

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
LETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

-AĞRI, AĞRI- ÇATI MASİ YÖNETİMİ
ÜZERİNE MEB'ER BAĞLI OKULLARDA
ÖĞRETMENLERE İLK NİB RARATIRMA

Hazırlayan

Hüseyin ÖZÜNLÜ

Danışman

Yrd. Doç. Dr Aylin ÜNAL

MANİSA

2012

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
LETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

-AĞAÇ, AĞAÇ- ÇATI MASİ YÖNETİMİ
ÜZERİNE MEB'ER BAĞLI OKULLARDA
ÖĞRETMENLERE İLK NİB RARATIRMA

Hazırlayan

Hüseyin ÖZÜNLÜ

Danışman

Yrd. Doç. Dr Aylin ÜNAL

MANİSA

2012

ÖZET

ve aile, bireylerin hayatlarının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. ve aile rolleri insan hayatında en çok zaman ve emek harcanan rollerdir. Kişilerin i ve aile hayatlarında üstlendiği roller, talep ve ihtiyaçların aynı anda ortaya çıkmasından dolayı uyumsuzluk ya anmaktadır. ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin uyumsuz olması i ve aile rolleri arasında çatışma ya anmasına sebep olmaktadır. Teknolojideki hızlı gelişme, sanayinin artması, siyasal ve ekonomik alandaki değişimler; toplumsal yapının, aile yapısının değişikliklerin ve bireyin yerine getireceği rollerin farklılaşmasına sebep olmuştur. ve ailenin gerektirdiği her iki alanda da rol beklentilerinin çok fazla olması, ayrıca bu beklentileri karşılamada destek ve kaynakların yetersiz kalması sonucunda i -aile dengesi bozulmakta ve çatışmalar ya anmaktadır. -aile dengesinin bozulduğu durumlarda kişisel, aile içi ilişkiler ve i alanında sıkıntılar ya anmaktadır. Kadının çalışmaya katılımı ile birlikte ev ve i rolünü aynı anda üstlenmek durumunda kalması; erkeklerin ev ile ilgili sorumlulukları kadınlarla paylaşma yükümlülüğünü ortaya çıkarmıştır. Aile içerisinde de i en roller arası bölüm, çalışanların yaşadıkları i -aile çatışmasını ön plana çıkarmaya başlamıştır.

Bu çalışmada MEB'e bağlı okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde i -aile çatışmasının demografik özelliklere göre etkileri incelenmiştir. Bu amaçla Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Manisa ili Turgutlu ilçesinde bulunan 5 lise ve dengi okulu ile 10 ilköğretim okulunda araştırma yapılmıştır. 444 öğretmen ve idarecilere ulaşılarak yapılan anket çalışmasıyla elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 15.00 istatistik programı ile T-Testi ve Anova testlerine tabi tutularak istatistiksel analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçları; MEB'e bağlı öğretmenlerden oluşan anket çalışmasında katılımcılarının demografik özellikleri ile i -aile çatışmasıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Elde edilen bulgulardan yaş, çocuk sayısı, bakımla yükümlü olunan aile bireyleri, eğitim durumu, mesleki kıdem, çalışma süreleri, statü gibi değişkenlerde i -aile yaşam çatışmasına neden olmadığını göstermektedir. Ancak öğretmenlerin i -aile çatışmasını, aile-i çatışmasına göre daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir. Kadınların erkeklere göre daha fazla i -aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin eğitimlerinin çalışıyor olması da i -aile çatışması yaşadıklarını göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Çatışma, -Aile Çatışması.

ABSTRACT

Work and family consists of a big part of individuals' life. Work and family roles are the roles that one spend biggest time for and work hardest on them. The roles that individuals commit in their work and family life are dissonant if the demands and needs appear on the same time for those roles. The demands resulted from work and family areas causes conflicts between work and family roles. The rapid development of the technology, growth of industrialization, and changes on politics and economics caused difference on social and family structure, relationships, and the roles of individuals on different areas. As a result of the high expectancies on the both roles on work and family life and the insufficiency of support and resources to cover these expectancies, the balance of work-family goes wrong and conflicts happen. At the situations of having wrong balance of work-family, troubles happen at family relationships and work area. As a result of involvement of women to work life and taking the roles of home and work at the same time, obligation about sharing home responsibilities with women has appeared for men. The changing share of roles in family is being to cause work-family conflict.

In this study, the effects of work-family conflict on the teachers from public schools with regards of their demographics information were investigated. With this purpose, the study was carried out at five public high schools and ten public elementary schools in Turgutlu district of Manisa. The data obtained from 444 teachers and administrators with a survey were analyzed. T-test and Anova statistical analyses were conducted with this data in SPSS 15.00 statistics software.

Results of the study: The questions about work-family life conflict and demographics information were asked to participants from public schools. The results show that variables of age, number of children, family members needed to be cared, education level, work experience, work hours, and status doesn't cause work-family conflict. However, teachers' work-family conflict, family-work conflict were more than the living. Their work-family conflict of women than men has been identified. Teachers have been working wives shows the work-family conflict experienced.

Keywords: Conflict, Work-family conflict.

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ **-Aile, Aile- Çatışması Yönetimi Üzerine MEB’e Bağımlı Okullarda Öğretmenlere İlişkin Bir Araştırma**” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden olduğunu, gösterilen eserlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlandığımı olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../2012

Hüseyin ÖZÜNLÜ

T.C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	429948
Yazar Adı / Soyadı	Hüseyin Özünü
Uyruğu / T.C.Kimlik No	T.C. 15122598946
Telefon / Cep Telefonu	2363127649 5058026132
e-Posta	huseyinozunlu2010@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	İş-Aile, Aile-İş Çatışması Yönetimi Üzerine Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Öğretmenlere İlişkin Bir Araştırma
Tezin Tercümesi	Work-Family, Family-Work Conflict On The Management Of A Research On Teachers In The Schools Of The Ministry Of Education
Konu Başlıkları	İşletme
Üniversite	Celal Bayar Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	İşletme Bölümü
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı / Bölüm	Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2012
Sayfa	138
Tez Danışmanları	Yrd. Doç. Dr. Aylin Ünal
Dizin Terimleri	Çatışma=Conflict
Önerilen Dizin Terimleri	iş-aile çatışması=work-family conflict
Yayımlama İzni	Tezimin yayımlanmasına izin veriyorum ✓ Ertelenmesini istiyorum [3 Yıl]

b. Tezimin Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi tarafından çoğaltılması veya yayımının 20.05.2015 tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtım ve yayımı için, tezime ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

NOT: (Ertelene süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.)

20.05.2012

İmza:.....



Yazdır

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 01.02.2012 tarih ve 3/11 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisans Üstü öğretim Yönetmeliği'nin 24. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hüseyin ÖZÜNLÜ'nün "İş - Aile, Aile - İş Çatışması Yönetimi Üzerine MEB'e Bağlı Okullarda Öğretmenlere İlişkin Bir Araştırma" konulu tezi incelenmiş ve aday 15.05.2012 tarihinde saat 14:00'de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra..... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna OY BİRLİĞİ
DÜZELTME yapılmasına * OY ÇOKLUĞU
RED edilmesine ** ile karar verilmiştir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

BAŞKAN

Yrd.Doç.Dr. Aylin ÜNAL

(Danışman)

[Signature]

ÜYE

ÜYE
[Signature]
Prof.Dr. Mustafa TEPECİ

Yrd.Doç.Dr. Asena ALTIN GÜLOVA

Evet Hayır.....

*** Tez, burs, ödül veya Teşvik prog. (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir

Tez, mutlaka basılmalıdır

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez, basımı gereksizdir.

ÖNSÖZ

“ -Aile, Aile- Çatı ması Yönetimi Üzerine MEB’e Ba lı Okullarda Ö retmenlere li kin Bir Ara tırma” isimli tezimi hazırlarken benden destek ve yardımlarını esirgemeyen danı manım Sayın Yrd. Doç. Dr. Aylin Ünal’a te ekkürlerimi bir borç bilirim.

Yüksek lisansa ba larken bana maddi ve manevi destek veren rahmetli babam Yılmaz Özünlü’ye ve tezimin her a amasında, göstermi oldukları manevi destek, büyük sabır ve anlayı tan dolayı sevgili e im Hülya Özünlü’ ye, sevgili kızım Elif ve sevgili o lum Eren’e katlandıkları fedakârlıktan dolayı, çok te ekkür ederim.

Mayıs 2012, Manisa

Hüseyin Özünlü

-Aile, Aile- Çatı ması Yönetimi Üzerine

MEB'E Ba lı Okullarda Ö retmenler li kin Bir Ara tırma

Ç NDEK LER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
YEM N METN	iii
TEZ SAVUNMA TUTANA I.....	iv
ÖNSÖZ	v
Ç NDEK LER.....	vi
EK LLER L STES	x
TABLolar L STES	x
G R	xii

BÖLÜM 1

ÇATI MA LE LG L KAVRAM VE KURAMLARA L K N

GENEL B LG LER

1.1. Çatı manın Tanımı	1
1.1.1. Çatı maya Neden Olan Faktörler.....	2
1.1.2. Çatı manın Türleri.....	4
1.1.3. Çatı manın Sonuçları	6
1.2. Rol ve Rol Çatı ması.....	6

1.2.1. Rol Kavramı.....	6
1.2.2. Rol Çatı ması.....	7
1.2.3. Rol Çatı masının Türleri.....	8

BÖLÜM 2

-A İLE YA AM ÇATI MASI

2.1. -Aile Çatı ması.....	11
2.1.1. -Aile Çatı masının Tanımı	11
2.1.2. -Aile Süreçleri.....	13
2.1.3. -Aile Çatı masının Türleri	16
2.1.3.1. Zaman Esaslı Çatı ma.....	16
2.1.3.2. Gerginlik Esaslı Çatı ma.....	18
2.1.3.3. Davranı Esaslı Çatı ma	19
2.1.4. -Aile Ya am Çatı masının Yönleri.....	20
2.1.4.1. -Aile Çatı ması.....	21
2.1.4.2. Aile- Çatı ması	22
2.1.5. ve Aile Etkile imi Teorileri	24
2.1.5.1. Ayırma Teorisi.....	25
2.1.5.2. Telafi Kuramı.....	26
2.1.5.3. Uyum Teorisi.....	26
2.1.5.4. Ta ıma (Ta ma) Teorisi	27
2.1.6. -Çatı masına Neden Olan Faktörler.....	28
2.1.6.1. Ki isel Nedenler.....	29
2.1.6.1.1. Cinsiyet.....	29
2.1.6.1.2. Ki ilik.....	31

2.1.6.1.3.	Ya	33
2.1.6.2.	ten Kaynaklanan Nedenler.....	35
2.1.6.2.1.	Çalı ma Saatlerinin Fazlalı ı.....	35
2.1.6.2.2.	Çalı ma Saatlerinin Düzensizli i.....	36
2.1.6.2.3.	ve Çalı ma Ko ulları.....	37
2.1.6.3.	Aileden Kaynaklanan Nedenler.....	39
2.1.6.3.1.	Medeni Durum.....	39
2.1.6.3.2.	Çift Kariyerli ve Çift Gelirli Aile Yapısı.....	40
2.1.6.3.3.	Çocuk Bakımı Sorunları.....	42
2.1.6.3.4.	Ya lı ve Engelli Aile Fertlerinin Bakım Sorumlulukları.....	43
2.1.6.3.5.	Aile çi Di er Sorunlar.....	44
2.2.	-Aile Ya am Çatı masının Sonuçları.....	44
2.2.1.	-Aile Ya am Çatı masının Ki isel Sonuçları.....	45
2.2.1.1.	Ya am Tatmini.....	45
2.2.1.2.	Tatmini.....	46
2.2.1.3.	Aile Tatmini.....	47
2.2.1.4.	Stres.....	48
2.2.2.	-Aile Çatı masının Örgütsel Sonuçları.....	50
2.2.2.1.	e Devamsızlık ve e Geç Gelme.....	50
2.2.2.2.	Moral ve Motivasyon.....	51
2.2.2.3.	Örgütsel Ba lılık.....	52
2.2.2.4.	ten Ayrılma.....	53
2.3.	-Aile Ya am Çatı masının Literatürde ncelenmesi.....	54

2.4.	-Aile Çatı masının Literatürde Ölçümü.....	55
------	--------------------------------------------	----

BÖLÜM 3

-Aile, Aile- Çatı ması Yönetimi Üzerine MEB'e Ba lı Okullarda Ö retmenlere li kin Bir Ara tırma

3.1.	Ö retmenlik Mesle i ve Ö retmenin Rolü.....	62
3.2.	Ara tırmanın Amacı	63
3.3.	Ara tırmanın Önemi	63
3.4.	Ara tırmanın Hipotezleri.....	64
3.5.	Ara tırmanın Evren ve Örnekleme.....	65
3.6.	Anket Formunda Yer Alan Soruların Nitelikleri.....	65
3.6.1	Geçerlilik ve Güvenirlilik Testleri.....	67
3.7.	Ara tırma Sonuçlarının De erlendirilmesi.....	71
3.7.1.	Katılımcılar le ilgili Bulgular.....	71
3.7.2.	Verilerle ilgili T-Testi ve Anova Testi Sonuçları.....	76
3.7.3.	Ö retmenlerin -Aile Çatı ma Düzeyleri.....	98
SONUÇ	102
KAYNAKÇA	109
EKLER	1. Katılımcılara Verilen Anket Formu.....	119
	2. Anket Yapılması için dari zin belgesi.....	123

EKLER LİSTESİ

ekil 2.1.	-Aile Çatışmasının Kuramsal Modeli	13
ekil 2.2.	-Aile Çatışması Modeli.....	15
ekil 2.3.	-Aile ve Aile - Çatışmasının Öncül ve Sonuçları.....	24
ekil 2.4.	Bireysel Stresin Sonuçları.....	49

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2. 1.	-Aile Çatışmalarının Türleri.....	18
Tablo 3.6.1.	-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğinin Maddeleri	66
Tablo 3.6.2.	-Aile Yaşam Çatışması Maddeleri Arasındaki Korelasyon Tablosu.....	68
Tablo 3.6.3.	KMO ve Bartlett's Test Sonuçları.....	68
Tablo 3.6.4.	-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Faktör Analizi Sonuçları ..	69
Tablo 3.6.5.	-Aile Yaşam Çatışması Faktör Dağılımı Ve Yükleme Değerleri.....	69
Tablo3.6.6.	-Aile Yaşam Çatışmasında Bulunan Alt Boyutlar için Ortalama Değer ve Standart Sapma Sonuçları.....	71
Tablo 3.7.1.	Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.....	73
Tablo 3.7.2.	Araştırmaya Katılanların İlelgili Özelliklerine Göre Dağılımı.....	75
Tablo 3.7.3.	Katılımcıların -Aile ve Aile- Çatışmasına İlişkin T-Testi.....	76
Tablo 3.7.4.	Katılımcıların Cinsiyet İtibarıyla -Aile ve Aile- Çatışmasına İlişkin T-Testi.....	78
Tablo 3.7.5.	Katılımcıların Medeni Durum İtibarıyla -Aile ve Aile- Çatışmasına İlişkin T-Testi.....	80
Tablo 3.7.6.	Katılımcıların Yaş Aralığı İtibarıyla -Aile ve Aile- Çatışmasına İlişkin T-Testi.....	81
Tablo 3.7.7.	Katılımcıların Çocuk Sayısı İtibarıyla -Aile ve Aile- Çatışmasına İlişkin T-Testi.....	83
Tablo 3.7.8.	Katılımcıların Elinde Çalışıyor Olması İtibarıyla -Aile ve Aile- Çatışmasına İlişkin T-Testi.....	84

Tablo 3.7.9. Katılımcıların E ve Çocuk Dı ında Bakmakla Yüklü Oldukları Aile Bireyleri tibiyle, -Aile ve Aile- Çatı masına li kin Testi.....	86
Tablo 3.7.10. Katılımcıların E itim Durumları tibiyle -Aile ve Aile- Çatı masına li kin T-Testi.....	88
Tablo 3.7.11. Katılımcıların Mesleki Kıdemleri tibiyle -Aile ve Aile- Çatı masına li kin T-Testi.....	89
Tablo 3.7.12. Katılımcıların Aynı Kurumda Çalı ma Süreleri tibiyle -Aile ve Aile- Çatı masına li kin T-Testi.....	90
Tablo 3.7.13. Katılımcıların Haftalık Ders Yüklü tibiyle -Aile ve Aile- Çatı masına li kin T-Testi.....	91
Tablo 3.7.14. Katılımcıların Görev Yaptı ı Okulun Ba lı Oldu u Kurum tibiyle -Aile ve Aile- Çatı masına li kin T-Testi.....	92
Tablo 3.7.15. Katılımcıların Kurum çı Statüleri tibiyle -Aile ve Aile- Çatı masına li kin T-Testi.....	94
Tablo 3.7.16. Katılımcıların Çalı makta Oldukları Pozisyonları tibiyle -Aile ve Aile- Çatı masına li kin T-Testi.....	95
Tablo 3.7.17. Hipotez Testleri ve Sonuçları.....	97
Tablo 3.7.18. Katılımcıların -Aile Ya am Çatı ması Düzeyleri	98
Tablo.3.7.19. Katılımcıların -Aile Çatı ma Düzeylerini Gösteren Katılım Oranları.....	100

G R

nsanın do umu, fiziksel ve ruhsal anlamda geli imi ve sosyalle mesi aile kurumu ile mümkün olmaktadır. Aile ile toplum arasında kar ılıklı bir etkile im söz konusudur. Toplum yapısında ve sosyal sistemin i leyi inde bir kurum olarak aile önemli bir noktadadır. Geleneksel geni aile, de i erek çekirdek aileye dönü ümü sa lanmı tır. Çekirdek aileye dönü üm, ailenin fonksiyonlarında da farklıla malara sebep olmu tur. Aile içi ili kiler ve rollerin de i mesi, aile gelirinin kimi durumlarda yetersiz kalı ı, çocukların e itim konuları gibi nedenler ailenin, geleneksel geni aile özelli i olan üretici yapıdan, tüketici hale gelmesine neden olmu tur.

Toplumun temel ta ı niteli indeki aile yine insano lunun geli tirdi i di er yapılardan (ekonomi, siyasal ve sosyal ideolojiler) zaman içinde etkilenmi ve bu yapıları etkilemi tir. Bireyler, fertleri oldukları ailelerinin temel ihtiyaçlarını kar ılamak için çalı mak zorundadırlar. Gerek aile ortamında gerekse çalı tıkları i yerlerinde farklı statü ve roller üstlenmesini gerektirmektedir. Her bireyin toplumda birden fazla alt sistemin ya da sosyal grubun üyesi olması, bireyin sorumlulu unu da arttırmaktadır. Ancak bireyin sahip oldu u tüm roller, her zaman birbiriyle uyumlu olmayabilir. Rol uyu mazlı mın ya andı ı durumlarda, rol çatı ması kaçınılmaz olmaktadır. Rol çatı ması, birbiriyle uyumu zor olan iki veya daha fazla rolün aynı anda ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. Bir rolün beklentileri di er rolün beklentileriyle uyumadı nda görülmektedir.

Bireylerin i leri ve aileleriyle ilgili rolleri arasında denge sa layamamı olmaları çe itli çatı malara neden olabilmektedir. Bu tür çatı malar bireylerin kendileri için oldu u kadar, içinde buldukları organizasyon ve toplum içinde önem ta ımaktadır. Modern toplumlarda daha da artan i -aile çatı ması, bireylerin i tatminini ve ya am tatminini olumsuz etkilemekte, bu da i ve aile alanlarında roller arası etkile imin, i tatmininin ve ya am tatmininin bütün boyutlarıyla ele alınması gere ini ortaya çıkarmaktadır.

Teknolojideki hızlı gelişme, sanayilemenin artması, siyasal ve ekonomik alandaki değişimler; toplumsal yapının, aile yapısının, aile içi ilişkilerin ve bireyin yerine getireceği rollerin farklılaşmasına sebep olmuştur. Özellikle son yıllarda kadınların çalışmaya hayatına katılım oranındaki artış ve bununla birlikte ortaya çıkan çift gelirli ailelerin etkisiyle ev içerisindeki cinsiyete dayalı iş bölümünde bazı değişimler yaşanmaya başlamıştır. Kadının çalışmaya katılımı ile birlikte ev ve iş rolünü aynı anda üstlenmek durumunda kalması; erkeklerin ev ile ilgili sorumlulukları kadınlarla paylaşma yükümlülüğünü ortaya çıkarmıştır. Bireylerin bu iki alanda sorumluluklarını ve üstlendikleri rolleri yerine getirmek durumunda olmaları, iş yükünün fazla olması nedeniyle uzun çalışma saatlerinin olması, iş programlarının diğer yaşam alanları için vakit ayırma konusunda yeterince esnek olmaması, yöneticilerin sosyal destek vermemeleri gibi işe bağlı nedenler ve evlerin her ikisinde çalışıyor olması, evlerin birisinin ya da her ikisinin kariyer peşinde olması, çocukların ebeveynlerine ihtiyaç duymaları, ev içlerine ayrılması gereken zamanlar gibi aile ile ilgili yükümlülükler, iş ve aile alanları arasındaki dengenin bozulmasına ve iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda da iş-aile çatışması, bireylerin iş tatminsizliği, tükenme, stres, depresyon, yaşam tatminsizliği, evlilik hayatında mutsuzluk gibi iş ve aile hayatına ilişkin olumsuz sonuçlarla karşılaşmalarına yol açmaktadır. Aksi takdirde; iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak birbirine müdahalesi, belli bir zaman sonra döngüsel bir sürece dönüşerek; iş, aile ve hayatın diğer alanlarında olumsuz sonuçlar meydana getirebilecektir. İş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmalar; çalışanların iş performansını, iş tatminini, fiziksel ve psikolojik sağlığını, ailevi ilişkilerini ve genel olarak yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyecek unsurlar içermektedir.

Literatürde iş-aile çatışmasının demografik özelliklere bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediği buna bağlı olarak bireylerin etkilenme derecesi üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda cinsiyete, yaşa, medeni durumlarına, evlerin çalışmaya durumlarına, iş yerlerindeki pozisyonuna göre bulgular elde edilmeye çalışılmıştır. İş-aile çatışması hisseden bireylerde, bu çatışmaya nedeniyle gerginlik, huzursuzluk ve stres oluşabilmekte, bu da bireylerin gerektiği gerekse yaşam tatmin

düzeylerini azaltabilmektedir.

Bu ara tırma, çalı anların i ve aile rolleri arasında ya adıkları çatı maların demografik özellikleri ile ili kisini ortaya koymak amacıyla yapılmı tır. Çalı ma üç bölümden olu maktadır. Birinci bölümde çatı manın tanımı, nedenleri ve sonuçları ile rol çatı ması konusu i lenmektedir. kinci bölümde ise roller arası çatı ma türü olarak ifade edilmi olan i -aile çatı masının tanımı, türleri, yönleri ve ba lıca i -aile teorileri incelenmi tir. Ayrıca -aile çatı masına sebep olan etmenler ve i -aile çatı masının sonuçları yine aynı bölümde ele alınmaktadır.

Üçüncü bölümde ise, Milli e itim Bakanlı ı'na ba lı okullarda çalı an ö retmenlerin i -aile ya am çatı ması; ya ayıp ya amadıklarının ara tırılmı tır. atı manın ne kadar etkili oldu u, anket yolu ile katılımcılara ula ılmı elde edinilen veriler SPSS 15.00 statistik programı ile de erlendirilmi tir.

BÖLÜM 1

ÇATI MA LE LG L KAVRAM VE KURAMLARA L K N

GENEL B LG LER

1.1. ÇATI MANIN TANIMI

Çatı ma, insan unsurunun bulundu u her yer ve ortamda ortaya çıkması kaçınılmaz bir olgudur. Tüm canlılar ya amlarını devam ettirebilmek için sürekli olarak çevreleri ile mücadele etmek ve yeri geldi inde çatı mak zorundadır. nsanlar açısından da çatı ma gerek fizyolojik ve gerekse sosyo-psikolojik ihtiyaçlarının tatminine engel olan sıkıntıların meydana getirdi i gerginlik halleridir (Eren, 2003: 609).

Çatı ma, sadece ekonomik çıkar uyu mazlıkları sonucu de il, duygusal gerilimler ya anması sonucunda da ortaya çıkabilmektedir. Çatı ma, en az iki birey arasında gerçekleşen en kısıtlı zaman, mekân ve kaynak kullanımı üzerine odaklanan anla mazlık hallerinde kendini göstermektedir. Hem hisleriyle, hem de mantıksal dü üncesiyle hareket edebilen bireyler, ihtiyaçlarını veya isteklerini gidermek amacıyla, kısıtlı imkanları payla ma ya da kullanma konusunda fikir birli ine varamadı ı için çatı malar ya anmaktadır (Barutçugil, 2004: 484).

Çatı ma türleri açısından de erlendirildi inde ise bireysel ve örgütsel olarak iki farklı ekilde tanımlanmı tır. Bireysel açıdan çatı ma; aynı ya da kar ıt olan iki durumdan birini seçmek zorunda kalan insanın ya adı ı kararsızlık veya uyu mazlık halidir. kili ili kiler bakımından çatı ma, birbirinin amacına ula mada gösterilen dü manlık ya da kavga halidir. Örgütsel açıdan çatı ma ise; örgütte iki veya daha fazla ki i, grup ya da birimler arasında veya örgütler arasında çe itli nedenlerle ortaya çıkan anla mazlıklardır (Genç, 2005:253).

Çatı ma ile ilgili literatürde yer alan tanımlar incelenince, bu tanımların her birinin kavramın farklı yönlerine odaklandı ı görülmektedir. Buna ra men, tanımlarda bazı ortak noktalar göze çarpmaktadır. Bu ortak noktalar, çatı maların “uyumsuzluk, anla mazlık, zıtlık, kar ıtlık, birbirine ters dü me” gibi konuları içermesidir. Bu tanımların ı ı nda, çatı ma genel olarak öyle tanımlanabilir: Çatı ma, örgüt içindeki

birey veya grupların kendi içlerinde, aralarında veya örgütle çetli nedenlerden kaynaklanan ve uyumsuzluk, zıtlık, anlaşmazlık ve birbirine ters düme biçiminde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir.

Örgütlerde ortaya çıkan çatışmalar, iyi yönetilmediği takdirde örgüt üyelerinin motivasyonunu olumsuz etkileyip, verimliliklerinin azalmasına yol açabilmektedir. Çatışma yönetimi konusunda bilgi sahibi, donanımlı yöneticiler aracılığı ile çatışmanın olumlu yönleri ortaya çıkarılabilir. Düzenli yönetilen çatışmaların örgüt içi rekabet ve dinamizm için faydalı olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Seval, 2006: 246).

1.1.1. ÇATI MAYA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Örgütlerde çetli düzeylerde ve taraflar arasında ortaya çıkan çatışmanın nedenlerini bilmek, geliştirecek çatışma teknikleri açısından önemlidir. Örgüt içindeki çatışmalar çok sayıda faktörden kaynaklanabilmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda ele alınmıştır.

A. Kişisel Farklılıklar: Örgütlerde çalışanlar arasındaki kişisel farklılıkları çatışmaya neden olmaktadır. Yüksek baskıcılık, dogmatizm ve düşük öz saygılık gibi kişisel özelliklerinin, çatışmayla ilgili kişiyi inceleyen araştırmalar da otoriter ve baskıcı kişilerin çatışmaları arttırdığı sonucunu ortaya koymuştur. Diğer yandan, yenilikçi ve değişime karşı çıkan dogmatik kişisel yapısının da çatışmalara neden olduğu saptanmıştır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 314-315).

B. Amaç Farklılıkları: Örgütteki kişisel ve grupların farklı amaçları çatışmaya kaynağı olabilmektedir. Bazen her birim örgütsel başarıyı kendi bölümünün amacının gerçekleştirilmesine bağlamakta, örgütsel amacın gerçekleştirilmesinde diğer bölümlerin katkılarını göz ardı etmektedirler. Bazen de farklı birimlerin amaçları birbirleriyle çelişebilmektedir. Örneğin; finansman departmanı kaynak maliyetini azaltmaya çalışırken, pazarlama departmanı satışların artması için vadeli satışlarda vadelerin uzatılmasını isteyebilecektir. Diğer taraftan amaçların açık ve net olarak belirlenmemesi de örgütte çatışmaya neden olabilmektedir (Seval, 2006:250).

C. Statü ve Güç: Örgütlerde farklı statü ve görevlere sahip çalışanlar

bulunmaktadır. De i ik statüdeki ki i ve gruplar, örgütsel amaçları göz ardı ederek kendi amaçlarını ön plana çıkarabilmekte ve bunlarda örgüt içi çatı maların önemli nedenlerinden birini olu turmaktadır.

D. Kararların Ortakla a Alınması: Örgütler büyüdükçe ki i ve birimlerin tamamen ba ımsız kararlar alması zorla makta, birbirleriyle i birli i ve koordinasyon gereklili i artmaktadır. Özellikle yetkilerin payla ılması durumlarında çatı ma olasılı ı artmakta, yetki kullanımındaki görü ayrılıkları çatı manın kayna ını olu turmaktadır. Özellikle kar ılıklı ba ımlılıktaki bir taraftan di er taraftan daha fazla kar ı tarafa ba ımlıysa çatı ma ihtimali daha fazla artmaktadır. Örgütteki kıt kaynakların ve etkinliklerin zamanlaması birimler arası kar ılıklı ba ımlılı ı artırmaktadır. Ortak karar verme çatı mayı arttırabilecektir. Bu nedenle çatı manın önlenmesi karar verme becerisinin geli mesi ile mümkündür (mirlio lu, 2005:108).

E. Ödüllendirme Sistemleri: Örgütün temel amaçları göz ardı edilip, sadece birimlerin kendi amaçlarını gerçekle tirmeleri dikkate alan bir ödüllendirme sistemi çatı malara neden olabilecektir. Di er taraftan uygulanan ödüllendirme yöntemi de çatı ma kayna ı olabilmektedir. Bireysel te viklerin uygulanması halinde ödüllendirilen ki i grubun di er üyeleri tarafından dı lanabilmekte, sistem te viki ise bazı ki iler yeterli performans göstermemesine ra men ödüllendirilebilmektedir. Bu nedenle ödüllendirmenin neye, hangi kriterlere göre yapılaca ı önceden belirlenmeli ve örgüt üyelerin duyurularak ödüllendirmelerin adil yapıldı ına ki i ve gruplar inandırılmalıdır (Seval, 2006:250).

F. Denetim Biçimi: Örgütlerde yakından denetim çatı mayı artırmaktadır. Buna kar ılıklı, çalı anların kendi kendilerini denetledi i ve kendi i ini kendilerinin planladı ı örgütlerde çatı ma azalmaktadır. Ancak, çalı anların karar sürecine katılmaları, özellikle genel amaç ve de erler üzerinde görü birli ine varılmama örgütlerde, çatı mayı artırmaktadır.

G. Yönetim Tarzındaki Farklılıklar: Yöneticinin benimsemi oldu u yönetim tarzı ile astların yöneticiden bekledi i yönetim tarzlarının örtü memesi çatı mayı neden olabilmektedir. Yöneticiler her yerde geçerli olacak bir yönetim tarzının olmadı ını göz önünde bulundurarak örgütü tanımalı ve durumsallık yakla ımı çerçevesinde örgütün yapısına uygun bir tarz benimsemelidir (mirlio lu, 2005:109).

H. Kaynakların Sınırlı Olması: Örgütlerdeki insan, makine, para gibi kaynakların sınırlı olması örgütte yer alan kişi veya birimlerin bu kaynakları paylaşmasında problemlere neden olmaktadır. Kişi ve birimler daha iyi hizmet verebilmek için daha fazla kaynağa sahip olmak istemekte, bu istekleri de çatı mayası neden olmaktadır. Kaynakların sınırlı olmasının yanı sıra kaynakların ortak kullanımında örgütlerde bir çatı mayası nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin; tek bir araçtan birden fazla kişi veya birimin faydalanması çatı mayası neden olabilmektedir.

I. Yetki ve Sorumluluklardaki Belirsizlik: Örgütte görev yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde yazılı olarak belirlenmemesi, kimin kime karşı sorumlu olduğunu belirsiz olduğu, komuta ve kurmay personelin görev tanımlarının iyi yapılmaması kişi ve gruplar arasında çatı mayası nedeni olabilir.

J. İletim Problemleri: Kelimelere farklı anlamlar yüklenmesi, karşı taraf hakkındaki ön yargılar, psikolojik ve fiziksel gürültü, yanlış bilgi yüklenmesi, iletişim kanallarının tek taraflı çalışması gibi iletişim engelleyen çeşitli faktörler kişi ve grupların çatı mayasına yol açabilmektedir. Organizasyonlardaki en önemli çatı mayası nedenlerinden birisi de iletişim eksiklikleridir. İletim kesildikçe çatı mayası daha da iddetlenmekte çatı mayası iddetlendikçe de iletişim kesilmektedir. Bu nedenle çatı mayası yönetmek durumunda olan yönetici ilk olarak çatı mayası taraftar arasında iletişimi sağlamalıdır. İnsanların birbirleriyle olan ilişkileri, bilgi alışverişini çatı mayası azaltıcı unsurdur. Bununla birlikte iletişim sürecinde meydana gelen sorunların; girdiyi azaltması, işbirliğini geciktirdiği, yanlış anlamalara neden olduğu da ortaya çıkmıştır (Özkalp ve Kirel, 2005:393).

1.1.2. ÇATI MAYASI TÜRLERİ

Örgütlerdeki çatı mayası türleri de iktisadi ilişkiler altında sınıflandırılmak mümkündür. Koçel'e göre bir örgütteki başlıca çatı mayası türleri ve kapsam alanları şunlardır (Koçel, 2003: 665-668).

a. Fonksiyonel ve Fonksiyonel Olmayan Çatı mayası Sınıflaması: Fonksiyonel çatı mayası organizasyonun amaçlarını gerçekleştirilmesine katkıda bulunan çatı mayası türüdür. Bu tür çatı mayası örgütün çeşitli kısımlarındaki sorunlara sebep edebilir. Dolayısıyla

yöneticilerin bu sorunlar üzerinde dikkatinin çekilmesinde etkin rol oynar. Ayrıca organizasyona canlılık kazandıracak yeniliklerin ve de i imlerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırır. Fonksiyonel olmayan çatı malar ise; i letmeyi amaçlarına ula maktan erteleyen, amaçları gerçekleştirilmeye katkıda bulunmayan çatı malarlardır.

b. Çatı maların Ortaya Çıkışı ile İlgili Sınıflama: Bu sınıflamaya göre çatı malar; gizli çatı ma, potansiyel çatı ma, algılanan çatı ma, hissedilen çatı ma ve açık çatı ma ekinde bir yapı göstermektedir. Gizli çatı ma, personel görünürde örgüt içerisinde bir sorun yokmuş gibi çalışanlarına devam etmektedir. Ancak, çe itli nedenlerden dolayı açıktan sergilemeseler de birbirleri arasında çe itli problemlerin varlığı, örgüte olumlu ya da olumsuz ekinde yansımalarıyla ilgilidir. Potansiyel çatı ma ise, çatı mayı ortaya çıkarabilecek nedenleri ifade etmektedir. Algılanan çatı ma da, çatı mayı konu olan tarafların olayları ve durumu algılama tarzları ile ilgilidir. Bazen çatı malar algılama farklılıkları nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Hissedilen çatı ma da ise, çatı ma halindeki tarafların olay(lar) konusundaki hislerini ifade etmektedir. Açık çatı ma ise, çatı ma halindeki tarafların fiilen gösterdiği davranışları ifade etmektedir.

c. Organizasyonda Çatı mayı Taraf Olabileceklerle İlgili Sınıflama: Bu tür çatı maları; kişiler kendi içlerindeki çatı ma, kişiler arası çatı ma, kişiler ve gruplar arası çatı malar, grupların kendi içinde ve gruplar arası çatı malar olarak sınıflandırmak mümkündür.

d. Çatı maların Organizasyon içindeki Yerleri ile İlgili Sınıflama: Bu sınıflamaya göre çatı malar, dikey çatı ma, yatay çatı ma ve emir komuta-kurmay çatı ma ekinde ortaya çıkmaktadır. Dikey çatı ma, üst-üst arasındaki çatı mayı, yatay çatı ma aynı organizasyon kademesinde bulunanlar arasındaki çatı mayı ifade etmektedir. Emir-komuta personeli ile kurmay personel arasındaki çatı ma ise en çok bilinen ve görünen çatı madır.

e. Amaç Çatı ması, Beliren Çatı ma, Kurumsalla mı Çatı ma ve Rol Çatı ması ile İlgili Sınıflama: Bu sınıflamada amaç çatı ması, çe itli düzeylerde ve çe itli taraflar (ki i, grup) arasındaki amaçlar konusundaki anlaşmazlıklarda ortaya çıkan çatı madır. Beliren çatı ma ise, özellikle emir komuta-kurmay personeli arasında ortaya çıkan

çatı malarla ilgilidir. Kurumsalla mı çatı malar ise, çatı manın do abilece i ko ullanın, çatı manın derece ve iddetinin, çatı ma çözüm yollarının sosyal sistem tarafından belirlendi i, tarafların çatı ma halinde nasıl davranacaklarının ayrıntılı olarak açıklandı ı durumları ifade eder. ç-i-i veren ili kilerindeki ortaya çıkan çatı malar en iyi örnektir.

Rol çatı ması olarak ele alınan çatı ma türünde ise, ki ilerin organizasyon içindeki oynamak istedikleri rol ile oynamaları beklenen rol arasındaki uyumsuzlukları ifade etmektedir. Bireylerin üstlendikleri roller açısından de erlendirildi inde çalı mamızın ilerleyen bölümlerinde rol çatı ması ayrıntılı olarak incelenecektir. Bu tür çatı maların en önemli nedeni i dı ı sosyal ve ki isel faktörler oldu u da gözden kaçırılmamalıdır.

1.1.3. ÇATI MANIN SONUÇLARI

Çatı maların sonucunda taraflar arasında kazananlar ve kaybedenlerin olması do al bir sonuç olarak görülmelidir. Çatı ma sonucundaki bireyler veya takımlar arasında olu an endi eler örgüt içerisinde ba arı oranının dü mesine sebep olabilece i gibi, motivasyonu arttırarak ba arıyı da olumlu etkileyebilecektir. Çatı manın artmasıyla stres, çaresizlik ve kaçma davranı larının, devamsızlık ve i ten ayrılma niyetinin arttı ı, i tatminin dü tü ü gözlemlenmi tir. Öte yandan, çatı manın örgütte alınan kararların kalitesini yükseltmesi, bireyleri di erlerinin bakı açılarını daha iyi anlamaya yöneltmesi ve çalı anları yeni fikirleri benimsemek için cesaretlendirmesi gibi olumlu sonuçlar yaratabilece i ileri sürülmü tür (Torun ve Ercan, 2006: 33).

