-aile çatışması düzeyi de performansın artmasında etkili olabilecektir. İşletmelerin dönem dönem çalışanların aileleri ile birlikte katılacakları etkinlikler düzenlemeleri bu yolla çalışanların aileleri ile ilişkilerinin geliştirilmesi yine iş-aile çatışması düzeyinin azaltulmasında etkili olabilecektir. Özellikle çalışan kadınlar için işyerlerinin kreş, bakımevi gibi imkânlarının olması, işlerinde çalışırken zihinlerinin evde çocukları ile meşgul olmasını nispeten azaltabilecek bir unsurdur. Böylesi bir imkân sunan işletmede çalışanların iş-aile çatışması düzeyi de düşük olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, Aminah ve Omar, Zoharah (2010); *Perceived Workplace Culture as an Antecedent of Job Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict*.
- Akatay, Ayten (2007); *Zamanın Etkin Kullanılmasını Sağlayan Davranış ve Yöntemler Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik*, 2.b., Gazi Kitabevi, Ankara.
- Akçakaya, M. (2003); “Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2.
- Allen TD, Herst Del, Bruck CS. ve Sutton M. (2000); “Consequences Associated With Workto- Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Altuntaş, M. (2008); “Resmi Kurum Ortaöğretim Öğretmenlerinin ÇatışmaYönetimi Stilllerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Anderson, S. E., Coffey B. S., ve Byerly R. T. (2002); “Formal Organisational Initiatives and İnformal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes”, *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Arpacioğlu, Gülcan (2005); *Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi*, Editör: D. Yalım, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, Hayat Yay, İstanbul.
- Ataman, Göksel (2001); *İşletme Yönetimi*, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- Aydın, Şule (2004); “Örgütsel Stres Yönetimi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 3.
- Aytaç, Serpil (2002); “İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları”, <http://www.isguc.org/saytac3.htm>, (Erişim Tarihi: 04/05/2013).
- Bayrak, Sabahat (1992); “Örgüt-Çevre Etkileşimi Açısından Çatışma Yönetimi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Boles, James S. Johnston, Hair, Mark W. and Joseph F. (1997); “Role Stres, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences”, *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, Volume:17, Issue: 1, ss.17-28.
- BTSO (2011); Bursa Ekonomi, <http://www.bursaekonomi.com.tr> (Erişim Tarihi: 07.05.2013).

- Bumin, B. ve Şengül, A. (2000); “İnsan Kaynaklarının Değerliliği ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma”, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir, s. 570-579.
- Cam, Erdem (2004); “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt ,1 Sayı 1, s. 1-10.
- Cam, Erdem (2004); “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt.21, Sayı.1.
- Camkurt, M. Zülfi (2007); “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt.20, Sayı.6.
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar and Lee P. Stepin (1995); “An Examination of Two Aspects of Work-Family Conflict: Time and Identity”, *Women in Management Review*, 10(2), ss. 17-25.
- Ceylan, Adnan ve Yıldırım Hüseyin Ulutürk (2006); “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 48-58.
- Clark, S. C. (2000); “*Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*”, Human Relations.
- Çarıkcı, İlker (2001); “İş-Aile Çatışmaları, Etkileşim, Süreç ve Nedenler: Türkiye’de Banka Çalışanlarında Bir Uygulama”, 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, İstanbul.
- Çarıkcı, İlker ve Özlem Çelikel (2009); “İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 9.
- Çiftçi, Birgül (2007); *Performans Değerlemesi, (içinde), İnsan Kaynakları Yönetimi*, Editör: U. Dolgun, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Darling, R. J. ve Walker, E. W. (2001); “Effective Conflict Management: Use of Behavioral Style Model”, *Leadership & Organization Development Journal*, 22 (5), ss.230-242.
- Davis, Keith (1982); “İşletmelerde İnsan Davranışı”, Çev. K. Tosun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No.199, İstanbul.
- Doruk, Nihal (2008); “Organizasyonlarda İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Kayseri.

