

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

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞE BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN TURİZM SEKTÖRÜNDE
İNCELENMESİ: NEVŞEHİR BÖLGESİNDE FAALİYET GÖSTEREN BEŞ
YILDIZLI OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Oğuz DİKER

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU**

**Genel İşletme Programı
Yüksek Lisans Tezi**

**Ağustos 2010
NEVŞEHİR**

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

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞE BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN TURİZM
SEKTÖRÜNDE İNCELENMESİ: NEVŞEHİR BÖLGESİNDE FAALİYET
GÖSTEREN BEŞ YILDIZLI OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Oğuz DİKER

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU**

**Genel İşletme Programı
Yüksek Lisans Tezi**

**Ağustos 2010
NEVŞEHİR**

KABUL VE ONAY SAYFASI

Yrd. Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU danışmanlığında **Oğuz DİKER** tarafından hazırlanan “İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: *Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **Genel İşletme** Anabilim Dalında **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir. / /

JÜRİ:

Danışman :

Üye :

Üye :

ONAY : Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun tarih ve
..... sayılı kararı ile onaylanmıştır. / /

Prof. Dr. Emir ERDEN
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
KISALTMALAR ve SİMGELER	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE BAĞLILIK KAVRAMI

1.1.İşe Bağlılık	2
1.2.İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi	4
1.2.1.İşe Bağlılık ve Örgüte Bağlılık	4
1.2.2. İşe Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık	5
1.2.3. İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık	6
1.3.İşe Bağlılığın Türleri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar	7
1.3.1.Doğrudan İlişki Modeli	7
1.3.2.Randall ve Cote Modeli	8
1.3.3.Morrow Modeli	9
1.4.İşe Bağlılığın Çeşitli Performans Göstergeleri ile İlişkileri	10
1.4.1.İşe Bağlılık ve İş Tatmini	11
1.4.2.İşe Bağlılık ve Performans	12
1.4.3.İşe Bağlılık ve Devamsızlık	14
1.4.4.İşe Bağlılık ve Verimlilik	15
1.5.İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler	16
1.5.1.İşe Bağlılığı Etkileyen Çevresel Faktörler	17

1.5.1.1. Toplumsal Faktörler	17
1.5.1.2. Ekonomik Faktörler	18
1.5.1.3. Hukuksal Faktörler	19
1.5.2.İşe Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler	20
1.5.2.1. Demografik Faktörler	21
1.5.2.1.1 Cinsiyet ve Medeni Durum	21
1.5.2.1.2 Yaş	23
1.5.2.1.3 Eğitim Düzeyi	24
1.5.2.1.4 Hizmet Süresi	25
1.5.2.2. Psiko-Sosyal Faktörler	26
1.5.2.2.1 Başarı Güdüsü	26
1.5.2.2.2 Kontrol Odağı	27
1.5.2.2.3 İçsel Motivasyon	28
1.5.2.2.4 Çalışma Değerleri	29
1.5.2.2.5 Merkezi Yaşam İlgisi	30
1.5.3.İşe Bağlılığı Etkileyen İşin Niteliğine İlişkin Faktörler	31
1.5.3.1. İşin Gerektirdiği Bilgi ve Yetenek Çeşitliliği	31
1.5.3.2. Görev ile Özdeşleşme	32
1.5.3.3. Görevin Önemi	33
1.5.3.4. İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi	33
1.5.3.4.1. Özerklik (Otonomi)	33
1.5.3.4.2. Geri Bildirim (Geri Besleme)	34
1.5.3.4.3. Başkaları ile İlişkiler	35
1.5.4.İşe Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler	36
1.5.4.1. Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı	36
1.5.4.2. Ücret Miktarı ve Sistemi	37
1.5.4.3. Çalışma Koşulları ve Saatleri	38
1.5.4.4. Kariyer Olanakları	39
1.5.4.5. Yönetim Tarzı ve Yönetime Katılma Olanakları	39

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI

2.1. İş-Aile Çatışması	41
2.1.1. Rol Çatışması.....	42
2.1.2. Roller Arası Çatışması	43
2.2. İş-Aile Çatışması Kavramının Tanımı	43
2.3. İş -Aile Çatışması Türleri.....	45
2.3.1. Zaman Odaklı İş -Aile Çatışması	45
2.3.1.1. İş Bağlantılı Zaman Odaklı İş-Aile Çatışması	46
2.3.1.2. Aile Bağlantılı Zaman Odaklı İş-Aile Çatışması	47
2.3.2. Gerilim Odaklı İş -Aile Çatışması	48
2.3.2.1. İş Bağlantılı Gerilim Odaklı İş-Aile Çatışması	49
2.3.2.2. Aile Bağlantılı Gerilim Odaklı İş-Aile Çatışması	50
2.3.3. Davranış Odaklı İş -Aile Çatışması.....	51
2.4. İş-Aile Çatışmasının Doğrultuları	52
2.5. İş-Aile Çatışması Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar	53
2.6. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri.....	54
2.6.1. İş -Aile Çatışmasına Neden Olan Kişisel Faktörler.....	56
2.6.1.1. Cinsiyet	56
2.6.1.2. Kişilik	58
2.6.2. İş -Aile Çatışmasına Neden Olan İş ile İlgili Faktörler.....	59
2.6.2.1. Uzun ve Düzensiz Çalışma Programları	59
2.6.2.2. İş Gereklere ve Yöneticilerin Tutumu	60
2.6.2.3. İşe Bağlılık	62
2.6.3. İş -Aile Çatışmasına Neden Olan Aile ile İlgili Faktörler.....	64
2.6.3.1. Aile İçin Harcanan Zaman.....	65
2.6.3.2. Eşlerin Çalışma Saatleri.....	65
2.6.3.3. Çocukların Sayısı ve Yaşları	66
2.7. İş-Aile Çatışmasının Birey Üzerindeki Etkileri	67
2.7.1. İş-Aile Çatışmasının Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri	69
2.7.1.1. İş-Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçları	70
2.7.1.1.1. Aileye Yönelik Sonuçlar	70
2.7.1.1.1.1. Evlilik Hayatının Tatminsizliği	70

2.7.1.1.1.2. Ebeveyn Hayatının Tatminsizliği.....	70
2.7.1.1.1.3. Sorumluluktan Kaçma.....	71
2.7.1.1.1.4. Aile Yaşamına Karşı Adaptasyon Sorunu	71
2.7.1.1.2. Genel Sonuçlar.....	71
2.7.1.1.2.1.Psikolojik Semptomlar	72
2.7.1.1.2.2.Yaşam Doyumu	72
2.7.1.1.2.3.Duygusal Sorunlar	72
2.7.1.2. Aile-İş Çatışmasının Olumsuz Sonuçları	73
2.7.1.2.1. Genel Sonuçlar.....	74
2.7.1.2.2. İşe Yönelik Sonuçlar	74
2.7.1.2.2.1.İş Tatminsizliği	74
2.7.1.2.2.2.Performans Düşüklüğü.....	75
2.7.1.2.2.3.İşten Ayrılma Niyeti.....	75
2.7.1.2.2.4.Devamsızlık	76
2.7.2. İş-Aile Çatışmasının Birey Üzerindeki Olumlu Etkileri ve Sonuçları	76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLE İŞE BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN TURİZM SEKTÖRÜNDE İNCELENMESİ: NEVŞEHİR BÖLGESİNDE FAALİYET GÖSTEREN OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. İş-Aile Çatışması İle İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi; Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Araştırma.....	78
3.1.1.Araştırmanın Amacı	78
3.1.2.Araştırmanın Önemi	79
3.1.3.Araştırmanın Kapsam ve Kısıtlılıkları	80
3.1.4.Araştırmanın Yöntem Bilimi (Metodolojisi)	82
3.1.4.1.Ana Kütlenin Belirlenmesi	82
3.1.4.2.Pilot Araştırma	83
3.1.4.3.Veri Toplama Süreci ve Tekniği	83
3.1.4.4.Ölçüm Aracının (Anket Formunun) Hazırlanması	84
3.1.4.5.Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	87

3.1.5.Verilerin Analizleri ve Bulgular	88
3.1.5.1.Tanımlayıcı İstatistikler	88
3.1.5.1.1.Yanıtlayıcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	89
3.1.5.1.2.İşe Bağlılık İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	91
3.1.5.1.3.İş-Aile Çatışması ve İlgili Faktörler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	92
3.1.5.2.Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri	93
3.1.5.3.Araştırmada Modelinin ve Hipotezlerin Test Edilmesi	95
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	112
KAYNAKÇA.....	118
EKLER.....	129
ÖZGEÇMİŞ	132

ÖZET

Bu çalışmada temel amaç, işe bağlılığın iş-aile yaşam çatışması ve faktörleri üzerindeki etkisinin Turizm sektöründe incelenmesidir. Bu temel amacın yanı sıra işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğinin tespiti de çalışmanın yan amacını oluşturmaktadır.

Bu amaçlar doğrultusunda, Nevşehir ilinde bulunan beş yıldızlı otellerdeki çalışan toplam 350 kişi, örneklem grubu olarak belirlenmiş ve söz konusu bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve söz konusu etkinin çalışanların demografik özelliklerine göre değişiklik gösterip göstermediği bu örneklem grubu üzerinde incelenmiştir. Bu bağlamda söz konusu çalışanlar ile yapılan, iki ölçekten oluşan, anket çalışması yoluyla elde edilen ham veriler SPSS 15 paket programı ile işlenerek; faktör analizi, regresyon ve korelasyon analizleri yardımı ile değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, işe bağlılığın iş-aile yaşam çatışması üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı, yine iki değişken arasında oldukça zayıf bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerinden; cinsiyet, medeni durum, yaş ve çocuk sahibi olmak bakımından işe bağlılığın iş-aile çatışması ve boyutları üzerinde farklı bir etkiye sahip olmadığı görülürken, eğitim durumu ve çalışılan pozisyonun işe bağlılık ile iş-aile çatışması ve boyutları üzerinde farklı etki gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, İşe Bağlılık, Turizm Endüstrisi, Otelcilik Sektörü

ABSTRACT

The main aim of the study is investigation of relationship between job involvement and work and family conflict with all factors in Tourism area. Additionally, investigation for effects of demographic variables on job involvement and work and family conflict is sub aim of the study.

In order to that aim, effect of job involvement on work and family conflict and its factors and determination of any possible diversities according to demographic variables of participants, are investigated on 350 employees of 5 stars hotels in Nevşehir. Inquiry forms, composed of two scales and 18 items are used for obtained datas which is processed with SPSS 15 statistic programme. Additionally the datas are evaluated with regression and coleration analysises.

