

**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İŞ AİLE ÇATIŞMASI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ
"BAHÇELİEVLER İLÇE EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ"
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Turgut NERGİZ**

**Danışmanı
Yrd.Doç.Dr.Sezer CİHAN GÜNAYDIN**

T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İşletme.....Anabilim/Anasanat Dalı İşletme..... Programı Tezli Yüksek Lisans
öğrencisi Zeynep KERGİZ..... tarafından hazırlanan
“Demografik Faktörlerin İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri
“Behçelievler İlece Emekyet Mübalefesi” Örneği”
adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Tarihi : 21/06/2016

(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu) :

İmzası :

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Serkan Sarıyıldız

Danışman: İst. Anel.....Üniv. İşletme ASD/ ABD Öğr. Üyesi

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Selma Arıkan

İst. Medeniyet. Üniv. Psikoloj ASD/ ABD Öğr. Üyesi

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. G. Banu Dayırmakçıyat

Halıç.....Üniv. İşletme ASD/ ABD Öğr. Üyesi

Jüri Üyesi:

.....Üniv. ASD/ ABD Öğr. Üyesi (Yedek)

Jüri Üyesi:

.....Üniv. ASD/ ABD Öğr. Üyesi (Yedek)

İÇİNDEKİLER DİZİNİ	Sayfa
TABLOLAR DİZİNİ	v
GRAFİKLER DİZİNİ	viii
ÖNSÖZ	viii
ÖZET.....	xix
ABSTRACT.....	x
1. GİRİŞ	1
2. POLİS TEŞKİLATI	3
2.1. Polisliğin Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi	3
2.2. Türk Polis Teşkilatının Tarihsel Gelişimi	4
2.2.1. Eski Türk devletlerinde kolluk hizmetleri	5
2.2.2. Osmanlı İmparatorluğu döneminde kolluk hizmetleri.....	5
2.2.2.1. Birinci devre (1299-1453).....	6
2.2.2.2. İkinci devre (1453 - 1826)	6
2.2.2.3. Üçüncü devre (1826 - 1846)	7
2.2.2.4. Dördüncü devre (1846 - 1909).....	8
2.2.2.5. Beşinci devre (1909 – 1923)	8
2.2.3. Cumhuriyet döneminde polis hizmetleri.....	9
2.3. Türk kamu Yönetimi'nde Polis	10
2.3.1. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde polisin yeri ve rolü	11
2.3.2. Yönetim yapısının polis davranışlarına etkisi.....	13
2.4. Türkiye'de Polisin Fonksiyonları.....	15
2.4.1. Polisin kamu düzenini sağlama fonksiyonu.....	15
2.4.2. Polisin devlet otoritesini sağlama fonksiyonu	15
2.4.3. Diğer fonksiyonlar	16
2.5. İş Aile Çatışması Kavramı	17

2.6. İş-Aile Çatışması Türleri.....	18
2.6.1. Zaman esaslı çatışma	15
2.6.2. Duygusal gerilim esaslı çatışma	15
2.6.3. Davranış esaslı çatışma	20
2.6.4. Zaman esaslı çatışma	15
2.7. İş-Aile Çatışması Boyutları.....	21
2.7.1. İş-aile çatışması.....	21
2.7.2. Aile-iş çatışması.....	22
2.8. İş-Aile Çatışması Yaklaşımları	22
2.8.1. Telafi kuramı.....	22
2.8.2. Taşma kuramı	23
2.8.3. Bölünme kuramı	23
2.8.4. Çatışma kuramı	24
2.8.5. Araç kuramı	24
2.9. İş-aile çatışmasına yol açan faktörler.....	24
2.9.1. Kişisel faktörler.....	24
2.9.2. Cinsiyet	25
2.9.3. Yaş	27
2.9.4. Kişilik.....	27
2.9.5. Medeni durum.....	29
2.9.6. İş ile ilgili faktörler	30
2.9.7. Aileyle ilgili faktörler	32
2.10. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	35
3. YÖNTEM.....	36
3.1. Araştırmanın Amacı.....	36
3.2. Evren ve Örneklem	36
3.3. Veri Toplama Araçları	38
3.4. Verilerin Analizi.....	38

4. BULGULAR.....	39
5. TARTIŞMA ve SONUÇ.....	69
6. ÖNERİ	72
7. KAYNAKÇA.....	73
8. EK-1: ANKET FORMU	83



TABLolar DİZİNİ

Tablo 4.1. Katılımcıların yaşa göre dağılımı.....	39
Tablo 4.2. Katılımcıların öğrenim durumuna göre dağılımı	40
Tablo 4.3. Katılımcıların çalışma süresine göre dağılımı.....	41
Tablo 4.4. Katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı.....	42
Tablo 4.5. Katılımcıların çocuk sayısına göre dağılımı	43
Tablo 4.6. Katılımcıların çalışma sistemine göre dağılımı.....	44
Tablo 4.7. Katılımcıların aile-iş çatışması ölçeğinden elde ettikleri ortalama skorlar	45
Tablo 4.8. Katılımcıların yaş gruplarına göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması	46
Tablo 4.9. Yaşa göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları	47
Tablo 4.10. Katılımcıların öğrenim durumuna göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması.....	48
Tablo 4.11. Öğrenim durumuna anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları.....	49
Tablo 4.12. Katılımcıların çalışma süresine göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması.....	50
Tablo 4.13. Çalışma süresine göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları	51
Tablo 4.14. Çocuk sayısına göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması	52
Tablo 4.15. Çocuk göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları	53
Tablo 4.16. Medeni duruma göre aile-iş çatışması düzeyinin bağımsız değişkenler t testi ile karşılaştırılması.....	54
Tablo 4.17. Çalışma sistemine göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması	54
Tablo 4.18. Çalışma sistemine göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) sonuçları.....	56
Tablo 4.19. Katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinden elde ettikleri ortalama skorlar	57
Tablo 4.20. Katılımcıların yaş gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması	58
Tablo 4.21. Yaşa göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları	59
Tablo 4.22. Katılımcıların öğrenim durumuna göre iş-aile çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması.....	60
Tablo 4.23. Öğrenim durumuna anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları.....	61
Tablo 4.24. Katılımcıların çalışma süresine göre iş-aile çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması	62

Tablo 4.25. Çocuk sayısına göre iş-aile çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması	63
Tablo 4.26. Çocuk göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları	64
Tablo 4.27. Medeni duruma göre iş-aile çatışması düzeyinin bağımsız değişkenler t testi ile karşılaştırılması.....	65
Tablo 4.28. Çalışma sistemine göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması	66
Tablo 4.29. Çalışma sistemine göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) sonuçları.....	67



GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 4.1. Katılımcıların yaşa göre dağılımı	39
Grafik 4.2. Katılımcıların öğrenim durumuna göre dağılımı.....	40
Grafik 4.3. Katılımcıların çalışma süresine göre dağılımı	41
Grafik 4.4. Katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı	42
Grafik 4.5. Katılımcıların çocuk sayısına göre dağılımı.....	43
Grafik 4.6. Katılımcıların çalışma sistemine göre dağılımı	44

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanması ve yazımında gerekli bilgi ve eğitimi almamda katkısı olan tez danışmanım Sayın Sezer Cihan GÜNEYDİN' a ve Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğretim kadrosuna teşekkürü borç bilirim.

Aileme ve özellikle ANNEME bütün eğitim hayatım boyunca gösterdikleri anlayış, sabır ve desteklerinden ötürü can-ı gönülden teşekkür ederim.

Hayatıma girdiği ilk günden bu yana günbegün artan sevgisini hissettiğim canım eşim Nezihat NERGİZ' e çok teşekkür ederim.

Araştırmanın uygulanma kısmında değerli vakitlerini ayıran ve anketleri titizlikle cevaplayan Cefakar meslektaşlarıma şükranlarımı sunarım.

İstanbul 2015

Turgut NERGİZ

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Turgut NERGİZ
Anabilim Dalı : İşletme
Programı : İşletme Ana Bilim Dalı
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Sezer CİHAN ÇALIŞKAN
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Aralık 2015

ÖZET

Bu çalışmada iş-aile çatışmasının kişi üzerindeki etkileri ve iş-aile çatışması üzerindeki etkili olan faktörler incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda polis teşkilatı üzerinde bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında farklı pozisyonlarda görevli olan 182 polis memuru ile görüşülmüştür. Çalışmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçeği kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, yüzde dağılım, tek yönlü varyans analizi ve t testi kullanılmıştır.

Çalışmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde katılımcılar aile-iş çatışması ölçeğinden 2.3341 ± 1.48987 , iş-aile çatışması ölçeğinden ise 6.2879 ± 0.9626 ortalama elde etmişlerdir. Her iki ölçekten elde edilen ortalamalar dikkate alındığında katılımcıların aile-iş çatışması düzeyinin iş-aile çatışmasına göre daha düşük olduğu görülmüştür. Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcıların yaşlarındaki artışa bağlı olarak aile-iş ve iş-aile çatışmasının genel itibariyle azaldığı saptanmıştır. Yine çalışmamızda öğrenim durumundaki artışa bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinin artış gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmamızda katılımcıların çalışma süresindeki artışa bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin azaldığı saptanmıştır. Yapmış olduğumuz çalışma neticesinde çocuk sayısındaki artışa bağlı olarak aile-iş çatışması düzeyinin azaldığı, iş-aile çatışması düzeyinin ise 1 çocuğa sahip olanlar ile 3 ve daha fazla çocuğa sahip olanlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmamızda bekarların evli olanlara göre iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde çalışma sisteminin çatışma üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Aile, iş-aile çatışması, polis

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Turgut NERGİZ
Field : Business Administration
Program : The Main Branch of Business Administration
Supervisor : Assoc.Prof.Dr.Sezer CİHAN ÇALIŞKAN
Degree Awarded and Date : Master – January 2014

ABSTRACT

In this study, the effects of work-family conflicts on family relations and the factors that effective on work-family conflicts were examined. For this purpose, an application has been carried out on the police. Within the scope of the study a total of 182 police officers were interviewed in different positions. Work-family conflict and family-work conflict scales were used in the study. Data obtained from the study are analyzed using SPSS. To analyze data, mean, standard deviation, percentage distribution, analyzes of variance and t-test are used.

As a result of the analysis of the data obtained from the study, the participants have achieved 2.3341 ± 1.48987 from family-work conflict scale and 6.2879 ± 0.9626 mean score from work-family conflict scale. When considering the means obtained from the two scales, it has seen that family-work conflict was found to be lower than work-family conflict. As a result of the study it is found that depending on the increment in age, family-work and work-family conflict is found to decrease with age as general. In addition, we have found that depending on the increment of the education level, family-work and work family conflict is found to decrease with education as general. As a result of the study, it has also been found that work-family and family-work conflict decrease with the increment of the working duration of the participants. In the study it has also been found that family-work conflict level decrease with the increment of child number, however, work-family conflict level of the participants with 1 child is found to be higher than the participants with 3 or more child. According to the study, work-family and family-work conflict level of the bachelors has been found to be higher than married participants. As a result of the analysis it has been found that working system is effective on the conflict.

Key words: Family, work-family conflict, police

1. GİRİŞ

İnsanlar için iş ve aile hayatı en önemli iki yaşam alanı olup bireylerin bu iki alandan yalnızca birisindeki doyumunu doğal olarak yaşam doyumunu sağlamalarında yetersizliğe yol açmaktadır. Zira bu iki yaşam alanı, bireylerin farklı beklentilerine yanıt vermektedir. Bu nedenle her iki alan arasında dengenin sağlanması gerekir.

Çalışma ya da iş, insanın dünya üzerindeki en önemli etkinlikleri arasında yer almaktadır. En basit bir iş bile hayat için gerekli olan ihtiyaçların karşılanması için yapılmakta olup her defasında daha yüksek bir ihtiyaç düzeyini karşılamaya yönelmektedir.

İnsanların içinde yaşadığı toplumun ekonomik ve sosyal yapısı, bireyin ihtiyaçlarının karşılanma düzeyi açısından hayati öneme sahiptir. Bilhassa gelişmekte olan ülke bireylerinin, temel gereksinimleri karşılamak için çalışmaya yönelmesi, üst düzey gereksinimlerin karşılanmasına imkan vermez. İleri seviyede gelişmiş olan toplumlarda ise bireyin temel gereksinimleri toplum tarafından karşılandığı için bu toplumlarda kişiler, üst basamaktaki diğer gereksinimlerini karşılamaya çalışmaktadırlar (Kaynak, 1995).

İşıkhan'a (1996) göre çalışmaya verilen önem ve anlam bireysel olmaktan ziyade sosyal bir içeriğe sahiptir. İnsanların çalışmaya yönelmeleri, toplumun onlara vermiş olduğu değerle orantılıdır. Günümüz modern toplumlarında bireye verilen önem ve değer, çalışma hayatındaki statü, başarı ve yaratıcılığa bağlı olarak artmaktadır.

Günümüz dünyasında değişim hızı her geçen gün daha da artmakta olup bu akıl almaz hız her alanda olduğu gibi iş hayatında da insanları pek çok açıdan zorlamaktadır. İnsan iş hayatında bir taraftan kendi becerilerini kullanabilme veya yeni beceriler kazanabilme, başarılı olabilme, daha iyi bir konuma sahip olabilme, ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilme gibi olanaklara sahip olmakta iken bir yandan da devamlı olarak beyinsel yahut fiziksel fonksiyonlarını kullanmak zorunda kaldığı için oldukça yorgun ve stresli olmaktadır. İş yaşamının her geçen gün zorlaşması ve aynı zamanda çalışma süresinin artmasına bağlı olarak iş ile aile arasındaki dengenin

korunması da daha zorlu hale gelmektedir ki bu durum da iş ve aile arasında olduğu kadar aile ve iş arasında da çatışmaya neden olmaktadır.

Sosyal bir varlık olan insan bu özelliği gereği toplu halde yaşamakta olup bu durumun temel bir prensibi olarak da insanın mutluluğu, refah seviyesinin yüksek olması gerekir ki bunun için de öncelikli olarak güvenliğin tesis edilmesi gerekir. İnsan güvenliğinin ve emniyette olma duygusunun sağlanabilmesinde emniyet teşkilatı ve dolayısıyla polisler hayati öneme sahiptir. Hayatlarını hiçe sayarak, zorlu çalışma koşulları altında hizmet veren polislerde iş-aile arasındaki dengenin sağlanması oldukça güçtür.

Bu çalışmada polislerde iş-aile çatışması, iş-aile çatışmasına yol açan faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmış ve bulgular doğrultusunda bazı öneriler geliştirilmiştir.

Çalışmanın amacı ile paralel olarak, öncelikle Emniyet Teşkilatının tarihsel gelişimi ve yapısından bahsedilmiş, daha sonra iş-aile çatışması ile ilgili yazın taraması aktarılmıştır.

2. POLİS TEŞKİLATI

2.1. Polisliğin Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi

Tarih öncesi dönemlere bakılacak olursa toplumların geleneklere ve kurallara göre yönetildiği görülmekte olup bu kurallar toplum refahını korumak için kullanılmış ve suç olarak kabul edilen durumları yasaklamıştır. Suç olarak addedilen durumların işlenmesi halindeki çözüm ise “göze göz, dişe diş” mantığı ile yürütülmüştür. Suç işleyenlere karşı verilecek olan cezaya suça maruz kalan kurbanın kendisi yahut yakınları karar vermekte idi.

Eski Yunan’da herkesin kendi yasalarını uygulamaktan sorumlu olduğu, polis gücünün demokrasiye aykırı olduğu tartışılmıştır. Çağın gereklerine göre toplumlar da gelişme göstermiş ve bu durum beraberinde yasaları ortaya çıkarmıştır. Bilinen en eski yasa sistemi Babil Krallığı’nın Hammurabi Yasası olup bu yasanın özelliği suçlara göre belirli cezaların uygulanmasıdır. Babil’den sonra tarihte bilinen ilk askeri yapılanma Roma’da imparator tarafından şehri dış tehditlerden korumak için kurulmuş fakat ilk sivil polis yapılanması İmparator Augustus tarafından oluşturulmuştur. Bunlar önceleri itfaiyeci olarak görev yapmışlar, daha sonra şehirlerde huzuru tesis etmek ve suçları araştırmak için çalışmışlardır (Grant ve Terry, 2004: 38-40).

Tarih öncesi İngiltere’de de geleneklere, kişisel yahut kabile kurallarına göre adalet sağlanmaktaydı. Karanlık dönemde monarşinin ortaya çıkmasına bağlı olarak iki görüş önem kazanmış olup bunlardan birincisi, bir toplumdaki kişi yahut kişilere karşı işlenen suç krala karşı işlenmiş olarak kabul edilmiş, ikincisine göre ise kralın halkı kralın malı olarak kabul edilmektedir. Bu sebepten ötürü de herhangi bir vatandaşa zarar veren kişi yahut kişiler krala tazminat ödemek zorundadır. Bu iki görüş günümüzde İngiltere ve Amerika’nın ceza hukukunun temelini oluşturmaktadır. IX. Yüzyılın sonlarına doğru Büyük Alfred vergilerin toplanmasını kolaylaştırmak ve huzurun daha kolay tesis edilebilmesini sağlamak için ülkeyi kontluklara bölmüştür. Kontluklar her biri yüz aileden oluşan birimler olup bu aileler de onarlı gruplara bölünmüştür ve gruptaki aileler kendi vergilerinin yanı sıra diğer ailelerin vergilerinin de vermelerinden sorumlu olmuşlardır. Bu kontlukların

asayişinden de kral tarafından seçilen kontluk idarecileri, küçük grupların asayişinden ise halk tarafından seçilen polis memurları sorumlu tutulmuştur. XII. Yüzyılda ise polis memurlarının görev yetkilerini artıran yeni bir sistem kabul edilmiş olup yetkilerin artmasına bağlı olarak bu kişiler kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmeye başlamışlardır ki bu durum neticesinde de sistem XVIII. Yüzyıldan itibaren çökmeye başlamıştır. Nüfus artışı nedeniyle yetersiz hale gelen güçlerin yerine Londra'da adli memur olarak görev yapan Henry Fielding tarafından yani bir kanun uygulayıcı birim oluşturulmuş fakat bu birim de başarısız olmuştur. Bu durum neticesinde yeni bir profesyonel polis gücü kurulmuştur. XIX. yüzyılın başlarında Sir Robert Peel tarafından Londra Metropolitan Polisi kurulmuş olup bu birim ciddi başarılar kazanmış ve bunun neticesinde de İngiltere'nin birçok şehrinde benzer polis güçleri oluşturulmuştur (Ünver, 2008:6).

Amerika'da polis yapılanması incelendiğinde koloni dönemlerinde İngiltere'deki sistemin benimsendiği görülmektedir. Yerleşim alanlarında yetkili olan idareciler, şerifler, gece bekçileri bulunmakta olup şerifler öncelikle devlet tarafından atanırken daha sonraları ise halk tarafından seçilmeye başlanmıştır. Nüfustaki artış, buna bağlı olarak şehirlerin büyümesi nedeniyle toplumsal sorumluluğa dayalı olan gözetleme sistemine geçilmiş olup gönüllü vatandaşlar suç işleyen kişilerin tutuklanmasından ve şüphelilerin tutulmasından sorumlu olmaya başlamışlardır. İç Savaş sonucunda ise "Jim Crow Yasası" adı verilen yasalar yürürlüğe konulmuştur. 20. yüzyılın sonlarına kadar bu yasalara polis güçleri tarafından uygulanmıştır (Ünver, 2008: 7).

2.2. Türk Polis Teşkilatının Tarihsel Gelişimi

İnsanların toplu halde yaşamaya başlamalarından itibaren, bir arada uyumlu yaşamının gereği olarak kuralları uyulması gerekmektedir. Kuralların uygulanması, bozulmaması ve bozulanların yeniden düzenlenmesi için çeşitli teşkilatlanmalara ihtiyaç vardır. Çok eski bir tarihe sahip olan Türk toplumunun güvenlik hizmetlerinin de buna bağlı olarak oldukça eski bir geçmişi bulunmaktadır. Türk toplumu tarihi

dikkate alındığında polis teşkilatı Eski Türkler, Osmanlılar ve Cumhuriyet Dönemi şeklinde 3 ana bölüme ayrılır (Yaşar, 2009: 2).

2.2.1. Eski Türk devletlerinde kolluk hizmetleri

Türklerde kolluk tarihine ilişkin bilinen en eski yazılı belge Tonyukuk Kitabesi'dir. Emniyet hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin kurum ve kişilere ilk olarak 8. yüzyılda Oğuz Türklerinde, Timur Yüzükatı'nda ve Uluğ Kanunu'nda "Subaşı" adıyla rastlanmaktadır. Bunlar askeri işlerin haricinde aynı zamanda asayişten de sorumlu olmuşlardır. Tonyukuk Kitabesi'nden adı geçen İnelkağan ise bilinen en eski subaşısıdır (Çufalı, 2002: 19).

Eski Türklerde polis için Yarkan (Yargan) terimi kullanılmaktaydı. Yarkan, Moğolca "Daruga" kelimesinin karşılığı olup belirtilen her iki kelime Uygur yazılı metinlerinde polis, dedektif, zabıta, gece bekçisi anlamında kullanılmıştır (Akbulut, 1995: 13).

Eski Türklerde kamu güvenliği ve düzenin tesis edilmesiyle ilgili idare ve inzibat sisteminde 3 önemli kanun söz konusu olup bunlar aşağıdaki gibidir (Alyot, 2008: 12):

- Oğuz Türesi (Oğuzhan)
- Uluğ Yasası (Cengiz Han)
- Tüzükat (Timur)

2.2.2. Osmanlı İmparatorluğu döneminde kolluk hizmetleri

Alyot (2008: 31-32)'a göre, Osmanlı İmparatorluğu döneminde güvenlik hizmetlerini aşağıdaki gibi 5 büyük devreye ayırmak mümkündür:

- **Birinci Devre (1299-1453):** Osmanlı İmparatorluğu'nun kurulmasından İstanbul'un fethine kadarki zaman dilimini kapsar

- **İkinci devre (1453-1826):** İstanbul'un fethi ile Vaka-i Hayriye olayına kadarki dönemi kapsar
- **Üçüncü Devre (1826 – 1846):** Vaka-i Hayriye olayı ile Zaptiye Müşiriyetinin kuruluşuna kadarki dönemi kapsar.
- **Dördüncü Devre (1846 – 1909):** Zaptiye Müşiriyetinin kuruluşundan, lağvedilişine kadarki dönemi kapsar
- **Beşinci Devre (1846 – 1923):** Zaptiye Müşiriyetinin lağvedilişinden, Türkiye Cumhuriyeti Devletinin kuruluşuna kadarki dönemi kapsar.

