

**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
BEYAZ VE MAVİ YAKA ÇALIŞANLARDA BİR UYGULAMA**

ZELİHA YURTTAGÜL

ŞUBAT 2016

Tez Başlığı: İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlarda Bir Uygulama

Tezi Hazırlayan: Zeliha YURTTAGÜL

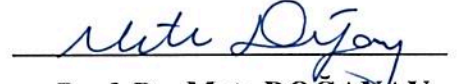
Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Prof. Dr. Mehmet YAZICI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığımı onaylarım.



Prof. Dr. Mete DOĞANAY

İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.



Doç. Dr. İrge ŞENER

Tez Danışmanı

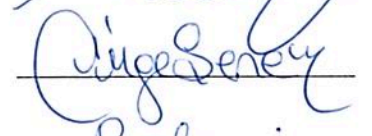
Tez Jüri Tarihi:03.02.2016

Tez Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Alaeddin TİLEYLİOĞLU (Çankaya Üniversitesi)



Doç. Dr. İrge ŞENER (Çankaya Üniversitesi)



Doç. Dr. Belgin AYDINTAN (Gazi Üniversitesi)



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı Soyadı: Zeliha YURTTAGÜL

İmza:

Tarih:

25.03.2016

ÖZET

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: BEYAZ VE MAVİ YAKA ÇALIŞANLARDA BİR UYGULAMA

YURTTAGÜL, Zeliha

Yüksek Lisans, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. İrge ŞENER

Şubat 2016, 88 sayfa

Günümüzde insan kaynağı bir örgütün en önemli değeridir. İş-aile çatışması, çalışanları ve örgütleri pek çok açıdan etkilemekte, çalışanlar, çalışanların aileleri ve örgütler için olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Diğer taraftan, çalışanların örgütlerine olan bağlılığı, örgütlerin başarısındaki en önemli etkenlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. İşten ayrılma niyeti ise işten ayrılma kararı vermenin en önemli öncülüdür. Örgütsel bağlılığı artırarak ve işten ayrılma niyetini azaltarak örgütler kalifiye insan kaynağını elde tutmaya çalışmaktadır. Her ne kadar örgütler üzerinde birinin olumsuz diğerinin ise olumlu etkisi olmasına rağmen, iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık birbiri ile ilişkili kavramlardır. Her iki kavram için de örgüt koşullarının etkisi mevcuttur. Bu nedenle, iş-aile çatışmasının farklı örgütlerde ve farklı pozisyonlarda çalışanlar için araştırılması önemlidir. Bu kapsamda, bu çalışmanın amacı, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisinin farklı örgüt çalışanları için tespit edilmesi olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, Ankara ilinde hizmet ve üretim sektörlerinde faaliyet gösteren iki örgütteki beyaz yaka ve mavi yaka çalışanların iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma seviyeleri belirlenmiş, bu değerler karşılaştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemezken, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. İş-aile çatışmasının hem beyaz yaka hem de mavi yaka çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırdığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti,
Beyaz Yaka ve Mavi Yaka Çalışanlar



ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TURNOVER INTENTION: A RESEARCH ON WHITE AND BLUE COLLAR EMPLOYEES

YURTTAGÜL, Zeliha

M.Sc., Department of Business Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. İrge ŞENER

February 2016, 88 pages

Today, human resource is the most important asset of an organization. Work-family conflict affect workers and organizations in many ways and leads to negative consequences for employees, their families and the organizations. On the other hand, the commitment of the employees to the organization is considered to be one of the most important factors in the success of an organization. Turnover intention is an important premise for leaving the job. Organizations try to keep the qualified workers in hand by increasing organizational commitment level and decreasing turnover intention. Despite the fact that one of them has a positive impact on the organization whereas the other one has a negative impact, work-family conflict and organizational commitment are interrelated concepts. Organizational conditions affect both of them. Therefore, it is important to analyze work-family conflict in different organizations and for different positions. In this context, the aim of this study is to analyze the effect of work-family on organizational commitment and turnover intention for various organizations. For this purpose, the levels of work-family conflict, organizational commitment and turnover intention of white-collar and blue-collar employees who work in two different organizations in Ankara, operating in service and manufacturing sector are determined and compared. According to the research, a positive relationship between work-family conflict and turnover intention has been identified however the results show no meaningful relationship between work-family conflict and organizational commitment. Work-family conflict increases turnover intention for both white and blue-collar workers.

Keywords: Work-Family Conflict, Organizational Commitment, Turnover Intention,
White and Blue Collar Workers



TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam boyunca beni her zaman motive eden, bilgi birikimi ve tecrübeleriyle beni yönlendiren ve kıymetli desteğini hep hissettiren tez danıőmanım Doç. Dr. İrge ŞENER'e, evde hayatımı kolaylaőtıran sevgili eőim Barbaros'a, her ne kadar uzakta da olsalar benden desteklerini esirgemeyen aileme ve beni çalışmamda maddi olarak destekleyen TÜBİTAK'a çok teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

KAPAK SAYFASI	i
ONAY SAYFASI	ii
İNTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR SAYFASI	viii
İÇİNDEKİLER TABLOSU	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
BOŞ SAYFA.....	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ	1
1.1.Araştırmanın Problemi	2
1.2.Araştırmanın Amacı	2
1.3.Araştırmanın Önemi.....	2
1.4.Araştırmanın Sayıtları	3
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları	3

İKİNCİ BÖLÜM

1.KURAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1.İş-Aile Çatışması.....	4
2.1.1.İş-Aile Çatışması Nedir.....	4
2.1.2. İş-Aile Çatışmasının Türleri.....	5
2.1.2.1. Zaman Esaslı Çatışma.....	6

2.1.2.2. Gerginlik Esaslı Çatışma.....	6
2.1.2.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	7
2.1.3. İş-Aile Çatışması Kuramları	7
2.1.4. Aile-İş Çatışması.....	9
2.1.5. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	10
2.1.5.1. Kişisel Faktörler	10
2.1.5.1.1. Cinsiyet	11
2.1.5.1.2. Yaş ve Kişilik.....	12
2.1.5.1.3. Medeni Durum	13
2.1.5.2. İşle İlgili Faktörler	14
2.1.5.2.1. Uzun ve Düzensiz Çalışma Programları	14
2.1.5.2.2. İş ve Çalışma Koşulları	15
2.1.5.2.3. İşe Bağlılık	15
2.1.5.3. Aile ile İlgili Faktörler	16
2.1.5.3.1. Medeni Durum ve Eş Desteği	17
2.1.5.3.2. Çocukların Bakımı	18
2.1.5.3.3. Ailede Bakıma Muhtaç Bireylerin Bulunması Durumu	19
2.1.5.3.4. Çift Kariyerli Aile Yapısı.....	19
2.1.6. İş Aile Çatışmasının Sonuçları.....	20
2.2. Örgütsel Bağlılık	21
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	22
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	23
2.2.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	23
2.2.2.2. Kanter'in Sınıflandırması.....	24
2.2.2.3. Mowday'in Sınıflandırması	25
2.2.2.4. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması	26
2.2.2.5. Allen ve Meyer'in sınıflandırması	27
2.2.3. Örgütsel Bağlılıkla Benzer Kavramlar.....	29
2.2.3.1. İşe Bağlılık	29
2.2.3.2. Çalışmaya Bağlılık	30
2.2.3.3. Mesleki Bağlılık	30
2.2.3.4. Kariyer Bağlılığı.....	31

2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	32
2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	35
2.3. İşten Ayrılma Niyeti.....	36
2.4. İş-Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	39
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	39
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri.....	42
3.4. Verilerin Analizi	44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	46
4.1. Araştırma Katılımcılarının Demografik ve Mesleki Özellikleri	46
4.2. Araştırma Katılımcılarının İş-Aile Çatışması Düzeyinin Değişkenlere Göre Farklılıkları.....	50
4.3. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Değişkenlere Göre Farklılıkları ...	52
4.4. İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....	54
4.5. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi	55
4.6. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	55

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER	58
5.1. Sonuçlar	58
5.2. Öneriler	60

BİBLİYOGRAFYA	63
EKLER.....	76
EK.1. ÖZGEÇMİŞ	72
EK.2. ARAŞTIRMA ANKETİ.....	73

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri.....	46
Tablo 2. Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı.....	47
Tablo 3. Çalışanların Çocuk ve Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı	48
Tablo 4. Çalışanların Ortalama Yaşı	48
Tablo 5. Çalışanların Ortalama Çalışma Süresi	48
Tablo 6. Çalışanların Eğitim Seviyesi.....	49
Tablo 7. Mavi Yaka Çalışanların Çalışma Şekli.....	49
Tablo 8. Çalışanların Fazla Çalışma Süresi	50
Tablo 9. İş-Aile Çatışması Düzeyinin Değişkenlere Göre Farklılıkları	51
Tablo 10. Duygusal Bağlılığın Değişkenlere Göre Farklılığı	52
Tablo 11. Normatif Bağlılığın Değişkenlere Göre Farklılığı	53
Tablo 12. Devam Bağlılığının Değişkenlere Göre Farklılığı	54
Tablo 13. İş-Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılık arasındaki İlişkiler ile ilgili Bulgular.....	54
Tablo 14. İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	55
Tablo 15. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi	56
Tablo 16. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	56
Tablo 17. Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Red Durumları	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	27
Şekil 2. Araştırma Modeli.....	41





BÖLÜM 1

GİRİŞ

Günümüzde yaşam koşullarının çok hızlı değişmesi bireyler üzerinde olduğu kadar toplumun temel ögesi olan aileler üzerinde de etkili olmaktadır. İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi ve uyumu sağlamak ve korumak çok önemli bir hale gelmiştir. Bireylerin iş ve aile yaşamlarındaki dengeyi kurma sorunu yaşamaları iş-aile çatışmasına neden olmaktadır.

İş-aile çatışması örgütsel bağlılık, iş tatmini, yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti, iş stresi gibi pek çok alana etki etmektedir. Örgütlerin temel değeri insan kaynağıdır. Bu nedenle çalışanların iş-aile çatışmasını en aza indirecek önlemler almak bir örgütün temel vazifesidir. Bu konuda yöneticilere büyük rol düşmektedir. Çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengede tutacak insan kaynakları politikaları oluşturulması örgütün öncelikli hedefi olmalıdır. Zira eldeki nitelikli iş gücünün korunması örgütün rekabet gücünü artırmaktadır. Üstelik yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesi oldukça maliyetlidir. Bu nedenle verimliliğini artırmak isteyen her örgüt çalışanların aile yaşamına önem vermeli ve iş-aile çatışmasını azaltmada üzerine düşen rolü yerine getirmelidir.

Bu düşüncenin ışığında bu araştırmanın temel amacı iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisinin ortaya konulmasıdır. Çalışmanın ilk bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları ve sayıltıları yer almaktadır. İkinci bölümde konu ile ilgili literatür taranmış ve bu alanda yapılan araştırmalar özetlenmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın modeli ve hipotezleri, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve teknikleri ve verilerin analizine yer verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırma bulguları ve bu bulgulara ilişkin yorumlar sunulmuştur. Beşinci ve son bölümde ise araştırmanın sonuçları ve önerilere yer verilmiştir.

1.1.Araştırmanın Problemi

Problem Cümlesi: Beyaz ve mavi yaka çalışanlarda iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi nedir?

Alt Problemler:

1. İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönü nedir?
2. İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü nedir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Ankara ilinde görev yapan beyaz yaka ve mavi yaka çalışanların iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin temel unsuru olan insan kaynağı günümüzde daha da önemli hale gelmiştir. Nitelikli insan kaynağına sahip örgütler rekabet gücü elde etmektedir. Bu nedenle çalışanların örgütte kalmalarını sağlayacak insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen unsurlardan biri iş-aile çatışmasıdır. İş ve aile dengesinin kurulamaması nedeniyle iş hayatının aile hayatını olumsuz etkileme durumu olarak tanımlanabilecek olan bu kavram çalışanlar üzerinde pek çok olumsuz etki yaratmaktadır. Bu çatışma hali nedeniyle örgüte olan bağlılıkları azalan çalışanlar zamanla örgütten ayrılma noktasına gelmektedir. Halbuki bu duruma dur demek yöneticilerin elindedir. Çalışanların aile yaşamına destek olacak çalışma koşulları oluşturulması gerekmektedir. Ancak bu şekilde çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması önlenebilir.

Literatürde iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisinin incelendiği farklı çalışmalar olmakla birlikte farklı iki sektör çalışanlarının iş-aile çatışması düzeyinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Halbuki her sektör ve pozisyondaki insan kaynaklarının ihtiyacı farklıdır. Yöneticilerin görevi bu farklılıkların tespit edilerek ihtiyaca uygun çözümler geliştirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle bu çalışmada beyaz ve mavi yaka çalışanlar karşılaştırılmıştır. Mavi yaka çalışanların daha çok fiziksel stres, beyaz yaka çalışanların ise daha çok mental stres yaşadıkları düşünülmektedir. Beyaz yaka çalışanlar olarak özel bir banka çalışanları, mavi yaka çalışanlar olarak ise tekstil üretimi yapan bir fabrikanın çalışanları ele alınmıştır. Araştırmanın bu yönüyle önemli ve farklı olduğu düşünülmekle birlikte farklı sektör çalışanları için benzer araştırmaların yapılmasına yol göstereceğine inanılmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırma evrenini Ankara ilinde Çankaya ilçesinde özel bir bankada görev yapan 424 banka çalışanı ve tekstil üretimi yapan bir fabrikanın 210 çalışanı oluşturmaktadır. Belirlenen 165 kişilik beyaz yaka ve 145 kişilik mavi yaka çalışan örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmıştır.
2. Kullanılan istatistiksel yöntemlerin ve yapılan analizlerin araştırma amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
3. Anket sorularının anket katılımcıları tarafından doğru şekilde algılandığı ve yanıtlandığı varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, özel bir bankada çalışan 165 beyaz yaka ve tekstil üretimi yapan bir fabrikada çalışan 145 kişinin görüşleri ile sınırlıdır. Bununla birlikte varsayımların karşılandığı veri analizi teknikleri ve araştırmada kullanılan ölçekler ile sınırlıdır.

BÖLÜM 2

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş-Aile Çatışması

Bu bölümde iş-aile çatışmasının tanımı, türleri, nedenleri ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1.1. İş-Aile Çatışması Nedir?

Çatışma genel anlamıyla, “iki ya da daha fazla kişi veya grubun; hedefler, istekler, amaçlar veya güdüler bakımından birbiriyle uyum sağlayamaması, anlaşamaması” olarak tanımlanmaktadır (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009). İş-aile çatışmasında ise iş ve aile yaşamının birbiriyle çelişen isteklerinin yarattığı uyumsuzluk ortamı söz konusudur. Kişinin iş ve aile rol taleplerinin dengelenmemesi halinde iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması ortaya çıkmaktadır (Yüksel, 2005).

Yaşam alanları arasındaki çatışma, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak iki biçimde görülebilmektedir (Yüksel, 2005). Her iki türün de birey üzerinde hem psikolojik hem de fizyolojik önemli etkileri vardır. Bu nedenle bu iki alanı dengelemek her zamankinden daha önemli bir hal almıştır. Kapız’a (2002) göre iş-aile yaşamı dengesi, çalışanlar ve aileleri için hayatta ulaşılması gereken temel hedeftir.

İş-aile çatışması, “iş ve aileden kaynaklanan rol taleplerinin karşılıklı olarak uyumsuzluğu” anlamına gelmekte olup; özellikle “kişinin iş ve aile rollerinin aynı derecede öne çıktığı, bu rollerin getirdiği sorumlulukların eşit ve iki tarafın da kişi için ilk sırada olduğu ve birini seçmenin imkansız veya çok zor olduğu” durumda yoğun bir şekilde yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş-aile çatışması, kalabalık aile yapıları yerine daha küçük aile yapılarının ortaya çıkması, kadınların daha çok çalışma hayatında yer alması, aile içi iş yükünün azalmasına katkısı olan aile büyüklerinden uzakta yaşanması, büyük şehirlerdeki zorlu yaşam koşulları, iş ve aile beklentilerinin artması nedeniyle görülmektedir. Söz konusu olgu hem çalışanlar hem de örgütler için üzerinde kafa yorulması gereken temel bir sorun haline gelmiş ve farklı disiplinlerde çok fazla inceleme konusu yapılmaya başlanmıştır (Çelik ve Turunç, 2011).

Bireyin hayatında hem ailesi hem de işi çok büyük bir yer kaplamaktadır. Zamanının çoğu ya iş yerinde ya da evde ailesiyle birlikte geçmektedir. Bütün hayatı boyunca bu durum aynen bu şekilde devam etmektedir. Zaman zaman işin taleplerinin ailenin önüne geçmesi ya da ailenin taleplerinin işin önüne geçmesi söz konusu olabilmektedir. Bireyin tüm yaşamı bu iki ögeyi dengede tutmakla geçmektedir. Dengede tutulamadığı noktada sorunlar baş göstermektedir.

İş-aile çatışması yönetim alanında pek çok araştırmanın konusu haline gelmiştir (Marchese, Bassham, ve Ryan, 2002). Önümüzdeki dönemde bu konudaki araştırmaların katlanarak artacağı düşünülmektedir. Bu alandaki çalışmalar çalışanları olduğu kadar işyerinde verimliliği etkilediği için işverenleri de yakından ilgilendirmektedir.

2.1.2. İş-Aile Çatışmasının Türleri

Literatürde zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı olmak üzere üç çeşit iş-aile çatışmasından bahsedilmektedir (Carnicer, Sanchez, Perez, ve Jimenez, 2004).