The results of study are there is no significant reletionship between job involvement and work and family conflict and its factors. On the other hand, the relationship between job involvement and work and family conflict and its factors except educational status and position at job; do not differ from other demographic variables; number of children, age groups, gender and marital status.

Key Words: Job Involvement, Work and Family Conflict, Tourism Industry, Hospitality Area

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde başta, danışmanlığı ve öğreticiliği ile çok büyük katkıları olan Danışmanım Sn. Yrd. Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU olmak üzere Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü Sn. Prof. Dr. Emir ERDEN, Enstitü Sekreteri Sn. Habip İDİZ'e ve ayrıca çalışmam boyunca beni destekleyen Anneme, Aileme ve Yakın dostlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Oğuz DİKER
NEVŞEHİR, 2010

KISALTMALAR

İAÇ : İş-Aile Çatışması

AİÇ : Aile-İş Çatışması

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

KAPTİD : Kapadokya Turistik İşletmeciler Derneği

TURSAB : Türkiye Seyahat Acentacılar Birliği

TABLolar LİSTESİ

1. Tablo. 1.1. İŖe Bağlılık İle İlgili Bazı Tanımlamalar.....	3
2. Tablo. 2.1. İŖ-Aile Çatışması Doğrultuları	52
3. Tablo. 3.1. İŖe Bağlılık ile İlgili Ölçek ve Ölçeğin α Güvenirlik Katsayıları.....	85
4. Tablo. 3.2. İŖ-Aile Çatışması ile İlgili Ölçek ve Ölçeğin α Güvenirlik Katsayıları.....	86
5. Tablo. 3.3 Katılımcıların, Yaş ve Cinsiyet durumlar.....	89
6. Tablo. 3.4. Katılımcıların, Medeni Durumları, Çocuk Sayıları Durumlar.....	90
7. Tablo. 3.5. Yanıtlayıcıların Eğitim Durumu ve Pozisyon.....	90
8. Tablo. 3.6. İŖe Bağlılıkla ilgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	91
9. Tablo. 3.7. İŖ-Aile Çatışması ve İlgili Faktörler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	93
10. Tablo. 3.8. İŖe Bağlılık ve İlgili Faktörler Analizi Sonuçları.....	94
11. Tablo. 3.9. İŖ-Aile Çatışması ve İlgili Faktörler İle İlgili Faktör Analizi Sonuçları	95
12. Tablo. 3.10. Regresyon Modelinin Özeti (Korelasyon Katsayıları).....	96
13. Tablo. 3.11. Yaş Grupları İtibarıyla İŖe Bağlılık Algısı.....	97
14. Tablo. 3.12. Eğitim Düzeylerine Göre İŖe Bağlılık Algısı.....	99
15. Tablo. 3.13. İŖ-Aile Çatışması İçin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	100
16. Tablo. 3.14. İŖ-Aile Çatışması Faktörlerinin Regresyon Modelinin Özeti (Korelasyon Katsayıları).....	101
17. Tablo. 3.15. İŖ-Aile Çatışması Faktörlerinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	103
18. Tablo. 3.16. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İŖe Bağlılığın İŖ-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi.....	107
19. Tablo 3.17. Araştırma Hipotezlerinin Analiz Sonuçları ve Yorumları.....	116

SEKİLLER LİSTESİ

1. ŞEKİL 1.1: Çalışma Yaşamında İşe Bağlılık İle İlişkili Diğer Bağlılık Türleri	4
2. Şekil 1.2. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve İşe Bağlılığa İlişkin Göstergeler	19
3. Şekil.2. 1. İş-aile Çatışması Oluşum Şeması	44
4. Şekil.2.2. İş-Aile Çatışması Türleri ve Nedenlerinin Eşleştirilmesi.....	49
5. Şekil.2.3. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri ve Bireyler Üzerindeki Sonuçları.....	69
6. Şekil 3.1 Araştırma Modeli.....	87
7. Şekil 3.2 Araştırma Modelinin Analiz Değerleri.....	106

GİRİŞ

Çalışanların sosyal ve kültürel açıdan önemli değişimlerle karşı karşıya olduğu bir dönemde aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki, iş yaşamının da aile yaşamı üzerindeki etkileri, bu etkileşimlerin neden olduğu iş-aile çatışmasının örgütsel ve kişisel sonuçları göz önünde bulundurulursa, iş-aile çatışması konusunun gerek araştırmacılar tarafından gerekse de yöneticiler tarafından incelenmesinin önemi ortaya çıkacaktır.

Söz konusu çatışmaya neden olan sorunların tespiti, kişilerin bu rol çatışmasından kaçınmalarını sağlayacaktır. Bu da örgütlerin rol çatışması nedenleri ile ilgili aksamalardan etkilenmesinin önlenmesi için büyük öneme sahiptir.

Araştırmanın amacı; günümüz örgütlerinde, çalışanlar ile ilgili çözüm bulunması gereken sorunların başında gelen iş-aile çatışması ile örgütlerin var oluş amaçlarına ulaşma sürecinde personelin etkili bir şekilde söz konusu sürece dâhil olmasında temel teşkil eden işe bağlılık kavramlarını ve arasındaki ilişkileri, ağırlama işletmelerinde çalışan personeller üzerindeki etkiler ve sonuçlar bağlamında ortaya koymaktır.

Bu bağlamda söz konusu araştırma kapsamında işe bağlılık ve iş-aile çatışması ilişkisi, toplam üç bölümde incelenecektir. Birinci bölümde, iş-aile çatışmasının nedenlerinden olan işe bağlılık kavramı ele alınacaktır. İkinci bölümde, iş-aile çatışması konusu kavramsal düzeyde irdelenecektir. Üçüncü bölümde ise iki kavramın birbiri ile olan ilişkisini ampirik olarak ortaya koymak amacıyla Kapadokya bölgesindeki turizm işletmeleri çalışanları üzerinde yapılan uygulamanın; analiz, bulgu, sonuç ve yorumlarına yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE BAĞLILIK KAVRAMI

Bağlılık kavramını, endüstri ve örgüt psikolojisi açısından, ilk ele alanlardan biri olan Becker (1960), herhangi bir faaliyet, kişi ya da konum gibi faktörlere bağlı olan bireyin, söz konusu faktörlere uygun davranışlar sergilediğini ve daha fazla ilgi gösterdiğini belirterek, bağlılık konusuna taraf olma/tarafını tutma şeklinde yaklaşmıştır. Ancak, söz konusu bağlılığın gerçek bir bağlılığı ifade edebilmesi, içselleştirme ve özdeşleşme yoluyla meydana gelmesi ile mümkün olacaktır. Bu tanım ışığında bağlılık, bireylerin yaşamlarında önemli olarak gördükleri psikolojik objeler ile alakalı hissettikleri bir tutum ve bu psikolojik obje ile ilişkisinin gerektirdiği davranışları istekle ve memnuniyetle yerine getirmeleri şeklinde açıklanabilir. Bağlanılan psikolojik obje; bir arkadaş, bir yönetici olabileceği gibi, siyasi parti, sendika, iş yeri gibi bir örgüt ya da iş, meslek gibi olgular da olabilir. İşe bağlılık; mesleğe, örgüte veya bir yöneticiye bağlılık gibi bağlanılan objenin iş olması bakımından bu çalışmada inceleme konusu olarak belirlenmiştir (Karacaoğlu 2005, 55).

1.1. İşe Bağlılık

İşe bağlılık terimi hem deneysel hem de alan çalışmalarında kullanılmaktadır. Deneysel çalışmaların çoğu, işe bağlılığın algıdaki ve akılda tutmadaki etkileri ile alakalıdır. Alan çalışmalarında ise dört farklı yaklaşımdan bahsedilmektedir. Bunlar; merkezi yaşam ilgisi olarak iş; işe aktif katılım; öz saygısının merkezi olarak iş; psikolojik özdeşleşme olarak sıralanmaktadır.

Diğer yandan işe bağlılık ilk kez önemli bir örgütsel tutum olarak Lodahl ve Kejner (1965) tarafından “moral” ve “benlik bağlılığı” kavramlarını birbirlerine entegre hale getirerek “işe bağlılık” kavramını ortaya çıkarmışlardır.

Tablo 1.1. İşe Bağlılık İle İlgili Bazı Tanımlamalar

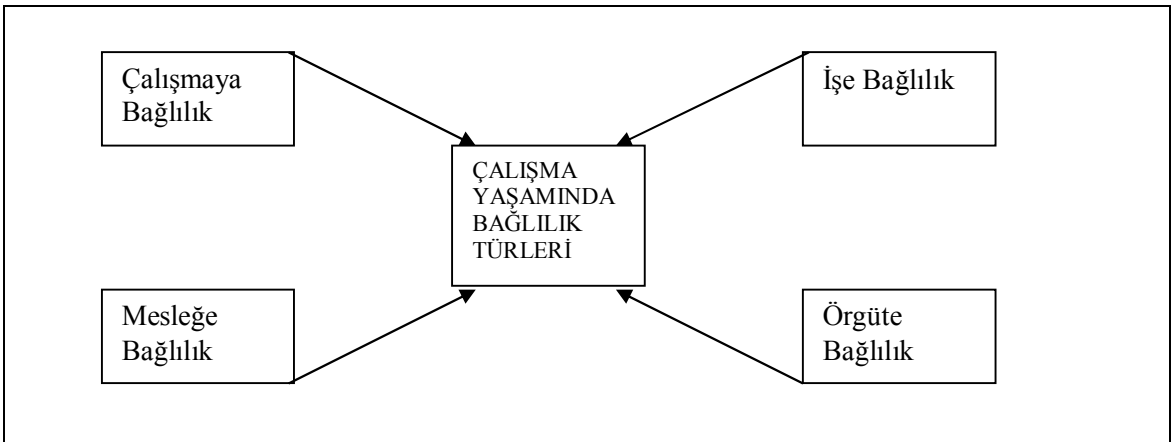
Brooke, Russell ve Price (1988)	Kişinin işiyle psikolojik özdeşim kurma derecesini yansıtan bilişsel inancıdır.
Dubin (1956)	Çalışanın işi veya işiyle ilgili şeylerin ne ölçüde hayatının merkezinde yer aldığıdır.
Dubinsky ve diğerleri (1986)	Çalışanın ne ölçüde işiyle bütünleşmiş ve işine kendini adanmışlığıdır.
Elloy, Everett ve Flynn (1991)	Göze çarpan ihtiyaçlarıyla ilgili iş tatmini boyutudur.
Igbaria ve Siegel (1992)	Bireyin kendisini işiyle psikolojik olarak ne ölçüde tanımlayabildiğidir.
Ingram, Lee ve Lucas (1991)	Çalışanların işleriyle kendilerini ne ölçüde psikolojik olarak özdeşleştirebildikleridir.
Jens (1982)	Kişinin mevcut işi veya pozisyonuyla kendini özdeşleştirmesidir.
Jewell (1984)	Kişinin kendini işine adanmasıdır.
Kanungo (1982)	Bireyin psikolojik olarak işiyle özdeşleşmesi ile ilgili bilişsel durumudur.
Lawler ve Hall (1970)	Çalışmayı hayatının önemli bir parçası olarak algılaması ve önemli ihtiyaçlarını karşılamada yardımcı olduğu için yaşamında önemli görmesidir.
Lodhal ve Kejner (1965)	Bireyin çalışmasıyla özdeşleşme derecesi veya çalışmanın yaşamında önemli bir yere sahip olmasıdır.
Saleh ve Hosek (1976)	İşi ile ilgili “merkezi yaşam ilgisi” düzeyidir.