1.2. ROL ve ROL ÇATI MASI

1.2.1. ROL KAVRAMI

Rol; bireyin bulundu u dü zlemdeki sosyal ya da biçimsel statüsünün belirledi i hak ve yükümlülüklerin toplamı olarak tanımlanabilir (Baysal ve Tekarslan, 1996:298). Ki i pek çok örgütsel ve toplumsal role sahip olabilmektedir. Aile rolü olarak anne- baba,

mesleki rol olarak öğretmen, asker, doktor, inşaat mühendisi, sosyal rol olarak dernek başkanı, takım kaptanı gibi birçok rolde bulunabilir. Bu çeşitlilik içinde kişi, farklı davranışlar içinde bulunmak durumundadır.

Rol çeşitleri literatürde çeşitli biçimlerde ifade edilmekle birlikte; rol çeşitleriyle ilgili iki temel sınıflandırmadan bahsedilebilir. Linton tarafından geliştirilen tasnife göre roller; toplum tarafından verilen statü ve roller ile kazanılan statü ve roller ekinde ikiye ayrılmaktadır. Bir diğ er tasnif ise Banton tarafından yapılan ve örgütsel davranış ile sosyal psikoloji alanında çokça kullanılan üçlü rol tasnifidir (Dökmen, 1996:120).

Birinci grup roller, temel rollerdir. Temel roller, kişilerin cinsiyet ve yaşa göre gerçekleştirmek durumunda oldukları rollerdir. Bir kadın için annelik rolü veya bir baba için babalık rolü temel rol özelliğini gösterir.

İkinci grup roller ise genel rollerdir. Genel roller toplumca kabul edilmiş olan, sınırları davranış düzlemine göre değişen, sonuçları çoğ u zaman toplumu veya grubu etkileyen rollerdir. Mesleki roller de bu grubun içerisinde yer almaktadır.

Üçüncü grup rolleri, bağımsız roller olarak sınıflandırmak mümkündür. Bu roller özellikleri itibariyle genel rollerden bağımsızdır, etkisi bireyseldir ve yerine getirilmesi zorunlu olmayan rollerdir. Hobi rolleri olarak da ifade edilebilen bağımsız roller kişilerin boş ve serbest zamanlarını değerlendirme için oynadıkları rollerdir. Bir spor etkinliği, bir kulübe üye olma gibi.

1.2.2. ROL ÇATI MASI

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 diğ erine oranla daha fazla benimsemesi, üstlendiği rol ile kişilik özelliklerinin uymaması gibi durumlarda rol çatışması meydana gelmektedir (Gümü tek in ve Öztemiz, 2005: 274).

Rol çatı ması bireyin yapması gereken işlerin birbirinden çok farklı ve ilgisiz olması, kendisine verilen görevin bitirilebilmesi için iş yerinde yeterli sayıda personel olmaması, verilen bir görevi yerine getirebilmek için bazen kuralları çiğnemesi gerektiği iş yerinde birbirinden çok farklı çalışan gruplarla işi içinde olması, çalışanlar arasında birbirine uymayan talepler alması durumunda artan bir durumdur (Ceylan ve Ulutürk, 2006:49).

Bir diğeryandan birey örgüt içinde ve dışında çeşitli işleri ve grupların baskısı altında bulunmaktadır. Birey rolünü oynarken kendisinden beklenen davranışları algıladığı kadarıyla yapmaya çalışacaktır. Bu durumda başkalarının bireyden beklediği rol, kendisinin algıladığı rol ve bireyin oynadığı rol söz konusu olmaktadır. Bu üç durumun birbiriyle uyumsuzluğu rol çatı masını getirir. Rol, belirli bir konumu işgal eden bir kimseden grup üyelerinin gerçekleştirmesini istedikleri görevler bütünüdür. Bu çeşitli roller ayrıca *beklenen rol* adı verilir. Her bireyin ayrıca, kendisinden ne beklendiğini işlevsel bir algıladığı söz konusudur. Buna *algılanan rol* denir. Birey başkalarının kendisinden olan beklentilerini algılama tarzına göre bu beklentileri gerçekleştirmeye gayret eder. Ortaya çıkan sonuç *oynanan roldür*. Bu belirttiğimiz üç tip rol arasında uyumsuzluk söz konusu olduğu zaman rol çatı masından söz edilir. Rol çatı ması, rol belirsizliği veya başka bir nedene bağlı olarak ortaya çıkabilir (Kırmızı, 2005:298).

1.2.3. ROL ÇATI MASININ TÜRLERİ

Rol çatı maları beklentilerin ve algıların değişik kombinasyonlarına göre farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Rol çatı maları şu şekilde sınıflandırılabilir. Rol göndericinin kendi içinde çatı ması, göndericiler arası rol çatı ması, kişi-rol çatı ması, ağırlı rol yüklenme, rol belirsizliği ve roller arası çatı ma (Çarıkçı, 2001:18).

Rol göndericinin kendi içinde çatı ması, Bu rol çatı ması ekli, belirli bir rol yükümlüsüne, aynı rol göndericinin, aynı anda birbirleriyle çelişen farklı rol beklentilerini göndermesi durumunu ifade eder. Örneğin babanın oğluna hem iyi bir futbolcu olmasını istediğini söylerken, derslerinin futbol yüzünden zayıf olduğunu ikayet

etmesi gibi (Özkalp ve Kırel, 2005:398).

Göndericiler arası rol çatı ması, bir rol yükümlüsüne, belirli bir rol göndericiden gelen baskı ve beklentilerin; di er bir rol göndericinin baskı ve beklentileriyle uyumsuz olması durumunda görülür. Örgütsel yapıda bir gözetimcinin üstlerinden gelen astları kontrol baskısı ile astlarından gelen “idare et” baskısı arasında kalması da göndericiler arası rol çatı ması örne idir (Özkalp ve Kırel, 2005:398).

Ki i-rol çatı ması, bireyden istenen rol beklentilerinin ki inin tutum, de er ve kabul edilebilir davranı larıyla ters dü mesi sonucu ortaya çıkan bir çatı madır. Rolün birey yeteneklerine uygunsuz halidir. Konu ma özürlü bir satı elemanı, kan görünce dayanamayan bir hem ire gibi (Özkalp ve Kırel, 2005:399).

A ırı rol yükleme, örgütsel taleplerin çoklu u ve bireyin bu talepleri yerine getirmek için sahip oldu u zamanın azlı ı nedeniyle ortaya çıkar. Bu durumlarda ki i bir tür öncelikler çatı ması ya ar ve hangi beklentileri öncelikle kar ılayaca ı konusunda karar vermekte zorlanır (Çarıkcı, 2001:20).

Rol Belirsizli i, rol baskısının di er bir eklidir. görenin, i iyle ilgili sorumluluklarının neler oldu unu, i inde nelere yetkisinin olup nelere yetkisinin olmadı ını bilmemesi, i iyle ilgili olarak açık, net ve planlı hedeflerinin ve ula ması gereken standartların olmaması rol belirsizli i olarak da adlandırılır. Rol belirsizli i, çalı anın i yerinde kendisine verilen görevde istenen performansı ortaya koyabilmesi için gerekli bilgiden yoksun oldu unda ortaya çıkar (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 49). ki tip rol belirsizli i vardır. Bunlardan ilki görev belirsizli idir. Bunun anlamı ki inin yapaca ı i hakkında bir belirsizlik olmasıdır. kincisi ise sosyal duygusal belirsizliktir. Ki inin kendisini ba kalarının nasıl de erlendirdi inden emin olamamasıdır. De erlendirme kriteri açık olmadı ında veya di er çalı anlardan da bir geri bildirim alınmadı ında bu belirsizlik tipi ortaya çıkar. Aynı rol çatı masında oldu u gibi rol belirsizli i de çalı anlar da duygusal tepkilere yol açabilir. Belirsizlik durumlarında da i tatminsizli i, i gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olamama duygusu ortaya çıkar

(Özkalp ve Kırel, 2005:439). Daha önce yapılmı ara tırma sonuçları do rultusunda rol çatı ması ve rol belirsizli inin, personel ve örgütsel çıktılar üzerinde olumsuz etkiler yarattı ı söylenilebilir. Rol çatı ması ile rol belirsizli inin yüksek oldu u durumlarda bireyin i performansı, i doyumunu ve örgütsel ba lılı mın zayıf oldu u görülmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006:56).

Roller arası çatı malar, 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 çatı ma türüdür. Toplumsal de i imle birlikte, geleneksel rolün yanı sıra, de i imin gerektirdi i bazı rollerin ortaya çıkması, toplumsal ya da örgütsel hareketlili in (göçler ve kitle ileti im araçlarının hızla geli imi ile) kültürel homojenli i bozarak; bireyleri birbirleriyle ba da mayan rolleri oynamaya zorlaması gibi toplumsal nedenler de rol çatı masının ya anmasında etkili olmaktadır. Modern toplumsal ve örgütsel ya am bireyin rol çatı ması ya amasını bir seviyeye kadar kaçınılmaz kılmaktadır (Kılınç, 1991: 22-23).

Roller arası çatı maların iki kayna ı vardır: Bunlardan birisi, çok önemli fakat aynı zamanda da kısıtlı bir kaynak olan **zamandır**. Bir rolü yerine getirmek için ayrılan zamanın ba ka bir rolün gereklerini yerine getirmeyi zorla tırması halinde roller arası çatı ma ya anabilmektedir. Kısıtlı zaman nedeniyle ya anan roller arası çatı maların en belirgin örne ine çalı an kadınların, i ve evleri ile ilgili olarak üstlendikleri rollere yeterince zaman ayıramamaları sonucu rastlanır. Roller arası çatı mayı neden olan di er bir neden de rollerin gerektirdi i **davranı**lardır. Ki inin üstlendi i rollerin birbiri ile uyumsuz davranı lar gerektirmesi ki i üzerinde çatı ma yaratabilir. Örne in askerlik mesle indeki ki ilerin i yerlerinde disiplinli, emredici davranı lara kar ılık evde samimi ve sıcak davranı geli tirmek zorunda olmaları do al olarak bir roller arası çatı mayla sonuçlanmaktadır (Çarıkçı, 2001:23).

BÖLÜM 2

- A İLE YA AM ÇATI MASI

2.1. -A İLE ÇATI MASI

-aile ya am çatı ması, bir örgütün üyesi olmanın gere i olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gere i olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzlu un var olması sonucunda ortaya çıkar. ve aile ya amının gere i olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalı an üzerinde yarattı ı gerilim arttıkça, çalı anın i -aile ya am dengesinin bozulması, i -aile ya am çatı ması ya aması beklenir(Çarıkçı, vd., 2007:51).

Bireylerin i lerinin yo unlu u aile hayatlarını olumsuz etkilemekte ve hem kendisinin hem de ailesinin mutlulu u azalmaktadır. Tersine olarak da ailevi problemler veya ailelere gösterilen özel ilgi ve harcanan zaman nedeniyle i yerinde sorunlar ortaya çıkmaktadır. e verilen önem ailenin ihmalini veya aileye verilen önem i in ihmalini beraberinde getirebilmektedir. Bazı bireyler ise umursamaz bir tutum içerisindedir, rol çatı masının farkında de ildir ve dolayısıyla çatı ma içerisinde de de ildir. Çatı ma, bireyler rahatsızlık duyduklarında ortaya çıkar. Birey rollerinden birini ba arılı bir ekilde yerine getiriyor di erini getirmiyor ve bundan rahatsızlık duymuyorsa kendisi açısından rol çatı ması yoktur. Rahatsızlık hissetti inde rol çatı ması ba lar (Özdevecio lu ve Doruk, 2009:70)

2.1.1. -A İLE ÇATI MASININ TANIMI

-aile ya am çatı masını konu alan çalı maların geçmi i Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından rol kuramı üzerine yapılan çalı maya kadar uzanmaktadır. Kahn ve di erlerine göre, rol çatı ması, ki inin bir role uyum sa lamasının bir di er role uyum sa lamasını zorla tırması, ba ka bir ifadeyle aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin ki i üzerinde yarattı ı baskı sonucu ortaya

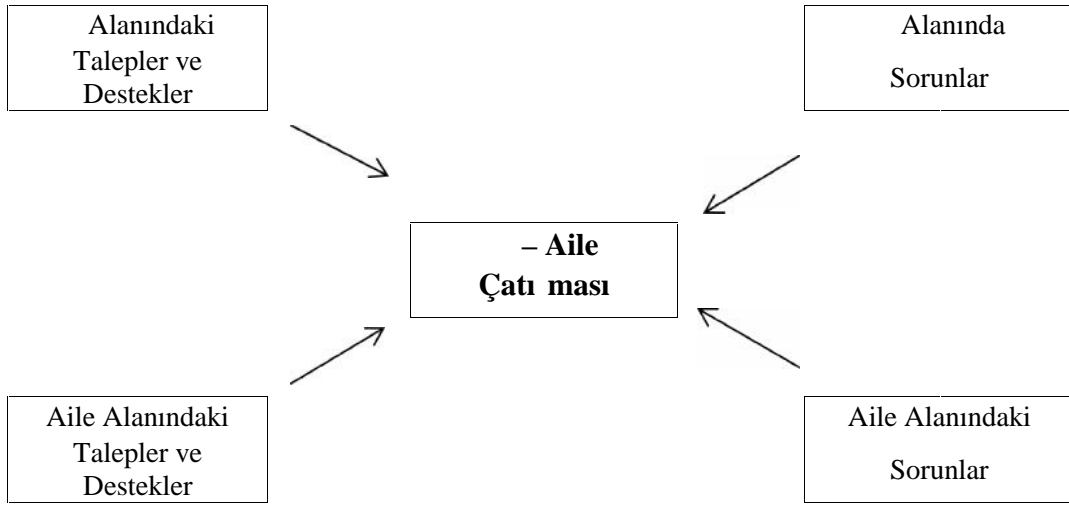
çıkan gerilim durumudur (Efeo lu, 2006:10). Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, kişinin bir rolü üstlenmesi, başka bir rolü daha üstlendiği durumlarda zorla maktadır. Üstlendiği rollerden birisinin gereği olarak sergilediği tutum ve davranışlar üstlendiği diğer bir rolün ya da rollerin gereği olarak üstlenmesi gereken tutum ve davranışlarla uyumsuzluk gösterebilir. Bu uyumsuzluk durumu söz konusu kimse üzerinde baskı yaratır. Ya adını baskının yoğunlaşması sonucunda, söz konusu kişinin roller arasında çatışmaya başlaması olasıdır. -aile ya amaç çatışması ise, roller arasında çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma, 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.

Temel olarak -aile çatışması, bireyin aile içinde ve kendi yerinde üstlendiği rollerin birbirini engellemesiyle ortaya çıkan roller arasında çatışmanın birey üzerinde yarattığı rol baskısı şeklinde tanımlanabilir. Roller arasında çatışma türü olarak sınıflandırılan -aile rol çatışması çeşitli yayınlarda, -aile rolleri arasındaki uyum bozukluğu, -aile etkileşimi sorunları, -aile uyumsuzluğu ve -aile gerginliği olarak ifade edilebilmektedir (Kutunis ve Batman, 2005: 151). -aile ve aile ya amının gereği olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalınan üzerinde yarattığı gerilim arttıkça, çalınanın -aile ya am dengesinin bozulması, -aile ya am çatışması ya aması beklenir (Greenhaus ve Beutell, 1985:77, Taslak, 2007: 68.). Çatışma kuramına göre, bireyin ya da aile alanlarında üstlendikleri roller tek başına çatışma yaratmazlar; çatışmanın nedeni, bireyin üstlendiği sorumlulukların birey üzerinde birbirleriyle çelişen gereksinimler yaratmasıdır (Efeo lu, 2006:17).

-aile rolleri kişinin için aynı dereceden belirgin ve önemli ise kişi, bu iki alan arasında tercih yapmakta zorlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:78). Bireylerin iş ve ev alanlarında yaşadıkları deneyimleri algılama biçimleri, iş ve aile hayatlarını dengeli ve düzenli bir şekilde yaşayabilmelerinde etkili olmaktadır. Bireyler bu denge ve düzeni sağlayamadıklarında kaçınılmaz olarak -aile çatışmasını yaşamaktadırlar (Rice, vd., 1992: 156).

Aycan (2010) tarafından belirtilen temel modelde (Şekil. 2.1) kişinin aileye ve ailenin işe müdahalesini (yani -aile çatışmasını) arttıran en temel faktör, taleplerin

çoklu u ve desteklerin azlı ıdır. Talepler ne kadar çok, destekler ne kadar az ise ki iler i - aile çatı masını o oranda ya amaktadır. Çatı manın sonucunda ise, i ve aile hayatında olumsuzluklar ya anmaktadır. alanında motivasyon dü üklü ü, performans dü üklü ü, i i bırakma e ilimleri gibi olumsuzluklar ya anmaktadır. Ailede ise evlilikten alınan doyumda azalma, çocuklarda davranı problemleri, çalı ma odaklı suçluluk gibi sorunlar olabilmektedir. ve aile alanındaki olumsuzluklar ise psikolojik sıkıntılara yol açabilmektedir (Aycan, 2010:13).



ekil.2.1 -Aile Çatı masının Kuramsal Modeli (Aycan 2010:14).

2.1.2. -A LE ÇATI MASININ SÜREÇLER

-aile çatı ması yapısal olarak di er roller arası çatı malara benzemekle birlikte onu di er roller arası çatı malarından ayıran önemli özellikleri de bulunmaktadır. Her eyden önce ki inin hayatı boyunca üstlendi i en önemli rollerin etkile imi nedeniyle ortaya çıktı ndan dolayı i - aile çatı masının kapsamı di er çatı ma ekillerinden farklıdır. -aile çatı masını ortaya çıkaran dinamiklerin ve çatı manın sürecinde kendine has özellikleri vardır. -aile çatı masını meydana getiren sebepler u ekillde sıralanabilir (Çarıkçı, 2001:26-28).

-aile çatı masının temelinde yatan ilk neden, di er roller arası çatı malarda

oldu u gibi **ki inin aynı anda birden fazla rolü üstlenmi olu** udur. Üstlenilen her rol ki inin kısıtlı zamanının ve enerjisinin bir bölümünün daha, bu rollerin yerine getirilmesi için harcaması anlamına gelir.

-aile çatı masının meydana gelmesi için sadece i ve aile rollerinin varlığına bağlıdır. Çatı manın meydana gelmesi için bu rollerin **ki iden bazı taleplerinin de olması** gerekmektedir. Örne in; çalı an bir kadının evlenmesi ve çocu unun olması ailesinden kaynaklanan taleplerin fazlala ması anlamına gelirken; i inden aldığı terfiler ise örgütün beklentilerinin artması demektir.

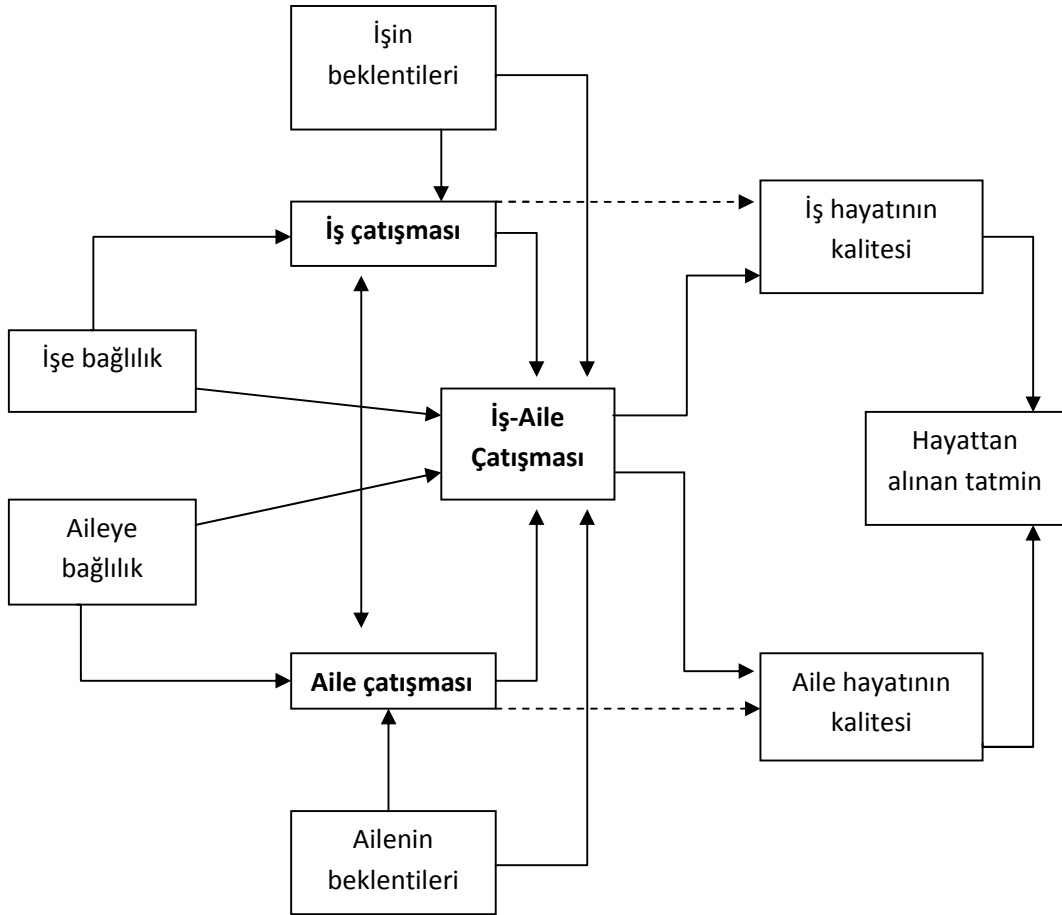
Çatı ma sürecinin altında yatan üçüncü faktör ise **ki inin i inden ve ailesinden kaynaklanan taleplerin çeli mesidir**. Bu talep ve beklentilerin miktarı ve zamanlaması çeli kileri ortaya çıkaran esas nedendir. Örne in; i yerinin ki iden fazla mesai ve hafta sonu çalı maları gibi talepleri ile çocukların ihtiyaçları nedeniyle ortaya çıkan talepler ço u zaman çeli ir.

Çatı mayı ortaya çıkaran ba ka bir neden ise i ve aile rolleri arasında çatı ma meydana gelmesi için **hem i ve hem de aile rollerinden e zamanlı ve güçlü baskılar geliyor olması** gerekmektedir. Örne in; çalı an bir kadın i i ile ilgilendi i sırada çocukların bazı isteklerinin ortaya çıkması veya çocukları ile ilgilenirken i yerinin bazı taleplerinin olması çatı maya neden olabilecek bir durumdur.

Çatı ma sürecini etkileyen son faktör ise **ki inin rollerine verdi i önem ve rollerini algılama biçimi** olmaktadır. -aile etkile iminde aktif ve baskın olan rol ço u zaman i tir. Örne in; eve i götüren bir ki inin evde anlayı la kar ılanma olasılı ı, i e evle ilgili problemlerini ta ıyan bir ki inin i te anlayı la kar ılanması olasılı ndan daha yüksektir. Bunun bir nedeni de i in ailenin ekonomik geçimini sa layan kaynak olu udur. Çalı anlar aile problemlerini i lerine aksettirirlerse i lerini kaybetmek dahil olmak üzere çok ciddi problemlerle kar ılabileceklerini dü ünmekte; tam tersine i problemlerini ailelerine aksettirmeleri durumunda ise ailenin bunu anlayı la kar ılayacağını varsaymaktadırlar.

Temelinde ne olursa olsun ve nasıl meydana gelirse gelsin i -aile çatı ması tanım gere i iki farklı rol çatı masının içermektedir (Duxburry ve Higgins, 1994:449; akt.Çarıkcı 2001:29). A ırılı rol yükü ve bir rolün di erini engellemesi,

Aırı rol yükü; birden fazla rol üstlenmi olan bireyin bu rolleri yerine getirmek için çok miktarda zaman ve enerji harcamasından dolayı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, ki i hem bu rollerini yeterli ve etkin biçimde yerine getirememekte ve hem de bu rolleri tam olarak yerine getirememekten dolayı çe itli psikolojik problemler ya ayabilmektedir. **Bir rolün di er rolü engellemesi** ise rollerden birisinin yerine getirilmesinin di er rolün yerine getirilmesini zorla tırması durumun ifade etmektedir. Ki inin zamanında i e gitmek gibi i iyle ilgili sorumlulu u, çocukların okula bırakmak gibi bir aile sorumlulu u tarafından engellendi inde bir rolü di er rolün yerine getirilmesini engellemesi durumunda söz konusu olmaktadır.



ekil 2.2: -Aile Çatı ma Modeli

(Duxburry ve Higgins, 1991: 61'den akt. Çarıkçı, 2001a: 4).

-aile çatı ması çe itli etkile imler sonucu meydana gelen ve birçok faktörün aynı anda etkilendi i bir süreçtir. Bu nedenle bir çok ara tırmacı i -aile çatı masını bir model olarak açıklamaya çalı mı lardır. Bu modeller arasında Kopelman modeli i -aile çatı masını çok sayıda birbirleri ile ilgili öncül ve sonucun etkile imi ile ortaya çıkan bir süreç olarak ele almaktadır (ekil:2.2). Bu modele göre çatı manın öncülleri i ve ailenin ki iden beklentileri, ki inin i ine veya ailesine ba lılı ı ile i ve aile alanı içinde ya anan çe itli problemler ekinde üç grupta alınmalıdır. -aile çatı masını tek nedenle açıklamak mümkün de ildir. Ayrıca çatı ma öncülü olarak nitelendirilen bütün faktörler aynı zamanda birbirleri üzerinde de etkili olabilmektedirler. Çatı manın sonuçları ise genel, i le ilgili ve aileyle ilgili ekinde sınıflandırılabilir (Çarıkçı, 2001:30).

2.1.3. -A LE ÇATI MASININ TÜRLER

-aile çatı masını inceleyen ara tırmacılar bu çatı mayı yapısal farklılıklarını ve çatı maya neden olan temel özellikleri göz önünde bulundurmak suretiyle üç grupta ele alınmaktadır. Buna göre i -aile çatı masının türleri unlardır (Carnicer, 2004: 468; Elloy, 2004: 20; Fu ve Shaffer, 2001: 503)

- Zaman Esaslı Çatı ma (Zaman temelli çatı ma ya da zaman nedeniyle ortaya çıkan çatı ma)
- Gerginlik Esaslı Çatı ma (Gerginlik temelli çatı ma ya da gerginlik nedeniyle ortaya çıkan çatı ma)
- Davranı Esaslı Çatı ma (Davranı temelli çatı ma ya da davranı nedeniyle ortaya çıkan çatı ma)

2.1.3.1. Zaman Esaslı Çatı ma

Zaman esaslı i -aile çatı ması; i veya aile rollerinden birinin yerine getirilmesi için ayrılan zamanın di er rolün yerine getirilmesini zorla tırması veya olanaksız hale getirmesi ile ortaya çıkan bir çatı ma eklidir. Bu çatı mada kritik ve belirleyici olan unsur zamandır. Ba ka bir deyi le; çatı ma, zamanın kısıtlı bir kaynak olmasından dolayı meydana

gelmektedir. Ki i sahip oldu u rollerin gereklerini gün içerisinde yerine getirmek zorundadır. Üstlenilen her bir yeni rol ise, di er rollere daha az zaman kalmasına neden olacaktır. Azalan bu zaman da, rolün gereklerinin tam olarak yerine getirilmesini güçle tirecek ve dolayısıyla da birey, zaman temelli çatı ma ya ayacaktır. Zaman esaslı çatı madan söz edildi inde a ırı rol yüklemenin etkileri de göz ardı edilmemelidir. Ki inin üstlendi i rollerle ilgili olarak yapması gerekenler çok fazla de ilse ki i bunları rahatlıkla yerine getirebilmekte ve zaman nedeniyle çatı ma ya amamaktadır (Cardenas ve Major, 2005: 36-37, Carlson vd., 1995: 18).

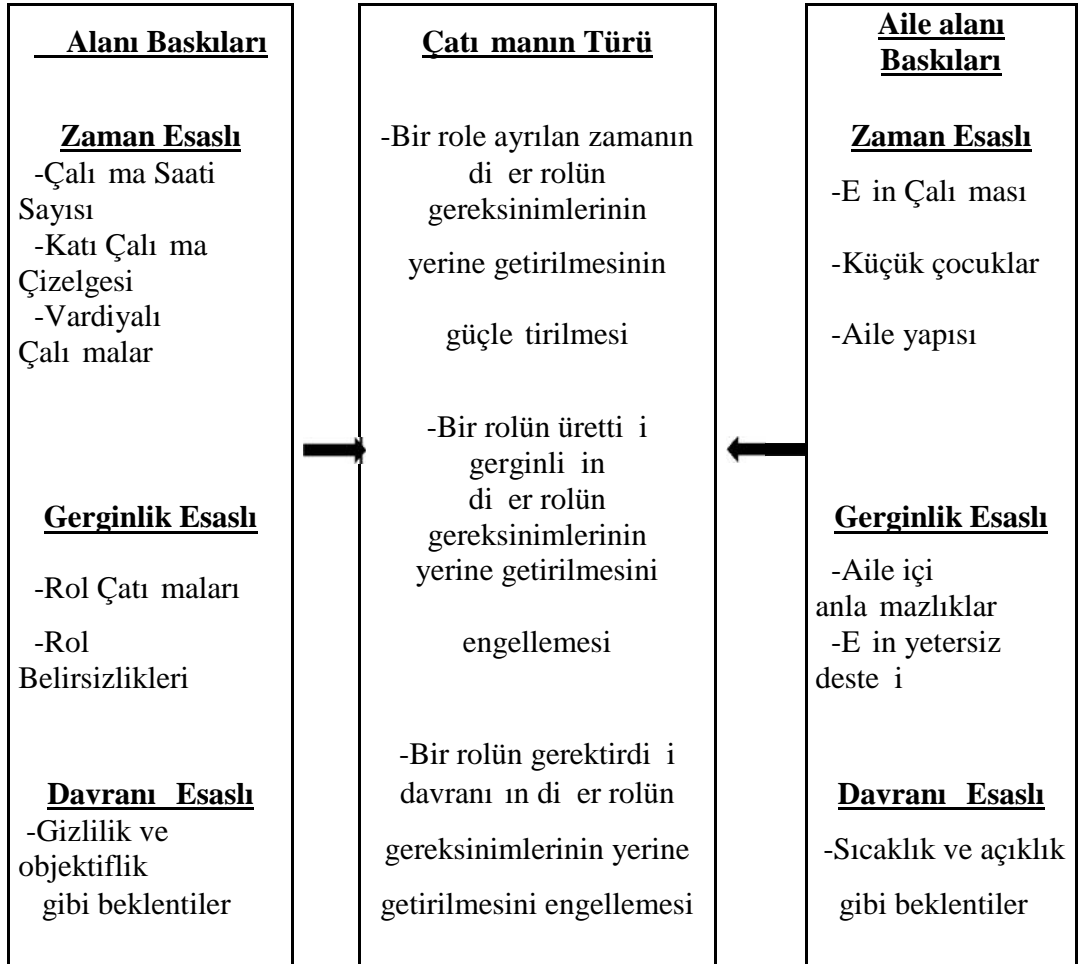
Zaman esaslı çatı manın i e ili kin kaynakları; çalı ılan saatlerin sayısı, fazla çalı manın sıklı ı, çalı ma programları, vardiya çalı masının varlı ı ve düzensizli i ayrıca çalı ma programlarının esnek olmaması olarak belirtilmektedir. Bu nedenlerden kaynaklanan zaman baskıları di er rolün talepleriyle uyumadı nda ya anmaktadır. Aileden kaynaklanan zamansal çatı ma ise, aile rolüne ayrılacak zamanın çok daha fazla olması gereken durumlar da ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan incelendi inde, evli olanların bekâr çalı anlara göre, çocuklu evli çalı anların da çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla i -aile çatı ması ya adıkları söylenmektedir. Kadın i teki konumu (tam zamanlı veya part -time çalı ması), erke in i e ba lılı ı ve i te geçirdikleri zaman kadınların ya adı ı i -aile çatı masında önemli belirleyicidir. Bunun ötesinde kadının çalı ıp çalı maması kocanın i -aile çatı masını etkilemez görünürken, kadının yönetsel/profesyonel bir i te çalı yor olması kocanın çatı ma düzeyini etkilemektedir. Çe itli ara tırma bulguları da çalı ma programları, i e uyum, evlilik, çocuklar ve e in istihdam durumunun çatı ma üzerinde etkili olabildi i görülmü tür (Özen ve Uzun, 2005:131, Hennessy, 2005: 2)

Zaman temelli i -aile çatı masının örgütsel nedenleri; fazla mesai, düzensiz i saatleri, günlük ya da haftalık çalı ma saatleri, ailevi nedenleri ise; küçük çocuk sahibi olmak, büyük aileler ya da e lerin ikisinin de çalı ması olabilmektedir (Elloy, 2004: 20). Bunların dı nda, terfi ederek daha üst kademedeki bir göreve atanmak, acil bir sipari için fazla çalı mak ve yeni bir i e ba lamak da, zaman temelli çatı manın, i ile ilgili olan sebeplerindendir. Hafta sonu çocu u ile sinemaya ya da maça gitmek için plan yapan bir baba, i yerinde geli en ani bir durumla, hafta sonu da çalı mak zorunda kalıyorsa; ya ayaca ı i -aile çatı ması zaman temelli olacaktır. Bir di er açıdan, ak am

evinde i i ile ilgili bir rapor hazırlamayı dü ün en anne, eve geldi inde küçük çocu unun bakımı ya da hastalı ı gibi nedenlerle bunu yapamadı nda, yine zaman temelli çatı ma ya ayabilecektir (Özdevecio lu ve Çakmak, 2009: 72).

2.1.3.2. Gerginlik Esaslı Çatı ma

Psikolojik nedenli çatı ma olarak da tanımlanan gerginlik esaslı çatı ma türünde ki inin i veya aile rolünün onda bıraktı ı bazı olumsuz psikolojik sonuçlar di er rolün tam



Tablo 2.1: -Aile Çatı malarının Türleri

(Kaynak: Greenhaus,J., Beutell, N.J., 1985: 78. Akt. Çarıkcı. , 2001:33)

anlamıyla yerine getirilmesini engellemektedir. Kişinin işiyle ve ailesiyle ilgili olarak ortaya çıkan endişeler, gerginlik, yorgunluk, alınganlık, duyarsızlık, sinirlilik gibi durumlar onun diğer rolleriyle ilgili performansını düşürebilmektedir. Başka bir deyişle iş veya aile alanındaki psikolojik durumunu diğer alanlara taşımaktadır. Kişinin, iş veya ailesinden kaynaklanan stres, gerginlik, sıkıntı, endişe ve yorgunluk gibi durumlar, diğer alanındaki rollerinin gereklerini yerine getirmesini zorlatmaktadır. Bir roldeki gerilimin, diğer roldeki performansı etkilediği zaman olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

Gerginlik esaslı çatışmanın işe ilişkin kaynakları; iş rolü içindeki belirsizlik ve/veya çatışma, aşırı rol yükü, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının düşük olması, fiziksel ve psikolojik talepleri, iş çevresindeki değişikliklerin oranı, iletişimdeki stres ve işte beklenen zihinsel konsantrasyon, işe bağlılık olarak bulunmuştur. Özellikle bir role yüksek düzeyde bağlılık, o role ayrılan zaman miktarını da arttırmakta, ikinci rolün beklentilerinin karşılanmasını güçletmektedir. Bir role yönelik bilişsel ve duygusal bağlılık, üstlenilen ikinci rolün talepleri fiziksel olarak karşılanmaya çalışılsa bile, zihinsel bir meşguliyete neden olabilir. Bu zihinsel meşguliyeti, rekabet eden diğer rol taleplerini gerçekleştirmek için bireyin harcadığı çabayı engelleyebilir. Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, yoğun iş gezileri ve fazla çalışma, zamansal çatışmaya neden oldu kadar dolaylı olarak gerginlik esaslı çatışmayı da etkileyebilmektedir (Özen ve Uzun 2005:132).

2.1.3.3. Davranı Esaslı Çatışma

Herhangi bir rol için geçerli olan davranış biçimlerinin, diğer roldeki davranış biçimlerine uymaması durumunda ortaya çıkan çatışma türüdür (Yüksel, 2005: 303). Greenhaus ve Beutell (1985)'e göre, bireyin sahip olduğu farklı rollerin beklentilerinin birbirleriyle uyum sağlamadığı durumlarda, bireyin davranışları temelinde de çatışma meydana gelebilmektedir. Bireyin yaşadığı zaman ve enerjiye bağlı çatışmada olduğu gibi bir rolün gerektirdiği davranışlar, tutumlar ve değerler, diğer rolün gerektirdikleri ile çatışabilmektedir. Örneğin, başarılı bir iş hayatı için çalışkan, hırslı ve işe bağlı olmak durumunda olan bir kişinin, olumlu bir aile yaşamı için

destekleyici, uyumlu ve aileye yönelik olması gerekmektedir. Bu karıt davranışsal beklentiler, bir alandan diğ er alana geçi yaparken bireylerde gerginlik yaratarak, roller arası çatı mayası neden olabilmektedir (Toraman, 2009: 20). Bir yöneticinin i yerindeyken çalı anlarına karıt duygularını belli etmeyecek davranış lar göstermesi beklenirken; evinde ise i yerine kıyasla daha sıcak, duygusal ve hassas olması gerekmektedir. Ki i evinde i yerindeki gibi, i yerinde de evindeki gibi davranırsa sorun ve çatı mayası olası lı ı artmaktadır.

Bir çalı anın; i ortamında, ba arılı bir i performansı saldırgan, hırslı, çalı kan ve i e yönelik olması gibi davranış sal özelliklerin gösterilmesi ile mümkün olabilir. Aile ortamında ise, mü fik, destekleyici, uyumlu ve aileye yönelik olmak pozitif bir aile ya amının geli imi için zorunlu kabul edilmektedir. Bu karıt davranış sal beklentiler, bir alandan diğ er alana geçi yaparken bireylerde gerginlik yaratarak, roller arası çatı mayası neden olabilmektedir (Özen ve Uzun, 2005:133).