İş-aile çatışması çok yönlü bir süreçtir. Zaman, gerginlik ve davranış esaslı olmak üzere 3 şekilde ortaya çıkmaktadır (Carnicer ve diğerleri, 2004; Yüksel, 2005). Zaman esaslı çatışma iki şekilde gözlemlenebilir: a) Bir role ilişkin zaman baskıları fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkansız kılabilir. b) Fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken bile baskılar başka bir rolde

zihinsel meşguliyete neden olabilir (Özen ve Uzun, 2005). Gerginlik esaslı çatışma psikolojik temellere dayanmaktadır. Bir rolde yaşanan olumsuz psikoloji diğer roldeki performansın düşmesine yol açar. Davranış temelli çatışma ise bir rolün gerektirdiği davranışlar diğer rolün gereksinimleriyle örtüşmediğinde ortaya çıkar (Yüksel, 2005). İki rol arasındaki zıt davranışsal gereklilikler, iki alan arasında gidip gelen bireylerde gerginlik yaratarak, çatışmaya yol açar (Özen ve Uzun, 2005).

2.1.2.1. Zaman Esaslı Çatışma

Bu çatışma türünde bir rol için ihtiyaç duyulan zaman diğer rollerin yerine getirilmesini engellemektedir (Savcı, 1999). Zaman en kıt kaynaktır (McKeown, 2014). Bu nedenle bireyin edindiği her yeni rol, diğer rollere ayrılan zamanın kısıtlanmasına yol açmaktadır. Bu kıtlık hali bireyin roller arası çatışma yaşamasına neden olmaktadır.

Bu çatışma türü 2 şekilde gözlemlenebilir. Birincisinde birey fizyolojik olarak diğer rolün taleplerini yerine getiremez. Diğerinde ise bir rolün taleplerini yerine getiremiyor olmak bireyin zihnini meşgul eder (Bartolome ve Evans, 1980).

Zaman esaslı çatışma fazla çalışma, esnek çalışma saatlerine sahip olmama ve vardiyalı çalışma gibi örgütsel sebeplerden kaynaklanabileceği gibi, küçük çocuk veya bakıma muhtaç yakını olma, kalabalık aile yapısı ve her iki eşin de çalışması gibi ailevi sebeplerden de kaynaklanabilir (Elloy, 2004). Örnek vermek gerekirse hafta sonu mesaiye gitmek zorunda olduğu için çocuğunun yılsonu gösterisine katılamayan bir baba veya işten eve geç geldiği için çocuğunu uyumadan önce göremeyen ve onunla vakit geçiremeyen bir anne zaman esaslı çatışma yaşamaktadır.

2.1.2.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışma “bir alanda strese maruz kalma nedeniyle yaşanan yorgunluk, gerilim, sinirli olma durumunun başka bir alanda kişinin performansını olumsuz yönde etkilemesi” durumudur (Atabay, 2012). Kişi, işinde yaşadığı gerginlik ve stresi evine yansıtmakta veya evinde yaşadığı gerilimi iş arkadaşlarına

ve yöneticilerine yansıtmaktadır. Evde yaşanan gerginliğin iş ortamına yansıtılması daha nadir görülmektedir zira yöneticilerin bu duruma müsamaha göstermesi çok olası değildir. Kişi genellikle nazının daha çok geçtiği taraf olan ailesine bu durumu yansıtmaktadır (Atabay, 2012).

Gerginlik esaslı çatışmaya örnek olarak işyerinde müşteriyle kavga ettiği için eve gelip çocuğuna bağırarak bir çalışan ya da evde eşiyile tartışıp işyerindeki arkadaşına bu gerginliğini yansıtan bir çalışan gösterilebilir.

2.1.2.3. Davranış Esaslı Çatışma

Bir role esas davranışların diğer role özgü davranışlarla uyum sağlamaması durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bir kişinin bulunduğu rolün gerektirdiği şekilde davranması gerekir, aksi takdirde çatışma yaşamaları kaçınılmazdır. Örneğin bir yöneticinin çalışanlarına karşı disiplinli olması, prensiplerinden taviz vermemesi ve gerektiğinde çalışanlarını uyarması gerekebilir. Ancak bu yönetici evde babalık görevini yerine getirirken çocuklarına karşı ılımlı ve sabırlı olmalıdır. Çocuklarını da çalışanları gibi düşünüp onları yönetmeye kalkarsa sıcak ailevi ilişkilerin zedelenmesine yol açabilir (Atabay, 2012).

Bu çatışma şekli belli davranışlar iş ve aile arasında uygunsuz bir şekilde transfer edildiğinde ortaya çıkmaktadır (Madsen, 2003). Bireyin bulunduğu ortama uygun davranışlar geliştirmesi gerekmektedir.

Bir sonraki bölümde iş-aile çatışmasının kuramlarına yer verilmiştir.

2.1.3. İş-Aile Çatışması Kuramları

Literatürde ağırlıklı görüş iş ve yaşam alanlarının karşılıklı etkileşim içinde olduğu şeklinde olsa da Bölünme Kuramı bunun tam tersini savunmaktadır. Bu kurama göre çalışma ve çalışma dışı alanlar birbirinden kesin çizgilerle ayrılmış olup ikisi arasında ilişki bulunmamaktadır (Savcı, 1999). Yani kişinin işyerindeki mutluluğu/mutsuzluğu aile yaşamını etkilememektedir. Aynı şekilde aile içinde

yaşadıkları iş yaşamına yansımamaktadır.

Öte yandan literatürde iş ve aile yaşamının karşılıklı etkileşim içinde olduğundan bahseden 5 farklı kuram yer almaktadır. Bu kuramlar, Akılcı Bakış Açısı, Telafi Kuramı, Katkı Kuramı, Taşma Kuramı ve Çatışma Kuramı'dır.

Rasyonel kuram olarak da adlandırılan akılcı bakış açısı kuramına göre iş ve aileden herhangi birine ayrılması beklenen zaman arttığında çatışma yaşanır. Kişinin iş için ayırdığı zaman fazla olursa, aile ile ilgili sorumluluklar aksamaya başlar ve iş-aile çatışması kaçınılmaz olur. Aynı şekilde aile ile geçirilen zaman fazla olursa iş ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi zorlaşır ve aile-iş çatışması görülür (Toraman, 2009). Bu kurama göre çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşamamasının temel nedeni zamanın kısıtlı olmasıdır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Bu kuram cinsiyetler arası rol çatışma farkını zaman temeline dayandırmaktadır. Buna göre kadınların iş ve ailelerine ayırmaları gereken toplam zaman erkeklere kıyasla daha fazladır. Bu nedenle daha fazla rol çatışması yaşamaktadırlar (Çarıkçı ve Avşar, 2005).

Katkı kuramına göre bireysel ve örgütsel ögeler birbirleri üzerinde etkili olarak kişinin genel yaşam tatmin düzeyine etki eder (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Yani çalışma ve çalışma dışı yaşam alanlarının birbirine olumlu/olumsuz katkısı olmaktadır.

Taşma veya saçılma kuramına göre iş ve aile yaşamı birbirine yakınsar (Staines, 1980). Bu kurama göre bir alandaki tutum, davranış ve tecrübeler diğer alana benzer biçimde aktarılır (Toraman, 2009). Pozitif ve negatif olmak üzere iki yönlü taşma görülebilir. İş hayatındaki negatif duygular pozitif duygulardan daha baskınsa özel hayata negatif taşma görülür. Tam tersine pozitif duygular daha baskınsa taşmanın özel hayattaki etkileri de pozitif yönlü olur. İş yerinde günü kötü geçen bir kişi eve geldiğinde negatif duygular içinde olur ve özel hayatında bir şey yapmak istemez. Ailesinden destek görmek veya tam tersine yalnız kalmak ister. Bunun dışında kişinin yeteneklerine uygun olmayan bir iş negatif taşmaya neden

olur. Tam tersine kişi eğer yeteneklerine uygun bir işte çalışıyorsa pozitif taşma görülür (Evans ve Bartolome, 1984).

Taşma kuramı kişinin işe verdiği önemle yakından ilgilidir. İşe ve kariyere çok önem veren kişiler, iş hayatının özel hayat üzerinde çok etkili olduğunu düşünmektedir. İş hayatına daha az önem verenler ise ikisinin ilişkisiz olduğunu düşünmektedir. Son olarak iş hayatını önemsemeyen ve işi sadece para kazanma aracı olarak gören kişiler özel yaşamlarını iş hayatının telafisi olarak düşünmektedir (Evans ve Bartolome, 1984).

Telafi kuramı, iş ve aile yaşamı arasında zıt bir ilişki olduğunu kabul eder. Kişiler bir alanda duydukları eksikliği diğer alandaki çabaları ile telafi etmeye çalışırlar (Zedeck ve Mosier, 1990). Kişi sıkıcı bir işte çalışıyorsa özel hayatında bunu telafi edecek eğlenceli aktiviteler yapmaya çalışır. Aynı şekilde eğer eşiyle arasında sorunlar varsa da iş hayatında çok çalışarak başarılı olmaya çalışır. Tatmin etmeyen işe sahip kişiler daha zevkli veya sıra dışı bir özel hayat arayışındadır (Aşan ve Erenler, 2008).

Bu çalışmanın temelini oluşturan çatışma kuramına göre iş-aile atışması bir alanın talepleri diğer alanın talepleri ile uyumsuz olduğunda ortaya çıkar ve bu uyumsuzluk hem iş hem de aile yaşamının kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir (Adams, King, ve King, 1996).

2.1.4. Aile-İş atışması

İş-aile atışması kavramı iki yönlüdür (Frone, Russell, ve Cooper, 1992). İş-aile çatışmasında işin aileye etki etmesi söz konusu iken aile-iş çatışmasında kişinin ailesi ile ilgili sorumluluklarının iş performansını olumsuz etkilemesi söz konusudur. Aile-iş atışması, “aile ile ilgili rollerin işle ilgili rollerle karışmasının yarattığı zaman kısıtı ve gerilimin sebep olduğu rol çatışmasının bir türüdür” (elik ve Turunç, 2009). Diğer bir ifadeyle, kişinin ailede üstlendiği roller işteki rolünü engeller. Kişinin medeni durumu, çocuklarının sayısı ve yaşları, küçük yaştaki çocukların varlığı, sorunlu çocuklar, bakımından sorumlu olunan yaşlı bireylerin

varlığı, aile yapısı, eşin çalışıyor olması, eşin yetersiz desteği gibi aile ile ilgili durumlar aile-iş çatışmasına yol açabilmektedir (Çarıkçı, 2001).

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kavramları çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009). İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki taleplerin birbiriyle uyumsuz olması durumunu içeren bir çeşit roller arası çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Aile-iş çatışmasında ise aile rolünün işin gereklerini yerine getirilmesine engel olması söz konusudur. Söz konusu iki çatışma türünün nedenleri farklı olmakla birlikte ikisi birbirine sıkı sıkıya bağlıdır ve birlikte araştırılmaları çatışmanın doğasını anlamak bakımından önem arz etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Frone, Russell ve Cooper'ın (1991) yaptığı bir araştırmada iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından üç kat daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir. Aile-iş çatışması iş-aile çatışması kadar fazla incelenmemiştir. Bunun belirgin bir nedeni iş-aile çatışmasının daha çok aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanında araştırılmış olmasıdır (Özdevecioğlu M. Ve Doruk, 2009). Ancak son yıllarda bu konu Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi literatüründe yer almaya başlamış ve aile-iş çatışması araştırmalarına da ağırlık verilmiştir (Çarıkçı, 2001). Ayrıca bireyin iş performansını etkileyen faktörler arasında ailesel nedenlerin de etkili olabileceği görüşü aile-iş çatışmasına verilen önemi arttırmıştır (Özdevecioğlu M. Ve Doruk, 2009).

2.1.5. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

İş-Aile Çatışmasının nedenleri, kişisel faktörler, işle ilgili faktörler ve ailevi sebepler olmak üzere 3 başlık altında incelenebilir.

2.1.5.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler, çatışmanın sebeplerini ve sonuçlarını büyük oranda etkilemektedir. Bu nedenle literatürdeki çoğu araştırmada iş-aile rol çatışması ile kişisel faktörler arasındaki ilişki incelenmektedir (Toraman, 2009). Cinsiyet, kişilik, yaş, eğitim düzeyi iş-aile çatışmasını etkileyen kişisel faktörlerdendir.

2.1.5.1.1. Cinsiyet

Parsons (1942) tarafından ortaya atılan “cinsiyet rolü farklılaşması” kavramı temelinde “kadının dışavurumsal rollerde, erkeğin ise araçsal rollerde uzmanlaştığı” tezine dayanmaktadır. Erkeğin temel görevi para kazanmak; kadınınki ise ev işleri ve çocuk bakımındır.

Modern toplumlarda kadınlar çalışma yaşamına katılsalar dahi yine de ev işlerinin çoğunluğundan sorumludur (Eken, 2006). Ev içi sorumlulukların eşler arasında paylaşılmaması kadınlar üzerinde stres yaratmaktadır. Zaten kadınlar yapısal olarak daha duygusal olduklarından strese daha çabuk girebilmekte ve olayların etkisinden kurtulmaları uzun sürmektedir (Özmutaf, 2007). Ayrıca kadınların genellikle haftalık çalışma saatleri ve buna bağlı olarak gelirleri erkeklerden daha düşüktür (Blair, 1998). Erkek egemen toplum anlayışının kadın istihdamında yarattığı bu farklılaşma çok şaşırtıcı değildir.

Kadınların çalışma hayatına girmesi çok eski zamanlara uzanmakla birlikte, maddi olarak bağımsız çalışan kadın figürünün ortaya çıkması yani, ‘ücretli’ olarak iş hayatında yer alması sanayi devriminden itibaren görülmektedir (Çarıkçı ve Avşar, 2005). Ancak kadınların iş yaşamına dahil olması evdeki sorumluluklarında azalma yaratmamıştır.

Bir kadının annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik rolleri olmak üzere 7 temel rolü mevcuttur (Gönüllü ve İçli, 2001). Bütün bu rolleri aynı anda yürütmeye çalışan kadının iş-aile çatışmasından uzak durması neredeyse imkansızdır. Yemek pişirme, bulaşıkları yıkama, evi temizleme ve çamaşır yıkama gibi sevilmeyen ev işlerinin yükü hala kadınlardadır (Blair, 1998). Bu durum kadınların iş hayatının yanı sıra aile hayatında da adaletsiz bir yaşam biçimine maruz kaldığını göstermektedir.

İş-aile çatışması uzunca bir süre sadece kadınları ilgilendiren bir sorun olarak görülmüştür. Zira erkek rolüne bürünmeye kalkışan ve bu nedenle sahip olduğu rol sayısını kendi isteğiyle artıranın kadının kendisi olduğu görüşü hakim olmuştur.

Ancak daha sonra bu sorunun erkekleri de ilgilendirdiği yönündeki algı kuvvetlenmiştir. Çünkü erkeklerin de ailevi sorumlulukları mevcuttur. Böylece iş-aile yaşamının birbirinden kesin çizgilerle ayrıldığını ve birbiri üzerinde etkisi olmadığını savunan “bölünme kuramı” önemini yitirmiş ve iş-aile çatışması daha çok araştırılan bir alan haline gelmiştir (Kapız, 2002).

Literatürde cinsiyet ile iş-aile çatışmasını araştıran pek çok çalışma mevcut olup çatışmanın cinsiyetler arasında fark edip etmediğine yönelik genel bir kanı oluşmamıştır. Kimi çalışmalar kadın ve erkek arasında çatışmanın yönüne ilişkin anlamlı bir fark bulamazken bu ilişkiyi tespit eden araştırmalar da mevcuttur (Bragger ve diğerleri, 2005). Cinsiyetle ilgili bu araştırmalardaki farklılık 2 farklı görüş altında özetlenebilir. “Cinsiyet rolü” kuramına göre iş erkekler, ev de kadınlara ait alanlardır (Çarıkçı ve Avşar, 2005). Bu nedenle çatışmanın yönü erkeklerde evden işe, kadınlarda ise işten-eve doğrudur (Özen ve Uzun, 2005). “Rasyonel görüş” ise bireyin yaşadığı çatışmanın iş ve aile sorumluluklarına harcanan zamana bağlı olarak değiştiğini savunur. Dolayısıyla kadınlar daha çok aileye odaklandığı için aile-iş çatışması, erkekler ise daha çok iş hayatına odaklandığı için iş-aile çatışması yaşarlar (Giray ve Ergin, 2006).

2.1.5.1.2. Yaş ve Kişilik

Kişilik, “bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü” ifade eder. Birey kişilik yapısına uygun bir iş ve iş ortamında yer alırsa performansı olumlu yönde etkilenir (Aytaç, 2001). Aksi takdirde hayal kırıklığına uğrar. Bu nedenle kişiliğin iş-aile çatışmasında önemli bir yeri vardır.

Aynı koşullar altında farklı kişilerin çatışma düzeyleri değişmektedir. Day ve Chamberlain (2006) bu durumun nedenini kişilerin rollere verdikleri önemin derecesi ile açıklamaktadır. Bir role verilen önem arttıkça o role ilişkin yaşanan çatışma daha fazla olmaktadır. Ancak bir role verilen önem arttıkça daha az çatışma yaşanacağını düşünenler de mevcuttur. Kısacası role bağlılığın çatışmayı hangi yönde etkilediğiyle ilgili kesin bulguların olmadığı söylenebilir.

Bireyler çatışma ile farklı şekillerde başa çıkmayı dener. Bazı insanlar çatışmayı görmezden gelir ve buna göre davranır. Ev ve işin sınırlarını net bir şekilde belirleyen bu kişiler evden içeri girdiklerinde işle ilgili durumları akıllarından çıkarır. Bazıları ise çatışmanın varlığını kabul ederek çözüm üretmeye çalışır. Bu kişiler için çevrenin desteğini almak çok önemlidir. Bu nedenle bu tip kişilere çalıştığı örgütlerin de sosyal destek sağlaması gerekir (Chen, Powell, ve Greenhaus, 2009).

A ve B tipi olmak üzere iki farklı kişilik tipinden söz etmek mümkündür. “A-tipi” kişilik sahibi kişiler devamlı zamanla yarışan, başarı odaklı, hızlı çalışan ve konuşan, aynı anda birkaç işi birden yapabilen, sabırsız ve öfkeli kişilerdir. B-tipi kişiler ise “daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan” tiplerdir (Batıgün ve Şahin, 2006). A tipi kişiliğe sahip kişiler daha çok stres yaşamaktadır (Durna, 2004). Bu durumda daha fazla çatışma yaşadıkları söylenebilir.