Kaynak: Karacaoğlu 2005, 58

Lodahl ve Kejner (1965) bireysel değer bağlamında işin önemi veya işin erdemleri hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi biçiminde tanımlamıştır (Karacaoğlu 2005, 55). Lawler ve Hall’un (1970) işe bağlılık tanımı, merkezi yaşam ilgisi temeline dayanmaktadır. Bu araştırmacılara göre işe bağlılık, “iş durumunun özbenliğin merkezinde olma derecesidir (Kuruüzüm; Irmak; Çetin 2010, 53). Allport, konuya “benlik bağlılığı ” şeklinde yaklaşmıştır. Allport’a göre işe benlik bağlılığı bireylerin özsayıgılarının işlerindeki başarılarından etkilenmesiyle oluşmaktadır. Vroom’a göre işe benlik bağlılığı, bireyin performans düzeyinin öz saygısını etkilediği ölçüde artan bir olgudur (Çakır 2001, 54). Bu araştırmada kabul edilen işe bağlılık tanımı Kanungo (1982) tarafından yapılan “Bireyin psikolojik olarak işiyle özdeşleşmesi ile ilgili bilişsel durumudur” şeklindeki tanımdır.

1.2. İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

İşe bağlılık olgusunun çalışma yaşamında gerçekleştiği gerçeğinden hareketle, işe bağlılığın yanında konu ile alakalı olabilecek başka kavramlardan da söz edilebilir. İşe bağlılık konusu; örgüte bağlılık, iş tatmini, mesleğe bağlılık ve çalışmaya bağlılık gibi kavramlarla birlikte kullanılabilmekte ve karıştırılabilmektedir.



ŞEKİL 1.1. Çalışma Yaşamında İşe Bağlılık İle İlişkili Diğer Bağlılık Türleri

Kaynak: Çakır 2001, 37.

Şekil 1.1’de başlıklar halinde verilen işe bağlılık ile ilişkili diğer kavramların benzerlikleri kadar farklılıkları da aşağıda ele alınmıştır.

1.2. 1. İşe Bağlılık ve Örgüte Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütüne inanması, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve bu doğrultuda örgütün güçlü bir üyesi olmak için çalışması olarak tanımlanmıştır. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik boyutunun da olduğunu belirterek, çalışanların organizasyonla ilişkisi ile şekillenen ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır (Güner, 2007, 6).

Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların, büyük ölçüde bireylerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral-psikolojik gücü üzerine

odaklandıklarını göstermektedir. Bunun yanında yazarların önemli bir bölümü de örgütsel bağlılığı, iş görenlerin, örgütün farklı parçalarına veya öğelerine bağlılığı şeklinde anlamlandırmışlardır (Demirsoy, 2009, 30).

Örgüt ile bireyler arasında kurulan bağlar, örgütün en değerli varlığı olan çalışanların ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını sağladığı gibi, bireylerin aidiyet duygularını da geliştirir (Çakır 2001, 57).

Çakır'dan aktarımla, Porters vd., örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarında örgütsel bağlılığı, bireyin örgütsel amaçları ve değerleri kabul ederek benimsemesi, örgütsel amaçları başarmaya yönelik gönüllü olarak çaba harcaması, örgütsel üyeliği sürdürmeye güçlü bir istek duyması olarak tanımlamışlardır. Örgüte bağlılık, kişinin örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi hali şeklinde de düşünülebilir. Yüksek düzeyde örgüte bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için büyük çaba göstermeye istekli olma ve kurumda kalma isteği olarak kendini gösterir. Bu iki bağlılık türü ampirik olarak ilişkili olduğu halde işe bağlılık, bireyin meşgul olduğu özel bir iş ile bireysel düzeyde kurduğu psikolojik özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Bu bağlılık türleri, iş ile ilgili sonuçların tahmininde karşılıklı olarak rol oynayabilir, fakat örgütsel bağlılık, devamsızlık ve personel devri gibi değişkenlerle daha fazla ilişkili görülürken, işe bağlılığın performansla daha yüksek bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir (Karacaoğlu 2005, 57).

1.2.2. İşe Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık

Mesleğe ilişkin bir tutum olarak ele alınan mesleğe bağlılık, bireylerin mesleklerini yerine getirmek için gerekli bilgi, becerilerini geliştirmek için gereken bilgi becerilerini geliştirmek, daha fazla deneyim kazanmak için çaba harcamaları ve zaman ayırmalarıdır (Çakır 2001, 58).

Bununla birlikte başka bir tanımda mesleğe bağlılık, çalışanın mesleğindeki gelişim ve ilerleyiş isteğinin derecesi olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu gelişim örgütle bağlantılı olmayıp, tamamen kişisel bir süreci kapsamaktadır (Cohen 2000, 386).

Blau, mesleğe bağlılık ile meslekten ayrılma eğilimi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiş, mesleğe bağlılığın, çalışmaya bağlılık, işe bağlılık ve örgütsel bağlılıktan bağımsız bir tutum olduğunu belirtmiştir (Blau 1986, 581). Mesleğe bağlılık, Vanderberg ve Scarpella tarafından bireyin çalıştığı alanın veya mesleğin değerlerini kabul etmesi ve inanması, bu mesleğin mensubu olmayı sürdürmede gönüllü olması şeklinde tanımlanırken, Lee vd., mesleki bağlılığı, mesleğe duygusal tepkilere dayalı olarak ortaya çıkan, meslek ve birey arasındaki psikolojik bağ olarak tanımlamıştır (Çakır 2001, 611).

Mesleğe bağlılığın işe bağlılıktan farklı olduğu nokta, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda, “mesleğin” yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir konuma sahip olduğu ile ilgidir (Karacaoğlu 2005, 57).

1.2.3. İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık

“Bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak” (TDK, 2010) manasına gelen çalışma, örgütlerde amaçlara ulaşmada bireylerin gerçekleştirdiği faaliyetleri kapsamaktadır. Çalışma kavramında sadece bireyin mesleği ya da işi değil bireyin örgüt içerisinde gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerden bahsedilmektedir. Genelden özele gidildiğinde bireyin ilk olarak çalışma kararlılığı içerisinde bulunması ile meslek ve işe yaklaşımı ve adaptasyonundan söz edilebilir. Bireyin çalışma kararlılığında olması ve bu kararlılığı sürdürebilmesi, bireyin çalışmaya olan bağlılığını ortaya koymaktadır. Ancak insanların hayatlarını idame ettirmeleri için işlerini eksiksiz yerine getirmeleri zorunluluğu çalışmaya bağlılığı ifade etmez.

Çalışmaya bağlılıkta da işe bağlılıkta olduğu gibi psikolojik özdeşleşme söz konusudur. Yukarıda da bahsedildiği üzere bireyin çalışma kararlılığında olması yani çalışmanın bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olması, çalışmaya bağlılıktan söz edilebilmesi için esastır. Bu sebeple çeşitli zorunluluklardan ötürü çalışmaya yönelme durumlarında, bir bağlılıktan söz edilemez (Griffin; Hogan; Talya 2010, 243).

Çalışmaya bağlılık ve işe bağlılık kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Çalışmaya bağlılık genel olarak bireyin meslek sahibi olma ve bunu icra etme ile ilgili olan bağlılığının ifadesidir. Yani, çalışmaya bağlılıkta birey için esas olan yerine getirebilme yeterliliğine sahip olduğu herhangi bir işi yapabilme ile ilgili bir bağlılık vardır. İşe bağlılıkta ise söz konusu yeterliliğe sahip olunan ve yerine getirilen belirli bir işe karşı duyulan aidiyet duygusu sonucu oluşan bağlılıktan söz edilmektedir (Koponen 2010, 278).

Çalışmaya bağlılık, genellikle bireyin yaşamında çalışmanın değeriyle ilgili normatif bir inanç şeklinde ele alınmakta ve daha çok bireyin geçmiş kültürel ve sosyal koşullarının bir fonksiyonu olarak görülmektedir (Çakır 2001, 61).

1.3. İşe Bağlılık ve Bağlılık Türleri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

Bağlılık türlerinin ilişkileri ve farklılıkları ile ilgili bilgiler yukarıda verilmiştir. Bu bölümde ise söz konusu bağlılık türleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiler ile ilgili ortaya konulan yaklaşımlar ve modellere yer verilecektir.

1.3.1. Doğrudan İlişki Modeli

Doğrudan ilişki modeli; örgütsel bağlılık, işe bağlılık, çalışmaya bağlılık ve mesleki bağlılık kavramlarını kapsamaktadır. Modele göre bağlılık türleri arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Blau (1986) yaptığı araştırmada devamsızlık ile örgütsel bağlılığın bulunduğundan daha güçlü bir ilişkisi bulunduğunu ortaya koymaktadır (Cohen 2000, 391).

Yukarıda belirtildiği üzere bağlılık türlerinden modele göre devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma ile ilişkileri en güçlü olan bağlılık türlerinden, örgüte bağlılık, söz konusu üç kavram arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani bahsedilen bağlılık türlerinden herhangi birisinin azalması halinde işten ayrılma niyeti, işten ayrılma ve devamsızlık oranı artacaktır. İşe bağlılığın söz konusu türler ile negatif yönlü ilişkisinden bahsedilebilmesine karşın devamsızlık oranı ile ilişkisi diğerlerine oranla daha güçlüdür. Buna gerekçe olarak da bireyin ayrılmaya yönelik olası bir isteğinin örgütünden ya da mesleğinden değil, işinden olabileceği bunun ise devamsızlığa yol açabileceği varsayımdır.

Mesleğe yönelik bağlılık yönünden zayıf olan çalışanların meslekleri ile özdeşleşememe olasılıkları ile mesleklerini bırakma yönünde oluşabilecek eğilim ile ilgili varsayım sonucunda mesleğe bağlılığın bu üç kavramla ilişkisinin kuvvetli olabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır (Cohen 2000, 392). Diğer bağlılık türü olan çalışmaya bağlılık, bağlılık türleri arasında göreceli olarak daha bağımsız bir değişken olduğundan, bu türün üç kavram ile ilişkisi daha zayıf olduğu varsayılmaktadır (Çakır 2001, 68).