2.2.2.1. Birinci devre (1299-1453)

Osmanlı İmparatorluğunun kurucusu Osman Gazi, bağımsızlığını ilan ettiğinde, huzur ve güvenliği sağlamak üzere ilk zabıta ve inzibat birimi olarak, “Kadılık” ve “Subaşı” adı verilen zabıta amirliklerini oluşturmuştur. İmparatorluğun kuruluşundan itibaren halkın güvenliğine büyük önem verilmiştir. Kadılar sadrazama karşı sorumlu olup, askeri, mülki ve idari işlere bakmakla görevlendirilmiştir. Subaşılar ise kadılara karşı güvenlikten sorumlu tutulmuşlardır. Dolayısıyla subaşılar asayiş işlerinden sorumlu tutulmuşlardır. Subaşılar ve emrindeki Yasakçıların yanı sıra gece bekçisi olarak görev yapan Asesler ve onların amirleri asesbaşılar da Subaşıların yanı sıra asayişle ilgili hizmetleri yerine getiren diğer görevlilerdi. Eyaletler ve sancaklar halinde teşkilatlanma gösteren İmparatorluğun başkent haricindeki eyaletlerinde güvenlikten Beylerbeyi, sancaklarda ise Sancakbeyi sorumluydu (Çufalı, 2002: 21).

2.2.2.2. İkinci devre (1453 - 1826)

İstanbul'un fethi ile birlikte pek çok bölgeden büyük göçler yaşanmış olup bu durum beraberinde nüfus artışını getirmiştir. Nüfus artışı ve çeşitlilik sebebiyle güvenlik sorunu ortaya çıkmaya başlamış ve dolayısıyla da İstanbul'da güvenlik hizmetlerine büyük önem verilmiştir. Belirtilen dönemde İstanbul'un zabıta görevini

üstlenen görevliler oldukça çeşitli olup bu durum taşra teşkilatlarında da geçerlidir. Kolluk hizmetleri genel olarak askeri teşkilatlar içerisinde yürütülmektedir. Bu dönemdeki dikkat çekici husus, günümüzün karakollarıyla benzer olan kuruluşların kurularak önleyici zabıta hizmetlerinin gerçekleştirilmesine çalışılmasıdır (Yaşar, 2009: 5-6).

2.2.2.3. Üçüncü devre (1826 - 1846)

Yeniçeri Ocağının kaldırılmasının ardından İstanbul'da polislik hizmetlerini yapmak üzere, başına Yeniçeri Ağası yetkilerine sahip olan Serasker'in getirildiği, Asakir-i Mansure-i Muhammediye (Asakiri-i Muntazama-i Hassa) adıyla bir teşkilat kurulmuştur (Kuyaksil, 2000: 6; Çufalı, 2002: 22).

Yeniçeri Ocağının kaldırılmasının ardından "İhtisap Ağalığı Nizamnamesi" yayınlanmış ve bu gelişmeyle birlikte de "İhtisap Nezareti" kurulmuştur. Esas olarak belediye hizmetlerini gerçekleştirme amaçlı olan bu teşkilat aynı zamanda devriye gezmek, kimlik kontrolü ve muhtaçlara yardımcı olmak gibi çeşitli zabıta görevlerini de yerine getirmiştir (Çufalı, 2002: 20).

Yeniçeri Ocağı'nın kaldırılmasının ardından hem Osmanlı başkentinden hem de illerde içgüvenliğin pek çok makam ve kişilere bağlı olarak yürütülmesi şeklindeki uygulamaya devam edilmiş olup (Kuyaksil, 2000: 7) örgütlenme ve uygulamada yaşanan bu karışıklığın önüne geçmek için 10.04.1845 tarihinde (12 Rebi-ül Evvel 1261) İstanbul'da "Polis" adıyla bir teşkilat kurulmuştur. Kurulan bu yeni teşkilatın görev ve sorumlulukları da aynı tarihte yayımlanan "Polis Nizamnamesi"nde belirtilmiştir (Kuyaksil, 2000: 7; Yaşar, 2009: 7). Polis Nizamnamesi'nin getirmiş olduğu yenilik ve düzenlemeler örgütlenme ve uygulamada yaşanan karışıklıkları tam manasıyla ortadan kaldıramamıştır. Polis hizmeti başkentte Yeniçeri Ağası yerine geçen Serasker, İhtisap Ağası ve Polis adını taşıyan bir teşkilatça yürütülmeye başlanmış iken taşrada ise polislik hizmeti sipahilere ve İstanbul'da olduğu gibi ülkenin pek çok ilinde kurulan Asakir-i Mansure Alaylarına verilmiştir (Kuyaksil, 2000: 8).

2.2.2.4. Dördüncü devre (1846 - 1909)

1879’da kurularak, başlangıç itibariyle İstanbul ve çevresinde teşkilatlanma gösteren “Zaptiye Nezareti” zaman içerisinde ülke genelinde yayılmıştır. Bütün taşra ve merkez polis teşkilatları da Zaptiye Nezareti tarafından tek merkezden kontrol ve idare edilmiştir. Günümüzdeki Emniyet Genel Müdürlüğü’nün görev ve yetkilerini gerçekleştirmiş olan Nezaret 1909 yılına kadar varlığını devam ettirmiştir (<http://www.egm.gov.tr/Sayfalar/Tarih%C3%A7e.aspx> (Erişim Tarihi: 15.03.2014).

Gerçek manada polis teşkilatının tertip ve düzenini, görev yetkilerini belirleyen belge 19 Nisan 1907’de yayınlanan “Polis Nizamnamesi”dir. Polis Nizamnamesi 167 maddeden oluşmakta olup bu nizamnamede polisin görevleri “önleyici”, “siyasi” ve “adli zabıta” hizmetleri olmak üzere üç ana başlık altında toplanmıştır (Çufalı, 2002: 24). 1907 yılında yayımlanan bu nizamnameye göre polis – zabıta kuvvetlerinin temel görevi, genel güvenliğin sağlanması ve asayişin devamlılığının tesis edilmesidir (Alyot, 2008: 193).

2.2.2.5. Beşinci devre (1909 – 1923)

Bu dönemde zabıta’yı direkt olarak ilgilendiren önemli kanun ve nizamname yayınlanmıştır. 31 Mart olayının ardından varlığını devam ettirmesi çok zor hale gelen Zaptiye Nezareti kaldırılmış ve bunun yerine Fransız ve Alman Polis Teşkilatları dikkate alınarak yeni bir teşkilatın kurulmasına karar verilmiştir. 22.07.1909 tarihinde çıkarılan “İstanbul Vilayeti ve Emniyeti Umumiye Müdüriyeti Teşkilatına Dair Kanun” ile dahiliye nezaretine bağlı, ülke genelinde görevli Emniyet Umumiye Müdürlüğü ve İstanbul Vilayetine bağlı bir polis müdüriyeti kurulmuştur (Alyot, 2008: 489 – 497).

Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin (TBMM) kurulmasından 2 ay sonra 24.06.1920 tarihinde Emniyet Genel Müdürlüğü’nün temelleri atılmıştır. Bu tarihte Milli Hükümetin emrinde olan Emniyet Genel Müdürlüğü aşağıdaki kadrolardan oluşmaktadır (Şahin, 2006: 44-47):

- 1 Genel Müdür

- 1 Genel Müdür Yardımcısı
- 1 Emniyet Şube Müdürü,
- 1 Seyrüsefer (Trafik) Müdürü,
- 1 Memurin Şube Müdürü ve altı kişilik teftiş kurulu

Kurtuluş Savaşı esnasında etkin bir şekilde görev yapan Polis Teşkilatı Osmanlı Devleti'nin polisi olarak görevini sürdürmüştür. 24 Haziran 1920'de kurulan Milli Polis Teşkilatı Anadolu'da işgal kuvvetlerine karşı mücadele ederek her türlü bilgi ve yardımları Ankara hükümetine iletmiştir. Aynı zamanda işgal altında olan bölgelerdeki asayiş koruma, düzenleme işlerini de başarılı bir şekilde yerine getirmiştir (Yaşar, 2009: 14).

2.2.3. Cumhuriyet döneminde polis hizmetleri

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte henüz polis teşkilatının teşkilat kanunu düzenlenmediğinden 1907 ve 1913 tarihli Polis Nizamnamesi'ne göre görev yaptığı görülmektedir. 14.05.1930 tarihinde Emniyet Umumiye Müdürlüğü adı Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. 30 Haziran 1932 tarihinde, 46 maddeden oluşan, 2049 sayılı "Polis Teşkilatı Kanunu" çıkarılmıştır. 4 Haziran 1937'de polisin teşkilat kadro ve yapılanmasını düzenleyen ve tarihinde günümüzde yürürlükte olan 3201 sayılı "Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK)" yayınlanmıştır (www.pmyo.net).

Türk Polis Teşkilatı'nın tarihsel süreç içerisinde yeniden yapılanmasını gerektiren nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Aydın, 1996: 49):

- Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler
- Toplumun sosyo-ekonomik ve politik açıdan değişmesi
- Nüfus hareketleri ve artışı
- Suç ve suçluların özelliklerinde meydana gelen değişim
- Polisin göre alanında yaşanan değişim

- Polis verimliliğindeki düşüş
- Halkın polisten beklentilerindeki değişim
- Polisin genel hizmet politikasındaki değişiklik
- Yeni yasalarla polise verilen sorumluluklar
- Çağın gereği olarak daha etkin çalışmak
- Avrupa Birliğine, çağdaş polis uygulamalarına uyum sağlama

2.3. Türk Kamu Yönetimi'nde Polis

Türk kamu yönetimi sistemine bakıldığında yasalardan ve uygulamalardan kaynaklı olan çeşitli özelliklere sahip olduğu görülmekte olup bu özellikler aşağıdaki gibi değerlendirilebilir (Göksu, 2002: 70-71):

- Türk kamu yönetimi birinci olarak üniter devlet sisteminin bir gereği, kuruluş ve görevleri ile bir bütün olarak aşırı merkeziyetçi bir yapıdadır. Her ne kadar Türk kamu yönetimi yerel yönetim kuruluşları gibi ayrı birimlerden meydana gelse de bu birimler arasında bir bağ ve uyumun olması söz konusudur.
- Türk kamu yönetimi sisteminin ikinci özelliği, yargı denetimi açısından “idari yargı” denetimine tabi olmasıdır
- Üçüncü özelliği; teşkilat yapısı, çalışanların tutum ve davranışları, yöntemlerin ve kuralların uygulanışı bakımından klasik (patrimonyal) ve hukuki-rasyonel bürokrasi özelliklerini bir arada bulundurmasıdır.
- Diğer bir özelliği; gerek örgütsel gerekse de yönetim kültürü ve gelenekler bakımından Osmanlı Devleti'nin devamı niteliğinde olmasıdır.
- Türk kamu yönetiminin beşinci özelliği; gizlilik esasına göre örgütlenmesidir.
- Bir diğer özelliği de memurların sosyal köken itibariyle toplumun orta tabakalarına mensup olmalarıdır. Uygulamada çeşitli engeller olsa da

liyakat gösteren her memur sosyal katmanların hangisinden gelirse gelsin yükselebilmek imkanına sahiptir.

Sonuç olarak Türkiye’de bürokratik yönetim geleneği anlayışının ve devlet özelliklerinin tüm kamu kurumlarında yansıdığı söylenebilir.

2.3.1. Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nde polisin yeri ve rolü

Türk kamu yönetiminin yukarıda ifade edilen çerçevesi bağlamında emniyet teşkilatının da devletin mevcut yapısal ve fonksiyonel gelişiminden ve varlığından en fazla etkilenen kurumların başında olduğunu söylemek mümkündür. 169 yıl önce kurulmasından bu yana emniyet teşkilatı “katı merkezîyetçi” bir anlayış ile örgütlenmiş, hiyerarşik yapının oldukça yoğun hissedildiği bir kuruluştur. Emniyet teşkilatı, merkez teşkilatı, taşra teşkilatı ve yardımcı birimler şeklinde örgütlenmiştir (Çevik, 2002: 44–45). Bu sebepten ötürü kamu yönetiminin temel özelliklerinden birisi olan “merkezîyetçi” yapılanmanın polis örgütünde de ağırlıklı olarak bulunduğu görülmektedir ve Türk polis yönetimi kuruluş ve görevleri ile aynı tarz bir bütünlük içindedir. Polis, üniter devlet yapısının gereği olarak merkez ve taşra teşkilatları bulunan ve hiyerarşiye dayalı bir örgüt yapısına sahiptir. Bu bağlamda da Emniyet Teşkilat Kanunu’nun 1. maddesinde “*Memleketin, umumi emniyet ve asayiş işlerinden, Dâhiliye Vekili mesuldür*” hükmü yer almıştır (Sözen, 2002: 54).

Polis örgütü, merkezi yönetimin İçişleri Bakanlığı bünyesinde, genel müdürlük olarak örgütlenmiştir. Polis örgütü, Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) bünyesinde olsa da kendine özgü kanun ve bağımsız bir bütçeye sahiptir. Personeli de 657 Sayılı DMK’da belirtilen “Emniyet Hizmetleri Sınıfı”nı oluşturmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğü; merkez teşkilatı, genel müdüre doğrudan bağlı birimler, genel müdür yardımcılara bağlı daire başkanlıkları ve taşrada örgütlenmesine karşın merkeze bağlı birimler şeklinde yapılmış iken polisin taşra teşkilatlanması ise il emniyet müdürlükleri ile ilçe emniyet müdürlükleri ya da amirlikler şeklinde olup taşranın en alt birimi polis merkezi amirlikleridir. İl İdaresi Kanunu’na göre il genel idaresinin başı vali iken il emniyet müdürü ise bütün teşkilatıyla valinin emrindedir. Kaymakam da ilçe idaresinin başı olarak ilçe emniyet müdürü yahut amirinin üstüdür

ve birinci performans değerlendirmesini yapan amiridir. Belirtilen bu yapısı ile Türk kamu yönetiminde polis, günümüz Türkiye'sinde kamu düzeninin sağlanması ve yasaların uygulanması çerçevesinde bir iç güvenlik birimi olarak görev yapmaktadır. Bunun da ötesinde sistem içerisinde polis, mevcut düzen konusunda bir uzlaşma ve huzur sembolüdür.

Türkiye'deki polislik modeli, otoriter model içerisinde değerlendirilmektedir. Otoriter polislik modelinin özelliklerinden birisi, polislikte özel sektörü yahut kuruluşlar bağlamında toplumun katılımının mümkün olmaması yahut buna izin verilmemesidir ki bu durum aynen devlet ve toplum arasında söz konusu olan kopukluğun, toplum ile polis arasında da olduğunu göstermektedir. Bu nedenle Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde söz konusu olan aşırı merkeziyetçi ve güçlü devlet yapısının kurumsal bazdaki tipik örneğidir ki bu durum günümüz polislik uygulamalarına da yansımaktadır (Çevik, 2002:46).

Türkiye'de tüm herkesin polisi "devletin polisi" olarak görme algısı vardır ki bu durum hem toplum nezdinde hem de polis nezdinde bu şekildedir. Bu nedenle de polisler tarafından yapılan çalışmaların büyük bölümü "sorgulanamaz" niteliğe bürünmektedir. Polise karşı yapılan bir eleştiri yahut karşı koyma, devlete karşı yapılmış olarak değerlendirilmektedir ki sonuçta polis, toplumun isteklerine göre uygulama yapmak yerine üstlerinin isteklerine göre bir hizmet sunma anlayışında olmaktadır.

Son yıllarda ülkemizde devletin aşırı merkeziyetçi yapısında bazı değişimler görülmektedir. Özellikle yeni kamu yönetimi anlayışı, kamu yönetiminde yavaş yavaş etkisini göstermektedir. Bunun tabii bir sonucu olarak da emniyet teşkilatı da etkilenmektedir. Özellikle "Kolluk Hizmetlerinin Sivil Gözetimi Projesi" son uygulamalardan birisidir.

Kolluk Hizmetlerinin Sivil Gözetimi Projesi Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilmekte, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın teknik desteği ile İçişleri Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Adı geçen proje iç güvenlik hizmetlerinin AB normları ve standartlarıyla uyumlu hale getirilmesi, demokratik hakların vatandaşlarca daha yoğun bir şekilde kullanılmasını, şeffaflığı ve sivil toplumun katılımı ile birey odaklı kamu güvenliği anlayışının yerleştirilmesini ve

aynı zamanda İçişleri Bakanlığı ile vali ve kaymakamların kolluk kuvvetleri üzerindeki yetkilerini daha etkin bir şekilde kullanmalarını amaçlar (Kuyaksil, 2012: 445).

2.3.2. Yönetim yapısının polis davranışlarına etkisi

Üniter devlet sisteminin bir gereği olarak kuruluş ve görevleri ile bir bütünlük arz etmekte olup bu üniter yönetim yapısı hem örgütsel hem de siyasal alanda kendini hissettirmektedir. Türk kamu yönetimi, merkezi ve yerel yönetim kuruluşları halinde ayrı ayrı örgütlenme yapısına sahip olmasına karşın aralarında bir bağ ve uyum söz konusudur ki bu birimler arasındaki bağ ve uyum, merkezi yönetimin hiyerarşik ve idari vesayet denetimleri ile tesis edilmektedir. Bu bağlamda emniyet teşkilatının başında emniyet genel müdürü olmakla birlikte, genel müdür içişleri bakanına, müsteşar kanalı ile doğrudan ve aktif olarak bağlı olup bu hiyerarşik yapı, merkeziyetçiliğin bir uzantısı olarak Ankara'daki genel müdürden, ülkenin en ücra köşesindeki kasaba polis merkezi amirliğindeki bekçiye kadar uzanmaktadır (Göksu, 2002: 73).

Emniyet teşkilatında bir yönüyle merkeziyetçilik ile irtibatlandırılacak konulardan bir diğeri de katı bir disiplin varlığıdır. Emniyet mensupları, katı disiplini görevlerinin bir gereği olarak algılamakta ve uygulamaktadır. Yarı askeri bir teşkilat yapısına sahip olması, emir-komuta zinciri içerisinde çalışması, çoğunlukla uzun plan yapmak ve konuları tartışmaktan çok ani karar vermenin ve verilen kararlara uymanın dana öncelikli olması sebebiyle katı disiplinin varlığı bir zaruriyet olarak addedilebilir.

Türk kamu bürokrasisinde geleneksel ve hukuk-rasyonel ve rasyonel üretkenlik anlayışları bir arada olup bu bağlamda Türk kamu bürokrasisi, hukuki-geleneksel bir niteliğe sahiptir. Yani bürokrasi detaylı bir hukuk düzeninin üzerine oturmakta fakat kurallar bir nebze de olsa geleneksel bir espri ile uygulanmaktadır. Rasyonel üretkenlik ise çoğunlukla tutum düzeyinde kalmakta ve dolayısıyla da davranışa dönüşmemektedir (Kalağan, 2010: 65).

Emniyetin katı disiplin ve hiyerarşik düzeni nedeniyle astların üstlerine mutlak itaati söz konusudur. Bir emir açık bir şekilde kanuna aykırı olmadığı

müddetçe astın bu emre itaat etmesi gerekir. Hukuki rasyonellik çerçevesinde teşkilatta, idarenin tarafsızlığı anlayışı karşımıza çıkmakta olup bu manada Teşkilat'ın kuruluş şemasında astların kime bağlı olarak çalışacakları ve yasal düzenlemelere görev yetkileri belirlenmiştir. Hiçbir çalışanın da bu anlayışın dışında hareket etmesi söz konusu değildir. Hukuki rasyonelliğin diğer bir göstergesi konumunda olan yazılı belgelerle iş görme ve dosyalama, emniyet teşkilatında yoğun olarak uygulanmaktadır (Göksu, 2002: 75).

Diğer bazı bürokrasi modelleriyle birlikte rasyonel üretken bürokrasi modelinde görülen, farklı koşullara hızlı adapta olabilme, ileri düzeyde mesleklaşma, teknik bilgi, hiyerarşik denetimin az olması ve otoritenin kaynağının bilgi olması gibi özelliklerinin emniyet teşkilatında var olduğu görülmektedir (Göksu, 2002: 76) ki bu bürokrasi modelinde yükselmek için kıdemden çok bilgi seviyesi önem arz etmektedir ve emniyet teşkilatında tüm birimlerde olmasa bile başta bilgi-işlem birimleri olmak üzere haberleşme, kaçakçılık ve organize suçlar gibi teknik birimlerde belirtilen özelliklerin büyük bölümünün bulunduğu söylenebilir. Bu özelliğe sahip olan birimler büyük oranda kendi kararlarını kendileri vermekte ve teknolojik gelişmelere açık olan emniyet örgütünde talepleri daha hızlı bir şekilde karşılanmaktadır. Bu sebepten ötürü de işi iyi bilen ve bilgi donanımı yüksek olanlar, örgütte daha iyi bir konuma gelebilmekte ve ast-üst ilişkilerinde sorumlulukların çoğunlukla idari olduğu görülmektedir.

Halkı “öteki” olarak algılama anlayışı, diğer bütün bürokratik yapılanmalarda olduğu gibi poliste de söz konusu olmaya başlamıştır ki bu durum da zaman zaman halka karşı olumsuz davranışların sergilenmesi şeklinde kendisini göstermiştir. Milletten kopuk Osmanlı bürokrasisi cumhuriyet döneminde de varlığını devam ettirmiş ve bu kopukluk polis ve asker gibi üniformalı kamu örgütlerinde kendisini çok ciddi şekilde hissettirmiştir. Polisteki “biz ve onlar” şeklindeki ayrımı polisin meslek için sosyalleşmesine bağlanabilir (Cerrah, 1998: 49). Fakat konun yalnızca bu açıdan değerlendirilmesi yeterli olmayacaktır. Polisin bu tutum ve davranışlarının altında genellikle toplumdaki sosyalleşmesi ile beraber üzerinde durulan Türk bürokrasisinin tarihten gelen yönün de olduğu dikkate alınmalıdır (Sözen, 2002: 57). Bu bağlamda polisler, toplumu daha verimli kılma çabası içerisindeki kesimi ifade etmelidir ki bu da polisin bir öğretmen gibi halka iyiyi, güzeli öğretmesi gerektiği

sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Devlet tarafından güç kullanma yetkisi verilen polis davranışlarının bundan öte olmaması gerektiğini söylemek mümkündür.

2.4. Türkiye’de Polisin Fonksiyonları

Polis, toplumda kamu düzen ve huzurunun tesis edilmesi ile görevli olan yapılanmanın temelidir. Polis teşkilatı, insanlık tarihinde son birkaç yüzyılın ürünü olan kamu kurumu özelliğine sahiptir. Yalnızca kamu düzeninin sağlanması değil aynı zamanda insanlara yardım etme, suçları önleme ve suçlularla mücadele gibi önemli fonksiyonları yerine getirmektedir. Ülkemizde polisin görev ve yetkilerinin hukuki dayanağı 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu olup bu kanunun 1. maddesine göre polisin görevlerinin; asayiş, amme, şahıs, tasarruf emniyeti ve mesken masuniyetinin korunması, halkın ırz, can ve malını ve ammenin istirahatını temin etmek, yardım isteyenler ile yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet etmek, kanun ve nizamnamelerin kendisine vermiş olduğu vazifeleri yapmak olduğu belirtilmiştir. Daha doğrusu kanun tanımdan ziyade polisin genel görevlerin saymaktadır (14.07.1934 Tarih ve 2751 Sayılı Resmi Gazete).