İş-aile çatışmasını etkileyen bir diğer faktör de yaştır. Giray ve Ergin’in (2006) araştırma sonuçlarına göre çift kariyerli ailelerdeki genç kadınlar yaşı büyük olan kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bu durumun yaşı genç olanların yeni evli olması nedeniyle henüz iş-aile yaşamını dengeleyememesinden ve tam tersine yaşı büyük olanların daha deneyimli olmaları nedeniyle iki alan arasındaki dengeyi daha kolay sağlayabilmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Aynı zamanda yaşı büyük çalışanların çalışma saatlerinin daha düzenli olması da yaşanan çatışma düzeyini azaltmaktadır (Karatepe ve Kılıç, 2005).

2.1.5.1.3. Medeni Durum

Kadınların çalışma hayatı ve kariyerleri, evlilik ve çocukla kesintiye uğramaktadır. Bu durum, kadınların kariyerlerinde ilerlemesine engel olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Çalışan kadınların işlerinden bir süre sonra ayrılması ve/veya kariyerlerinde yükselmek için yeterli çabayı gösterememesinin asıl sebebi iş ve aile hayatını dengede tutmada sorun yaşamalarıdır (Gürol, 2007).

Kadınların evlenmeden önce ve sonra gösterdikleri iş performansı arasında

fark görülebilmektedir. Evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra iş performansı düşmektedir. Ayrıca mutsuz evlilikler ve uzun boşanma süreçleri bireylerin işe odaklanmasını zorlaştırarak iş performansını olumsuz etkilemektedir (Özmutaf, 2007). Karatepe ve Kılıç'ın (2005) yaptığı araştırmada evli bireylerin bekârlara kıyasla daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

2.1.5.2. İşle İlgili Faktörler

Kapitalist düzenin getirdiği rekabet ortamı çalışma koşullarını gitgide zorlaştırmıştır. Bununla birlikte artan işsizlik seviyeleri nedeniyle çalışanlar mevcut işlerini korumak için işverenlerin çoğu taleplerine uymak zorunda kalmaktadır. Bu durum iş-aile çatışmasını artırmaktadır. İş hayatındaki bu uyum zorunluluğu bireyleri pek çok açıdan olumsuz etkilemekte ve diğer yaşam alanlarında çatışma yaşamalarına neden olmaktadır (Katyayani ve Bussareddy, 2011).

Çalışma saatleri, sık sık fazla mesai yapılması ve düzensiz çalışma şekli iş-aile çatışmasını artıran işle ilgili faktörlerdendir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Aynı zamanda esnek olmayan ve çalışanın kontrol edemediği çalışma saatleri çatışmayı artırmaktadır. Diğer taraftan yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını azaltmada etkili olduğu yönünde araştırma sonuçları mevcuttur (Fu ve Shaffer, 2001).

2.1.5.2.1. Uzun ve Düzensiz Çalışma Programları

Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, yoğun iş gezileri ve fazla çalışmanın hem zaman esaslı hem de gerginlik esaslı iş-aile çatışmasına neden olduğu bilinmektedir (Özen ve Uzun, 2005). Uzun ve düzensiz çalışma şekli nedeniyle ailesiyle geçireceği zamandan çalan bir çalışanın çatışma yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Genellikle mevsimsel iş yükü artışları, geçici süreli projeler ve işverenin diğer bazı ek talepleri çalışanların ailelerine ayırmaları gereken zamanlarda onları hem fiziksel olarak hem de zihinsel olarak meşgul etmektedir. Bu nedenle çalışanların iş ve iş dışı rolleri birbiri içine girmektedir (Leaprott ve Mcdonald, 2011)

2.1.5.2.2. İş ve Çalışma Koşulları

Belirli bir zaman dilimi içinde birçok işi yapma durumunda olan bireylerde stres düzeyi artmaktadır. Aşırı iş yükü, çalışan üzerinde stres yaratan faktörlerin başında gelmektedir. Fazla çalışma durumu bireyin hem beden hem de ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

İş taleplerinin fazla olması da çalışanlar üzerinde stres yaratabilir. Çalışanların işleri üzerinde kontrol sağlamış olmaları bu stresi ve dolayısıyla iş-aile çatışmasını yönetmelerine yardımcı olur (Grönlund, 2007).

İş-aile arasına sınır koyarak ikisini birbiri içine geçirmemek çalışanların elindedir (Kossek, Lautsch, ve Eaton, 2006). Bunu başaran kişilerin daha düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşayacağı düşünülmektedir.

Özen ve Uzun'a (2005) göre yoğun çalışma temposu, bireyler arası yetersiz iletişim, iş güvencesi olmaması, kontrol etme ve yönetme imkanlarının olmaması gibi durumlar, bireyin kendine olan saygısının azalması, kararsızlık duygusu, rekabet hissini kaybı gibi hisler doğurarak aile içi iletişime olumsuz yansımaktadır. Diğer taraftan aşırı sıcak, gürültü, yetersiz veya fazla aydınlatma, radyasyon ve hava kirliliği gibi fiziksel koşulların yetersizliği de çalışma koşullarını olumsuz etkileyerek çalışanların performansını düşürebilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Ayrıca çalışanların belli bir süre yurtdışındaki organizasyonda görevlendirilmesi hem kendilerinin hem de eş ve çocukların adaptasyon sorunu yaşamasına sebep olarak çatışmayı tetikler (Shaffer ve diğerleri, 2001).

2.1.5.2.3. İşe Bağlılık

İşe bağlılık işe ayrılan zamanın artması anlamına gelmektedir. Frone, Yardley ve Markel'in (1997) yaptığı araştırmalar işe ayrılan zaman arttıkça iş aile çatışmasının arttığını göstermektedir. Bir role aşırı bağlı olma durumu, o rol için özgülünen zamanı artırmakta ve diğer rolün taleplerinin karşılanmasını güçleştirmektedir (Özen ve Uzun, 2005). Dolayısıyla işe bağlılık da aile rolünü ikinci

plana atmaktadır. İşe bağlılığın iş ve aile çatışmasına yol açtığını gösteren çalışmaların yanı sıra iş-aile çatışması nedeniyle işe bağlılığın arttığını gösteren çalışmalar da mevcuttur. Adams ve diğerleri (1996), işe bağlılık ve iş-aile çatışmasının iki yönlü olduğunu ve her ikisinin de bir diğerine yol açabildiğini gösteren çalışmalar yapmıştır. Bunun daha önce açıklanan telafi kuramı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Ailesinde mutluluğu yakalayamayan bir birey işinde daha çok zaman harcayarak işe bağımlı hale gelmekte ve bir nevi ailesinde bulamadığı huzur ortamını işinde bulmaya çalışmaktadır.

İşe bağlılık cinsiyete göre değişmektedir. Kadınlar, erkeklere göre işlerine daha az bağlıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu nedenle daha az iş-aile çatışması yaşayabilecekleri düşünülebilir.

İşe aşırı derecede bağlı kişiler “işkolik” olarak nitelendirilmektedir. İşkolik, aşırı çalışan, diğer aktivitelerden uzak kalarak çalışmaya aşırı düşkün olan, işine bağımlı olan ve çalışmadığı zaman bile işini düşünen bireyleri ifade etmektedir (Naktiyok ve Karacabey, 2005). İşkoliklik hem olumlu hem de olumsuz olarak nitelendirilmektedir. Olumlu olduğunu düşünenler bu durumun kişiyi üretken ve memnun kıldığını belirtmiştir. Tam tersini düşünenler ise işkolikleri çalışma arkadaşlarına zorluk çıkararak, işlerini iyi yapmayan, mutsuz ve saplantılı bireyler olarak görmektedir (Naktiyok ve Karacabey, 2005). İşkoliklerin ailesini ihmal etmesinden dolayı iş-aile çatışması yaşayacağı söylenebilir.

2.1.5.3. Aile ile İlgili Faktörler

İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında iki yönlü ilişki mevcuttur (Jianwei ve Yuxin, 2011). İş-aile çatışması incelenirken aileden kaynaklanan faktörlerin de incelenmesi gerekmektedir.

Medeni durum, eşin çalışıyor olması, aile rolünden kaynaklı talepler ve ev işiyle harcanan zaman aile-iş çatışmasına neden olan faktörlerdendir (Fu ve Shaffer, 2001). Ayrıca çocuk sayısı ve çocukların yaşları, çocuk bakımı ile ilgili yaşanan sorunlar, geniş aile yapısı, eş desteği olup olmaması ve eşlerin kariyer planları aile-iş

çatışmasına neden olan diğer faktörlerdir (Jianwei ve Yuxin, 2011).

2.1.5.3.1. Medeni Durum ve Eş Desteği

Evlilik ve kariyer bireyin hayatındaki önemli yaşam olaylarıdır. Bu iki alandan birinde yaşanan mutluluk veya mutsuzluk diğer alanı etkileyebilir. Bu etkileme pozitif ya da negatif olabilir. Yani kişi iş hayatında mutlu olduğu için evliliğinde de mutlu hissedebilir ya da iş hayatındaki mutsuzluğu evliliğindeki mutlulukla telafi etmeye çalışabilir (Mustafayeva, 2013).

Bekar bir birey yalnızca işi ile ilgilenebilir ve kariyerinde daha ileri gidebilir ancak evli ve çocuklu bir çalışan, ailesine ilişkin sorumlulukları üstlenmek durumunda kaldığından iş-aile çatışması yaşama olasılığı artmaktadır (Dursun ve İştari, 2014).

Evli çalışanlarda kadın ve erkek bir diğerinin kariyerine uyum sağlamak durumundadır. Özellikle kadınlar eşlerinin kariyerlerine uyum gösterecek işlerde çalışmayı seçmektedir. Yani öncelik erkeğin kariyeri olmaktadır. Çocuk bakımı ve ailesel yükümlülükler, çalışma hayatının sektöre uğramasına neden olmakta ve bu durum kadınların kariyerini olumsuz etkilemektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005).

Arpacı ve Ersoy'un (2007) yaptığı araştırmada kadının çalışmasının aile bütçesine destek, erkeğin maddi yükünün azalması ve aile birliğinin güçlenmesi gibi olumlu katkılarında bahsedilmiştir. Diğer taraftan aile bireylerine yeterince zaman ayıramama, iş hayatında yorulmak bunu eve yansıtma gibi olumsuz etkileri de görülmektedir (Arpacı ve Ersoy, 2007).

Evli ve çocuklu kişiler bekar kişilere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır (Carnicer ve diğerleri, 2004). Ayrıca kadınların bekârken ortaya koydukları çalışma performansları evlenme ve anne olma sonrasında düşebilmektedir. Medeni durum, mutlu süren evliliklerde iş performansını artırmakta tam tersi durumlarda ise bireyin performansını olumsuz etkilemektedir. Medeni durumda görülen olumsuzlukların bireyde yarattığı stres, çatışma ihtimalini

artırmaktadır (Özmutaf, 2007).

İş-aile çatışmasının azaltılmasında eş desteği önemlidir (Aycan ve Eskin, 2005). Özellikle erkekler eşlerinin ev ve çocukla ilgili sorumluluklarını paylaşarak kadınların yaşadıkları çatışmasının azaltılmasına yardımcı olabilir. Eş desteği hem aile mutluluğunun devamını sağlayacak hem de iş hayatındaki başarıya olumlu etki edecektir.

2.1.5.3.2. Çocukların Bakımı

Toplumda kadın ve erkeğe farklı roller biçilmiştir. Ekmeği kazanan erkek, eve ve çocuklara bakmakla yükümlü olan ise kadındır. Her ne kadar günümüzde kadın ve erkek ev ve çocukla ilgili rolleri paylaşırsa da çocuk bakımı ağırlıklı olarak kadının üzerindedir. Çoğu kadın çocuk sahibi olduktan sonra işten çıkarılmakta veya işlerini bırakmak zorunda kalmaktadır. Çocuk bakımı için işini bırakan kadın işe geri döndüğünde düşük bir pozisyonla işe devam etmek durumunda kalmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Daha önce de belirtildiği üzere kadınların iş performansları çocuk sahibi olduktan sonra düşmektedir. Çocukların bakımı nedeniyle şehir dışı veya yurtdışı görevlerin kabul edilememesi ve çocuk bakımı nedeniyle ücretli/ücretsiz izin kullanılması kadınların kariyerini sekteye uğratmakta ve örgütte çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (Özmutaf, 2007). Hammer (2003) çocuk bakımı ile işe geç kalma ve işten erken ayrılma arasında pozitif bir ilişki olduğundan bahsetmektedir. Bu tür durumlar örgüt işi çatışmalarına neden olmakta ve kişinin işe odaklanmasına engel olarak performansını olumsuz etkilemektedir.

Çocuklarla ilgili iki konu iş-aile çatışmasına etki etmektedir: Çocuk sayısı ve çocukların yaşları. Yapılan çalışmalarda çocuk sayısı arttıkça çocuklara ayrılan zamanın artması dolayısıyla iş-aile çatışmasının arttığı tespit edilmiştir (Carlson, 1999). Brough, O'Driscoll ve Kalliath'da (2005) çocuk sayısının kişinin deneyimlediği çatışmayı artırdığına yönelik sonuçlara ulaşmıştır.

Özellikle okul öncesi dönemde (0-6 yaş) çocuğa sahip olan çalışanlar daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Çünkü bu yaştaki çocukların daha fazla bakıma ihtiyacı olmakta, çocuklarla ilgili sağlık ve eğitim sorunlarına daha sık rastlanmaktadır. Bu nedenle küçük yaştaki çocuklar nedeniyle kişilerin işe geç gelmesi, işten erken ayrılması ve işlerine konsantre olmakta sorun yaşaması gibi olumsuz durumlar daha yaygın görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006).

Çocuk bakımından kaynaklı çatışmaların önlenmesinde erkeklerin çocuk bakımında kadınlara destek olması ve örgütlerin çocuk sahibi olan çalışanlarına doğum sonrası yeterli izin vermesi önemli rol oynamaktadır (Schwartz, 2006: 180, 184).

2.1.5.3.3. Ailede Bakıma Muhtaç Bireylerin Bulunması Durumu

Çocukların yanı sıra ailede yaşı ilerlediği için kendi ihtiyaçlarını gideremeyen ve bakıma muhtaç olan yaşlıların bakımı da söz konusu olabilir. Anne-baba, büyükanne, büyükbaba veya başka bir aile büyüğünün bakımı söz konusu olduğunda bireylerin ailevi sorumlulukları artmaktadır. Bireylerin aileleri ile ilgili talepleri artacağından, ailesine daha fazla zaman ve enerji aktarması gerekecek, bu durumda yaşadığı/yaşayacağı iş-aile çatışması fazlalaşacaktır (Doruk, 2008).

2.1.5.3.4. Çift Kariyerli Aile Yapısı

Günümüzde kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır. Bu durum sadece ekonomik nedenlerden değil aynı zamanda kadının kişisel gelişim ihtiyacı ve ekonomik özgürlüğünü kazanma arzusundan kaynaklanmaktadır. Çift kariyerli ailelerin yaygınlaşmasıyla eve ekmek getirme rolü sadece erkeğe ait olmaktan çıkmıştır (Elloy, 2004).

Kadınların çalışma hayatında boy göstermeye başlamasıyla birlikte, ekonomik yaşama ortak katkı sağlayan kadın ve erkek arasında ev işlerinin ve ailesel sorumlulukların bölüşülmesi zorunlu hale gelmiştir (Çarıkçı ve Avşar, 2005). Ancak kadının geleneksel rolü hala devam etmekte ve eve daha fazla zaman ayırması

gereken taraf olmaktadır. İş yükünün fazlalığına bakılmaksızın erkeğin kadından beklentileri hiç değişmemektedir. Bu durumda çift kariyerli ailelerde kadının iş-aile çatışması yaşaması olasılığı artmaktadır.

Çift kariyerli aile en genel anlamda eşlerin her ikisinin de çalıştığı ailedir. Ancak çalışma ve kariyer birbirinden farklı kavramlardır. Çalışmada sadece para kazanmak önemli iken ikincisinde kişi işine bağlı ve sürekli gelişme gösterme eğilimindedir. Dolayısıyla çift kariyerli aile, çift gelirli aileden farklılaşmaktadır. Çift kariyerli ailelerde eşlerin amacı sadece aileye ekonomik destek sağlamak değildir (Acar, 1994).

Çift kariyerli ailelerde eşlerin aile ve yaşam kariyerlerine ilişkin rolleri birlikte yürütmeye çalışması eşlerin ailevi roller ile mesleki roller arasındaki çatışma ve kocanın mesleki rolü ile karısının mesleki rolünün çatışması olmak üzere iki farklı rol çatışması yaşanmasına sebep olur. Bu çatışmaların azaltılması için eşlerin iyi bir kariyer planlanması yapması zorunludur (Acar, 1994).

2.1.6. İş Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile çatışmasının kişisel, ailesel ve örgütsel sonuçları olduğu bilinmektedir. Kişisel sonuçlarından bir tanesi strestir. Birey işine ve ailesine yeterli zaman ve ilgi gösteremediğini düşünerek strese girer. Son dönemde iş stresi ile ilgili yapılan araştırmalar kapsamında, çalışma hayatında yaşanan stres ile iş-aile çatışması, fiziksel ve ruhsal sağlık ve iş tatmini arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarında iş stresi ile iş-aile çatışması arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Turunç ve Erkuş, 2010).

İş-aile çatışmasının kişi ve ailesi üzerinde pek çok negatif etkisi bulunmaktadır. Bu etkiler arasında depresyon, fiziksel hastalıklar, sürekli şikayet hali, yaşam tatmininin düşmesi, aile yaşamı kalitesinin bozulması ve kişinin enerjisinin düşmesi sayılabilir. Ayrıca çocuklu ailelerde evlilikte daha fazla baskı hissedildiği ve buna bağlı olarak stresin arttığı ve yaşam tatmininin azaldığı bilinmektedir (Vallone ve Donaldson, 2001).