1.3.2.Randall ve Cote Modeli

Modele göre işe bağlılığı etkileyen diğer faktörler grup bağlılığı ve iş etiğidir. İş etiği yüksek olan bireyler yorgun ya da sıkılmış olsalar dahi işlerine devam edeceklerdir ve işleri ile ilgili sorumluluklar alacaklardır, böylece iş etiği bu bireyler üzerinde motive edici bir etki yaratacaktır. İş etiği sayesinde çalışanlar yeteneklerini en üst seviyede göstermek için kendilerinde zorunluluk hissedeceklerdir. Bu model kapsamı içerisinde çalışmaya bağlılık ile iş etiği kavramları yer değiştirebilmektedir. Ancak yukarıda bahsedilen savlar iş değerlerini yansıtan her iki kavram ile ilgilidir (Cohen 2000, 393).

İşe bağlılık, bireylerin iş deneyimleri sonucu ortaya çıkmaktadır. İş deneyimleri olumlu sonuçlanır ise bireylerin işlerine bağlılıkları kuvvetlenecek, mesleğini icra ettiği işteki olumlu deneyimleri bireyin mesleki bağlılığını da etkilemektedir. Aksi durumda, yani işe bağlılığın düşük olması durumunda, örgütsel ve mesleki bağlılığın düzeylerini de azaltmaktadır. Böylece işe devamsızlık, ayrılma eğilimi ve işten ayrılmalar baş göstermektedir. Buna göre, işe bağlılığın bu sonuçlar ile doğrudan ilişkisi yerine, örgütsel bağlılık yoluyla ilişkisi bulunduğunu kabul etmişlerdir (Çakır 2001, 72).

Randall ve Cote modelinde grup bağlılığı ile işe bağlılık arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin mantıklı açıklaması, bireyin mesleğe odaklanmasındaki çalışma grubunun önemi ile açıklanabilir. Bireylerin yalnız çalışmadıklarını, günlük çalışma içerisinde çalışmaya destek ihtiyacını karşılamak için diğer bireylere ihtiyaç duyduğunu ve yapılan işin gereği olarak koordinasyonun zorunlu olduğu ele alındığında bu önem daha net bir şekilde açıklanabilmektedir. Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılık ile gün

içersinde başkaları ile çalışma isteğinde olan birçok insanın ilişkili olduğunu bulmuştur. Burada grup çalışmasının motivasyon aracı olarak görüldüğü ve insanların bu yönlü işlerine bağlılıkta buldukları ortaya konulmaktadır (Carmeli ; Gefen 2005, 76).

Özetle, çalışmaya bağlılık ve grup bağlılığı, işe bağlılığı güçlendirmekte, işe bağlılığın yüksek olması da örgütsel bağlılığın ve mesleki bağlılığın düzeyini yükseltmektedir. İşe bağlılığı ortaya çıkaran ve güçlendiren etkenler, aynı zamanda örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık için de olumlu etkiler yaratabilir. Ancak bir bireyin örgütsel bağlılığı yüksek, fakat işe bağlılığı düşük olabilir. Bu nedenle Randall ve Cote, işe bağlılığın anahtar rolünü açıklamada sınırlı kalmışlardır (Çakır 2001, 72).

1.3.3. Morrow Modeli

Morrow (1993) bağlılık türleri arasındaki ilişkiyi, bağlılık türlerinin sayısını beşe yükselterek açıklamaya çalışan bir model oluşturmuştur. Morrow bu modelinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından ikisini temel bağlılık türleri arasında varsaymış ve bağlılık türlerini; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, işe bağlılık ve iş etiği bağlılıkları olan çalışmaya bağlılık ve mesleki bağlılık olarak sıralamıştır (Cohen 2000, 398). Morrow model bileşenlerini iç içe daireler olarak gösterilmiştir. Dairelerin en içinde çalışmaya bağlılık bulunmaktadır (Mitra 1992, 44).

Modele göre; daireler içten kültürel öğelerden etkileşim göstermekte, dışa doğru ilerledikçe ortamsal faktörlerden etkilenme göstermektedir. Bu bağlamda dairenin en iç kısmında kültürel öğelerden etkilenen çalışmaya bağlılık bulunmaktadır bu özelliği ile çalışmaya bağlılık durağandır ve süreç içerisinde değişiklik göstermesi zordur. Yine model iç içe geçmiş dairelerdeki her bir ögenin kendisine bağlı bir üst ögeyi etkilediği varsayılmaktadır ve bu etkileşim karşılıklı olmaktadır. Şöyle ki içteki daireler en yakınındakinden en fazla olmak üzere, kendi dışındaki dairelerden etkilenmekte ve daireleri etkilemektedir (Carmeli; Gefen 2005, 73).

Modele göre bağıllık türlerinden örgütsel bağıllık ve mesleğe bağıllığın, işe bağıllık ve grup bağıllıklarını uygun iş ortamı ve çalışma şartı ile sağlayamaması halinde işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve işten ayrılmalar ile sonuçlanacaktır (Cohen 2000, 396).

Doğrudan ilişki modelinde, bağıllık türleri arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı görüşünü kabul etmek olanaklı değildir. Çünkü bağıllık türlerinden birinin varlığının, bir diğer bağıllığı güçlendirmesi mümkündür. Örneğin örgütsel bağıllığı yüksek bir birey için örgütten ayrılmanın güçlüğü, onun işten beklentilerinin azalmasına böylece iş doyumunun artmasına, dolayısıyla da işe bağıllığının da artmasına yol açabilir. Burada herhangi bir modeli benimsemek yerine bağıllık türlerinin her birinin bir diğerini güçlendirecek bir potansiyele sahip olduğu görüşü benimsenecektir. Ancak çalışmaya bağıllık ve mesleki bağıllığın işe bağıllıkla ilişkisinin daha güçlü olması beklenebilir.

Cohen'in bağıllık türleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak yaptığı araştırmalarda, işe bağıllığı, en çok çalışmaya bağıllık ve mesleki bağıllıkla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Blau işe bağıllık ve mesleki bağıllık arasında diğer bağıllık türlerinden daha güçlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu durum, mesleğin örgütsel ortamda üstlenilen rol ile yani iş ile özdeş olmasına bağlanabilir (Çakır 2001, 75-76).

1.4. İşe Bağıllığın Çeşitli Performans Göstergeleri ile İlişkisi

Bağıllık türleri ile ilişkisinin dışında, işe bağıllık kavramının çalışan birey ya da grupların çalışmaları ile ilgili önemli göstergeler ile ilişkilerini incelemek işe bağıllığın hangi durumlarda ya da hangi davranış biçimlerinde oluşabileceğini anlamak için açıklayıcı olacaktır.

1.4.1. İşe Bağıllık ve İş Tatmini

Örgütlerde bireylerin ortaya koydukları performansları ve yerine getirdikleri sorumluluklar, bireyin iş ile alakalı beklentileri ile orantılıdır. İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa

bulan, gereksinimlerinin çoğunu karşılayan bir kimsenin kuşkusuz maddi ve manevi doyumu yakaladığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilir.

Oysa istediği bir işi yapmayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, gereksinimlerini karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir. Yukarıdaki bahsedilen durumlar bireyin iş ile alakalı tatmin ya da tatminsizlik durumları ile ifade edilmektedir.

Genel bir ifadeyle çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi bireyin iş tatminini ortaya koymaktadır (Örücü; Yumuşak; Bozkır 2006, 44). Yine genel bir ifadeyle iş tatminini, kişinin iş deneyimi sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali olarak tanımlamak mümkündür (Güner, 2007, 50).

İş tatmini, beklenen ile algılananın bir fonksiyonu olarak da görülebilir. Bir başka deyişle birey, az beklenti içinde olup az alırsa veya çok beklenti içinde olup çok alırsa tatmin olur. İş tatmini ve işe bağlılık için belirli boyutlarına yönelik bireysel tepkileri yansıtırken iki kavram arasındaki en önemli fark, iş tatmininde birey işine karşı duygusal reaksiyonunu yansıtırken, işe bağlılıkta yukarıda da vurgulandığı gibi bilişsel bir inanç algılaması söz konusudur (Karacaoğlu 2005, 57).

Yukarıda değişik şekillerde tanımlanan iş tatmini, kısaca işi sevme, işe bağlılık, işe kendisini verme gibi iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlanabilir (Çalışkan 2005, 94).

İşe bağlılık olgusu daha öncede belirtildiği üzere bireyin işi ile ilgili herhangi bir faaliyet içerisinde bulunması ile oluşabilecek bir durumdur. Yani olgunun temelinde yapılan işin kendisi yatmaktadır. Bireyin, yaptığı işe karşı içsel bir bağ oluşturması genelde işin kendisine dönük olumlu faktörlerin var olması ile gerçekleşecektir (Blanch; Aluja 2010, 34). İşe dönük olumlu faktörler, bireyin işten beklentilerinin gerçekleşmesini sağlayacaktır. Beklentilerinin

gerçekleşmesi ise bireyin yaptığı işten tatmin olması sonucunu doğuracak böylece birey için “iş tatmini” kavramından söz edilebilecektir (Rutherford; Boles; Hamwi et. Al. 2009, 107).

Bununla birlikte işine bağlı bireylerde iş tatmininin yüksekliği durumundan söz edilmektedir. İş tatminini, işe bağlılığın bir sonucu olarak ele alan Brown, işe bağlılıkla genel iş tatmini arasında güçlü bir ilişki saptamıştır. İçsel ve dışsal tatmin faktörlerine olan etki de değişmemektedir. Örneğin işe bağlılıkla ilerleme konusundaki tatmin ilişkisi, ücret doyumu ile işe bağlılık ilişkisinden daha güçlüdür. Genel olarak, bağlılığı yüksek olan bireylerin iş tatminlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Çakır 2001, 78).

1.4.2 İşe Bağlılık ve Performans

Çalışan bireyler ve bireylerin oluşturdukları grupların bütününden oluşan organizasyonlarda amaç olarak belirli faaliyetleri yerine getirmektir. Bu faaliyetleri yerine getirmeleri için organizasyonlarda bireylerin ve grupların oluşmasına izin verilir. Bireylerin ve grupların organizasyonun amaçlarına uygun gerçekleştirdikleri faaliyetler ise iş adını taşır. Söz konusu işlerin ne derecede etkin, yeterli ve yararlı yapıldıklarının ölçütü bireylerin ya da grupların performanslarıdır (Jin 2009, 121).