- Duxbury, L., Higgins, C., ve Thomas, D.R. (1994); “Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Received Control”, *Journal of Family Issues*, Cilt 15 Sayı 3, s.449-466.
- Düşükcan, Muhammet (2003); “Örgütlerde Çatışma Yönetimi Sürecinde Örgütsel İletişimin Et-kinliği: Kuramsal ve Uygulamalı Bir Çalışma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Efeoğlu, İbrahim Efe (2006); “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ekinci, Hasan (2003); “Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 22, s.93-111.
- Elma, Cevat ve Kamile Demir (2000); *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar ve Sorunlar*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Erdem, Ramazan, Şebnem Aslan, D. İshal ve H. Sarıgüzel (2009); “Hastane Çalışanlarında İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Uluslararası Davraz Kongresi*, Isparta.
- Erdoğan, İlhan (1996); *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, 1. Baskı, Avcıol Basım- Yayın, İstanbul.
- Erdoğan, İlhan (1997); *İşletmelerde Davranış*, 2. Baskı, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- Erdoğan, İlhan (1999); “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı*, Yayın No:5, İstanbul.
- Eren, Erol (2000); *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Eroğlu, Feyzullah (1998); *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Ertekin, Yücel (1993); *Stres ve Yönetim*, TODAIE Yayınları No:253, Ankara.
- Ertürk, Mümin (1994) ; “Organizasyonlarda Çatışma, Çatışma Nedenleri, Çatışmanın Yönetimi ve Erciyes Üniversitesinde Bir Anket Uygulaması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 11, s. 121-147.
- Frone, Michael R. (2000); “Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers”, *Journal of Occupational Health Psychology*, s.246-255.

- Fu, Carmen K. ve Margaret A. Shaffer (2001); “The Tug of Work and Family”, *Personnel Review*, s. 502-522.
- Genç, Nurullah (2005); *Yönetim ve Organizasyon*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gökçeğöz, Fazlı ve İhsan Birinci (2008); *Örgütsel Yancılaşıma*, http://www.emniyet.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/37/web/makaleler/Fazli_GO_KCEGOZ-Ihsan_BIRINCI.htm, (Erişim Tarihi: 20.04.2013).
- Greenhaus, Jeffrey and Nicholas J. Beutell (1985); *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, *The Academy of Management Review*.
- Grzywacz, J. G., and Marks, N. F. (2000); Reconceptualizing the work–family.
- Gümüşeli, Ali İlker (1994); “İzmir Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmenlerle Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Biçimleri”, Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürsel, Musa (1997); *Okul Yönetimi (Kuramsal ve Uygulamalı)*, Mikro Basım-Yayım-Dağıtım, Konya.
- Hargreaves, Gerard (1999); *Stresle Baş Etmek*, Çev: A. C. Akkoyunlu, Doğan Kitap Yayıncılık, İstanbul.
- Haris, E. G., Artis A. B., Walters J.H. ve Licata J. W. (2006); “Role Stressors, Service Worker Job Resourcefulness and Job Outcomes: An Empirical Analysis”, *Journal of Business Research*, s. 407-415.
- Higgins, C., Duxbury L. ve Lee C. (1994); “Impact of Life – Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities”, *Family Relations*.
- Huczynski, A. ve Buchanan, D. (1991); *Organizational Behaviour*, Prentice Hall. 2. Edition, New York.
- İncir, Gülten (1998); “Çoklu Vardiya Çalışmasının Yol Açtığı Örgütsel Sorunlar”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 3, s. 53- 68
- Judge, T. A. and J. A. Colquitt (2004); “Organizational justice and stress: the mediating role of workfamily conflict”, *Journal of Applied Psychol.*, 89: 395-404. DOI: 10.1037/0021-9010.89.3.395
- Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. Quinn, J. D. Snoek ve R. A. Rosenthal (1964); “Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity”, Wiley, New York.
- Kapız, Serap Özen (2001); “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2.

- Kapız, Serap Özen (2002); “İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 3, s. 139-153.
- Karatepe, Osman M. ve Kılıç Hasan (2007); “*Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work–Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees*”, *Tourism Management*, 28: 238- 252.
- Karatepe, Osman M. ve Lulu Baddar. (2005); “*An Emprical Study Of The Selected Consequences of Frontline Employees, Work Family-Work Conflict*”, *Tourism Management* 27:1017-1028.
- Karatepe, Osman M. ve Uludağ Orhan (2007); “*Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels*”, *Hospitality Management*, s. 645–665.
- Kılınç, Tanıl (1985); “Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt.14, No.1, s.103- 124.
- Kim, Jean, Lee Siew ve Choo Seow Ling (2001); “Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore”, *Women in Management Review*, s. 204-221.
- Kinnunen, Ulla, Sabine Geurts ve Saija Mauno (2004); “Work-to-Family Conflict and Its Relationship with Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences”, *Work & Stres*, s.1-22.
- Koçel, Tamer (2001); *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayın, İstanbul.
- Kütükçüoğlu, Elif (2002); “*Job Stress- Its relationship With Job satisfaction and Work-family Conflict of Female Employees*”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Medina, F. J., Munduate L., Dorado M. A., Martinez I. ve Guerra J. M. (2005); *Types of Intragroup Conflict and Affective Reactions*, *Journal of Managerial Psychology*, s. 219-230.
- Mowday, R. T., Porter L. W. ve Steers, R. M. (1982); *Employee-organisation linkages*, Academic Press, New York.
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles ve R. McMurrrian (1996); “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 80: 400-409.
- Netenmeyer, R. G., T. Brashear-Alejandro ve J.S. Boles (2004); A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Rol Ans Family Role Variables: A Retail Sales Context, *Academy of Marketing Science, Journal*, pp:49-60.