Buna ek olarak, cinsiyet rollerine göre çatı mayası düzeyinin de i ti i görülmektedir. Özellikle erke in egemen oldu u geleneksel toplumlarda, kadınlar geleneksel rolleri ve bu rollere uygun toplumsal beklentiler ile çalı mayası amının ba da maması sebebiyle erkeklere oranla daha fazla çatı mayası amaktadırlar (Özen ve Uzun, 2005: 133, Temel vd., 2006: 29).

2.1.4. - A İLE ÇATI MASININ YÖNLERİ

-aile çatı masının diğ er rol çatı ması türlerinden ayıran en önemli farkı iki yönlü olmasıdır. -aile çatı masının yönleri unlardır (Cinamon ve Rich, 2005:368; Greenhaus ve Powell, 2003:291-292; Bruck ve Allen, 2003: 458-459).

- -Aile Çatı ması: in aileyi engellemesi nedeniyle meydana gelen çatı mayası da i ten aileye yönelik olan çatı mayası.

-Aile- Çatı ması: Ailenin i i engellemesi nedeniyle meydana gelen çatı mayası da aileden i e yönelik olan çatı mayası.

-aile çatı ması, kiinin i ile ilgili görev ve sorumluluklarının ev içerisindeki rolünü gerçekleştirmesini engellemesi; aile-i çatı ması ise ailevi sorumlulukların kiinin i rolünü yerine getirmesini engellemesi anlamına gelmektedir. -aile çatı ması iin aileye ve ailenin de i e yönelik karılıklı etkileimleri ve engellemeleri dolayısıyla ortaya çıkan iki yönlü bir etkileimin sonucu yaanmaktadır. -aile çatı ması, i ile ilgili stres faktörlerinden ve karakteristiklerden oluşur ve aile ile ilgili etkileri ve davranışsal sonuçları meydana getirir. Benzer şekilde aile-i çatı ması, aile ile ilgili stres faktörlerinden meydana gelir ve i ile ilgili sonuçları etkiler (Hammer vd., 2003: 420).

Bu nedenle i -aile çatı ma sürecinin tek yönünün açıklanması konunun yeterince anlaşılmasına neden olmaktadır. Ancak buna rağmen bu konuda yapılan araştırmaların çoğu çatı manın sadece i -aile boyutunu incelemişler, aile-i çatı ması boyutunu ihmal etmişlerdir.

2.1.4.1. -Aile Çatı ması

-aile çatı ması bireyin i sorumluluklarının aile rolündeki sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatı madır denilebilir. i ile ilgili sorumluluklar; mesai saatleri, fazla mesai, i seyahatleri ve evde yerine getirilmek zorunda kalınan i yükümlülüklerinden oluşur (Hennessy, 2005:2). Çalışma saatlerinin fazlalığı, düzensiz i saatleri, fazla mesai ve hafta sonları çalışmaları, çok erken ya da çok geç saatlerde yapılan toplantılar, i stresi, yönetici ve üstlerle kötü ilişkiler, i güvensizliği gibi konular i ile ilgili olumsuz durumlardır ve bireyin ailesini de etkileyerek i -aile çatı ması yaanmasına neden olabilirler.

Bunların dışında i -aile çatı masına neden olan i koliklik, i yolculukları, kötü çalışma koşulları da i ile ilgili olan diğer faktörlerdir. Yapılan araştırmalar i -aile çatı masında baskın yönünü göstermektedir. Buna göre iin aileye etkisi ailenin i etkisinden daha fazladır (Higgins, vd.,1994:144).

2.1.4.2. Aile- Çatı ması

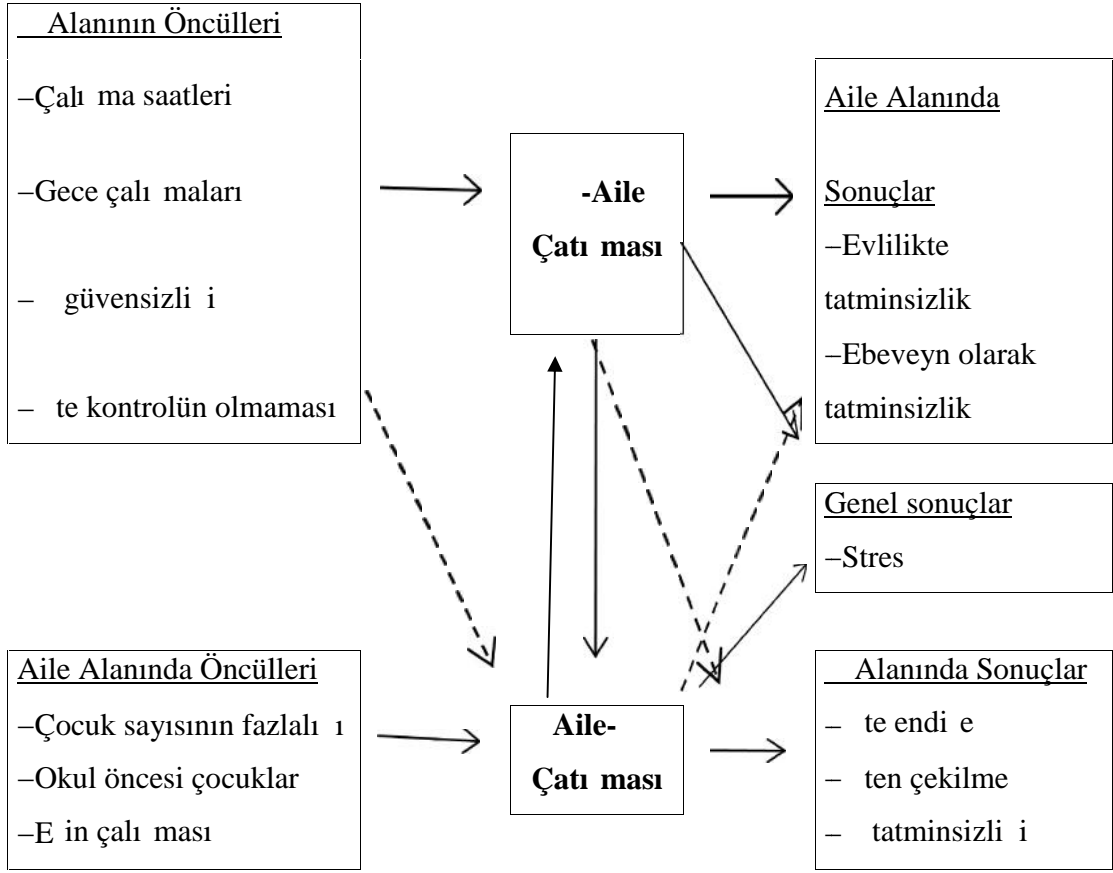
Literatürde, aile-i çatı masına ili kin de farklı tanımlar söz konusudur. Netemeyer ve arkadaşları (1996:401) ile Kinnunen ve Mauno (1998:159) aile-i çatı masını, aile aktivitelerinin i sorumlulukları ile karı ması durumunda ortaya çıktığını ifade etmektedir. Wayne ve arkadaşları (2004:108) ise, aile-i çatı masını, birinin aile rolünden onun i rolüne negatif karı ma ya da bozucu etki yapması durumu olarak açıklamaktadırlar. Aile i çatı masında, ki inin ailesel talepleri i sorumlulukları ile çatı abilmektedir. Aile-i çatı masını ortaya çıkaran temel neden aile ve ailenin özellikleridir. Buna göre ki inin evli ya da dul olması, çocuklarının sayısı ve ya ları, okul öncesi ça daki çocukların varlığı, problemlili çocuklar, bakımından sorumlu olunan ya lıların varlığı, aile yapısı, e in çalışıyor olması, e in yetersiz deste i gibi aile ile ilgili durumlar aile-i çatı masına neden olabilecek faktörlerdir (Kinnunen; Mauno 1998, 159). Ya amın iki temel alanına ili kin farklı rollerden kaynaklanan bu çatı ma türleri arasında kar ılıklı ili kiler de görülmektedir. Bir çatı ma türündeki de i me di er çatı ma türüne yansıyabilmektedir. Di er bir deyi le, iki çatı ma türü birlikte bir de i im gösterebilmektedir. Nitekim, Aryee ve arkadaşlarının (1999:491) yaptıkları ara tırmada, i -aile çatı ması ile aile-i çatı ması arasında (0.30 ; $p<0.05$) aynı yönlü ili kinin oldu u saptanmıştır (Yüksel, 2005:304). Çatı ma türleri arasındaki bu ili ki, i ve ya am alanlarının birbirinden ba ımsız olmadığını ve ki inin rollerini gerçekle tirdi i alanların ara kesitlerinin bulundu unu ya da bir alanın di er bir alanı içerdi ini göstermektedir. Ancak, literatürde, aile sınırlarının i sınırlarından daha geçirgen, di er bir deyi le nüfuz edilebilen bir alan oldu u ve bu nedenle i -aile çatı masının aile-i çatı masından daha fazla ortaya çıktığını ifade edilmiştir. ten aileye olan bozucu etkilerin aileden i e olan bozucu etkilere göre yaygınlığının daha fazla oldu u saptanmıştır (Kinnunen ve Mauno, 1998:168).

Daha önceden bireyin i i ile ilgili verimsizli i ya da performansının düşük olmasının nedenleri yine i ile ilgili faktörlerde aranırken, aile-i çatı malarının gündeme gelmesiyle birlikte bireyin sahip oldu u aile ile ilgili özelliklerin de i performansını etkileyebilece i kabul edilir olmu tur. Ayrıca i -aile çatı malarının sadece

kadın de il bütün çalı anların sorunu oldu unun anla ılması i -aile çatı maları kadar aile-i çatı malarının da ara tırılmasının önemli nedenlerinden biri olmu tur. Bireylerin aile-i çatı malarını daha az algılamalarının en önemli nedeni, ev i lerinin daha esnek olması, bireylerin ev ve aileleri üzerindeki kontrollerinin daha fazla olması ile i e ili kin sorumlulukların ailevi sorumluluklardan daha kolay belirlenebilir nitelikte olmasıdır (Karapınar, vd., 2006:90). Ayrıca ailenin i e ve gelire muhtaç olması bu nedenle i in her zaman önceli inin bulunması aile-i çatı malarının daha az algılanmasının di er önemli sebebidir. Luk ve Shaffer tarafından yapılan ara tırmada ailevi talepler, aileye ba lılık ve aile rolü beklentileri ile aile-i çatı ması arasında pozitif, e in deste i, patronun deste i ile aile-i çatı ması arasında negatif yönlü bir ili ki oldu u tespit edilmiştir (Luk ve Shaffer, 2005: 492-498). Buna göre bireyin ailesi ile ilgili üstlendi i rolün talepleri arttıkça hissedilen aile-i çatı ması düzeyi artarken, örgütsel destek alan bireyde bu çatı ma düzeyi dü mektedir (Özdevecio lu ve Çakmak, 2009:75).

Gerek i -aile çatı ması gerekse aile i çatı masının birey üzerindeki etkileri yalnızca i ya da aile alanını kapsamaz; ki inin tüm ya amını etkilemeye ba lar. Çalı ma hayatındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklı ı ve isteksizlik halleri, bireyin genel ya amına etki etmeye ba lar ve ya am doyumunun azalmasına neden olur. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaş lık ili kilerini olumsuz etkileyerek fiziksel ve ruhsal sa lı ını bozmaktadır (Keser, 2005: 81).

-aile çatı masının iki yönlülü ü çatı ma sürecini döngüsel bir hale dönü türmektedir. Buna göre bir ki inin i yle ilgili sorumlulukları ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemeye ba ladı ı zaman; aile alanında ortaya çıkabilecek bazı problemler bu defa i le ilgili bazı yükümlülüklerin de yerine getirilmesini engelleyebilmektedir. Aile rolü i i ço u zaman günlük problemler (çocu u kre ten alma, çocu u hastalanması gibi) yüzünden etkileyebilirken; i rolü ise aileyi günlük problemlerin yanı sıra çok daha önemli kararlar (i için yer de i tirme, i ten ayrılma gibi) nedeniyle etkileyebilir. Bu nedenle i in aile üzerindeki etkileri ailenin i üzerindeki etkilerinden çok daha uzun dönemli olabilmektedir. Sonuç olarak i -aile ve aile-i çatı maları; i ve aile alanlarında çe itli öncülleri olan ve yine bu iki alanda önemli sonuçlar do urabilen ve birbirini etkileyebilen süreçlerdir (Çarıkçı, 2001:36) (ekil – 2.3).



ekil – 2.3: -Aile ve Aile - Çatışmasının Öncül ve Sonuçları

(Kaynak: U.Kimnunen, S.Mauno, "Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland"Human Relations ,1998,51 (2),s.161. Akt. Çarıkçı ,2001:36).

2.1.5. VE ALE ETKİLEME TEORİLERİ

-aile etkileşimi, kişinin bireysel, örgütsel ve genel anlamda tüm hayatını etkileyen unsurlar içermektedir. Bu sebeple bu etkileşimi tüm boyutlarıyla anlamak önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. ve aile yaşamalarının birbirlerini nasıl etkiledikleri,

etkilerin sonuçlarının neler oldu u konuları üzerinde yapılan çalı malar do rultusunda çe itli teorilerden bahsedilebilir. Bu ara tırmada, bilimsel yayınlarda en çok adı geçen ayırma teorisi, telafi teorisi, uyum teorisi, ta ıma teorilerinden bahsedilmektedir.

2.1.5.1. Ayırma teorisi

Çalı anların aile alanlarına ili kin sorunlarını i yerine ta ımamaları gerekti ine inanan bir kuramdır. Örgüt kültürü ve rollerin kadın ile erkek arasında geleneksel olarak da ılımlı güçlendirilen ve “ayrı dünyalar” modeli olarak da bilinen bu kuram, i ve aile alanlarını birbirinden tamamen ba ımsız ve rekabet halinde iki alan olarak ele almaktadır. Buna göre, bu iki alan kesin sınırlarla birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu iki alanı yönetmek ise bir çalı an sorunu olmaktan ziyade bir kadın sorunu olarak görülmekteydi. Çünkü erke in geleneksel rolü, i ile ilgili sorumlulukları yerine getirmek ve evin geçimini sa lamak iken, kadının i ya amına katılmasının, geleneksel olarak üstlendi i annelik ve e rollerinin, i rolünün gerektirdi i gereksinimler üzerinde bir tehdit unsuru yarataca ı dü ünülmekteydi (Kapız, 2002, s.143).

-aile etkile imini açıklamayı hedefleyen teorilerden en eskisi ve en çok tartı ılan bir kuramdır. Bu kurama göre, çalı ma ve çalı ma dı ı ya am alanları iki farklı alanı temsil etmekte ve aralarında bir etkile im bulunmamaktadır. ve aile rolleri birbirinden ba ımsız olmakla birlikte i te meydana gelen olayların aileyi; ailede meydana gelen olayların i i etkilemesi söz konusu de ildir (Çarıkcı, 2001: 46, Efeo lu, 2006: 10).

ve aile alanlarının ayrılması ile ilgili olarak iki farklı görü mevcuttur. Birinci görü e göre; i ve aile, temelde birbirlerinden farklı alanlar oldu u için i ve ailenin ayrılması do al bir süreçte meydana gelmekte ve normal artlarda iki alan arasında etkile im olması gerekmemektedir. kinci görü e göre ise, i -aile alanlarının ayrılması, do al ve kendili inden olu an bir süreç de il; çalı anların i ve ailelerini korumak amacıyla bilinçli olarak yarattıkları bir durumdur (Çarıkcı, 2001: 47).

2.1.5.2. Telafi Teorisi

Tazmin ya da telafi teorisinin temel varsayımı, i ve aile alanlarından birisinde tatmin olamamı bir çalı an di er alanla daha çok ilgilenerek tatminsizli ini bir ölçüde telafi etmeye çalı maktadır. Dolayısıyla i ve aile arasındaki etkile im ters yönlüdür. Ki iler hayatlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir ekilde ya amak için her iki ya amlarında da bir di erinde eksik olan eyleri telafi etme çabası içerisine girerler (Zedeck ve Mosier, 1990:241). inden yada kariyerinden beklentileri do rultusunda yeterince tatmin sa layamayan ki i, aile ya amından duydu u doyumunu daha fazla önemseme e ilimi göstermekte ve aile ya amından duydu u tatmin düzeyini arttırma gayreti içerisine girmektedir.

Benzer ekilde, aile ya amında beklentileri do rultusunda yeterince doyum sa layamayan bir ki i, i ya amından duydu u doyum düzeyini daha fazla önemseme e ilimi göstermekte ve i ya amından duydu u doyum düzeyini arttırma yönünde gayret göstermektedir. Bu durumda ise, söz konusu ki inin zaman baskısı ya aması oldukça muhtemeldir. Örne in, çalı an i ya amında i doyumuna sahip de ilse aile ya amından daha fazla doyum sa lamak için gayret gösterir. Bunun için de aile ya amına daha fazla zaman ayırma gere i duyar. Bu durum ise, iki ya am alanı arasındaki zaman dengesinin bozulmasına neden olur. Çalı anların, i ve aile ya amları arasında zaman dengesini kuramadıkları durumlarda, i ya amlarındaki bütün sorumluluklarını yerine getiriyor olsalar dahi çatı ma kaçınılmaz olacaktır (Efeo lu, 2006:15).

2.1.5.3. Uyum Teorisi

Adaptasyon teorisi olarak da adlandırılan bu teoriye göre çalı anlar i veya aile alanlarından birine olan ilgilerini sınırlamak yoluyla di er alanın taleplerini daha iyi bir ekilde kar ılamaya çalı maktadır. Uyum süreci daha önce de inilmi olan tazmin sürecinin tam tersi biçiminde i lenmektedir. Tazmin sürecinde i veya aile alanında meydana olumsuzluklar di er alanda telafi edilmeye çalı ılırken; uyum sürecinde ise i veya aile alanlarından birisine olan yo un ilgi ki inin di er alanla ilgilenmesini engellemektedir. Her

iki sürecin sonucu da alanlardan birisine olan ilgisizlik olmakla birlikte bu ilgisizli in meydana gelme ekli farklı olmaktadır. Buna göre evinde mutsuz olan birisi bu olumsuz durumu i ine daha çok ilgi göstererek azaltmaya çalı tı nda telafi süreci meydana gelirken; aynı ki inin i inde tatmin olması nedeniyle evine daha az ilgi göstermesi ise uyum süreci olarak de erlendirilmektedir (Çarıkcı, 2001:48).

Bu teoride bazı çalı anların i lerine ailelerinden daha fazla sarılma nedenini de açıklamaktadır. Çalı anın yüksek ücret iste i, terfi edebilme olasılı ı gibi nedenlerle bütün ilgisini i ine vermektedir. Dolayısıyla ailesine yeterli zaman ayırmamaktır. Erkekler de yo un gözlenen bu durum son zamanlar da profesyonel i kadınlarında da olu maktadır. Bu tür kadınların i lerine olan ilgileri ve sonuçta meydana gelen tatmin evlerine olan ilgiyi de azaltmaktadır. Yine benzer bir durumda kadınların evlendikten sonra özellikle çocuk sahibi olmalarının ardından i lerine olan ilgileri azalmakta ve kariyer hedefleri küçülmektedir. Bu nedenle ya i saatleri daha az olan bir i e yerle mekte ya da tamamen i i bırakmayı tercih etmektedirler.

2.1.5.4. Ta ıma (Ta ma) Teorisi

Ta ma ya da sıçrama teorisi olarak da bilinen ta ıma teorisi, bir ya am alanındaki tutum, davranı ve tecrübelerin di er ya am alanına aynı ekilde geçti ini ifade etmektedir. Teoriye göre i ve aile ya am alanlarından birisinde meydana gelen geli melerin di er ya am alanını etkileyece i varsayımından hareketle i -aile rol çatı masına açıklama getirmektedir (Efeo lu, 2006: 17).

ve aile alanlarından birinde ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik sonuçlar di er alana da ta ınmaktadır. Çalı anlar i lerindeki veya ailelerindeki duygularını ve ruh hallerini di er alana ta ımakta veya i lerindeki/ailelerindeki tutum ve davranı larını di er alanda devam ettirmeye çalı maktadırlar. Örne in i inde kötü bir gün geçiren ki inin bir ruh halini, sinirlili ini veya mutsuzlulu unu evine ta ıması nedeniyle evindeki küçük problemleri büyütebilmekte, aile üyelerine kar ı tahammülsüz ve sabırsız olabilmektedir. Yine i inde otoriter davranı lar ile kabul gören bir yöneticinin otoriter ve katı tavrını evine ta ıması da evinde çe itli olumsuzluklar ya amasına neden olabilmektedir. Bu örnekte de

ki i iki alanda ortaya çıkan durumu di er alana ta ımı olmaktadır (Çarıkcı, 2001: 49).

Ta ıma süreci iki grupta ele alınmaktadır. Bunlardan birisi ö renme sonucu ta ımadır. Ki inin evde ya da i te kazandı ı yetenek, beceri ve tecrübeleri di er alanda uygulaması anlamına gelmektedir. Örne in ki i aile alanında edindi i tecrübeleri i ine ta ıyabilmektedir. Bu anlamda ki inin evlenmesi, bir evin sorumlulu unu üstlenmesi, anne ya da baba olması önemli ö renme süreçlerini temsil etmektedir. Benzer bir süreç i yerinde kazandı ı çe itli becerileri yetenekleri ailesine ta ıyan bir ki i içinde geçerlidir.

yerinde bir çok insanla ileti im kurmak durumunda olan bir çalı anın bu ekilde kazandı ı ileti im becerisini e i ve çocukları ile daha sa lıklı ileti im kurabilmek için kullanması ö renme sonucu ta ımanın bir örne idir. Di er ta ıma türü ise psikolojik ta ımadır. Bir alandaki duyguların ve ruh halinin di er alana yansımalarıdır. Buna göre ki i i veya aile rolünü yerine getirirken bir çok de i ik faktörün etkisi altında kalabilmektedir. Bu faktörlerin etkisi ile kendisini mutlu, sınırlı, canlı, yorgun hissedebilmekte ve bu ruh halini ta ımaktadır. Örne in; sabah evinde mutlu ve ne eli bir ekilde çıkan ki inin o gün i inde daha verimli ve moralli olaca ı dü ünülebilir. Tam tersine i e sınırlı ve mutsuz biçimde gelen birisi ise o günkü performansı ve motivasyonu dü ük seviyelerde kalabilir. Evde yada i te ya anan olumsuzlu un di er alanı olumsuz olarak etkilemesi, olumsuz ta ıma olarak adlandırılırken olumlu deneyimlerin di er alanı olumlu biçimde etkilemesi, olumlu ta ıma olarak adlandırılmaktadır (Çarıkcı, 2001: 49-50).

2.1.6. – A İLE ÇATI MASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

-aile çatı masına sebep olan etmenler; i , aile ve bireysel kaynaklıdır. Bireyin kendi ki ili inden kaynaklanan özellikler, çatı manın sebeplerini ve sonuçlarını büyük oranda etkilemektedir. Ki isel özellikler içinde bireyin cinsiyeti, ya ı gibi unsurların yanı sıra aileden kaynaklanan etken olarak da bireyin evli olup olmadığı, çocuklarının varlığı gibi etkenler çatı mayı tetiklemektedir. Ayrıca bireyin i inden kaynaklanan nedenlerde bireyi ve ailesini önemli ölçüde etkilemektedir. -aile çatı masına neden olan faktörler ki isel nedenler, i ten kaynaklanan nedenler ve aileden kaynaklanan nedenler olarak üç grupta inceleyebiliriz.

2.1.6.1. K SEL NEDENLER

Ki ilerin sahip oldu u farklı özellikler algılama, ters tepki verme, bazı olaylara tepkisiz kalma, farklı davranı biçimleri sergileme gibi durumlara sebep olmaktadır. Dolayısıyla bireyin ki ilik yapısıyla ilgili faktörler i -aile çatı masının yönünü ve iddetini etkileyebilmektedir. A a ıda bireyin cinsiyeti, ki ili i ve ya ı gibi önemli nedenler üzerinde durulacaktır.

2.1.6.1.1. Cinsiyet

Çalı ma ya amında cinsiyetin önemi büyüktür. Erkek egemen kültüre sahip toplumlarda; erke in üstün oldu unu ortaya koyan ya am biçimi, i hayatına da yansımaktadır. Kadınların, ev içi sorumlulukları ço u zaman tek ba ına üstlenmek zorunda kalmaları; i hayatına uyum sa lamaları ve i te ba arılı olmaları açısından engel te kil etmektedir. Di er taraftan kadınlar yapısal olarak duygusal etkilenmeye daha e ilimli oldukları için strese daha çabuk girebilmekte ve olayların etkisinden kurtulmaları uzun süre alabilmektedir (Özmutaf, 2007:49).

Cinsiyet farkları ile ilgili ara tırma bulguları bu farkın kayna ına ili kin iki ayrı görüşü vurgulamaktadır. İlk olan rasyonel görüş e göre, birey i yada aile sorumluluklarına harcadı ı zamana ba lı olarak çatı mayı ya amaktadır. Yani ki i aile i lerine daha yo unla mı sa ve zamanının ço unu o i lere ayırıyorsa, o ki inin ailesinin i ini etkilemesi beklenmektedir. Tam tersi olarak i yerindeki sorumlulukları zamanının ço unu kaplıyorsa, i inin aile i lerini etkilemesi beklenmektedir. Dolayısıyla kadın ve erkeklerin cinsiyet farkı olmaksızın i lerine ailelerinden daha fazla zaman harcayanları, daha fazla i -aile çatı ması ya ayacaktır. Kadınların ev ve i lerine, bunun yanı sıra erkeklerin i sorumluluklarına daha fazla zaman harcadı ı görüşleri ara tırmacılar tarafından savunulmaktadır. Kadınların erkeklere göre aile sorumluluklarının i sorumluluklarını daha fazla engelledi i, erkeklerinde kadınlara göre i sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha fazla engelledi i görüşü ortaya atılmı tır. Bu görüşü ya anan

çatı maların cinsiyetten kaynaklandığını do rudan vurguluyor olmasa da, kadının aile ve eve, erke in ise i e daha çok zaman ayırdı ı gerçe inden yola çıkarak cinsiyet farkı görü ü vurgulanmaktadır (Giray ve Ergin, 2006:86).

Bu konu ile ilgili di er görü ise cinsiyet rolü beklentileri teorisi tarafından açıklanmıştır. Kadınların çalı ma hayatına yo un biçimde girmelerinden önceki dönemlere ait varsayımlar üzerinde kurulmuş olan bu yaklaşıma göre i erkeklere ve ev kadınlara ait alanlardır. Dolayısıyla erkeklerin evde geçirecekleri zaman ve eve ba lılıklarının çatı mayaya neden olacağı iddia edilirken; kadınların ise ücretli i lerde çalı maları en önemli çatı ma neden olarak yorumlanmaktadır (Çarıkçı, 2001:56).

Kadınların çalı ma ya amında erke in yanında olması tarihte ilk ça lara kadar uzanmakla birlikte “ücretli” olarak çalı ma hayatına girmesi sanayi devrimi ile birlikte gelen bir olgudur. Ancak gerçekte gözlenen odur ki, kadınların çalı ma hayatına katılması, geleneksel rollerinde çok fazla de i ime yol açmadan sürdürülmekte, kadının aile içindeki statüsünde önemli bir de i iklik ya anmamaktadır (Çarıkçı ve Av ar, 2005:76). Ev i leriyle ilgili görev da ılımı cinsiyet ayrımının halen var olduğunu göstermektedir. Çünkü yemek pi irme, bula ık yıkama, çama ır yıkama ve temizlik yapma gibi angarya olarak kabul edilen i lerin büyük bir bölümü kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Kadın ve erkeklerin cinsiyet ayrımı konusuna bakı açıları da farklıdır. Kadınlar evdeki sorumlulukların ve i yerindeki ücretlerin adaletsiz da ılımından ikâyet etmektedir. Erkekler ise kadınlara kıyasla daha dü ük bir oranda i ve aile rollerinin da ılımında adaletsizlik olduğunu dü ünmektedir (Blair, 1998: 324).

Türkiye’de aile ve ev rolleriyle ilgili cinsiyet rol görü ünün baskın olduğu görülmü tür. Çalı an kadınların, çalı an erkeklere göre evle ilgili görevler konusunda öncelikli sorumluluğa sahip olmaları daha iddetli seviyelerde çatı ma ya amalarına neden olmaktadır (Çarıkçı ve Av ar, 2005: 83). Kadının i rolü aile gereksinimleriyle daha fazla çatı maktadır. Yani çatı manın yönü i ten evedir. Erkeklerde çatı manın yönü ise evden i e do rudur. Bu do rultuda i -aile çatı ması kadınlarda daha yüksek seviyede

görülmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 133, Giray ve Ergin, 2006: 95). Gerek Türkiye’de gerekse yurtdışında uygulanan annelik izni, kre hizmetleri gibi aile dostu politikaların daha çok kadın çalışanlara yönelik olması, kadınların yaşadıkları i -aile çatışmasının erkeklere oranla daha büyük oranda olduğu sonucunu desteklemektedir (Apperson, vd., 2002: 13).

Aile yaşamının, kadınların iş yaşamı ve kariyeri üzerindeki etkisini konu alan pek çok araştırmacı; evlilik ve çocukların kadının kariyerini engellediğini ortaya çıkarmaktadır. Oysa aynı durum erkeğin kariyeri için sorun teşkil etmemektedir. Kadın ve erkek rollerine ilişkin bu yapı kadınların kolay kolay üst kademelere yükselmesini engellemektedir (Çarıkcı ve Avşar, 2005: 84).

Ayrıca Aycan (2010) tarafından yapılan bir araştırmada kadınların i -aile çatışmasını arttıran nedenler daha karmaşık, erkeklerin ise daha yalın olduğu belirtilmektedir. Araştırmasında kadınların epleri, iş yerleri ve çocukları memnuniyetsizlik yaşamadıkları sürece i -aile çatışması hissetmedikleri üzerinde durur. Ayrıca erkekler ise, iş ve evde fazla iş yükü olmadığı sürece i -aile çatışması hissetmemektedir. Kadının erkeğe göre daha karmaşık duygusal ve düşünceli hayatı olduğu ve mutluluğun, kendisi için önemli kriterlerin mutluluğuyla yakın ilişkide olduğu belirtilmektedir (Aycan, 2010:17).

2.1.6.1.2. Kiilik

Belirli bir durumda veya belirli olaylar karşısında kişinin takındığı tavrın davranışsal yönünü ifade eden kiilik; bireyin belirgin, değişimsel ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade eder (Özkalp ve Kırel, 2005: 82). Başka bir ifadeyle kiilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan kazandığı özelliklerin toplamıdır. Doğuştan getirilen özellikler biyolojik temellidir ve sonradan değiştirilmeleri hemen hemen imkansızdır. Ancak çevreden kazanılan özellikler, içinde yaşadığı toplumun, grubun, işletmenin veya kişinin niteliğine göre farklılıklar gösterebilir.

Kiilik, i -aile çatışmasının önemli nedenlerinden biridir. Çünkü bireyin sahip

oldu u ki ilik, onun algılamalarını ve dolayısıyla da davranı larını belirlemektedir. Bireylerin i , anne-baba, karı yada koca gibi rollerine olan ba lılıkları birbirinden çok farklıdır. Bireylerin rollerine ba lılıkları arttıkça çatı ma da artacaktır. Ancak di er yandan role ba lılık arttıkça role verilen önem de artacak ve birey, ya adı ı olayı çatı ma olarak görmeyecektir (Day ve Chamberlain, 2006: 118). Bazı ki iler çatı ma ile ba a çıkmaya çalı ırken bazıları çatı mayı yok farz etme e ilimi içine girer veya çatı madan kaçınma stratejisini uygular. Çatı ma ile ba etmeye çalı an ki iler ev ve i alanlarını birbirinden ayrı tutarlar. Evdeyken i ile ilgili; i teyken ise ev ile ilgili olumsuz olayları unutmak veya yok farz etme e ilimi gösterirler. Çatı ma ile ba a çıkma stratejisi geli tiren ki iler ise ev ile i te stres yaratan etmenleri ortadan kaldırmak ve bu etmenlerin olumsuz etkilerini düzeltmek için u ra vermektedirler. Bu ki iler daha dü ük i -aile ayrılı nı tercih ederler; i teyken yönetici ve di er çalı anların deste ini, evdeyken ailesinin deste ini talep ederler. Bu ekilde i -aile çatı masını azaltmaya çalı ırlar (Chen, vd, 2009: 85).

Olumsuz bir ki ilik yapısı; hayat hakkında genel olarak olumsuz duygular besleme ve olumsuz hayat görü üne sahip olma gibi e ilimlerle karakterize edilen yaygın ve dura an bir ki isel farklılıktır. Bu tür ki ilik yapısında olan ki iler durum ne olursa tatminsizlik ve rahatsızlık ya amakta; genellikle hayatın negatif yönlerine odakla maktaki, sürekli sinirli ve gergin olmaktadır. Dolayısıyla, bu tür ki ilik yapılarındakiler de olumlu ki ilik yapısı olanlara kıyasla çatı ma ve stresin ortaya çıkma olasılı ı yüksektir (Çarıkcı, 2001b:341).

-aile konularını inceleyen ara tırmacılar daha çok hangi tür ki ilik yapısının i -aile çatı masına daha hassas olabilece i üzerinde durmu lardır. Buna göre iki tür ki ilik yapısından söz edilebilir; A tipi ki ilik yapısı ve B tipi ki ilik yapısı. A tipi ki ilik davranı ları tipik olarak; sürekli zamanla yarı an, aynı anda birkaç i i birden yapmaya çalı an, ba arı yönelimli insanlarda görülür. Bu ki iler hızlı, çalı kan, hızlı konu an, sabırsız ve öfkeli ki ilerdir (Batıgün ve ahin, 2006: 33). bitirme baskısı altında, zor ko ullarda uzun müddet çalı abilen bu ki iler hayatın di er cephelerini ve ailelerini ihmal edecek ölçüde kendilerini i lerine vermi lerdir. Bu yüzden bu ki iler ço u

zaman eve i getirir, geceleri ve hafta sonları çalı ırlar (Durna, 2004: 199). B tipi davranı biçimine sahip olanlar ise zamanla daha az çatı ma halinde olan, kararlı bir hızda çalı an ve kendini daima güven içerisinde hissetmek isteyen ki ilerdir (Durna, 2004: 201).

B tipi ki ilikler için i leri, hayatın merkezini olu turmamakta i leri ve hayatlarının di er alanları arasında zaman ve enerji açısından denge sa lamaya çalı maktadır. Sakin, sabırlı ve genelde a ırı hareketli olmayan bu ki ilik yapısında olanlar; i hayatlarında saldırgan ve a ırı rekabetçi davranı lar göstermemektedir. Dengeli ve sakin karakterleri nedeniyle çatı ma nedeni olan faktörleri farklı algılamakta ve rollerden birisine a ırı ilgi göstermekten ve ba lanmaktan kaçınmaya çalı maktadır. Dolayısıyla B tipi ki ilik yapısında olanlar i ve aile rolleri arasında denge sa lamakta A tipi ki iliklerden daha ba arılı olmaktadır (arıkkı, 2001: 66).

2.1.6.1.3. Ya

Ki inin i -aile çatı ması ya amasında ya kavramı, ki inin ya ının ilerlemesinden daha çok psikolojik geli iminin a amalarını ifade etmektedir. Bu nedenle psikolojik geli im süreci olarak adlandırılmaktadır. Ki inin ailesinden ve i inden yıllar geçtikçe talepleri de i ebilmektedir. Bunun yanı sıra ki iler i ve aile rollerini hayatlarının de i ik a amalarında farklı biçimlerde algılar ve buna göre hareket ederler. Bireylerin ya ları ile i -aile rol çatı ması arasında daha çok negatif yönde bir ili ki oldu u tespit edilmi tir (Toraman, 2009: 30).

Erkeklerin psikolojik geli imleri incelendi inde ço u erkek açısından ilk psikolojik geli me ça larında (20-30 ya) ana ilgi konuları kariyer veya i le ilgilidir. Aile rolü ile ilgili kaygılar ancak i konusu ile ilgili a amalar kaydedildikten sonra gündeme girebilmektedir. Dolayısıyla ilk geçi dönemi olan 30'lu ya larda erkek aile rolü üstlenmi olsa da öncelikli hedefleri mesleki olmaktadır. kinci geçi olan 40 ya geçi inde ise durum biraz farklı olabilmektedir. Ki i o döneme kadar i ine ve ailesine yapmı oldu u duygusal yatırımları ve ilgisini gözden geçirmektedir. E er i ine a ırı ba landı ı ve ailesini ihmal etti i ekinde bir sonuca ula ırsa bu geçi dönemi ile aile rolüne ba lanmaya ba lamaktadır. Ki i o döneme kadar aile rolü ihmal etmedi ini dü ünürse i i önceli ini

korumaya devam edebilmektedir. Sonuçta; erkeklerde psikolojik gelişim kesin ve birbirinden ayrılmış amaçlardan oluşmakta ve iş ve aileyle ilgili hedefler sırasıyla yerine getirilmeye çalışılmaktadır (Çarıkçı, 2001: 67).

Çalışan kadınlarda ise psikolojik gelişim çoğu kez erkeklerin tersi yönde gelişen ve çok karmaşık olan bir süreçtir. Bu çerçevede kadınların psikolojik gelişimleri üç dönem ayrılabilir. Yetkinliğe geçiş yılları olarak nitelendirilebilen 17-28 yaş dönemi kariyere giriş ve aile kurma dönemi olarak adlandırılabilir. İkinci dönem olan 28-40 yaş geçiş döneminde çalışan kadınlar açısından aile ile ilgili görevler önemli oranda tamamlanmış olmakta; fakat çocuk bakımını söz konusu ise işle birlikte aile rolünün baskınlığı devam etmektedir. Üçüncü ve son dönem olan 40-50 yaş arası ise kariyer ilgisinin arttığı bir dönemdir. Çalışan kadınlar açısından psikolojik gelişimin ilk döneminde iş ve aile rolleri arasında bir sıralama yapmak çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu dönemde evli olan kadınlar için evlilik, ev sorumlulukları ve çocuklar nedeniyle aile rolüne daha fazla bağılanmak gerekliliği ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla, kişinin ilgisi ve yatırımları işi ve evi arasında paylaşılmaktadır. Kadınlar açısından kariyer ve iş rolüne daha çok yoğunlaşmak çocukların yakın bakım talep etmediği ikinci geçiş döneminde olabilmektedir. Fakat kadınların psikolojik gelişimi hamilelik, annelik gibi nedenlerden dolayı rollerin sıralanmasını olanaksızlaştıracak kadar karmaşık ve değişkendir. Bu nedenle araştırmalara göre ilk geçiş döneminde çocuk sahibi olan kadınların ikinci ve üçüncü gelişim dönemlerinde çatışma yaşama olasılıkları daha düşüktür. İkinci dönem çocuk sahibi olan kadınlar açısından ise kariyerin bölünmesi tehlikesi daha yüksek olabilmektedir (Çarıkçı, 2001: 67).