Türkçe karşılığı olarak “başarım” manasına gelen performans (TDK, 2010), bireyin ya da grubun görev ve sorumluluklarını ne denli etkin bir biçimde yerine getirdiğidir (Çakır 2001, 78).

Performans kavramı birçok açıdan incelenebilir. Bunlardan birincisi performansın ölçümü ile ilgilidir. Bireyin ya da grubun görev ve sorumluluklarını müspet ya da menfi olarak yerlerine getirmeleri ve etkili ya da sıradan sonuçlar ortaya koymaları ile yüksek ve düşük performans kavramlarından söz edilmektedir (Reio Jr.; Reio 2006, 76).

Bununla birlikte performansın ortaya konulması ile bireysel ya da örgütsel performans kavramları ortaya çıkmaktadır. Birey ya da grupların görev ya da sorumluluklarını etkin ve örgüt amaçlarına uygun şekilde yerine getirmeleri sonucunda ortaya yüksek performans

değerleri çıkmaktadır. Aksi durumda ise düşük performanstan bahsedilmektedir (Kahya; Selçuk 2009, 99). Buna ilave olarak amaçlara ulaşmada bireylere yüklenen görev sorumluluklar ile ilgili bireysel performans, söz konusu doğrultuda örgütün bir bütün olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirilmesi ile de örgütsel performans kavramı açığa çıkmaktadır (Scroggins 2008, 71).

Bireyin işi ile psikolojik özdeşleşmesi olarak ifade edilen işe bağlılık, kimi araştırmacılar tarafından performansın özsaygıyı etkileme derecesi olarak görülmekte, performansı bireyin özsaygısının merkezine koymaktadır. Vroom (1962), işe bağlılığın, iyi performans sayesinde kişinin özsaygısının arttığını, kötü performans sayesinde özsaygısının azaldığını hissettiği durumda var olabileceğini iddia etmiştir (Kuruüzüm; Irmak; Çetin 2010, 184).

İşe bağlılık; organizasyonların, rekabet edebilirlik ve tüketici taleplerine zamanında cevap verebilmek biçimindeki amaçlara yaptığı katkı ve sağladığı yararlar bakımından katalizör rolü oynamaktadır. Bu nedenle örgütsel ve bireysel başarıyı da etkilemektedir. Ancak, bu durumun her zaman böyle olmama olasılığı da bulunmaktadır. Öyle ki, her işine bağlı bireyin performansının yüksek, işine daha az bağlı bireyin performansının düşük olacağına dair bir genelleme yapılamamaktadır (Karacaoğlu 2005, 58).

İşe bağlılık ve performans ilişkisine yönelik yapılan bir araştırmada, performans ile işe bağlılık arasında olumlu yönde ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Vroom (1962), işe bağlılık ile işte gösterilen performans düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulmuştur. Hall ve Lawler (1982), performansın çalışanların üstleri tarafından yapılan değerlendirmelere dayalı olarak ölçüldüğü durumlarda, performansın işe bağlılıktan etkilendiğini bulmuşlardır. Ancak performans ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin önem düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar da söz konusudur (Çakır 2001, 76).

Lawler (1988) ve Brown (1996) tarafından yapılan analiz sonucu, iş performansı ile işe bağlılık arasında önemli bir ilişki bulunamamış ve işe bağlılığın performans üzerinde

dolaylı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Üstelik işe bağlılığın, çalışma performansını pozitif yönde etkilediği görülmüştür (Karacaoğlu 2005, 58).

Buna bağlı olarak işlerine bağlı birey ve gruplar işlerinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirirler bu ise işlerine bağlı birey ve gruplarda performansın yüksek değerlerde ve olumlu yönde olduğu sonucunu göstermektedir.

1.4.3 İşe Bağlılık ve Devamsızlık

Yürütülmekte olan işin, yerine getirilmesi gereken zaman dilimi içerisinde yerine getirmesi zorunlu kişi ya da grupların, çalışma sahasında bulunmaması (Jensen; McIntosh 2007, 126) manasına gelen devamsızlık, iş ve bireyin performansını etkileyen önemli bir unsurdur (Libet; Christopher; Pellegrin et. Al. 2001, 63). Bu yönü ile devamsızlık, örgütlerin çözüm bulması gereken sorunların başında gelmektedir.

Devamsızlık, bilinçli ve doğal devamsızlık olarak iki türde incelenmektedir (Cunradi; Greiner; Ragland 2005, 46). Bilinçli devamsızlık; çalışan birey ya da grupların herhangi bir doğal sebep olmaksızın tamamı ile keyfi olarak yerine getirilmesi gereken işin, gerekli zamanda, iş sahasında bulunmaması ile oluşan durumdur ki bu durumda işin yedek personele devri yapılamaması durumunda işin yavaşlaması hatta durması gibi ciddi sonuçlar doğuracağı sebebi ile türler içerisindeki en tehlikeli olanıdır (Gaziel 2004, 423).

Devamsızlığın diğer türü olan doğal devamsızlık, hastalık ya da iş kazası gibi bilinçli olmayan insan ve işin doğasından kaynaklanan sebepler ile oluşan devamsızlık türüdür (Andren 2007, 41). Bu tür, devamsızlığın oluşması durumunda uygulanacak prosedüre göre iki bölümde incelenmektedir. Bunlardan birincisi uzun dönem devamsızlık, ikincisi ise kısa dönem devamsızlıktır (Prottas 2008, 310). Birinci tip doğal devamsızlıkta, devamsızlığa konu olacak süre kısa olduğundan işin geçici olarak durması ya da çalışma programı bozulmadan geçici rotasyon ile süreç devam ettirilebilecektir. Ancak ikinci tür doğal devamsızlık süre olarak daha uzun süreceğinden ötürü alınması gereken tedbirler daha uzun

sürelili ve kapsamlı olacak iken bunun yanında evrak prosedürleri de kullanılacaktır (Libet; Christopher; Pellegrin et. Al. 2001, 43).

İşe bağlılığın devamsızlıkla ilişkisini araştırırken, devamsızlığın sebebinin gerçekte ne olduğuna dikkat etmek gerekmektedir. Devamsızlık yapan bireyin devamsızlık sebebinin tam olarak belirlemeden işine bağlı olmadığı sonucunu çıkarmak doğru değildir. Steel ve Rentsch,yaptıkları bir araştırma neticesinde, işe bağlılıkları yüksek olan çalışanların devamsızlık oranlarının düşük olduğunu görmüştür. Ancak Siegel ve Ruh işe bağlılık ile devamsızlık arasında ilişki olmadığını bulmuştur. Bu çelişkiyi doğuran sebebin, devamsızlık davranışının, ele alınışındaki farklılıktan ileri geldiği söylenebilir (Çakır 2001, 81).

Ancak, her şeye rağmen devamsızlık oranının düşüklüğü, işe bağlılık için gerekli bir gösterge olmakla beraber tek başına yeterli değildir (Karacaoğlu 2005, 58).

1.4.4. İşe Bağlılık ve Verimlilik

Verimlilik, hizmet ve mal çıktılarının, söz konusu çıktıları sağlayabilmek için ortaya konulan girdilere oranı olarak tanımlanmaktadır (Monga 1999, 1). Çakırdan aktarımla; verimlilik bir bireyin, grubun ya da örgütün bazı sonuçlara ulaşmak için tahsis ettiği girdi ve kaynaklarla, ne gibi sonuçlar elde ettiğinin göstergesidir. Birey için verimlilik kendisine ayrılan kaynak ve olanaklarla, belirli bir sürede nasıl ve ne miktarda iş çıkardığını gösterir (Çakır 2001, 171).

Verimlilik aslında bir amaçtır. Bireysel, örgütsel ya da toplumsal bir amaç olarak kabul edildiğinde verimlilik, bu amacı benimseyen insanların, kendi ilgi ve konularına bağlı olarak, bu terime farklı anlamlar yükledikleri görülmektedir. Verimlilik kavramına toplumsal düzeyde yaklaşan bir ekonomist, diğer taraftan kendi işletmesinin performans ve kârlılığı çerçevesinde düşünen bir girişimci ya da doğrudan yapılan işin ölçülmesi ile ilgilenen bir mühendis, bu kavramı farklı açılardan ele aldıkları için her birinin verimlilik algılayışı birbirinden farklı olmaktadır. Aynı şekilde verimliliğin anlamı, hem endüstriyel

gelişmenin çeşitli aşamalarında hem de çeşitli kültürlerde farklılık göstermektedir (Yapar, 2006, 74).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel amaçlara ulaşmada verimlilik önem arz etmektedir. Verimlilik olgusu yapılan işin tanımına ya da kapsamına göre değişiklik arz etmektedir. Üretimde kaliteli ve kullanışlı ürün üretmek verimlilik olabileceken, hizmet üretiminde misafir ihtiyacına uygun hizmeti sunmak ile verimlilik olgusundan söz edilebilmektedir (Abdel-Razek; Elshakour; Abdel-Hamid 2007, 191).

İşe bağlılık için verimlilik tek ve yeterli gösterge olmamakla beraber, verimli çalışılan bir ortamın işe bağlılık için gerekli koşulları sağlamış olduğu söylenebilir (Çakır 2001, 172).

Bunların yanı sıra çalışanların iş yerindeki faaliyetlerine sürekli ya da belirli süreli planlı ya da plansız olarak katılmama durumunu anlatan devamsızlık oranı, çalışma faaliyetlerine zamanında katılmama durumunu anlatan, işe geç kalma ve yapılan işteki çalışanların sayılarının değişimini ifade eden iş gücü devri oranı ile işe bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Yani işe bağlılığın artması ile devamsızlık oranı, işe geç kalma oranı ve iş gücü devri azalmakta aksi durumda ise artmaktadır (Frone ; Rice 1987, 48)

1.5. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen faktörler konusunda iki tür yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi bireylerin sahip oldukları ihtiyaçların, değerlerin ve bireysel özelliklerin, işlerine az ya da çok bağlı olmalarında daha etkili olduğu görüşüdür. İkinci yaklaşıma göre, işin nitelikleri ve iş ortamının özellikleri, bireysel faktörlerden daha etkilidir. Bununla birlikte, bazı araştırmacılara göre her iki faktör grubunun da bağlılık üzerinde birlikte etki yarattığı görüşü öne sürülmüştür (Çakır 2001, 80).

Yukarıda da ifade edildiği üzere işe bağlılığın etkilenme dereceleri ve etkileyen faktörleri tamamen anlamak ve ifade etmek üzere çalışmada iki yaklaşımın görüşleri dikkate alınmıştır. Bu görüşlere ek olarak bireyin ya da grubun işe bağlılığını etkileyebilecek

çevresel faktörlerde sınıflandırma içerisine dahil edilmiştir. İşe bağlılığı etkileyen faktörlere şekil 1.2’de yer verilmiştir.