2.4.1. Polisin kamu düzenini sağlama fonksiyonu

Günümüz modern toplumunun ortaya çıkması ve gelişmesinde sanayileşme ve milliyetçilik ön planda yer almaktadır (Çevik ve Göksu, 2007: 13). Bilhassa son birkaç yüzyılda sanayileşmeyle beraber şehirleşme de hız kazanmıştır ki bu nokta itibariyle şehirlerdeki nüfus artmış ve dolayısıyla da büyük nüfusa sahip olan yerleşim birimlerindeki suç işleme oranı da artış göstermiştir. Bu süreçte şehirlerde en çok ihtiyaç duyulan, güvenlik sorunun üstesinden gelmek üzere ve kamu düzeninin tesis edilebilmesi için kurulan en önemli teşkilatlanmalardan birisi polistir.

2.4.2. Polisin devlet otoritesini sağlama fonksiyonu

Bireylerin haklarının diğer bireylerce ihlal edilmesi çoğunlukla suç teşkil etmekte olup devletler bu durumun önüne geçmek ve/veya ortadan kaldırmak için

örgütlenmiştir. Bu bağlamda devletin verdiği hizmetler; kamu düzenini koruma, kollama, suç ve suçluları bulma ve bu amaçla devlet organlarına yardım etmeyi amaçlayan ve kolluk kuvvetlerinde yerine getirilen hizmetler şeklinde sıralanabilir. Kolluk kuvvetleri ülkemizde birçok farklı yasa ile kurulmuş ve birbirinden ayrı yapılara sahip olan örgütlenmeler olup kamu düzeninin sağlanması ve korunmasına yönelik faaliyetleri yerine getiren bu örgütleri tüm dağınıklıklarına karşın bağlı oldukları makam ve yetki alanları dikkate alınarak “Genel Kolluk”, “Özel Kolluk” ve “Yardımcı Kolluk” şeklinde 3 ayrı kategori altında toplanabilir. Bu ayırmda polis genel kolluk kapsamında yer alıp belediye sınırları içerisinde kamu düzeni ve yasaların uygulanmasını sağlayan, silahlı icra ve inzibat kuvvetidir (Öksüzler, 2011).

2.4.3. Diğer fonksiyonlar

Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun (PVSK) 1. maddesinde de, polisin sosyal yardım görevi açıkça belirtilmektedir. Buna göre polis;

- Yolda hastalanarak yahut bir kazaya uğrayarak hareket imkânını kaybeden kimseleri, uygun nakil araçlarıyla en yakın ilkyardım ünitesine götürmekle görevlidir.
- Çocuk doğurma ve benzeri acil ve hastanın sevki mümkün olmayan durumlarda, ilkyardım personel ve malzemelerini temin ve tedarik ile görevlidir.
- Yollarda çeşitli nedenlerde ötürü kalmış olup yardıma muhtaç olanlara iâşe (yeme) ve ibate (barınma) çarelerini araştırmak ve yardım etmekle görevlidir.
- Yollarını bulamayan çocuklarla sakatların kanuni velilerini araştırarak bulmak, bulamadıklarını da buluncaya kadar sosyal yardım kuruluşlarında barındırmakla görevlidir.
- Başboş dolaşan çocuklar ile çalışmaya gücü olmayanlara gerekli yardım ve kolaylığı göstermekle görevlidir.
- Bir yer ya da yol sormak için bilgi isteyenlere gerekli bilgileri vermek ve yolculara, nakil vasıta temininde yardımcı olmakla görevlidir.

Görüldüğü üzere polisin Türk toplumu içerisinde üstlendiği görev ve sosyal statü açısından dikkate değer bir yere sahiptir. Günlük hayat içerisinde vatandaşa devletin temel fonksiyonlarından olan güvenlik hizmeti kentsel yaşamda polis aracılığı ile sunulmaktadır.

2.5. İş Aile Çatışması Kavramı

Aile yaşayan bir sistem olarak kabul edilmekte olup yaşayan her sistemde olduğu gibi ailenin de kendi iç dengesinin olduğu ve bu dengeyi korumak istediği gerçeği söz konusudur. Bu dengenin kurulup devamlılığının sağlanması için sistemi meydana getiren bireylerden zaman, enerji, emek ve sevgi gibi taleplerde bulunduğu ileri sürülmektedir (Aycan ve ark., 2007: 25).

Friedman ve ark.'a (2001: 11) göre günümüzde iş ile hayat arasında denge kurma sorunu en önemli sorunlardan birisi haline gelmiştir. Eş ve çocuklar bireyden ilgi ve yakınlık beklerken işin de bireyden fiziksel ve duygusal enerjinin önemli bir kısmını talep etmesi çalışanlar bakımında son derece yıpratıcı bir durum olup bu bireyin iş ve aile arasında kalması ve bu iki alanın da birbirine çatışmasına sebebiyet vermektedir.

İş ve aile üzerine yapılan çalışmaların son 30 yıllık dönemde ciddi oranda arttığı kaydedilmiştir (Pitt-Catsouphes vd., 2006: 1). Konuyla ilgili çalışmalarda oldukça sık kullanılan iş-aile çatışmasıyla ilgili farklı tanımlamalar söz konusudur.

İş aile çatışması, bireyin kendisiyle işi arasında ve bireyin kendisiyle ailesi arasındaki uyumsuzluk durumu olarak ifade edilmektedir (Kopelman vd., 1983: 200-201; Higgins ve Duxbury, 1992: 391; Carlson vd., 1995: 17; Netmeyer vd., 1996: 400; Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238). Bu uyumsuzluğun, üstlenilen rollerin fazla olmasında, tek rolün olmasından veya birey ile rol gerekliliği arasında uyumun olmamasında kaynaklandığı düşünülmektedir (Kopelman vd., 1983: 200-201). Uyumsuzluğun aynı zamanda, taleplerin karşılanmaması halinde de meydana geldiği iddia edilmektedir (Greenhouse ve Beutell, 1985: 77; Frone ve Rice, 1987: 46; Lambert vd., 2002: 36). Greenhaus ve Beutell (1985: 77), iş-aile çatışmasını, iş ve aile çevresinde ortaya çıkan rol baskılarının çeşitli açılardan birbiriyle uyumsuz

olmasından ötürü ortaya çıkan roller arası çatışmanın bir şekli olarak tanımlamaktadırlar. Roller arası çatışma ise bireyin mensup olduğu gruptaki rol baskıları, diğer bir grup üyeliğinden kaynaklı olan baskılar ve uyumsuzluk içerisinde olduğunda ortaya çıkan çatışma olarak tanımlanabilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001: 398).

Voydanoff'a (2005: 708) göre işten aileye ve aileden işe yönelik çatışmanın algılanmasına yol açan iş ve aile rolleriyle ilgili talepler ve imkanlar şu şekilde açıklanmaktadır; talepler bireylerin fiziksel ve mantıksal güç harcanarak yanıt vermesi ya da uyum sağlanması zorunlu olan rol gereklilikleri, beklentiler ve standartlarla alakalı yapısal ya da psikolojik isteklerdir. İmkanlar ise performansı kolaylaştıran, talepleri aşağı çeken ya da ek imkanları meydana getiren yapısal ve psikolojik değerlerdir.

Konuyla ilgili çalışmalar gerçekleştirenlere göre talepler ile olanaklar arasında dengesizlik olması işin aileye veya ailenin işe baskı yapması (Parasuraman ve Simmers, 2001: 556) ve işin aileyi engellemesi veya ailenin işi engellemesi ile mümkün olabilmektedir (Çarıkçı, 2002: 617).

Hill ve ark.'a (2004: 1303) göre iş-aile çatışması, iş hayatının aile hayatı için zararlı olduğunun fark edilmesi halinde yahut bunun tam tersi, aile hayatının iş hayatı için zararlı olduğunun fark edilmesi halinde ortaya çıkmakta olup bu düşünce Erdem (2009: 1444) tarafından da desteklenmektedir.

İş aile çatışmasının iş tatminsizliği, tükenmişlik, çalışan devir oranı, depresyon, yaşam ve evlilik tatminsizliği ve iş stresi gibi pek çok değişkenle ilişkili olabileceği düşünülmektedir. (Netemeyer vd., 1996: 400).

2.6. İş-Aile Çatışması Türleri

Konuya ilişkin literatürler incelendiğinde iş-aile çatışmasının 3 büyük formu yer almakta olup bunlar “zaman esaslı çatışma”, “davranış esaslı çatışma” ve “duygusal gerilim esaslı çatışma” şeklindedir.

2.6.1. Zaman esaslı çatışma

Bireyin sahip olduğu farklı roller, bireyin zamanı için yarışabilirler. Bir rol için harcanan zaman çoğunlukla başka bir rol için harcanmamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İsteki rol için ayrılan zaman miktarından ötürü ailedeki rolün gerektirdiği sorumluluklar sekteye uğrayabilmekte olup bu durumda zaman esaslı çatışmadan söz edilir (Netemeyer vd., 1996). Diğer bir ifadeyle zaman esaslı çatışma, zamanın bir role adandığı durumlarda ortaya çıkar. Çünkü böyle bir durumda bir başka rolün isteklerinin yapılması zorlaşır (O'Driscoll vd., 1992).

Zaman esaslı çatışmanın iki şekli söz konusu olup bunlardan ilki, bir role üyelikle alakalı zaman baskısı, diğer bir rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi fiziki açıdan imkansız hale getirebilir. İkincisi, fiziki olarak bir rolün talepleri karşılanıyorken diğer bir rolün talepleri ile karşılaşılabilir ki bu durumda baskılar dalgınlığa yol açabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Çatışmanın işle alakalı kaynakları, fazla mesai miktarı ve sıklığı, vardiyanın düzensiz olması olarak ifade edilmektedir. Haftalık kaç saat çalışıldığına ilaveten iş programının katılığı da iş-aile çatışmasına yol açabilir. Bunun yanı sıra esnek çalışma saatlerinin kaçınılmaz olarak büyük çalışanların ailelerince çatışmayı azalttığı kabul edilmemektedir. Çatışmanın aileyle alakalı kaynakları da söz konusudur. bir bireyin ailede üstlenmiş olduğu rolün özellikleri, aile aktivitelerinde bol miktarda zaman harcama gibi hususlar da çatışmaya yol açabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.6.2. Duygusal gerilim esaslı çatışma

İş-aile çatışmasının diğer bir formu olan duygusal gerilim esaslı çatışma, rolün duygusal gerilime yol açmasını içerir. Bu çatışma formu, bir rolün, diğer bir rolün sorumluluklarının yerine getirmeyi zorlaştırması halinde ortaya çıkar. İş yerinde gergin ve sınırlı olmanın ailedeki sorumlulukları yerine getirmeyi

zorlaştırması ve gerginliği artırması bu duruma örnek olarak verilebilir (Netenmeyer vd., 1996).

Duygusal gerilim esaslı çatışma, gerilimli bir rolün diğer rolün isteklerinin tamamlamayı engelleyeceğini baz alır. İş ve evde strese neden olan unsurların tamamı duygusal gerilim esaslı çatışmaya neden olabilir. Bu stres kaynakları bireyleri yormakta, endişeye, gerilime ve bunalıma götürebilmektedir (Tubin, 2007).

Çatışmanın işle alakalı kaynakları arasında işteki rol belirsizliği veya rol çatışması sayılabilmekte olup bunların iş-aile çatışmasına etki ettiği bildirilmiştir. Aynı zamanda iş alanındaki stresörler anksiyete, depresyon, yorgunluk, ilgisizlik gibi duygusal gerilimlere yol açabilmektedir. Bir roldeki zorlanma diğer bir rolün performansı üzerinde etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra bir rolde fazla zaman harcanması da gerginliğe sebebiyet verebilmektedir. Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, uzun seyahatler ve ek mesai gibi durumlar dolaylı olarak ve zaman esaslı çatışmaya ilaveten duygusal gerilim esaslı çatışmaya yol açabilir. Her ne kadar kavramsal açıdan ayrı olsalar da zaman esaslı ve duygusal gerilim esaslı çatışmanın, iş alanı içindeki çatışma kaynakları bakımından pek çok ortak noktaya sahip olduğu söylenebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Çatışmanın aileyle alakalı kaynakları, iş-aile çatışmasının yüksek düzeyleriyle ilişkili olmakla birlikte destekleyici eşler birbirlerini, iş-aile çatışmasının yüksek seviyelerini geçirmekten uzak tutabilir. Aile rolleriyle ilgili olarak karı-koca uyumsuzluğu ve kadının çalışma durumuyla ilgili görüş farklılığı gibi hususlar aile gerilimini yol açabilir. Eşler arasında temel inançlardaki farklılık, karşılıklı desteğin zayıflamasına yol açabilir ve strese neden olabilir. Bir bütün olarak ele alındığında çatışma ya da aile birimindeki desteğin yokluğu gibi hususlar gerilimin olduğunu gösterir ve iş-aile çatışmasına katkı sağlar (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.6.3. Davranış esaslı çatışma

Bu çatışma, iki yaşam alanındaki davranışların uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, bir alan için uygun olan davranışlar diğer alan için uygun olmayabilir. Rolün özgün davranış deseni, diğer bir rolün davranış

beklentileri ile uyumsuz olabilir. Birey farklı rollerin beklentileri ile uyum sağlaması için davranışında ayarlamaya gitmez ise rollerin arasında çatışma yaşamaları oldukça muhtemel olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.7. İş-Aile Çatışması Boyutları

İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmaların önemli bir kısmına göre iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde iki yönlü bir durum söz konusudur (Netemeyer vd., 1996: 400; Kinnunen ve Mauno, 1998: 158; Karatepe ve Bektashi, 2008: 517). Bu iki kavramın birbirinden farklı fakat birbiriyle etkileşim halinde olduğu ifade edilmektedir. İş-aile çatışması, iş hayatındaki sorumlulukların aile yaşantısındaki sorumlulukları etkilediğini, aile-iş çatışması ise tam tersi, aile hayatına ilişkin sorumlulukların iş hayatını etkilediğini ifade eder.

2.7.1. İş-aile çatışması

Bireyin işiyle ilgili üstlenmiş olduğu rolün, ailesiyle ilgili sorumluluklarını gerçekleştirmesini engellemesine bağlı olarak ortaya çıkmakta olup işin aileye yönelik olan çatışmanın bir türüdür. Diğer bir ifadeyle, kişinin işle ilgili sorumlulukları, görevleri ya da işinden kaynaklı taleplerinin ailesi ve eviyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesine mani olması ve aile hayatının kalitesini düşürmesi olarak da ifade edilebilir (Giray ve Ergin, 2006: 84).

İşle ilgili sorunların aileye olan yansıması işin niteliğine bağlı olarak farklılık arz etmekte ve söz konusu çatışma, kişinin aile yapısı, alınan ücret, yaş, yaşam standartları, bireyin kendi tatmini, aile tatmini gibi hususlara bağlı olarak farklılık arz ettiği düşünülmektedir (Voydanoff ve Kelly, 1984: 882). Bunlara ilaveten, çalışma saatlerinin sayısının fazlalığı, düzensizliği, hafta sonu çalışmaları, çok erken ve geç saatlerdeki toplantılar, sık yapılan iş seyahatleri, ücret düşüklüğü, işle ilgili fiziki yetersizlikler, iş güvensizliği, çalışma koşullarındaki yetersizlikler, üstlerin anlayışsız

olmaları, örgütsel yapısının katılığı, esnek olmayan örgüt kültürü gibi pek çok faktör iş-aile çatışması üzerinde etkilidir (Çarıkçı, 2001: 37).

2.7.2. Aile-iş çatışması

İş-aile çatışmasında işin etkisi oldukça yüksek olmakla birlikte aile yapısının da çatışmada etkili olduğu bilinen bir gerçektir. Aile yapısının özellikleri ve sorumlulukları, bireyin işinde fiziki yorgunluğa, enerji yokluğuna, zihnin aileyle meşgul olmasına neden olabildiği ifade edilmektedir (Voydanoff, 1988: 751). Diğer bir ifadeyle aile-iş çatışması, aileyle alakalı taleplerin karşılanması halinde işle alakalı sorumlulukların yerine getirilmemesi (Netenmeyer vd., 1996: 401) veya işteki performansın etkilenmesi sonucunda ortaya çıkabileceği düşüncesini savunmaktadır.

2.8. İş-Aile Çatışması Yaklaşımları

Konuyla ilgili çalışmalarda iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkileri açıklayan 5 yaklaşımdan söz edilmekte olup bunlarla ilgili açıklamalar başlıklar halinde verilmiştir.

2.8.1. Telafi kuramı

İnsanlar daha anlamlı ve tatmin edici bir yaşam sürmek için iş ve aile yaşamlarında bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etmek için yoğun çaba sarf ederler. Telafi kuramı, iş ve aile arasında ters bir ilişkinin olduğu görüşünü baz almaktadır. İş hayatında istediği başarıya ulaşamayan kişi, enerji ve uğraşlarını aile hayatına taşır ve aile onun için en büyük mutluluk kaynağına dönüşür (Tubin, 2007).

Zedeck ve Moiser'e (1990) göre; bir alandaki tatminsizlik, diğer alanda tatmin elde etme vasıtasıyla telafi edilmeye çalışılır. Bireyler, bir alanda bulamadığı istediklerini diğer alanda tamamlayıcı yatırımlar yaparlar. Telafi kuramı aynı

zamanda tamamlayıcı ilişkiler olarak tartışılmıştır. Tamamlayıcı telafi; istenilir tecrübeler, davranışlar ve psikolojik durumlar açısından is yerinde yetersizlik mevcut ise, bu aile aktivitelerini takip ettiğinde ortaya çıkmaktadır.

2.8.2. Taşma kuramı

Bu kuram, belirli bir alanda yaşanan değişikliğin başka bir alanı etkileyeceğini savunmaktadır. Örneğin, mesai arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler kurulması, aile bireyleriyle zayıf ilişkiler kurma veya çatışma yaşama gibi aile hayatında da etkisini gösterecektir (Tubin, 2007).

Hem iş hem de aile ortamının her ikisinde birden stres yaşamak olasıdır. Rollerin fiziksel, duygusal ve akli istekleri bir alanın diğer alandan üstün olmasına yol açabilir. Bu bağlamda taşma kuramı bir alanda yaşanan stresin diğer alanı da etkileyebileceğini iddia etmektedir. İki alan arasındaki karşılıklı dayanışma nedeniyle, bir alandaki duygusal gerginlik doğal olarak diğer alanı da etkilemektedir. Taşma kuramı her iki alanı etkileyen duyuları içine almaktadır. Bu bağlamda iş ve aile yaşamı arasında ortaya çıkan ilişkiler her ne kadar genel itibariyle negatif sonuçlara yol açsa da pozitif etkileri de olabilmektedir. Dolayısıyla da negatif ve pozitif taşmadan söz edilir. İş yaşamındaki mutluluğun aile yaşamına taşınması veya tam tersi, aile yaşamındaki mutluluğun iş yaşamına taşınması pozitif taşmayı ifade etmekteyken, belirtilen durumların tersi söz konusu olduğunda ise negatif taşmadan söz edilir (Tubin, 2007).

2.8.3. Bölünme kuramı

Bölünme, iki alanın birbirinin etkilememesi olarak ifade edilebilir. En basit şekliyle iş ve ailenin ayrılığı olup bölünme kuramı, işle ilgili olan ya da olmayan stresörlerin birbirini etkilemediğini savunmaktadır. Bu kuram, iş ve aile çevrelerinin farklı olduğun ve bireyin bir alanda, diğer alana herhangi bir etki aksettirmeksizin

başarılı bir şekilde çalışmasını sürdürebileceğini savunur (Bartolome ve Evans,1980).

2.8.4. Çatışma kuramı

Bu kuram, bir alandaki memnuniyet ve başarının diğer alandaki fedakarlıkları gerektirdiğini savunmakta olup kurama göre iki çevre birbiriyle uyum içinde değildir. Çünkü her iki çevrenin farklı norm ve istekleri söz konusudur. Bazı kuramcılara göre aile sorumlulukları işe gelmeme, işe geç gelme ve verimsizliğin belirleyicisidir. Bu kurama göre hiç kimsenin iş veya aile yaşamında üstlendiği rol tek başına bir çatışma nedeni değildir. Çatışmaya neden olan rollerin gereği olarak üstelenilen sorumluluk ve yükümlülüklerin kişi üzerinde birbiriyle uyumlu olmayan talepler çıkarmaktadır (Tubin, 2007).

2.8.5. Araç kuramı

Bu kuram, bir alanın kendisi ile diğer alanlarda elde edilenlerin bir ortalaması olduğunu savunmaktadır. Bir alan, diğer alanda arzulananları elde etmek için bir yoldur. İş ve kariyer öncelikli olarak bir tatmin elde etme, başarılı bir aile kurma ve boş zamanlarını inşa etmenin yoludur (Tubin, 2007).

2.9. İş-Aile Çatışmasına Yol Açan Faktörler

İş aile çatışmasına yol açan faktörler kişisel faktörler, iş kaynaklı faktörler ve ailesel faktörler şeklinde 3 grup altında incelenebilir.

2.9.1. Kişisel faktörler

Her insan kendine has bir yapıya sahip olup bireylerin yapısal açıdan farklılığı olaylar karşısında göstermiş oldukları tepkilerin de farklı olmasına yol

açabilmektedir. Bu farklılıkları strese tepki vermede farklılık, çeşitli olaylara karşı aşırı hassasiyet, bazı şeyleri önemseyip bazılarının önemsememe vb., şeklinde belirtilebilir. Bu faktörler ise iş-aile çatışmasının yönü ve şiddeti üzerinde etkili olabilmektedir. Bunların yanı sıra cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş gibi faktörler de kişisel faktörler arasında yer almakta olup iş-aile çatışmasının ortaya çıkma nedenlerini ve şiddetini belirleyebilmektedir (Keser, 2005: 81).

2.9.2. Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, bir kültürün biyolojik ayrımlara vermiş olduğu anlamlardır. 1940'lardan itibaren bu konuyla ilgili çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Parson'sun 1942'de ortaya koyduğu "yapısal-işlevselci yaklaşım" bağlamında erkek ve kadın rolleri "araçsal" ve "duyarlı" olarak adlandırılmıştır. Erkeğin rolü; gelir sağlama, evin ihtiyaçlarını karşılama ve ailenin toplumsal ilişkilerini iş vasıtasıyla kurmasından ötürü araçsal rol olarak tanımlanırken kadının rolü ise ev ve çocukların sorumluluğu ile alakadar olarak ailenin gereksinimlerini tatmin etmesinden ötürü duygusal rol olarak tanımlanmaktadır (Ramasundaram ve Ramasundaram, 2011: 26).