- Nielson, Troy R., Dawn S. Carlson and Melenie J. Lankau (2001); "The Supportive Mentor As A Means of Reducing Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, s. 364-381.
- Noor, Noraini M. (2002); "Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways", *The Journal of Social Psychology*, 142 (5), ss. 645-662.
- Önel, Nursun,(2006); İş Aile Çatışmasının Kadının Aile İlişkileri Üzerine Etkisi, *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Sakarya.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Aylin Aktaş (2007); "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yasam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28:1-20.
- Özen, Serap ve Turgay Uzun (2005); İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 3 s. 128-147.
- Özgan, Habip (2006); "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çatışma Yönetimi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özguven, İbrahim Ethem (2003); *Endüstri Psikolojisi*, Sistem Ofset, Ankara.
- Özkalp Enver ve Çiğdem Kirel (2001); *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları Yayın No: 149, Eskişehir.
- Parasuraman, Saroj and Claire A. Simmers (2001); "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", *Journal of Organizational Behavior*, s. 551-568.
- Peker, Ömer ve Nihat Aytürk (2002); *Yönetim Becerileri*, Yargı Yayınevi, 2.Baskı, Ankara.
- Rahim, M. Afzalur (1983); *Managing Conflict in Organizations*, Secennd Edition, Praeger Publisher, Westport.
- Rahim, M. Afzalur (1992); *Managing conflict in organizations (2nd ed.)*. Westport, CT: Praeger. ss. 16.
- Riley, D. (2006); *Turnover Intentions: The Mediation Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment and Continuance Commitment*, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Applied Psychology.

- Robins, Stephan P., (1998); *Organizational Behaviour: Concepts Controversies, Applications, Prentice Hall Inc*, Seventh Edition, New Jersey.
- Robins, Stephan P., (1996); *Organizational Behaviour*, Prentice Hall Inc, Seventh Edition, USA.
- Ross, R.R and E.M. Altmair, (1994); “*Intervention in Occupational Stres*”, London.
- Rusbelt, C. A., Farrell D. Rogers ve Mainous, (1988); “Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction”, *Academy of Management Journal*, Cilt 31, Sayı 3, s. 599- 627.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007); Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış*, 7(2): 621-636.
- Savcı, İlkey (1999); “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 54, Sayı 4, s. 145-166.
- Savcı, İlkey (2000); “Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 55, Sayı: 4, s. 144- 168.
- Selye, Han (1974); *Stress Wihout Disstress* (New York: J.B. Uppencott Com.): 26.39.
- Seval, Halit (2006); “Çatışmanın Etkileri ve Yönetimi”, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 15, s. 245-254.
- Shaffer, M. A., Harrison D. A., Gilley K. M. and Luk D. M. (2001); Struggling for Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, *Support and Commitment, Journal of Management*, 27, 99-121.
- Silah, Mehmet (2005); *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Siu, O. (2003); Job Stress and Job Performance Among Employees in Hong Kong: The Role of Chinese Work Values and Organizational Commitment, *International Journal of Psychology*, Vol. 38(36), 337-347.
- Soon, A., Quazi H.A., Tay C., ve Kelly K. (2005); Studies on the Impact of Work-Life Initiatives on Employee and Firm Performance, Executive Report for Public Release. Spillover Between Work and Family, *Journal of Occupational Health*.
- Soysal, Abdullah (2007); “Boş Zaman Etkinlikleri Rehberi”, *İçinde: Zaman Yönetimi ve Yönetmel Zamanda Etkinlik*, Editör: M.Ş. Şimşek, A. Çelik ve A. Soysal, Gazi Kitabevi, Ankara