1.5.1. İşe Bağlılığı Etkileyen Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, bireyin içerisinde bulunduğu toplumun durumu ile ilgili toplumsal faktörler, hayatını idame zorunluluğu ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hayatlarını idame ettirmekle ilgili olarak ekonomik faktörler ve çalışma hayatının zorunluluklarından olan hukuksal faktörlerin birleşiminden oluşmaktadır.

1.5.1.1. Toplumsal Faktörler

Sosyal yaşamın gereği olarak insanlar, içerisinde yaşadıkları toplumların gerek yaşam tarzlarından gerek ise değer yargılarından etkilenmektedirler. Aile yaşantısından iş yaşantısına, günlük yaşantısına kadar hayatın her döneminde ve adımında bu faktörlerin etkisi bireyler üzerinde görülebilmektedir.

İşe bağlılık ile toplumsal faktörlerin ilişkisi, bireylerin çalışmasına karşı duyulabilecek olan takdir ve çalışma nedeni ile üstleneceği rol ile kazanacağı saygınlık ve çalışma yaşamındaki iş ahlakı kurallarına uyarak toplumun takdirini kazanmak, şeklinde açıklanabilmektedir (Knoop 1995, 646).

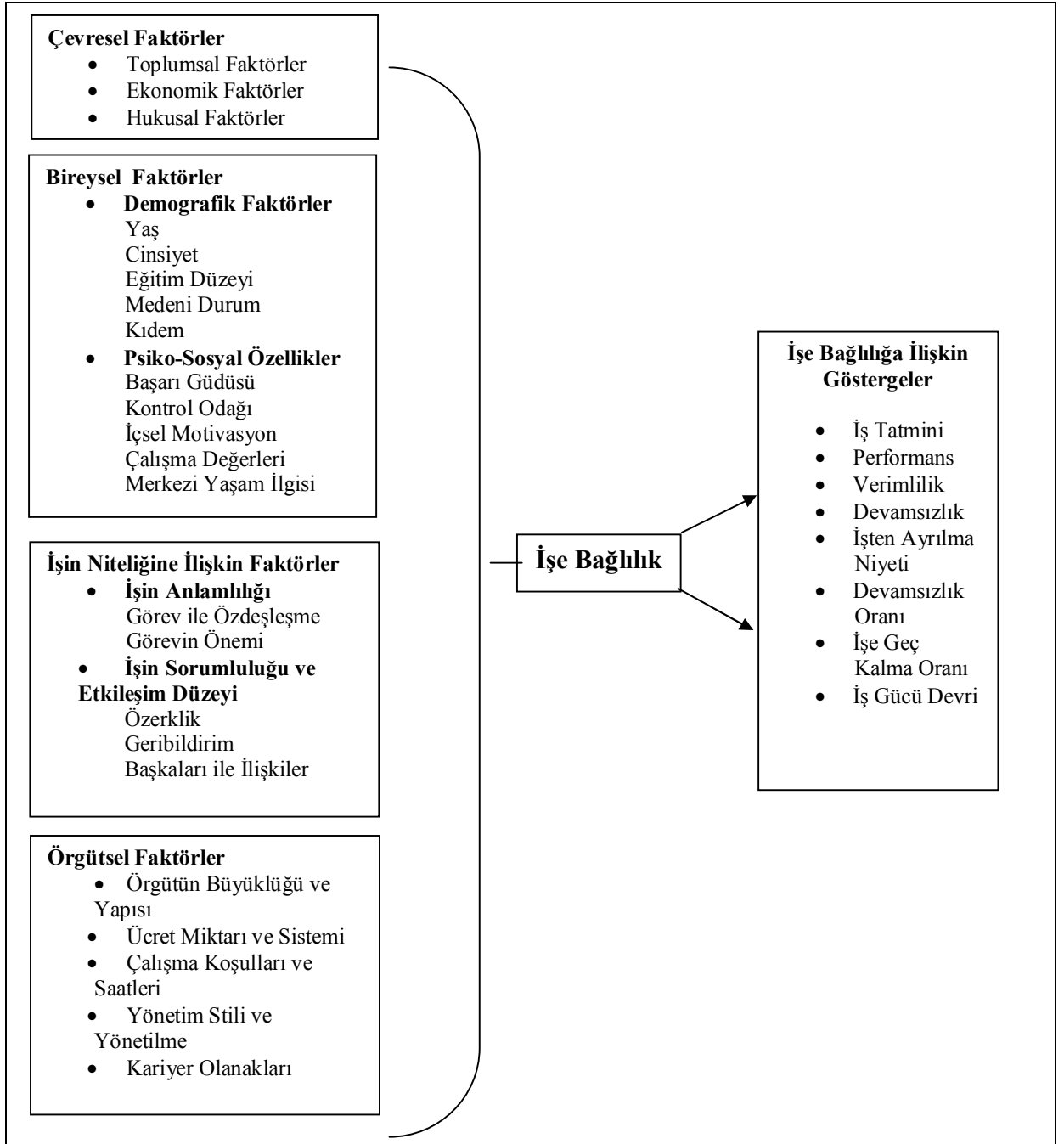
Toplumlarda, çalışan ve emek harcayan bireyler saygınlık görmekte ve statü kazanmaktadır. Bu durumun bilincinde olan bireyler çalışmaya karşı ekstra bir motivasyon sahibi olabilmekte bu ise bireylerin işlerine olan bağlılıklarını arttırabilmektedir. Ancak bireylerin aşırı çalışmaları bireylere karşı hissedilecek olan olumlu hissin tersine bir düşüncenin toplumda oluşmasını da sağlayabilmektedir. Bu ise bireyin kazanma hırsı ve para tutkusunun bir göstergesi olarak algılanması halinde birey üzerinde ters etki yaparak bireyin işten uzaklaşmasına ve işe bağlılığının azalmasına yol açabilmektedir. Bu yönü ile bakıldığında toplumsal faktörler ile işe bağlılık arasındaki ilişki bireyin sosyalleşme isteğinden kaynaklanan bir motivasyon hali olmaktadır (Daily; Morgan 1978, 334).

1.5.1.2. Ekonomik Faktörler

Maslow insan ihtiyaçlarını beş temel kategoriye ayırmış ve insanların en temel ihtiyaçlardan, (fizyolojik ihtiyaçlar) piramidin en üst seviyesine (kendini gerçekleştirme ihtiyacı) kadar sınıflandırmada bulunmuştur. Bu ihtiyaçların karşılanabilmesi çoğunlukla insanların ekonomik güçleri ile ilintilidir. İnsanlar bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek, üretmek ve tüketebilmek için sürekli ekonomik kaygı içerisinde bulunmaktadır.

Gelişen dünya içerisindeki bireyler arası, gruplar arası ve toplumlar arası ekonomik rekabet, tüm bu tarafların yoğun çalışma temposu içerisinde bulunma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. İhtiyaçlarını karşılamak için ekonomik kaygı güden bireyler, çalışma zorunluluklarının farkında olmakla birlikte, kendilerine çalışma imkânını sağlayacak işlerine karşı da kuvvetli bir bağlılık duygusu hissedeceklerdir.

Ancak, söz konusu kaygılardan uzak bireyler için de çalışmaya karşı ekonomik faktörler anlam ifade etmeyeceği için, bu tip bireylerde nötr bir etkiye sahip olacaktır. İşe bağlılıkla ilgili olan ekonomik faktörlerden bir diğeri de ekonomik krizlerdir. Ekonomik hayatın değişmez şartlarından birisi olan ekonomik krizler toplumlarda likit akışının dar boğaza girdiği, üretimin ve tüketimin yavaşladığı dönemlerdir. Bu şartların doğal sonucu olarak iş bulma olanakları, bu dönemlerde zorlaşmakta ve bireyler sahip oldukları işe karşı ekstra bir bağlılık hali yaşamaktadırlar. Ancak ekonomik krizlerin görülmediği daha durağan piyasalarda iş bulma olanaklarının artması durumu ise bireylerin işlerine karşı bağlılıklarının azalabilmesine neden olmaktadır (Zhang; Wei; Wei 2009, 198).



Şekil 1.2. İşe Bağlı Etkileyen Faktörler ve İşe Bağlılığa İlişkin Göstergeler

Kaynak: Çakır 2001, 79'dan alınarak uyarlanmıştır.

1.5.1.3. Hukuksal Faktörler

Hukuksal kurallar, toplum hayatını düzenleyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir.

Toplumun yazılı kuralları olarak da adlandırılan bu kurallar bütünü, toplumsal yaşamdan,

bireyin topluma yükümlülüklerine, çalışma yaşamından, bireylerin kendilerine karşı yükümlülüklerine kadar birçok nokta ile ilgili kurallar içermektedir.

Hukuksal faktörlerden çalışma yaşamını ilgilendiren kurallar; devlete ve topluma karşı yükümlülükleri, ekonomik zorunluluklar, firmalar arasındaki ilişkiler, rekabet koşulları, firmaların çalışanlarına karşı yükümlülükleri, çalışanların firmalara karşı yükümlülükleri gibi birçok konuyu belirlemekte ve bu konulara uymak ile ilgili hukuki yaptırımlarda bulunabilmektedir (Baba 1989, 182).

İş kavramının çalışma yaşamının bir parçası olduğu, çalışanlar ile işverenler olarak iki ucunun bulunduğu ve iş kavramının bu iki tarafın ilişkileri dahilinde gerçekleştiği düşünüldüğünde, yukarıda bahsedilen hukuksal kuralların söz konusu ilişkileri düzenlemede esas teşkil edeceği bir gerçektir. Söz konusu ilişkileri düzenleyen hukuk kuralları, kanunlar ile belirlenmiştir ve bu kuralların geçerliliği mikro anlamda iş sözleşmeleri ile sağlanmaktadır. İş sözleşmeleri ile anlatılmak istenen; İşçi ve işveren arasında yapılacak işin ya da çalışmanın şartları, kapsamı, çalışma karşılığında ödenecek ücret v.b konuları kapsayan ve her iki tarafın mutabakatını gerektiren bir akitdir. Bu sözleşme her iki taraf (işveren ve çalışan işçi/hizmetli) için de bağlayıcıdır ve karşılıklı hak ve yükümlülükleri vardır. İşverenin esas sorumluluğu ücreti ödemesidir, çalışan işçi ve hizmetlinin esas sorumluluğu ise çalışmak, bir iş yapmaktır (Liu; Wang; Yuije et. Al. 2007, 161).