Cinsiyet iş hayatında son derece önemlidir. Erkek egemen toplumlarda erkeğin üstün olduğunu ortaya koyan yaşam tarzı etkisini iş yaşamında da göstermektedir. Bu toplumlarda kadınlar çoğunlukla ev içi sorumlulukları tek başlarına üstlenmektedir ki bu durum da iş yaşamına uyum sağlama ve işte Başarılı olma gibi konularda ciddi sorunlara neden olmaktadır. Kadınlar aynı zamanda erkeklere nazaran duygusal etkilenmeye daha duyarlı olmaları sebebiyle strese çok daha çabuk girebilmekte ve dolayısıyla olayların etkisinden kurtulmaları da daha uzun sürmektedir (Özmutaf, 2007: 49). İş yaşamında kadın ve erkek istihdamı açısından çeşitli farklılıklar söz konusudur. Toplumda ve ekonomik hayatta iş tanımları, iş ortamı, iş koşulları çoğunlukla erkek ağırlıklı olduğundan kadınların çalışma saatleri ve elde ettikleri gelir erkeklere oranla daha düşük seviyededir (Blair, 1998).

Kadınları iş hayatında erkeğin yanında olması tarihte ilk çağlara kadar uzanmakla beraber ücretli olarak kadınların iş hayatına dahil olması sanayi devrimiyle gerçekleşmiştir (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 76). Kadınların iş hayatında yer almaya başlamasına bağlı olarak aile ve evlilik ilişkileri kısmen değişmekte ve dolayısıyla da ev içindeki cinsiyete dayalı iş bölümünün yeniden tanımlanması gerektiği düşünülmektedir (Sağır, 1997: 149). Fakat gerçekte gözlenen odur ki kadınların iş hayatına girmesi, klasik rollerinde önemli bir değişikliğe neden olmadan devam etmekte, dolayısıyla kadınların aile içindeki statüsünde özellikle Türkiye gibi ataerkil toplumlarda ciddi bir değişiklik yaşanmamaktadır.

Kadının toplum tarafından kabul edilmiş olan temel rolleri söz konusu olup bunlar; annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik rolleri olmak üzere 7 temel gruba ayrılabilir (Gönüllü ve İçli, 2001) Belirtilen bu görevleri yerine getirirken ortaya çıkan aile içi sorunlar kadının en iyi organize olduğu, eğitim düzeyinin yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde bile söz konusudur (Gürol, 2007: 148-149). Ev işleriyle ilgili görev dağılımı cinsiyet ayrımının halen var olduğunu göstermektedir. Çünkü yemek pişirme, bulaşık yıkama, çamaşır yıkama ve temizlik yapma gibi angarya olarak kabul edilen işlerin büyük bir bölümü kadınlar tarafından yerine getirilmektedir (Blair, 1998: 323). Kadın ve erkeklerin cinsiyet ayrımı konusuna bakış açıları da farklıdır. Kadınlar evdeki sorumlulukların ve işyerindeki ücretlerin adaletsiz dağılımından şikâyet etmektedir. Erkekler ise kadınlara kıyasla daha düşük bir oranda iş ve aile rollerinin dağılımında adaletsizlik olduğunu düşünmektedir (Blair, 1998: 324).

İş-aile rol çatışması yukarıda da ifade edildiği gibi bilhassa kadınların iş hayatında yer almalarıyla ortaya çıkan ve aile yapılarındaki ekonomik, sosyal, teknolojik ve demografik değişiklikler ile önemi her geçen gün artan konulardan birisi haline gelmiştir. 1950'lerden sonra ortaya atılan ayrı dünyalar modelinde iş ve aile yaşamları tam olarak birbirinden ayrı iki alan ve bunları yönetmek bir çalışan sorunu olmaktan ziyade bir kadın sorunu olarak nitelendirilmiştir. Daha sonraki dönemlerde yapılan çalışmalar ile ortaya çıkan yeni iş-aile olgusu yalnızca kadınları alakadar eden bir husus olmanın ötesine taşınarak erkeklerin gelir elde etmenin dışında aile sorumlulukları olduğu kabul edilmiştir (Kapız, 2002: 143).

İş-aile çatışması üzerine yapılmış olan çoğu araştırmada iş-aile ve aile-iş rol çatışmaları ile cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiş olup bunların bazılarında cinsiyet ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki saptanmazken, bazılarında ise erkek ve kadınların çatışma düzeyleri ile çatışmanın yönü açısından anlamlı farklar saptamıştır (Bragger vd., 2005). Cinamon (2006) tarafından, kadınların iş-aile çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşadıklarını ve erkeklere oranla çatışmayı yönetmekte daha az başarılı olduklarını tespit edilmiştir.

2.9.3. Yaş

Çalışan bir bireyin yaşı, hissettiği iş-aile çatışmasında dolayı bir çatışma nedeni olarak değerlendirilebilmektedir. Bu değerlendirmelerde kişinin yaşı ilerledikçe işi ve ailesiyle ilgili rolleri değişmekte, bu nedenle de işinin ve ailesinin ondan da beklentileri değişmektedir (Çarıkçı 2001b, 340). Bu konuda incelenen araştırmaların bir kısmında da benzer sonuçlar elde edildiği gözlenmiştir. (Bruck; Allen 2003, 465; Foley; Lui 2005, 247).

2.9.4. Kişilik

Kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı özelliklerinin tamamı olup bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli rol oynar. Bireyin kişilik yapısıyla işi ve çalıştığı örgüt uyum içerisinde olduğu müddetçe örgüt amaçlarıyla kişisel amaçlar arasında bütünlük sağlamak çok daha kolay olacaktır (Aytaç, 2001).

İş-aile çatışmasının her birey için kaçınılmaz olduğunu söylemek doğru bir yaklaşım değildir. Zira strese neden olan faktörler bireyler arasında aynı düzeyde çatışmaya yol açmaz. Bunun yanı sıra iş, anne-baba, eş veya koca gibi rollere olan bağlılık bireyler arasında farklılık arz eder. Bireylerin rollerine olan bağlılıklarındaki artışla birlikte çatışma da artacaktır. Öte yandan role bağlılıktaki artışla birlikte role verilen önem de artacak ve dolayısıyla birey yaşadığı şeyi çatışma olarak değerlendirmeyecektir (Arla vd., 2006: 118).

Her bireyin kendine has özellikleri ve yapısı olduğu için çatışma ve stresle başa çıkma yöntemleri birbirinden farklıdır. Bazıları çatışmayla başa çıkmaya çabalarken bazıları ise çatışmayı yok farz etme eğilimi içerisinde girer ya da çatışmadan kaçınma stratejisini uygular. Çatışmayla baş etmeye çalışanlar ev ve iş alanlarını birbirinden ayrı tutarlar. Evdeyken işle ilgili; işteyken ise ev ile ilgili negatif olayları unutmak ya da yok farz etme eğilimi gösterirler. Çatışmayla başa çıkma stratejisi geliştiren bireyler ise ev ve işte strese yol açan unsurları ortadan kaldırmak ve bunların negatif etkilerini düzeltmek için çaba sarf etmektedirler. Bu kişiler düşük iş-aile ayrılığını tercih ederler; işteyken yönetici ve diğer çalışanların desteğini, evdeyken de ailesinin desteğini talep ederek iş-aile çatışmasını azaltmaya çalışırlar (Zheng vd., 2009: 85).

İş-aile konuları üzerine gerçekleştirilen bazı çalışmalarda A ve B tipi kişilik yapıların iş-aile rol çatışmasıyla olan ilişkisine değinilmiştir. A tipi davranışlar tipik olarak, sürekli zamanla yarışan, aynı zamanda birkaç işi birden yapmaya çalışan insanlarda görülmekte olup bu kişiler hızlı, çalışkan, hızlı konuşan, sabırsız ve öfkeli kişilerdir (Batıgün ve Şahin, 2006). A tipi kişilik özellikleriyle iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin varlığına işaret eden çalışmalar bulunmaktadır. Fakat ilişkinin yönü her bir çalışmaya göre değişebilmektedir. Örneğin, Çarıkçı (2005) yapmış olduğu çalışma neticesinde A tipi kişilik özelliği olan bireylerin yüksek düzeyde stres ve iş-aile rol çatışması yaşadığını tespit etmiş iken Carlson ise yapmış olduğu çalışma neticesinde A tipi kişilik özellikleri ile davranış temelli rol çatışması arasında negatif bir ilişki saptamıştır. A tipi kişiler pek çok faaliyet alanına aynı anda katılabilme ve adapte olabilme kabiliyetlerinden ötürü olası rol çatışması sorunlarıyla nispeten daha kolay başa çıkabilmektedirler (Çarıkçı ve Avşar, 2005).

B tipi davranış şekline sahip olan bireyler ise zamanla daha az çatışma halinde olan, kararlı bir hızda çalışan ve kendine sürekli olarak güven içerisinde hissetmek isteyen kişiler olup bu kişilik yapısına sahip olanlar için işleri hayatın merkezini oluşturmamaktadır. İşleri ve yaşamlarının diğer alanları arasında zaman ve enerji açısından denge sağlamak için çaba sarf eden bu tarz kişilerin A tipi kişilik yapısına sahip olanlara göre daha düşük iş-aile çatışması yaşadıkları bildirilmiştir (Durna, 2004).

İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, çatışma ile yaş arasındaki ilişkiyle ilgili farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bireylerin yaşlarıyla iş-aile çatışması arasında genellikle negatif yönde bir ilişki olduğu bildirilmiştir. Bireylerin yaşlarındaki artışa bağlı olarak deneyim, bilgi, para gibi kaynaklarının arttığı, daha düşük seviyede iş stresi yaşadığı ve iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını da nispeten daha az etkilediği görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006).

2.9.5. Medeni durum

İnsanların en önemli yaşam olayları arasında evlilik ve kariyer yer almakta olup bu iki alan arasındaki pozitif etkileşim iş ve de evlilik açısından yeni fırsatları, negatif etkileşim de çatışmayı ve dolayısıyla da mücadeleyi getirmektedir. Kadın ve erkekler evlilik ve kariyerle ilişkili olarak farklı anlayışlara sahiptirler. Kadınlar, aynı konumda bulunan erkeklere göre iş hayatında daha geri planda kalmalarından ötürü erkeklere göre daha düşük kariyer beklentisi içerisindedirler (Fidan, 2005: 4).

Evli çiftlerde eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlamaları son derece önemli bir husustur. Kadınlar çoğunlukla kocalarının kariyer gereksinimlerine daha fazla uyum gösteren bir pozisyondadırlar. Bu nedenle de evlilik ve çocuk kadınların tam gün kendilerini işe vermesine engel olur. Kadınlar genellikle çocuklarını büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmakta ya da durdurmaktadırlar (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209). Düzenli ve mutlu bir evliliğin ve aile hayatının devamlılığının sağlanmasında son derece önemli bir etken olan ev işlerinin gerçekleştirilmesinin ana sorumluluğu kadına aittir. Kadının erkeğin ekonomik yükünü azaltıp aile bütçesinde katkıda bulunması gibi hususlar her ne kadar aile birliğinin daha sağlam olmasını sağlasa da bu süreçte kadınların çok yorulması ve kendilerine yeteri kadar zaman ayırmaması gibi hususlar da evde negatif bir havanın yaşanmasına yol açabilir (Arpacı ve Ersoy, 2007: 42).

Bireylerin medeni durumları, performans ve çatışmaya etki edebilmektedir. İş hayatında kadınların bekâr oldukları zamanki iş performansları evlilikle beraber özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra azalabilmektedir. Çalışanların iyi giden evlilikleri iş performansını olumlu yönde etkilerken; olumsuz şekilde devam eden

evlilikler bireyin performansını olumsuz etkilemektedir. Mutsuz evliliklerin, eşlerin ayrı yaşamasının ve uzun boşanma süreçlerinin getirdiği yıpranmaların bireylerde yarattığı yüksek stres işe odaklanmayı güçleştirerek, performansını düşürmekte ve dolayısıyla bireylerin çatışmaya girmelerini kolaylaştırmaktadır (Özmutaf, 2007: 49-53). Araştırma sonuçlarının bazıları evli çiftlerin bekârlara göre daha fazla iş - aile çatışması yaşadığını göstermektedir (Bragger vd., 2005: 320, Karatepe ve Kılıç, 2005: 248).

2.9.6. İş ile ilgili faktörler

Günümüz iş ortamında bireyler çalışma hayatlarını oldukça zor koşullar altında devam ettirmek zorunda olup bu koşullar altında bireyler mevcut işlerini kaybetmemek ve temel ihtiyaçlarını karşılamak için giriştikleri gelir elde etme mücadelesini kazanabilmek için çok daha yoğun çalışma koşulları ve saatleri ile karşı karşıyadırlar. İş ortamındaki bu yoğunluklara uyum kişilerin uğruna göze aldıkları beklentilerini karşılayabilmeleri bakımında pozitif sonuçlar ortaya çıkarsa da bireyleri pek çok bakımdan da negatif yönde etkileyebilmekte ve bireylerin diğer sorumluluk alanlarında çatışma yaşamalarına yol açabilmektedir (Katyani ve Bussareddy, 2011: 122). Bilhassa uzun ve düzensiz çalışma programları ile iş gerekleri ve yöneticilerin tutumu çalışanların iş-aile çatışması yaşamasında önemli rol oynamaktadır.

Çalışma süresinin uzunluğu ve düzensiz çalışma programının iş-aile çatışmasıyla alakalı olduğu konuyla ilgili yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarla desteklenmektedir. Uzun çalışma saatleri kişilerin fiziki olarak ailesiyle ilgili aktivitelere katılmasına mani olabilmektedir. Bunun yanı sıra hafta sonu çalışmaları ve fazla mesai gibi unsurlar da bireyin aile aktiviteleri için ayracağı zamanın işe aktarılmasına neden olabilmektedir (Ramasundaram ve Ramasundaram, 2011: 26).

Çalışma saatlerinin uzunluğu kişinin çalışmasındaki verimde düşüşe neden olabilir (Leaptrott ve Mcdonald, 2011: 4-5). İş-aile çatışmasına yol açan faktörlerden çalışma süresinin uzunluğu ve çalışma programı değişken zamanlı çalışma sistemi ile

de desteklenebilir. Değişken zamanlı çalışma sistemi, çalışma sisteminin sabit vardiyalara bölünmemiş hali ile ifade edilmektedir ki bu sistemde birey yaşam gereksinimlerini yerine getirme hususunda programlama eksikliği yaşamakta olup bu da yaşam döngüsünde karışıklığa yol açmakta ve bireyde artı bir gerilim durumu oluşturmaktadır. Bu duruma bağlı olarak da iş-aile çatışması kaçınılmaz olmaktadır (Kossek vd., 2011: 291-293).

İş gereksinimleri, bir iş kapsamında yapılması gerekli faaliyetlerin ve ulaşılması gereken sonuçları ifade eder. Dolayısıyla işin yerine getirilmesi için işin gereksinimlerinin yapılması gerekir. Buna karşın işin gereksinimlerini yerine getirmek için zaman zaman işgörenler son derece uzun çaba gösterirler ve aynı zamanda fedakarlıkta bulunurlar ki bu durum da bireylerin yoğun iş gereksinimleriyle boğulmalarına yol açar (Kossek vd., 2011: 292-293). Konuya ilişkin yapılan çalışmalar da bu durumu destekler niteliktedir. Zira yapılan çalışmalar incelendiğinde yoğun iş gereksinimleriyle boğulan bireylerin günün her anında bu gereksinimleri karşılamak için güdüldükleri için psikolojik olarak şartlanmışlık yaşadıkları belirtilmektedir. Bu da sosyal hayata uyum konusunda sorun teşkil etmektedir. İşin gereksinimlerini karşılama dürtüsü kişilerin sosyal hayatlarına aşağıdaki şekillerde taşabilmektedir (Schieman ve Glavin, 2011: 1341-1342):

- İşle ilgili eve getirilen materyaller,
- İşin gereksinimleri için evde devam edilen araştırmalar,
- Şartlanmışlık nedeniyle devamlı olarak iş beklentileri üzerine yapılan konuşmalar,

Yukarıdaki taşmalar neticesinde birey, aile yaşamıyla ilgili yapmakla yükümlü olduğu bütün sorumluluklardan kendi isteği ile vazgeçme zorunluluğuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu süreçler neticesinde iş gereksinimlerini yerine getirme zorunluluğu bireyin yaşamının önemli bir kısmını kaplamış olmakta ve dolayısıyla da aile bireylerine karşı psikolojik yetersizlik, iş yaşam alanından aile yaşam alanına doğru olumsuz duygusal taşma, iş-aile çatışmasıyla ilişkili olumlu olması beklenen enerji birikiminin tükenmişliği ve duygusal tükenmiş gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Schieman ve Glavin, 2011).

İşle ilgili faktörlerden bir diğeri de işe bağlılıktır. Kanungo'ya (1982) göre işe bağlılık, bireyin psikolojik açıdan işiyle özdeşleşmesiyle alakalı bilişsel durumudur (Akt. Karacaoğlu, 2005: 58). Diğer bir ifadeyle, işe bağlılıkla anlatılmak istenen bireyin yapmış olduğu işe yönelik aidiyet duygusudur. Birey pek çok nedenle yapmış olduğu işe ve hatta çalıştığı örgüte bağlılık hissedecektir ki bu durum bireyin işi ve çalıştığı örgüt için ilave çalışmalar, fazla mesai gibi fedakarlık göstermelerini beraberinde getirecektir. Bu durum içindeki bireyin aile yaşam alanında üstlenmiş olduğu rolün gerekleri olarak yerine getirmesi gereken sorumluluklar için ayıracağı zamanı işine ayırması doğal bir sonuç olarak ortaya çıkacaktır. Fakat bu durum bireyin ailesel sorumluluklarını yerine getirmemesi veya eksik olarak yerine getirmesi gibi durumlara yol açacağı için doğal olarak da bu durumdan ötürü olumsuzluklar yaşayacak ve neticesinde de iş-aile çatışmasıyla karşı karşıya kalacaktır. İşine bağlı olanlar iş veya aile alanındaki rollerinden kaynaklı sorunlarda önceliği işine vereceği ve bu durumun doğal sonucu olarak da sürecin gerginliğini aileye yansıtacağı için yine iş-aile çatışması ile karşı karşıya kalacaktır (Karacaoğlu, 2005: 58-59).

2.9.7. Aileyle ilgili faktörler

İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların genellikle aile yönlü çatışma üzerine yoğunlaştıkları görülmekle birlikte aile-iş çatışmasıyla ilgili yapılan araştırmalar çoğunlukla ikinci planda kalmıştır. Fakat günümüzde iş-aile çatışmasının çift yönlü doğası pek çok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir (Jianwei ve Juxin, 2011).

Ailede küçük çocukların olması, yaşlı ya da bakıma muhtaç ebeveynler, eşin çalışıyor olması, ev işlerine ve aile fertlerinin beklenti ve isteklerine ayırması gereken zaman gibi hususlar bilhassa ailenin işi engellemesi noktasında önemli olan hususlar olup iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında ciddi rol oynamaktadırlar (Fu ve Shaffer, 2001: 505).

Yukarıdaki hususların yanı sıra eşlerin birbirlerine karşı destek vermemesi ya da bu desteğin yok denecek kadar düşük düzeyde olması, çocuk sayısının fazla

olması, yaşlarının küçük olması, çocuk bakımıyla ilgili sorumluluğu eşlerden birisi tarafından üstlenilmesi, her iki eşin de kariyer hedeflerine sahip olması gibi hususlar da iş-aile çatışması üzerinde etkili olan diğer ailesel unsurlar arasında yer almaktadır (Jianwei ve Juxin, 2011: 90-91).

Bireylerin evli veya bekar olmalarını, iş dışındaki yaşamlarında farklı alan ve düzeylerde sorumluluk almaları bakımından hem işe ve aileye bağlılıklarını hem de yaşadıkları iş-aile çatışmasının şiddetini etkileyecekleri beklenebilir (Jianwei ve Juxin, 2011: 91).

Carnicer ve Sanchez (2004), yapmış oldukları çalışmada evli ve çocuklu kişilerin, bekar veya çocuksuz olanlara göre iş-aile çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise evli olma veya birlikte yaşama durumlarında iş-aile çatışmasının bekar veya yalnız olma durumundan daha fazla hissedildiği bildirilmiştir (Kinnunen ve Mauno, 1998: 10). Bekarlar zaman ve enerji kullanımını konularında evli bireylere nazaran daha esnektirler ve dolayısıyla da aileyle ilgili sorumlulukları çok daha azdır. Bu nedenle bekarların iş-aile çatışması yaşama olasılıkları evli bireylere oranla daha düşüktür. Evli çalışanların gerek duyulduğunda hafta sonu veya gece çalışmaları için evde önceden çeşitli düzenlemeler yapmaları gerekirken bekar çalışanlar belirtilen bu hususlarda daha esnek bir yapıya sahiptirler (Jianwei ve Juxin, 2011: 91-92). Öte yandan bireyin evlenerek bir aile sahibi olmasının kişisel gelişiminde son derece önemli pozitif katkılar yaptığına ilişkin bulgulardan hareketle bireyin evlenmesinden çok eşinin ücretli bir işte çalışıyor olması, eşinin işine olan bağlılığının derecesi gibi evlilikle birlikte ortaya çıkabilen diğer unsurlar iş-aile çatışması üzerinde rol oynamaktadır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 79). Eşin ücretli bir işte çalışıyor olması kadınlar ve erkekler açısından farklı anlamlar ifade etmektedir. Bu bağlamda evin reisi pozisyonundaki erkeğin ücretli bir işte çalışıyor olması bir çatışma neden değil iken bir erkek için eşinin çalışıyor olması ise iş-aile çatışması düzeyini etkileyebilecektir. Zira eşi uzun süre çalışan erkeğin ev ve çocuklarıyla ilgili görev ve sorumlulukları artacağı için iş-aile çatışması yaşama ihtimali de doğal olarak artacaktır. Kossek ve Özeki (1998) de yaptıkları çalışmada eşlerden her ikisinin çalıştığı ailelerde, tek eşin çalıştığı ailelerden daha fazla iş-aile çatışması yaşandığını ifade etmişlerdir.

Kişinin çocuk sahibi olması da tıpkı evlenmesi gibi yeni rol ve sorumluluklar üstlenmesi demektir. Bu bağlamda bireyin evine ve ailesine ayırması gereken zaman ve ailesel talepler artacağından iş-aile çatışmasının da artması beklenebilir (Jianwei ve Juxin, 2011: 92).