- Soysal, Abdullah (2009); *İş Yaşamında Stres*, Kahramanmaraş Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Sökmen, Alptekin (2005); “Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Güz, 1, ss.1-27.
- Stoner, E. J. ve Freeman E. R. (1992); *Management, Prentice Hall Inc*, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Şatır, Fatma Selen (2002); “*Work-Family Conflict: In Relation With Job Involvement and Family Involvement*”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M. Ş., T. Akgemci ve A. Çelik, (2001); *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şimşek, Ş. (2002); *Yönetim ve Organizasyon*, Günay Ofset, 7.Baskı, Konya.
- Toraman, Öznur (2009); *İş Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Turunç, Ömer ve Mazlum Çelik (2010); *Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansın Etkisi*, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Türk, M. ve Doğan S. (2002); “Çatışma Yönetiminin Önemi ve Çevik Kuvvet Personelinin Çatışma Kaynaklarının Teşhisi ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Niğde İlinde Bir Araştırma”, *Öneri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 18, s. 63-86.
- Valcour, P. M. ve Batt R. (2003); *Work-Life Integration: Challenges and Organizational Responses*, Faculty Publications - Human Resource Studies; s.310-331.
- Vınokur, A.D., P.F. Pierce and C.L. Buck (1999); *Work-Family Conflicts of Women in the Air Force: Their Influence on Mental Health and Functioning*, *Journal of Organization Behavior*, s. 865-878.
- Voydanoff, Patricia (1988); “Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/ Family Conflict”, *Journal of Marriage and the Family*, s. 749-761.
- Weiner, J. S. (1982); *The Measurement of Human Workload*, Ergonomics, Vol. 25.
- Yasa, İbrahim (1970); “*Toplum Bilim Ders Notları*”, Ankara Ünivesitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Yatkin, A. (2008); “*Örgütsel Çatışmanın ve Performans Değerlemenin İşgören Performansına Etkileri*”, Fırat Üniversitesi İletişim Fakültesi, Doğu Anadolu

Bölgesi Araştırmaları, web.firat.edu.tr/.../02%20örgütsel%20çatışmaahmet%20yatkın(4481)-ödendi-13%20syf-6-18.doc, (Erişim Tarihi: 25.04.2013).

Yılmaz, Abdullah ve S. Ekici (2006); “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel üniversitesi İktisadi idari bilimler fakültesi Dergisi*, Cilt.11, Sayı.1, s.31-58.

Yu, C. H. (2008); “*The Effect of Work-Life Balance Policies on Women Employees Turnover. OSIPP Discussion Paper*”, DP-2008-E-008. *Japan Society For the Promotion of Science (JSPS) Fellow*.

Zedeck, S. ve Mosier K. L. (1990); *Work in the Family and Employing Organization*, *American Psychologist*, 45, 240-251.

Zel, Uğur (2001); “*Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri*”, *Yönetim ve Organizasyon (İçinde)*, Editör: S. Güney, Nobel Yayınları, Ankara.

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması **‘Tek gelirli ve çift gelirli ailelerde yaşanan iş aile çatışmasının iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisini belirlemek’** başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacaktır. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamak için zaman ayırdığımız için teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

Yeliz UZUN

1.BÖLÜM

Anketin bu bölümünde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek ya da boşluğu doldurarak belirtiniz.

1)Cinsiyetiniz nedir?

()Bay ()Bayan

2) Kaç yaşındasınız?

.....

3) Medeni durumunuz nedir?

() Bekâr () Evli

4)Çocuğunuz var mı?

() Evet () Hayır Varsa kaç tane?

5) Eşiniz ve çocuklarınız dışında ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz aile bireyleri var mı?

() Evet () Hayır

6) En son mezun olduğunuz okul hangisidir?

() Eğitim Enstitüsü () Lisans Tamamlama () Eğitim Fakültesi () Diğer.....

7) Haftada kaç saat derse giriyorsunuz?

.....

8) Eşiniz çalışıyor mu?

() Evet () Hayır

9) Eşinizin mesleği ile sizin mesleğiniz aynı mı?

() Evet () Hayır

2.BÖLÜM

Aşağıda iş-aile yaşamı ilişkisi konusundaki düşüncelerinizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerin her birine ne ölçüde katıldığınızı ilgili kutuyu işaretleyerek (x) belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
10. İşime ilişkin sorumluluklarım, ev ve aile yaşamıma ilişkin sorumluluklarım ile çatışmaktadır.	1	2	3	4	5
11. İşimi yaparken harcadığım süre, ailevi sorumluluklarımı tam anlamıyla karşılamamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5
12. İşimin ağır sorumluluk gerektirmesi nedeniyle evde yapmak istediklerimi gerçekleştirememekteyim.	1	2	3	4	5
13. İşimin beni gerginleştirmesi nedeniyle ailevi görevlerimi tam olarak gerçekleştirememekteyim.	1	2	3	4	5
14. İşimdeki sorumluluklarım nedeniyle ailevi etkinliklere ilişkin planlarımı değiştirmek zorunda kalmaktayım.	1	2	3	4	5
15. Aileme ya da karıma(kocama) ilişkin sorumluluklarım, işimdeki sorumluluklarım ile	1	2	3	4	5