İşte bu sorumluluk ve sorumluluğu destekleyen hukuki yaptırımlar, bireyin işine karşı özveri göstermesi ve sonuç olarak da işine karşı bağlılık göstermesi zorunluluğu ve sonucunu doğurmaktadır. Bu ise, çevresel faktörlerden hukuk ile ilgili olanın işe bağlılık ile ilişkisini anlatmaktadır (Love 1998, 98).

1.5.2. İşe Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

Her bireyi diğerlerinden ayıran özellikler bulunmaktadır. Bunlar bireyin fiziksel özellikleri, kişisel faktörleri ve biyolojik özellikleridir. Biyolojik özellikler ve fiziksel özellikler üzerinde genelde soyun devam ettiği ailenin, değiştirilemeyen etkisi bulunduğu için birey

ile ilgili kişisel özelliklerden bahsedildiğinde ilk olarak akla demografik özellikler ve psiko-sosyal özellikler gelmektedir. İşe bağlılık olgusu da her birey için farklı olduğundan ötürü, işe bağlılığı etkileyen kişisel faktörler başlığı altında bireyin demografik özellikleri ve psiko-sosyal özellikleri incelenecektir.

1.5.2.1. Demografik Faktörler

Demografik faktörler başlığı altında; bireyin yaşı, eğitim durumu, cinsiyeti, medeni durumu, kıdemi faktörleri incelenecektir.

1.5.2.1.1 Cinsiyet ve Medeni Durum

Kadın ve erkeğin işe bağlılıkları ile alakalı çeşitli araştırma sonuçları ile karşılaşılmaktadır. Sistematik bir şekilde erkek ve kadınların işlerine psikolojik bağlılıklarını araştıran çalışmaların sayısı çok azdır. Bu araştırmalar (Agassi 1982; Andrisani 1978, Clarke 1983; Lacy, Bokemeir & Shepard 1983; Mannheim 1983; Sekaran 1983) kadınların erkeklerden daha düşük düzeyde işlerine bağlı olduklarına işaret eden ve çoğunlukla tanımlayıcı olan araştırmalardır (Karacaoğlu 2005, 58).

Bireylerin işe bağlılıkları ile cinsiyetleri arasındaki ilişki, bireylerin toplumdaki kadın ve erkeğe yüklenen roller ile cinsiyetlere göre medeni durumlarının incelenmesi ile açıklanmaktadır. Bu konu ile ilgili en önemli veriler “cinsiyet modelleri” teorisi ile açıklanmaktadır. Cinsiyet modelleri teorisinde bireylerin sosyalleşme süreci içerisindeki rollerinin cinsiyetlere göre, iş ile ilgili davranış ve tutum farklılıkları incelemektedir.

Klasik görüşe göre, erkek çalışanlar toplumda kendilerini ekonomik sistemin yegâne değişmez parçası ve ailelerin gelir kaynakları olarak görmektedir (Lorence 1987, 121-123). Bu görüş, erkeklere ekstra bir sorumluluk yüklemektedir. Modelin ortaya koyduğu sonuçlardan birisi, ailevi sorumluluğu yüksek olan erkek çalışanların işe bağlılık düzeylerinin yüksek olduğudur. Bu görüşe ek olarak evli erkekler üzerinde yapılan kimi araştırma sonuçları, ekonomik yükümlülükler nedeni ile evli erkeklerin iş odaklı rollere evli olmayanlardan daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleridir (Sioberg ; Sverke 2000, 249).

Ancak, kadın çalışanlar açısından durum, erkek çalışanların aksine ilerlemektedir. Sosyal sorumluluğu yüksek olan kadın çalışanlar üzerinde iş ile ilgili kaygıların düşük olduğu araştırma sonuçlarında karşılaşılan bir gerçektir. Buna ek olarak ev ve aile sorumlulukları yüksek olan bayanların işe bağlılıklarını etkileyecek düzeyde iş ve aile rolleri çatışmaları ile karşı karşıya kalmaları sık rastlanan bir durumdur (Çakır 2001, 108).

Öte yandan eğitim görmüş bayan çalışanlar günümüz ekonomik sistemi ve toplumlarında aile rollerini kendilerinin en önemli hayat kaygısı olarak görmemektedir. Bu durumdaki bayanlar, eşlerinin ya da hayatı paylaştığı diğer kişiler ile sorumluluklar paylaşılması gerektiğini düşünmektedir. Bu görüş doğrultusunda söz konusu bayan çalışanlar daha çok kariyer odaklı yaşayabilir böylece işe bağlılıkları bu durumdan olumlu etkilenebilir görüşü hakimdir (Al-Otaibi 2000, 214).

Fakat, bunun aksine aynı durumdaki kadınların işe bağlılık düzeylerinin düşük olduğu araştırma sonuçları ile ortaya çıkmıştır. Kadınlar üzerinde yapılan araştırmalarda, bekâr kadınların evli olan hemcinslerine nazaran daha çok kariyer beklentisi içerisinde buldukları ve bunun da söz konusu grubun bağlılık düzeyini etkilediği görülmüştür. Bireylerin ebeveyn rolü üstlenmesi durumu bireylerin işe bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu ve olumsuz durumların kombinasyonunu gösterebilmektedir. Moen ve Smith (1986) yaptıkları araştırmada, küçük çocuğa sahip kadın çalışanların çocuğu olmayan kadın çalışanlara nazaran psikolojik olarak iş ile ilgili bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Kadının toplumdaki rolünün, işe bağlılığa etkisinin araştırıldığı çalışmalar, rolün gerektirdiği sorumluluklar altında ezilen kadın çalışanların işe bağlılık düzeylerinin düşük olduğu sonucunu vermiştir (Lorence 1987, 125).

Ancak, bunun aksine Saal (1978) işe bağlılık üzerinde erkeklerin evli ya da bekar olmasının bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bielby ve Bielby (1984) yaptıkları çalışmada, kadınlar açısından, küçük çocuklarının olması ile bağlılık arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır. Yapılan kimi araştırmalar kamu alanında çalışan bireylerin

işe bağlılıklarına etki eden cinsiyet rolü üzerindeki çalışmalar, bireylerin cinsiyet farklılıklarının işe bağlılıklarını etkilemediği sonucunu ortaya çıkartmıştır (Al-Otaibi 2000, 215). Rabinowitz'e göre erkekler kadınlardan daha fazla işe bağlılık gösterdikleri halde, bu farkın yapılan iş ve hizmet düzeyi göz önüne alındığında, ortadan kalktığı ifade edilmektedir (Karacaoğlu 2005, 59).

1.5.2.1.2. Yaş

Bireylerin işe bağlılıklarını etkileyen demografik faktörlerden bir diğeri de bireylerin yaşları ya da yaş gruplarıdır. Çalışma ekonomisi kuramı, bir ülkede 15-65 yaş grubunda bulunanları, çalışma çağındaki nüfus olarak irdeler. 65 ve daha üzeri yaşlarda olanlar, ekonomik yönden aktif olmayacakları varsayılarak, iş gücü piyasasının dışında bırakılır (AÖF İşletme Ders Kitabı, 2009, 183). Bu özellikleri ile çalışanlar genç, orta yaş ve yaşlı olarak üç grupta incelenebilmektedir. Sofres (2002), gerçekleştirdiği araştırma kapsamında 19 bin 840 kişi üzerinde uygulama yapmış ve söz konusu uygulama sonucunda yaşın ilerlemesi ile bağlılık düzeyinin arttığı konusunda tespitte bulunmuştur. Çalışma sonucunda ulaştığı verilerde, bireylerin 18-24 yaş arasında işe bağlılık düzeyleri yüzde 51 iken 50 yaş ve üzeri kesimde işe bağlılık düzeyi yüzde 63 olarak değişmektedir (Süzer 2003, 37).

Çakırdan aktarımla; kariyerlerinin henüz başında olan genç kimselerin çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları sıkı ve kuvvetli olmayabilir, çünkü yaşamlarında daha ilgi çekici uğraşlar bulunabilir, zamanlarının bir bölümünü eğlence ile geçirebilirler. Bu nedenle, genç çalışanların işe bağlılıklarının daha düşük olması beklenebilir. Ancak yeteneklerini kullanabilmek, belirledikleri amaçlara ulaşabilmek, başarı, tanınma gibi içsel güdülerini tatmin etmek gençler için bağlayıcı unsurlardır. Orta yaşta kişiler ise işlerini, iş ortamlarını tanımış ve alışmış olacaklarından, işlerine bağlı olup olmadıklarını anlamak daha kolay olacaktır. Orta yaşta çalışanların iş değiştirmiş olmaları da buldukları konum ile eski işlerini karşılaştırma imkânlarını doğurmakta, bu da işe ilişkin tutumu etkileyen bir faktör olmaktadır. Ayrıca, orta yaşlarda iş değiştirme olanaklarının azalması nedeniyle de bu yaşta bireylerin buldukları ortama ilişkin psikolojik iklim algıları daha iyimser olabilmektedir (Çakır 2001, 106). Bu ise orta yaşlıların gençlerden daha yüksek

düzyede bağlılık duygusu taşımasını sağlamaktadır. Ancak bu oran yaşı çalışanlar kadar yüksek olmamaktadır.

Yaşı çalışanların daha fazla işe bağlılık özelliğine sahip oldukları varsayılmıştır. Bugünün genç çalışanları; daha fazla zengin olmak isteyen, daha az iş yönelimli bir ruh haline sahip ve eğlenceye düşkün ve dolayısıyla çalışmaya daha az önem veren kişiler olarak varsayılmışlardır. Lorence (1987), yaş ilerledikçe işe bağlılık düzeyinin yükseldiğini iddia ederken, Chanda ve Kaur (1987) ise bunu inkâr etmektedir. Söz gelimi Lodahl ve Kejner tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırma, söz konusu değişkenler arasında ilişki bulunurken, yaşı hemşirelerin işlerine daha bağlı olduklarını tespit etmiştir. Ancak, yaş ile işe bağlılık arasında bir ilişki olduğuna dair net bir sonuca ulaşılamamıştır (Karacaoğlu 2005, 59).