Çocuk bakımı, 6 yaş altındaki çocukların tam gün bakımı, eğitimi ve aynı zamanda okul çağı çocuklarının okul öncesi ve sonrası eğitim ve bakımlarını içeren düzenlemelerin tamamını ifade eder. Çocuk bakımı anne ve baba, çocuk bakıcıları, akrabalar, kreşler, anaokulları gibi birçok unsuru kapsayan karmaşık bir süreçtir (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 82). Çalışan ailelerde ise çocuk bakımı sorunu çoğunlukla ücretli tutulan bakıcılar, çalışılan kuruma, devlete veya özel sektöre ait çocuk bakımevleri ya da kreşler ile giderilmektedir. Çocuk bakımına ilişkin sorumluluk doğal olarak ailenin zaman talebinin artmasına neden olacağı için iş-aile çatışmasının ortaya çıkma olasılığı da artacaktır. Deneysel çalışmalar çocuk büyütme sorumluluğu bulunan ailelerin iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadığını göstermektedir. Ayrıca Kossek ve Ozeki'ye (1998: 139-141) göre hangi yaşta olurlarsa olsunlar evdeki çocuklar, kadın ve erkeğin yaşadıkları iş-aile çatışmasını artırmaktadır.

İş-aile çatışması açısından çocuk bakımıyla ilgili olarak çocukların yaşları ve sayıları önemlidir.

Kişilerin sahip oldukları çocukların yaşları iş-aile çatışması üzerinde etkili olabilmektedir. Zira çocukların küçük olmasına bağlı olarak anne ve babalarının iş-aile ve aile-iş çatışması yaşaması arasında kuvvetli bir ilişki söz konusu olabilmektedir. Bilhassa 0-6 arası dediğimiz okul öncesi dönemdeki çocuklara sahip olan aileler bakımından çocukların günlük ihtiyaçları, eğitim, sağlık gibi sorunları anne ve babaların işe geç gitmelerine, devamsızlık yapmalarına yahut işyerindeki performanslarının düşmesine yol açabilmektedir. Belirtilen bu hususlardan ötürü 0-6 yaş arasında çocuğa sahip olmak önemli bir çatışma faktörü olabilmektedir. Gürbüz ve Togrın (2003) yapmış oldukları çalışmada küçük çocuğu olan kadınların büyük çocuğu olanlara göre daha fazla iş stresi yaşadıklarını tespit etmiş olup bunun da önemli bir çatışma neden olabileceğini ifade etmişlerdir.

Kişinin fazla sayıda çocuğa sahip olması, çocukları için ayırması gereken zamanı artırmakta ve çocukların muhtemel ihtiyaç ve sorunlarıyla ilgili endişelerin

ise artmasına yol açmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda çocuk sayısındaki artışa bağlı olarak iş-aile çatışma düzeyinin de arttığı bildirilmekle birlikte (Kinnunen ve Mauno, 1998: 161-164) çocuk sayının çatışma süreci üzerindeki etkilerine yönelik yapılan çalışmaların büyük bölümünde çocuk sayısı iş-aile çatışmalarını belirgin bir kaynağı olarak değerlendirilmemiştir.

2.10. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Hobfoll'a (1989: 515) göre, iş-aile çatışması, bireylerin yaşamlarında stres yaşamalarına neden olmaktadır; çünkü bireyler sahip oldukları değerli kaynakları kaybetme tehdidiyle ya da gerçekten kaybetme durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bireylerin sahip oldukları kaynakları kaybetmeleri, yaşamlarında başarılı olduklarına duydukları inancı veya daha başarılı bir duruma gelmelerini engellemektedir. Bireylerin sahip oldukları değerli kaynaklar, para, yakın ilişkiler, iş yaşamında daha kıdemli bir pozisyona sahip olmayı içermektedir. İş-aile çatışması algılaması, bireylerin stres yaşamalarına neden olmaktadır; çünkü iş-aile çatışması bireyin yaşamında sahip olduğu mutluluk veren kaynakları tehdit etmektedir. Örneğin, zamana bağlı aile-iş çatışması bireylerin iş yerinde kabul görme (prim, ücret artışı, organizasyonda daha üst bir pozisyona gelme gibi) potansiyellerini tehdit etmekte, strese bağlı iş-aile çatışması bireylerin evde (eşleri, çocukları gibi) aile bireyleri ile sıcak, olumlu ve yakın ilişkiler kurma becerilerini engellemektedir.

Greenhaus ve Parasuraman (1986), iş-aile çatışmasının bireyin mutluluğunu etkileyen bir stres kaynağı olduğunu ifade etmişlerdir. Marshall ve Lang'a (1990: 135) göre iş-aile çatışması depresyon ile pozitif yönde ve yaşam tatmini ile negatif yönde bir ilişkiye sahiptir. Sonuç olarak şayet birey iş ve aile alanlarından gelen gereksinimlerin zamanının ve dikkatini negatif yönde etkilediğini düşünürse bu iki alan arasında çok daha fazla çatışma yaşayacak ve neticesinde de bu çatışma mutsuzluğu ortaya çıkaracaktır.

Kopelman ve ark. (1983), roller arası çatışma, iş tatmini, aile tatmini ve yaşam tatmini arasında var olduğu düşünülen ilişkileri araştırmış, yapmış olduğu

araştırma sonuçları belirli bir alanda yaşanılan tatmin ile yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin son derece kuvvetli olduğunu bildirmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezi

Bu araştırma polislerin iş-aile atışması düzeyinin ve iş-aile çatışmasına neden olan demografik faktörlerin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu genel amaç doğrultusunda, araştırmada aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Emniyet Teşkilatı alışanlarının yaşadıkları iş-aile atışması, ocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Emniyet Teşkilatı alışanlarının yaşadıkları iş-aile atışması, eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Emniyet Teşkilatı alışanlarının yaşadıkları iş-aile atışması, yaş durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Emniyet Teşkilatı alışanlarının yaşadıkları iş-aile atışması, çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Emniyet Teşkilatı alışanlarının yaşadıkları iş-aile atışması, çalışma sistemine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: Emniyet Teşkilatı alışanlarının yaşadıkları iş-aile atışması, medeni durumlarına göre pek farklılık göstermemektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Yapmış olduğumuz araştırmaya 72'si (%39.6) 29 yaş ve altında iken 53'ü (%29.1) 30-34 yaş arasında, 36'sı %19.8) 40 yaş ve üzerinde, 21'i de (%11.5) 35-39 yaş arasında olan toplam 182 polis memuru dahil edilmiştir. Araştırma polislerin mesleklerinden kaynaklanan olumsuz etkilerin aileye yansımaları ve iş-aile yaşamı dengesini incelemeye yönelik bir çalışmadır.

Araştırmanın örneklemini İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü bünyesinde (Asayiş Büro Amirliği, Güvenlik Büro Amirliği, Trafik Tescil ve Denetleme Büro Amirliği, Devriye Ekipler Amirliği, 3 Polis Merkezleri, Çocuk Büro Amirliği, Olay Yeri İnceleme Büro Amirliği, Lojistik Büro Amirliği, Pasaport Büro Amirliği, Bilgi İşlem Büro Amirliği, Genel Bilgi Toplama, Yabancılar Büro Amirliği) çalışan 182 polis oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu belirlenirken örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örneklemini kullanılmıştır. Çalışma grubunda yer alan polislerin farklı birimlerden ve farklı görevlerden olmasına dikkat edilerek çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan tüm polis memurlarının çalışma saatlerinin farklı olmasına (8/5, 12/36, 12/24, 6+1, 2+1) dikkat edilerek çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından dilimize uyarlanan "İş-Aile Yaşam Çatışması" ölçeği kullanılmıştır. İş-aile yaşam çatışması ölçeği çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. "İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor" gibi ifadelerden oluşan ölçeğin ilk 5 sorusu iş-aile çatışmasını ölçerken, "Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor" gibi ifadelerden oluşan ölçeğin son 5 sorusu ise, aile-iş çatışmasını

ölçmektedir. Beşer maddeden oluşan ölçek “1=kesinlikle katılmıyorum”, “2=katılmıyorum”, “3=kısmen katılmıyorum”, “4=kararsızım”, “5=kısmen katılıyorum”, “6=katılıyorum” ile “7=kesinlikle katılıyorum” arasında değişen 7 kategoriden oluşan Likert formatında bir ölçektir. Ölçekten elde edilen verilerin değerlendirilmesi ortalamalar üzerinde gerçekleştirilmekte olup, elde edilen değerler 1 ile 7 arasında değişmektedir. 1’e yaklaşan değerler düşük iş-aile yaşam çatışması düzeyini gösterirken, 7’e yaklaşan değerler yüksek iş-aile yaşam çatışmasını göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

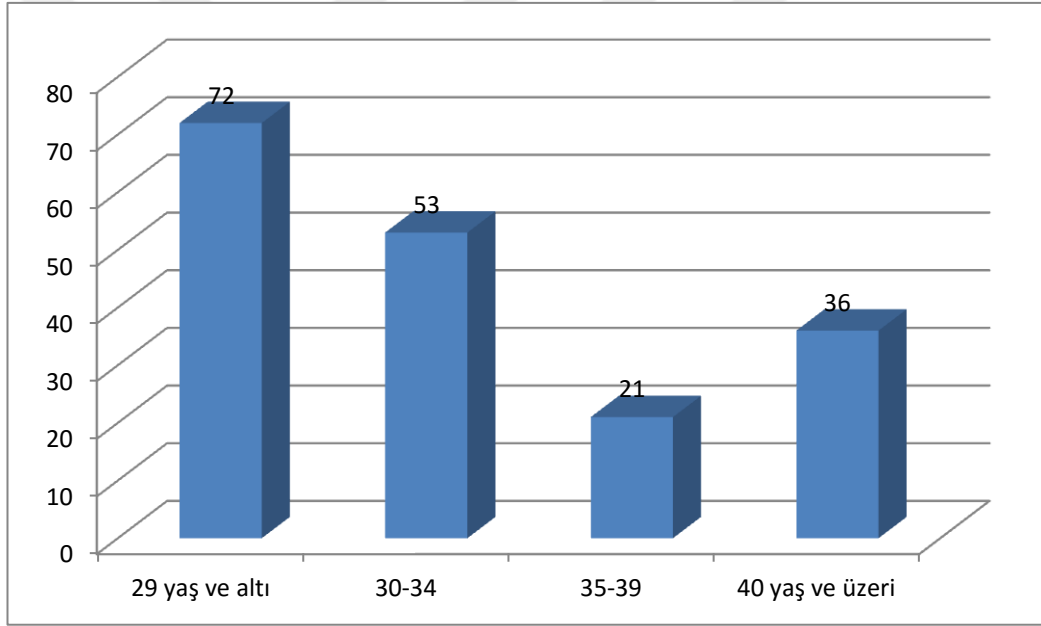
Çalışmadan elde edilen verilerin analizi SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler olarak ortalama, standart sapma ve yüzde dağılımlar verilmiştir. Çoklu grupların karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA), ikili grupların karşılaştırılmasında ise bağımsız değişkenler t testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar %95 anlamlılık düzeyinde ($p < 0.05$) değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmadan elde edilen bulgular aşağıda tablo ve grafikler halinde verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların yaşa göre dağılımı

	N	Yüzde (%)
29 yaş ve altı	72	39.6
30-34	53	29.1
35-39	21	11.5
40 yaş ve üzeri	36	19.8
Total	182	100.0

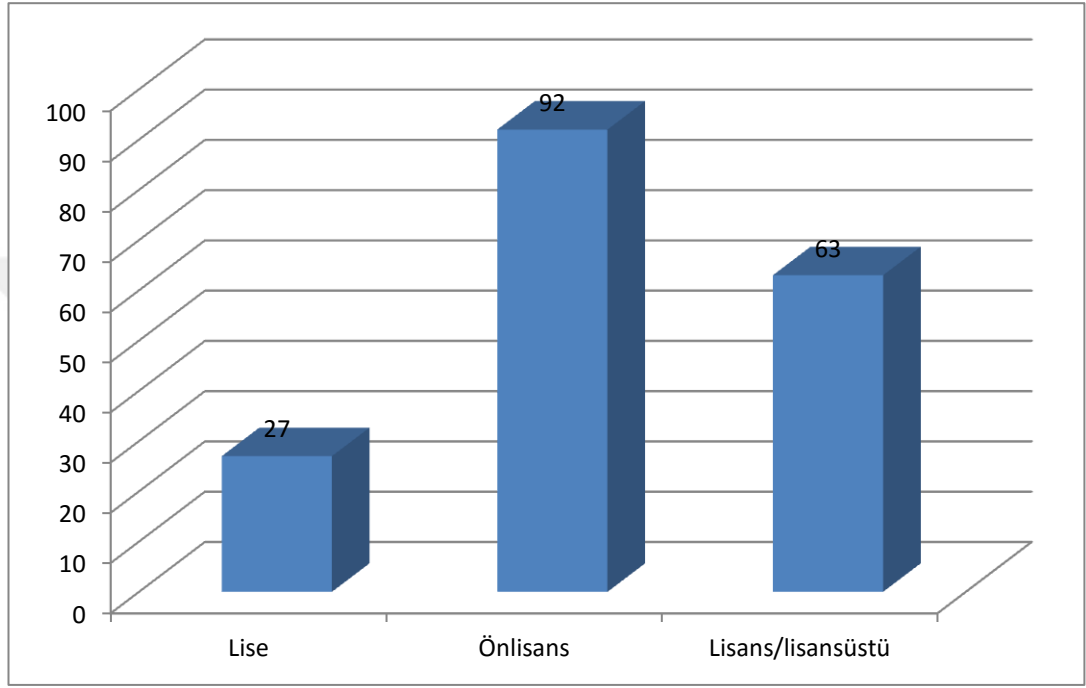


Grafik 4.1. Katılımcıların yaşa göre dağılımı

Katılımcıların yaşa göre dağılımı Tablo 4.1 ve Grafik 4.1’de görülmektedir. Buna göre çalışmaya dahil edilen polis memurlarından 72’si (%39.6) 29 yaş ve altında iken 53’ü (%29.1) 30-34 yaş arasında, 36’sı (%19.8) 40 yaş ve üzerinde, 21’i de (%11.5) 35-39 yaş arasındadır.

Tablo 4.2. Katılımcıların öğrenim durumuna göre dağılımı

		N	Yüzde (%)
Öğrenim Durumu	Lise	27	14.8
	Önlisans	92	50.5
	Lisans/lisansüstü	63	34.6
	Total	182	100.0

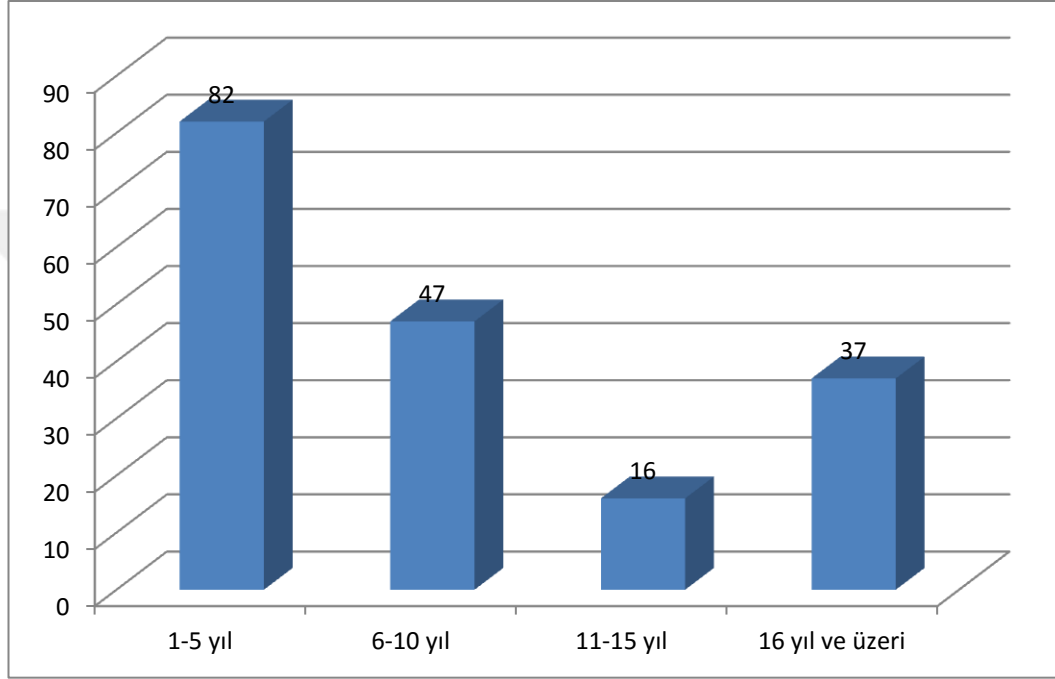


Grafik 4.2. Katılımcıların öğrenim durumuna göre dağılımı

Katılımcıların öğrenim durumuna göre dağılımı Tablo 4.2 ve Grafik 4.2’de görülmektedir. Buna göre çalışmaya dahil olan polis memurlarından 92’si (%50.5) önlisans mezunu iken 63’ü (%34.6) lisans/yüksek lisans mezunu olup 27’si ise (%14.8) ise lise mezunudur. Bu bulgular göstermektedir ki polis memurlarının öğrenim durumu oldukça yüksektir.

Tablo 4.3. Katılımcıların çalışma süresine göre dağılımı

	N	Yüzde (%)	
Çalışma Süresi	1-5 yıl	82	45.1
	6-10 yıl	47	25.8
	11-15 yıl	16	8.8
	16 yıl ve üzeri	37	20.3
	Total	182	100.0

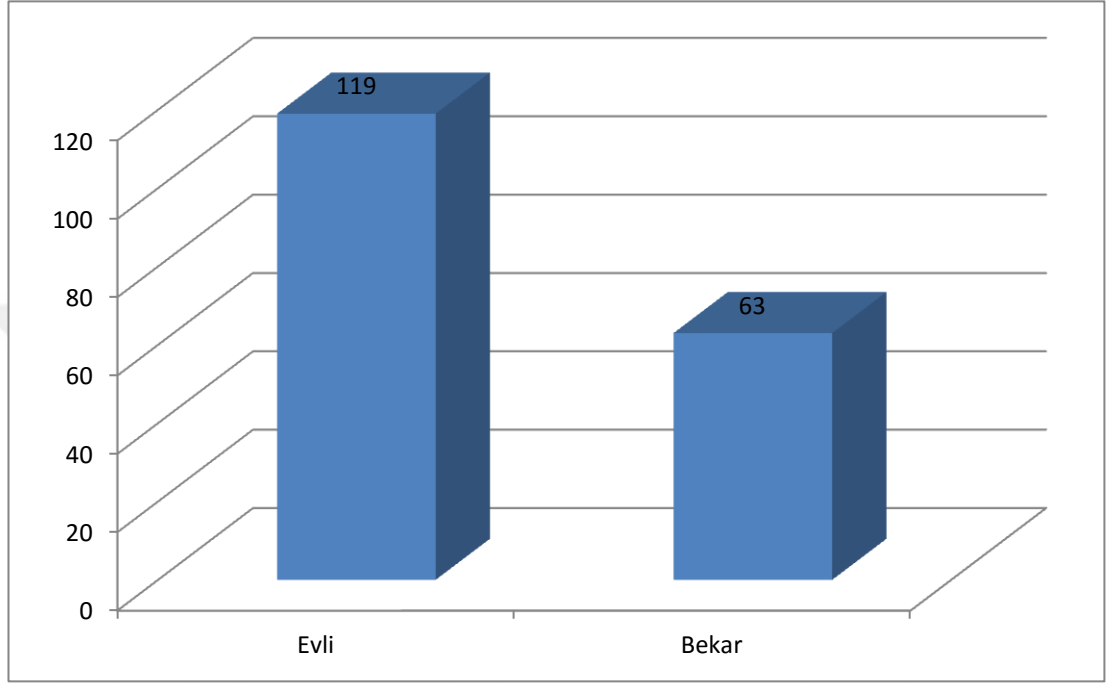


Grafik 4.3. Katılımcıların çalışma süresine göre dağılımı

Yapmış olduğumuz çalışmaya dahil edilen katılımcıların meslekteki çalışma süreleri incelenmiş olup yukarıdaki bulgular elde edilmiştir. Buna göre katılımcılardan 82'si (%45.1) 1-5 yıldır, 47'si (%25.8) 6-10 yıldır, 37'si (%20.3) 16 yıl ve daha fazla süredir, 16'sı da (%8.8) 11-15 yıldır görev yapmaktadır.

Tablo 4.4. Katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı

		N	Yüzde (%)
Medeni Durumu	Evli	119	65.4
	Bekar	63	34.6
	Total	182	100.0

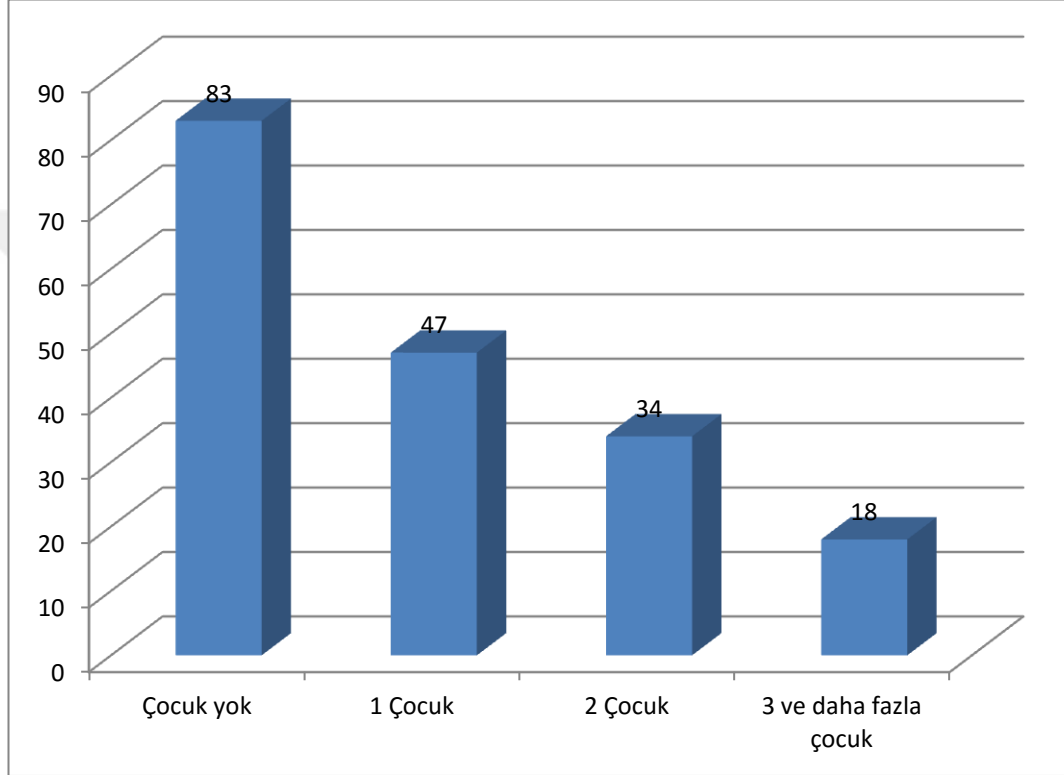


Grafik 4.4. Katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı

Çalışmaya dahil edilen polis memurlarının medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 4.4 ve Grafik 4.4'te görülmektedir. Buna göre katılımcılardan 119'u (%65.4) evli iken geri kalan 63'ü (%34.6) ise bekarıdır.