-aile çatışması ile ilgili araştırmalarda çatışma ile yaş arasındaki ilişkiye dair farklı sonuçlar bulunmaktadır. Bireylerin yaşları ile iş-aile rol çatışması arasında daha çok negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireyler yaşlandıkça bilgi, deneyim, para gibi işteki kaynaklarının artması, daha az iş stresi yaşaması ve iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkilediği görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86). Buna karşın Çarıkçı'ya göre ise bireyin yaş ilerledikçe işiyle ve ailesiyle ilgili rolleri değişmekte; işinden ve ailesinden gelen talepler farklılaşabildiğinden yaş bir çatışma nedeni olabilmektedir. (Çarıkçı vd., 2007: 4).

2.1.6.2. TEN KAYNAKLANAN NEDENLER

Kiinin i i sosyal hayatı ve en önemlisi de özel hayatı üzerinde belirlici olmaktadır. Kiinin i i ailesini dört ekilde etkileyebilmektedir. Birincisi, i çalı anın ailesine yeterince zaman ayıramamasına neden olabilir. Çalı ma saatlerinin uzunlu u ve katılı ı, i yolculukları, toplantılar, fazla mesailer, vardiyalı çalı malar, çalı anın evinde yeterince bulunmasını ve eviyle ilgilenmesini engelleyen faktörleridir. kincisi, i ki iyi zihnen me gul etmekte ve fiziksel olarak evindeyken bile psikolojik olarak ailesinden uzakla masına neden olabilmektedir. Evdeyken de zihnen i iyle me gul olan kiinin ailenin di er fertleriyle sa lıklı ileti im kurması güçtür. Üçüncüsü, i teki stresli ortam nedeniyle kendisinde olu an duygu ve davranı ları eve ta ıyabilmektedir. Dördüncüsü, ki i i ten eve geldi inde ailesi ile ilgilenemeyecek kadar yorgun bitkin olabilmektedir (Çarıkcı, 2001: 92).

Kiinin i i e ler arasındaki ileti imin kalitesi, ailenin sosyal hayatı, anne ve babanın çocukları ile ili kileri, ev i lerinin payla ılması, ailenin hafta sonu faaliyetleri ve tatil alı kanlıkları gibi bir çok süreç üzerinde etkileri olan önemli bir faktör olarak kar ımıza çıkan i ya amını; çalı ma saatlerinin yo unlu u, çalı ma saatlerinin düzensizli i ile i ve çalı ma ko ulları ekinde ele alabiliriz.

2.1.6.2.1. Çalı ma Saatlerinin Fazlalı ı

Çalı ma saatlerinin fazlalı ı do rudan bir çatı ma nedenidir. Kiinin çalı ma saati arttıkça hayatının di er alanları için zaman ayırma olasılı ı da azalmı olur. nedeniyle di er alanlara zaman ayıramamanın iki olumsuz sonucu bulunmaktadır. Birincisi, i e çok zaman ayrılması kiinin çocukları okula bırakmak, çocukların ve e in sa lık problemleri ile ilgilenmek, aile fertlerinin özel günlerin de yanında bulunmak, ev i lerini yapmak, alı veri yapma, aile üyeleri ile vakit geçirmek ve kendisine daha çok vakit ayırmak di er günlük aktivitelerin yapılmasını engellemektedir. kincisi; kiinin i e çok zaman ayırma olması hayatının di er alanlarında elde etmek istedi i uzun dönemli amaçların bir kısmını yerine getirmesini zorla ıtrabilmektedir (Çarıkcı, 2001: 93).

Çalı ma saatlerinin uzun ve düzensiz olu u kadın ve erkekleri farklı oranlarda etkilerken her iki cinsiyet için de i -aile rol çatı masını arttıran bir unsur oldu u görülmektedir. Özellikle evli ve çocuklu bireylerin uzun çalı ma saatleri nedeniyle ev ve çocuklara yeterince vakit ayıramamalarından dolayı bekâr bireylere nazaran daha fazla i aile rol çatı ması ya amaları söz konusu olmaktadır (Grönlund, 2007: 487).

Çalı ma saatlerinin yo unlu u nedeniyle; hem i ya amına hem de aile ortamına yansıyan rol çatı maları i gücü performansını etkilemektedir. Ailenin i e yansıyan sorunları nedeniyle çalı ma ya amını etkilemekte ve performansı dü ürebilmektedir. Aynı zamanda ailenin yapı ve beklentilerinde ya anan de i im yo un i ya amı beklentileri ile çeli ince çatı malar artmaktadır. ten aileye ve aileden i e yansıyan çatı maların azaltılması pek çok çalı an tutumunun düzenlenmesinde ve verimli in arttırılmasında önemli olarak görülebilecektir (Turunç ve Çelik, 2010b:356). Uzun saatler boyunca çalı mı olan bir ki inin fiziksel ve zihni yorgunlu u arzu etti i halde ailesi ile ilgili bir takım faaliyetlere katılmasını engelleyebilir. Ayrıca, çalı ma saatlerinin uzun olu u ki inin stres düzeyini arttıran önemli bir faktördür. Bu durumundaki birey yorulaca ı için i inden duydu u tatmini azalmakta ve i -aile çatı ma düzeyini arttırabilmektedir (Doruk, 2008:58).

2.1.6.2.2. Çalı ma Saatlerinin Düzensizli i

Çalı ma saatlerinin düzensizli i de i -aile çatı ma kaynaklarından birisidir.. Çalı ma saatlerinin düzensizli i çe itli çalı ma düzenlerinin kar ıla tırılması ile ölçülebilen göreceli bir kavramdır. Bu anlamda haftalık i günü sayısı, günlük çalı ma saatlerinin sayısı, i in ba langıç ve biti saatleri, hafta sonu ve ö le arası çalı malarıyla fazla mesailerin miktar ile sıklı ı çalı ma saatlerinin düzeni kavramına dâhil olan i özellikleridir. Düzensiz i saatleri denilince akla ilk gelen “vardiyalı çalı ma”dır. Vardiyalı çalı ma dı nda özellikle subaylık, polislik, doktorluk, hem irelik gibi 24 saat boyunca çalı ma gerektirebilen, nöbet hizmetli mesleklerdeki düzensiz çalı ma saatlerinin ki inin aile ile ilgili rollerini olumsuz etkileyebilece ini söylemek mümkündür.

Çalı ma saatlerinin normal olarak adlandırılan standartlar dı nda olması

çalı anların aileleri ile ilgili görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmelerini engelleyebilir. Çalı ma düzeninin aileyi olu turan di er fertlerinin saatleriyle ve hastane, okul, banka gibi toplumsal tesislerin açık oldu u saatlerle e zamanlı olmaması aile içindeki uyumu bozabilen bir etkidir. Bunun yanı sıra çalı ma saatlerindeki düzensizlikler aile alanındaki belirsizlik ve gerginliklerin de artmasına neden olabilmektedir. Di er insanların dinlenmek için kullandıkları zaman dilimlerinde çalı maya devam ediyor olmak ki ini olumsuz duygular ta ıması ve bunları çevresine aksettirmesi ile sonuçlanmaktadır (Çarıkçı, 2001: 94).

Sonuç olarak çalı ma saatlerinin düzensiz olması bireyin hem fiziki hem de psikolojik sa lı mını olumsuz yönde etkileyebilecektir. Çünkü birey düzensiz i saatleri yüzünden belki olmak istedi i, katılmak istedi i programlara katılamayacaktır. Genel olarak insanların istirahat etti i saatlerde çalı ıp, onlar çalıırken dinlenecek olması da toplumla ters bir ili ki içine girecektir. Bu durumda bireyin ailesi de olumsuz etkilenecek, zaten çalı tı ı için zor birlikte oldukları anne-baba, çocukları ve e iyle düzensiz saatler yüzünden hiç görü emeyeceklerdir.

2.1.6.2.3. ve Çalı ma Ko ulları

in çe itli özellikleri çalı anın i dı ndaki rollerini ve do al olarak da aile rolünü yerine getirme performansı üzerinde etkili olmaktadır. yerinde verilen görevlerin rutin ve iddiasız olması, i çevresindeki hızlı de i im, i yerindeki ileti im problemleri, çalı anın i leri ile ilgili hayal kırıklıkları i –aile çatı ması olarak belirlemi olan faktörlerin bazılarıdır (Çarıkçı, 2001: 97). Ayrıca i ve örgüte dair çatı ma yaratan sebeplerin ba nda rol belirsizli i, i yükünün fazlalı ı, zamanın sınırlılı ı ve sorumlulukların yaratı ı endi e gelmektedir. A ır ı çalı ma sonucunda bireyin ruh ve beden sa lı ının bozulması söz konusudur. Bir i i ba armak için ayrılan zamandan daha çok zamana ve güce gerek duyulması, i in gereklerinin bireyin yetene ini ve beceri düzeyini a ması bireyde strese yol açar (Gümü tekin ve Öztemiz, 2005: 274).

Ki inin ya adı ı çatı manın boyutu ve çatı maya verdi i tepkilerin niteli i i

çevresi ve iş tutumu gibi etmenlere göre değişebilmektedir. Talepleri arttıkça, bireylerin yaşadıkları çatışmalar da artmaktadır. Taleplerinin yüksek olmasının yanında, işin yapısının stres oluşturmaya müsait olması bireylerin yaşadıkları çatışmaların düzeyini artırmaktadır (Grönlund, 2007:487-490). Stresi, iş güvensizliği, işsizlik, işsizlik arasındaki ilişki, lider desteğinin düşük olması, aile içi etkileşime olumsuz yansımakta ve bireylerin yaşadıkları çatışmaları artırmaktadır. Bunların yanında ısı, gürültü, az veya çok aydınlatma, radyasyon ve hava kirliliği fiziksel çalışma ortamı açısından negatif unsurlar içermektedir (Özen ve Uzun, 2005:132, Gümü tek in ve Ö ztemiz, 2005: 274).

Bazı örgütlerin değişik amaçlarla çalışanlarını belli bir süre için yurtdışına gönderme gibi durumları olabilir. Ya da işin niteliği gereği sürekli şehir veya ülkede çalışmak gibi zorunluluklar doğabilir. Bu süreçte çalışanlar aileden bir süreli ayrılsa da ayrı kalmak yeni bir çevreye adapte olmak için çaba sarf ederler. Deneyimlerinden doğan diğer zorlukların üstesinden gelmeye çalışmaları için de bireylerin yaşadıkları çatışma çok daha yüksek olacaktır (Shaffer, vd., 2001: 100).

Çalışanların çatışma yaşamada en etkili olan unsurlardan birisi örgütün kültürel özellikleri ve aile konularına olan genel yaklaşımdır. Özellikle örgüt kültürünün çalışanların özel hayatlarına karşı katı ve duyarsız olması ciddi bir stres nedenidir (Çarıkçı, 2001: 100). Örgüt kültürü iş-aile çatışmasını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen etmenlerden birisidir. Çalışanların iş-aile dengesini kurmalarına yardımcı politikaların üretilmesi, uygulandığı ve yönetici veya amirlerce desteklenmesi örgütler, çalışanların örgütsel sadakatinin, bağlılığının artmasını; iş-aile çatışmalarının ve işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlamaktadır. Destekleyici örgüt kültürü örgüte bağlılığı artırır, devamsızlığı, işten ayrılma niyetini ve iş-aile çatışmasını azaltır (Thompson, vd, 1999:403-406, akt: Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:31).

Çalışanın işinden elde ettiği gelirin düzeyi önemli bir çatışma nedenidir. Ortalama gelir düzeyleri düşük olan çalışanların stres yaşamaya ve bu durumu ailelerine taşıma olasılıkları daha yüksektir. Çalışanın işinden arzuladığı miktarda gelir elde edemeyiş ailesini bir çok açıdan etkileyebilmektedir. Özellikle öncelikle çocuklarının ve ekinin bazı ihtiyaçlarını karşılayamamakta ve bu nedenle aile alanında çetli

huzursuzluklar ortaya çıkmaktadır. Çalı anının iinin önemli ve dikkat çekici olması da potansiyel bir stres ve dolayısıyla çatı ma kayna ıdır. Dikkat çekici ve toplum tarafından önemsenen bir i te çalı ıyor olması kiinin kendi üzerinde daha fazla yük algılamasına ve olası ba arısızlıklardan dolayı daha çok kaygı duymasına neden olabilir (Çarıkcı, 2001: 101).

2.1.6.3. A LEDEN KAYNAKLANAN NEDENLER

Türk Dil Kurumu Sözlü ünde aile “evlilik ve kan ba ına dayanan, karı, koca, çocuklar ve karde ler arasındaki ili kilerin olu turdu u toplum içindeki en küçük birlik” olarak tanımlanmaktadır. Aile yapısal ve psikolojik özellikleri nedeniyle önemli bir i -aile çatı ma kayna ıdır. Ailede küçük çocukların bulunması, ya lı-bakıma muhtaç ebeveynlerin varlı ı, e in çalı ıyor olması, ev i lerine ve aile bireylerinin taleplerine ayrılması gereken zaman gibi faktörler özellikle ailenin i i engellemesi açısından önemlidir. Bu i -aile çatı masının di er boyutu olan aile-i çatı masının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır(Fu ve Shaffer, 2001:505). Evlilik, çocukların sayı ve ya ları, ailenin büyüklü ü gibi yapısal özelliklerin yanı sıra, evlilikteki anla mazlıklar, mutsuzluk gibi birçok faktörde i -aile çatı masını meydana gelmesini do rudan ya da dolaylı biçimlerde etkilemektedir. -aile çatı masın da aileden kaynaklanan faktörler a a ıdaki ekilde tanımlanabilir.

2.1.6.3.1. Medeni Durum

Bireylerin medeni durumları yani evli veya bekâr olmalarının i dı ındaki ya amlarında farklı alan ve düzeylerde sorumluluk yüklemeleri açısından önemlidir. Hem i e ve aileye ba lılıklarını hem de ya adıkları i -aile çatı masının iddetini etkileyecekleri beklenebilir. Carnicer ve Sanchez tarafından yapılan bir ara tırmada evli ve çocu u olanların, bekâr ya da çocu u olmayanlardan çok daha fazla i -aile çatı ması hissettiklerini ortaya koymu lardır (Carnicer ve Sanchez, 2004: 477). Bekârlar zaman ve enerji kullanımı konusunda daha fazla esnekli e sahiptirler ve aile ile ilgili sorumlulukları da daha azdır. Bu yüzden bekârların i -aile çatı ması ya ama ihtimalleri evlilere oranla

daha dü üktür (Fu ve Shaffer, 2001:506). Evli olan çalı anların gerek duyuldu unda hafta sonu ya da gece çalı maları için evde önceden birtakım düzenleme yapmaları gerekirken, bekar olan çalı anlar bu konularda daha esnek olabilmektedirler.

Bireylerin evli ya da bekar olmaları, performans ve çatı maya olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilmektedir. Çalı ma ya amı içinde kadınların bekârken ortaya koydukları çalı ma performansları evlilikle beraber özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra dü ebilmektedir. Olumlu bir süreçte geli en evlilikleri performansını olumlu yönde etkilerken; olumsuz ekilde devam eden evlilikler ve uzun süre e lerin ayrılammaması bireyin performansın olumsuz etkilemektedir. Mutsuz evliliklerin ve uzun bo anma süreçlerinin getirdi i yıpranmaların bireylerde yarattı ı yüksek stres i e odaklanmayı güçle tirerek, performansını dü ürmekte ve hassasla an bireylerin çatı maya girmelerini kolayla tırmaktadır (Özmutaf, 2007: 53).

Düzenli ve mutlu bir evlilik ile aile ya amının sürdürülmesinde önemli rol oynayan ev i lerinin gerçekte tirilmesin kadının temel sorumluluk alanına girmektedir. Kadının, erke in ekonomik yükünün azaltıp, aile bütçesine katkıda bulunması aile birli ini güçlendirirken; çok yorulması ve kendine yeterince zaman ayıramaması eve olumsuz olarak yansıyabilmektedir (Arpacı ve Ersoy, 2007: 42).

Evlilik ve çocuk, kadınların tamgün kendini i ine vermesine engel olmaktadır. Kadınların, ço unlukla çocuk büyötmek için kariyer süreçlerini yava latmaları ve durdurmaları gerekmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209).

2.1.6.3.2. Çift Gelirli ve Çift Kariyerli Aile Yapısı

Kadınların ücretli i llerde çalı maları ile çift gelirli aile tipi ortaya çıkmaktadır. ve ailenin etkile iminden dolayı ortaya çıkan problemler, en fazla her iki e in de ücretli birer i te çalı tıkları bu aile tipinde ya anmaktadır. Çift gelirli ailelerde üç farklı i in bir araya getirilmesi gerekmektedir; iki e in ücretli i leri ve evin i leri. Dolayısıyla, bu aile tipinde i -aile çatı masına neden olan temel özelliklerin hepsi de var olmaktadır. E lerin çatı ma ya amalarına neden olan en önemli özellik rollerine ba lılıkları ve bu ba lılı ın di er e e etkileridir. Buna göre çift gelirli bir ailede e llerden birisinin i veya

ailesine ba lılı ı ve bu ba lılık sonucu ortaya çıkan davranı lar di er e in davranı larını da do rudan etkilemektedir. E lerde birisinin daha çok i rolüne ve di erinin de daha çok aile rolüne ba lanmayı tercih ettikleri durumlarda çatı ma düzeyi dü ük olmaktadır. Ayrıca bu tür ailede, e lerin birbirinden i lerine bakı ları ve saygıları önemli bir etkidir. E lerden biri di erinin i ine saygı duymadı ı durumlarda çatı ma kaçınılmazdır. Yine e lerin ev i lerini payla lmasına bakı larıdır. Ev i lerinin belirli ölçüde payla lmadı ı aileler de çatı manın görülme olasılı ı yüksektir (Çarıkçı, 2001:88-90).

Aileyi olu turan e lerin her ikisinin de ücretli bir i te çalı manın yanı sıra kariyer amaçlarının oldu u aile tipine çift kariyerli aile adı verilir. Çift gelirli ailelerde e lerin ikisinin de çalı ma sebebi ekonomiktir. Bu nedenle e lerin i lerine ba lılıkları çift kariyerli aileler kadar yüksek olmamaktadır. Çift kariyerli ailelerde ise çalı manın tek nedeni ekonomik de ildir. Her iki e in mesleki kimlikleri söz konusudur. Aynı zamanda; her iki e in i leri de dikkat çekicidir ve i te ba arı yüksek oranda ba lılık ve zaman gerektirir. Bu tür ailelerde Kariyerlerinin ilk yıllarında i e yo un ba lanma ve daha çok zaman ayırma söz konusu olmaktadır. Ailede bu dönemde çocuksuz ise çatı ma ortaya çıkma ihtimali azalmakta ve çocuk sahibi olunması ile birlikte çe itli sorunlar ya anmaya ba lamaktadır (Çarıkçı, 2001: 90).

Kariyer ve aile rolleri arasında uyumazlı a yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, pek çok yerde kadınların mesleki ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir. Çocuk büyütme ve aile sorumlulukları, istihdama ara verilmesine yol açmakta; bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun olu turmaktadır. Çocuk do urdu u zaman i ini kaybeden veya i i bırakmak zorunda kalan pek çok kadının bir süre sonra yeniden i e girmesi ve i e alı ması güçle mektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 210).

2.1.6.3.3. Çocuk Bakımı Sorunları

Günümüzde erkek ve kadınların ço u kariyer ve aile hayatlarını birlikte yürütmeyi istemektedir. Zaman zaman eve ya da i e verilen önem de i se de genel olarak amaç erkek ve kadınların bir yandan i lerinde üretken ve aktif, öte yandan sorumlu ana ve babalar olabilmeleridir. Ebeveynlik rolü, kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların, annelik rolü; erkeklerin babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir. Çocuklarla ilgilenmeyi kadınlar tek ba larına üstlenmek zorunda kaldıklarında üretkenlikleri ve kariyerleri bundan zarar görür (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 210).

Çocuk sayısı ve ya ı i -aile çatı masıyla do rudan ili kili olan de i kenlerdir. Çocuk sayısı arttıkça çocuklara ayrılması gereken zaman artmakta, çocukların ihtiyaç ve problemlerine ba lı olarak endi eler artmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça zamana, gerginli e ve davranı a ba lı i -aile çatı ması artmaktadır (Carlson, 1999: 244, Giray ve Ergin, 2006: 87).

Küçük ya ta çocu a (özellikle 0-6 ya arasında) sahip olmanın, önemli bir çatı ma sebebi oldu u bilinmektedir. Küçük ya ta çocu a sahip olan ailelerde çocu un bakıma muhtaç olması sebebiyle günlük ihtiyaçlardan kaynaklanan problemlere, e itim ve sa lık problemlerine daha fazla rastlanmaktadır. Bu problemler anne ve babaların i e geç gitmesi, hiç gidememesi veya i lerine yo unla amaması gibi pek çok olumsuzlu a sebep olmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 87).

Ailede çocu un bakımı sorumlulu u ister çalı sın ister çalı masın geleneksel toplum yapısı sebebiyle büyük ölçüde anneye dü mektedir. Bu nedenle çalı an kadın i i ve ailesi ile ilgili planları yaparken, çocuk sahibi olma kararını verirken çocu na kimin bakaca ını dü ünme zorundadır. Ülkemizde bu sorun daha ziyade aile büyüklerinin bakımı üstlenmesi eklinde çözümlendi i için belki de, çocuk bakımı nedeniyle ya anan i -aile çatı ma düzeyi di er batılı ülkelerden daha az olabilecektir. Çalı an kadının çocu na bakacak bir aile büyü ünün olmaması, kre ya da bakıcı alternatiflerinin tercih edilmemesi durumunda kadın, çocuk sahibi oldu unda i inden ayrılabilir. Bu durumda kadının kariyeri açısından

önemli bir engel olu turabilmektedir. Dolayısıyla çalı an kadınlar için çocuk do duktan sonra çok ciddi sorunlar olu abilmekte, ne çocu undan uzun süre uzak kalmayı kabullenebilmekte ne de kariyerine son vermek istemektedir. Dolayısıyla annelik kadın i gücü açısından önemli bir sorun olmaktadır (Doruk, 2008:59).

Denizde, arazide çalı ılması ya da ba ka bir ehir ya da ülkeye i gere i seyahatlerin yapılması gibi gerekliliklerde e baskısı ya da çocu unu bırakamama gibi sebeplerden dolayı kadınlar ba ka ehir ile ülke dı ı seyahatlere gitmeyi kabul etmemektedirler. Ayrıca kadınların hamilelik ve çocuklarının bebeklik dönemlerinde zorunlu olarak izinli olmaları yönetimle aralarında sorunlara yol açabilmektedir (Özmutaf, 2007: 53).

2.1.6.3.4. Ya lı ve Engelli Aile Fertlerinin Bakım Sorumlulukları

Ailenin ya lı üyelerinin bakımı da bazı çalı anlar açısından önemli bir sorun olabilmektedir. Kendine bakamayacak durumda olan zayıf, hasta ve özürlü olan aile fertlerinin günlük ihtiyaçlarının tatmini ile ilgili yardımların sa lanması aile fertlerine dü mektedir. Ya lılarla ilgili bakım düzenlemeleri bir çok yönüyle çocuk bakımından farklıdır. Çocuk bakımında öncelikle bakımın kalitesi, yakınlı ı gibi etkenler önemliyken; ya lıların bakımında daha çok sa lık problemlerinin çözümü üzerinde durulmaktadır. Günlük ihtiyaçlarını gideremeyecek kadar zayıf ve güçsüz ya lıların bakımı öncelikli olarak çocuklarının sorumlulu undadır. Bu nedenle; çalı anların bir bölümü belirli bir ya a gelmi anne ve babalarının veya di er yakınlarının bakımı ya kendi imkanlarıyla ya da kurumsal imkanlarla sa lamaya çalı maktadır. Bu da çalı anlarda sürekli izin alma ihtiyacı do urmakta çatı maya sebep olarak görülmektedir.

Çocuk bakımının bir ba ka türü de di er bakım düzenlemelerinden bir çok yönü ile ayrılan fiziksel veya zihinsel engelli çocuklar ve kronik rahatsızlıkları olan çocuklara ilgili olmaktadır. Çocukları zihinsel veya fiziksel engelli olan anne ve babaları için çocuk bakımı sadece okul öncesi dönemi kapsamamakta ve hayat boyu devam eden bir süreç olabilmektedir. Bu tür problemler de anne ve babaların i lerine daha çok zaman

ayırabilmeleri ve yo unla abilmeleri açısından önemli bir engel te kil etmektedir. Bu tür çocukların bakımı ile ilgili problem ve endi elerin devamlı olması anne ve babalarının daha iddetli düzeylerde çatı ma ya ama olasılıklarını arttırmaktadır (Çarıkçı, 2001:84).

2.1.6.3.5. Aile içi di er sorunlar

Kadınlar ev ile ilgili sorumlulukların a ır yükünü üstlenmeye devam ederek, çalı ma hayatına girmektedirler. Çalı an kadınların yüzdesindeki bu artı gerek kadın gerekse erkeklerin ev sorumluluklarında bir takım de i iklikler ya anmasına sebep olmu tur. Ancak, kadınların i hayatına girme oranıyla, ev i lerine katılım konusunda erkeklerin rol üstlenmeye ba lama oranı paralel düzeyde gitmemektedir. Erkekler de i imi biraz geriden takip etmektedirler. Rol de i imleriyle birlikte kadınlarda ortaya çıkan adaletsizlik algısı, erkeklerin de i ime ayak uydurma çabaları, e ler arasında bazı psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir. Kocasının kendisine yeterince yardım etmedi ini ve daha fazla yardım etmesi gerekti ini dü ünen kadın, aile hayatında tatminsizlik ya amaktadır. Karı kocanın kazançları arasındaki farklılıklar, çalı ma saatleri arasındaki uyumsuzluk evlilikte dengeyi bozabilmekte ve evlilik kalitesini azaltmaktadır (Blair, 1998: 314).

2.2. -A LE YA AM ÇATI MASININ SONUÇLARI

Ki inin i ve aile rolleri arasında ya adı ı çatı malar hayatının bir çok alanında sorunlar ya amasına neden olabilmektedir. Bir çalı anın i ve rolleri arasında ya anan çatı madan hem kendisi, hem ailesi, hem de çalı tı ı örgüt etkilenmektedir. Genel olarak çatı ma ya ayan ki i, çatı manın oda nda oldu u için tatminsiz, huzursuz ve mutsuz olması ile kaçınılmazdır. Literatürde de i -aile çatı ması sonuçları itibariyle ili kilendirilerek ara tırmalar yapılmı sebep-sonuç ili kileri üzerinde durulmu tur. Bu bölümde i -aile çatı masının sonuçları ki isel ve örgütsel olarak iki bölümde incelenecektir.

2.2.1. -A İLE ÇATI MASININ K İSEL SONUÇLARI

-aile çatı ması; ki inin kendisi üzerinde birçok olumsuz sonuca neden olabilmektedir. -aile çatı masının ki isel sonuçları olarak a a ıda ya am tatmini, i tatmin, aile tatmini ve stres olarak durulacaktır.

2.2.1.1. Ya am Tatmini

Ki inin ya am alanı, i ve i dı ı geçirdi i zaman olarak nitelendirilebilir. kavramını çalı ma kavramından ayıran en önemli fark i in bir ücret, gelir kar ılı ında yapılmasıdır. dı ı zamanı ise ikiye ayırmak mümkündür; bo zaman ve di er i dı ı zaman. Bo zaman ki inin sadece kendisi için ve kendi sevdi i eyleri yapmak için ayırabildi i zamandır. Bireyler genellikle i dı ı zamanın tamamını bo zaman olarak geçirmezler. Evi, ailesi ya da dostları, arkada ları için yapması gerekenler de vardır. Birey bu zaman içerisinde çok farklı davranı düzlemlerine girecek ve farklı roller oynamak zorunda kalacaktır. Oynadı ı bu roller bireyin hissedece i ya am tatmini düzeyini etkileyebilecektir. Birey nasıl i yle ilgili olarak tatmin ya da tatminsizlik ya ıyorsa, aynı ekilde ya amıyla ilgili olarak da tatmin ya da tatminsizlik ya abilmektedir. Ya am tatmini hem bir tepki hem de bir tutum olarak de erlendirilebilir ve bireyin i dı ı ya amı hakkındaki genel duygusal tepkisi olarak tanımlanabilir. Aynı zaman da ya am tatmin bireyin hayata kar ı tutumudur (Özdevecio lu, 2004: 213-214).

Toplumsal ili kiler ve sosyal hayat ki inin kendini ruhsal yönden iyi hissetmesinin temellerinden birini olu turur. Aile ortamı ise ya am tatminini do rudan etkilemektedir. Aile içindeki durumdan ho nut olan, sorunları rahatça çözebilen, stresini kontrol edebilen bireylerin ya amdan aldıkları tatminin di erlerine göre daha yüksek olması beklenir. Ya am tatmini kavramı büyük ölçüde insanın çevresi ile ili kilerine ve çevrenin durumuna ba lıdır. Ya am tatmini bireyin daha iyi bir ya am sa lamak üzere gösterdi i çabayla beraber, çevresinin bu çabaya kar ı gösterdi i tepkiyi de içermektedir (Özdevecio lu ve Doruk, 2009: 77).

-aile çatı ması; hem ki inin ya am tatminini olumsuz etkileyerek do rudan ve

hem de aile veya i hayatını olumsuz biçimde etkileyerek dolaylı olarak hayat tatmininin azalmasına neden olmaktadır. -aile çatı ması; ki inin hayatı ile ilgili belki de en önemli iki rolünü hedefledi i ekinde yerine getiremiyor olu u anlamına gelmektedir. ve aile hayatında daha etkin ve verimli olmak; ki inin bu rollerden daha çok tatmin olmasına, kendini daha mutlu hissetmesini sa lamaktadır. Tam tersine; rollerini yerine getirmede çe itli engellerle kar ıla mak ise tatminsizli in ve mutsuzlu un belirgin nedenleri arasındadır (Çarıkçı, 2001:109).

2.2.1.2. Tatmini

tatmini kavramı çalı anın, i ine veya i teki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hali, i inden beklentisi ve i inden sa ladı ı ödülleri arasındaki uyum; i ine kar ı tutumu ve bunun sonucunda; i ine kar ı duygusal tepkileri olarak farklı ekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlara göre, çalı anın i tatmin düzeyi çalı anın beklentilerinin ne ölçüde kar ılandı mın bir göstergesidir. Çalı anın çalı tı ı i le ilgili beklentileri elbette ki önem derecesi açısından farklıla abilir ancak göz önünde bulundurulması gereken çalı anın kar ılanmı ihtiyaçlarının görece olarak fazlalı ının i tatmini düzeyini artıracak oldu udur (Efeo lu, 2006:27).

-aile ya am çatı ması ve alt boyutlarıyla (i -aile çatı ması ve aile-i çatı ması) i tatmini kuramsal ba lamda ili kilendiren ara tırmacılar, geleneksel olarak i tatminini i le ilgili beklentiler kapsamında inceleyen ara tırmacılardan farklı bir yakla ım geli tirmektedirler. Bu yakla ıma göre, çalı anların i le ilgili beklentileri sadece i le ilgili konular kapsamında de il, i -aile ya am alanlarının etkile imi sonucunda da ekillenir. Geleneksel yakla ım çerçevesinde çalı anların i tatmini çalı tıkları i e, çalı ma artları ve i güvenli ine, i kar ılı ı ödenen ücrete, i te terfi olanaklarına, çalı ılan örgütünün yapısal ve yönetsel özelliklerine, çalı anın çalı ma arkadaş larıyla ili kilerine yönelik olarak beklentilerinin kar ılanmasına ba lıdır. Çalı anların söz konusu beklentileri ise, ya , cinsiyet vb. demografik özelliklerine göre farklılık gösterebilir. Bazı ara tırmacılar, i tatminini, çalı anların demografik özelliklerine göre farklıla abilen i le ilgili beklentileri çerçevesinde açıklayan geleneksel yakla ımdan farklı olarak, çalı anların

ile ilgili beklentilerinin çok daha geni kapsamdaki sosyal ve ekonomik de i kenler tarafından etkilenebilece i görü ünü geli tirmi lerdir (Efeo lu, 2006:50).

- aile çatı ması i tatminsizli inin en belirgin nedenlerinden birisidir. tatmini en fazla çalı anın i e gelmeme, geç gelme ve gönüllü olarak i ten ayrılma gibi örgütsel davranı ları ile ili kidir. tatmini az olan çalı anların devamsızlık ve i e gelmeme oranları i inden tatmin olan çalı anlardan daha yüksektir. Bunun yanı sıra i tatmini az olan çalı anların i ten ayrılma davranı larına da daha sık rastlanmaktadır. tatmini; ki inin hayatının di er alanları üzerinde de etkili olabilmektedir. Buna göre; i ten tatmin alınmaması ki inin daha stresli ve mutsuz olmasına neden olabilmekte ve genel olarak hayatından aldı ı tatmininde olumsuz etkilemektedir (Çarıkçı, 2001:106).

Bu do rultuda, i ve aile alanları arasındaki ili ki, çalı anların i ile ilgili beklentilerini ve dolayısıyla i tatminini etkileyen bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. alanında ya anılan çatı ma i tatmini ile ilgilidir; çünkü aynı nedenlere dayanmaktadırlar. Bu nedenler arasında, esnek olmayan çalı ma programları, uzun çalı ma saatleri ve sık sık ya anılan fazla çalı malar örnek olarak gösterilebilir. Roller arası çatı ma ve i tatmini ayrıca birbirleriyle ilgilidir; çünkü birey zamanını i ve aile alanları arasında etkili bir ekilde payla tıramadı ı durumlarda aile ile ilgili sorumluluklarını göz ardı ederek bütün zamanını ve enerjisini i alanı için kullanabilmektedir (Chiu, vd, 1998:320).

2.2.1.3. Aile Tatmini

-aile çatı masının ki isel sonuçlarından birisi de çalı anın aile tatminini azaltmasıdır. Aile kalitesi ekinde de tanımlanabilen bu kavram; ki inin ailesinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini veya ailenin (anne, baba veya e olmanın) ki i için ne derece anlamlı ve doyurucu oldu unu gösterir.

-aile çatı ması ya ayan ki inin ailesi ile çe itli problemler ya ama olasılı ı yüksektir. Çatı ma ki inin e i ve çocukları ile ileti im sorunları ya amasına neden olabilirken; e lerin birbirine kar ı duyarlılık ve esnekliklerini de azaltıcı etki yapabilmektedir. Çatı ma nedeniyle aile tatmininin azalması iki ekilde

gerçekle ebilmektedir. Birinci ekil olan i in aileye müdahaleleri durumunda ki inin i nedeniyle evini ihmal etmesi aile üyeleri ile arasındaki ili kinin bozulmasına neden olabilmektedir. Sürekli i ine zaman ayıran ve i i ile me gul olan bir ki i ailesiyle yeterince ilgilenmedi i için zamanla ailesinin kendisinden uzakla tı ını ve yabancıla tı ını görebilmektedir. kinci ekilde ise aile rolü nedeniyle i inde problemler ya ayan ki inin ailesini suçlaması sonucunda aileden alınan tatminin azalması söz konusudur. Ya adı ı çatı manın etkisiyle di er aile üyelerini suçlayıcı tutum içinde bulunan bir ki i açısından da sonuç tatminin azalması olmaktadır (Çarıkcı, 2001: 107) .

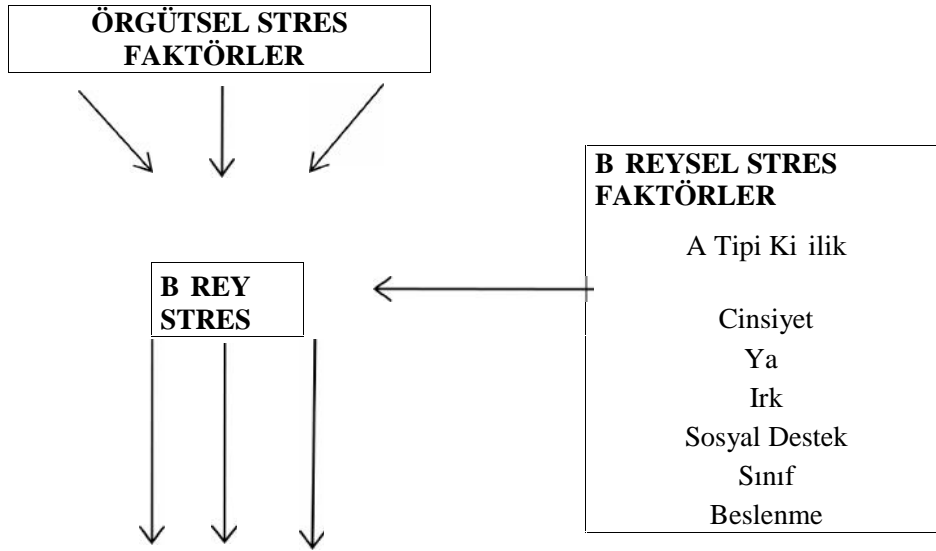
alanında ya anılan çatı manın i tatminini etkilemesi gibi, aile alanında ya anılan çatı ma da evlilik tatminini etkilemektedir. Ev ile ilgili yapılması gereken i ler, ebeveyn olarak yüklenilen sorumluluklar ve e lerden di erinin de çalı ıyor olması evlilik tatminini etkileyen nedenler arasında sayılabilmektedir. Bireyin a ır i sorumluluklarını yerine getirmesi için harcayaca ı fazladan zaman, e i ile birlikte olmak için harcayaca ı zamanı azaltaca ı için daha dü ük evlilik tatmini ya anması olası bir sonuç olarak ortaya çıkacaktır (Chiu, vd., 1998:321).