İş-aile çatışmasının bir diğer sonucu iş tatminsizliğidir. Bireyin yaşadığı rol çatışması arttıkça iş tatmini azalmaktadır (Karatepe ve Kılıç, 2005). Carlson'a göre (1999), iş-aile çatışması türleri içinde daha çok zaman ve gerginlik esaslı çatışma iş tatminsizliğine yol açmaktadır.

İş-aile çatışması çalışanın kendisi ve aile yaşamının yanında çalıştığı örgüt için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İş ve aile dengesini sağlamakta güçlük çeken çalışanın performansı düşmekte, işe bağlılığı ve verimliliği azalmakta ve bu durum yüksek işgücü devrine neden olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005). Taslak'a göre (2007) çatışma hali işe devamsızlığa ve iş değiştirme isteğine neden olmaktadır. Karatepe ve Kılıç (2005) işe bağlılığı ve iş tatmini azalan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığını belirtmiştir. Bu durum örgütler için nitelikli işgücünün kaybı anlamına gelebileceğinden önem arz etmektedir. Çalışanların iş-aile yaşam dengesini destekleyen bir örgüt kültürü işe bağlılığı artırmakta ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Thompson ve diğerleri, 1999). Yöneticilere düşen böyle bir örgüt kültürünü oluşturmak ve bunun devamlılığını sağlamaktır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Literatürde örgütsel bağlılığı ilk tanımlayan Becker (1960), bu kavramı çalışanların örgütten elde ettikleri değerleri ayırdıkları takdirde kaybedecekleri düşüncesiyle örgütte çalışmaya devam etmeleri olarak tanımlamıştır. Meyer ve Allen (1991) ilk kez tutumsal ve davranışsal konuların birbiriyle ilişkili olduğu ve çalışan bağlılığını doğru ölçmede ikisinin birlikte kullanılması gerektiğini ortaya atmıştır.

Örgütsel bağlılık “örgüte duyulan sadakat, örgüt için özveride bulunma, örgüt amaçlarını benimseme, kendini örgüte adama, örgüt faaliyetlerine katılma” olarak tanımlanmakta olup örgütsel bağlılığı fazla olan kişilerin örgüte olumlu yönde katkı sağladığı bilinmektedir (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007).

Örgütsel bağlılık arttıkça işgücü devir hızı azalır, çalışan istikrar kazanır, moral ve motivasyon yükselir, örgüte sadakat artar ve makro ekonomik olarak milli

prodüktivite yaratılarak tüm toplum dolaylı olarak bu durumdan faydalanır (İbicioğlu, 2000).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık kavramı bireyin örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, özdeşleşmesini ifade eder. İstikrarı sağlama ve davranışa yön vermeyi esas alan bu kavramda, “örgütün amaç ve değerlerini kabul eden, bu amaç ve değerlere inanan, örgütün yararına olacak şekilde fazladan çalışma isteği duyan ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye kararlı” bir çalışan vardır (İşcan ve Naktiyok, 2004).

Literatüre göre örgütsel bağlılık çalışan ile örgüt arasındaki doğrudan ilişki veya bağlantıdır. Ancak bu ilişki veya bağlılığın yapısı ve oluşumuna dair farklı görüşler olması, örgütsel bağlılık kavramına ilişkin pek çok farklı tanımlama olmasına neden olmuştur. Bir tanıma göre örgütsel bağlılık “kişinin bir örgütle girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteği” olarak belirtilmiştir. Bir başka tanıma göre ise “kişinin çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusuyla oluşan bağlılık” tır (Gül, 2003).

Örgütsel bağlılık çalışanın gelecekte firmada kalma yönünde duyduğu arzusunun bir ölçüsüdür. İbicioğlu (2000), örgütsel bağlılığın 5 farklı göstergesinden bahsetmektedir.

1-Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma: Bireyin amaçları ile örgütün amaçları ne kadar fazla örtüşürse birey bu amaçları o oranda benimser. Örgütün amaçlarına inanmayan bir çalışanın örgütsel bağlılığı düşük olacaktır.

2-Örgüt İçin Fedakârlıklarda Bulunabilme: Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışan, kendisinden beklenenden fazlasını yapmaya hazırdır.

3-Örgütsel Üyeliği Devam Ettirmeyle İlgili Güçlü Bir İstek: Örgütün bireysel sorunlarıyla ilgilenen bir örgütte örgütsel bağlılık artar. Çalışanların örgütsel destek algısı yüksek olur.

4- Örgüt Kimliği ile Kimliklenme: Çalışanın örgüt ile özdeşleşmesi ve kendini örgüte ait hissetmesi anlamına gelir.

5- İçselleştirme: Çalışanlar işletmenin amaç ve değerlerini özümstedikleri oranda örgüte bağlılık duyarlar.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Literatürde örgütsel bağlılık için çok farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Örgütsel bağlılık kavramını Etzioni (1961) ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak, Kanter (1977) devamlılık bağlılığı, bağdaşım (cohesion) bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak, Mowday, Porter ve Steers (1979) duygusal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak, O'Reilly ve Chatman (1986) uyum (compliance) bağlılığı, özdeşleşme (identification) bağlılığı ve içselleştirme (internalization) bağlılığı olarak, Allen ve Meyer (1990) ise duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmalar aşağıda yer almaktadır.

2.2.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel Bağlılığı ilk kez sınıflandıranlardan biri olan Etzioni üç tür bağlılıktan bahsetmiştir (Bayram, 2006).

1- Ahlaki bağlılık: Birey, örgütün amaç, değer ve normlarını içselleştirir. Toplum için faydalı şeyler yapan kişiler örgütlerine daha çok bağlanmaktadır. Ahlaki bağlılıkta örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden bağımsızdır (Gül, 2002).

2- Hesapçı bağıllık (Çıkara dayalı bağıllık): Bu bağıllık türü, örgüt ile çalışanlar arasındaki alışveriş ilişkisi esas almaktadır. Çalışanlar, örgüte katkılarından ötürü kazanacaklarını düşünerek örgüte bağıllık hissederler. Kişi kendisine ödenen ücret karşılığında gün içinde yapılması gereken iş normu bağlamında bir bağıllık gösterir (Gül, 2002).

3- Yabancılaştırıcı bağıllık: Bireylerin davranışların kısıtlandığı hallerde oluşan ve örgüte yönelik negatif bir tutumu içermektedir. Kişi, psikolojik olarak örgüte bağlı olmamakla birlikte üyeliğini sürdürmektedir. Bu bağıllık şekli örgüt cezalandırıcı veya zararlı olarak algılandığında gözlemlenir (Gül, 2002).

2.2.2.2. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e göre örgütsel bağıllık devamlılık bağıllığı, bağdaşım bağıllığı ve kontrol bağıllığı olarak 3 grupta sınıflandırılmaktadır (Gürbüz, 2006). Bağdaşım bağıllığı uyum bağıllığı olarak da adlandırılmaktadır.

Kanter, örgütsel bağıllığın, “bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmelerinden kaynaklandığını” belirtmektedir (Gül, 2002). Çalışanlar, örgütlerin talep ve ihtiyaçlarını ona pozitif duygular besleyerek ve kendilerini örgüte adayarak gerçekleştirebilirler.

Devamlılık bağıllığı kişinin örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adanmasıdır. Birey, örgütten ayrılmanın kalmaktan daha maliyetli olduğunu düşündüğü için örgüt üyeliğini sürdürmektedir. Yani örgütte kalmayı kendisi için daha karlı bulur. Çalışan, örgüt için fedakârlıklar yapmışsa devamlılık bağıllığı yüksek olur (Gül, 2002).

Bağdaşım (uyum) bağıllığında eski sosyal ilişkileri sona erdirmeye veya grubun birbirine bağlanmasına yardımcı olan simge, sembol ve törenlere katılma şeklinde bir örgütteki ilişkilere kenetlenme durumu söz konusudur. Kişi içinde bulunduğu gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlıdır. Kendisini grubun bir parçası olarak hisseden birey

duygusal bir tatmin duygusu yaşar ve bu duyguyu kaybetmemek için örgütten ayrılmaz. Oryantasyon, yeni çalışanların herkese tanıtılması, üniforma ve rozet gibi semboller, kuruluş etkinlikleri gibi yöntemlerle örgütler bağdaşım bağlılığını yaratmaya çalışırlar (Gül, 2002).

Kontrol bağlılığı ise bireyin örgütün norm ve kurallarına bağlı olmasıdır. Çalışanın bu normlara bağlı olmasının nedeni kendisinden beklenen davranışlar için yol gösterici ve etik değerlerle paralel olmasına inanmasıdır. Kontrol bağlılığı, birey ve örgütün ahlaka ilişkin değerlerinin birbirine uyum göstermesi sonucu görülür (Gülova ve Demirsoy, 2012).

Kanter tarafından ortaya atılan bu üç bağlılık çeşidinin bambaşka sonuçları olduğu bilinmektedir. Ancak üçü birbiriyle yakından ilişkilidir. Bu nedenle örgütlerin her üç bağlılık türünü sağlamaya yönelik özen göstermeleri gereklidir. Devamlılık bağlılığında çalışanın örgütte kalma ihtimali daha fazladır. Uyum bağlılığının yüksek olduğu örgütlerin dış etkilere karşı koyma gücü daha fazladır. Kontrol bağlılığı yüksekse üyeler kendi normları ile örgütün norm ve değerlerini uyum içinde bulur (Gül, 2002).

2.2.2.3. Mowday'in Sınıflandırması

Mowday, örgütsel bağlılığı “bireyin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabullenmesi, örgüt için çaba sarf etmeye ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ile nitelenen, kendisini bir örgütle bütünleştirmesinin ve o örgüte katılmasının nispi gücü” olarak tanımlamıştır (Özutku, 2008).

Örgütsel bağlılık Mowday tarafından tutumsal ve davranışsal olarak iki başlık altında araştırılmıştır. Örgütsel davranış bilimcileri tutumsal bağlılıkta yoğunlaşırken sosyal psikoloji alanında çalışanlar daha çok davranışsal bağlılıkla ilintili çalışmalar yapmıştır (Gül, 2003).

Bağlılığın dışavurumu veya normatif beklentilerin üzerindeki davranışlar davranışsal bağlılık olarak tanımlanır. Burada kişinin geçmiş davranışları nedeniyle

örgütte kalması durumu söz konusudur. Davranışsal bağlılık örgütte kalma arzusu duyma, örgütten ayrılamama ve devamsızlığı azaltma gibi davranışlardan oluşmaktadır. Literatürde davranışsal bağlılığa ilişkin Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı (1960) ile Salancik'in Yaklaşımları (1977) mevcuttur. Her iki yaklaşımda da, davranışları devam ettirme eğilimi söz konusudur. Ancak Becker'e göre bu devam ettirmenin nedeni kişinin örgütten ayrıldığı takdirde kaybedeceklerinden korkmasıdır. Salancik ise davranışın devam ettirilmesinde birey ve örgüt arasındaki ilişkiye temel olan psikolojik durum yani davranışa devam etme isteğinin mevcudiyeti gereklidir (Gül, 2003).

Tutumsal bağlılıkta birey çalışma hayatını analiz eder ve bunun sonucunda örgüte bağlanır. Yani, birey ile örgütün özdeşleşmesi ve örgüt üyeliğinin nisbi gücü olarak değerlendirilir (Çöl ve Gül, 2005). Duygusal bağlılığa etki eden faktörler tutumsal kaynaklıdır. Bu durumda duygusal bağlılığın bazı tutumsal faktörler sonucunda meydana gelmesi söz konusudur (Gürbüz, 2006).

2.2.2.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman tarafından örgütsel bağlılık, kişinin örgüte psikolojik açıdan bağlanması şeklinde ele alınmış olup uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç farklı boyutundan bahsedilmiştir (Aktaran: Gül, 2002).

Uyum: Bu boyutta bireyin amacı belirli dış ödülleri elde etmektir. Örgüt üyeleri sadece belli ödülleri elde etmek veya cezalardan kaçınmak için örgüte bağlılık sergilerler.

Özdeşleşme: Kişi, örgütün diğer üyeleri ile tatmin edici ilişki kurarak bu ilişkinin devamını sağlamak için bağlılık gösterir. Burada kişi, bir grubun üyesi olduğu için gururlu hisseder (Bayram, 2006).

İçselleştirme: Bağlılığın bu boyutu bireysel ve örgütsel normlar arasındaki uyuma dayanır. Bağlılık, kişi iç dünyasını diğer çalışanların değerler sistemiyle paralel hale getirdiğinde gerçekleşir (Bayram, 2006).

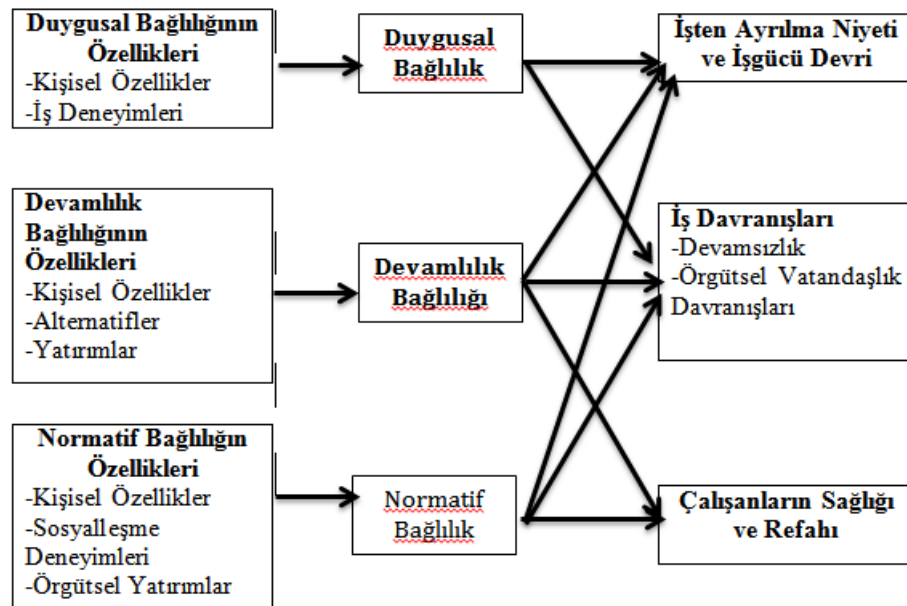
Uyum, ödül-maliyet analizini esas alarak kişiyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise, örgütün beklentilerine yönelik sonuçlara yöneltir (Gül, 2002).

2.2.2.5. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık konusunda esas alınan ve yaygın şekilde incelenen modellerden biri Meyer ve Allen'in geliştirdiği çok boyutlu örgütsel bağlılık modelidir. Söz konusu model başlangıçta duygusal ve zorunlu bağlılık olmak üzere iki tür bağlılıktan oluşmaktaydı (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Ancak daha sonra Allen ve Meyer (1990) üçüncü tür bağlılık olarak normatif bağlılığı da çalışmalarına dahil etmiştir.

Aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere, Allen ve Meyer'a göre örgütsel bağlılık üç ana ögeye dayanmaktadır.

Şekil 1. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Gül, 2012, s.10.

Duygusal bağlılıkta kişi örgüte duygusal olarak bağlıdır. Örgütle özdeşleşmiş olup örgütün üyesi olmaktan mutluluk duymaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Bu bağlılık türünde kişinin örgüte ilişkin amaç ve değerleri kabullenmesi ve örgüt

menfaatine olağanüstü emek harcaması söz konusudur. Duygusal bağlılık tutumsal kaynaklıdır (Gül, 2002). Devamlılık bağlılığı kişinin işini kaybetmesi durumunda katlanacağı maliyetin yüksek olmasından kaynaklı bağlılık türüdür. Bu bağlılık türü, çıkara, kazanca dayalıdır ve değiş tokuş esasına bağlıdır (Çekmecelioğlu ve diğerleri, 2007). Aynı zamanda rasyonel bağlılık olarak da adlandırılan devamlılık bağlılığında, çalışan bir örgütten sağladığı kıdem, kariyer ve faydalar gibi yatırımları vazgeçilmez görmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişi gönüllü olmasa da zorunlu olarak örgütte kalmaktadır (Gül, 2002). Normatif bağlılık ise, ahlaki değer ve inançlarla ilişkili olup örgütte kalmanın ahlaki açıdan zorunluluk olduğunun düşünülmesinden kaynaklıdır (Çekmecelioğlu ve diğerleri, 2007). Çalışan, örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünür ve bunu bir görev olarak algılar. Ona göre kendisi örgütte kalmakla yükümlüdür ve örgütten ayrılırsa erdemli bir davranış sergilememiş olacaktır (Gül, 2002).

Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı birbirinden ayırmak doğru değildir, hepsi bir bütünün parçalarıdır. Duygusal bağlılığın yüksek olması halinde bireyler gerçekten arzu ettikleri için örgütte kalırlar, halbuki devamlılık bağlılığında örgüte gereksinim duyma hali vardır. Normatif bağlılıkta ise kişi kendini örgüte karşı borçlu hissettiği için üyeliğini sürdürür (Özutku, 2008).

Allen ve Meyer'in çok boyutlu bağlılık modelini mesleki bağlılık için de uyarlamak mümkündür. Duygusal olarak mesleğine bağlı olan kişi mesleğine karşı olumlu duygular içindedir ve mesleği ile bütünleşmiştir. Bu nedenle mesleğini bırakamaz. Devamlılık boyutunda ise birey mesleğinden ayrılırsa kaybedeceklerinden korkar ve başka alternatifi olmadığını düşündüğü için mesleğinden ayrılamaz. Burada bir ihtiyaç hali söz konusudur. Normatif boyutta mesleğe bağlılıkta ise birey meslekte kalma zorunluluğu hisseder ve bu nedenle mesleğini bırakamaz (Ceylan ve Bayram, 2006).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bağlılığın öncelikle duygusal açıdan incelendiği anlaşılmaktadır. Diğer iki bağlılık türü ise daha sonra araştırılmaya başlanmıştır (Çekmecelioğlu, 2006). Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın en önemli ve pozitif unsurudur ve çalışanın içsel güdülerinden

kaynaklıdır. Devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllığında ise tamamen dış faktörler etkili olmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006).