Tablo 4.5. Katılımcıların çocuk sayısına göre dağılımı

		N	Yüzde (%)
Çocuk Sayısı	Çocuk yok	83	45.6
	1 Çocuk	47	25.8
	2 Çocuk	34	18.7
	3 ve daha fazla çocuk	18	9.9
	Total	182	100.0

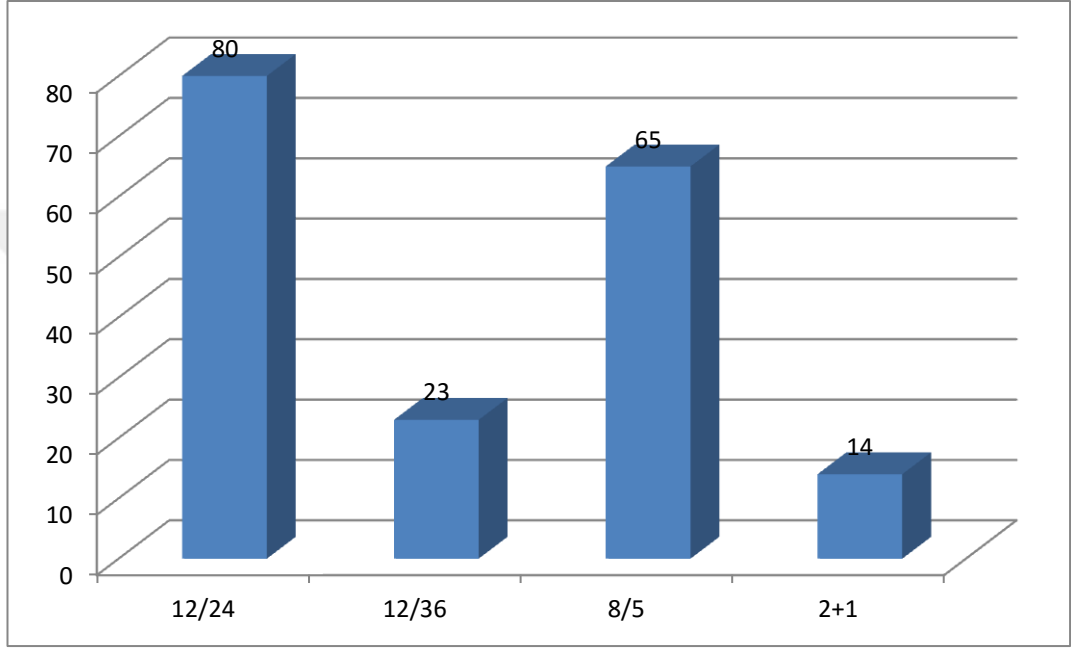


Grafik 4.5. Katılımcıların çocuk sayısına göre dağılımı

Katılımcıların çocuk sayısına göre dağılımı yukarıdaki gibidir. Buna göre katılımcılardan 83'ünün (%45.6) çocuğu bulunmamakta iken 47'sinin (%25.8) 1 çocuğu, 34'ünün (%18.7) 2 çocuğu ve geri kalan 18'inin (%9.9) 3 ve daha fazla sayıda çocuğu bulunmaktadır.

Tablo 4.6. Katılımcıların çalışma sistemine göre dağılımı

	N	Yüzde (%)	
Çalışma Sistemi	12/24	80	44.0
	12/36	23	12.6
	8/5	65	35.7
	2+1	14	7.7
	Total	182	100.0



Grafik 4.6. Katılımcıların çalışma sistemine göre dağılımı

Katılımcıların çalışma sistemine göre dağılımı yukarıdaki gibidir. Buna göre çalışmaya dahil edilen polis memurlarından 80'i (%44) 12/24, 65'i (%35.7) 8/5, 23'ü (%12.6) 12/36, 14'ü de (%7.7) 2+1 sisteminde çalışmaktadır.

Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcılara iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçekleri uygulanmış olup bu ölçeklerden elde edilen ortalama skorlar ve bu ölçeklere ilişkin karşılaştırmalar aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 4.7. Katılımcıların aile-iş çatışması ölçeğinden elde ettikleri ortalama skorlar

	N	Ortalama	Ss (\pm)
Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir	182	2.5110	1.81990
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	182	2.1923	1.64580
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	182	2.1868	1.66479
Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da iş zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir	182	2.4011	2.02433
Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	182	2.3791	1.83104
Aile-İş Çatışması Ölçeği Genel Ortalama	182	2.3341	1.48987

Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcıların ailelerinden kaynaklı olarak işlerinde yaşadıkları çatışma düzeyini belirlemek amacıyla uygulanan aile-iş çatışması ölçeğinden elde edilen ortalama puanlar yukarıdaki tabloda görülmektedir. Çalışmada kullanılan ölçek 5 sorudan oluşmakta olup sorular 1-7 arasında puanlanmıştır. Dolayısıyla da ortalama puanın 7'ye yaklaşması çatışma düzeyinin yüksek olduğunu, 1'e yaklaşması ise düşük olduğunu göstermektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların "Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir" sorusundan elde ettikleri ortalama puan 2.511 ± 1.8199 , "Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur" sorusundan elde ettikleri ortalama puan 2.1923 ± 1.6458 , "Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam" sorusundan elde ettikleri ortalama puan 2.1868 ± 1.66479 , "Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da iş zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir" sorusundan elde ettikleri ortalama puan 2.4011 ± 2.02433 , "Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır" sorusundan elde ettikleri ortalama puan 2.3791 ± 1.83104 'tür. Genel olarak aile-iş çatışmasından elde edilen ortalama puan ise 2.3341 ± 1.48987 'dir. Aile-iş çatışması ölçeğinden elde edilen ortalama puanlar dikkate alındığında katılımcıların ailelerinden kaynaklı olarak işlerinde yaşadıkları çatışma düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların yaş gruplarına göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir	29 yaş ve altı	72	2.6667	1.99295	1.660	.177
	30-34	53	2.6981	1.79299		
	35-39	21	2.5238	1.69172		
	40 yaş ve üzeri	36	1,9167	1,48083		
	Toplam	182	2,5110	1,81990		
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	29 yaş ve altı	72	2,4583	1,76777	4.765	.003*
	30-34	53	2,2264	1,64833		
	35-39	21	2,6667	1,87972		
	40 yaş ve üzeri	36	1,3333	,75593		
	Toplam	182	2,1923	1,64580		
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	29 yaş ve altı	72	2,4444	1,86055	3.185	.025*
	30-34	53	2,2830	1,67994		
	35-39	21	2,3333	1,62275		
	40 yaş ve üzeri	36	1,4444	,93944		
	Toplam	182	2,1868	1,66479		
Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir	29 yaş ve altı	72	2,5000	2,10298	2.273	.082
	30-34	53	2,3208	1,86850		
	35-39	21	3,2381	2,34318		
	40 yaş ve üzeri	36	1,8333	1,76473		
	Total	182	2,4011	2,02433		
Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	29 yaş ve altı	72	2,4722	1,94988	.273	.845
	30-34	53	2,2830	1,67994		
	35-39	21	2,5714	1,88604		
	40 yaş ve üzeri	36	2,2222	1,82226		
	Total	182	2,3791	1,83104		
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	29 yaş ve altı	72	2,5083	1,65059	2.595	.054
	30-34	53	2,3623	1,38567		
	35-39	21	2,6667	1,60665		
	40 yaş ve üzeri	36	1,7500	1,06945		
	Toplam	182	2,3341	1,48987		

Katılımcıların aile-iş çatışması ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanların yaşa göre farklılık arz edip etmediğini tespit etmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizinden Tablo 4.8’de görülen bulgular elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların ailelerinden kaynaklı iş çatışması düzeylerinin yaştaki artışa bağlı olarak azaldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra “ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı eşimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam” ve “aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur” seçeneklerinden elde edilen ortalama puanlar yaşa göre anlamlı farklılık arz etmektedir ($p<0.05$). Yapılan istatistiksel analiz neticesinde aynı zamanda aile-iş çatışması ölçeğinden elde edilen ortalama puanlar ile yaş arasında sınırdan anlamlılık saptanmıştır ($p=.054$). Anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.9. Yaşa göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std.Hata	p
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	40 yaş ve üzeri	29 yaş ve altı	-1.12500*	.32593	.004
		30-34	-.89308	.34486	.050
		35-39	-1.33333*	.43844	.014
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı eşimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	29 yaş ve altı	30-34	.16143	.29600	.948
		35-39	.11111	.40560	.993
		40 yaş ve üzeri	1.00000*	.33383	.016

Yaşa göre anlamlılık saptanan değişkenlerde farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) sonuçları yukarıdaki gibidir. Buna göre “Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur” sorusunda gruplar arasındaki farklılık 40 yaş ve üzerindeki polis memurları ile 29 yaş ve altındaki memurlar 35-39 yaş arasındaki memurlar arasındadır. 40 yaş ve üzerindeki polis memurlarının ilgili maddeye ilişkin yaşadıkları iş çatışması diğerlerine göre anlamlı şekilde daha düşüktür ($p<0.05$). Benzer şekilde “Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı eşimle ilgili olarak

yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam” değişkeni için 29 yaş ve altındaki katılımcılar ile 40 yaş ve üzerindeki katılımcılar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. 29 yaş ve altındaki katılımcılar 40 yaş ve üzerindeki katılımcılara göre ilgili maddeye ilişkin anlamlı şekilde daha yüksek iş çatışması yaşamaktadır ($p<0.05$).

Tablo 4.10. Katılımcıların öğrenim durumuna göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (\pm)	F	p
Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir	Lise	27	1.8148	1.03912	7.541	.001*
	Önlisans	92	2.2609	1.62311		
	Lisans/lisansüstü	63	3.1746	2.14431		
	Total	182	2.5110	1.81990		
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	Lise	27	1.5926	1.21716	3.689	.027*
	Önlisans	92	2.1087	1.51517		
	Lisans/lisansüstü	63	2.5714	1.89834		
	Total	182	2.1923	1.64580		
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	Lise	27	1.7407	1.25859	3.007	.052
	Önlisans	92	2.0543	1.56447		
	Lisans/lisansüstü	63	2.5714	1.88982		
	Total	182	2.1868	1.66479		
Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir	Lise	27	1.8889	1.71718	5.275	.006*
	Önlisans	92	2.1087	1.78182		
	Lisans/lisansüstü	63	3.0476	2.32399		
	Total	182	2.4011	2.02433		
Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	Lise	27	2.0000	1.49358	4.164	.017*
	Önlisans	92	2.1304	1.69172		
	Lisans/lisansüstü	63	2.9048	2.05343		
	Total	182	2.3791	1.83104		
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	Lise	27	1.8074	.99147	6.769	.001*
	Önlisans	92	2.1326	1.36302		
	Lisans/lisansüstü	63	2.8540	1.69865		
	Total	182	2.3341	1.48987		

Katılımcıların aile-iş çatışması ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanların öğrenim durumuna göre farklılık arz edip etmediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda görülmektedir. Tablo

incelendiğinde ölçeğin 3. Maddesi haricindeki diğer maddelerinde ve genel olarak aile-iş çatışması ölçeğinden elde edilen puanların öğrenim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p < 0.05$). Yapılan istatistiksel analizden elde edilen sonuçlar dikkate alındığında öğrenim düzeyindeki artışa bağlı olarak aile-iş çatışması düzeyinin de arttığı görülmüştür. Anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.11. Öğrenim durumuna anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Öğrenim durumu	(J) Öğrenim durumu	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std.Hata	p
Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir	Lisans/lisansüstü	Lise	1.35979*	.40426	.003
		Önlisans	.91373*	.28741	.005
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	Lisans/lisansüstü	Lise	.97884*	.37307	.025
		Önlisans	.46273	.26523	.192
Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir	Lisans/lisansüstü	Lise	1.15873*	.45502	.031
		Önlisans	.93892*	.32349	.012
Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	Lisans/lisansüstü	Lise	.90476	.41400	.076
		Önlisans	.77433*	.29433	.025
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	Lisans/lisansüstü	Lise	1.04656*	.33228	.005
		Önlisans	.72136*	.23623	.007

Öğrenim durumuna göre anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre “ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir” değişkeninde lisans/lisansüstü mezunları ile önlisans ve lise mezunları arasında; “Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur” değişkeninde lisans/lisansüstü mezunları ile lise mezunları arasında; “Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir” seçeneğinde lisans/lisansüstü mezunları ile lise ve önlisans mezunları arasında; “Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi

azaltmaktadır” değişkeninde lisans/lisansüstü mezunları ile önlisans mezunları arasında ve aile-iş çatışması ölçeğinin genelinde de lisans/lisansüstü mezunları ile lise ve önlisans mezunları arasında anlamlı farklılık söz konusudur ($p<0.05$).

Tablo 4.12. Katılımcıların çalışma süresine göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (\pm)	F	p
Ailemin ya da eşimin talepleri etkilemektedir	1-5 yıl	82	2.7683	2.03851	1.544	.205
	6-10 yıl	47	2.5319	1.69207		
	11-15 yıl	16	2.2500	1.23828		
	16 yıl ve üzeri	37	2.0270	1.60704		
	Total	182	2.5110	1.81990		
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle ertelediğim olur	1-5 yıl	82	2.5854	1.84559	4.333	.006*
	6-10 yıl	47	2.0638	1.45070		
	11-15 yıl	16	2.2500	1.69312		
	16 yıl ve üzeri	37	1.4595	1.06965		
	Total	182	2.1923	1.64580		
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	1-5 yıl	82	2.5000	1.85426	2.847	.039*
	6-10 yıl	47	2.0851	1.47191		
	11-15 yıl	16	2.3125	1.81544		
	16 yıl ve üzeri	37	1.5676	1.19118		
	Total	182	2.1868	1.66479		
Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir	1-5 yıl	82	2.4756	2.06216	1.120	.343
	6-10 yıl	47	2.6809	2.17802		
	11-15 yıl	16	2.3750	1.62788		
	16 yıl ve üzeri	37	1.8919	1.86762		
	Total	182	2.4011	2.02433		
Ailemle ilgili sıkıntılarımla iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	1-5 yıl	82	2.3537	1.86171	.367	.777
	6-10 yıl	47	2.5957	1.89576		
	11-15 yıl	16	2.1250	1.40831		
	16 yıl ve üzeri	37	2.2703	1.88044		
	Total	182	2.3791	1.83104		
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	1-5 yıl	82	2.5366	1.63537	1.907	.130
	6-10 yıl	47	2.3915	1.43130		
	11-15 yıl	16	2.2625	1.21922		
	16 yıl ve üzeri	37	1.8432	1.24823		
	Total	182	2.3341	1.48987		

Katılımcıların çalışma sürelerine bağlı olarak aile-iş çatışması düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde “Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam” ve “Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur” sorularında gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Genel olarak aile-iş çatışması ölçeğinde gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Anlamlı farklılık tespit edilen seçeneklerde çalışma süresi arttıkça ilgili değişkene ilişkin iş çatışması düzeyinin düştüğü görülmektedir. Anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.13. Çalışma süresine göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Çalışma süresi	(J) Çalışma süresi	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std.Hata	p
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	16 yıl ve üzeri	1-5 yıl	-1.12591*	.31730	.003
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	16 yıl ve üzeri	1-5 yıl	-.93243*	.32477	.024

Katılımcıların çalışma süresine göre aile-iş çatışması ölçeğinde anlamlı farklılık saptanan değişkenlerde anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre “aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur” seçeneğinde 16 yıl ve daha uzun süredir çalışmakta olanlar ile 1-5 yıldır çalışmakta olanlar arasında, “ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimler ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam” seçeneğinde de 16 yıl ve daha uzun süredir çalışmakta olanlar ile 1-5 yıldır çalışmakta olanlar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 4.14. Çocuk sayısına göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir	Çocuk yok	83	2.8916	2.09536	2.973	.033*
	1 Çocuk	47	2.1277	1.39279		
	2 Çocuk	34	2.5000	1.69223		
	3 ve daha fazla çocuk	18	1.7778	1.26284		
	Total	182	2.5110	1.81990		
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	Çocuk yok	83	2.5301	1.81012	2.809	.041*
	1 Çocuk	47	1.7872	1.15976		
	2 Çocuk	34	2.2059	1.83863		
	3 ve daha fazla çocuk	18	1.6667	1.23669		
	Total	182	2.1923	1.64580		
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	Çocuk yok	83	2.4578	1.79635	1.707	.167
	1 Çocuk	47	1.8936	1.38680		
	2 Çocuk	34	2.1765	1.86630		
	3 ve daha fazla çocuk	18	1.7222	1.07406		
	Total	182	2.1868	1.66479		
Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir	Çocuk yok	83	2.6265	2.17363	2.054	.108
	1 Çocuk	47	2.1915	1.77713		
	2 Çocuk	34	2.6471	2.26812		
	3 ve daha fazla çocuk	18	1.4444	.92178		
	Total	182	2.4011	2.02433		
Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	Çocuk yok	83	2.6506	1.97813	1.480	.222
	1 Çocuk	47	2.2979	1.87564		
	2 Çocuk	34	2.1471	1.57888		
	3 ve daha fazla çocuk	18	1.7778	1.26284		
	Total	182	2.3791	1.83104		
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	Çocuk yok	83	2.6313	1.65588	2.885	.037*
	1 Çocuk	47	2.0596	1.15940		
	2 Çocuk	34	2.3353	1.54897		
	3 ve daha fazla çocuk	18	1.6778	1.00853		
	Total	182	2.3341	1.48987		

Çocuk sayısının katılımcıların aile-iş çatışması düzeyini farklılaştırıp farklılaştrmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre “Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir” ve “Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur” seçeneklerinde ve genel olarak aile-iş çatışması ölçeğinde gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Tablo incelendiğinde 3 ve daha fazla sayıda çocuğa sahip olan katılımcıların ilgili değişkenler açısından daha düşük iş çatışması yaşadığı görülmektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.15. Çocuk göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Çocuk	(J) Çocuk	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir	3 ve daha fazla çocuk	Çocuk yok	-1.11379	.46563	.082
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	1 Çocuk	Çocuk yok	-.74289	.29604	.062
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	3 ve daha fazla çocuk	Çocuk yok	-.95355	.38146	.063

Çocuk sayısına göre anlamlı farklılık saptanan değişkenlerde anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre “ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir” değişkeninde 3 ve daha fazla çocuğa sahip olanlar ile çocuğu olmayanlar arasında, “aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur” değişkeninde 1 çocuğa sahip olanlar ile çocuğu olmayanlar arasında ve aile-iş çatışması ölçeği geneli için de 3 ve daha fazla çocuğa sahip olan katılımcılar ile çocuğu olmayanlar arasında farklılık saptanmıştır.

Tablo 4.16. Medeni duruma göre aile-iş çatışması düzeyinin bağımsız değişkenler t testi ile karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir	Evli	119	2.3277	1.64218	-1.880	.062
	Bekar	63	2.8571	2.08572		
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	Evli	119	2.0420	1.54259	-1.702	.090
	Bekar	63	2.4762	1.80373		
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	Evli	119	2.1092	1.60397	-.863	.389
	Bekar	63	2.3333	1.77800		
Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir	Evli	119	2.3445	2.01451	-.517	.606
	Bekar	63	2.5079	2.05468		
Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	Evli	119	2.2437	1.69229	-1.375	.171
	Bekar	63	2.6349	2.05804		
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	Evli	119	2.2134	1.36561	-1.504	.136
	Bekar	63	2.5619	1.68824		

Medeni durumun aile-iş çatışması üzerinde farklılığa neden olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde her ne kadar bekarların evlilere göre aile-iş çatışma düzeyleri daha yüksek olsa da gruplar arasında fark anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 4.17. Çalışma sistemine göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (±)	F	p
Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir	12/24	80	2.1000	1.46348	3.971	.009*
	12/36	23	2.3478	1.52580		
	8/5	65	3.1077	2.16595		
	2+1	14	2.3571	1.78054		
	Total	182	2.5110	1.81990		
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	12/24	80	1.8250	1.15589	4.034	.008*
	12/36	23	2.0435	1.29609		
	8/5	65	2.7385	2.06365		
	2+1	14	2.0000	1.83973		
	Total	182	2.1923	1.64580		
Ailemin ya da eşimin	12/24	80	1.7000	1.08383	6.112	.001*

taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	12/36	23	2.0000	1.38170	
	8/5	65	2.8308	2.03538	
	2+1	14	2.2857	2.05421	
	Total	182	2.1868	1.66479	
Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir	12/24	80	1.8500	1.57593	
	12/36	23	2.0870	1.75585	
	8/5	65	3.2000	2.38616	5.916 .001*
	2+1	14	2.3571	1.86495	
	Total	182	2.4011	2.02433	
Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	12/24	80	1.8500	1.45045	
	12/36	23	2.2174	1.50625	
	8/5	65	3.1538	2.07086	6.914 .000*
	2+1	14	2.0714	2.01778	
Total	182	2.3791	1.83104		
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	12/24	80	1.8650	1.09117	
	12/36	23	2.1391	1.26410	
	8/5	65	3.0062	1.68596	8.058 .000*
	2+1	14	2.2143	1.81017	
	Total	182	2.3341	1.48987	

Katılımcıların çalışma sistemine göre aile-iş çatışma düzeylerinin farklılık arz edip etmediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre aile-iş çatışması ölçeğinin tüm maddelerinde ve genel itibariyle aile-iş çatışması ölçeğinde gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p < 0.05$). Tablo incelendiğinde çalışma sistemi 8/5 olanların yaşadığı iş çatışması düzeyi diğerlerine göre daha yüksek iken 12/24 çalışma sisteminde çalışanların yaşadığı çatışma düzeyi ise diğerlerinden daha düşüktür. Anlamlılık saptanan gruplarda anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.18. Çalışma sistemine göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Çalışma sistemi	(J) Çalışma sistemi	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	p
Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir	8/5	12/24	1.00769*	.29668	.005
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle işlerimi ertelediğim olur	8/5	12/24	.91346*	.26817	.004
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam	8/5	12/24	1.13077*	.26692	.000
Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir	8/5	12/24	1.35000*	.32485	.000
Ailemle ilgili sıkıntılarım iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	8/5	12/24	1.35000*	.32485	.000
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	8/5	12/24	1.14115*	.23540	.000

Çalışma sistemine göre anlamlılık saptanan gruplara ilişkin post-hoc (Tukey HSD) sonuçları yukarıdaki tabloda görülmektedir. Tablo incelendiğinde tüm değişkenler için anlamlılığın 8/5 çalışanlar ile 12/24 çalışanlar arasında olduğu görülmektedir. 8/5 çalışanların çatışma düzeyi 12/24 sistemiyle çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksektir ($p < 0.05$).