2.2.1.4. Stres

Stres, insan bedeninde yer alan süreç olmakla beraber aynı zamanda, insan bedeninin çevresinden gelen zorlayıcılara uyum sa lamasının da normal bir sonucudur. Stres, insanların fiziksel ve sa lık durumlarını etkileyerek onlarda duygusal bir gerginlik yaratan bir süreçtir. Kısaca stres; “bireyde fiziksel, psikolojik ve davranı sal de i melere neden olan çevresel veya içsel artılara kar ı bir uyum sürecidir” (Aksoy ve Kutluca, 2004: 459).

Ki inin hayatı ile ilgili bütün çevresel, ki isel ve ailevi faktörler ile ya adı ı ili kiler aynı zamanda birer stres kayna ı olabilmektedir. Aile ya amı ile i ya amının etkile imi, ailede ya anan anla mazlıklar, i -aile rollerinin karı ması ve i de erleri ile aile de erleri arasındaki farklılıklar stres kayna ı olabilmektedir (Gök, 2009:435). Stres; aile veya i ile ilgili olarak üstlenilmi olan rollerin veya bir sonucu olarak meydana gelebilmektedir. Bu çerçevede önemli bir roller arası çatı ma türü olan i –aile çatı ması da genel olarak bir stres nedenidir. Ki inin i ve aile rolleri arasındaki uyumsuzluklar kendini

iyi hissetmesini engellemekte ve üzerinde sürekli baskı hissetmesine neden olmaktadır. Bu durum kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması ile sonuçlanmaktadır (Çarıkçı, 2001:110). Stresi konusunda yapılan çalışmaların bir kısmında, çalışanın iş stresi düzeyini azaltan ya da arttıran unsurlardan birisinin çalışanın yakın çevresinden gördüğü sosyal destek olduğu dikkate alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre, sosyal destek kaynağı olarak aile iş stresi üzerinde etkili olabilecektir. Öte yandan, çalışanın iş yerinde yaşadığı stres, çalışanın sadece iş yaşamını değil, iş-aile yaşamı konusundaki çeşitli kuramların da temellendirdiği şekilde aile yaşamını da etkileyecektir. Stresinin kaynakları, çalışanda sadece iş stresi yaratmakla kalmayacak, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olacaktır (Efeolu ve Özgen, 2007:241).



STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI		
<u>DAVRANISAL</u> Sigara Alkol Kaza iddet seksizlik	<u>PSİKOLOJİK</u> Aile sorunları Uyku düzensizliği Depresyon Psikolojik hastalıklar	<u>FİZYOLOJİK</u> Kalp hastalıkları Baş ve sırt ağrısı Kanser-diyabet-siroz Akciğer ve deri hastalıkları

Şekil 2.4. Bireysel Stresin Sonuçları (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:236)

Stresi ki isel açıdan bir çok olumsuz etkisi vardır(ekil 2.6). Stresin ki isel sonuçlarının ba ında sa lık problemleri gelmektedir. Kalp ve dola ım bozuklukları, tansiyon, kronik a rılar gibi çok yaygın görülen hastalıkların önemli bir nedeni de strestir. Bunun yanı sıra stres ki ide çe itli davranı bozukluklarına neden olabilmektedir. Sigara, alkol ba ımlılı ı ile bunun yanı sıra kaza yapma gibi ve iddetli geçimsizlik gibi olumsuz etkileri de görülebilmektedir. Yine psikolojik olarak bireyde aile sorunları, uyku düzensizli i, depresyon ve psikolojik hastalıklar olarak da kendini göstermektedir. Stresin ki isel oldu u kadar sosyal çevre ve örgüt performansını da etkilemektedir. Çalı anların stresi nedeniyle i yerinde hizmet kalitesi dü mekte, dikkatsizli in ve dolayısıyla hataların artması kaçınılmaz olmaktadır.Aileye yansıyan stres de ise karamsarlık, iddet, geçimsizlik gibi sonuçlara neden olabilmektedir (Sabuncuo lu ve Tüz, 2001: 236)

2.2.2. -A İLE ÇATI MASININ ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Çalı anların tutum ve davranı larını etkileyen her türlü olay ve durum do rudan ya da dolaylı olarak örgütleri de etkilemektedir. -aile çatı masının da dahil oldu u bütün rol çatı ması türlerinin örgütsel süreçler ve davranı lar üzerinde çok önemli etkileri vardır. -aile çatı masının örgütsel sonuçları olarak i e devamsızlık ve i e geç gelme, moral ve motivasyon, örgütsel ba lılık, i ten ayrılma olarak incelenecektir.

2.2.2.1. e Devamsızlık ve e Geç Gelme

-aile çatı masının en önemli sonuçlarından biri de i e geç gelmeme ve devamsızlık yapmadır. Normal ko ullarda i in özelli i ve çalı anın ki ili i bu iki durum üzerinde son derece önemli iken i -aile çatı ması ya anması durumun da biraz daha arka planda kalabilmektedir. Çünkü i -aile çatı malarında, birey ço u zaman ailevi sorumlulukları nedeniyle istemeyerek de olsa i ine geç kalabilmekte ya da devamsızlık yapabilmektedir.

Çalı anın ki ili i i e gelmeme ve geç gelme davranı larını etkileyen uzun dönemli bir faktör olarak dü ünülebilir. Buna göre ba arı motivasyonu dü ük, daha sosyal ve

ba ımsız ki ilik yapısında olan çalı anların i e gelmeme oranlarının daha yüksek olması beklenilebilir. Yabancılaşma ve sosyal duyarlılı ın fazla olu u gibi iki zıt ruh hali de i e gelmeme davranı ı göstermesine neden olan uzun dönemli etkenlerdir. Buna göre, i e gelmeme davranı ı çalı anın örgüte ba lılı ının derecesi ile yakından ili kilidir. Bu çerçevede çalı anın i yerinde e itli ekilde haksızlı a u radı ını dü ünmesi gibi durumlarda örgüte ba lılı ı azalabilmekte ve bu da i e gelmeme davranı ı göstermesine neden olabilmektedir (arıkcı, 2001:114).

Çalı anın ya adı ı e itli günlük sorunlar nedeniyle i e gelmemeye karar vermesi ise kısa dönemli nedenler arasında sayılmaktadır. Bu boyutta i e gelmeme davranı ı çalı anın ki ili inin ve örgüte kar ı olumsuz tutum ve tavırlarının bir sonucu olarak de erlendirilmemesi gerekir. Günlük sorunlar çerçevesinde i e gelmemenin önemli nedenlerinden birisi çalı anın ailesi ile ilgili rolleridir. Ki i i e gitmesi gereken bir gün ailesi ile ilgili bir faaliyetle ilgilenmezse zarar görece ini veya i e gitmemekle ailesi ile ilgili daha büyük fayda elde edece ini dü ündü ünde i e gitmeme veya geç gitme yönünde karar verebilir. Örne in çocu u hastalanan bir çalı an sabah doktora gitti i için geç kalabilecek ya da yine çocu un rahatsızlı ından ötürü o gün i e gitmemek zorunda kalabilecektir. Çalı an bireyin ailesi ile ilgili önemli bir sorun ortaya çıktı ında birey otomatik olarak tercihini ailesinden yana kullanıp i ine geç gidebilecek ya da hiç gitmemeyi tercih edebilecektir. Dolayısıyla böylesi bir durum nedeniyle i e gelmeyen ya da geç gelen bir çalı anın bu davranı larının örgüte olan tutumları ya da ki ilikleri ile do rudan bir ili kisi yoktur (Doruk, 2008: 69).

2.2.2.2. Moral ve Motivasyon

Motivasyon en genel tanımıyla; bir bireyi harekete geçirecek dü rtüdür. Motivasyon, i ortamında geçerli davranı ların ortaya çıkması için bireyin uyarılması, yönlendirilmesi ve bu davranı ların sürdürülmesini etkileyen itici güç şeklinde tanımlanabilir. Dolayısıyla motivasyon insan davranı larının istenilen do rultuda yönlendirilmesini sa lar.

-aile çatı malarının bireyin moral ve motivasyonu üzerinde olumsuz etkiler

yapacağı beklenmektedir. Evinde yaşadığı sorunlar nedeniyle moral ve motivasyonu bozulan, düzenli bir çalışanın bu durumdan etkilenme süresi olayın içeriğine ve bireyin kişiliğine bağlı olarak değişmektedir.

Ailevi sorunların çalışanın motivasyonu üzerindeki kısa dönemli etkisi gün içinde işine yoğunlaşarak ailede meydana gelmektedir. Bu anlamda kişinin işiyle yaptığı tartışmalar bile çalışanın o günkü iş motivasyonu üzerinde etkili olabilmekte ki iş fiziksel olarak iş yerinde bulunduğu halde psikolojik olarak işinden uzaklaşmaktadır. Aile ile ilgili sorunların çalışanın motivasyonu üzerindeki etkileri uzun dönemli olabilmektedir. Etkilerinin uzun süre devam ettiren olumsuz aile koşulları çalışanın motivasyonunun azaltmaktadır. Evde işiyle tartışan bir çalışanın bu durum nedeniyle yaşadığı moralsizlik ve motivasyon düşüklüğü kısa süreli olabilirken, çocuğu fiziki ya da zihinsel engelli olan bir çalışanın yaşadığı moral bozukluğu ve düşük motivasyon çok daha uzun süreli olabilecektir (Çarıkcı, 2001: 116).

2.2.2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; örgüt için çok çalışmaya isteği ve örgüt içinde kalmak için kararlı konulmaz bir istek olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık; örgüte sadakat, yardım etme isteği, örgüt hedeflerine ulaşmada yoğun çaba gösterme, bireyin ve örgüt hedeflerinin uygunluğu ile örgüte olan üyeliğin sürdürülmesi isteği gibi çalışanlar tarafından gösterilebilecek çok yönlü tutumları kapsamaktadır. Çalışanların iş yerlerindeki işi kişiyi belirlemeye yönelik, iki tür örgütsel bağlılıktan bahsedilebilir. Bunlardan birincisi; çalışanların örgütlerin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettiklerini öngören “duygusal bağlılık boyutu”, diğeri ise; bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi kazanımların, örgütten ayrıldığında kaybedileceği korkusuyla oluşan “devamlılık bağımlılığı boyutu”dur (Özkaya, vd., 2006:78).

Çalışanların aile özellikleri, örgüte bağlılıklarını iki boyutta etkileyebilmektedir. Birinci boyut çalışanların yaşadıkları çeşitli aile rolleri problemleri nedeniyle örgüte bağlılıklarının azalmasına etkilidir. Buna göre çalışanların aile alanında çözemedikleri

sorunlar nedeniyle i lerine yo unla ma ve i leri ile ilgilenme konularında da çatı malar ya abilmektedir. Sonuçta da çalı anların i lerine ba lılıklarında bir azalma görülebilmektedir. Aile sorunlarının örgütsel ba lılı ı etkilemesi ile ilgili ikinci boyut ise örgütün çalı anlarının aileleri ile ilgili önemli sorunların artmasına neden olması nedeniyle örgütsel ba lılı ın azalması ekinde gerçekleşebilmektedir. Bu anlamda çocu unun hasta oldu unu söyleyerek önemli bir toplantı öncesinde kısa bir izin isteyen bir çalı an örgüt tarafından izin verilmemesi kısa dönemde onun çalı malarını ve performansını etkileyebilmektedir. Fakat bu tutumları devam etmesi uzun dönemde çalı an da örgütle ilgili olumsuz bir imajın geli mesine neden olmakta; çalı an kendini örgüte yakın hissetmemekte ve ilk fırsatta örgüt için çalı mamayı tercih etmektedir. Kısacası örgütün çalı anların aileleri ile ilgili problemlerine bakı ı onların ba lılıkları üzerinde çok etkili olabilmektedir (Çarıkçı, 2001:118).

Örgütsel ba lılı ın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, i ten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla i gücü devrinin azalmasıdır. Buna göre, örgütsel ba lılı ı dü ük olan bireylerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve isteklerinin daha fazla olaca ı söylenebilir. Nitekim yapılan ara tırmalarda i ten ayrılma niyetinin; dü ük örgütsel ba lılık ve i in çe itli yönlerine ili kin doyumsuzlu un bir sonucu olarak ortaya çıktı ı ve örgütsel ba lılı ın yüksek olmasının i ten ayrılma niyetini azalttı ı saptanmıştır (Sabuncuo lu, 2007: 617).

2.2.2.4. i ten Ayrılma

e alma ve i ten ayrılma örgütler açısından çok maliyetli bir süreçtir. Bu nedenle çalı anların özellikle i ten ayrılma nedenlerinin örgüt tarafından detaylı olarak bilinmesi gerekmektedir. Çalı anların i ve aile rolleri arasındaki uyumsuzlukların belki de en önemli örgütsel sonucu çalı anın i ten ayrılmaya karar vermesi olmaktadır. Bunun en yaygın örnekleri çocuk bakım problemlerine uygun çözümler bulamayan kadınlarda görülmektedir. Özellikle çalı an kadınlarda aile alanında üstlendikleri yeni bir rol annelik rolü çalı anın i e devamı üzerinde do rudan etkili olmaktadır. Aile sorunları çocuk bakımı

problemleri gibi do rudan i ten ayrılma kararlarını etkileyebilece i gibi çalı anın motivasyonu, i e ba lılı nda azalma ve yüksek oranda i e gelmeme gibi sonuçlara dolayısıyla da i ten ayrılmaya neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2001:119).

Bireyin çalı ma hayatına çalı anın genel e ilimi, aile yapısı, e itim düzeyi, de er yargıları, i deneyimleri, içinde ya adı ı sosyal yapı ve çevresi çalı ma ya amında önemli etkiler yaratmaktadır. Aynı zamanda ki inin ya am biçimini de belirleyen bu faktörler, beklentilerin kar ılanmasında, çalı anın örgüte kar ı takınaca ı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz etki göstererek i ten ayrılma dü ünmesini etkileyebilmektedir. Demografik faktörler olarak da açıklanan ki isel özellikler, bireyin ya , cinsiyet, medeni durum, gelir durumu gibi unsurları da kapsamaktadır. Bireyin ya mın vermi oldu u bir olgunlukla aldı ı kararlar ile daha genç ya ta almı oldu u kararlar arasında fark bulunmaktadır. Aynı ekilde medeni durum, aile yapısı, çocuk sayısı vb. faktörler i ten ayrılma dü üncesi de önemli rol oynayabilmektedir (Demir ve Tütüncü, 2010:68)

ten ayrılma kararının verilmesinde i -aile çatı malarının da rolü büyüktür. i ve ailesi ile ilgili görevlerini yeterince yerine getiremedi ini dü ünən birey seçim yapması gerekti inde ailesini tercih ederek i ten ayrılmaktadır. Çalı anlara sa lanan örgütsel deste in i - aile ve aile-i çatı ması düzeyini dü ürererek ve örgütsel özde le meyi artırarak i ten ayrılma niyetini azaltabilece i dü ünülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010a:210). Örgütte payla ılan kurallar ve de erler bütünü olan örgüt kültürü, örgütün aile konularına duyarlılı ını ve aile programlarına deste ini gösteren önemli bir etkendir. Bu nedenle örgüt kültürü, i - aile çatı masını etkileyen faktörlerden birisi olmaktadır. Çalı anların özel hayatlarına saygılı olan aile dostu olan örgütler, çalı anların i - aile dengesini kurmalarına yardımcı olarak çalı anların örgütsel sadakatinin, ba lılı ının artmasını; i -aile çatı malarının ve i ten ayrılma niyetinin azalmasını sa lamaktadır. Kısacası, destekleyici bir örgüt kültürü i – aile çatı masını azaltmakta, örgüte ba lılı ı artırmakta ve isten ayrılma niyetinin de azalmasını sa lamaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:158).

2.3. -A İLE YA AM ÇATI MASININ LİTERATÜRDE İNCELENMESİ

- aile ya am çatı masını inceleyen araştırmacılar i ve aile rolleri arasındaki bu uyumsuzluğu tanımlamak amacıyla çok farklı kavramlar kullanmışlardır. Bu araştırmacıların davranış bilimleri, yönetim bilimi, psikoloji, sosyoloji gibi çok farklı disiplinlerden gelmiş olmaları konuyu de i iki perspektiflerden ele alarak tanımlamalarına neden olmuştur. Bu çerçevede konunun üstlendiği roller arasındaki çatışmaları ilk tanımlayan Kahn ve arkadaşlarına (1964) aittir. Kahn ve diğerleri i -aile çatı masını bazı noktalarda karışıklı uyumsuz olan i ve aile alanlarındaki rol baskıları sonucu ortaya çıkan roller arası çatışmanın bir ekle olarak tanımlamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77).

Daha sonraki dönemlerde konuyu roller arası çatışma perspektifinden ele alan bazı araştırmacılar konunun i ve aile rolleri arasında yaşadığı sorunları i -aile rol harmonisinde bozukluk (Cartwright, 1978), i -aile rol gerginliği (Bohen,Viveros,Long, 1981) gibi kavramları kullanarak açıklamaya çalışmışlardır. Son olarak Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılan "i -aile çatışması" tanımlaması bunların en kapsamlı ve yaygın bir biçimde kabul göreni olmuştur. Aile yaşam alanının ve i yaşam alanının karışıklı etkileşim içerisinde bulunduğunu Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Jones ve Butler, 1980; Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991; Duxbury, Higgins ve Lee, 1994; Evans ve Bartolome, 1984; Greenhaus ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990 gibi araştırmacılar belirgin kuramlarla açıklamaya çalışmışlardır (Efeolu ve Özgen, 2007: 238-239).

-aile çatışması ile ilgili tanımları ortak noktasında Nielson ve arkadaşları (2001) ile Hill (2005) "bireylerin anne-baba, e , yönetici vb. gibi çeşitli rollere sahip olması ve bu rollerini gereği gibi yerine getiremediğini düşünüyor olmasıdır" diye tanımlarken Özdevecio lu ve Doruk ise i -aile rollerinin gereklerinin aynı anda yerine getirilmesi gerektiğinde bireyin içine düştüğü çelişkili durum olarak ifade etmektedir (Özdevecio lu ve Doruk, 2009:72).

-aile çatışmasının, çok boyutlu olarak kavramsallaştırılması sonucu ortaya çıkan i -aile çatışması ve aile-i çatışması türlerinin her biri için i ve aile alanına özgü nedenleri olduğu görüldüğü gibi, bir alandan diğerine yayılan nedenlerin olduğu görüldüğü de

ortaya konmu tur. Buna göre i ile ilgili stres yaratan faktörler ve deste in aile-i çatı masını, aynı ekilde aile ile ilgili stres yaratan faktörlerin ve deste in i -aile çatı masının etkileyebilece i belirtilmektedir. Yapılan ara tırmalarda i -ya am çatı masının alt boyutları olan i -aile çatı ması ile aile-i çatı ması arasında anlamlı bir farklılı ın oldu u bununda i ten yana oldu unu tespit etmi lerdir (Serinkan ve Toraman, 2010:367).

Türkiye’de yapılan bir ara tırmada ise, 330 yönetici üzerinde demografik özelliklerini ortaya koyarak i -aile ya am çatı ma (i -aile ve aile-i) düzeylerini ölçmek amacıyla yaptı ı çalı ma sonucunda katılımcıların i ve aileleri arasında çatı ma ya amadıklarını göstermektedir (Çarıkçı, 2007:12).

Çalı anların ya adı ı i -aile çatı ması demografik faktörlerine ve sahip oldukları de erlere göre farklılık gösterebilmektedir. Yapılan ara tırmalarda i -aile çatı masının en belirgin özelliklerinden biri olarak cinsiyet faktörü göze çarpmaktadır. Cinsiyet ile ilgili yapılan ara tırmalar incelendi inde i -aile çatı masının teorilerine ra men farklı sonuçlar elde edildi i görülmektedir. Cinsiyetin i -aile çatı ması üzerindeki etkisini inceleyen pek çok çalı mada kadınların erkeklerden daha fazla çatı ma ya adı ı ifade edilmektedir (Lo, 2003:377, Alt: Turunç ve Erku , 2010c:420). Yapılan ara tırmaların bir kısmında kadınlarda genel olarak i -aile çatı masının daha fazla ya andı ı ifade edilirken (Cinamon; Rich 2002,538; Çarıkçı 2001b: 343-344; Çarıkçı 2002) bazı ara tırmalarda ise i -aile çatı masında cinsiyet açısından bir farklılık bulunmadı ı savunulmaktadır (Biggs ve Brough 2005:36; Carnicer ve Sanchez, 2004:477; Foley, vd. 2005: 246).

Çalı an kadının almı oldu u e itim ya ayaca ı i -aile çatı ması üzerinde de etkili olabilmektedir. Voydanoff tarafından yapılan çalı mada e itim düzeyi daha yüksek olan kadınların daha fazla i -aile çatı ması ya adıkları bulgusu elde edilmi tir (Voydanoff, 2004: 399). spanya’da yapılan bir ara tırmada dü ük e itim düzeyindeki bayan çalı anlar genellikle part time i lerde ya da zihinsel yorgunlu un daha az oldu u i lerde çalı tıkları için i in beklentileri ile aile sorumlulukları arasında rahat denge sa larken, e itim düzeyi yüksek olan erkek çalı anlar ise aile sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmek adına i in beklentilerini cevap verebilmekte ve yo un ölçüde aile-i çatı ması ya amaktadır (Maria Pilar, 2003:483, Alt.Öcal,2008:31).

Bireylerin evli ya da bekâr olmaları, performans ve çatı maya olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalı ma ya amı içinde kadınların bekârken ortaya koydukları çalı ma performansları evlilikle beraber özellikle çocuk sahibi olduktan sonra dü ebilmektedir. Olumlu süreçte geli en evlilikler i performansını olumlu yönde etkilerken; olumsuz ekilde devam eden evlilikler ve uzun süre e lerin ayrılamaması bireyin performansını olumsuz etkilemektedir. Mutsuz evlilikleri ve uzun bo anma süreçlerinin getirdi i yıpranmaların bireyler de yarattı ı yüksek stres i e odaklanmayı güçle tirerek, performans dü ürmekte ve hassasla an bireylerin çatı maya girmeleri kolayla tırmaktadır (Özmutaf, 2007:49-53). Bazı ara tırma sonuçları göstermektedir ki evli çiftler bekârlara göre daha fazla i -aile çatı ması ya amaktadır (Bragger, 2005:320, Karatepe ve Kılıç, 2007:248). Carnicer ve Sanchez tarafından yapılan bir ara tırmada evli ve çocu u olanların, bekâr ya da çocu u olmayanlardan çok daha fazla i -aile çatı ması hissettiklerini ortaya koymu lardır (Carnicer ve Sanchez, 2004:447, Alt: Doruk, 2008:46).

-aile çatı ması ile ilgili ara tırmalarda çatı ma ile ya arasındaki ili kiye dair farklı sonuçlar bulunmaktadır. Bireylerin ya ları ile i -aile çatı ması arasında daha çok negatif yönde bir ili ki oldu u tespit edilmi tir. Bireyler ya landıkça bilgi, deneyim, para gibi i teki kaynaklarının arttı ı, daha az i stresi ya adı ı ve i sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkiledi i görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006:86). Bu konuda incelenen ara tırmaların bir kısmında da benzer sonuçlar elde edildi i gözlenmi tir (Bruck ve Allen 2002:464; Foley vd. 2005:247).

Carlson yaptı ı çalı mada sık sık tekrarlanan fazla mesailerin, düzensiz i de i tirmelerin, tatilde ve hafta sonu çalı manın, günde dokuz saati a an çalı maların, i -aile çatı masıyla pozitif yönde ili kili oldu unu tespit etmi tir (Carlson; Kacmar; Stepina 1995:18). Çünkü bu durumlar eve ve aileye ayrılan zamanı da azaltmaktadır. Kim ve Ling tarafından 2001 yılında 102 evli kadın giri imci ile yapılan çalı mada ve Frye ile Breugh tarafından 2004 yılında ço unlu unu çalı an ö rencilerin olu turdu u135 ki i üzerinde yapılan çalı mada da i yerinde kalınan saat yani çalı ma saatlerinin fazlalı ı ile i -aile çatı ması arasında pozitif yönlü bir ili ki oldu u bulunmu tur(Kim; Ling 2001:210). Bu ara tırmalarda yine i yerinde fazla kalınan zamanın i -aile çatı masını artıran bir faktör oldu unu ortaya koymaktadır.

Uzun ve düzensiz çalı ma saatleri, fazla mesai, dü ük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı, ki inin i te bulunma süresinin uzunlu u gibi çe itli i özellikleri de i -aile çatı masının en önemli nedenlerindendir. Nitekim yapılan bir çalı mada i teki çalı ma süresi, katı i programları ve i te stres yaratan durumlar ile i -aile çatı ması arasında pozitif yönlü bir ili ki tespit edilmi tir (Kim ve Ling, 2001: 210-211).

E in ücretli bir i te çalı ıyor olmasının kadınlar ve erkekler açısından farklı anlamları bulunmaktadır. Buna göre evin reisi, geçimini sa layan ki i görünümündeki erke in bir i te çalı ıyor olması kadınlar açısından bir çatı ma nedeni de ildir. Bir erkek açısından ise e inin çalı ıyor olması i -aile çatı ma düzeyini etkileyebilecektir. Çünkü e i uzun saatler çalı an erke in ev ve çocuklar ile ilgili sorumlulukları artaca ndan i -aile çatı ması ya ama ihtimali de artmaktadır (Voydanoff, 1988:751). Kossek ve Özeki'de yaptıkları çalı mada e lerden her ikisinin çalı tı ı ailelerde, tek e in çalı tı ı ailelerden daha fazla i -aile çatı ması ya andı ını ifade etmi lerd i (Kossek ve Özeki, 1998:144). Bu sonucun en önemli etkeni kadının çalı ması durumunda erke in de ev ayırması gereken zamanın artmak zorunda olmasıdır.

Ki inin sahip oldu u çocuk sayısının fazla olması, ki inin çocukları için ayırması gereken zamanı artırmakta ve çocukların olası ihtiyaç ve problemleri ile ilgili endi elerin ço almasına neden olmaktadır. Yapılan çalı mada çocuk sayısı artı ı zaman i -aile çatı ması düzeyinin de arttı ı bulunmu tur (Kinnunen, Geurts, Mauno, 2004:10).

Ailede küçük çocukların bulunması, ya lı-bakıma muhtaç ebeveynlerin varlı ı, e in çalı ıyor olması, ev i lerine ve aile bireylerinin taleplerine ayrılması gereken zaman gibi faktörler özellikle ailenin i i engellemesi açısından önemlidir ve i -aile çatı masının di er boyutu olan aile-i çatı masının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır(Fu ve Shaffer,2001: 515). Di er yandan e lerinin birbirlerine deste inin olmaması ya da çok az olması, çocukların sayısının çok ve ya larının küçük olu u, çocuk bakımı sorumlulu unun e lerden birisi tarafından üstlenilmi olması, her iki e inde kariyer hedeflerinin olması da i -aile çatı masında etkili olan aile ile ilgili özelliklerdendir. ve aile sorumlulukları nedeniyle ya anan çatı malar bireyin fiziksel ve psikolojik sa lı ını, i ve aile ya amlarını olumsuz yönde etkilemektedir. -aile dengesini olu turabilmek için

bireylerin i ve aile rollerine e it miktarda zaman ayırmaları, ilgi göstermeleri ve bu iki alanda e it düzeyde tatmin elde etmeye çalı maları gerekmektedir (Greenhaus, vd, 2003: 512-513). Örgütler çocuk bakımı yardımları, kre hizmetleri, anne-baba do um izinleri ve esnek çalı ma imkânları ile çalı anlarının aile hayatlarına saygılı bir tutum geli tirdiklerinde çalı anların ya adıkları çatı malarda önemli oranda azalma olmaktadır. Aile dostu politikaların çalı anlar açısından genel anlamda olumlu sonuçlar verdi i ve i - aile rol çatı masını azalttı ı pek çok çalı mada ortaya çıkmı tır (Bragger vd. 2005: 320, Kossek vd, 2006: 358).

2.4. -A LE ÇATI MASININ L TERATÜRDE ÖLÇÜMÜ

Kossek ve Ozeki'ye (1998) göre i -aile çatı masının bir kısmı i rolleri ve aile rolleri arasındaki etkile imin yönü ve sürecinin ölçümünü de kapsayan bir ölçüm üzerine odaklanmı tır. Önceki çalı malar i rollerinin aile rollerini ya da aile rollerinin i rollerini engelledi ini, i -aile çatı masını evrensel, çift yönlü, tek boyutlu olarak belirler ve tanımlar (Cooke & Rousseau, 1984; Googins & Burden, 1987;Rice ve di erleri, 1992;Staines ve di erleri, 1986). Kopelman ve arkada ları (1983), ki inin bir rolden dolayı ortaya çıkan baskılarla, bununla uyumsuz ba ka bir rolün baskıları arasında ya adıklarının derecesini ölçmek için roller arası çatı ma ölçe i geli tirmi lerdir. Geli tirdikleri roller arası çatı ma ölçe inin (i ten aileye çatı ma) kavramsal geçerlili ini belirlemek için iki çalı ma gerçekle tirmi lerdir. Kopelman ve arkada larının geli tirdi i roller arası çatı ma ölçe inin 8 unsuru, kariyer rollerinden ortaya çıkan çatı maların aile rol ve sorumluluklarıyla çakı tı ı çatı malarla alakalıdır. ten aileye çatı maya, i ten aileye ve aileden i e çatı maların da dâhil oldu u roller arası çatı maların farklı tiplerine net bir açıklama getirilmeden sadece roller arası çatı ma olarak atıfta bulunmu lardır. Kopelman ve arkada larının geli tirdi i roller arası çatı ma ölçe i açık bir biçimde i ten aileye çatı ma ölçe idir (Tabuk2009:56).

Dolayısıyla da hem i ten aileye hem de aileden i e çatı maya odaklanan bir çalı maya bariz bir biçimde ihtiyaç vardır. Netemeyer ve arkada ları (1996), i ten-aileye (- Aile Çatı ması) ve aileden i e (Aile- Çatı ması) çatı ma ölçeklerini geli tirmi ve

geçerliliğini kanıtlamışlardır. Her iki ölçek de 5 öleden oluşmaktadır. -aile çatı ması ve aile-i çatı ması ölçeklerinin kavramsal geçerliliğini sınamak için Netemeyer ve arkadaşları (1996), i -aile çatı ması ve aile-i çatı ması arasındaki ilişkileri 16 farklı i ve i kavramları incelemiştir. “ sorumluluklarım aile ve ev yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor” gibi sorularla i -aile çatı ması ve aile-i çatı ması ekinde alt boyutlara ayrılmıştır. Güvenilirlik katsayıları i in aileyi engellemesi ve ailenin i i engellemesi ölçekleri için alpha değerleri 0.88 ve 0.89 arasında sıralandı. Aynı ölçeği kullanan Efeolu (2006) da i -aile yaşam çatı ması, i -aile çatı ması ve aile-i çatı masına ait güvenilirlik analizinde Cronbach’s Alpha değerlerini sırasıyla 0,8288-0,8845-0,8533 belirlemiştir (Efeolu, 2006:74). Yine aynı ölçeği kullanan Özdevecio lu ve Doruk (2009) 5’li Likert ölçeğine göre düzenlemiştir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha değeri -aile çatı masında 0,917, aile-i çatı masında 0,743 olarak hesaplanmıştır (Özdevecio lu ve Doruk, 2009:82). Bir başka araştırmada Erdem ve arkadaşlarının kullandığı aynı ölçek de i -aile yaşam çatı ması boyutu dört sorudan (0,9028), aile-i çatı ması boyutu da dört sorudan (0,8473) oluşmuş ve boyutlar yüksek derecede güvenilir (alpha >0,80) bulunmuştur (Erdem, vd.,2009:1451).

Yine Netemeyer ve arkadaşlarına ait ölçeğin Efeolu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmış ekinin Turunç ve Çelik (2010) yaptıkları araştırmada kullanılmışlardır. 5’li Likert ölçeğini kullanarak yaptıkları araştırmada güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.83 ile 0.88 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin i -aile çatı ması boyutu için 0.65-0.90, aile-i çatı ması boyutu için de 0.67-0.86 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.87, i -aile çatı ması boyutunun 0.91 ve aile-i çatı ması boyutunun ise 0.88 olarak bulunmuştur. Ölçeğin i -aile ve aile-i çatı ması boyutları için Keiser-Meyer-Olkin analiz sonucu sırasıyla 0.86, 0.85 ve Barlett testi tümü için anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010b:359).

Araştırmalarda kullanılan bir başka i -aile çatı ması örneği de Wayne ve arkadaşları (2004:108) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin maddeleri simetrik olarak; i -aile çatı ması,

aile-i çatı ması, i -aile kolayla tırması ve aile-i kolayla tırmasını içeren boyutlardan oluşmaktadır. Her bir boyut dört maddeyi içermektedir. Çatı mayalı kin maddeler, zaman baskısı ile i ve aile alanlarına ili kin rollerin çatı masını ölçmektedir. Likert tipi 5’li ölçekle puanlandırılan ölçek maddelerinde puanların yüksek olması daha fazla çatı mayalı ifade etmektedir. Wayne ve arkadaşları çalışmasında ölçeğin güvenilirlik çalışmasını da yapmış : Cronbach Alpha değeri i -aile çatı ması için 0,82, aile-i çatı ması için 0,80 bulunmuştur (Yüksel, 2005:308).

Çarıkçı (2001) da yaptığı araştırmada kullandığı ölçekte ise katılımcıların yaşadıkları i -aile çatı masalarının bilgilerin toplayacak şekilde hazırlanmış 12 maddeden oluşmakta ve i -aile çatı masını ölçmeyi hedeflemektedir. Bir kısmını Carlson, Kacmar ve Williams’ın (1999) yaptığı araştırmadan derleyen Çarıkçı başka örnekleri de inceleyerek bazı ifadeleri “ benim ailemle ilgili faaliyetlere (alı veri , yemek, geziler gibi) katılmamı kabul edebileceğimden daha fazla engelliyor.” gibi Türkiye şartlarına uygun olacak şekilde düzenlemiştir. Ayrıca bunun yanında “i ve aile konularına önem ölçer” diye adlandırdığı ölçek ile de çalışmaları i ve aile rollerine verdikleri önemi ölçmeyi hedeflemiştir. “Ailemle ilgili faaliyetler (alı veri , yemek, geziler gibi)zaman ayırmak benim için önemlidir.” şeklindeki sorularda Likert’in 5’li ölçeği kullanılmıştır. Çarıkçı’nın, uyguladığı iki ölçeğin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve buna göre i -aile çatı ması için alfa değeri 0.8538; i ve aileye verilen önem ölçer ise 0,7115 bulunmuştur. (Çarıkçı, 2001:225). Çarıkçı (2001) ait ölçer kullanan Serinkan ve Toraman’da (2010) ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değerini 0,82 olarak bulmuşlardır (Serinkan ve Toraman, 2010:366).

BÖLÜM 3

-A LE, A LE- ÇATI MASI YÖNET M ÜZER NE MEB'E BA LI OKULLARDA Ö RETMENLERE L K N B R ARA TIRMA

3.1. Ö RETMENL K MESLE VE Ö RETMEN N ROLÜ

Milli E itim Temel Kanunu'nda ö retmenlik bir meslek olarak nitelendirilmekte ve kanunda u ekilde yer almaktadır: “Ö retmenlik devletin e itim, ö retim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesle idir.

Bir meslek olarak ö retmenlik, e itim sektörü ile ilgili olan, sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalı ma ve meslek formasyonu gerektiren profesyonel statüde bir u ra alanıdır.

Toplumsal rol, bireyden beklenen davranı ların bütünüdür. Herkesin birden çok rolü vardır: Babalık, analık, memurluk, ö retmenlik gibi. Ö retmenlik rolü, okuldaki ve çevredeki rolü olarak iki grupta incelenebilmektedir. Örne in okuldaki rolü bilgi yayıcılık, disiplincilik, liderlik, ana-baba rolü, yargıçlık ve ö üt veren rolündedir. Ö retmenin çevresel rolleri ise, çevre kalkınmasına katılma, orta sınıf ahlakının savunuculu unu yapma, yeni dü ünceleri yayma, kültürlü, zarif, kibar ki ili iyle örnek olma, idealist davranma gibi rollerdir. Ö retmen, okula ve çevreye ili kin rollerini gerçeğe tirmeye çalıırken, bazen rol çatı ması ya ayabilmektedir. Örne in liderlik ile disiplincilik, orta sınıf ahlakının savunuculu unu yapma ile yeni dü ünceleri yayma rolleri çatı abilir. En sık ya adı ı çatı malardan birisi, sosyal ya amın gerçeği i ile idealist davranma arasında görülmektedir (Hesapçio lu, vd., 2005:28).

3.2. ARA TIRMANIN AMACI

Bireyler gerek aile hayatında gerekse i hayatında çok çe itli çatı malar ya arlar. -aile ya am çatı ması da toplumumuz dı ındaki kültürlerde de ya anmı ve ya anıyor oldu u açıktır. -aile çatı masının bu anlamda farklıla an yönleri, toplumun genel yapısından, gelenek ve göreneklerinden de etkilenerek farklıla abilmektedir.

Bu ara tırmanın amacı, Milli E itim Bakanlığı 'na ba lı okullarda görev yapmakta olan çalı anların i -aile ya am çatı masının, bireylerin demografik özelliklerinden ne ölçüde etkilendi ini ortaya koymaktır. Bu ara tırmada bireylerin i yerinde ya amı oldukları problemlerin aile alanına etkisi sonucu ortaya çıkan i -aile çatı masının ve aile alanında ya amı oldukları problemlerin i alanına etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile-i çatı masının birey üzerinde etkilerini ortaya koymak amaçlanmı tır.

3.3. ARA TIRMANIN ÖNEM

Bireylerin, i leri ve aileleriyle ilgili rolleri arasında denge sa layamamı olmaları çe itli çatı malara neden olabilmektedir. Bu çatı malar özellikle bireyin i i ve ailesi ile ilgili olarak üstlenmi oldu u rollerin gereklerinin e zamanlı olarak ortaya çıkması ya da bir rolün gereklerinin, di erinin gereklerini yerine getirilmesini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

-aile ve aile-i çatı maları bireylerin kendileri için oldu u kadar, içinde buldukları aile, organizasyon ve toplum içinde önem ta ımaktadır. -aile çatı ması hisseden bireylerde, bu çatı ma nedeniyle gerginlik, huzursuzluk ve stres olu abilmekte, bu da bireylerin gerek i gerekse ya am tatmini düzeylerini azaltabilmektedir. Tatmin düzeylerindeki bu dü ü ise bireylerin performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Özellikle e itim sektöründe çalı an ö retmenlerin içinde buldukları fiziki ortamları, e itmekte oldukları ö rencilerin farklı seviyelerde olmaları, özellikle toplumun e itimle ilgili beklentilerinin özellikle ö retmenler üzerinde yo unla ması üzerlerindeki baskıyı arttırmaktadır.