Çalışanların örgütsel bağıllıklarını artırmada örgütsel desteğin önemi büyüktür. Örgütsel desteği sağlamada yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Yöneticiler, çalışanlarına değer vermek, onların huzurlu çalışmaları için gerekli ortamı sağlamak, çalışma şartlarını iyileştirmek, görüşlerini ve şikayetlerini dikkate almak, sorunlarıyla ilgilenmek ve başarılarını ödüllendirmek yöntemlerine başvurabilir (Özdevecioğlu, 2003).

2.2.3. Örgütsel Bağıllıkla Benzer Kavramlar

Literatürde bağıllık kavramını ilk olarak ele alanlardan biri olan Becker (1960) bağıllığı taraf olma/tarafını tutma olarak ifade etmiştir. Ancak bağıllığın gerçek bir bağıllık olması için içselleştirme ve özdeşleşme yoluyla ortaya çıkması gerekmektedir. Bu kapsamda bağıllık, bireylerin yaşamlarında önemli kabul ettikleri psikolojik objelere ilişkin hissettikleri bir tutum ve bu psikolojik obje ile ilişkisinin gerektirdiği davranışları istekle ve memnuniyetle yerine getirmeleridir. Söz konusu psikolojik obje bir arkadaş, bir yönetici olabileceği gibi siyasi parti, sendika, iş yeri gibi bir örgüt ya da iş, meslek gibi olgular da olabilir (Karacaoğlu, 2005).

İşe bağıllık, çalışmaya bağıllık, mesleki bağıllık ve kariyer bağıllığı örgütsel bağıllıkla en çok benzerlik gösteren kavramlar olup aşağıda bu kavramlar tanımlanmaktadır.

2.2.3.1. İşe Bağıllık

İşe bağıllık, bireyin çalışmayla özdeşleşmesi ve çalışmanın bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olması durumudur. Bir diğer tanıma göre ise kişinin kendini işine adanmışlığıdır (Karacaoğlu, 2005).

İşe bağıllığın cinsiyete göre değiştiğini gösteren çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağıllık gösterdiği

saptanmıştır. Bunun sebebi kadınların ev işleri ile daha fazla meşgul olmalarıdır. Ayrıca eğitim düzeyi de işe bağlılığı etkilemektedir. Daha yüksek niteliğe sahip olan bireyler işlerine yüksek bağlılık göstermektedir. Yani daha fazla bilgi işe daha fazla ilgiyi getirmektedir (Karacaoğlu, 2005).

Örgütsel bağlılık ile işe bağlılık benzer kavramlar olmasına rağmen farklı anlamlar barındırmaktadır. İşe bağlılıkta örgüt değil çalışılan pozisyon önemlidir. Örgütsel bağlılıkta ise örgüt amaçlarını kendi amaçlarıyla özdeşleştirme ve bu doğrultuda her türlü fedakârlığı yapma söz konusudur. Yani örgütsel bağlılıkta asıl olan örgüttür (Toraman, 2009).

Örgütsel bağlılık devamsızlık ve personel devri ile daha çok ilişkilidir. Diğer taraftan işe bağlılık performansla daha sıkı bir ilişki halindedir (Karacaoğlu, 2005).

2.2.3.2. Çalışmaya Bağlılık

Çalışmaya bağlılıkta da işe bağlılıkta olduğu gibi psikolojik özdeşleşme durumu söz konusudur. Ancak ikisi farklı kavramlardır. İşe bağlılığın iş deneyimi sonucu gereksinimlerin karşılanabilmesinin bir sonucu olduğu, çalışmaya bağlılıkta ise bireyin sosyalleşmesinin ve geçmiş kültürel koşulların etkisi altında olduğu bilinmektedir (Karacaoğlu, 2005).

2.2.3.3. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık aynı zamanda profesyonel bağlılık olarak adlandırılmakta olup “belirgin ya da özel bir alana yönelik bireysel sadakat” olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanıma göre ise kişinin mesleğine ilişkin duygusal tepkileridir. Mesleki bağlılık, örgüt ve kariyer bağlılığından farklı anlamlar içermektedir. Mesleğe bağlılıkta kişinin belli bir alanda yetenek ve uzmanlık kazanmak için çalışması sonucunda mesleğinin hayatındaki anlamını ve önemini algılaması durumu vardır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Bir kişi mesleği uğruna uzun yıllar uğraş verip, mesleğinden vazgeçemeyecek duruma geldiğinde, mesleğe ilişkin değer ve ideolojiyi içselleştirir. Mesleki bağlılık 3 alt düzeyde ele alınır: kişinin iş ile hayatını özdeşleştirmesi, mesleğinde ilerlemek için yatırım yapması ve iş ile iş dışı aktiviteler arasında seğim yapılması (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Mesleki bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalara göre mesleki bağlığı yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılığı da yüksek olmakta ve örgütten ayrılma eğilimleri düşmektedir. Hatta bazı çalışmalar örgütsel bağlılığı düşük ancak mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ortaya koymaktadır (Çetin, Fedai, ve Teke, 2012).

Aslan (2008) mesleki bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak iki yaklaşımda ele almıştır. Davranışsal yaklaşımda birey meslekle ilgili birliklere katılır, tutumsal yaklaşımda ise mesleğiyle ilgili yeni fikirler üretir. Örgütsel bağlılığın 3 alt boyutu olan duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiler farklılaşmaktadır. Yapılan araştırmalarda profesyonel faaliyetlere katılma niyeti ile duygusal bağlılık ve daha düşük olarak normatif bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. Başka bir araştırmada duygusal bağlılık ve mesleğe bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak devamlılık bağlılığı ve mesleki faaliyetlere katılma isteği arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Benligiray ve Sönmez, 2011).

2.2.3.4. Kariyer Bağlılığı

Kariyer, çalışmadan farklı olarak yüksek bir bağlılık gerektiren ve sürekli gelişmeci karakter gösteren işlerde çalışmak anlamına gelir (Acar, 1994). Kariyer bağlılığı kısaca bir bireyin kariyerine yönelik tutumudur. Özdevecioğlu ve Aktaş'a (2007) göre kariyerine bağlı olan kişiler sadece kariyerlerine odaklanırlar, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve çalışılan örgütle ilgileri yoktur. Yani çalıştıkları örgütten memnun olmasa dahi kariyer bağlılığı nedeniyle örgütte kalma şeklinde aksiyon alabilirler.

Bireyler 3 temel nedenden dolayı kariyerlerine bağlı olurlar: (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007)

- Kariyer kişinin geleceğidir, kişiler vizyonlarının bir parçası olduğu için kariyerlerine bağlı olurlar.
- Kariyer kişinin statüsünün gelişmesi ve statü sembolüdür. Bu sembol iş dışında da kullanılır.
- Kariyer bağlılığı başarıma arzusundan kaynaklanır, başarıma arzusu yüksek insanlar kariyerlerine daha fazla bağlı olurlar.

Kariyer bağlılığı yüksek olan kişiler kariyerlerine daha çok yatırım yapar. Ayrıca, kendilerine başarması zor kariyer hedefleri koyarlar ve bu hedefleri gerçekleştirmede zorlansalar bile asla vazgeçmezler. Daha fazla emek harcadıkları ve pes etmedikleri için kariyerlerinde daha yüksek performans sergileyecekleri söylenebilir. Kişilerin yaşamlarında işleri ve kariyerleri çok büyük bir alan işgal ettiğinden kariyerde başarılı olmak yaşam tatminini de dolaylı olarak artırır (Otluoğlu, 2014). Özdevecioğlu ve Aktaş'ın (2007) yaptığı araştırma sonuçlarına göre yaşam tatminine en çok etki eden bağlılık türü mesleki bağlılık olmakla birlikte daha sonra sırasıyla örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı gelmektedir.

2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler çalışanın kişilik ve demografik özellikleri, iş ve çalışma koşullarına ilişkin özellikler ve örgütün genel yapısı ve politikaları olarak üç başlık altında incelenebilir.

Bireysel faktörler arasında demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi yer alır (Özdevecioğlu, 2003). Bireyin yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı da artmaktadır. Bu durum yıllar geçtikçe örgütteki terfi, ücret ve hak edilen tazminat gibi yatırımların artmasından kaynaklanmaktadır. Örgüt birey için vazgeçilmez bir hale gelmekte ve kişi örgüt üyeliğini devam ettirmektedir. Diğer taraftan genç çalışanların yatırımları daha az

olduğundan örgüte bağlılıkları düşük olmakta ve kolayca başka bir örgüte transfer olabilmektedirler (Çöl ve Gül, 2005).

Eğitim düzeyi, örgütsel bağlılık ile ilişkili olan bir diğer etmendir. Eğitim düzeyi artan çalışanın örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bu durum iki nedenden kaynaklanmaktadır. Hem çalışanın örgütten beklentileri artmaktadır hem de diğer örgütlerde iş bulma olasılığının arttığını düşünmektedir (Çöl ve Gül, 2005). Bu durumda örgütlerin eğitim düzeyi yüksek çalışanlarını elde tutacak insan kaynakları politikalarını (ücret artışı, kariyer imkanı, vb.) ortaya koyması gerekmektedir. Eğitim programları çalışanların normatif bağlılığını artırmakta ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Çalışanlar örgütün kendisine değer verdiğini ve kendisi için yatırımda bulunduğunu düşünerek örgütte kalmanın ahlaki açıdan doğru olduğuna inanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007).

Kıdem faktörüne bakıldığında örgütsel bağlılık ile kıdemin pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Kişinin aynı örgütte çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığı da artmaktadır. Çünkü bireyin örgütten elde ettikleri kazançlar da doğru orantılı olarak artmaktadır ve çalışan bu kazançları kaybetmek istememektedir. Yaş ve kıdem benzer değişkenler olmakla birlikte, yapılan araştırmalarda genellikle yaş ile duygusal bağlılık ve kıdem ile devamlılık bağlılığı arasında ilişki bulunmuştur (Çöl ve Gül, 2005). Aynı zamanda çalışanlar örgütlerindeki uygulamaların adil olduğuna inandıklarında örgütsel bağlılıkları ve yöneticilerine duydukları güven artar. Bu nedenle uygulamaların dayandığı prosedürlerde ve elde edilen kazanımlarda adaletin sağlanması yöneticilerin temel görevidir (İşcan ve Sayın, 2010).

İşin nitelikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. İş nitelikleri özerklik, çeşitlilik, görevin kimliği, görevin önemi ve geri bildirim olmak üzere 5 başlık altında toplanmaktadır (Ünler, 2006).

Özerklik, kişinin kendi iş süreçleri dahilinde insiyatif kullanabilme derecesidir. Çeşitlilik, çalışanlara işe dair ne oranda farklı uygulamalar sunulduğudur. Görevin kimliği, çalışanların işe dair tüm süreçten sorumlu olmasıdır.

Görevin önemi, işin firma ve müşteri nezdinde kritik bir iş olarak algılanmasıdır. Geri bildirim, çalışanların işlerini nasıl yaptıklarına dair üst yönetimden aldıkları tepkidir.

Yeterli bilgi ve donanıma sahip bir çalışana özerkliğin verilmesi örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkiler. Ancak tam tersi durum çalışanın başarısızlığı ile sonuçlanacağı için örgütsel bağlılığı azaltır. Bu nedenle hangi çalışana ne oranda özerklik verileceğinin doğru tayin edilmesi önemlidir. Çeşitlilik ve örgütsel bağlılık arasında net bir ilişki bulunamamıştır. Ancak örgütsel bağlılığa pozitif etkisi olacağı düşünülmektedir. Görev kimliği ancak kariyerinin başlarında olan bir çalışan için örgütsel bağlılık sağlamaktadır. Kariyer basamaklarının üstlerinde olan bir çalışanda fazla etkili olmamaktadır. Görevin önemi ve geri bildirim de örgütsel bağlılıkla doğru orantısı olan faktörlerdir (Ünler, 2006).

İşcan ve Naktiyok'a göre (2004) örgütsel bağdaşımılık örgüte bağlılığı artırmaktadır. Bağdaşımılık "üyelerin grupta kalma isteklerini, buna bağlılıklarını ve birlikte bir bütün olarak faaliyette bulunma yeteneklerini" kapsayan bir olgudur. İç bağdaşımılıkta örgüt üyeleri birbirlerine çekici gelir ve örgütsel amaçları benimseyerek örgütsel başarıyı kendi başarıları olarak kabul ederler. İç bağdaşımılıkta yüksek bir örgütte bireyler örgüt üyeliğini sürdürme konusunda daha isteklidir (İşcan ve Naktiyok, 2004).

Medeni durumun örgütsel bağlılığı etkileme derecesine ilişkin pek çok araştırma yapılmış ancak ikisi arasında net bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Bazı çalışmalarda bekar çalışanların evlilere göre örgütsel bağlılığının daha düşük olduğu bulunmuş ancak çoğu araştırma sonucunda bu sonucu destekler tespitlere ulaşılamamıştır (Gülova ve Demirsoy, 2012).

İşe ilişkin iş stresi, iş tatmini, fazla iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi faktörler örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İş doyumu, kişinin kendi işine dair tutumudur (Batıgün ve Şahin, 2006). İş tatminsizliği bireyin işten bıkkınlık yaşamasına ve bağlılığın azalmasına neden olarak işten ayrılma niyetini artırır (Atabay, 2012). Çalışma koşullarının iyileştirilmesi örgütsel bağlılığı sağlamada

önemlidir (Özdevecioğlu, 2003). Çekmecelioğlu ve diğerleri (2007), psikolojik güçlendirme, yaratıcılık, iş ile ilgili otonomiye sahip olmak, iş rolleri ile kişisel inanç ve değerleri arasındaki uyum bulunmasının örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden olduğunu belirtmiştir.

Örgüt yapısına ilişkin örgütsel bağlılığa etki eden faktörler örgüt büyüklüğü, formalleşme ve kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkanlarıdır. Aynı zamanda örgütsel destek hisseden çalışanlar örgütlerine daha bağlı olmaktadır. Örgütsel destekte, örgüt değerleri kişilerin huzurunu temel alır ve onların daha mutlu olması için çaba harcanır.

Demir'e göre (2012) örgütsel destek kapsamında çalışana sağlanan özerklik, kişisel gelişim olanakları, çeşitli teşvikler (ödül, prim, terfi vb.) ve sosyal güvence, çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının artırılmasında önemli rol oynamaktadır. Ancak, destek unsurlarının yetersizliği veya yokluğunda çalışanların motive edilmesi daha zor olmakta, iş doyumunu sağlanamamakta ve buna bağlı olarak işten ayrılma eğilimi artmaktadır (Demir, 2012).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Örgüte bağlı, performansı yüksek ve konusunda yetkin bir çalışanın örgütte uzun süre kalması, verimlilikle birlikte rekabet gücü artışı da sağlayacaktır. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte daha uzun süre kalmayı düşünmektedir (Poyraz ve Kama, 2008).

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesine bağlı olmak üzere (düşük-ılımlı-yüksek) olumlu ya da olumsuz olabilir. Genelde, duygusal bağlılık arttıkça iş performansı, örgütsel uyum, verimlilik, kalite, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini, iş gücü devri ve devamsızlık artmaktadır (Gürbüz, 2006). Örgütsel bağlılık, örgütsel etki ve çıktılar üzerinde de etkilidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendilerine verilen görevleri yaparken daha fazla çaba gösterirler ve kendilerini

örgütün bir parçası gibi hissederler. Bağlılığı düşük çalışanlar ise yeterli başarıyı sergileyemezler çünkü örgüt amaçlarına kendilerini adamazlar ve işlerine kendilerini veremezler (Gül, 2003).

Örgüte bağlı bireylerin iş performansları daha yüksek olmaktadır. Ayrıca işe devamsızlık, geç kalma ve örgütten ayrılma gibi eğilimleri de azalır. Yüksek bağlılık müşteri memnuniyetinin de artmasına sebep olarak toplam kalite yönetimine destek olur. Ayrıca bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği bilinmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel vatandaşlık davranışında birey tamamen gönüllü olarak, organizasyonun tüm fonksiyonlarını yüksek verimle gerçekleştirmesine yardımcı olan davranışlar sergiler ve ödül sistemi birey için ikinci plandadır. (Aslan, 2008). Gürbüz (2006) duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlığın bir öncülü olduğundan bahsetmektedir. Çalışanların duygusal bağlılıklarını artırma yoluyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine destek olmak için yöneticiler çalışana değer vermeli, çalışma ortamını çekici kılmalı ve çalışanlarına adil ve saygılı davranmalıdırlar.

Örgütsel bağlılığın etkileri bireyi ve örgütü etkilediği ölçüde kartopu etkisiyle tüm ekonomiyi olumlu etkilemektedir. Örgütsel bağlılık arttıkça işgücü devri düşer, istikrar artar, moral ve motivasyon yükselir, örgüte sadakat artar ve milli üretkenlik artar. Yani toplumun tümü bu olumlu etkiden faydalanır (İbicioğlu, 2000).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İş tatminsizliği yaşayan bir çalışanın işe devamsızlığı artar ve sonuç olarak bu durum işten ayrılmaya kadar gidebilir (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988). Çalışanların işten ayrılması örgütlerin verimliliğini ve rekabet gücünü olumsuz yönde etkileyebilir. Burada asıl önemli olan nokta örgütten ayrılan çalışanların kalitesidir. Eğer örgüt yüksek performanslı çalışanlarını kaybediyorsa bu ciddi bir sorundur ancak düşük performanslı çalışanların işten ayrılması örgütün etkinliği için faydalı bile olabilir (Jackofsky, 1984).

Bartlett (2001) işten ayrılma niyetini “örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir karar veya niyet” olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılığın düşük olması devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve artan işgücü devri ile sonuçlanmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008).

Örgütsel ödüller, iş doyumunu, alternatif iş olanaklarının kalitesi ve çalışanın işine yaptığı yatırım işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasındadır. Çalışanlar kendilerini geliştirebilecekleri örgütlerde kalmak isterler. Örgütün sağladığı eğitim olanakları da buna hizmet eder (Sabuncuoğlu, 2007).