Tablo 4.19. Katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinden elde ettikleri ortalama skorlar

	N	Ortalama	Ss (±)
İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir	182	6.0165	1.29374
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	182	6.2363	1.13420
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	182	6.2637	1.14027
İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	182	6.2088	1.29185
İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım	182	6.7143	.91983
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	182	6.2879	.96260

Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcıların işlerinden kaynaklı olarak ailelerinde yaşadıkları çatışma düzeyini belirlemek amacıyla uygulanan iş-aile çatışması ölçeğinden elde edilen ortalama puanlar yukarıdaki tabloda görülmektedir. Çalışmada kullanılan ölçek 5 sorudan oluşmakta olup sorular 1-7 arasında puanlanmıştır. Dolayısıyla da ortalama puanın 7'ye yaklaşması çatışma düzeyinin yüksek olduğunu, 1'e yaklaşması ise düşük olduğunu göstermektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların aile ortamında yaşadığı en yüksek çatışma “işin niteliği gereği ailece yapılan planların değiştirilmek zorunda kalınması sebebiyle olmaktadır. Bununla birlikte “işle ilgili sorumlulukların aile hayatını etkilemesi” sebebiyle ortaya çıkan çatışma düzeyi diğerlerine göre daha düşüktür. Genel itibariyle tüm değişkenlerde ve iş-aile çatışması ölçeğinden elde edilen ortalama skorlar 6'nın üzerinde olup bu durum işten kaynaklı olarak aile çatışma düzeyinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.20. Katılımcıların yaş gruplarına göre iş-aile çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (±)	F	p
İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir	29 yaş ve altı	72	6.0694	1.20242	.576	.631
	30-34	53	5.8491	1.24648		
	35-39	21	5.9524	1.56449		
	40 yaş ve üzeri	36	6.1944	1.39016		
	Toplam	182	6.0165	1.29374		
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	29 yaş ve altı	72	6.3472	.98094	1.261	.289
	30-34	53	6.3208	.91512		
	35-39	21	5.8571	1.49284		
	40 yaş ve üzeri	36	6.1111	1.42984		
	Toplam	182	6.2363	1.13420		
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	29 yaş ve altı	72	6.4583	.87109	2.894	.037*
	30-34	53	6.3208	.97613		
	35-39	21	5.6667	1.52753		
	40 yaş ve üzeri	36	6.1389	1.45706		
	Toplam	182	6.2637	1.14027		
İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	29 yaş ve altı	72	6.3472	1.20047	2.076	.105
	30-34	53	6.2830	1.00723		
	35-39	21	5.5714	1.83225		
	40 yaş ve üzeri	36	6.1944	1.41056		
	Total	182	6.2088	1.29185		
İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım	29 yaş ve altı	72	6.7917	.57989	1.688	.171
	30-34	53	6.8491	.71780		
	35-39	21	6.4762	1.36452		
	40 yaş ve üzeri	36	6.5000	1.32017		
	Total	182	6.7143	.91983		
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	29 yaş ve altı	72	6.4028	.72189	1.537	.237
	30-34	53	6.3245	.78664		
	35-39	21	5.9048	1.41932		
	40 yaş ve üzeri	36	6.2278	1.24226		
	Toplam	182	6.2879	.96260		

Katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanların yaşa göre farklılık arz edip etmediğini tespit etmek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizinden Tablo 4.20’de görülen bulgular elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde “İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım” seçeneğinde 29 yaş ve altındaki katılımcıların çatışma düzeyi en yüksek, 35-39 yaş grubunda yer alanların çatışma düzeyi ise en düşük olup gruplar arasında ilgili değişken açısından anlamlı farklılık saptanmış ($p<0.05$), diğer değişkenler ve genel olarak iş-aile çatışması bakımından ise anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Anlamlılık tespit edilen değişkende anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.21. Yaşa göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) yaş	(J) yaş	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	P
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	29 yaş ve altı	35-39	.79167*	.27846	.025

Yaşa göre anlamlılık saptanan değişkenlerde farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) sonuçları yukarıdaki gibidir. Buna göre “İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım” sorusunda gruplar arasındaki farklılık 29 yaş ve altındaki katılımcılar ile 35-39 yaş grubundaki katılımcılar arasındadır ($p<0.05$). 29 yaş ve altındaki polis memurlarının ilgili değişken açısından aile ortamında yaşadığı çatışma düzeyi 35-39 yaşındaki polis memurlarının yaşadığı çatışma düzeyinden daha yüksektir. Bunun sebebi olarak 29 yaş altı polislerin polis teşkilatındaki ilk yılları olduğu ve polisliğin zorlukları ile yeni tanışmış olmaları çatışma düzeyinin yüksek çıkmasında belirleyici etken olduğu tarafımızdan düşünülmektedir.

Tablo 4.22. Katılımcıların öğrenim durumuna göre iş-aile çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (±)	F	p
İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir	Lise	27	5.6667	1.88108	2.130	.122
	Önlisans	92	6.1957	1.05079		
	Lisans/lisansüstü	63	5.9048	1.29159		
	Total	182	6.0165	1.29374		
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı	Lise	27	5.7407	1.72298	3.127	.046*
	Önlisans	92	6.3043	.95778		
	Lisans/lisansüstü	63	6.3492	1.01852		
	Total	182	6.2363	1.13420		
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	Lise	27	5.7037	1.87729	3.955	.021*
	Önlisans	92	6.3696	.93430		
	Lisans/lisansüstü	63	6.3492	.93600		
	Total	182	6.2637	1.14027		
İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	Lise	27	5.7778	2.06311	2.172	.117
	Önlisans	92	6.3587	.97869		
	Lisans/lisansüstü	63	6.1746	1.25132		
	Total	182	6.2088	1.29185		
İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım	Lise	27	6.1481	1.83353	6.546	.002*
	Önlisans	92	6.8478	.41760		
	Lisans/lisansüstü	63	6.7619	.79746		
	Total	182	6.7143	.91983		
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Lise	27	5.8074	1.73159	4.336	.014*
	Önlisans	92	6.4152	.64772		
	Lisans/lisansüstü	63	6.3079	.84076		
	Total	182	6.2879	.96260		

Katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanların öğrenim durumuna göre farklılık arz edip etmediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yukarıdaki tabloda görülmektedir. Tablo incelendiğinde ölçeğin 1. ve 4. Maddesi haricindeki diğer maddelerinde ve genel olarak iş-aile çatışması ölçeğinden elde edilen puanların öğrenim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p < 0.05$). Genel olarak iş-aile çatışması

dikkate alındığında önlisans mezunlarının işten kaynaklı olarak aile ortamında yaşadığı çatışma düzeyi en yüksek, lise mezunlarınınki ise en düşük bulunmuştur. Anlamlı farklılık tespit edilen değişkenlerde anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.23. Öğrenim durumuna anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Öğrenim durumu	(J) Öğrenim durumu	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std.Hata	p
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	Lise	Önlisans	-.56361	.24538	.059
		Lisans/lisansüstü	-.60847	.25788	.050
	Önlisans	Lise	.56361	.24538	.059
		Lisans/lisansüstü	-.04486	.18334	.968
	Lisans/lisansüstü	Lise	.60847	.25788	.050
		Önlisans	.04486	.18334	.968
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı aileme ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	Lise	Önlisans	-.66586*	.24560	.020
		Lisans/lisansüstü	-.64550*	.25811	.035
	Önlisans	Lise	.66586*	.24560	.020
		Lisans/lisansüstü	.02036	.18350	.993
	Lisans/lisansüstü	Lise	.64550*	.25811	.035
		Önlisans	-.02036	.18350	.993
İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım	Lise	Önlisans	-.69968*	.19543	.001
		Lisans/lisansüstü	-.61376*	.20538	.009
	Önlisans	Lise	.69968*	.19543	.001
		Lisans/lisansüstü	.08592	.14601	.826
	Lisans/lisansüstü	Lise	.61376*	.20538	.009
		Önlisans	-.08592	.14601	.826
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Lise	Önlisans	-.60781*	.20691	.010
		Lisans/lisansüstü	-.50053	.21745	.058
	Önlisans	Lise	.60781*	.20691	.010
		Lisans/lisansüstü	.10728	.15459	.767
	Lisans/lisansüstü	Lise	.50053	.21745	.058
		Önlisans	-.10728	.15459	.767

Öğrenim durumuna göre anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları yukarıdaki tabloda

görülmektedir. Buna göre “İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır” değişkeninde lisans/lisansüstü mezunları ile önlisans ve lise mezunları arasında; “İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı aileme ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım” değişkeninde lisans/lisansüstü mezunları ile lise mezunları arasında ve önlisans mezunları ile lise mezunları arasında; “İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım” seçeneğinde lisans/lisansüstü mezunları ile lise ve önlisans mezunları ile lise mezunları arasında, genel itibariyle iş-aile çatışması açısından da önlisans ve lise mezunları arasında anlamlı farklılık söz konusudur ($p<0.05$).

Tablo 4.24. Katılımcıların çalışma süresine göre iş-aile çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (\pm)	F	p
İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir	1-5 yıl	82	5.9878	1.30992	1.148	.331
	6-10 yıl	47	6.0213	1.05273		
	11-15 yıl	16	5.5625	1.71148		
	16 yıl ve üzeri	37	6.2703	1.32599		
	Total	182	6.0165	1.29374		
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı	1-5 yıl	82	6.3537	.93455	1.219	.304
	6-10 yıl	47	6.2766	.94873		
	11-15 yıl	16	5.8125	1.68201		
	16 yıl ve üzeri	37	6.1081	1.42953		
	Total	182	6.2363	1.13420		
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı aileme ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	1-5 yıl	82	6.4390	.95707	2.428	.067
	6-10 yıl	47	6.2128	.85811		
	11-15 yıl	16	5.6250	1.70783		
	16 yıl ve üzeri	37	6.2162	1.43634		
	Total	182	6.2637	1.14027		
İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	1-5 yıl	82	6.3293	1.22781	1.945	.124
	6-10 yıl	47	6.1702	1.00691		
	11-15 yıl	16	5.5000	2.06559		
	16 yıl ve üzeri	37	6.2973	1.28808		
	Total	182	6.2088	1.29185		
İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım	1-5 yıl	82	6.8171	.54723	1.321	.269
	6-10 yıl	47	6.7660	.78610		
	11-15 yıl	16	6.4375	1.54785		
	16 yıl ve üzeri	37	6.5405	1.30373		
	Total	182	6.7143	.91983		

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	1-5 yıl	82	6.3854	.75148	1.743	.160
	6-10 yıl	47	6.2894	.74695		
	11-15 yıl	16	5.7875	1.61405		
	16 yıl ve üzeri	37	6.2865	1.20696		
	Total	182	6.2879	.96260		

Katılımcıların çalışma sürelerine bağlı olarak iş-aile çatışması düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde 1-5 yıldır çalışmakta olanların iş-aile çatışması düzeyi diğerlerine göre daha yüksek, 11-15 yıldır çalışanların ise diğerlerinden daha düşüktür. Yapılan istatistiksel analiz neticesinde gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p < 0.05$).

Tablo 4.25. Çocuk sayısına göre iş-aile çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (\pm)	F	p
İşimle ilgili aile sorumluluklarım hayatımı etkilemektedir	Çocuk yok	83	5.9157	1.38110	1.733	.162
	1 Çocuk	47	6.3191	.81043		
	2 Çocuk	34	5.7353	1.67529		
	3 ve daha fazla çocuk	18	6.2222	.94281		
	Total	182	6.0165	1.29374		
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı	Çocuk yok	83	6.2169	1.15872	2.691	.048*
	1 Çocuk	47	6.5319	.58425		
	2 Çocuk	34	5.8235	1.64170		
	3 ve daha fazla çocuk	18	6.3333	.68599		
	Total	182	6.2363	1.13420		
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı aileme ilgili bazı şeyleri yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	Çocuk yok	83	6.2530	1.05742	3.862	.010*
	1 Çocuk	47	6.6596	.59988		
	2 Çocuk	34	5.8235	1.69617		
	3 ve daha fazla çocuk	18	6.1111	1.02262		
	Total	182	6.2637	1.14027		
İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi	Çocuk yok	83	6.0964	1.33082	2.524	.059
	1 Çocuk	47	6.6383	.56820		
	2 Çocuk	34	5.9412	1.57521		

zorlaştırmaktadır	3 ve daha fazla çocuk	18	6.1111	1.67644		
	Total	182	6.2088	1.29185		
İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız değişirmek zorunda kalmaktayım	Çocuk yok	83	6.7470	.71300		
	1 Çocuk	47	6.8723	.49418		
	2 Çocuk	34	6.3529	1.64929	2.402	.069
	3 ve daha fazla çocuk	18	6.8333	.51450		
	Total	182	6.7143	.91983		
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Çocuk yok	83	6.2458	.87698		
	1 Çocuk	47	6.6043	.40538		
	2 Çocuk	34	5.9353	1.54741	3.404	.019*
	3 ve daha fazla çocuk	18	6.3222	.72644		
	Total	182	6.2879	.96260		

Çocuk sayısının katılımcıların iş-aile çatışması düzeyini farklılaştırıp farklılaştrmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre ölçeğin 2. ve 3. Maddeleri ile genel olarak iş-aile çatışmasında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p < 0.05$). Tablo incelendiğinde anlamlılık saptanan değişkenlerde 1 çocuğu olanların çatışma düzeyi diğerlerine göre daha yüksektir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.26. Çocuk göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Çocuk	(J) Çocuk	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Hata	p
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	1 Çocuk	2 Çocuk	.70839*	.25185	.028
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	1 Çocuk	2 Çocuk	.83605*	.25084	.006
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	1 Çocuk	2 Çocuk	.66896*	.21253	.010

Çocuk sayısına göre anlamlı farklılık saptanan değişkenlerde farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) testi neticesinde elde edilen sonuçlar yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre farklılık saptanan tüm değişkenlerde farklılığın 1 çocuk sahibi olan katılımcılar ile 2 çocuk sahibi olan katılımcılar arasında olduğu saptanmıştır. 1 çocuk sahibi olan katılımcıların işten kaynaklı olarak aile ortamında yaşadığı çatışma düzeyi anlamlı şekilde 2 çocuğa sahip olan katılımcıların yaşadığı çatışma düzeyinden daha yüksektir.

Tablo 4.27. Medeni duruma göre iş-aile çatışması düzeyinin bağımsız değişkenler t testi ile karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ortalama	Ss (±)	t	p
İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir	Evli	119	6.0924	1.21426	1.089	.278
	Bekar	63	5.8730	1.43113		
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	Evli	119	6.2101	1.19939	-.427	.670
	Bekar	63	6.2857	1.00689		
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı aileme ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	Evli	119	6.2185	1.20141	-.735	.463
	Bekar	63	6.3492	1.01852		
İşimin yarattığı stres aileme karşı olan örevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	Evli	119	6.2017	1.34404	-.102	.919
	Bekar	63	6.2222	1.19737		
İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım	Evli	119	6.6807	.99943	-.677	.500
	Bekar	63	6.7778	.75015		
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Evli	119	6.2807	1.01358	-.139	.890
	Bekar	63	6.3016	.86574		

Medeni durumun iş-aile çatışması üzerinde farklılığa neden olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde her ne kadar bekarların evlilere göre iş-aile çatışma düzeyleri daha yüksek olsa da gruplar arasında fark anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 4.28. Çalışma sistemine göre aile-iş çatışması düzeyinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

		N	Ortalama	Ss (\pm)	F	p
İşime sorumluluklarım hayatımı etkilemektedir	ilgili aile	12/24	80	6.2375	.90349	
		12/36	23	5.4783	1.62003	
		8/5	65	5.8308	1.56694	3.327 .021*
		2+1	14	6.5000	.75955	
	Total	182	6.0165	1.29374		
İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı	zaman olan	12/24	80	6.3625	.99675	
		12/36	23	5.6957	1.36298	
		8/5	65	6.1846	1.23608	2.798 .042*
		2+1	14	6.6429	.63332	
	Total	182	6.2363	1.13420		
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan aileme ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım	yüklediği dolay	12/24	80	6.4000	.90847	
		12/36	23	5.9130	1.23998	
		8/5	65	6.1538	1.38328	1.665 .176
		2+1	14	6.5714	.75593	
	Total	182	6.2637	1.14027		
İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	stres aileme	12/24	80	6.3625	.98397	
		12/36	23	6.0870	1.44326	
		8/5	65	5.9692	1.61021	1.739 .161
		2+1	14	6.6429	.63332	
	Total	182	6.2088	1.29185		
İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız değişirmek zorunda kalmaktayım	gereği ailece	12/24	80	6.9250	.30914	
		12/36	23	6.2609	1.48377	
		8/5	65	6.5538	1.15962	4.635 .004*
		2+1	14	7.0000	.00000	
	Total	182	6.7143	.91983		
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI		12/24	80	6.4575	.66156	
		12/36	23	5.8870	1.24729	
		8/5	65	6.1385	1.17096	3.566 .015*
		2+1	14	6.6714	.35611	
	Total	182	6.2879	.96260		

Katılımcıların çalışma sistemine göre iş-aile çatışma düzeylerinin farklılık arz edip etmediğini tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde ölçekteki 3

ve 4. Maddeler dışında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. İş-Aile çatışması ölçeği geneli dikkate alındığında 2+1 sisteminde çalışanların diğerlerine göre daha yüksek çatışma düzeyine, 12/36 sisteminde çalışanların ise daha düşük çatışma düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Anlamlılık saptanan gruplarda anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hoc (Tukey HSD) sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4.29. Çalışma sistemine göre anlamlı farklılık saptanan gruplara ilişkin Post-Hoc (Tukey HSD) sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Çalışma sistemi	(J) Çalışma sistemi	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std.Hata	p
İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir	12/24	12/36	.75924	.30036	.059
		8/5	.40673	.21199	.224
		2+1	-.26250	.36778	.892
	12/36	12/24	-.75924	.30036	.059
		8/5	-.35251	.30800	.662
		2+1	-1.02174	.43033	.086
	8/5	12/24	-.40673	.21199	.224
		12/36	.35251	.30800	.662
		2+1	-.66923	.37404	.282
	2+1	12/24	.26250	.36778	.892
		12/36	1.02174	.43033	.086
		8/5	.66923	.37404	.282
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	12/24	12/36	.66685	.26444	.060
		8/5	.17788	.18664	.776
		2+1	-.28036	.32379	.822
	12/36	12/24	-.66685	.26444	.060
		8/5	-.48896	.27117	.275
		2+1	-.94720	.37887	.063
	8/5	12/24	-.17788	.18664	.776
		12/36	.48896	.27117	.275
		2+1	-.45824	.32931	.506
	2+1	12/24	.28036	.32379	.822
		12/36	.94720	.37887	.063
		8/5	.45824	.32931	.506

İşimin niteliği gereği ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım	12/24	12/36	.66413*	.21136	.011	
		8/5	.37115	.14917	.065	
		2+1	-.07500	.25880	.991	
	12/36	12/24	-.66413*	.21136	.011	
		8/5	-.29298	.21673	.531	
		2+1	-.73913	.30282	.073	
	8/5	12/24	-.37115	.14917	.065	
		12/36	.29298	.21673	.531	
		2+1	-.44615	.26321	.329	
	2+1	12/24	.07500	.25880	.991	
		12/36	.73913	.30282	.073	
		8/5	.44615	.26321	.329	
	İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	12/24	12/36	.57054	.22305	.055
			8/5	.31904	.15743	.182
			2+1	-.21393	.27312	.862
12/36		12/24	-.57054	.22305	.055	
		8/5	-.25151	.22873	.690	
		2+1	-.78447	.31957	.071	
8/5		12/24	-.31904	.15743	.182	
		12/36	.25151	.22873	.690	
		2+1	-.53297	.27777	.224	
2+1		12/24	.21393	.27312	.862	
		12/36	.78447	.31957	.071	
		8/5	.53297	.27777	.224	

Çalışma sistemine göre anlamlılık saptanan gruplara ilişkin post-hoc (Tukey HSD) sonuçları yukarıdaki tabloda görülmektedir. Tablo incelendiğinde tüm değişkenler için anlamlılığın 12/24 sisteminde çalışanlar ile 12/36 sisteminde çalışanlar arasında olduğu görülmektedir.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Aile ve iş, insanoğlunun hayatlarındaki vazgeçilmez iki unsurdur. Bazıları ailelerine daha fazla önem verirken bazıları ise işlerini her şeyden üstün tutarak aile ile olan ilişkilerini aksatırlar. Esas itibariyle en doğru olanı ve arzu edileni iş ve aile arasındaki dengenin sağlanabilmesidir. Bu durum elbette son derece zor olup bu dengeyi kurmaya çalışırken bireyler başka sorunlarla da karşılaşabilmektedirler.

Aile içi ilişkilerin sağlıklı olmasının temelinde iletişim ve tabii ki de paylaşım bulunmaktadır. Aile içi ilişkilerin sağlıklı ya da sağlıklı olmaması bireyin yaşantısının, bedensel ve ruhsal sağlığını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Eşler arasındaki ve anne-baba ile çocuk arasındaki ilişki, çocuk gelişiminde hayati öneme sahip olup bu durumda aile içindeki ilişkilerin sağlıklı olması, hem anne-babanın sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürmesinde ve aynı zamanda evlilikten doyum sağlamasında oldukça etkili iken aynı zamanda çocukların da sağlıklı bir psikososyal gelişim göstermesinde de etkilidir. Çocukluk döneminde sağlıklı bir aile ortamında yetişen çocukların gelecekte iş-aile arasındaki dengeyi daha kolay sağlayacağı da aşikardır.

İnsanoğlunun varolduğu günden bugüne yaşamını sürdürmek için üretmek zorunda kaldığı bilinmektedir. Bu bağlamda toprağın en önemli girdi olduğu tarıma dayalı toplumlarda üretim aileler tarafından kendi tüketimlerini karşılamak için yapılmaktayken sanayileşme süreciyle beraber iş bölümünde uzmanlaşma ağırlık kazanmış, yaşanan bu gelişmeler doğrultusunda da iş ve aile yaşamı bilhassa yetişkinlerin odak noktası haline gelmiştir. Böylelikle fabrikalarda çalışan işçi sınıfı ortaya çıkmıştır ki bu durum neticesinde de iş ve aile yaşamı hem gerektirdiği sorumluluklar hem de mekan açısından birbirinden ayrılmıştır. Bu durum neticesinde de insanlar yaşamları süresince genellikle hem çalışan birey, hem eş, hem de anne-baba rolünü bir arada üstlenmeye, diğer bir ifadeyle belirtilen rolleri eş zamanlı olarak gerçekleştirmeye başlamışlardır (Harris, 2004: 819).