çatışmaktadır.					
16. Ev yaşamımdaki sorumluluklarımı yerine getirebilmek için işimi yarım bırakmak zorunda kalmaktayım.	1	2	3	4	5
17. Ailemin ya da karımın(kocamın) isteklerini karşılayabilmek için iş hayatımda yapmak istediklerimi tam olarak gerçekleştirilememekteyim.	1	2	3	4	5
18. Aile hayatım, işe zamanında gitmek, günlük işlerimi yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi iş hayatımdaki sorumluluklarım ile çatışmaktadır.	1	2	3	4	5
19. Aile hayatımdan kaynaklanan gerginlikler, işime ilişkin görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5

3.BÖLÜM

Anketin bu bölümünde çalışanların iş stresi düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

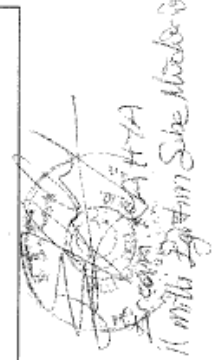
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
20) İşim sağlımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	1	2	3	4	5
21) Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5
22) İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	1	2	3	4	5
23) Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	1	2	3	4	5
24) İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	1	2	3	4	5
25) Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
26) Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	1	2	3	4	5

4.BÖLÜM

Anketin bu bölümünde çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

27) Yarın başka bir firmadan bir teklif gelse reddedebilirim	1	2	3	4	5
28) Bu işyeri ile bir süre idare etmeyi düşünüyorum	1	2	3	4	5
29) Bu işyerinde bes yıl daha çalışmayı planlıyorum	1	2	3	4	5
30) Bazen o kadar sinirleniyorum ki iş değiştirmeyi düşünüyorum	1	2	3	4	5

ÖĞRETİMEN SAYILARI(DERSHANE) 2010-2011													
SIRA NO	İLÇE	KURUM	KADROLU ÖĞRETİMEN		KADROLU ÖĞRETİMEN		UCRETİTLİ ÖĞRETİMEN		UCRETİTLİ ÖĞRETİMEN		DİĞER		
			ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	
1	MERKEZ	ÖZEL ROTAM BİREY DERGİSİ DERSHANESİ	15	5	1	1	0	0					
2	MERKEZ	ÖZEL MURAT DERSHANESİ	14	6	4	4	0	0					
3	MERKEZ	ÖZEL UĞUR FEN DERSHANESİ	2	1	2	2	0	0					
4	MERKEZ	ÖZEL YANKI DERSHANESİ	1	0	1	3	1	0					
5	MERKEZ	ÖZEL ELMAS SEYĞİ ÇİÇEĞİ ANA FEN DERSHANESİ	13	5	0	0	0	0					
6	MERKEZ	ÖZEL FARK SINAV DERGİSİ DERSHANESİ	10	4	3	5	0	0					
7	MERKEZ	ÖZEL ERİŞİM ZAFER DERSHANESİ	7	3	0	0	0	0					
8	MERKEZ	ÖZEL KARAEKİMLER KÜLTÜR DERSHANESİ	7	0	2	4	0	0					
9	MERKEZ	ÖZEL ELMAS FIRAT EĞİTİM MERKEZİ (FEM) DERSHANESİ	16	8	0	0	0	0					
10	MERKEZ	ÖZEL SORU FİNAL DERGİSİ DERSHANESİ	9	7	2	1	0	0					
11	MERKEZ	ÖZEL YENİ ENERJİ PLANALİTİK DERSHANESİ	8	3	4	3	0	0					
12	MERKEZ	ÖZEL YANKI DERSHANESİ KİLİMLİ ŞUBESİ	0	1	0	2	1	1					
13	MERKEZ	ÖZEL UĞUR FEN DERSHANESİ YENİ ÇARŞI ŞUBESİ	1	1	2	2	0	0					
14	MERKEZ	ZONGULDAK BİLGİ DERSANESİ	2	2	1	2	0	0					
TOPLAM			105	46	22	29	2	1					
GENEL TOPLAM			205										



 Milli Eğitim Bakanlığı