2.4. İş-Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Örgütsel ve mesleki bağlılık, işten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Ayrılma davranışının en güçlü öncülü ayrılma niyetinin varlığıdır ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma davranışı arasındaki ilişkiyi yönlendirir. Allen ve Meyer’in (1991) üç boyutlu bağlılık modelinde bağlılığın alt boyutları işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki halindedir ve bu ilişki en çok duygusal bağlılıkta görülür. Devamlılık bağlılığı düşük olan ancak duygusal ve normatif bağlılığı yüksek olan kişilerde devamlılık bağlılığı ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin derecesi azalmaktadır. Diğer taraftan, devamlılık bağlılığı yüksek olan kişiler duygusal ve normatif bağlılıkları az olsa da, ayrılmanın maliyetinden çekindikleri için örgüt üyeliğini sürdürebilir (Ceylan ve Bayram, 2006).

İş-aile çatışması yaşayan kişinin işteki performansı ve iş tatmini düşer ve bu nedenle örgütsel bağlılığı azalır. İş tatmini çok düştüğünde kişi işten ayrılmayı aklına koyar (Karatepe ve Kılıç, 2005). Çarıkçı ve diğerleri (2009) beyaz yaka çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada iş-aile çatışması yaşayan bireylerin işten ayrılma niyetinin arttığını görmüştür. Ancak iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

İlaç sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir başka araştırmada iş-aile rol çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif etkisinin bulunduğu, iş doyumunu üzerinde etkili

olduğu ancak örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Toraman'ın (2009) hava trafik kontrolörleri üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak iş-aile çatışması arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetinin de arttığı yönünde bulgular elde edilmiştir.

Banka çalışanlarının iş-aile çatışması düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada iş tatminiyle, zamana dayalı iş-aile çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görölmektedir. Diğer taraftan aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir (Atabay, 2012).

Bu araştırma sonucunda hem beyaz yaka hem de mavi yaka çalışanlarda iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığı negatif, işten ayrılma niyetini ise pozitif yönde etkilediğinin tespit edilmesi beklenmektedir.

BÖLÜM 3

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, belirlenen örneklem üzerinde uygulanan veri toplama teknikleri, kullanılan veri toplama araçları ve veri analiz yöntemleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Literatürde iş-aile çatışmasını inceleyen pek çok çalışma mevcuttur. Bu araştırmalara bir önceki bölümde yer verilmiştir. Ancak mavi yaka ve beyaz yaka çalışanların nitelikleri birbirinden farklıdır. Mavi yakalı işler imalat, madencilik, inşaat, makine yapımı, onarımı ve bakımı, montaj gibi alanlardaki kol gücüne dayalı, çalışma koşullarının ağır olduğu, tehlikeli ve eğitim gerektirmeyen işler olarak tanımlanmaktadır (Erdayı, 2012). Mavi yakalı çalışanlar da bu işleri yapan kişilerdir. Bu çalışmada mavi yaka çalışanlar olarak tekstil sektöründe çalışanlar seçilmiş olup çorap üretimi yapan bir fabrika çalışanlarına anket uygulanmıştır. Tekstil sektörünün Türkiye ekonomisindeki yeri çok önemlidir. 2015 Türkiye İstatistik Kurumu Dış Ticaret verilerine göre toplam ihracatın %9,42'sini tekstil sektörü tek başına üstlenmektedir. Bu nedenle tekstil sektörü çalışanlarının mavi yaka ile ilgili sektörler için iyi bir temsilci olduğu düşünülmüştür.

Beyaz yakalılar ise mavi yakalıların aksine, örneğin kol gücüne dayanmayan çalışanlar şeklinde tanımlanırsa, mavi yakalılar dışında kalan ve grup içinde fazla ortak yanı olmayan çalışanlar olarak tanımlanabilir (Erdayı, 2012). Bankacılık; otorite, saygınlık, mevki ve imaj bakımından orta sınıf beyaz yakalıları temsil eden önemli bir gruptur (Yüce, 2014). Bu nedenle bu araştırmada beyaz yaka çalışanları temsilen özel bir bankanın çalışanları tercih edilmiştir.

Bu çalışma betimsel bir araştırma şeklinde hazırlanmıştır. Betimsel araştırma, var olan bir olayı nicel ya da nitel yönden betimleyen bir araştırma türüdür (Balcı, 1989). Betimsel çalışmaların amacı elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde çalışmada göstermektir (Parlak, 2015). Betimsel analizde, çalışmada toplanan verilerin, araştırma problemiyle ilgili neleri söylediği ya da hangi sonuçları tespit ettiği ön plana çıkmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Araştırmanın birinci amacı iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda önerilen Hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1a: Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 1b: Beyaz yaka çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 1c: Mavi yaka çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmanın ikinci amacı iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda önerilen Hipotezler aşağıda yer almaktadır.

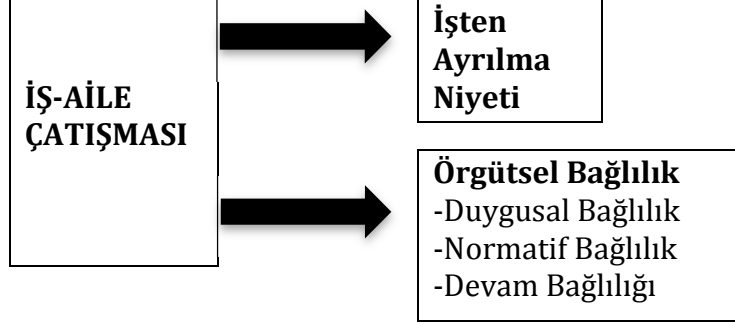
Hipotez 2a: Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile duygusal bağlılıkları arasında negatif bir ilişki vardır.

Hipotez 2b: Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile normatif bağlılıkları arasında negatif bir ilişki vardır.

Hipotez 2c: Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile devam bağlılıkları arasında negatif bir ilişki vardır.

Araştırma modeli, Şekil-2’de yer almaktadır.

Şekil 2. Araştırma Modeli



3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Mavi yaka çalışanlar genelde daha düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Üretim sektöründe çalışanlar ağırlıkta olduğu için vardiyalı çalışma şekli bu grup için daha fazladır. Ayrıca aile yapıları daha kalabalık hem çocuk sayısı hem de evde bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı daha fazladır. Beyaz yaka çalışanlar ise eğitim düzeyi daha yüksek ve daha yüksek ücretli işlerde çalışan kişilerdir. Fazla mesai bu grupta görülse de genellikle vardiyalı çalışma şekli yaygın değildir. Bu çalışanların çocuk sayısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı mavi yaka çalışanlara göre daha azdır. Ayrıca her iki grubun iş ve kariyer beklentileri farklıdır. Mavi yaka çalışanlar için yapılan işten çok çoğu zaman para kazanmak önemlidir. Kariyer ikinci plandadır. Beyaz yaka çalışanlarda ise kariyer önceliklidir ve yapılan işten duyulan tatmine önem verilmektedir. Dolayısıyla bu iki grubun hem hayattan hem de işten beklentilerinin çok farklı olduğu söylenebilir.

Araştırmanın evrenini Ankara ilinde Çankaya ilçesinde özel bir bankada görev yapan banka çalışanları ve tekstil üretimi yapan bir fabrikanın çalışanları oluşturmaktadır.

Bu çalışmada örneklem büyüklüğü aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır.

$$N = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Bu formülde yer alan (n, N, t, d, p,q) için açıklamalar aşağıda açıklanmaktadır.

N= Evrendeki birey sayısı

n= Örneklem alınacak birey sayısı

p= İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı)

q= İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı (1-p)

t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer

d= Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma olarak simgelenmiştir.

Araştırmada örneklem sayısını artırmak için p ve q eşit ve her biri 0,5 kabul edilmiştir. %95 güvenirlik seviyesinde hazırlanan araştırmada için t değeri 1,96 alınır. Buna göre banka çalışanları için gerekli örneklem büyüklüğü aşağıdaki şekilde hesaplanmış ve 424 olan evren için en az örneklem sayısı 202 olarak belirlenmiştir.

$$N = 424 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 / (0,05)^2 \cdot (424 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) = 202$$

Mavi yaka çalışanlar için gerekli örneklem büyüklüğü ise aşağıdaki şekilde hesaplanmış ve 210 olan evren için en az örneklem sayısı 136 olarak belirlenmiştir.

$$N = 210 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 / (0,05)^2 \cdot (210 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) = 136$$

225 adet banka çalışanı ve 210 adet fabrika çalışanına anket gönderilmiş, 165 banka çalışanı ve 145 fabrika çalışanından dönüş alınmıştır. Yani beyaz yakada ankete dönüş oranı %73, mavi yakada ise %69 olarak gerçekleşmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan soru formu (Ek 2) kullanılmıştır. Hazırlanan soru formunun birinci bölümünde, katılımcıların demografik ve çalışma koşulları ile ilgili durumlarını değerlendirmek üzere sorular yer almaktadır. Araştırmaya katılanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, eş ve çocuk dışında bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, eğitim seviyesi, çalışılan bölüm, kurumdaki görev, kıdem, çalışma şekli ve haftalık fazla mesai gibi bilgileri içeren 11 adet soru bulunmaktadır. Banka çalışanlarında vardiyalı çalışma şekli olmadığından 10 adet soruya yer verilmiştir.

Diğer bölümlerde çalışanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini belirlemeye yönelik ölçekler yer almaktadır. Araştırmada beyaz ve mavi yaka çalışanların iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilgili toplam 32 ifadeye ne ölçüde katıldıklarını saptamak amacıyla 5'li likert ölçeğinden (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) yararlanılmıştır. Bu bölümlerin detayına aşağıda yer verilmektedir.

İkinci bölümde Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iki boyutlu (iş-aile çatışması, aile-iş çatışması) 10 ifadeden oluşan ölçeğe yer verilmiştir. Ölçekteki maddelerin yüksek değerler olması, yüksek çatışmayı belirtmektedir. Netemeyer ve diğerleri (1986) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değerinin iş-aile çatışması ölçeği için 0,88 ve aile-iş çatışması ölçeği için 0,86 olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise, 5 maddeden oluşan iş-aile çatışması ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,883, 5 maddeden oluşan aile-iş çatışması ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0,889 olarak belirlenmiştir.

Üçüncü bölümde Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu (Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) 18 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte her bağlılık türü için altı ifade yer almaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, bu çalışmada kullanılan duygusal bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,906, normatif bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,854, devam bağlılığı ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0,834 olarak hesaplanmıştır.

Son bölümde ise Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen 4 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, bu çalışmada kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,856 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek ve 1'e yakınsayan değerler çıkması, ölçek maddeleri arasında tutarlılık olduğu ve kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi için SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada öncelikle örnekleme oluşturan beyaz ve mavi yaka çalışanların kişisel ve meslek ile ilgili özellikleri hakkında genel bir görüş sağlamak amacıyla frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Bağımsız örnekleme grupları için değişkenler arasındaki farklılıkların tespit edilmesi amacıyla t-testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için ise korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulguların daha anlaşılır olması için araştırmada kullanılan analiz testleri ve bazı istatistiksel kavramlar hakkında aşağıda özet bilgi sunulmuştur.

Frekans: Frekans dağılımı, her bir verinin yinelenme sayısını gösteren bir tablodur. Sayısal olarak ya da grafikte ifade edilebilir. Sembolü "f" dir (Özsoy, 2012).

Yüzde: Bir bütünde o bütüne ait kümenin ya da birimin bütünün ne kadarını temsil ettiğini gösteren hesaplamadır. Küme ya da birim bütüne bölünür (Sönmez ve Alacapınar, 2014: 164).

Aritmetik Ortalama (X): Rakamlarla ifade edilmiş verilerin sayı değerlerinin toplanıp birim sayısına bölünmesidir (Sönmez ve Alacapınar, 2014: 165).

Standart Sapma (s): Değişkenliğin kareköküne standart sapma denir. En çok kullanılan yayılım ölçüsüdür (Özsoy, 2012).

İstatistiksel Anlamlılık (p): P (Probability; Olasılık) değeri istatistiksel anlamlılığın (statistical significance) varlığının ve varsa da var olan farklılığın kanıtının düzeyinin belirlenmesi amacı ile kullanılan bir değerdir (Kul, 2014).

Korelasyon: En az iki sürekli değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını anlamada kullanılır. Korelasyon +1 ile -1 arasında değer alabilir (Sönmez ve Alacapınar, 2014: 170).

Regresyon Modeli: İki ya da daha fazla değişken arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını test eden ve bunu doğrusal veya eğrisel olarak ifade eden denklemlere regresyon modeli denir (Karacabey ve Gökğöz, 2012).

T-Testi: Veriler frekanslar olarak belirlenmişse ve bunlar arasında anlamlı bir fark aranıyorsa yüzdeler arası t testi kullanılır (Sönmez ve Alacapınar, 2014: 169).



BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda beyaz ve mavi yaka çalışanlara uygulanan soru formundan elde edilen bulgular ve bu bulgular ile ilgili yorumlar yer almaktadır. Öncelikle araştırmaya katılan çalışanların demografik verileri ile ilgili bilgiler özetlendikten sonra hipotezlerin testi ile elde edilen bulgular ve bulgular ile ilgili yorumlar sunulmuştur.

4.1. Araştırma Katılımcılarının Demografik ve Mesleki Özellikleri

Araştırmaya katılan beyaz ve mavi yaka çalışanların demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 1’de yer almaktadır.

Araştırmaya katılanların çoğunluğu kadındır. Çalışanların %85,8’i 40 yaş ve altıdır. %67,7’si evlidir. Yarıdan fazlasının (%52,3) çocuğu yoktur. Büyük çoğunluğunun (%81) bakmakla yükümlü olduğu birisi yoktur. Çalışanların eğitim seviyesi ise oldukça değişken olmakla birlikte yine de çoğunluğunun mezuniyeti Üniversite ve üstüdür (%49,4).

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	193	62,3
	Erkek	117	37,7
Yaş	30 yaş ve daha genç	93	30,0
	31-40	173	55,8
	40 yaştan fazla	44	14,2
Medeni Durum	Bekar	100	32,3
	Evli	210	67,7

Tablo 1.'in devamı

Çocuk Sayısı	0	162	52,3
	1	82	26,5
	2 ve daha fazla	66	21,3
Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı	0	251	81,0
	1	26	8,4
	2	25	8,1
	3 ve daha fazla	8	2,6
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	59	19,0
	Lise	84	27,1
	Yüksekokul	14	4,5
	Üniversite	110	35,5
	Yüksek Lisans	36	11,6
	Doktora	7	2,3

Demografik değişkenlerin beyaz ve mavi yaka arasındaki dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir. Hem beyaz hem de mavi yaka çalışanların çoğunluğunun kadın ve evli olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

	Cinsiyet (%)		Medeni Durum (%)	
	Kadın	Erkek	Bekar	Evli
Beyaz Yaka	55,8	44,2	25,5	74,5
Mavi Yaka	69,7	30,3	40,0	60,0
Toplam	62,3	37,7	32,3	67,7

Mavi yaka çalışanların yaş ortalaması daha küçük olduğundan çocuk sayısı daha azdır. Mavi yaka çalışanların bakmakla yükümlü olduğu 1 ve daha fazla kişi sayısının 35 olduğu (%18,6), beyaz yakada ise bu sayının 24 olduğu (%14,6) görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Çalışanların Çocuk ve Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı

	Çocuk Sayısı (%)			Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Sayısı (%)			
	0	1	2 veya daha fazla	0	1	2	3 ve daha fazla
Beyaz Yaka	40,0	40,0	20,0	85,5	9,1	5,5	0,0
Mavi Yaka	66,2	11,0	22,8	75,9	7,6	11,0	5,5
Toplam	52,3	26,5	21,3	81,0	8,4	8,1	2,6

Mavi yaka çalışanların ortalama yaşı (~30), beyaz yaka çalışanlardan (~35) daha azdır. Beyaz yaka çalışanların eğitim seviyesinin daha yüksek olduğu düşünülürse eğitim için harcanan zamanın işe başlama yaşını artırdığı düşünülebilir (Tablo 4).

Tablo 4. Çalışanların Ortalama Yaşı

Yaş	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Mavi Yaka	145	18	51	29,71	7,372
Beyaz Yaka	165	25	46	35,42	4,597

Mavi yaka çalışanların ortalama çalışma süresi (4 yıl) beyaz yaka çalışanlara (10 yıl) göre çok daha azdır (Tablo 5). Üretim sektöründeki çalışan rotasyonu düşünüldüğünde bu durum beklenen bir sonuçtur.

Tablo 5. Çalışanların Ortalama Çalışma Süresi

Kıdem	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Mavi Yaka	145	1 ay	15 yıl	3,93	4,207
Beyaz Yaka	165	3 yıl	20 yıl	10,31	4,432

Eğitim seviyesi beyaz yaka çalışanlarda çok daha yüksektir (%92,1'i Üniversite ve daha yüksek eğitime sahip). Zaten işe alınma koşulları arasında belli bir eğitim seviyesinin arandığı düşünüldüğünde bu sonuç normaldir. Mavi yaka

çalışanların ise büyük çoğunluğu lise ve altı eğitim seviyesine sahiptir (%94,5) (Tablo 6) .

Tablo 6. Çalışanların Eğitim Seviyesi

Eğitim Seviyesi	Beyaz Yaka		Mavi Yaka	
	N	%	N	%
İlköğretim	2	1,2	57	39,3
Lise	4	2,4	80	55,2
Yüksekokul	7	4,2	7	4,8
Üniversite	110	66,7	0	0
Yüksek Lisans	35	21,2	1	0,7
Doktora	7	4,2	0	0,0
Toplam	165	100	145	100

Beyaz yaka çalışanların tamamı sadece gündüz çalıştığı için çalışma koşulları sadece mavi yaka çalışanlar için analiz edilmiş ve büyük kısmının (%75,9) vardiyalı (bazen gündüz bazen gece) çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Mavi Yaka Çalışanların Çalışma Şekli

Çalışma Şekli (Mavi Yaka)	N	%
Sadece Gündüz	34	23,4
Sadece Gece	1	0,7
Vardiyalı	110	75,9
Toplam	145	100

Beyaz yaka çalışanların yarıdan fazlası (%52,7) fazla mesai yapmaktadır. Mavi yaka çalışanların ise çoğunluğu (%83,4) fazla mesai yapmamaktadır (Tablo 8). Zaten vardiyalı çalışma şekli ağırlıklı olduğu için fazla mesai sayısının azalması beklenen bir sonuçtur.