Bilhassa 2. Dünya Savaşı'nın ardından hem iş hem de aile yaşamıyla ilgili yaşanan en önemli değişimlerin başında kadının iş hayatına katılımındaki artıştır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyük kısmında faal nüfus içerisinde ciddi bir

paya sahip olan kadınlar, kalkınmanın dayandırıldığı insan kaynakları içerisinde önemli bir potansiyel olarak kabul edilmekte ve dolayısıyla da değerlendirilmektedir (Özmete ve Gönem, 2004: 1). Böylelikle, geçtiğimiz yüzyılın 2. yarısından beri iş-aile yaşamının dengelenmesi, iş-aile çatışması, iş-aile ve bireysel yaşama uyum, iş ve aile yaşamında stres gibi hususlar çoğu disiplinin dikkatini çekmiştir.

İş aile çatışmasına neden olan pek çok faktör söz konusudur.

İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde çatışma ile yaş arasındaki ilişkiye dair farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Kişilerin yaşları ile iş-aile rol çatışması arasında genellikle negatif bir ilişki olduğu bildirilmektedir. Yaştaki artışa bağlı olarak deneyim, bilgi ve para gibi işle ilgili kaynakların arttığı, kişilerin daha az iş stresi yaşadığı ve iş sorumluluklarının da aile sorumlulukları üzerinde daha az etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86). Yapmış olduğumuz çalışmadan elde edilen sonuçlar da konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarla paralellik arz etmektedir. Zira çalışmamızda yaştaki artışa bağlı olarak aile-iş ve iş-aile çatışmasının genel itibariyle azaldığı tespit edilmiştir. İş-aile çatışmasının yaştaki artışa bağlı olarak azalması, yaşça büyük olan kişilerin iş ve aile hayatlarının birbirinden ayırabilme açısından daha deneyimli ve dolayısıyla da daha profesyonel olmalarından (Lambert et al., 2002) veya çalışma şartlarının daha iyi ve aynı zamanda çalışma programlarının daha düzenli olmasından kaynaklanmaktadır (Karatepe ve Kılıç, 2005).

Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcıların öğrenim durumlarındaki artışa bağlı olarak genel olarak iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir. Bireylerin öğrenim düzeylerindeki artışa bağlı olarak iş yaşamına katılma durumları ve iş yaşamından beklentileri de doğal olarak artmaktadır. Dolayısıyla kariyer nedeniyle geri plana atılan aile yaşamında da aksaklıklar ve çatışmalar ortaya çıkması normal bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcıların çalışma süresindeki artışa göre iş-aile ve aile iş çatışması düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu durumun yaştan elde edilen sonuçlarla paralellik arz ettiği görülmektedir. Tıpkı yaştaki artışa bağlı olarak bilgi ve deneyimin arttığı gibi çalışma süresindeki artışa bağlı olarak da hem iş hem de aile arasındaki dengeyi korumadaki deneyim ve bilgi birikimi de artış

göstermektedir. Bu durum neticesinde de çatışma düzeyinin düşmesi normal bir sonuçtur.

Kişinin sahip olduğu çocuk sayısının fazlalığı doğal olarak çocukları için ayırması gereken zamanı artırmakta ve çocukların muhtemel ihtiyaç ve sorunlarına ilişkin endişelerin de artmasına yol açmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda çocuk sayısındaki artışa bağlı olarak iş-aile çatışma düzeyinin arttığı bildirilmekle birlikte (Kinnunen ve Mauno, 1998) çocuk sayısının çatışma süreci üzerindeki etkileriyle ilgili yapılan çalışmaların büyük kısmında çocuk sayısı ile iş-aile çatışmaları arasındaki ilişki tartışmalı bir konudur. Yapmış olduğumuz çalışmada çocuk sayısındaki artışa bağlı olarak aile-iş çatışması düzeyinin azaldığı, iş-aile çatışması düzeyinin ise 1 çocuğa sahip olanlar ile 3 ve daha fazla sayıda çocuğa sahip olanlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda çocuk sayısındaki artışın iş-aile ve aile-iş çatışmasında etkili olduğunu söyleyebilmek pek mümkün gözükmemektedir.

Evlilik ve kariyer kişilerin en önemli yaşam olayları arasında yer almakta olup bu iki alan arasındaki pozitif etkileşim hem iş hem de evlilik bakımından yeni fırsatları; negatif etkileşim de doğal olarak çatışmayı ve bu çatışmayla mücadeleyi beraberinde getirmektedir. Evlilik ve kariyere ilişkin kadın ve erkekler farklı bakış açılarına sahiptirler. Kadınların aynı pozisyonda bulunan evli erkeklere oranla iş hayatında daha geri planda kaldıkları ve dolayısıyla daha düşük kariyer beklentisinde oldukları aşikardır. Kişilerin evli veya bekar olması, çatışmaya olumlu veya olumsuz yönde etki edebilmektedir. Konuyla ilgili bazı çalışmalar, evli çiftlerin bekarlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını bildirmektedir (Karatepe ve Kılıç, 2005). Yapmış olduğumuz çalışmada ise bekarların evli olanlara göre iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ülkemizin toplum ve aile yapısı dikkate alındığında genel olarak geniş aile yapısına sahip bir ülkeyiz. Dolayısıyla da bekar olan bireylerin sorumlu olduğu kişi sayısı evli çiftlere göre çok daha fazladır. Çalışmamızdan böyle bir sonucun ortaya çıkmasında bu durumun etkili olduğu kanaatindeyiz.

Çalışma süresinin uzunluğu ve düzensizliğinin iş-aile çatışmasıyla ilgili olduğu yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarda görülmektedir. Uzun çalışma

saatleri kişilerin fiziki açıdan ailesiyle ilgili aktivitelere katılımını zorlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra hafta sonu çalışmaları ve ek mesai gibi faktörler de aileyle geçirilecek olan zamanda kısıtlamalara gidilmesine sebebiyet verebilir ki belirtilen bu hususlar da çatışmayı beraberinde getirir (Ramasundaram ve Ramasundaram, 2011). Yapmış olduğumuz çalışmada 8/5 sisteminde çalışanların aile-iş çatışması düzeyi diğerlerinden daha yüksek, 2+1 çalışma sisteminde çalışanların da iş-aile çatışması diğerlerinden daha yüksek bulunmuş olup her iki çatışma türünde de gruplar arasında fark anlamlı bulunmuştur.

Yapmış olduğumuz çalışma neticesinde katılımcıların yaş, öğrenim durumu, çalışma sistemleri, çocuk sayısı, çalışma süresi gibi faktörlerin iş-aile ve aile-iş çatışmasında etkili olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak Emniyet Teşkilatı içerisinde uygulanmakta olan çalışma saatleri ve çalışma süreleri kurum içerisindeki personelin iş-aile çatışmasını fazlasıyla tetiklediği açık bir şekilde görülmüştür.

6. ÖNERİ

Emniyet Teşkilatı bünyesinde çalışan personelin verimli çalışması sağlamak ve iş aile çatışmasını en aza indirmek için yapılması gereken ilk uygulamalar çalışma saatleri ile çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi, personelin kendi alisiyle herhangi bir plan yapmak istediğinde bunu engellemeye sebep olacak (senelik izinlerin durdurulması, hafta sonu izinlerin kaldırılması, personelin çıkış saatinde çıkışının verilmesi vb.) gibi uygulamalara son verilmesi gerekmektedir. Personelin istirahatlı olduğu günler için herhangi bir plan yapamaması personelin iş verimini ve işe olan sadakatini düşürdüğü birçok bilimsel çalışmada ortaya çıkmıştır. Emniyet Teşkilatının Türkiye Cumhuriyetinin güvenliği açısından önemi göz önüne alındığında personelin iş-aile çatışması ve aile- iş çatışmasını yaşayacak uygulamaları derhal kaldırıp personelin verimli çalışmasını sağlayacak, ailesine daha fazla zaman ayıracak çalışma düzeni sağlamak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Akbulut, İ. (1995), *Emniyet Teşkilatı ve Görevleri*, İstanbul: Cem Ofset.

Alyot, H. (2008). *Türkiye’de Zabıta*, Ankara: Kozan Ofset.

Arla L. Day ve Trina C. (2006). Chamberlain, Committing to Your Work, Spouse and Children: Implications for Work-Family Conflict, *Journal Vocational Behavior*, 68.

Arpacı, F., ve Ersoy, A.F. (2007) “Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi”, *Aile ve Toplum*, 3(11).

Aycan, Z., ve Eskin, M, (2005), “Relative Contrubions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey”, *Sex Roles*, Cilt: 53, Sayı: 7/8, 453-471

Aydın, A.H. (1996), *Polis Meslek Hukuku*, Ankara: Doğuş.

Aytaç, S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri* (1.Baskı), Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları. Ss. 15-18.

Batıgün, A.D, ve Şahin, N.H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A Tipi Kişilik ve İş Doyumu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1

Blair, S.L. (1998). “Work Roles, Domestic Roles, and Marital Quality: Perceptions of Fairness Among Dual-Earner Couples”, *Social Justice Research*, 11/3, 1998, Erişim, <http://www.springerlink.com/content/vkn218r331425106/fulltext.pdf>

Bragger, J.D., Srednicki, O.R., Kutcher, E.J., Indovino, L. ve Rosner, E. (2005). “Work- Family Conflict, Work-Family Culture And Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers”, *Journal of Business and Psychology*, 20/2, 2005. p.320

Carnicer, M.P.D., Sanchez, A.M., Perez, M.P. and Jimenez, M.J.V. (2004). “Work-Family Conflict in a Southern European Country”, *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 2004.

Cerrah, İ. (1998), “Sosyal Yapı ve Polis Alt – Kültürü: Sosyal Yapı ve Meslek İçi Sosyalleşmenin Türk Polis Alt – Kültürü Oluşumuna Etkileri”, İbrahim Cerrah ve Emin Semiz (Ed.), *21. Yüzyılda Polis: Temel Sorunlar–Çağdaş Yaklaşımlar*, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, ss. 41-66.

Çarıkçı, İ.H., (2001), Banka Çalışanlarının GG ve Aile Rollerinin Çatışması(Bireysel ve Örgütsel Boyutları), *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE

Çarıkçı, İ.H., (2002), “Üniversite Öğretim Elemanlarının İş ve Aile Rollerinde Arasında Yaşadıkları Çatışmaların Şiddeti ve Çatışmaları Belirleyen İş ve Aile Alanı Değişkenleri-Üniversite Hastanesi Çalışanları Örneği”, *10. Ulusal Yönetim Organizasyon Bildiri Kitabı*, 23-25 Mayıs, 617-625.

Çarıkçı, İ.H., ve Avşar, N. (2005). Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalarına Etkileri, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1.

Çevik, H.H. (2002), “Devlet ve Polis”, Hasan Hüseyin Çevik ve Turkut Göksu (Ed.), *Türkiye’de Devlet, Toplum ve Polis*, Ankara: Seçkin Yayınevi, ss. 31-52.

Çevik, H.H., ve Göksu, T. (2007), *Güvenlik Personeli İçin Polis –Halk İlişkileri: Güvelikte İletişim*, Ankara: Seçkin Yayınevi.

Çufalı, M. (2002). ‘*Türk Polis Tarihi*’, *Türkiye’de Devlet, Toplum ve Polis*, Ankara: Seçkin Yayınevi.

Durna, U. (2004). “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1).

Efeoğlu, İ.E ve Özgen, H. (2007), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, 237-254.

Erdem, R., Aslan, Ş., İşal D. ve Sarıgüzel, H, (2009), “Hastane Çalışanlarında İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Uluslararası Davraz Kongresi*, 24-27 Eylül, 1442-1454.

Bartolome, F. and Evans, P.A.L. (1980). “Must Success Cost so much?”, *Harvard Business Review*, 58, 1980, s.137-148, 1980

Bruck, Carly S.; Tammy D. Allen; “*The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Wor-Family Conflict*”, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 2003 457-472.

Cınamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict:effects of gender, selfefficacy and family background. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 202-221.

Fidan, F. (2005). “Evlilik Kariyeri Öldürüyor mu? Yaklaşımlar, Değerlendirmeler, Algılamalar”, *Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Tartışma Metinleri Serisi*, Sayı: 2,2005, s. 4.

Friedman, S.D., Christensen, P., and Degroot, J, (2001),”ĞĞ ve Yaşam”, İbrahim Bingöl(çev.), *İş ve Yaşam Dengesi*, Harward Business Review, BZD Yayıncılık, İstanbul, 11-38.

Frone, M. R. and Rice, R. W., (1987), “Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement”, *Journal of Occupational Behaviour*, 8: 45-53.

Fu, C. K. ve Shaffer, M. A. (2001).“The Tug of Work and Family”, *Personnel Review*, 30(5), 2001.

Giray, M.D. ve Ergin, C. (2006). “Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşama Olayları ile İlişkisi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 57.

Greenhaus, J.H., and Beutell, N.J, (1985), “Sources of Conflict between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, 10(1): 76-83.

Harris, H. (2004), “Global Careers: Work-Life Issues and the Adjustment of Women International Managers,” *Journal of Management Development*, 23 (9): 818-832.

Higgins, C.A. and Duxbury, L.E., (1992), “Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Man”, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 13, Sayı: 4, 389-411.

Hill, E.J., Yang, C., Hawkins, A.J. and Ferris, M. (2004), “A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries”, *Journal Of Marriage and Family*, 66(5): 1300-1316

Hobfoll, S. E. (1989), “Conservation Of Resources A New Attempt At Conceptualizing Stres,” *American Psychologist*, 44 (3): 513-524, 1989.

Giray, M. D., ve Ergin, C. (2006), “Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 57, 83-101

Göksu, T. (2002), “Türkiye’de Yönetim Anlayışı ve Polis Davranışı”, Hasan Hüseyin Çevik ve Turkut Göksu (Ed.), *Türkiye’de Devlet, Toplum ve Polis*, Ankara: Seçkin Yayınevi, ss. 69-90.

Gönüllü, M., ve İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, 2001, s. 82-85.

Grant, H. and Terry, K. J. (2004). *Law Enforcement in the 21st Century*, New York: Pearson.

Greenhaus, J.H., and Parasuraman, S. (1986). “A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress &Its Consequences”, *Journal of Organizational Behavior Management*, 8: 37-60

Gürbüz, F.G., ve Togran, E. (2003). “A Study on Job Stress and Work-Family Conflict”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 5(20): 121-125.

Gürol, M.A. (2007). Türkiye’ de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ. İ. B. F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, 2007.

Işıkkhan, V. (1996), “Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu”, *MPM Verimlilik Dergisi*, Sayı:1, 117-130

Jianwei Z. and Yuxin L., (2011). “Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect”, *International Journal of Business & Management*, Vol. 6 Issue 1, p89-103, 2011.

Kalağan, G. (2010), “Cumhuriyet Dönemi Türk Kamu Bürokrasisi’nde Yeniden Yapılanma ve Yönetmelik Reform Çalışmaları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 65–84.

Kapız, S.Ö. (2002). İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 3.

Karacaoğlu, K. (2005). “Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama”, *Yönetim Dergisi*, Sayı: 52, 2005, s. 58.

Karatepe, O. M. and Bekteshi, L., (2008), “Antecedents and Outcomes of Work-Family Facilitation and Family-Work Facilitation Among Frontline Hotel Employees”, *International Journal of Hospitality Management*, 27, 517-528.

Karatepe, O.M. and Kılıç, H. (2005). “Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work–Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees”, *Tourism Management*, 28, 2005

Katyayani, J., and Bussareddy, V. (2011). “Work-Family Conflict Among Paramedical Staff”, *Mustang Journal of Business & Ethics*, p121-127.

Kaynak, T. (1995), *Organizasyonel Davranış Yönlendirmesi*, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Keser, A. (2005). “The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa – Turkey”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), Haziran.

Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998), “Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland”, *Human Relations*, 51(2), 1998.

Kocacık, F., Gökkaya, V.B. (2005) ve Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1).

Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. and Connolly, T.F., (1983), “A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.

Kopelman, R.E. (1983). "Merit Reward Systems and Job Performance: Theory, Facts, and Practice", *Conference Presentation*, NY

Kossek, E.E., and Ozeki, C. (1998). "Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research", *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 1998, s. 144.

Kossek, E.E., Pichler, S., Bodner, T. and Hammer, L. B. (2011). "Workplace Social Support And Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence Of General And Work-Family-Specific Supervisor And Organizational Support", *Personnel Psychology*, Summer2011, Vol. 64 Issue 2, p289-313

Kuyaksil, A. (2000), 155. Yılda Polis Teşkilatının Tarihçesi, Kolluk Kavramı ve Günümüzde Emniyet Teşkilatı, *Polis Dergisi*, Yıl 6, Sayı 22: 2-25.

Kuyaksil, A. (2012). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yerelleşme Perspektifinden İç Güvenlik Hizmetlerine Bir Bakış, II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu 1-2 Ekim 2012, Kahramanmaraş.

Lambert, E.G., Hogan, N.L., and Barton, S.M., (2002), "The Impact of Work-Family Conflict on Correctional Staff Job Satisfaction: An Exploratory Study" *American Journal of Criminal Justice*, Cilt: 27, Sayı: 1, 35-52.

Leaptrott, J., and J. Mcdonald, M. (2011). "The Differential Effect Of Gender On The Way Conflict Between Work And Family Roles Affects Managers' Reliance On Information Sources In Dealing With Significant Workplace Events", *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict*, Jun2011, Vol. 15 Issue 2, p1-19, 2011, s. 4-5.

Marshall, G.N., and Lang, E.L. (1990). "Optimism, self-mastery, and symptoms of depression in women", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59: 132-139.

Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales" *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 81, Sayı: 4, 400-410.

O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., and Hildreth, K. (1992), "Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences", **Journal of Applied Psychology**, 77, 272-279

Öksüzler, B. (2011). Halkın Polis Algısını Etkileyen Sosyal Faktörler – Safranbolu Örneği Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Güvenlik Stratejileri Ve Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2001), *Örgütsel Davranış*, 1. Baskı, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir

Özmete, E., ve Gönen, E. (2004), Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Ev Ekonomisi Y. Yayın No: 4, *Bilimsel Araştırma ve İncelemeler*: 4, (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi).

Özmutaf, N.M. (2007). "Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2).

Parasuraman, S., and Simmers, C.A., (2001), "Type of Employment, Work- Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", *Journal of Organizational Behavior*, 22(5): 551-568.

Pitt-Catsoupes, M. Kossek, E.E. and Sweet, S., (2006), *The Work and Family Hanbook Multi-Disiplinary Perspectives and Approaches*, 1. Baskı, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.

Ramasundaram, A., and Ramasundaram, G. (2011). "The Role of Work Family Conflict as a Mediator between Work-thought Interference and Job Stress", *International Management Review*; 7(2):25-34

Sağır, M. (1997). Sivas'ta Bankada Çalışan Evli Kadınların Çalışmasının Aile Yapısına Etkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 19.

Schieman, S., and Glavin, P. (2011). "Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences", *Social Forces*; Jun2011, Vol. 89 Issue 4, p1341-1362

Sözen, S. (2002), "Türk Kamu Bürokrasisi ve Polis Teşkilatı", Hasan Hüseyin Çevik ve Turkut Göksu (Ed.), *Türkiye'de Devlet, Toplum ve Polis*, Ankara: Seçkin Yayınevi, s. 53-68.

Şahin, E. (2006), "Kurtuluş Savaşında Türk Polis Teşkilatı", *Polis Dergisi*, S.47, yıl 12,44-47.

Tubin, R. (2007), "Multiple Roles, Work-Family Conflict And Related Outcomes", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Ünver, M. (2008). Halkla İlişkiler Bağlamında Polisin Algılanması: Kazan İlçesi Örneği Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

Voydanoff, P. (1988), " Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict Author(s), *Journal of Marriage and Family*, Cilt: 50, Sayı: 3, 749-761

Voydanoff, P. (2005), "Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationship", *Journal of Family Issues*, Cilt: 26, 707-726.

Voydanoff, P., and Kelly, R.F., (1984), "Determinants of Work-Related Family Problems among Employed Parents" *Journal of Marriage and Family*, Cilt: 46, Sayı: 4, 881-892.

Yaşar, Y. (2009). Açıklamalı Polis Meslek Hukuku, Ankara: Başkent Klşe Matbaacılık.

Zheng C., Powell, G. and Greenhaus, J. (2009). Work to Family Conflict, Positive Spillover, and Boundary Management: A Person - Environment Fit Approach *Journal, of Vocational Behavior*, Vol: 74

**ARAŞTIRMAYA VERİ TOPLAMAK İÇİN KULLANILAN
ANKET FORMU**

**HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ANKETİ**

Değerli Meslektaşlarım,

Bu anket çalışması Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Sezer CİHAN ÇALIŞKAN' ın danışmanlığında Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Örgütsel Davranış Yüksel Lisans Programı çerçevesinde hazırlamakta olduğum **“İş-Aile Çatışmasının Emniyet Personeli Üzerinde Etkisi: Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma”** başlıklı Yüksek Lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. *Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Veriler hiçbir şartta herhangi bir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır.* Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ise sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacaktır. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Talep edilmesi durumunda araştırmanın genel sonuçları araştırmaya katılan kurum ya da kişilerle paylaşılacaktır. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

Turgut NERGİZ

AİLE-İŞ ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen her bir ifade ile ne derece hemfikir olup olmadığınızı verilen ölçekteki sayılardan uygun olanı ifadenin yanındaki boşluğa yazarak belirtiniz.

1	2	3	4	5	6	7
<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kısmen Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Kısmen Katılıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>

1. Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir.	1	2	3	4	5	6	7
2. Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle, işlerimi ertelediğim olur.	1	2	3	4	5	6	7
3. Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam.	1	2	3	4	5	6	7
4. Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir.	1	2	3	4	5	6	7
5. Ailemle ilgili sıkıntılarım, iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.	1	2	3	4	5	6	7

İŞ-AİLE ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen her bir ifade ile ne derece hemfikir olup olmadığınızı verilen ölçekteki sayılardan uygun olanı ifadenin yanındaki boşluğa yazarak belirtiniz.

1	2	3	4	5	6	7
<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kısmen Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Kısmen Katılıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>

1. İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir.	1	2	3	4	5	6	7
2. İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6	7
3. İşimin bana yüklediği sorumluluktan dolayı aileme ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım.	1	2	3	4	5	6	7
4. İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6	7
5. İşimin niteliği gereği, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım.	1	2	3	4	5	6	7