Bu kapsamda tez çalı masının amacı ö retmenlerin demografik özellikleri ile i

yerindeki pozisyonlarının, i -aile ya am çatı ması alt boyutları olan i -aile ve aile-i çatı malarının üzerinde ne kadar etkili oldu unu ortaya koyabilmektir. Farklı kurumlarda çalı an ö retmenler üzerinde yapılan bu ara tırma ile i -aile ya am çatı ması boyutlarının ö retmenler üzerinde nasıl etkiledi ini belirleyebilmektir. Bu konu ile ilgili açıklayıcı bulgular ortaya koyması umut edildi i için i letme ve yönetim literatürüne olumlu bir katkı sa layaca ı ümit edilmektedir.

3.4. ARA TIRMANIN H POTEZLER

H1- Çalı anların ya adı ı i -aile çatı ması ve aile-i çatı ması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2- Çalı anların cinsiyetine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3- Çalı anların medeni durumlarına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4- Çalı anların ya gruplarına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5- Çalı anların çocuk sayısına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6- Çalı anların e lerinin çalı ma durumuna göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7- Çalı anlar e ve çocukları hariç bakmakla yükümlü oldukları di er aile bireyelerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8- Çalı anların e itim düzeylerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9- Çalı anların mesleki kıdemlerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10- Çalı anların aynı kurumda çalı ma sürelerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H11- Çalı anların haftalık ders yüküne göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H12- alı anların görev yaptı ı okulun ba lı oldu u kurumu itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H13- alı anların kurum içi statüleri itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H14- alı anların kurumdaki pozisyonları itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.5. ARA TIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEM

Ara tırmanın evreni 124.000 nüfusa sahip Manisa ili Turgutlu ilçe sınırları içinde bulunan ilkö retim okulları ile ortaö retim okullarında görev yapan ö retmenlerden oluşmaktadır. Turgutlu ilçesinde 14 ortaö retim okulu, 21 merkez ilkö retim okulu ve 19 köy ilkö retim okulu olmak üzere 44 okulda toplam 1531 ö retmen görev yapmaktadır. Evreni oluşturan ö retmenlerin cinsiyetleri oranına bakıldığında %56'sı erkek (857 erkek), %44'ü de kadınlardan (674 kadın) oluşmaktadır. Ara tırma için Turgutlu Kaymakamından resmi izin alınarak ilçedeki 4 ortaö retim okulu ve 11 merkez ilkö retim okullarında çalı an 500 ö retmen için uygulama yapılması planlanmıştır. Çalı ma anında izinli, görevli, sevkli ve raporlu ö retmenlerin olması dolayısıyla 454 ö retmene ulaşılmıştır. Yapılan incelemelerle geri dönen anketlerden 10 tanesi tam olarak doldurmadığı veya yanıltıcı bilgilerin bulunduğu belirlenerek de erlendirilmediği bırakılmasına karar verilmiştir, 444 adet anket formu uygulamaya konulmuştur. Ara tırmacının Turgutlu ilçe sınırları içerisinde yer alan bir meslek okulunda görev yapması, dolayısıyla ara tırma yapılan ö retmenlere ve okullarla kolaylıkla ulaşılabilmesi nedenleriyle ö retmen kitlesi tercih edilmiştir.

3.6. ANKET FORMUNDA YERALAN SORULARIN NİTELİKLERİ

Bu ara tırmaya katılan ö retmenlere yapılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; tanımlayıcı bilgilerini elde etmek amacıyla ara tırmacı tarafından, demografik anket oluşturulmuştur. Demografik anket formunda 13 adet soru bulunmaktadır. Bu sorular ö retmenlerin cinsiyetlerini, medeni durumlarını, yaşlarını,

çocuk sayılarını e lerinin çalı ma durumlarını, e ve çocuk dı ında bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerini, e itim durumlarını, mesleki kıdemlerini, aynı kurumda çalı ma sürelerini haftalık ders yüklerini, görev yaptıkları kurumları, kurumdaki statülerini, kurumdaki pozisyonlarını belirlemeye yöneliktir.

Tablo 3.6.1. -Aile Ya am Çatı ması Ölçe inin Maddeleri

A) -Aile Çatı ması Ölçe inin Maddeleri
1) sorumluluklarım aile ve ev ya antımı olumsuz olarak etkiliyor.
2) imin aldı ı zaman aileme kar ı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorla tırıyor.
3) imin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.
4) imin yarattı ı gerginlik ve yük nedeniyle; aile ya antımla ilgili yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.
5) sorumluluklarım nedeniyle; ailemle ilgili planlarımı de i tirmek zorunda kalıyorum.
B) Aile- Çatı masının Maddeleri
6) Ailemin gereksinimleri i ya amımı olumsuz olarak etkiliyor.
7) Ev ya antımın gereksinimleri nedeniyle; i imle ilgili çalı malarımı sonraya bırakmam gerekiyor.
8) Aileme kar ı sorumluluklarım nedeniyle; i imle ilgili yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.
9) Aile ya antım i e zamanında gitmek, günlük i gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi. imle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.
10) Aile ya antımın yarattı ı gerginlik ve yük, i imle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.

kinici bölümde daha önce yapılan çalışmaları incelenmesi ve yorumlanması sonucunda ortaya konulan varsayım ve hipotezlerin geçerliliklerinin sınanması amacıyla hazırlanan anket formunun oluşturulması amacıyla çalışmaları - aile yaşam çatıması ölçmek amacıyla hazırlanan çeşitli ölçekler incelenmiştir. Araştırmanın amacı, kapsamı ve planına en uygun olduğu düşünülen ölçek anket formunda kullanılmak üzere belirlenmiştir. Buna göre, çalışmaları -aile yaşam çatıması düzeylerini ölçmek üzere; Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve Efeolu (2006) tarafından Türkçeye adapte edilmiş olan ve -aile yaşam çatıması ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir (Tablo 3.6.1).

Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen -aile yaşam çatıması ölçeği çalışmaları yaşamından kaynaklanan -aile çatıması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-i çatıması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Söz konusu her iki ölçek de çatıma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum ifade etmektedir.

3.6.1. GEÇERLİLİK VE GÜVENLİLİK TESTLERİ

-aile yaşam çatıması ölçeğinin yapı geçerliliğini kontrol etmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analiz sonuçları -aile yaşam çatıması ölçeğinin iki alt boyuta sahip olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğine destek olmak amacıyla maddeler arasındaki korelasyon matrisi hesaplanmıştır (Tablo 3.6.2). Analizin gerçekleştirilmesi için değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin yüksek olması gerekmektedir. Değişkenler arasında yüksek korelasyon olması değişkenlerin homojen değişken grupları içinde toplanabileceği ve böylece her değişken dizisinin aynı boyutları ve yapıyı ölçebileceğini göstermektedir. Düşük korelasyonlar ise değişkenler arasında fazla bir ortak nokta olmadığını (Çarıkçı, 2001:219). Tablo incelendiğinde ölçek maddelerinin tamamına yakınının birbirleriyle 0.05 (% 5) düzeyinde anlamlı ilişki gösterdiği görülmektedir. Bu duruma göre ölçek maddeleri birbirleriyle bütünlük içerisinde ve tek bir yapı oluşturmaktadır.

Tablo 3.6.2. -Aile Ya am Çatı ması Maddeleri Arasındaki Korelasyon Tablosu

	-Aile 1	-Aile 2	-Aile 3	-Aile 4	-Aile 5	Aile-6	Aile-7	Aile-8	Aile-9	Aile-10
-Aile 1	1	0,767	0,67	0,65	0,501	0,521	0,374	0,364	0,437	0,449
-Aile 2	0,767	1	0,768	0,707	0,55	0,487	0,347	0,361	0,463	0,435
-Aile 3	0,67	0,768	1	0,761	0,537	0,466	0,415	0,393	0,451	0,448
-Aile 4	0,65	0,707	0,761	1	0,617	0,504	0,44	0,415	0,506	0,481
-Aile 5	0,501	0,55	0,537	0,617	1	0,462	0,345	0,339	0,422	0,422
Aile-6	0,521	0,487	0,466	0,504	0,462	1	0,517	0,586	0,594	0,635
Aile-7	0,374	0,347	0,415	0,44	0,037	0,517	1	0,719	0,592	0,591
Aile-8	0,364	0,361	0,393	0,415	0,339	0,586	0,719	1	0,611	0,602
Aile-9	0,437	0,463	0,451	0,506	0,422	0,594	0,592	0,611	1	0,715
Aile-10	0,449	0,435	0,448	0,481	0,422	0,635	0,591	0,602	0,715	1

Tablo 3.6.3. KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

KMO Testi	0.905(%90)
Barlett's Testi	Sig. 0.000

Verilerin faktör analizine uygunlu unu test edebilmek için kullanılan “Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy” (KMO) de eri kontrol edilmi tir. KMO de eri 0.6'nın üzerinde olması faktör analizinin uygunlu unu ifade etmektedir. Tablo 3.6.3.de görüldü ü gibi mevcut de er 0.905 (%90) oldu u için analize devam edilmi tir. Kontrol edilmesi gereken di er önemli nokta ise “Bartlett's Test of Sphericity” nin anlamlı olmasıdır. Bu test sonucunda $p=0$ oldu u için ($p<0.05$) anlamlı oldu unu görüyoruz. Barlett testi sonucunun anlamlı (.000) olması da verilen faktör analizi için uygun oldu unu göstermektedir.

Tablo 3.6.4. – Aile Yaşam Çatı Masası ve Alt Boyutlarının Faktör Analizi Sonuçları
Açıklanan Toplam Varyans

Özdeğerler			
Faktör	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	5,701	57,012	57,012
2	1,436	14,359	71,371

Tablo 3.6.4. de faktör analizi sonucunda 2 faktörün toplam varyansın %71'ini açıkladığını görülmektedir. Toplam açıklanan varyans değeri ölçenin ölçülmek isteneni ne kadar iyi derecede ölçtüğünün göstergesidir. Buradaki değer iyi bir değer olup toplanan verilerin geçerliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

-aile yaşam çatı masası ölçeğindeki maddelerin faktörlere dağılımını ve yüklenme değerleri

Kullanılan ölçekte bulunan maddelerin faktörlere dağılımını ve yüklenme değerlerini göstermektedir. (Tablo 3.6.5.) Tablodan da görüleceği gibi 1, 2, 3, 4 ve 5. maddeler ilk faktör olan i -aile çatı masası alt boyutunda toplanmıştır. 6, 7, 8, 9 ve 10. maddeler ise ikinci faktör olan aile-i çatı masası alt boyutunda toplanmıştır.

Tablo-3.6.5. –Aile Yaşam Çatı Masasında Bulunan Faktörlere Dağılımı ve Yüklenme Değerleri Analizi Sonuçları

	Faktör	
	1	2
1. -Aile	,814	
2. -Aile	,879	
3. -Aile	,844	
4. -Aile	,816	
5. -Aile	,678	
6. Aile-i		,680
7. Aile-i		,819
8. Aile-i		,850
9. Aile-i		,777
10. Aile-i		,788

Madde yüklenme derehleri her iki faktör içinde yaklaşık olarak en düşük 0.68 de erinde olup her bir maddenin ilgili boyutlara iyi derecede uyum sağladığını göstermektedir. Tablo 3.6.5. de verilen faktör analiz sonuçları ölçe in iki alt boyuttan olu tu unu ve alt boyutlarda yer alan maddelerin ilgili boyutlara ait oldu unu göstermektedir. Böylelikle kullanılan ölçe in yapı geçerlili ini do rulandı nı olmaktadır.

Aynı ölçe i kullanan Turunç ve Çelik (2010) faktör analizi sonucunda verilerin ölçe in iki faktörlü yapısına uyum sağladı ı ve faktör yüklerinin i -aile çatı ması boyutu için 0.65-0.90, aile-i çatı ması boyutu için de 0.67- 0.86 arasında oldu u tespit etmi tir (Turunç ve Çelik, 2010:219a).

Alt boyutlar için güvenilirlik analizleri

Faktör analizi ile yapı geçerli i do rulandı ktan sonra her bir alt boyut için güvenilirlik analizi yapılmı tir. İlk boyut olan i -aile çatı ması maddeleri için hesaplanan iç tutarlık katsayısı (cronbach-alpha) de eri 0.90 olup yüksek güvenilirlik derecesine sahip oldu unu göstermektedir. İkinci alt boyut olan aile-i çatı ması boyutunu için (cronbach-alpha) de eri 0.89 bulunmu olup yine yüksek güvenilirli e sahip oldu unu göstermektedir.

-Aile Ya am Çatı ması ölçe ini Türkçeye çeviren Efeo lu (2006), Netemeyer ve arkadaş ları (1996) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, i -aile çatı ması ve aile-i çatı ması boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.88 ve 0.89 olarak tespit edildi ini belirtmektedir. Aynı zamanda kendi çalı masının güvenilirlik analizleri sonucunda ise maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları i -aile çatı ması boyutu için 0.83 ile aile-i çatı ması boyutu için de 0.88 arasında oldu u belirlemi tir (Efeo lu, 2006:74).

Yine Turunç ve Çelik (2010) yaptıkları güvenilirlik analizi sonucunda ölçe in toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.87, i -aile çatı ması boyutunun 0.91 ve aile-i çatı ması boyutunun ise 0.88 olarak bulunmu tur (Turunç ve Çelik, 2010:219a).

Alt boyutlar için ortalama de er ve standart sapma

Güvenirlilik analizlerinden sonra her alt boyut için faktör skorları hesaplanmı ve her bir faktör skoru için ortalama de er ve standart sapma hesapları yapılmı tır. -aile çatı ması ve aile-i çatı ması alt boyutları için tanımlayıcı istatistik de erleri olarak her iki boyut için maksimum skor 25 iken minimum skor de eri ise 5 'dir.

Tablo 3.6.6. -Aile Ya am Çatı masında Bulunan Alt Boyutlar çin Ortalama De er ve Standart Sapma Sonuçları

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standart sapma	Varyans	Skewness	Kurtosis
-Aile	444	5,00	25,00	12,7545	5,1581	26,606	,326	-,932
Aile-	444	5,00	25,00	10,8941	4,4534	19,833	,929	,771

Tablo 3.6.6' de görülebilece i gibi i -aile alt boyutu için ortalama de er 12.7 iken aile-i alt boyutu için ortalama de er 10.9 dur. Ayrıca i -aile çatı ması alt boyutu için standart sapma de erleri 5.15 ve aile-i çatı ması alt boyutu için standart sapma de erleri 4.45 bulunmu tur. Normal bir da ılım için ortalama de erin 3 standart sapma altı ve 3 standart sapma üstü yakla ık olarak maksimum ve minimum de erleri vermelidir. Buradaki de erler kabul edilebilir sınırlar içindedir. Aynı zamanda skewness ve kurtosis de erleri de her iki alt boyut için 0'a yakın de erlerdedir. Bu de erlere bakarak iki alt boyutta da skorların normal bir eilde da ıldı ını görülmektedir.

3.7. ARA TIRMA SONUÇLARININ DE ERLEND RMES

3.7.1. KATILIMCILAR LE LG L BULGULAR

Bu bölümde, ankete katılan çalı anların cinsiyet, medeni durum, ya , çocuk sayısı, e in çalı ma durumu, bakmakla yükümlü oldu u aile bireyi ile e itim durumu gibi demografik ve ailevi özelliklerine (tablo 3.7.1); mesleki kıdem, aynı kurumda çalı ma süreleri, haftalık ders yükleri, ba lı bulundu u kurum, kurum içi statüsü, kurumdaki pozisyonları ile ilgili özelliklerine (tablo 3.7.2) yer verilmektedir.

Tablo 3.7.1.'de anketi cevaplayan katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaşı, çocuk sayısı, ekin çalışma durumu, bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi ile ekinin durumu göre sayıları ve yüzdeleri yer almaktadır. Ara tırmaya katılan çalışanların %40,1'inin kadın (178 ki i), %59,9'unun erkek (266 ki i) olduğu görülmektedir. Verilere göre erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Ara tırmaya katılan katılımcılardan %13,1'inin Bekâr (58 ki i), %85,4 ünün Evli (379 ki i), diğer seçenekte ise %1,6 sının (7 ki i) bireylerin ekinlerinden ayrıldıkları görülmektedir. Bu durum ara tırmaya katılanların çoğunlukla evli oldukları göstermektedir.

Elde edilen verilere göre katılımcıların %0,7'sini 24 yaş ve altı (3ki i), %34,7'sini 25-34 yaş aralığını (154 ki i), %39,22'sini 35-44 yaş aralığını (174 ki i), %22,1'ini 45-54 yaş aralığını (98 ki i), %3,4'ünü de 55-65 yaş aralığını (15 ki i) temsil ettiğini görülmektedir. Yapılan derlendirmelerde 35 yaş ve üzeri çalışanların çoğunlukta oldukları görülmektedir.

Ara tırmaya katılan katılımcıların %26,1'inin (116 ki i) hiç çocuğunun olmadığını, %27,9'unun (124 ki i) tek çocuğunun olduğunu, %38,3'ünün (170 ki i) iki çocuğunun olduğunu, %6,3'ünün (28 ki i) üç çocuğu olduğunu, %1,4'ünün ise dört ve üzeri çocuklarının olduklarını beyan etmektedir.

Ekinin çalışma durumuna bakıldığında katılımcıların %58,1'inin ekinin çalıştığı (258 ki i), %33,3 ünün ise çalışmadığını (135 ki i) görülmüyor. Bu soruya cevap vermeyen kişiler ise %8,1'ini (51 ki i) olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun ekinin çalışıyor olduğu gözlenmektedir.

Katılımcıların ekin ve çocukları hariç bakmakla yükümlü oldukları aile bireyelerine göre da ılımına bakıldığında ise bu soruya cevap verenlerin %12,2'sini (54 ki i) bakmakla yükümlü olduğu birey sayısının var olduğunu belirtmesine karşılık, %80,6 'sini oluşturan büyük bir kesim (358 ki i) yok cevabı vermiştir. Yine bu cevaba %7,2 ki i (32 ki i) cevap vermemiştir.

Katılımcıların ekin durumlarına bakıldığında verilen cevaplarda bireyelerin %5,9'u (26 ki i) ekinin enstitüsünü, %10,4'ünü (46 ki i) ön lisans mezunu olduklarını, %79,7'sini (354 ki i) lisans mezunu olduklarını, %4,1'ini ise (18 ki i) lisansüstü mezun

Tablo 3.7.1. Ara tırmaya Katılanların Demografik Özelliklere Göre Da ılımı

Demografik Özellikler	Frekans (f)	%
Cinsiyet		
Kadın	178	40,1
Erkek	266	59,9
Toplam	444	100,0
Medeni Durum		
Bekar	58	13,1
Evli	379	85,4
Di er	7	1,6
Toplam	444	100,0
Ya Aralı ı		
0-24	3	0,7
25-34	154	34,7
35-44	174	39,2
45-54	98	22,1
55-65	15	3,4
Toplam	444	100,0
Çocuk Sayısı		
0	116	26,1
1	124	27,9
2	170	38,3
3	28	6,3
4 ve üzeri	6	1,4
Toplam	444	100,0
E in Çalı ma Durumu		
Evet	258	58,1
Hayır	135	33,3
Cevapsız	51	8,1
Toplam	444	100,0
Bakmakla Yükümlü Aile Bireyi		
Var	54	12,2
Yok	358	80,6
Bo Bırakılan	32	7,2
Toplam	444	100,0
E itim Durumu		
E itim Enstitüsü	26	5,9
Ön Lisans	46	10,4
Lisans	354	79,7
Lisansüstü	18	4,1
Toplam	444	100,0

olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lisans mezunu oldukları görülmektedir.

Elde edilen verilerde katılımcıların mesleki kıdemlerine bakıldığında (Tablo 3.7.2) ise de verilen cevaplarda %14,0 oranında (62 kişi) 0-5 yıl çalışma süresi içinde olduklarını belirtmişlerdir. Yine %16,7'si (74 kişi) 6-10 yıl çalışma süresini, %24,1'ini (107 kişi) 11-15 yıl çalışma süresini, %22,3'ünü (99 kişi) 16-20 yıl çalışma süresini, %23'ünü ise (102 kişi) 21 yıl ve üzeri olarak ifade etmişlerdir. Çalışmaların 10 yıldan az süredir çalışma süreleri nispeten daha azdır.

Araştırmaya katılan katılımcıların çalıştıkları aynı kurumda çalışma sürelerine bakıldığında ise de verilen cevaplarda %54,5 oranında (242 kişi) 0-5 yıl çalışma süresini, %20,0'sini ise (89 kişi) 6-10 yıl çalışma süresini, %14,0 oranında (62 kişi) 11-15 yıl çalışma süresini, %5,9'unu (26 kişi) 16-20 yıl çalışma süresini, %5,6'sını ise (25 kişi) 21 yıl ve üzeri olarak belirtmişlerdir.

Katılımcı olan öğretmenlerin haftalık girdikleri ders yüklerine göre ise de %20,7'sini (92 kişi) 15-20 saat derse girdiklerini belirtmektedirler. Ayrıca %23,9'unu (106 kişi) 21-25 saat, %40,8'ini (181 kişi) 26-30 saat, %5,0 (22 kişi) 31-40 saat, %9,7'sini ise (43 kişi) 40 ve üzeri saat derse girdikleri görülmektedir.

Yapılan araştırmada katılımcıların görev yaptıkları okulların bağlı oldukları kurumlar incelendiğinde %55,6'sını (247 kişi) ilköğretim kurumunda, %44,4'sini ise (197 kişi) ortaöğretim kurumunda çalıştıkları belirlenmiştir. Buradan da yapılan araştırmada iki kurumdan da dengeli bir katılım olduğu görülmektedir.

Katılımcıların görev yaptıkları kurumlardaki statülerine bakıldığında ise, %30,6'sını (136 kişi) sınıf öğretmeni, %50,2'sini (223 kişi) branş öğretmeni olduklarını, %19,1'ini ise (85 kişi) meslek öğretmeni olduklarını belirtmişlerdir.

Son olarak bakılmak istenen katılımcıların görev yaptıkları kurumlardaki pozisyonlarında ise %93,22'sinin (414 kişi) öğretmen olduklarını, %5,0 (22 kişi) müdür yardımcısı olduklarını, %1,8'i ise de (8 kişi) müdür olduklarını belirtmişlerdir. Bu derlendirmelerde öğretmenleri katılımda çok yüksek olmalarına karşın müdür ve müdür yardımcısı pozisyonundaki katılımcılarında az da olsa ders girdikleri gözden kaçırılmamalıdır.

Tablo 3.7.2. Ara tırmaya Katılanların le Özelliklerine Göre Da ılımı

ile İlgili Özellikler	Frekans (f)	%
Mesleki Kıdem		
0-5 Yıl	62	14
6-10 Yıl	74	16,7
11-15 Yıl	107	24,1
16-20 Yıl	99	22,3
21 Yıl ve üzeri	102	23
Toplam	444	100
Aynı Kurumda Çalışma Süreleri		
0-5 Yıl	242	54,5
6-10 Yıl	89	20,0
11-15 Yıl	62	14,0
16-20 Yıl	26	5,9
21 Yıl ve üzeri	25	5,6
Toplam	444	100,0
Haftalık Ders Yükleri		
15-20 saat	92	20,7
21-25 saat	106	23,9
26-30 saat	181	40,8
31-40 saat	22	5,0
40 saat ve üzeri	43	9,7
Toplam	444	100,0
Ba lı Bulunan Kurum		
İlkö retim Kurumu	247	55,6
Ortaö retim Kurumu	197	44,4
Toplam	444	100,0
Kurum ç i Statü		
Sınıf Ö retmeni	136	30,6
Bran Ö retmeni	223	50,2
Meslek Ö retmeni	85	19,1
Toplam	444	100,0
Kurumdaki Pozisyon		
Ö retmen	414	93,2
Müdür Yardımcısı	22	5,0
Müdür	8	1,8
Toplam	444	100,0

3.7.2. VERİLERLE İLGİLİ T TEST VE ANOVA TEST SONUÇLARI

Ankete cevap veren katılımcıların i -aile çatı ması; kişisel, i ve aile özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t -testi ve anova testi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Analiz sonucu anlamlı bulunan farklılıklar ve değerlendirilmeler aşağıda yer almaktadır. T testi ve anova testleri için; sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan bir değerlendirilmesi dolayısıyla % 5 (0,05) anlamlılık düzeyi kullanılmıştır. Bu değerlendirilen sonuçların %5 oranında hata payı içerebileceğini öngörmektedir.

“H1- Çalışanların yaşadığı i -aile ve aile-i çatı ması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklinde kurulan hipotezde (Tablo 3.7.3.) i -aile yaşam çatı masının alt boyutları olan i -aile çatı ması ve aile-i çatı masının çalışanlar üzerinde hangisinin daha yüksek olduğunu bakılmak amacıyla t-testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlarda i -aile çatı ması alt boyutu için ortalama değerlendirilme 12,75 iken, aile-i çatı ması alt boyutu için ortalama değerlendirilme 10,89'dur. Uygulanan ölçekte “kesinlikle katılmıyorum” en düşük i -aile yaşam çatı masını ifade ederken “kesinlikle katılıyorum” en yüksek i -aile yaşam çatı masını ifade etmektedir. Her iki boyut içinde maksimum değerlendirilme skor değerlendirilme 25 iken minimumu skor değerlendirilme ise 5'dir. Çatı masının yüksek olması durumunda çıkması gereken değerlendirilme 20 ile 25'dir.

Tablo 3.7.3. Katılımcıların -Aile ve Aile - Çatı masına İlişkin T-Testi

-Aile Yaşam Çatı ması	Kadın	Erkek	Toplam	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	t	Serbestlik Derecesi (sd)	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı ması	178	266	444	12,754	5,158	9,107	443	0,000
Aile - Çatı ması	178	266	444	10,894	4,453			

Hipotezimiz alt boyutlar arasındaki çatı ma düzeyleri arasındaki anlamlı farklılı ı ara tırmak üzerine kurulmu tur. Çıkan sonuçta ö retmenlerde i -aile ya am çatı masının alt boyutları olan i -aile çatı masının, aile i -çatı masına göre anlamlı bir farklılı ı bulundu u, bunun da çalı anların i -aile çatı masının daha fazla ya adı nı göstermektedir. O halde “Çalı anların ya adı ı i -aile çatı ması ve aile-i çatı ması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde ifade edilen H1 hipotezi kabul edilmi olmaktadır.

Ö retmenlerin özellikle okul ortamında ö renci-ö retmen-veli üçgeni içerisinde faaliyet gösteriyor olmasının yanı sıra okul idarelerinin yapıcı tavrı i -aile çatı masının daha fazla ya amasına sebep olabilece i dü ünülmektedir. Ayrıca ö retmenin eve i götürmesi – ders hazırlık, sınav kâ ıdı, performans ödevlerinin de erlendirilmesi - i -aile çatı masını daha fazla ya amasına sebep olabilecektir. ; ailenin sınırlarına daha çok müdahale etmektedir. Buna göre; çalı anların i lerini ailelerine ta ıdıkları ve ailelerini ise i lerine ta ımadıkları söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan ara tırmalar da; i -aile çatı masının, aile-i çatı masından daha fazla ya andı nı ortaya koymu tur (Kinnunen vd., 2004; Frone ve Cooper, 1992; akt:Turunç ve Çelik, 2010:357b). Aynı sonuç Kayseri’de uygulanan karma sektörler üzerine bir ara tırmada da alınmı tır (Doruk,2008:210).

Ayrıca Çarıklı ve arkadaşlarının 2007’de Türk yöneticileri üzerinde yaptı ı ara tırma için olu turdukları hipotezde “yöneticilerin i -aile ya am çatı ması (i -aile ve aile-i çatı ması) ya amaktadır.” ekinde yargılarına kar ılıklı elde ettikleri sonuçta çalı ma grubunun aile ve i arasında çatı ma ya amadıklarının tespit etmi lerdir. Hatta cevaplarda kararsızım seçene inin a ırlıklı olması dolayısıyla da gizli bir çatı manın varlı ı üzerinde durmu lardır (Çarıklı vd., 2007:12).Yine bir ara tırmada da i -aile çatı masının, aile-i çatı masını pozitif etkiledi ini tespit etmi lerdir (Serinkan ve Toraman, 2010:368).

sorumluluklar ta ımaktadır. Aile alanındaki sorumlulukların önemli bir bölümünün kadına ait oldu u görülmektedir. Kadınların ücretli bir i te çalı ması bu durumu de i tirmemektedir. Buna göre; i alanında erkek ve kadınların benzer roller üstlendikleri varsayıldı ında bile kadınların toplam rol yükünün erkeklerden fazla oldu u söylenebilir.

Elde edilen sonuçlarda cinsiyetlerine göre bakıldı ında çalı anların i -aile ya am çatı ması alt boyutlarından aile-i çatı ması açısından anlamlı bir farklılık yokken ancak yine alt boyut olan i -aile çatı masında farklılık oldu u görülmektedir. “alı anların cinsiyetine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde ifade edilen H2 hipotezi kabul edilmi tir.

Yapılan bir ara tırmada kadın çalı anlar i -aile çatı masını, erkek çalı anlara göre daha yüksek seviyelerde ya amaktadırlar($p= 0,03>0,05$). Yine her ne kadar kadınların ya adıkları aile-i çatı ması oranı, erkeklere oranla daha fazla olsa da cinsiyet ile aile-i çatı ması arasında anlamlı farklılı ın olu madı ı ($p= 0,61>0,05$) görülmektedir(Toraman, 2009: 86).

Di er yapılan ara tırmaların kimisinde cinsiyet ile i -aile çatı ması arasında anlamlı bir ili ki bulunamazken (Bragger vd, 2005:318, Biggs ve Brough 2005:36; Carnicer vd., 2004:477; Foley; Yue; Lui, 2005: 246; Serinkan ve Toraman, 2010:368; arıkcı, 2010:64); kimisinde kadınlar ve erkeklerin çatı ma düzeyleri ile çatı manın yönü bakımından anlamlı farklar bulunmu tur. Yapılan ara tırmaların bir kısmında kadınlarda genel olarak i -aile çatı masının daha fazla ya andı ı ifade edilirken (Cinamon; Rich 2002:538; arıkcı 2001b: 343-344; arıkcı 2002:9)

Tablo 3.7.5. Katılımcıların Medeni Durum itibariyle -Aile ve Aile - Çatı masına ilişkin T-Testi

Medeni Durum itibariyle		n	Toplam	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	t	Serbestlik Derecesi (sd)	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı ması	Bekar	58	437	12,879	4,515	0,24	82,474	0,811
	Evli	379		12,723	5,248			
Aile- Çatı ması	Bekar	58	437	11,051	4,037	0,237	435	0,813
	Evli	379		10,902	4,539			

“H3- Çalı anların medeni durumlarına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde çalı anların medeni durumlarına göre olu turulan hipotez ile ilgili sonuçlar (Tablo 3.7.5.) gösterilmi tir. Katılımcıların medeni durum itibarıyla (evliler ve bekarlar) i -aile ya am çatı masının alt boyutları olan i -aile ve aile –i çatı masına ili kin t-testi ile de erlendirilmi tir.

Katılımcıların alt boyut olan i -aile çatı masında medeni durumları incelendi inde bekârlarda (M=12,879 SS=4,515) ile evlilerde ise (M=12,723 SS=5,248) sonuçlar elde edilmi tir. Burada önem denetimi (p)=0,811 de eri, anlamlılık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için çalı anlar arasında medeni durumlarına göre i -aile ya am çatı ması yönünden anlamlı bir farklılık yoktur.

Di er alt boyut olan aile-i çatı masında ise bekârlar (M=11,051 SS=4,037) ile evlilerde ise (M=10,902 SS=4,539) sonuçlar elde edilmi tir. Burada önem denetimi (p)=0,813 de eri, anlamlılık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için çalı anlar arasında medeni durumlarına göre aile-i ya am çatı ması yönünden anlamlı bir farklılık yoktur.

Tabloda da görüldü ü gibi i -aile ya am çatı ması alt boyutlarında çalı anların medeni durumları ile de erlendirildi inde anlamlı bir farklılık yoktur.”Çalı anların medeni durumlarına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde ifade edilen H3 hipotezi reddedilmi tir.

Yapılan ara tırmada medeni durum itibariyle i -aile ve aile-i çatı masında da

anlamli bir farklılık bulunmamasına karılık, bazı ara tırma sonuçları göstermektedir ki evli çiftler bekârlara göre daha fazla i -aile çatı ması ya amaktadır(Bragger, 2005: 320, Karatepe ve Kılıç, 2005: 248, Cinamon ve Rich 2002,538; Lo, 2003:377, Çarıkçı 2001b: 343-344; Çarıkçı 2002:8). Carnicer ve Sanchez tarafından yapılan bir ara tırmada evli ve çocu u olanların, bekâr ya da çocu u olmayanlardan çok daha fazla i -aile çatı ması hissettiklerini ortaya koymu lardır (Carnicer ve Sanchez 2004, 447). Bir ba ka çalı mada ise evli olma ya da birlikte ya ama durumlarında i -aile çatı masının bekâr ya da yalnız olma durumundan çok daha fazla hissedildi i ifade edilmektedir (Kinnunen vd. 2004:10). Yine yapılan bir çalı mada ise medeni durum, çocuk sahibi olma, çocukların sayısı ve yaları gibi ailevi de i kenler ile aile-i çalı ması arasında anlamlı bir ili kinin olmadı ı tespit edilmi tir (Serinkan ve Toraman, 2010:368).

Tablo 3.7.6. Katılımcıların Ya Aralı ı itibariyle -Aile ve Aile - Çatı masına li kin Anova Testi

Ya Aralı ı		n	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı ması	24 ve Altı	3	9,333	0,577	1,123	0,345
	25-34	154	13,039	5,087		
	35-44	174	12,994	5,06		
	45-54	98	12,214	5,457		
	55-65	15	11,226	5,257		
	TOPLAM	444	12,754	5,158		
Aile-Çatı ması	24 ve Altı	3	8,666	2,309	0,83	0,507
	25-34	154	11,331	4,596		
	35-44	174	10,804	4,066		
	45-54	98	10,551	4,805		
	55-65	15	10,133	5,18		
	TOPLAM	444	10,894	4,453		

“H4- Çalı anların ya gruplarına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde olu turulan katılımcıların ya aralı ı itibariyle i -aile ya am çatı masının alt boyutları olan i -aile çatı ması ile aile-i çatı masına ili kin sonuçlar için anavo testi kullanılmı tir. (Tablo 3.7.6.)

Alt boyutlardan i -aile çatı ması de erlendirildi inde ise ya aralı ı itibariyle analiz sonucunda önem denetimi (p)=0,345 de eri, anlamlık düzeyi 0,05'den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Aile-i çatı masında ise ya aralı ı itibariyle analiz sonucunda önem denetimi (p)=0,507 de eri, anlamlık düzeyi 0,05'den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Hipotez olarak sunulan “Çalı anların ya gruplarına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekindeki H4 hipotezi kabul reddedilmi tir.

Katılımcı olarak seçilen ö retmenlerde yapılan ara tırma sonucunda 25-34 ya grubundaki katılımcıların, di erlerine göre daha fazla i -aile ya am çatı ması hissettikleri özellikle alt boyut olan i -aile çatı masında bunun daha iyi görüldü ü gözlenmektedir. Bununda mesle in ilk on yılı içerisinde olmaları ayrıca evlilik gibi yeni bir hayat düzeni kurma içerisinde olmaları ve çocuklarının küçük olması dolayısıyla bakıma muhtaç olmaları etkili olabilece i dü ünülmektedir.

Doruk (2008) tarafından çe itli sektörlerde yapılan bir ara tırmada en fazla çatı mayı 18- 25 ya aralı ındaki çalı anların ya adı ını tespit etmi tir (Doruk 2008:160). Yine bir ba ka ara tırma ise evli ö retmenlerde uygulamı ve en fazla çatı mayı 35-39 ya arasında olanların, en dü ük çatı mayıysa 29 ya ve altı olanların ya adı ı görülmü tür (Öztürk, 2008:80). Bireylerin ya ları ile i -aile çatı ması arasında daha çok negatif yönde bir ili ki oldu u tespit edilmi tir. Bireyler ya landıkça bilgi, deneyim, para gibi i teki kaynaklarının arttı ı, daha az i stresi ya adı ı ve i sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkiledi i görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 89). -aile çatı masının ya arttıkça azalması, ya ı büyük bireylerin i ve aile hayatlarını birbirinden ayırabilme konusunda daha profesyonel olmalarından (Lambert, vd, 2006:69) ya da çalı ma ko ullarının iyi ve çalı ma programlarının nispeten daha düzenli olmasından da kaynaklanmaktadır (Karatepe ve Kılıç, 2007: 248).

Tablo 3.7.7. Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Sayısı itibariyle -Aile ve Aile - Çatı masına İlişkin Anova Testi

Kurumdaki Pozisyon		n	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı ması	Hiç	116	12,7586	4,5332	0,380	0,823
	1 Çocuk	124	12,5323	5,3060		
	2 Çocuk	170	12,9353	5,4176		
	3 Çocuk	28	13,0714	5,7986		
	4 ve Üzeri	6	10,6667	3,2042		
	TOPLAM	444	12,7545	5,1581		
Aile-Çatı ması	Hiç	116	11,2845	4,5983	0.721	0,578
	1 Çocuk	124	10,4839	4,2684		
	2 Çocuk	170	10,8000	4,3739		
	3 Çocuk	28	11,6786	5,3198		
	4 ve Üzeri	6	10,8333	3,4303		
	TOPLAM	444	10,8941	4,4534		

“H5- Çalı anların çocuk sayısına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde tanımlanan katılımcıların çocuk sayıları itibariyle i -aile ya am çatı masının alt boyutları i -aile çatı ması ile aile-i çatı masına ili kin sonuçlar için anavo testi kullanılmı tır. (Tablo 3.7.7.)

Alt boyutlardan i -aile çatı ması de erlendirildi inde ise çocuk sayıları itibariyle analiz sonucunda önem denetimi (p)=0,823 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Aile-i çatı masında ise çocuk sayıları itibariyle analiz sonucunda önem denetimi (p)=0,578 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Hipotez olarak sunulan “Çalı anların çocuk sayısına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekindeki H5 hipotezi reddedilmi tir.