Tablo 8. Çalışanların Fazla Çalışma Süresi

Fazla Mesai	Beyaz Yaka		Mavi Yaka	
	N	%	N	%
0	78	47,3	121	83,4
5 saat ve daha az yapanlar	66	40,0	5	3,4
5 saatten fazla yapanlar	21	12,7	19	13,1
Toplam	165	100	145	100

Araştırma katılımcılarının demografik ve mesleki özelliklerinin yanı sıra iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık düzeylerinin de değişkenlere göre farklılıkları tespit edilmiştir. Söz konusu tespitlere ilerleyen bölümlerde yer verilmektedir.

4.2. Araştırma Katılımcılarının İş-Aile Çatışması Düzeyinin Değişkenlere Göre Farklılıkları

Tablo 9’da yer verildiği üzere beyaz ve mavi yaka çalışanların iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Araştırma örneklemini kapsamındaki mavi yaka çalışanların iş-aile çatışması düzeyi 2,85, beyaz yaka çalışanlarda ise 2,51 olarak tespit edilmiştir. Her iki grubun iş-aile çatışması düzeyi ortalamasının altında çıkmakla birlikte mavi yaka çalışanların çatışma seviyesi beyaz yakaya oranla daha fazladır. Bu durumun mavi yaka çalışanların daha düşük bir maaşla, fiziksel olarak daha zor şartlarda görev yapmalarının bir sonucu olduğu düşünülebilir. Zira araştırma örneklemini oluşturan grup, bir fabrikada, gün boyu ayakta ve gürültülü bir ortamda çalışmakta ve oldukça rutin bir iş yapmaktadır.

İş-aile çatışması düzeyi bakımından kadın ve erkekler ile evli ve bekarlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çocuk sahibi olmanın ise iş-aile çatışması düzeyini anlamlı bir şekilde farklılaştırdığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çocuk sahibi olan çalışanların iş-aile çatışması düzeyi (2,91) çocuğu olmayan çalışanlara göre daha yüksektir (2,50). Çocuğu olan çalışanlar eve daha çok vakit ayırmaları gerektiği için iş ve aile yaşamını dengelemekte zorlanmakta ve bunun sonucunda çatışma yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır.

35 yaş ve üstü çalışanların iş-aile çatışması düzeyi (2,87), 35 yaş altı çalışanlara göre daha yüksektir (2,87). Yaş ilerledikçe çalışanların evlenip çocuk sahibi olduğu ve ailelerine daha fazla zaman ayırmaları gerektiği düşünüldüğünde bu beklenen bir sonuçtur.

Araştırma sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 9. İş-Aile Çatışması Düzeyinin Değişkenlere Göre Farklılıkları

İş-Aile Çatışması	f	X	S	T	P
Mavi Yaka	165	2,85	,949	3,046	,003
Beyaz Yaka	145	2,51	,994		
Kadın	193	2,67	,976	,578	,564
Erkek	117	2,74	,998		
Bekar	100	2,67	,949	,315	,753
Evli	210	2,71	1,001		
Çocuk Yok	162	2,50	,873	3,774	,000
Çocuk Var	148	2,91	1,052		
Bakım Yok	251	2,74	1,000	1,611	,108
Bakım Var	59	2,51	,891		
35 yaş altı	193	2,58	,944	2,535	,012
35 yaş ve üstü	117	2,87	1,028		

4.3. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Değişkenlere Göre Farklılıkları

Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan araştırma sonuçları Tablo 10'da özetlenmiştir.

Mavi yaka ve beyaz yaka çalışanlar arasında duygusal bağlılığın farklılaşığına dair anlamlı bir sonuca ulaşılammıştır. Aynı şekilde medeni durumun da duygusal bağlılık düzeyini farklılaştırdığına dair anlamlı bir sonuca ulaşılammış Ancak çocuk sahibi olmanın duygusal bağlılık düzeyini etkilediği görülmüştür ($p<0,05$). Çocuk sahibi olan katılımcıların duygusal bağlılık düzeyi çocuğı olmayan katılımcılara göre daha fazladır.

Tablo 10. Duygusal Bağlılığın Değişkenlere Göre Farklılığı

Duygusal Bağlılık	f	X	S	T	P
Mavi Yaka	165	3,32	,902	1,689	,092
Beyaz Yaka	145	3,16	,817		
Bekar	100	3,14	,803	1,435	,152
Evli	210	3,29	,892		
Çocuk Yok	162	3,14	,908	2,167	,031
Çocuk Var	148	3,35	,806		

Normatif bağlılığın mavi yaka ve beyaz yaka çalışanlar arasında farklılaşığına dair anlamlı bir sonuç tespit edilememiş olup medeni durum ve çocuk sahibi olma durumunun normatif bağlılık düzeyini farklılaştırdığı tespit edilmiştir ($p<0,01$). Evli çalışanların normatif bağlılık düzeyi bekar çalışanlara göre daha fazladır. Ayrıca çocuk sahibi olan çalışanların normatif bağlılık düzeyi de çocuk sahibi olmayan çalışanlara göre daha fazladır (Tablo 11). Normatif bağlılık çalışanın örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak gördüğü için örgüt üyeliğini devam ettirmesidir. Evli olan bir kişi eşine karşı da sorumludur. Özellikle çocuk sahibi olduktan sonra bu sorumluluk duygusu artmaktadır. Dolayısıyla evli ve/veya çocuğı olan bir çalışanın ailesini de düşünmesi gerekmekte olup çalıştığı işten kolay kolay vazgeçememektedir. Toplumda özellikle erkekler evin reisi olarak görülmekte ve eşinin ve çocuğunun geçimini sağlamaktan birinci derecede sorumlu addedilmektedir. Toplum baskısını üzerinde hisseden çalışanın normatif bağlılığın yüksek olması kaçınılmazdır. Araştırma sonuçları bu olguyu desteklemektedir.

Tablo 11. Normatif Bağlılığın Değişkenlere Göre Farklılığı

Normatif Bağlılık	f	X	S	T	P
Mavi Yaka	165	3,09	,773	,313	,755
Beyaz Yaka	145	3,06	,801		
Bekar	100	2,88	,785	3,081	,002
Evli	210	3,17	,769		
Çocuk Yok	162	2,95	,848	3,000	,003
Çocuk Var	148	3,22	,687		

Araştırma sonuçlarına göre beyaz ve mavi yaka çalışanlar arasında devam bağlılığı düzeyinin farklılaşığına dair anlamlı bir sonuca ulaşılamamış olup medeni durum ve çocuk sahibi olma durumunun devam bağlılığını anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Evli olan çalışanların devam bağlılığı bekar çalışanlara göre daha yüksektir. Benzer şekilde çocuk sahibi olan çalışanların devam bağlılığı çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazladır (Tablo 12). Devam bağlılığı çalışanın bir işte elde ettiği kıdem, kariyer ve diğer değerlerden vazgeçmek istemediği için örgüte bağlı kalmasıdır. Evli ve çocuklu çalışanlar için örgütten elde ettiği değerler daha önemli hale gelmektedir. Zira normatif bağlılıkta da olduğu gibi kişi elde ettiklerini artık ailesiyle paylaşmaktadır. Bu değerlerden vazgeçerek mevcut örgütten ayrılmak ve yeni bir örgüt arayışı içine girmek bu çalışanlar için daha zordur. Çünkü artık hayatında düşünmesi gereken çok fazla faktör vardır. Dolayısıyla bu kişilerin devam bağlılıklarının daha yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur.

Tablo 12. Devam Bağlılığının Değişkenlere Göre Farklılığı

Devam Bağlılığı	f	X	S	T	P
Mavi Yaka	165	2,87	,775	1,314	,190
Beyaz Yaka	145	3,00	,932		
Bekar	100	2,65	,788	4,022	,000
Evli	210	3,06	,853		

Çocuk Yok	162	2,71	,817	4,805	,000
Çocuk Var	148	3,16	,832		

4.4. İş-Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti arasındaki İlişkiler ile ilgili Bulgular

Tablo-13’de iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler yer almaktadır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ve duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur. İş-aile çatışması ile normatif bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ($r = 0,273$); örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ($r = 0,210$) ve devam bağlılığı ($r = 0,286$) arasındaki ilişkiler pozitif yönde $p < 0,01$ seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 13: İş-Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılık arasındaki İlişkiler ile ilgili Bulgular

	İş-Aile Çatışması	İşten Ayrılma Niyeti	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılık
İş-Aile Çatışması	1				
İşten Ayrılma Niyeti	,273**	1			
Duygusal Bağlılık	,210**	,077	1		
Normatif Bağlılık	,050	-,244**	,451**	1	
Devam Bağlılığı	,286**	,180**	,297**	,306**	1

** $p < 0,01$

4.5. İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Çalışanların yaşadıkları iş-aile

çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Tablo 14). Yani çatışma düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Aynı şekilde beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlarda da iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, **Hipotez 1a, 1b ve 1c kabul edilmiştir**. Çalışanların işten kaynaklı sorumluluklarının ailevi sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırması sonucu kişinin işini bırakarak başka bir işe geçmeyi ya da çalışmamayı düşünmesi beklenen bir sonuçtur. Bu sonucun hem beyaz yaka hem de mavi yakada aynı şekilde çıkması çalışma hayatının doğasına özgü olduğu ve yapılan işle çok ilgisi olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 14. İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

	Bağımlı Değişken								
	İşten Ayrılma Niyeti								
	Genel			Beyaz Yaka			Mavi Yaka		
Bağımsız Değişkenler	B	T	P	B	T	P	B	T	P
İş-Aile Çatışması	0,266	4,421	0,000	0,265	3,461	0,001	0,322	2,984	0,003
	R ² =0,075 (p < ,01)			R ² =0,070 (p < ,01)			R ² =0,101 (p < ,01)		

4.6. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi

İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığına olan etkisinin tespit edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki Tablo-10'da görüldüğü gibi iş-aile çatışması ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş olup devam bağlılığı ile arasında ise anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durum beklenen sonuçtan farklıdır. **Hipotez 2a, 2b ve 2c reddedilmiştir**. Araştırma örnekleminde iş-aile çatışması düzeyinin 2,69 seviyesinde çıktığı yani örnekleme gerçek anlamda etkili bir iş-aile çatışması yaşanmadığı düşünüldüğünde hipotezleri destekler sonuçlar çıkmaması makul görülmektedir. İş-aile çatışma seviyesi daha yüksek olan bir grupla çalışma tekrarlandığında daha farklı sonuçlar çıkabileceği düşünülmektedir.

Tablo 15. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi

Bağımsız değişkenler	Bağımlı Değişkenler					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	Duygusal Bağlılık		Normatif Bağlılık		Devam Bağlılığı	
	β	T	β	T	β	T
İş-Aile Çatışması	-,104	-1,712	-,026	-,430	,271 **	4,609
R²	0,010		0,026		0,078	
** p<0,01						

Hem beyaz yaka hem de mavi yaka çalışanlar için, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı yapılan regresyon analizi sonucunda tespit edilmemiştir.

Tablo 16. Beyaz Yaka Çalışanlarda İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı Değişkenler					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	Duygusal Bağlılık		Normatif Bağlılık		Devam Bağlılığı	
İş-Aile Çatışması	β	T	β	T	β	T
Beyaz Yaka	,296	3,953	-,005	-,063	,474	6,864
R²	0,087		0,006		0,224	
Mavi Yaka	,170	1,974	,108	1,248	,142	1,636
R²	0,029		0,012		0,020	

Bu bulgular ile ilgili araştırma sonuçları Tablo 17’de özetlenmiştir.

Tablo 17. Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Red Durumları

Hipotezler	Sonuç
Hipotez 1a: Çalışanların yaşadıkları iş-aile atışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 1b: Beyaz yaka çalışanların yaşadıkları iş-aile atışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 1c: Mavi yaka çalışanların yaşadıkları iş-aile atışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 2a: Çalışanların yaşadıkları iş-aile atışması ile duygusal bağlılıkları arasında negatif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 2b: Çalışanların yaşadıkları iş-aile atışması ile normatif bağlılıkları arasında negatif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 2c: Çalışanların yaşadıkları iş-aile atışması ile devam bağlılıkları arasında negatif bir ilişki vardır.	Red

BÖLÜM 5

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Ankara'da görev yapan beyaz ve mavi yaka çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine olan etkisi ve iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığın alt boyutlarına olan etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda uygulamalı bir araştırma yapılmış ve temel alınan iki grup olan beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlara anket çalışması uygulanmıştır. Beyaz yaka çalışan grubu olarak Ankara ilinde bir özel bankada görev yapan çalışanlar, mavi yaka olarak ise tekstil üretimi yapan bir fabrikanın çalışanları seçilmiştir. Bu bölümde araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar hipotezler ışığında sunulmuş ve akabinde hem uygulamaya hem de benzer konularda yapılacak araştırmalara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre toplam 310 kişiden oluşan grubun iş-aile çatışması düzeyi ortalamasının altında (2,69) olduğu tespit edilmiştir. Ancak mavi yaka çalışanların iş-aile çatışması düzeyi (2,85), beyaz yaka çalışanlara göre (2,51) daha yüksektir. Bu durum araştırma öncesinde beklenen bir sonuçtur. Mavi yaka çalışanlarda ailelerin daha kalabalık olması, bakmakla yükümlü olunan bireylerin varlığı, vardiyalı çalışma şekli ve buna karşın gelirin daha düşük olması, iş-aile çatışması düzeyini artırmaktadır. Diğer taraftan cinsiyet, medeni durum ve evde bakmakla yükümlü olunan birey olmasının iş-aile çatışması düzeyini etkilediğine dair anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Ancak çocuk sahibi olmanın iş-aile çatışması düzeyini etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çocuk sahibi olan çalışanlar çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Çocuğu olan çalışanların çocuğa ayırması gereken zaman nedeniyle iş ve aileleri arasında sıkışıp kalmaları kaçınılmazdır. Araştırmada yer almamakla

birlikte çocuk sayısı arttıkça iş-aile çatışmasının da artacağı düşünülmektedir. Madsen (2003) ve Voydanoff (1988) in yaptığı çalışmalarda çocuk sayısının fazla ve yaşlarının küçük olmasının iş-aile çatışmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 35 yaş ve üstü çalışanların 35 yaş altı çalışanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Özellikle evlilik ve çocuk sahibi olma yaşının yükselmiş olduğu ve evlenip çocuk sahibi olduktan aileye ayrılması gereken zamanın artacağı düşünüldüğünde bu beklenen bir sonuçtur.

Araştırma kapsamında demografik değişkenlere göre farklı alt gruplar için örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Beyaz ve mavi yaka çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın alt boyutlarının farklılaştığına dair bir tespit yapılamamıştır. Bu durum örgütsel bağlılığın yapılan işten çok daha farklı faktörlerden etkilendiği şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan medeni durumun normatif bağlılık ve devam bağlılığını etkilediği, duygusal bağlılık üzerinde ise etkisiz olduğu bulunmuştur. Bulgulara göre evli çalışanların bekarlara göre normatif ve devam bağlılığı daha yüksektir. Evli çalışanların hayatında kendilerinden başka düşünmeleri gereken eşleri ve aileleri olduğu için hem örgütten elde ettiklerinden vazgeçmeleri daha zor olmakta hem de çevreleri ne düşünür endişesiyle örgüte daha sıkı bağlanmaktadır. Ancak bekarların böyle bir sorumlulukları olmadığı için örgütten elde ettiklerinden vazgeçme kararını verirken düşünmeleri gereken başkaları yoktur, ayrıca üzerlerinde bir toplum baskısı da hissetmedikleri için örgüt değişikliği konusunda daha özgür davranabilirler. Diğer taraftan çocuk sahibi olmanın örgütsel bağlılığın her üç alt boyutu üzerinde de etkili olduğu tespit edilmiştir. Çocuğu olan çalışanların hem duygusal, hem devam hem de normatif bağlılıkları çocuğu olmayan çalışanlara göre daha fazladır. Bulgular yukarıda medeni durum için yapılan açıklamalar ile paralellik göstermekte olup aynı temele dayandığı düşünülmektedir. Çocuk sahibi olmak da tıpkı evlenmek gibi sorumlulukları artırmakta olup kişinin örgüte bağlılığını artırmaktadır.

Araştırmanın ilk hipotez grubu kapsamında iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine olan etkisi tespit edilmiştir. Hem beyaz hem de mavi yaka çalışanlarda iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur

yani iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Bu sonuç literatürde yapılan araştırma sonuçlarına benzerdir (Karatepe ve diğerleri 2005, Karatepe ve Baddar, 2006, Sabuncuoğlu 2007, Çarıkçı ve diğerleri. 2009, Toraman, 2009). İş yükü nedeniyle ailevi sorumluluklarını layıkıyla yerine getiremediğini düşünen bir çalışanın işten ayrılmaktan başka seçeneği yoktur. Bu durum özellikle kadınlarda işi bırakarak çalışmaya devam etmeme şeklinde kendini göstermekte, ancak bazen de farklı bir iş arayışına girme şeklinde sonuçlanmaktadır.

Araştırmanın diğer hipotez grubu kapsamında çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin yönü tespit edilmeye çalışılmıştır. Genel olarak çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş ancak devam bağlılığı ile pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç beklenenden farklıdır. İş-aile çatışması arttıkça örgütsel bağlılığın azalması beklenmekteydi. Greenhaus vd. (1985), O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth (1992), ve Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından yapılan çalışmalarda iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Ancak farklı bir sonuç tespit edilmesi aslında örnekleme iş-aile çatışmasının zaten ortalamasının altında (2,69) olması ile açıklanabilir. Dolayısıyla iş-aile çatışması daha yüksek olan bir örneklem ile araştırma tekrarlandığında örgütsel bağlılık ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığının tespiti daha olası görülmektedir.