Ö retmenleri üzerinde yapılan ara tırmada katılımcıların çocuk sayıları

incelendi inde herhangi bir çatı ma görülmemesine ra men 3 çocuk sahibi olan katılımcıların daha çok i -aile çatı ması ya adıkları görülmektedir. Buda çocuk sayısı arttıkça sorumlulu un artması ve yerine getirilmesi gereken yükümlülükleri ço alması olarak de erlendirilebilir.

Literatürde ise i -aile çatı masıyla ilgili ara tırmalarda çocuk sayısı arttıkça i -aile çatı masının arttı ı sonucuna ula ılmı tır (Brough, 2005:231, Carlson, 1999: 244, Cinamon ve Rich, 2005: 375). Küçük ya ta çocu a (özellikle 0-6 ya arasında) sahip olmanın, önemli bir çatı ma sebebi oldu u bilinmektedir. Küçük ya ta çocu a sahip olan ailelerde çocu un bakıma muhtaç olması sebebiyle günlük ihtiyaçlardan kaynaklanan problemlere, e itim ve sa lık problemlerine daha fazla rastlanmaktadır. Bu problemler anne ve babaların i e geç gitmesi, hiç gidememesi veya islerine yo unla amaması gibi pek çok olumsuzlu a sebep olmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 87). Voydanoff tarafından 2004 yılında yapılan bir çalı mada da 6 ya ın altında çocu u olan kadınların daha fazla i -aile çatı ması ya adı nı ortaya koymu tur (Voydanoff 2004:400). Ayrıca Kossek ve Ozeki'ye göre hangi ya ta olurlarsa olsunlar evdeki çocuklar, kadın ve erke in yasadıkları i -aile çatı masını arttırmaktadır (Kossek; Ozeki 1998, 139-141). Yapılan çalı malarda çocuk sayısı arttı ı zaman i -aile çatı ması düzeyinin de arttı ı bulunmu tur (Kinnunen; Mauno 1998, 161-164; Kinnunen; Geurts; Mauno 2004,10).

Tablo 3.7.8. Katılımcıların E in Çalı ıyor Olması tibriyle -Aile ve Aile - Çatı masına li kin T-Testi

E in Çalı ıyor Olması tibriyle		n	Toplam	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	t	Serbestlik Derecesi (sd)	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı ması	Çalı ıyor	258	393	13,248	5,242	2,666	391	0,008
	Çalı mıyor	135		11,77	5,168			
Aile-Çatı ması	Çalı ıyor	258	393	11,131	4,408	1,288	391	0,198
	Çalı mıyor	135		10,511	4,769			

“H6- Çalı anların e lerinin çalı ma durumuna göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” Tanımı ile olu turulan hipotezde katılımcıların; e lerinin çalı yor veya çalı mıyor ekinde i aretlemeleri istenmi tir. Yapılan de erlendirmede i -aile ya am çatı masının alt boyutları olan i -aile ve aile -i çatı masına ili kin olarak t-testi sonuçlarına bakılmı tir. (Tablo 3.7.8.)

Katılımcıların alt boyut olan i -aile çatı masında e lerinin çalı yor veya çalı mıyor durumları incelendi inde ise e leri çalı anlar ile e leri çalı mayanlar da ise (M=11,77 SS=5,168) sonuçlar elde edilmi tir. Burada önem denetimi (p)=0,008 de eri, anlamlılık düzeyi 0,05'den küçük oldu u için çalı anlar arasında e lerinin çalı ma durumlarına göre i -aile ya am çatı ması yönünden anlamlı bir farklılık vardır.

Di er alt boyut olan aile-i çatı masında ise çalı anların e lerinin çalı yor olması ile e lerin çalı mayanlar da (M=10,511 SS=4,769) sonuçlar elde edilmi tir. Burada önem denetimi (p)=0,198 de eri, anlamlılık düzeyi 0,05'den büyük oldu u için çalı anlar arasında, e lerinin çalı ma durumuna göre aile-i ya am çatı ması yönünden anlamlı bir farklılık yoktur.

Tabloda görüldü ü gibi i -aile ya am çatı masının alt boyutlarından i -aile çatı masında anlamlı bir farklılık görülürken, aile-i çatı masında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ”Çalı anların e lerinin çalı ma durumuna göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde ifade edilen H6 hipotezi kabul edilmi tir.

E in çalı masını gösteren t-testi sonuçlarına göre e i çalı an i le çalı mayanların aile sorumluluklarını yerine getirmekte ilgili algıladıkları çatı ma düzeyleri farklıdır. E i de kendisi gibi ücretli bir i te çalı anlar bu çatı ma düzeyini daha iddetli algılamaktadır. E in ücretli bir i te çalı yor olmasının kadınlar ve erkekler açısından farklı anlamları bulunmaktadır. Buna göre evin reisi, geçimini sa layan ki i görünümündeki erke in bir i te çalı yor olması kadınlar açısından bir çatı ma nedeni de ildir. Bir erkek açısından ise e inin çalı yor olması i -aile çatı ma düzeyini etkileyebilecektir. Çünkü e i uzun saatler çalı an erke in ev ve çocuklar ile ilgili sorumlulukları artaca ndan i -aile çatı ması ya ama ihtimali de artmaktadır. E lerin sadece birisinin çalı tı ı durumlarda evle ilgili sorumluluklarda problem ya anmamaktadır. E lerden erkek i le, kadın ise evle ilgili

sorumlulukları üstlenmektedir. Her iki e in de çalı tı ı durumlarda ise temizlik, çocuk bakımı, ebeveyn bakımı gibi ev sorumlulukları ve ev i lerinin yerine getirilmesi stresli bir sürece neden olabilmektedir. Bu nedenle e lerin çalı masında i -aile ya am çatı masına neden olarak görülebilir.

Kossek ve Özeki’de yaptıkları çalı mada e lerden her ikisinin çalı tı ı ailelerde, tek e in çalı tı ı ailelerden daha fazla i -aile çatı ması ya andı nı ifade etmi lerdir (Kossek ve Özeki, 1998:144). Turizm sektöründe yapılan bir ara tırmada da, i -aile çatı ması boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmi tir (Çakır, 2011; 56). Aile-i çatı ması bakımından yapılan bir ara tırmada ise e i çalı anlar ile çalı mayanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmu tur. E i ücretli bir i te çalı anların daha fazla aile-i çatı ması ya adıkları gözlenmi tir (Doruk,2008:163).

Tablo 3.7.9. Katılımcıların E ve Çocuk Dı nda Bakmakla Yükümlü Aile Bireylerinin Olması tibiyle -Aile ve Aile - Çatı masına li kin T-Testi

Bakmakla Yükümlü Di er Aile Bireyleri		n	Toplam	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	t	Serbestlik Derecesi (sd)	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı ması	Var	54	444	12,963	5,67	0,379	410	0,705
	Yok	358		12,676	5,106			
Aile-Çatı ması	Var	54	444	11,277	4,846	0,652	410	0,515
	Yok	358		10,849	4,448			

“H7- Çalı anlar e ve çocukları hariç bakmakla yükümlü oldukları di er aile bireyelerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.”

eklinde tanımlanan hipoteze göre ö retmenlere e ve çocukları dı nda bakmakla yükümlü oldukları aile bireyelerinin olup olmadı ı sorulmu tur. Verilen cevaplar i -aile ya am çatı masının alt boyutları olan i -aile ve aile-i çatı masına ili kin t-testi ile de erlendirilmi tir. (Tablo 3.7.9.)

Katılımcıların alt boyut olan i -aile çatı masında e ve çocukları dı ında bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri var diyen katılımcılar (M=12,963 SS=5,67) ile yok diyenlerden ise (M=12,676 SS=5,106) sonuçlar elde edilmiştir. Burada önem denetimi (p)=0,705 de eri, anlamlılık düzeyi 0,05'den büyük oldu u için e ve çocukları dı ında bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri var diyen katılımcılardan göre i -aile ya am çatı ması yönünden anlamlı bir farklılık yoktur. Di er alt boyut olan aile-i çatı masında ise çalı anların e ve çocukları dı ında bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri var diyen katılımcılar (M=11,277 SS=4,864) ile yok diyenlerden ise (M=10,849 SS=4,448) sonuçlar elde edilmiştir. Burada önem denetimi (p)=0,515 de eri, anlamlılık düzeyi 0,05'den büyük oldu u için çalı anlar arasında, e ve çocukları dı ında bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri var diyen katılımcılardan göre aile-i ya am çatı ması yönünden anlamlı bir farklılık yoktur.

Elde edilen verilere göre, i -aile ya am çatı ması ve alt boyutlarından e ve çocukları dı ında bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri var diyen katılımcılardan bir farklılık görülmemektedir. "Çalı anlar e ve çocukları hariç bakmakla yükümlü oldukları di er aile bireyelerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır." ekinde ifade edilen H7 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcılardan elde edilen veriler incelendi inde i -aile ya am çatı ması alt boyutlarının ya anmadı ı görülmektedir. Ankete katılan 444 ö retmenden sadece 54'ü e ve çocukları dı ında bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri var diye belirtmiştir. Toplumumuzun çekirdek aile yapısına büyük oranda geçmi olması ve katılımcıların e itim düzeylerinin yüksek olması dolayısıyla çatı ma olmadı ı sonucu do al kar ılanabilir.

Doruk yaptı ı ara tırmada i -aile çatı ması bakımından anne ya da baba ile birlikte ya ama durumuna göre anlamlı bir farklılı ın bulundu unu tespit etmiştir ve bunların i -aile çatı masını daha fazla ya adı nı belirlemiştir(Doruk, 2008:167). Ö retmenlerde yapılan benzer bir ara tırmada ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Öztürk, 2008:78).

**Tablo 3.7.10. Katılımcıların E itim Durumları itibariyle
-Aile ve Aile - Çatı masına li kin Anova Testi**

E itim Durumu		n	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı ması	E itim Ens.	26	11,846	5,251	2,21	0,086
	Ön Lisans	46	11,543	5,123		
	Lisans	354	13,065	5,176		
	Lisans Üstü	18	11,055	4,065		
	TOPLAM	444	12,754	5,158		
Aile- Çatı ması	E itim Ens.	26	10,653	4,963	1,253	0,29
	Ön Lisans	46	9,739	3,826		
	Lisans	354	11,07	4,438		
	Lisans Üstü	18	10,722	5,322		
	TOPLAM	444	10,894	4,453		

“H8- Çalı anların e itim düzeylerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde kurulan hipotezde ö retmenlerin e itim durumları itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları olan i -aile çatı ması ve aile-i çatı masını ölçmek için anavo testi kullanılmı tır. (Tablo 3.7.10.)

Alt boyutlardan i -aile çatı ması de erlendirildi inde ise e itim durumları farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,086 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Aile-i çatı masında ise e itim durumları farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,507 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Hipotez olarak sunulan “Çalı anların e itim düzeylerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekindeki H8 hipotezi reddedilmi tir.

Katılımcıların verdikleri cevaplar de erlendirildi inde lisans seviyesinde e itim durumlarını i aretleyenlerin di erlerine göre daha fazla i -aile çatı ması ya adı ı söylenebilir. Çatı manın varlı mın söz edilebilmesi için çıkacak sonucun 20 ve üzeri olmasının beklendi i ö retmenlerin, e itim düzeylerinin yüksek olmaları ayrıca e seçiminde de tercihlerini kendi seviyelerine uygun olarak yapmaları ve dolayısıyla, i -aile

ya am çatı masını en aza indirilebilece i dü ünülmektedir. Ayrıca gerek e itimlerini tamamlarken gerekse i hayatındaki bilgi birikimleri ve tecrübeleri de çatı ma olasılı mını en aza indirdi i söylenebilir.

Tablo 3.7.11. Katılımcıların Mesleki Kıdemleri itibariyle -Aile ve Aile - Çatı masına İlişkin Anova Testi

Mesleki Kıdemleri		n	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı ması	0-5 Yıl	62	12,564	4,568	2,357	0,053
	6-10 Yıl	74	14,405	5,529		
	11-15 Yıl	107	12,233	4,921		
	16-20 Yıl	99	12,484	5,077		
	21Yıl ve Üstü	102	12,48	5,394		
	TOPLAM	444	12,754	5,158		
Aile-Çatı ması	0-5 Yıl	62	11,145	4,735	1,972	0,098
	6-10 Yıl	74	11,81	4,733		
	11-15 Yıl	107	11,233	4,248		
	16-20 Yıl	99	10,464	4,431		
	21Yıl ve Üstü	102	10,137	4,209		
	TOPLAM	444	10,894	4,453		

“H9- Çalışanların mesleki kıdemlerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” Hipotezi olarak ara tırılan katılımcıların mesleki kıdemleri itibariyle i -aile ya am çatı masının alt boyutları olan i -aile çatı ması ile aile-i çatı masına İlişkin bulguların de erlendirilmesinde anavo testi kullanılmı tır. (Tablo 3.7.11.)

Alt boyutlardan i -aile çatı ması de erlendirildi inde ise mesleki kıdemleri farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,053 de eri, anlamlık düzeyi 0,05'den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Aile-i çatı masında ise mesleki kıdemleri farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,098 de eri, anlamlık düzeyi 0,05'den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Hipotez olarak sunulan “Çalışanların mesleki kıdemlerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.”

eklindeki H9 hipotezi reddedilmiştir.

Ancak elde edilen bulgular değerlendirildiğinde çatı masasına adaylarını belirtmelerine karşılık, katılımcılarda özellikle i -aile masasına mesleki kıdemlerinde 6-10 yıl aralığındakilerin (26,216) daha fazla adayları görülmektedir. Yine alt boyutlar bazında değerlendirildiğinde ise de yine aynı aralıktaki öğretmenlerin diğer mesleki kıdem aralıklarına göre daha fazla çatı masasına adayları tespit edilmiştir. Alt boyut olan i -aile çatı masasının (p)=0,053 olduğu, anlamlılık düzeyi olan 0,05'e çok yakın olması olası gizli bir çatı masası varlığı olması ihtimali üzerinde durulabilir. Sonuçların değerlendirilmesinde; özellikle öğretmenler zorunlu hizmet bölgelerinde ilk yıllarında görev yaparak doğrudan emre tayin isterler. Yerle ik bir hayata geçmenin zorluğu ve özellikle evli bireylerin gerek e gerekse aile büyükleri arasında kalması, çocuklarının küçük yaşlarda olması çatı masası olasılığını arttırabileceği eklinde düşünülebilir.

Öztürk evli öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada katılımcıların çalışma süreleri itibarıyla i -aile çatı masası ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Öztürk, 2008:87)

Tablo 3.7.12. Katılımcıların Aynı Kurumda Çalışma Süreleri itibarıyla -Aile ve Aile - Çatı masasına ilişkin Anova Testi

Aynı Kurumda Çalışma		n	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı masası	0-5 Yıl	242	12,739	5,042	1,623	0,167
	6-10 Yıl	89	13,505	5,842		
	11-15 Yıl	62	12,693	5,221		
	16-20 Yıl	26	12576	4,281		
	21Yıl ve Üstü	25	10,56	3,873		
	TOPLAM	444	12,754	5,158		
Aile-Çatı masası	0-5 Yıl	242	11,111	4,574	2,236	0,064
	6-10 Yıl	89	11,528	4,791		
	11-15 Yıl	62	9,967	3,785		
	16-20 Yıl	26	10,538	4,273		
	21Yıl ve Üstü	25	9,2	3,013		
	TOPLAM	444	10,894	4,453		

“H10- Çalı anların aynı kurumda çalı ma sürelerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” Hipotezi olarak ara tırılan katılımcıların aynı kurumdaki çalı ma süreleri itibariyle; i -aile ya am çatı ması alt boyutları olan i -aile çatı ması ile aile-i çatı masına ili kin elde edilen bulgular anavo testi de erlendirilmi tir. (Tablo 3.7.12)

Alt boyutlardan i -aile çatı ması de erlendirildi inde ise aynı kurumdaki çalı ma süreleri farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,167 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Aile-i çatı masında ise aynı kurumdaki çalı ma süreleri farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,064 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Hipotez olarak sunulan “Çalı anların aynı kurumda çalı ma sürelerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekindeki H10 hipotezi reddedilmi tir.

Tablo 3.7.13. Katılımcıların Haftalık Ders Yükü tıbariyle -Aile ve Aile - Çatı masına li kin Anova Testi

Haftalık Ders Yükü		n	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	Önem Denetimi(p)
-Aile Çatı ması	15-20 Saat	92	13,923	5,129	0,391	0,815
	21-25 Saat	106	12,358	4,836		
	26-30 Saat	181	12,861	5,316		
	31-40 Saat	22	12,09	5,967		
	40 Saat ve Üz.	43	13,255	5,019		
	TOPLAM	444	12,754	5,181		
Aile- Çatı ması	15-20 Saat	92	10,402	4,26	1,474	0,209
	21-25 Saat	106	11,301	4,043		
	26-30 Saat	181	11,215	4,705		
	31-40 Saat	22	9,5	4,944		
	40 Saat ve Üz.	43	10,302	4,372		
	TOPLAM	444	10,894	4,453		

“H11- Çalı anların haftalık ders yüküne göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” Hipotezine cevap alınmak amacıyla sorulan haftalık

ders yükü itibariyle çalı ma saatlerinin dikkate alındı ı, i -aile ya am çatı ması alt boyutları olan i -aile çatı ması ile aile-i çatı masına ili kin sorunun de erlendirilmesinde anavo testi kullanılmı tır. (Tablo 3.7.13)

Alt boyutlardan i -aile çatı ması de erlendirildi inde ise haftalık ders yüküne göre farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,815 de eri, anlamlık düzeyi 0,05'den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Aile-i çatı masında ise haftalık ders yüküne göre farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,209 de eri, anlamlık düzeyi 0,05'den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Hipotez olarak sunulan “Çalı anların haftalık ders yüküne göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekindeki H11 hipotezi reddedilmi tir.

Ara tırmaya katılımcı olarak ö retmenlerde tam zamanlı çalı ma saatleri uygulanmamaktadır. Bunun yerine haftalık ders yükü diye tabir edilen; 15 ile 20 saat arasında bran larına göre de i en maa kar ılı ı girmekle yükümlü oldukları ders saatleri bulunmaktadır. Ayrıca sınırlı sayıda girdikleri ücret müteakabil ek ders saatleri bulunmaktadır. Kısmı zamanlı olarak çalı ma sistemi yüzünden ev ait ihtiyaçlarını giderebilmektedir. Çalı ma saatlerinin uygun olması, çatı ma sürecini daha az ya amasına sebep oldu u ekinde dü ünülebilir.

Tablo 3.7.14. Katılımcıların Görev Yaptı ı Okulun Ba lı Oldu u Kurum itibariyle -Aile ve Aile - Çatı masına li kin T-Testi

Okulun Ba lı Bulundu u Kurum itibariyle		n	Toplam	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	t	Serbestlik Derecesi (sd)	Önem Denetimi (p)
-Aile Çatı ması	lkö retim	247	444	12,68	5,387	0,344	435,144	0,731
	Ortaö retim	197		12,847	4,867			
Aile-Çatı ması	lkö retim	247	444	11,125	4,715	1,246	438,768	0,213
	Ortaö retim	197		10,604	4,095			

“H12- Çalı anların görev yaptı ı okulun ba lı oldu u kurumu itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde tanımlanan ve katılımcıların görev yaptı ı okulun ba lı bulundu u kurumları hakkındaki soruya kar ılık, i -aile ya am çatı ması alt boyutları olan i -aile ve aile-i çatı masına ili kin t-testi sonuçları görülmektedir. (Tablo 3.7.14)

Katılımcıların alt boyut olan i -aile çatı masında de erlendirildi inde görev yaptı ı okulun ba lı bulundu u kurumları hakkında ilkö retim (M=12,68 SS=5,387) ile ortaö retim diyenlerden (M=12,847 SS=4,867) sonuçlar elde edilmiştir. Burada önem denetimi (p)=0,731 de eri, anlamlılık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için görev yaptı ı okulun ba lı bulundu u kurum açısından i -aile çatı ması yönünden anlamlı bir farklılık yoktur. Di er alt boyut olan aile-i çatı masında ise de erlendirildi inde görev yaptı ı okulun ba lı bulundu u kurumları hakkında ilkö retim (M=11,125 SS=4,715) ile ortaö retim diyenlerden (M=10,604 SS=4,095) sonuçlar elde edilmiştir. Burada önem denetimi (p)=0,213 de eri, anlamlılık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için görev yaptı ı okulun ba lı bulundu u kurum açısından aile-i çatı ması yönünden anlamlı bir farklılık yoktur. Tabloda görüldü ü gibi i -aile ya am çatı ması ve alt boyutlarından görev yaptı ı okulun ba lı bulundu u kurumları açısından bir farklılık görülmemektedir. ”Çalı anların görev yaptı ı okulun ba lı oldu u kurumu itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde ifade edilen H12 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcı olarak belirlenen ö retmenlerin ba lı buldukları kurumlar farklı olmaktadır. Özellikle ö renci ya gruplarına göre belirlenen kurumlarda ö retmenler arasında farklılık olabilmesi ihtimali üzerine kurulan hipotezde herhangi bir çatı ma boyutuna rastlanmamıştır. Elde edilen de erlerin birbirine çok yakın olması da gözden kaçmamalıdır.

**Tablo 3.7.15. Katılımcıların Kurum İçi Statüleri İtibariyle
-Aile ve Aile - Çatı Masına İlişkin Anova Testi**

Kurum İçi Statüleri		n	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	Önem Denetimi(p)
-Aile Çatı ması	Sınıf Ö t.	136	12,941	5,589	0,142	0,867
	Bran Ö rt.	223	12,641	4,898		
	Meslek Ö rt.	85	12,752	5,156		
	TOPLAM	444	12,754	5,158		
Aile-Çatı ması	Sınıf Ö t.	136	11,044	5,047	2,454	0,087
	Bran Ö rt.	223	11,165	4,142		
	Meslek Ö rt.	85	9,941	4,141		
	TOPLAM	444	10,894	4,453		

“H13- Çalı anların kurum içi statüleri itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde tanımlanan ve katılımcıların kurum içi statüleri itibariyle i -aile ya am çatı ması alt boyutları olan i -aile çatı ması ile aile-i çatı masına ili kin sonuçları incelenmek üzere anavo testi kullanılmı tır. (Tablo 3.7.15.)

Alt boyutlardan i -aile çatı ması de erlendirildi inde ise kurum içi statüleri farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,867 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Aile-i çatı masında ise kurum içi statüleri farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,087 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Hipotez olarak sunulan “Çalı anların kurum içi statüleri itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekindeki H13 hipotezi reddedilmi tir.

Ö retmenler görev yaptıkları kurumlarda farklı bran larda çalı ırlar. Her biri kendine göre ayrı avantaj ve dezavantaj içerisindedir. Özellikle sınıf ö retmenleri küçük ya taki ö renciler ile sürekli beraber ders i lerlerken, bran ö retmenleri ders saati sayısına göre sürekli ö renci de i tirirler ve daha çok ergenlik dönemi ö rencileri ile derse girerler. Hipotez hazırlanırken acaba i -aile ya am çatı masının bran lara göre etkilenme düzeyi ara tırılmak istenmi tir. Ancak elde edilen sonuçlar birbirine çok yakın olması dolayısıyla olası çatı ma boyutlarının, ö retmenlerin kurum içi statülerinden kaynaklanmayaca 1

eklinde dü ünülebilir.

Yapılan bir ara tırmada ise sınıf ö retmeni ve bran ö retmeni olan ö retmenler arasında, i -aile çatı ması ölçe inde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Sınıf ö retmenlerinin, bran ö retmenlerinden daha fazla oldu u görülmü ve i -aile çatı masını sınıf ö retmenlerinin daha fazla ya adı ı tespit edilmi tir(Öztürk, 2008:70).

Tablo 3.7.16. Katılımcıların Çalı maktaki Oldukları Kurumdaki Pozisyonları itibariyle -Aile ve Aile - Çatı masına li kin Anova Testi

Kurumdaki Pozisyon		n	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	Önem Denetimi(p)
-Aile Çatı ması	Ö retmen	414	12,806	5,175	1,442	0,238
	Müdür Yard.	22	11,181	4,51		
	Müdür	8	14,375	5,604		
	TOPLAM	444	12,754	5,158		
Aile-Çatı ması	Ö retmen	414	10,958	4,403	0,997	0,37
	Müdür Yard.	22	9,59	4,182		
	Müdür	8	11,125	7,278		
	TOPLAM	444	10,894	4,453		

“H14- Çalı anların kurumdaki pozisyonları itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” Katılımcıların çalı maktaki oldukları kurumdaki pozisyonları itibariyle i -aile ya am çatı ması alt boyutları olan i -aile çatı ması ile aile-i çatı masına ili kin sonuçlarda anavo testi kullanılmı tir. (Tablo 3.7.16.)

Alt boyutlardan i -aile çatı ması de erlendirildi inde çalı maktaki oldukları kurumdaki pozisyonları farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,238 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Aile-i çatı masında ise çalı maktaki oldukları kurumdaki pozisyonları farklı olan bireyler arasında önem denetimi (p)=0,37 de eri, anlamlık düzeyi 0,05’den büyük oldu u için anlamlı bir farklılık yoktur. Hipotez olarak sunulan “ Çalı anların kurumdaki pozisyonları itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” eklindeki H14 hipotezi reddedilmi tir.

Katılımcıların ö retmen olarak göreve ba lamaları ve kendi isteklerine göre idareci (Müdür, müdür yardımcısı) olmaları i -aile ya am çatı ması için bir neden olarak görülebilir mi ekinde dü ünülerek hazırlanan hipotezde ara tırmaya büyük ço unlu unun ö retmen olarak katıldı ı gözlenmektedir. Bunun sebebinde okullarda ö renci sayısına göre müdür yardımcısı kadrosunun tahsisi edilmesindedir. Yapılan analizde katılımcılarda herhangi bir çatı ma gözlenmemesine ra men özellikle müdür statüsünde çalı an ö retmenlerin gizli bir çatı ma içerisinde oldukları varsayılabılır. Elde edilen bulgular da müdür statüsünde çalı anların di erlerine göre daha fazla i -aile çatı ması ya adıkları görülmektedir. Bununda sebebi olarak müdürlerin yetki ve sorumluluklarının daha fazla oldu u ve tam zamanlı olarak çalı tıkları oldu u ekinde yorumlanabilir.

Tablo 3.7.17. Hipotez Testleri ve Sonuçları			
Hipotezler	Test Sonuçları		Yorum
H1- Çalı anların ya adı ı i -aile çatı ması ve aile-i çatı ması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır	AYÇ	AÇ>A Ç	KABUL
		12,754>10,894	
H2- Çalı anların cinsiyetine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,016<0,05	KABUL
	A Ç	0,651>0,05	RED
H3- Çalı anların medeni durumlarına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,811>0,05	RED
	A Ç	0,813>0,05	RED
H4- Çalı anların ya gruplarına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,345>0,05	RED
	A Ç	0,507>0,05	RED
H5- Çalı anların çocuk sayısına göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,823>0,05	RED
	A Ç	0,578>0,05	RED
H6- Çalı anların e lerinin çalı ma durumuna göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,008<0,05	KABUL
	A Ç	0,198>0,05	RED
H7- Çalı anlar e ve çocukları hariç bakmakla yükümlü oldukları di er aile bireyelerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,705>0,05	RED
	A Ç	0,515>0,05	RED
H8- Çalı anların e itim düzeylerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,086>0,05	RED
	A Ç	0,29>0,05	RED
H9- Çalı anların mesleki kıdemlerine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,053>0,05	RED
	A Ç	0,098>0,05	RED
H10- Çalı anların aynı kurumda çalı ma sürelerine göre, i - aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,167>0,05	RED
	A Ç	0,064>0,05	RED
H11- Çalı anların haftalık ders yüküne göre, i -aile ya am çatı ması çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,815>0,05	RED
	A Ç	0,209>0,05	RED
H12- Çalı anların görev yaptı ı okulun ba lı oldu u kurumu itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,731>0,05	RED
	A Ç	0,213>0,05	RED
H13- Çalı anların kurum içi statüleri itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,867>0,05	RED
	A Ç	0,087>0,05	RED
H14- Çalı anların kurumdaki pozisyonları itibariyle, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	AÇ	0,238>0,05	RED
	A Ç	0,37>0,05	RED

p= 0,05 anlamlılık düzeyi

3.7.3. KATILIMCILARIN -A LE ÇATI MA DÜZEYLER

Katılımcıların i -aile ya am çatı masın alt boyut düzeyleri incelendi inde her bir sorunun ortalamaları (Mean) ile en çok kullanılan de erleri Tablo 3.7.18. de verilmi tir.

-aile çatı ması ve aile-i çatı ması alt boyutları için tanımlayıcı istatistik de erleri olarak her iki boyut için maksimum skor 25 iken minimum skor de eri ise 5 'dir.

1-Kesinlikle Katılmıyorum(5), 2-Katılmıyorum (10), 3-Kararsızım (15), 4-Katılıyorum (20), 5- Kesinlikle Katılıyorum'u (25) ifade etmektedir

Tablo 3.7.18. Katılımcıların -Aile Ya am Çatı ması Düzeyleri

-Aile Ya am Çatı ması	N	Mean	Mod
1) sorumluluklarım aile ve ev ya antımı olumsuz olarak etkiliyor.	444	12,00	10,00
2) imin aldı ı zaman aileme kar ı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorla tırıyor.	444	12,40	10,00
3) imin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.	444	12,75	10,00
4) imin yarattı ı gerginlik ve yük nedeniyle; aile ya antımla ilgili yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.	444	13,10	10,00
5) sorumluluklarım nedeniyle; ailemle ilgili planlarımı de i tirmek zorunda kalıyorum.	444	13,45	10,00
6) Ailemin gereksinimleri i ya amımı olumsuz olarak etkiliyor.	444	11,10	10,00
7) Ev ya antımın gereksinimleri nedeniyle; i imle ilgili çalı malarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	444	10,90	10,00
8) Aileme kar ı sorumluluklarım nedeniyle; i imle ilgili yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.	444	11,00	10,00
9) Aile ya antım i e zamanında gitmek, günlük i gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi. imle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	444	10,65	10,00
10) Aile ya antımın yarattı ı gerginlik ve yük, i imle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	444	10,70	10,00

Yapılan anket neticesinde katılımcıların i -aile ya am çatı ma düzeylerin de sorulara göre verilen cevapların aritmetik ortalamaları ile katılımcı sayıları ve yüzdeleri a a ıda verilmi tir (Tablo 3.7.19).

1) “ sorumluluklarım aile ve ev ya antımı olumsuz olarak etkiliyor.” yargısının ortalaması 12,00 olup, 444 adet katılımcı ö retmenden 180’i (%40,5) katılmıyorum cevabını vermi tir.

2) “ imin aldı ı zaman aileme kar ı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorla tırıyor.” yargısının ortalaması 12,40 olup, 444 adet katılımcı ö retmenden 188 (%42,5) katılmıyorum cevabı vermi tir.

3) “ imin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.” yargısının ortalaması 12,75 olup, 444 adet katılımcı ö retmenden 197 (%44,4) katılmıyorum cevabı vermi tir.

4) “ imin yarattı ı gerginlik ve yük nedeniyle; aile ya antımla ilgili yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.” yargısının ortalaması 13,10 olup, 444 adet katılımcı ö retmenden 203 (%45,6) katılmıyorum cevabı vermi tir.

5) “ sorumluluklarım nedeniyle; ailemle ilgili planlarımı de i tirmek zorunda kalıyorum.” yargısının ortalaması 13,45 olup, 444 adet katılımcı ö retmenden 187 (%42,1) katılmıyorum cevabı vermi tir.

6) “Ailemin gereksinimleri i ya amımı olumsuz olarak etkiliyor.” yargısının ortalaması 11,10 olup, 444 adet katılımcı ö retmenden 226 (%50,9) katılmıyorum cevabı vermi tir.

7) “Ev ya antımın gereksinimleri nedeniyle; i imle ilgili çalı malarımı sonraya bırakmam gerekiyor.” yargısının ortalaması 10,90 olup, 444 adet katılımcı ö retmenden 227 (%51,1) katılmıyorum cevabı vermi tir.

8) “Aileme kar ı sorumluluklarım nedeniyle; i imle ilgili yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.” yargısının ortalaması 11,00 olup, 444 adet katılımcı ö retmenden 245 (%55,2) katılmıyorum cevabı vermi tir.

9) “Aile ya antım i e zamanında gitmek, günlük i gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi. imle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.”

yargısının ortalaması 10,65 olup, 444 adet katılımcı ö retmeden 223 (%50,2) katılmıyorum cevabı vermi tir.

10) “Aile ya antımın yarattı ı gerginlik ve yük, i imle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.” yargısının ortalaması 10,70 olup, 444 adet katılımcı ö retmeden 237 (%53,4) katılmıyorum cevabı vermi tir.

Tablo 3.7.19. Katılımcıların -Aile Ya am Çatı ma Düzeylerini Gösteren Katılım Oranları

-A LE ÇATI MASI	1		2		3		4		5		TOPLAM	
	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
-Aile Çatı ması - 1	117	26,4	180	40,5	13	2,9	118	26,6	16	3,6	444	100
-Aile Çatı ması - 2	98	22,1	188	42,3	15	3,4	129	29,1	14	3,2	444	100
-Aile Çatı ması - 3	83	18,7	197	44,4	20	4,5	122	27,5	22	5,0	444	100
-Aile Çatı ması - 4	70	15,8	203	45,6	22	5,0	124	27,9	25	5,6	444	100
-Aile Çatı ması - 5	68	15,3	187	42,1	2	0,5	147	33	20	4,5	444	100
Aile- Çatı ması - 6	108	24,3	226	50,9	28	6,3	66	14,9	16	3,6	444	100
Aile- Çatı ması - 7	117	26,4	227	51,1	20	4,5	63	14,2	17	3,8	444	100
Aile- Çatı ması - 8	102	23	245	55,2	17	3,8	64	14,0	16	3,6	444	100
Aile- Çatı ması - 9	124	27,9	223	50,2	22	5,0	62	14,4	13	2,9	444	100
Aile- Çatı ması - 10	114	25,7	237	53,4	22	5,0	56	12,6	15	3,4	444	100

Ö retmenleri -aile çatı ması ile ilgili yöneltilen 10 soruda da farklılıklar olarak Katılmıyorum (2) cevabını vermişlerdir. Oysa ki çatı masının varlığından söz edebilmemiz için arzu edilen değer Kesinlikle Katılıyorum (5) ya da Katılıyorumdur (4). -Aile Çatı masının oluşabileceği düşünülen öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre, gerçekte en ortalama değer ile beklenen ortalama değer arasında önemli derecede farklılık vardır.

3.7. SONUÇ

ve aile insan hayatının en önemli iki unsurudur. Bu unsurlar bireylerin hemen hemen tüm yaşantısını etkilemekte ve iş yaşamı ile aile yaşamı arasında bir denge kurulması gerekmektedir. Bireyin sürekli olarak bu dengeyi koruması beklenmektedir. İnsan hayatında sürekli bir denge iş yaşamı içerisinde yer almaktadır. Yaşadığımız bu denge iş yaşamı insanları öncelikle iş veya aile yaşamında kendini göstermektedir. İş ve aile yaşamında farklı roller üstlenen bireyler, iş-aile dengesini bozması muhtemel durumlarda, rol karmaşası veya rol çatışması sürecini yaşarlar. Roller, aralarındaki farklılıklar nedeniyle birbirleriyle karşılaştırılabilir, birbirlerini engelleyici düzeyde kalabilirler. Böylece durumlarda ortaya çıkan iş-aile çatışması, bireyin yaşamını doğrudan etkileyebilmektedir. Birer davranış düzlemi olan bu alanlarda üstlenilen roller birbirlerini etkilemekle kalmaz, zaman zaman birbirlerinin yerine getirilmelerini de engelleyebilirler. İş dolayısıyla evini ve ailesini, ailesi nedeniyle işini ihmal ettiğini, yeterince ilgilenemediğini düşünen çalışan, hissettiği bu çatışma nedeniyle gerginlik, stres, huzursuzluk duyabilecek, bu durumda davranışlarını ve performansını etkileyebilecektir. Bireyin iş yaşamında aileden kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkan bu huzursuzluk verici durumlar arasında yaşamdan aldığı doyumu azalabilir, gerginlik ve stres gibi sorunlarla iş yaşamında aile yaşamındaki davranışlarını etkileyebilir.

Gerek iş-aile çatışması gerekse iş-aile çatışmasının birey üzerindeki etkileri yalnızca iş yaşamında aile alanını kapsamaz; kişinin tüm yaşamını etkilemeye başlar. Çalışma hayatındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki etmeye başlar ve yaşam doyumunun azalmasına neden olur. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlıklarını olumsuz etkileyerek fiziksel ve ruhsal sağlığını bozmaktadır (Keser, 2005: 81). Bu bağlamda iş-aile yaşam dengesi sağlanabilmenin önemi giderek artmaktadır. Ancak denge hedefine ulaşma, bireysel sorumluluğun yanında organizasyonların ve hükümetlerin sosyal politika alanında bazı uygulamaları gerçekleştirmeleri ile mümkün olacaktır (Kapız, 2002:139-140).

Çalışmanın iş-aile çatışması yaşamı, kendisine ve aile yaşamına olduğu kadar organizasyona da ciddi maliyetler yüklemektedir. Çalışmanın iş-aile rol taleplerini

dengelemedeki yetersizli i i performansını dü ürmekte, i e devamsızlı ı artırmakta, yüksek i gücü devrine sebep olmakta, i tatminsizli ini artırmakta, i e ve organizasyona ba lılı ı azaltarak verimlili i dü ürmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 135, Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:137).

Çalı mamız da çalı anların i -aile çatı ması nedenleri ara tırarak, bireylerin demografik özelliklerine göre ne ölçüde etkilendi ini ortaya koymaktır. Bu nedenle Manisa ili Turgutlu ilçesinde Milli E itim Bakanlı ı'na ba lı okullarda görev yapmakta olan ö retmenlerin arasında 444 adet anket formu uygulamaya konulmu tur. Ö retmenler üzerinde yapılan bu anketler ile sonuçları incelenerek öne sürülen hipotezleri destekleyip desteklemedi ine bakılmı tır.

Anket yöntemiyle yapılan çalı ma ile çıkan sonuçta; katılan ö retmenler de uygulanan i -aile çatı ması ölçe ine verdikleri cevaplar incelenmi tir. Elde edilen bulgular SSPS veri tabanında analiz edilmi tir. Örnek olarak alınan ara tırma grubunun i ve aileleri arasında i -aile ya am çatı ması düzeyinin yüksek olmadı ı tespit edilmi tir. Birçok hipotez kabul edilmemesine (red) ra men görmesine, kabul edilen hipotezlerde bulunmaktadır. (Tablo 3.7.17)

Kabul edilen ara tırma hipotezleri unlardır; -aile ya am çatı masının alt boyutları olan i -aile çatı ması ile aile-i çatı ması arasındaki çatı ma düzeylerinin belirlenmesini temel alan ilk hipotezimiz “ H1- Çalı anların ya adı ı i -aile çatı ması ve aile-i çatı ması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ekinde tanımlanmı tır. Elde edilen bulgularda ö retmenlerde i -aile ya am çatı ması alt boyutları olan i -aile çatı masının, aile i -çatı masına göre anlamlı bir farklılı ı bulundu u, bunun da çalı anların i -aile çatı masını daha fazla ya adı nı göstermektedir. -aile çatı ması ve aile-i çatı ması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ekindeki hipotez kabul görmü tür. “H2- Çalı anların cinsiyetine göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” Diye tanımlanan hipotezden çıkan sonuçta ise i -aile ya am çatı ması alt boyutları ile katılımcıları cinsiyetleri de erlendirilmi tir. Çıkan sonuçta çalı anların cinsiyetlerine göre, alt boyut olan i -aile çatı masında anlamlı bir farklılık görülmü tür.

Ortalama de erlere bakıldı ında ise bu farklılı ın kadınlar lehinedir. Di er bir deyi le kadınlar i -aile çatı masını erkeklere göre daha çok ya amaktadır. Çıkan sonuçta bu hipotezde kabul edilmi tir. Kurulan hipotezler içinden son olarak kabul edilen, “H6-Çalı anların e lerinin çalı ma durumuna göre, i -aile ya am çatı ması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” diye tanımlanan hipotezdir. Ö retmenleri e lerinin çalı ma durumlarına göre kurulan hipotezde katılımcıları i -aile ya am çatı masının alt boyutu olan i -aile çatı masını yüksek oranda ya adıkları tespit edilmi tir. Elde edilen bulgulara göre de bu hipotezde kabul edilmi tir.

Literatürdeki ara tırma sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyeti ile i - aile çatı ması arasında anlamlı bir fark bulunamamı tır. Ancak kadınların geleneksel cinsiyet rolü yani görev alanlarının ev ve aileleri oldu u dü ünçesi, kadınların i leri ile ilgili sorumluluklarını aksatmalarına, dolayısıyla da i -aile çatı ması ya amalarına neden olmaktadır. Literatürde de i -aile çatı maları daha ziyade çalı an kadın sorunu olarak görülmü tür. Ayrıca i ko ullarında halen kadına kar ı önyargılar bireyi yıpratmaktadır. Yapılan ara tırmaların bir kısmında kadınların genel olarak i -aile çatı masını daha fazla ya adıkları ifade edilmektedir (Çarıkçı, 2001b:343-344). Ancak ara tırmada tespit edilmese bile kadının gizli bir çatı ma içerisinde olabilece i dü ünülmektedir. Kadınların ev ve aileleri ile ilgili sorumluluklarının çok daha fazla olması nedeniyle; aile ile ilgili rollerin, i ile ilgili rollerin yerine getirilmesini engellemesi kadınlarda daha fazla ya anan ola an bir sonuçtur. Anne, e ve ev hanımı gibi rolleri evinde üstlenen, i ya amında da çalı an rolü olan kadın rol çatı ması ya aması da ola andır (Carnicer, vd., 2004: 471-481).

Ö retmenlerin medeni durumlarına bakıldı ında yapılan anketlerden katılımcıların büyük ço unlu unun evli olmasına ra men, evli ve bekârlar arasında yapılan incelemede medeni durumlarının i -aile ya am çatı ması ve alt boyutları ile ilgili çatı ma ya amadı ıdır. Çalı anların medeni durumlarına göre çatı ma ya anmamasının sebebi bireylerin geç ya ta evlenmeleri ile hayata bakı açılarının de i mesi olarak söz edilebilir. Evlilik beraberinde i -aile çatı masını da getirmektedir. Evli ve çocu u olan bireylerde bekâr ve çocu u olmayanlara nazaran daha fazla alt boyut olan i -aile çatı masını ya adı ı

belirlenmiştir. Dolayısıyla evli bireylerde i -aile çatı ması beklentisi daha fazladır. Ancak ara tırmanın yapıldığı bölge itibari ile Manisa ili Turgutlu ilçesinde yaayan öğretmenlerin artık yerle ik bir düzene girdiği ve devlet kadrolarında tayinlerin en son noktası olduğu düşünüldüğünde evli olan aile bireyleri yaaları itibariyle daha ılımlı oldukları ve bu da i -aile çatı masının azalmasında etken olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların yaalarına göre sınıflandırılarak yapılan değerlendirilmelerde yine i -aile yaam çatı ması alt boyutları arasında, ya faktörünün herhangi bir etkisinin bulunmadığı yönündedir. Ara tırmanın yapıldığı bölge olarak Ege Bölgesi öğretmenler için zorunlu hizmetlerini tamamlayıp yerle ik bir hayata geçme noktasıdır. Bu sebeple katılımcıların büyük çoğunluğunun 25 ya ve üzerini olmaktadır. Yine katılımcıların zor şartlar altında zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapmaları, i ve aile beklentilerinin farkında olması buna sebep olarak da görülebilir. Buda i -aile çatı masının azalmasına sebep olarak gösterilebilir.

Katılımcılar arasında bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı sorulduğunda i -aile çatı ması ile aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak örnek kütlede çoğunluğunun erkek olması dolayısıyla, erkeğin çocuk üzerinde görev paylaşımında az rol üstlenmesi bu sonucun çıkmasına etkili olmuş olabilir.

Yapılan ara tırmanın analizinde de erleri bir i te çalışan öğretmenlerin i -aile çatı masını daha fazla hissettikleri ortaya çıkmıştır. Bu sonuç yine beklenen, doğal bir sonuçtur. Çünkü e i bir i te çalışan i görenin ev ve ailesi ile ilgili sorumlulukları da di er çalışanlara göre daha fazla olacaktır. Konuya erkekler açısından bakıldığında karısı bir i te çalışan erkek de ev i lerini ve çocuk bakımı gibi konularda karısına yardımcı olmak durumunda kalmaktadır. Bu nedenle de aile ile ilgili sorumlulukları artacağından i -aile çatı ması düzeyinin artması doğaldır. Yine kadının geleneksel görevleri olan ev i lerini ve çocuk bakımları zaten fazladır. Bunun yanında çalıştığı konumdaki sorumlulukları onlar üzerinde bir baskı oluşturabilmektedir. Ayrıca toplumda çalışan kadına cinsiyetten kaynaklanan baskıları ve beklentilerinin fazla olması çatı ması da beraberinde

getirmektedir. Yine geleneksel yapımızda yönetici olan kadınların çalı anlar tarafından benimsenmemesi aileye yansımak da buda i -aile çatı masını beraber getirmektedir.

-aile çatı masına ili kin olarak yapılan analizler sonucunda anne ya da baba gibi aile büyükleri ile birlikte ya ayan ö retmenlerin i -aile çatı ması ya amadıkları görülmü tür. Ancak ailede ya lı ebeveynlerin bulunması aileye ayrılması gereken zamanı artıran bir unsur oldu u için i -aile çatı masının artmasına neden olabilmektedir. Yapılan ara tırmaya katılan ö retmenlerin büyük ço unlu unun yanında aile büyü ü ya amaması gelir seviyesi ve e itim düzeyinin yüksek olması bu sonucun çıkmasına etken olabilir.

Ara tırmaya katılan ö retmenlerin büyük ço unlu unu lisans mezunları olu turmaktadır. Zaten devlet politikaları içerisinde artık uzun yıllardan beri lisans mezunları olan ö retmen adaylarının kadroya alınmaları bu verilerin do al bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Elde edilen verilerden de e itim seviyelerine göre yapılan i -aile çatı masının ili kilendirilmesi sonucunda çatı ma düzeyinin dü ük oldu u gözlenmektedir.

Katılımcıların mesleki kıdem yılları ile ilgili sorulan soruda ise büyük ço unlu unun 10 yıl ve üzeri çalı yor oldu u belirlenmi tir. Yapılan ara tırmanın sonuçları de erlendirildi inde ise mesleki kıdemini i -aile çatı masına neden olmadı ı yönündedir. Çıkan sonucun ö retmenlerin mesleki tecrübeleri fazla olması, hayat beklentilerinin kar ılanması, çocuklarının ya larının yüksek olması gibi nedenlerin etkili oldu u söylenilebilir.

Ara tırmaya katılan ö retmenlerin görev yaptıkları okullarda çalı ma sürelerinin incelendi i soruda i -aile ya am çatı ması alt boyutların da çatı ma olmadı ı yönündedir. Aynı kurumdaki çalı ma sürelerini 0-10 yıl arasında büyük ço unlu u olu turması da u ekilde açıklanabilir. Çalı anların zmir ve Manisa merkezlere atanabilmek için ilçeyi bir geçi noktası görmektedir. Yine ara tırma kitlesinin büyük kısmının mesleki kıdemlerinin yüksek oldu undan dolayı zorunlu hizmet bölgelerinde ilk çalı malarının tamamlayarak ilçe içerisinde kendilerine uygun okul arıyor olmaları etken olabilece i dü ünülmektedir.

Ara tırma kitlesini oluşturan öğretmenlerin haftalık girdikleri ders yüklerine bakıldığında ise; ders yüküne bağlı olarak i -aile ya am çatı ması ya anmadığı yönündedir. Katılımcıların genelinin 20-30 saat arasında derslere girdikleri tespit edilmiştir. Buradan da öğretmenlerin kendilerine ve ailelerine diğer mesleklere oranla kısmi boş zamanları dolayısıyla daha fazla zaman ayırabildikleri yönündedir.

Katılımcıların bağlı oldukları kuruma göre çatı ma içerisinde olup olmayabileceklerini sorusunun ara tırdığında ise; görev yaptığı okulun bağlı bulunduğu kurumdaki dolayısı i -aile çatı masına sebep olmadığı yönündedir.

Ara tırma kitlesini oluşturan öğretmenlerin kurum içi statülerine bakıldığında sınıf öğretmeni, branş öğretmeni, ve meslek öğretmeni olarak yapılan analizde ise; statülerinden dolayı i -aile çatı ması ya amadıkları yönündedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin yüksek olması, görev yaptıkları bölgenin gelişmişliği nedeniyle çıkan sonuç normal karlanabilmektedir.

Katılımcıların çalışmakta oldukları kurumdaki pozisyonunuz nedir diye sorulduğunda; büyük çoğunluğun öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür. Okullarda idareci olarak görev yapan müdür ve müdür yardımcılarının az olması da doğaldır. Katılımcılarının verdikleri cevaplarda çalışma pozisyonunun i -aile çatı masına neden olmadığı yönündedir.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlere yapılan anket uygulamasında yöneltilen sorularda 2 (Katılmıyorum) a ırlıklı cevaplar dikkat çekici olmuştur. Öğretmenler buldukları eğitim sektöründe farklı insan grupları ile yüz yüze gelerek farklı durumlarla karlanabilmektedir. Okullarında var olan sorunlar ile aile içinde de var olan sorunlarını birbirine karı tırmamaları beklenmektedir. ve aile arasında bu ve buna benzer çatı maların varlığını tespit etmek amacıyla yapılan ara tırmada 2 (Katılmıyorum) a ırlıklı olarak çıkması i -aile çatı masının olmadığı göstergesidir. - aile çatı masının varlığından söz edebilmemiz için arzu edilen değer 5 (Kesinlikle Katılıyorum) ya da 4'tür (Katılıyorum) olması gerekmektedir. Sonuç olarak bu çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin; demografik özellikleri, i -aile çatı masına neden olabileceği görüşü ile yola çıkılmıştır. Ancak elde edilen veriler

do rultusunda çıkan e lerin her ikisinin de çalı ıyor olması i -aile çatı masına daha çok etken oldu udur.

E lerin her ikisinin de çalı ıyor olması ile aile içi sorumlulukların payla ılması sonucu bireyde i yükünün artmasına neden olmaktadır. Tarafların kar ılıklı anlayı ları ile i -aile çatı masının önüne geçebilecektir. A ırnı i yükü bireyde birey üzerinde i de performans dü üklü ü, devamsızlık, geç kalma, ileti im bozuklu u gibi sonuçlar do ururken, aile ya antısında ilgi noksanlı ı sevgi ve saygınlı ın kaybolması gibi nedenlere yol açabilmektedir. Çalı anların aileleri ile ilgili olarak ya adıkları sıkıntıları azaltmak adına çalı anlarının hissetti i i -aile ve düzeyini dü ürebilmek için yöneticilerin çalı anları ile daha yakından ilgilenmeleri gereklidir. Çalı anların aileleri ile ilgili olarak ya adıkları sıkıntıları azaltma adına onlarla daha yakın olup gerekti inde de izin, maddi yardım gibi destekler verilebilir. Çalı anın çok acil ve önemli bir ailevi olay ile ilgili olarak izin istemesi durumunda anlayı gösterilip, kolaylık sa lanması moral ve motivasyonunu artırabilece i gibi i -aile çatı ması düzeyini de dü ürebilecektir. Dü en i -aile çatı ması düzeyi de performansın artmasında etkili olabilecektir.

Ara tırmada sorulan soruların kısa ve öz olu u katılımcıların ilgisini çekmi tir. İçe içi yapılan birçok anketlerde çok sorulu olması katılımın isteksiz oldu u verilen cevapların objektif olmadıkları üzerinde a ırılık kazanmaktadır. Elde edilen veriler ö retmenlerin kendi iradeleri ile doldurmu olmaları, birbirlerinden etkilenmedikleri gözlenmi tir. Yapılan çalı manın evreni ve örneklemini de erlendirildi inde Manisa Turgutlu, Türkiye'deki birçok ilden nüfusu büyük ve gelir seviyesi yüksek olan bir bölgedir. Ayrıca konum itibariyle ö retmenin yerle ik bir düzene girmesi, ailesinin ya adı ı bölgeye yakın konumda olması ve hayatının oturma olması ile de açıklanabilir. Çıkan sonuçlara bakıldı ında elde edilen veriler di er bölge ve illerde farklı sonuçlar ile kar ımıza çıkabilir. Bu yüzden ülkenin do u ve güney do u bölgelerinde çalı an ö retmenlerin daha genç, tecrübesiz olmaları, medeni durumları ve çocuk sayılarına göre de erlendirilerek bir çalı ma yapılabilir. Ayrıca böyle bir ara tırma özel okullarda görev yapan ö retmenleri kapsayabilir. Ara tırmamız kapsamında Turgutlu'da özel okullarda olmasına ra men okul yönetimlerinin sıcak bakmaması yüzünden gerçekte ememi tir.

KAYNAKÇA

- AKSOY A. ve Kutluca F., (2004), "Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 49, s.457-486.
- APPERSON M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L. (2002), " Woman Managers and the Experience of Work-Family Conflict", American Journal of Undergraduate Research, 1/3, s. 9-15.
- ARPACI, F. ve Ersoy, A.F., (2007), "Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi", Aile ve Toplum, Cilt: 3, Sayı: 11, s. 41-50.
- AYCAN Z.,(2010)," Hayat Dengesi: , Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı", Türkiye Bilimler Akademisi (TUBA) Akademi Forumları Sıra No:61, Ankara.
- BARUTÇUG L. , (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- BLAIR, S.L. ,(1998), "Work Roles, Domestic Roles, and Marital Quality: Perceptions of Fairness Among Dual-Earner Couples", Social Justice Research,11/3, s.313-335. <http://www.springerlink.com/content/vkn218r331425106/fulltext. Pdf>.
- BRAGGER, J.D., Srednicki, O.R., Kutcher, E.J., Indovino, L., Rosner, E.,(2005), "Work- Family Conflict, Work-Family Culture And Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers", Journal of Business and Psychology, 20/2, s.303-324.
- BATIGÜN, A.D. ve Şahin, N.H. ,(2006), " Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları için Kişisel Ölçek: A Tipi Kişilik ve Doyumu", Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt:17, Sayı:1, s.32-45.
- BAYSAL A.C. ve Tekarslan E., (1996), " İletmeciler için Davranış Bilimleri" , İstanbul .
- BIGGS, A. and Brough P., (2005) "Investigating The Moderating Influences of Gender Upon Role Salience and Work-Family Conflict", Equal Opportunities International, Vol. 24, No. 2, s.30-41.
- BROUGH, P., O'Driscoll, M.P., Kalliath, T.J. (2005), "The Ability of 'Family-Friendly' Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction", Stress and Health, 21, s. 223-234.

- BRUCK, Carly S.; Tammy D. Allen; ,(2002), "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 63, s. 457-472.
- B GGS, A. ve Brough P., (2005), "Investigating The Moderating Influences of Gender Upon Role Salience and Work-Family Conflict", *Equal Opportunities International*, Vol. 24, No. 2, , s.30-41.
- CARDENAS, R. A., Major D. A., (2005), "Combining employment and breastfeeding: utilizing a work-family conflict framework to understand obstacles and solutions", *Journal of Business and Psychology*, Vol.20, No.1, s.31-51.
- CARLSON, D. S.; Kacmar K. M. ; Stepina L. P.; (1995) "An Examination of Two Aspects Of Work-Family Conflict: Time and Identity", *Women in Management Review*, Vol. 10, No. 2, , s. 17-25.
- CARLSON, D.S., (1999), "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms Of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 55, s.236-253. <http://www.sciencedirect.com>.
- CARN CER, M. Pilar De Luis; Angel Martinez Sanchez; Manuela Perez Perez; Maria Jose Vela Jimenez, (2004), "Work-Family Conflict in a Southern European Country", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 5, s.466-489.
- CEYLAN A., Ulutürk Y.H., (2006) , "Rol Belirsizli i, Rol Çatı ması, Tatmini ve Performans Arasındaki li kiler", *Do u Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı:1, s. 48-58.
- CINAMON, R. G.; Rich Y.; (2002), "Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict", *Sex Roles*, Vol. 47, Nos. 11/12, s.531-541.
- CINAMON, R. G., Rich Y.; (2005), "Work-Family Conflict Among Female Teachers", *Teaching and Teacher Education*, 21, s. 365-378.
- CHEN, Z., Powell, G.N., Greenhaus, J.H. ,(2009), " Work to Family Conflict, Positive Spillover and Boundary Management: A Person - Environment Fit Approach", *Journal, of Vocational Behavior*, Vol: 74, s. 82-93. <http://www.sciencedirect.com>.
- CHIU, R.K., Man, S.W.J. Thayer, J. ,(1998)," Effects of role conflicts and role satisfactions

on stress of three professions in hong kong: a path analysis approach",
Managerial Psychology, Vol. 13 Issue 5/6, s:318-330.

- ÇAKIR, Melike,(2011), "Turizm Sektöründe -Aile Çatı ması: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İletmelerinde Bir Ara tırma", Gazi Üniversitesi E itim Bilimleri Enstitüsü Turizm İletmecili i E itimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- ÇARIKÇI, .,(2001) , "Banka Çalı anlarının ve Aile Rollerinin Çatı ması - Bireysel ve Örgütsel Boyutlar", (Basılmamı Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, stanbul.
- ÇARIKÇI, . H.,(2001a), "Antecedents of Work Family Conflict among Turkish Bank Personnel", http://wfnetwork.bc.edu/loppr/wf_conflict_turkish_bank.pdf
- ÇARIKÇI, . H.,(2001b), " -Aile Çatı maları: Etkile im, Süreç ve Nedenler - Türkiye'deki Banka Çalı anlarında Bir Uygulama-", 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s. 337-348.
- ÇARIKÇI, ., (2002), "Gender Differences In Work Family Conflict Among Managers In Turkey: Non Western Perspective", EURAM, Stockholm, Sweden, s:1-11.
http://wfnetwork.bc.edu/loppr/gender_diffs_nonwest.pdf
- ÇARIKÇI, ., Av ar N., (2005), "Kamu kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarında Aile Dostu Düzenleme ve Politikalarına Etkileri", On Sekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, s.75-88.
- ÇARIKÇI, . H., Oksay A., Çiftçi M., Derya S.,(2007), "Türk Yöneticilerinde -Aile Çatı ması", Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, s: 1-13.
- ÇARIKÇI . H. ve Çelikkol Ö., (2009) , " - Aile Çatı masının Örgütsel Ba lılık ve ten Ayrılma Niyetine Etkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:1, Sayı: 9, s: 153-170.
- DAY, A.L., Chamberlain, T.C., (2006), "Committing to Your Work, Spouse and Children: Implications for Work-Family Conflict", Journal Vocational Behavior, 68, p. 116- 130. www.sciencedirect.com .
- DEM R, M. Ve Tütüncü Ö.(2010)," A ırlama İletmelerinde Örgütsel Sapma ile ten Ayrılma E ilimi Arasındaki İli ki" Anatolia: Turizm Ara tırmaları Dergisi,Cilt:21,Sayı:1,s.64-74.
www.anatoliajournal.com/atad/depo/dergiler/Cilt21,Sayi1,Yil2010_1304924579.pdf

- DO RUL B. , ve Tekeli S. (2010), " -Ya am Dengesinin Sa lanmasında Esnek Çalı ma", Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Be eri Bilimler Dergisi , Cilt: 2, Sayı:2,s:11-18. http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2010_2/02u
- DORUK N. Ç. , (2008), "Organizasyonlarda Aile ve Aile Çatı malarının Bireylerin Performansı Üzerine Etkisi", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- DURNA, U., (2004), "Stres, A ve B Tipi Ki ilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki li ki Üzerine Bir Ara tırma", Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 11, Sayı: 1, s. 191-206.
- DÖKMEN, Ü.,(1996), “ leti im Çalı maları ve Empati”, 4.Basım, Sistem Yayıncılık, st.
- EFEOLU, .E., (2006), " -Aile Ya am Çatı masının Stresi, Doyumu ve Örgütsel Ba lılık Üzerindeki Etkileri" ,Yayınlanmamı Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- EFEOLU, .E. ve Özgen, H., (2007), " -Aile Ya am Çatı masının Stresi, Doyumu ve Örgütsel Ba lılık Üzerindeki Etkileri: laç Sektöründe Bir Ara tırma", C.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:16, Sayı:2, s.237-254.
- ELLOY, D. F., (2004), "Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples:An Australian Study", Cross Cultural Management, Vol. 11, No. 4, s.17-27.
- ERDEM, R., . Aslan, D. al ve H. Sarıgüzel, (2009), “Hastane Çalı anlarında -Aile Ya am Çatı ması, Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki li kilerin Ara tırılması”,Uluslararası Davraz Kongresi, Isparta, s.1442-1454.
- EREN E. , (2003),Yönetim ve Organizasyon (Ça da ve Kültürel Yakla ımlar), Beta Yayın, 5.Baskı, stanbul.
- FOLEY, S.; Ngo Hang-Yue; Steven Lui, (2005)“The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong”, Asia Pacific journal of Management, No.22, s. 237-256.
- FU, C.K., Shaffer, M.A., (2001), "The Tug of Work and Family Direct and Indirect Domain- Specific Determinants of Work - Family Conflict", Personnel Review, Vol. 30, No.5, s.502 - 522.

- GENÇ N. ,(2005), Yönetim ve Organizasyon: Ça da Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- G RAY, M.D. , Ergin, C. , (2006), "Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları - Aile ve Aile- Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşama Olayları ile İlişkisi",Türk Psikoloji Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 57, s. 83-101.
- GÖK, S.(2009),"Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres", Marmara Üniversitesi, .B.F.Dergisi,C.17, S:2, s.430-448.
- GREENHAUS, Jeffrey ve Nicholas J. Beutell, (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", The Academy of Management Review, 10(1), s. 76-88.
- GREENHAUS Jeffrey H.; Gary N. Powell, (2003), "When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands", Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90, s. 291-303.
- GRÖNLUND, A.,(2007), " More Control, Less Conflict? Job Demand-Control, Gender and Work Family Conflict", Gender, Work and Organization, 14/5, s: 476-497.
- GÜMÜŞTEKİN, G.E., Öztemiz, A.B., (2005), "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14,Sayı: 1, s. 271-288.
- HAMMER, Leslie B.;Tayla N. Bauer;Alicia A.Grandey; (2003), "Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors",Journal of Business and Psychology, Vol.17, No. 3,s.419-436.
- HENNESSY,K.D.,(2005),"Work-Family Conflict Self-Efficacy: A.Scale Validation Study" University of Maryland Masters of Arts,1-116.
<http://drum.lib.umd.edu/bitstream/1903/2526/1/umi-umd-2410.pdf>
- HESAPÇIOĞLU, M. vd., (2005), Öretmenlik Mesleğine Giriş (2. Baskı), Eğitim Kitapevi, Konya.
- HIGGINS,C.,Duxbury, L., Lee, C., (1994), "Impact of Life-Cycle Stage and Gender On The Ability to Balance Work And Family Responsibilities",Family Relations, Vol. 43, No.2, s.144-150.
- MERİTOĞLU, . (2005), " Yaşamında Çatışma", Verimlilik Dergisi, Cilt3, s.105-124.

- KAPIZ, Serap Özen, (2002), " -Aile Ya amı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 4, Sayı 3, s. 139-153.
- KARAPINAR, P. B., Isev A. ve Ergeneli A., (2006), " - Aile ve Aile- Çatı masına Etki Demografik De i kenler ve Bu Çatı malar Arasındaki İli ki", Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(2), s. 85-108.
- KARATEPE, O.M., KILIÇ, H., (2007), "Relationships of Supervisor Support and Outcomes of Frontline Employees", Tourism Management, Sayı:28, s.238-252,
- KESER, A kın, (2005), " Doyumu ve Ya am Doyumu İli kisi: Otomotiv Sektöründe Bir Bir Uygulama", Çalış ma ve Toplum Dergisi, 4, s.77-96.
- KILINÇ, T., (1991), " Rol Çatı masını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satı Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Ara tırma, .Ü. İletme Fakültesi Dergisi, Cilt:20, Sayı:1-2, s.19-34.
- KINNUNEN, Ulla; Saija Mauno; (1998), "Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", Human Relations, Vol. 51, No 2, , s. 157-177.
- KINNUNEN, Ulla; Sabine Geurts; 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, Vol. 18, No. 1, s. 1-22.
- K M, Jean Lee Siew; Choo Seow Ling;(2001), "Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore", Women in Management Review, Vol. 16, No. 5, s. 204-221.
- KOCACIK,Faruk ,Gökkaya Veda B., (2005), "Türkiye'de Çalış an Kadınlar ve Sorunları" ,Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.6, S.1, s.195-215.
- KOÇEL T.,(2003), İletme Yöneticili ği, Beta Yayın, İstanbul.
- KOSSEK, Ellen Ernst; Cynthia Özeki; (1998)"Work-Family Conflict, Policies, and the Job- Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research", Journal of Applied Psychology,

Vol. 83, No. 2, s.139-148.

- KOSSEK E. E., Lautsch B. A., Eaton S. C., (2006), "Telecommuting, Control, And Boundary Management: Correlates Of Policy Use And Practice, Job Control, And Work-Family Effectiveness", Journal Of Vocational Behavior, V. 68, s.347-367.
- KUTAN S,R.Ö.,Batman,O.,(2005), "Bilgi Paylaşımında Aile Etkileşimi: Turizm Sektörü Örneği", Sakarya Üniversitesi .B.F. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- KÜÇÜKUSTA, D., (2007), "Konaklama işletmelerinde Yaşam Dengesi Sorunları Ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 9, Sayı: 3, s. 243 -268.
- LAMBERT, E.G. Pasupuleti, S., Tolar, T.C., Jennings, M., Baker, D. (2006), "The Impact of Work-Family Conflict on Social Work and Human Service Worker Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Exploratory Study, Administration in Social Work, 30/3, s. 55-74,
- LO, S., (2003), "Perceptions of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals in Hong Kong", Personnel Review, V.32 (3) s.358-386.
- LUK,D.M.,Shaffer,M.A.,(2005), "Work and Family Domain Stressors and Support: With in-and Cross-Domain Influences on Work-Family Conflict", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.78, s.489-508.
- ONAY ÖZKAYA M., Deveci Kocakoç Bekir, Karaa E. (2006), "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması", Celal Bayar Üniversitesi .B.Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C.13, S:2, s.77-96.
- ÖCAL,Ö., (2008), "Aile Çalışması, Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma", Akdeniz Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- ÖZDEVECİ O LU, Mahmut, (2004), "Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma", Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 22, Sayı 1, s. 209- 233.

- ÖZDEVEC OGLU M. , Çakmak Doruk N. (2009), " Organizasyonlarda -Aile ve Aile- Çatı malarının Çalı anların ve Ya am Tatminleri Üzerindeki Etkisi ", Erciyes Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 33, s.69-99.
- ÖZEN S. ve Uzun T., (2005), " yerinde Çalı anın Ya adı ı Çatı manın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, Sayı:3, s.128-147.
- ÖZKALP Enver ve Kirel Çi dem, (2005), "Örgütsel Davranı ", Anadolu Üniversitesi, E t, Sa lık ve Bilimsel Ara . Çalı maları Vakfı Yayınları, No.111, Eski ehir.
- ÖZMUTAF, N.M., (2007), "Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatı ma", C.Ü. ktisadi ve dari Bilimler Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 2, s. 41-60.
- ÖZTÜRK,N., (2008), "Evli Bayan Ö retmenlerde -Aile Çatı masının Stresi Ve Performansa Etkileri", Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü E itim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- R CE, Robert W., Michael R. Frone; Dean B. McFarlin; (1992), "Work-Nonwork conflict and the Perceived Quality Of Life", Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, s. 155-168.
- SABUNCUO LU, Z. ve Tüz, M., (2001), Örgütsel Psikoloji, 4.Baskı, Bursa, Ezgi Kitapevi.
- SABUNCUO LU, E. T. , (2007), " E itim, Örgütsel Ba lılık ve ten Ayrılma Niyeti Arasındaki li kilerin ncelenmesi, Ege Akademik Bakı Dergisi, Cilt: 7, Sayı:2, s.613- 628.
- SER NKAN, C.,Toraman Ö.,(2010), " -Aile Çatı masının Örgütsel Ba lılık ve ten Ayrılma Niyetine Etkisi", 9.Ulusal letmecilik Kongresi Sempozyum Kitabı, Zonguldak, s.364-369.
- SEVAL, H. ,(2006), "Çatı manın Etkileri ve Yönetimi", Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:15, s. 245-254.
<http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd15/sbd-15-20.pdf>

- SHAFFER, Margaret A.; David A. Harrison; K. Matthew Giley; Dora M. Luk, ,(2001)
Struggling For Balance Amid Turbulence on International Assignments:
Work-Family Conflict, Support and Commitment, Journal of Management,
27, s.99-121.
- M EK, M. ., Akgemici T. ve Çelik A. , (2001), Davranı Bilimlerine Giri ve
Örgütlerde Davranı , Geli tirilmi 2. Baskı, Nobel Yayın Da ıtım, Ankara.
- M EK, M. ., (2005), Yönetim ve Organizasyon, Günay Ofset, stanbul .
- TASLAK, S., (2007), “ -Aile Çatı malarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları
Üzerine Bir Ara tırma, Yönetim Dergisi, Yıl:18, Sayı:58, s.67-75.
- TEMEL A., Yakın, M. ve Misci, S. , (2006), ”Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel
Davranı a Yansıması”, Celal Bayar Üniversitesi .B.F. Yönetim ve
Ekonomi, Cilt.13,Sayı.1, s.27-38.
- TORAMAN,Ö., (2009), “ -Aile Çatı masının Örgütsel Ba lılık ve ten Ayrılma
Niyetine Etkisi”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi.
- TORUN, A., Ercan, S.N., (2006), " Aile letmelerinde Çatı malar, Olumsuz Duygular ve
Ba a Çıkma Yolları", 2. Aile letmeleri Kongre Kitabı, Editör: Tamer Koçel,
stanbul Kültür Üniversitesi- Aile letmeleri ve Giri imcilik Uygulamaları ve
Ara tırma Merkezi Yayını, stanbul, s. 32-41.
- TURUNÇ, Ö. ve Çelik M.,(2010a) ,"Algılanan Örgütsel Deste in Çalı anların -Aile,
Aile- Sektöründe Bir Ara tırma", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Dergisi,Cilt 14,S:1,s. 209-232.
- TURUNÇ, Ö. ve Çelik M.,(2010b) ,"Algılanan Örgütsel Destek le A ırı Yükünün
Çalı anların -Aile ve Aile - Çatı masına Etkisi ", 9.Ulusal letmecilik
Kongresi, Zonguldak, s. 356-363.
- TURUNÇ, Ö. ve Erku A.,(2010c),” -Aile Ya am Çatı masının Tatmini ve Örgütsel
Ba lılık Üzerine Etkileri: Stresinin Aracılık Rolü”, Selçuk Üniversitesi,
Sosyal ve Ekonomik Ara tırmalar Dergisi, Cilt: 13 Yıl: 10 Sayı: 19, s.417-442.

VOYDANOFF, P., (2004) “The Effects of Work Demands and Resources and Work-to-Family Conflict and Facilitation”, Journal of Marriage and Family, Vol. 66, s. 398-412.

YÜKSEL, ., (2005), “ -Aile Çatı masının Kariyer Tatmini, , Tatmini ve Davranı ları le li kisi”, Atatürk Üniversitesi .B.Dergisi, C.19, Sayı:2, s.301-314.

TABUK M.E.,(2009), “Elit Sporcularda -Aile Çatı ması ve Ya am Tatmini li kilerinin ncelenmesi”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

ZEDECK, S. ve K.L. Mosier, (1990), "Work in The Family and Employing Organization", American Psychologist, Vol:45, s.240-251.

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
LETME ANABİLİM DALI
-AİLE YAŞAM ÇATI MASISI ANKETİ

Sayın Katılımcı;

Bu anket çalışması Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Letme Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Aylin ÜNAL'IN danımanlığında Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı çerçevesinde hazırlanmaktadır. “-Aile, Aile- Yaşam Çatısı Yönetimi Üzerine MEB’e Bağımlı Okullarda Öğretmenlere İlişkin Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezi için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Veriler hiçbir şekilde herhangi bir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır. Anket sorularına ender cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Talep edilmesi halinde araştırmanın genel sonuçları araştırmaya katılan kurum ya da kişilerle paylaşılacaktır.

Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımla.

DEMOGRAFİK ANKET

Aşağıdaki sorulara size uygun olan birini (X) işareti koyarak belirleyiniz.

1.) Cinsiyetiniz;

- a) Kadın b) Erkek

2.) Medeni Durumunuz;

- a) Bekâr b) Evli c) Diğ er

3.) Yaşınız;

- a) 24 ve altı b) 25-34 c) 35-44 d) 45-54 e) 55 ve üzeri

4.) Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı;

- a) Hiç b) 1 c) 2 d) 3 e) 4 ve üzeri

5.) Eviniz çalışıyor mu?

- a) Evet b) Hayır

6.) Eviniz ve çocuklarınız dışında ailenizde bakımla yükümlü olduğunuz aile bireyi varmı?

- a) Var b) Yok

7.) Eitim durumunuz;

- a) Eğitim Enstitüsü b) Ön Lisans c) Lisans d) Lisansüstü

8.) Mesleki kıdeminiz;

- a) 0-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl
d) 16-20 yıl e) 21 yıl ve üzeri

9.) Aynı kurumda çalışma süreniz;

- a) 0-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl e) 21 yıl ve üzeri

10.) Haftalık girdiğiniz ders yükünüz;

- a) 15-20 saat b) 20-25 saat c) 25-30 saat d) 35-40 saat e) 40 ve üzeri saat

11.) Görev yaptığınız okul binalı bulunduğu kurum;

- a) İlköğretim Kurumu b) Ortaöğretim kurumu

12.) Görev yaptığınız kurumdaki statünüz;

- a) Sınıf öğretmeni b) Branş öğretmeni c) Meslek öğretmeni

13.) Çalışmakta olduğunuz kurumdaki pozisyonunuz nedir?

- a) Öğretmen b) Müdür Yardımcısı c) Müdür

-A LE YA AM ÇATI MASI ANKET

Açıklama: Anketin bu bölümünde çalı anların i -aile ya am çatı ması düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucu u i aretleyerek belirtiniz.

-A LE YA AM ÇATI MASI ÖLÇE N N MADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
A) -Aile Çatı ması Ölçe inin Maddeleri					
1) sorumluluklarım aile ve ev ya antımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
2) imin aldı ı zaman aileme kar ı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorla tırıyor.	1	2	3	4	5
3) imin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4) imin yarattı ı gerginlik ve yük nedeniyle; aile ya antımla ilgili yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
5) sorumluluklarım nedeniyle; ailemle ilgili planlarımı de i tirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
B) -Aile Çatı ması Ölçe inin Maddeleri					
6) Ailemin gereksinimleri i ya amımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
7) Ev ya antımın gereksinimleri nedeniyle; i imle ilgili çalı malarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
8) Aileme kar ı sorumluluklarım nedeniyle; i imle ilgili yapmak istedi im eyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
9) Aile ya antım i e zamanında gitmek, günlük i gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi. imle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
10) Aile ya antımın yarattı ı gerginlik ve yük, i imle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5

T.C.
TURGUTLU KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

22 Haziran 2010

SAYI : B.08.4.MEM.4.45.15.03.500/50f0
KONU : Anket Çalışması.

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlçemiz Hasan Ferdi Turgutlu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Ahşap Teknolojisi Öğretmeni Hüseyin ÖZÜNLÜ, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Dalında yapmakta olduğu tez aşamasında tez ile ilgili yapılması istenilen anket çalışmasını ilçemiz ilköğretim ve ortaöğretim okullarında öğretmenlere yönelik olarak uygulamak isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde "OLUR" larınıza arz ederim.

Mehmet OLMEZ
İlçe Milli Eğitim Müdürü

OLUR
22/06/2010
Nazmi GÜNLÜ
Turgutlu Kaymakamı

7 Eylül Mah. Manisa Eski Yolu Üzeri TURGUTLU
e-posta : turgutlu45@meb.gov.tr

Telefon : (0236) 313 22 46-314 35 80 Fax : (0236) 313 21 73