5.2. Öneriler

Araştırma sonucunda mavi yaka çalışanların daha fazla iş-aile çatışmasına maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle özellikle mavi yaka çalışanların bulunduğu işyerlerinde iş-aile çatışmasının sebeplerinin tespit edilmesi ve çatışmayı azaltacak önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu konuda özellikle işveren ve yöneticilere büyük görev düşmektedir. İşyerinde verimliliğin artırılmasında çalışanların iş ve aile dengesini kurabilecekleri bir çalışma ortamı yaratmak önemlidir. Bu nedenle çalışma saatlerinin ve vardiyalı çalışma şeklinin yeniden gözden geçirilmesi ve çalışanlara aileleriyle vakit geçirebilecekleri yeterli ve esnek zamanın tanınması gerekmektedir. Tabi ki burada bahsi geçen öneriler beyaz ve mavi

yaka ayırt etmeksizin pozisyon, sektör ve meslekten bağımsız olarak tüm çalışanlar için geçerlidir.

Çalışma sonucunda çocuğu olan çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle özellikle çocuğu olan çalışanlar için uygun insan kaynakları politikaları oluşturulması gerekmektedir. Özellikle küçük yaşta çocuğu olan çalışanlara esnek çalışma saatlerinin oluşturulması, evden çalışma imkânının sunulması, işyerlerinde kreş kurulması veya kreş/bakıcı yardımı yapılması gerekmektedir. Kadın çalışanların büyük bir çoğunluğu bu politikaların eksikliği nedeniyle çocuk sahibi olduktan sonra kariyerlerine ara vermek veya tamamen bırakmak zorunda kalmaktadır. Bu politikalar kadının iş hayatındaki yerinin sağlanmasına da zemin hazırlayacak önlemlerdir.

Araştırma kapsamında bekar ve çocuğu olmayan çalışanların örgüte daha az bağlı oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle bu çalışanları örgüte bağlayacak farklı teşvik sistemleri oluşturulmalıdır. Bu çalışanların kariyerlerinin daha başında ve daha genç çalışanlar olması nedeniyle onları motive edecek kariyer politikaları ve performans ile ücretlendirme politikaları uygulanabilir.

Çalışmada ayrıca iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı kanıtlanmış olup bu noktada yukarıda bahsi geçen iş-aile çatışmasını engelleyecek önlemler almanın önemi bir kez daha vurgulanmalıdır. Çalışanların devir oranı işletmeler için önemli bir göstergedir. Yetiştirilen bir elemanın kaybedilmesi ve onun yerine yeni alınan bir elemana yeniden iş öğretilmesi çok maliyetli bir süreçtir. Bu nedenle çalışanların aile yaşamlarına önem veren bir insan kaynakları politikası geliştirilmelidir. Böylelikle kaliteli çalışanlar elde tutularak hem verimlilik artar hem de maliyetler düşürülmüş olur. Örgütlerin verimliliği sonunda tüm ülkenin ekonomik olarak kalkınması ile sonuçlanır. Bu nedenle örgütler kadar devlete de büyük sorumluluk düşmektedir. İlgili Bakanlıkların iş ve aile hayatını dengeleyecek yasal düzenlemeler yaparak örgütler üzerinde yaptırım uygulaması gerekmektedir. Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2013 yılında çıkarılan ‘Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’ e göre kadın çalışanlar gece vardiyasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ayrıca

gebe kadınlar doğuma kadar, emziren kadınlar ise doğumdan itibaren 1 yıl boyunca gece vardiyasında çalıştırılmaz. Ayrıca Ocak 2016'da kabul edilen yeni kanunda kadın memur ve işçilere çocuk sayısına göre doğumdan sonra 6 aya kadar yarı zamanlı çalışma hakkı getirilmiştir.

Araştırmada iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı sonuçlar bulunamamıştır. Bu duruma araştırma örnekleminde ortalamanın altında bir iş-aile çatışması düzeyinin varlığının neden olduğu düşünülmektedir. İş-aile çatışma düzeyi daha yüksek bir örneklem ile farklı sonuçların elde edilmesi olasıdır. Bu nedenle ileride bu konuda araştırma yapacak akademisyenlerin iş-aile çatışmasının düzeyine dikkat etmeleri önerilmektedir. Örgütsel bağlılığı azalan bir çalışanın yeni iş arayışına girmesi beklenmektedir. Yöneticilerin yapması gereken çalışanların duygusal bağlılığını artıracak bir örgüt kültürü oluşturmak ve çalışanlara sağlanan imkân ve faydalarla onların örgütte kalmalarını sağlamaktır.

Ayrıca bu çalışmanın konusunu oluşturmamakla birlikte aynı çalışmanın aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin tespiti şeklinde yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Literatürde bu çalışmada olduğu gibi iki farklı çalışan grubunu karşılaştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın çok daha farklı sektör, meslek ve pozisyonlar için yinelenmesinde fayda görülmektedir. Böylelikle farklı çalışan gruplarına özgü önlemler alınabilir ve insan kaynakları politikaları oluşturulabilir.

Sonuç olarak iş-aile çatışmasının farklı iki örgüt çalışanları için örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisinin araştırıldığı bu çalışmanın bu alanda yapılacak çalışmalara yol gösterici olacağı ve farklı çalışan gruplarıyla yapılacak çalışmalardan elde edilecek sonuçların örgütlere özgü çözümlerin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BİBLİYOGRAFYA

- Acar, A. (1994). İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler. *Yönetim Dergisi*, 5(17), 21-29.
- Adams, G., King, L., ve King, D. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Allen, N., ve Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arpacı, F., ve Ersoy, A. (2007). Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi. *Aile ve Toplum*, 3(11), 41-50.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 164-178.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aşan Ö. ve Özzyer, K., (2008). Duygusal Bağlılık ve İş Tatmini ve İş Tatminin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 129-151.
- Atabay, E.S. (2012). *İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.) Atatürk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aycan, Z., ve Eskin, M. (2005). Raltive Contributions of Childcare, Spousal Support and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict For Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7/8), 453-471.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1).
- Balcı, A. (1989). Eğitimsel Araştırmaların Eğitimsel Sorunların Çözümüne Uygulanması . *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22(1), 411-420.
- Bartlett, K. (2001). The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4).

Bartolome, F., ve Evans, P. (1980). Must Success Cost so Much? *Harward Business Review*, 58, 137-148.

Batıgün, A., ve Şahin, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.

Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

Benligiray, S., ve Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 28-40.

Blair, S. (1998). Work Roles, Domestic Roles and Marital Quality: Perceptions of Fairness Among Dual-Earner Couples. *Social Justice Research*, 11(3), 313-335.

Bragger, J., Srednicki, O., Kutcher, E., Indovino, L., ve Rosner, E. (2005). Work Family Conflict, Work Family Culture and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.

Brough, P., O'Driscoll, M., ve Kalliath, T. (2005). The Ability of Family-Friendly Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. *Stress and Health*, 21, 223-234.

Carlson, D. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.

Carnicer, M., Sanchez, A., Perez, M., ve Jimenez, M. (2004). Work-Family Conflict in a Southern European Country. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5).

Ceylan, C., ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.

Chen, Z., Powell, G., ve Greenhaus, J. (2009). Work to Family Conflict Positive Spillover and Boundary Management: A Person-Environment Fit Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 82-93.

Çarıkcı, H. İ., ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.

Çarıkcı, İ., ve Avşar, N. (2005). Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalarına Etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 65-78.

Çarıkcı, i. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çekmecelioğlu, H. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 295-310.

Çekmecelioğlu, H., ve Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 20(2), 295-310.

Çelik, M., ve Turunç, Ö. (2009). Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.

Çelik, M., ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.

Çetin, M., Fedai, T., ve Teke, A. (2012). Hekimlerin Mesleki Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Anadolu Tıbbi Araştırmalar Dergisi*, 6(24), 220-224.

Çöl, G., ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.

Day, A., ve Chamberlain, T. (2006). Committing to Your Work, Spouse and Children: Implications for Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 116-130.

Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 47-64.

Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191-206.

Dursun, S., ve İftar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doymumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3).

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

Eken, H. (2006). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 247-279.

Elloy, D. (2004). Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study. *Cross Cultural Management*, 11(4).

Erdayı, A. (2012). Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 65-80.

Evans, P., ve Bartolome, F. (1984). The Changing Picture of The Relationship Between Career and The Family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.

Frone, M., Russell, M., ve Cooper, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

Frone, M., Russell, M., ve Cooper, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.

Frone, M., Yardley, J., ve Markel, K. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of The Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

Fu, C., ve Shaffer, M. (2001). The Tug of Work and Family. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.

Giray, M., 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*, 21(57), 83-101.

Gönüllü, M., ve İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.

Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Grönlund, A. (2007). More Control, Less Conflict? Job Demand-Control, Gender and Work Family Conflict. *Gender, Work and Organization*, 14(5), 476-497.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.

Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlemesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(1), 73-83.

Gülova, A., ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal* , 3(3), 49-76.

Gümüştekin, G., ve Öztemiz, A. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.

Gürol, M. (2007). Türkiye'de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, 144-150.

Hammer, L., Bauer, T., ve Grandley, A. (2003). Work-Family Conflict and Work Related Withdrawal Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.

İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 13-33.

İşcan , Ö., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

İşcan, Ö., ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 182-201.

İşcan, Ö., ve Timuroğlu, M. (2007, Ocak). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 195-216.

Jackofsky, E. (1984). Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model. *Academy of Management Review*, 9(1), 74-83.

Jianwei, Z., ve Yuxin, L. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 89-103.

Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-145.

Karacabey, A., ve Gökgöz F. (2012). Korelasyon ve Tekli Regresyon Analizi- En Küçük Kareler Yöntemi Ders Notları.

Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama. *Yönetim Dergisi*, 16(52), 54-72.

Karatepe, Osman M. ve Lulu Baddar. (2005). "An Emprical Study Of The Selected Consequences of Frontline Employees, Work Family-Work Conflict", *Tourism Management*, 27, 1017-1028.

Karatepe, O., ve 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, 238-252.

Katyayani, J., ve Bussareddy, V. (2011). Work-Family Conflict Among Paramedical Staff . *Mustang Journal of Business ve Ethics*, 121-127.

Kocacık, F., ve Gökkaya, V. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.

Kossek, E., Lautsch, B., ve Eaton, S. (2006). Telecommuting, Control and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control and Work-Family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367.

Kul, S. (2014) İstatistik Sonuçlarının Yorumu: P Değeri ve Güven Aralığı Nedir? *Türk Toraks Derneği* , 11-13.

Leaprott, J., ve Mcdonald, J. (2011, June). 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 and Conflict*, 15(2), 1-19.

Madsen, J. (2003, Spring). The Effects of Home-Based Teleworking on Family-Work Conflict. *Human Resources Development Quarterly*, 14(1), 35-58.

Marchese, M. C., Bassham, G., ve Ryan, J. (2002). Work Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis. *Journal of Business Ethics*, 40, 145-154.

McKeown, R.A. (2014). Time: Our Most Scarce Resource. Austrian Economics. <http://thelibertarianliquidationist.com/2014/05/19/time-our-most-scarce-resource/>

Meyer, J., ve Allen, N. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Mustafayeva, L. (2013). *İş Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Naktiyok, A., ve Karacabey, C. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 179-198.

Netemeyer, R.G., Boles J.S. ve Mcmurrian R. (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales". *Journal of Applied Psychology*, (80), 400-409.

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

Otluoğlu, Ö. (2014). Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23, 350-363.

Özdevecioğlu M., ve Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 109-126.

Özdevecioğlu, M., ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.

Özen, S., ve Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.

Özmutaf, N. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.

Özsoy, G. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri Ders Notları.

Özutku. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.

Parlak, Ş. (2015). *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlere Göre Türk Eğitim Sisteminin Sorunları ve Önerilen Çözümler: Betimsel Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fatih Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Parsons, T. (1942). Age and Sex in The Social Structure of The United States. *American Sociological Review*, 7(5), 604-616.

Poyraz, K., ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.

Rusbult, C., Farrell, D., Rogers, G., ve Mainous, G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.

Sabuncuoğlu, E. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 613-628.

Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4).

Schwartz, F.N. (2006). *Kadınlar: İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu, İş Yaşamında Kadınlar*, Çeviren: Leyla Aslan, Bzd Yayın, İstanbul.

Shaffer, M., Harrison, D., Gilley, K., ve Luk, D. (2001). Struggling For Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment. *Journal of Management*, 27, 99-121.

Sönmez, V., ve Alacapınar F.G. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Anı Yayıncılık.

Staines, G. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.

Taslak, S. (2007). İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*, 18(58), 67-75.

Thompson, C., Beauvais, L., ve Lyness K.S. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54.

Toraman, Ö. (2009). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığa ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.) Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli

Turunç, Ö., ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.

Turunç, Ö., ve Mazlum, Ç. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.

Türkiye İstatistik Kurumu, Dış Ticaret Verileri, Ekonomik Faaliyetlere (ISIC, Rev.3) Göre İhracat. Erişim Tarihi: 9 Ocak 2016.
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1046

Ünler, E. (2006). Örgütsel Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 96-123.

Vallone, E., ve Donaldson, S. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226.

Voydanoof, P. (1988). "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict", *Journal of Marriage and the Family* (50), 40-761.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yüce, K. (2014). İşsizliğin Renklerini Ayırt Edebilmek . *İş Ahlakı Dergisi*, 7(1), 165-173.

Yüksel, İ. (2005, Eylül). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

Zedeck, S., ve Mosier, K. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.

Dünya Gazetesi, Doğum Yapan İşçi ve Memurlara Yeni Haklar, Erişim Tarihi 16.01.2016. <http://www.dunya.com/politika/hukumet/dogum-yapan-isci-ve-memurlara-yeni-haklar-287389h.htm>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Erişim Tarihi 16.01.2016. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18628&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>

EKLER

EK.1.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyisim İsim : Yurttagül Zeliha
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 20.07.1985/ Ankara
Medeni Hali : Evli
Telefon Numarası : 0533 468 06 53
E-posta : zelihattnc@yahoo.com

EĞİTİM:

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Çankaya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi	2016
Lisans	Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü	2007
Lise	Yalova Şehit Osman Altinkuyu Anadolu Lisesi	2003

İŞ DENEYİMİ:

Yıl	Yer	Pozisyon
2007-Halen	İş Bankası	Uzman

YABANCI DİL:

İngilizce, Fransızca (başlangıç)

HOBİLER:

Yürüyüş yapmak, kitap okumak.

EK.2. ANKET FORMU

Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Doğum Yılı	19_____
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli
Varsa Çocuk Sayısı	
Bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı (Anne, baba, büyükanne, büyükbaba gibi)	
Eğitim Seviyesi (en son tamamlanan derece)	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Yüksekokul (2 yıllık) <input type="checkbox"/> Üniversite (4 yıllık) <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Kurumunuzda Çalıştığınız Bölüm (Mavi Yaka)	<input type="checkbox"/> Örne <input type="checkbox"/> Paket <input type="checkbox"/> Burun Dikme <input type="checkbox"/> Diğer
Kurumunuzda Çalıştığınız Bölüm (Beyaz Yaka)	<input type="checkbox"/> Genel Müdürlük <input type="checkbox"/> Şube
Kurumdaki Göreviniz	
Kıdem (Kurumda toplam çalışma süresi)	_____ yıl
Çalışma Şekli (Sadece Mavi Yaka için)	<input type="checkbox"/> Sadece Gündüz <input type="checkbox"/> Sadece Gece <input type="checkbox"/> Vardiyalı (Bazen gece bazen gündüz)
Haftada ortalama kaç saat fazla mesai yapıyorsunuz?	_____ saat

Bu anket çalışmasında sizinle ilgili ifadeler bulunmaktadır. Soruları cevaplarken her bir cümle için size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

- ① Kesinlikle Katılmıyorum ② Katılmıyorum ③ Kararsızım
④ Katılıyorum ⑤ Kesinlikle Katılıyorum

İŞTEN AYRILMA NİYETİ	1	2	3	4	5
En kısa zamanda bu İşletmedeki işimi bırakacağım.					
Uzunca bir süre, bu İşletmede çalışmayı hayal ediyorum.					
Bu İşletmede ki işime uzun süre devam etmeyi düşünmüyorum.					
Şu sıralarda kendime başka yerde alternatif bir iş arıyorum.					

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	1	2	3	4	5
İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum.					
İşimin yarattığı gerginlik, aile yaşantıyla ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
İş sorumluluklarım nedeniyle, ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
Ailemin gereksinimleri, iş ile ilgili faaliyetlerimi etkiliyor.					
Eve ayırmam gereken zaman nedeniyle, işimde bazı şeyleri ertelemek durumunda kalıyorum.					
Ailemin gereksinimleri nedeniyle, işyerimde yapmak istediklerimi yerine getiremiyorum.					
Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük işleri yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi, işimle ilgili sorumluluklarımı etkiliyor.					
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi etkiliyor.					
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1	2	3	4	5
Meslek hayatımın kalan kısmını bu Kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
Bu Kurumun karşılaştığı her sorunu gerçekten kendi sorunum gibi hissediyorum.					
Bu Kurumda çalışmanın benim için çok özel (kişisel) bir anlamı var.					
Çalıştığım Kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
Bu Kuruma karşı “duygusal olarak bağlılık” hissetmiyorum.					
Çalıştığım Kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
Benim için avantajlı da olsa, şu an Kurumumdan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
Kurumumdan eğer şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissedirdim.					
Bu Kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
Bu Kurumdaki insanlara karşı sorumluluklarım nedeniyle, şu anda işimden ayrılmazdım.					
Çalıştığım Kuruma çok şey borçluyum.					
Mevcut işverenimle birlikte çalışmak için hiçbir manevi zorunluluk hissetmiyorum.					
Şu an, çalıştığım Kurumda kalmamın nedeni mecburiyet olmasıdır.					
İstesem de, şu anda çalıştığım Kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
Şu anda işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
Bu Kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
Eğer bu Kuruma kendimden bu kadar çok katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
Bu Kurumdan ayrıldığımda ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan biri de uygun iş alternatiflerin az olmasıdır.					