1.5.2.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, çalışma yaşamına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir (Çakır 2001, 111). Eğitim düzeyi ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanmaktadır (Karacaoğlu 2005, 59). Uzun eğitim almanın riskleri ve maliyetine katlanmayı çalışma yaşamına erken yaşında girmeyi tercih eden bireyler, eğitimleri neticesinde nitelikli iş görenler olarak çalışma hayatına atılmaktadırlar. Bu kişiler için çalışma, para kazanma aracından çok sosyal açıdan bir önem taşımaktadır (Orpen 1997, 521). Bu ise söz konusu bireyler için iş kavramına farklı bir bakış açısı demektir. Chadha ve Kaur'a göre bireylerin yüksek niteliğe sahip olmaları işe bağlılıkla ilintili iken, yüksek oranda bilgi, işe karşı daha fazla ilgiye eşitir. Araştırmacılara göre eğitim düzeyleri bakımından yüksek seviyede olan çalışanlar, karar mekanizmalarında daha çok yer alabileceği görüşünden hareketle, eğitim düzeyleriyle orantılı olarak işlerine daha fazla bağlı olabileceklerdir (Chadha; Kaur 1987, 15). Bu görüşü Lodhal ve Kejnerin yaptıkları araştırma ile desteklemektedir. Lodhal ve Kejner yüksek eğitimli bireylerin işlerine bağlılık oranlarının yüksek olduklarını savunmaktadır (Lodhal; Kejner 1965, 32). Bu görüşü destekleyen bir diğer bulguda eğitim seviyeleri yüksek olan

bireylerin karar mekanizmalarında daha çok söz sahibi olacaklarından işlerine bağlılıklarının yüksek olacağıdır (Karacaoğlu 2005, 59).

Ancak bu görüşün tam aksini savunan yazarla da bulunmaktadır. Ruh ve White, eğitim ile işe bağlılık arasında negatif bir korelasyon olduğunu; Lodhal ve Kejner, Orpen ve Pathak işe bağlılık ile eğitim düzeyi arasında her hangi bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir (Al-Otaibi 2000, 213-214). Başka bir çalışmada, Rabinowitz, Hall ve Goodale işe bağlılıkla eğitim arasında bir ilişki bulamamışlardır. Ayrıca söz konusu araştırmacılar, çalışmalarında eğitim düzeyi özelliğinin, işe bağlılık değişkenini belirlemede etken olmadığını da ortaya koymuştur (Çakır 2001, 112).

1.5.2.1.4. Hizmet Süresi

Bir işte çalışma süresini ifade eden hizmet süresi, bireylerin iş ile özdeşleşmeleri için önemli bir unsurdur. Bu varsayımdan hareketle, bireylerin aynı işte uzun süreli çalışmaları bireylerin işe bağlılık düzeyleri bakımından artırıcı bir etkide bulunabileceği görüşüne varılmaktadır. Al-Otaibi, Anantharaman ve Kalipan (1982), Jones v.d (1975) yaptıkları araştırmalarda hizmet süresi ile işe bağlılık arasında doğrudan bir ilişki olduğu sonucuna vardıklarını ifade etmektedir (Al-Otaibi 2000, 214). Çakır, March ve Simon'nun araştırmalarının sonucunda hizmet süresi düşük olan kimselerle karşılaştırıldığında, hizmet süresi yüksek olanların işleriyle daha çok özdeşleşebileceklerini ifade ettiklerini vurgulamaktadır (Çakır 2001, 114). Sharma ve Sharma (1978) mühendisler üzerinde yaptıkları bir araştırmada on yıl iş tecrübeli mühendislerin beş yıl iş tecrübelilere nazaran işlerine daha bağlı oldukları sonucunu ortaya koymuşlardır (Al-Otaibi 2000, 214).

Ancak, yapılan çalışmaların birçoğu bu varsayımı her zaman doğrulamamaktadır. Örneğin; Lodhal ve Kejner (1965) tarafından yapılan araştırmalar bu değişkenler arasında hiç bir ilişki bulamamışlardır (Karacaoğlu 2005, 58). Hizmet süresi ve işe bağlılık konusundaki araştırmaların tutarsızlığı, bu kavramın başka değişkenlerle birlikte değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu şekilde ilişkinin yönü ve gücü daha iyi anlaşılabilir (Çakır 2001, 114).

1.5.2.2. Psiko-Sosyal Faktörler

Bireyin işe bağlılığını etkileyen bireysel faktörlerden “psiko-sosyal faktörler” başlığı altında; başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, merkezi yaşam ilgisi ve çalışma değerleri kavramları incelenecektir.

1.5.2.2.1 Başarı Güdüsü

Başarı güdüsü, bireylerin mükemmel sonuçlara ulaşmak için çabalamalarına neden olan faktör olarak tanımlanmıştır (McClelland 1961, 126). Başarı güdüsü, bireylerde yüksek ya da düşük olmasından yola çıkılarak bireyin psiko-sosyal bir özelliği olarak ele alınacaktır (Çakır 2001, 116). Bu güdüye sahip bireylerin bireysel ve profesyonel hedeflere yönelik istekli ve gayretli çalışma ile zorluklara meydan okuma eğilimlerinin yüksek olduğu belirtilebilir. Bu nedenle başarı güdüsünde mükemmellik, kazanma ve içsel başarı duygusu ön plana çıkar. Başarı ihtiyacı bireyleri başarıyla özdeşleştirerek, onların gerçek iş başarılarının artmasına neden olan önemli bir faktördür (Kaya; Selçuk 2007, 176). Başarı isteği yüksek ve başarısız olma korkusu düşük olan kişilerin başarı güdüsünün yüksek olduğunu; başarı isteğinin düşük ve başarısız olma korkusu yüksek olan kişilerin ise başarı güdüsünün düşük olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Böylece, çalışanların yüksek veya düşük başarı güdüleri işe bağlılık derecelerini de ortaya çıkarmaktadır (Güner, 2007, 38).

Başarı güdüsüne sahip bireylerin özelliklerini Çakır (2001) ve Erdem'den (1997) aktarımla şu şekilde sıralamak mümkündür;

1. Kendilerini başarılı hisseden bireyler, başarı ile özdeşleştikleri için, işlerinde daha yüksek performans gösterirler;
2. Üstlendikleri görevin başarı olasılığına dikkat ederek amaç belirtirler;
3. Yaptıkları işin sonuçlarından kişisel sorumluluk duyarlar;
4. Yaptıkları işin sonucunu görmek isterler;

5. Yüksek enerji ve istekle zorlu çalışmalara girerler;
6. Yüksek başarı duygusuna sahip kişiler başarıyı önemli bir gereksinim gibi düşünerek, başkalarının gözüne girmek için değil, kendini geliştirme ve başarı ihtiyaçlarını karşılamak için çalışırlar;
7. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişileri başarılı olup olmadıklarını belirleyecek ölçütlerin açık ve net olmasını isterler;

Arbak ve Özmen (2000)'in araştırmasında, başarı güdüsü yüksek olan kişilerin, ilgi alanlarına uygun işleri daha çekici bulduklarını tespit etmişlerdir Yüksek başarı güdüsüne sahip kişilerin işe bağlılık derecesinin, düşük başarı güdüsüne sahip olanlara göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkün olmaktadır (Güner, 2007, 39).

1.5.2.2.2 Kontrol Odağı

Sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde yapılandırılmış ve bir kişilik özelliği olarak tanımlanan kontrol odağı kavramı, Rotter tarafından 1954 yılında ilk kez kullanılmış ve 1966'da "Denetim Odağı/ Kontrol Odağı" kavramının ölçülmesine yönelik bir ölçek yine Rotter tarafından geliştirilmiştir. "Rotter'e göre birey, herhangi bir davranışı ile ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz durumun (başarı, başarısızlık, ödül, ceza vb.) tamamen söz konusu davranış nedeniyle olmadığına inandığında, bunun şans, fırsat, kader ve çevresindeki diğer insanların ya da karmaşık olduğu için tahmin edilemeyen diğer güçlerin kontrolü altında ve onların etkisiyle meydana geldiğini kabul etmektedir" (Çakır 2001, 122).

Olayları bu şekilde yorumlayan kişi dışsal kontrol odağına sahiptir. Eğer birey olayların kendi davranışlarına ve özelliklerine bağlı olarak gerçekleştiğini kabul ediyorsa, içsel kontrol odağına sahiptir denir. İç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin iş ortamındaki davranışlarıyla ilgili en belirgin farklılıkları iş doyumunu, işe bağlılık ve motivasyon konularında ortaya çıkmaktadır. Spector (1988) iç kontrol odaklı çalışanların iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğunu ve işte daha uzun süre çalıştıklarını ifade etmektedir. "Spector (1988) işyerindeki davranışları anlamada kişilik değişkenlerinin önemli bir rol

oynadığına işaret etmiştir”. Kontrol odağı çeşitli çalışmalarda ve örgüt ortamındaki araştırmalarda en önemli kişilik değişkenlerinden biridir (Kuruüzüm; Irmak; Çetin 2010, 186). Aynı şekilde, Andrisani ve Netsel’in yapmış oldukları araştırmada da, Spector’un ulaştığı sonuca ulaşmışlardır Renn ve Vanderberg (1991), iç kontrol odağına sahip kişilerin dış kontrol odağına sahip kişilere göre işten ayrılma niyetlerinin ve devamsızlıklarının daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir (Güner 2007, 41).

1.5.2.2.3 İçsel Motivasyon

Motivasyonun içsel ve dışsal olarak iki şekilde incelenmesi Herzberg ve diğerlerinin motivasyonda “ çift faktör teorisi” ne dayanmaktadır (Çakır 2001, 129). Bu teoriye göre, kişiler tarafından karşılandığında iş doyumunu artıran veya karşılanmadığında doyumsuzluğa sebep olan iki farklı güdü söz konusu olmaktadır. Birincisi, dışsal faktörlerdir. İkincisi ise, motive edici (içsel) faktörlerdir. Motive edici faktörler, başarı, tanınma, yapılan işin kendisi, terfi olanakları, sorumluluk ve yetki güdülerinden oluşmaktadır (Güner, 2007, 41).

İçsel motivasyon, bir işi tamamlamış olmaktan kaynaklanan yüksek tatmin derecesidir. İçsel motivasyon, çalışanların parasal ödüllerden başka nedenler için, yüksek özsaygı, kişisel gelişme, başarılı olma duygusu gibi nedenlerle motive olmasıdır. Quigley ve Tymon (2006)’a göre içsel motivasyon birinin işteki görevlerinden doğrudan edindiği pozitif değerli tecrübelerle dayanır. Bu pozitif tecrübeler, iş vasıtasıyla kişisel heyecanı, bağlılığı, ilgililiği, enerjiyi harekete geçirmeyi sağlamaktadır. Futrell (1977) yüksek tatmin, bağlılık ve motivasyonun yöneticinin sonuçlarını (iş tasarımı, performans gibi) arttırdığını ve işgücü devrini azalttığını söylemektedir (Kuruüzüm; Irmak; Çetin 2010, 187).

Gorn ve Kanungo, içsel ve dışsal motivasyonun işe bağlılığa etkisi konusundaki araştırmalarında, bu konuya açıklık getirmeye çalışmışlardır. Bu araştırmanın sonuçları, hem içsel güdülere sahip bireylerin, hem de dışsal güdülere sahip bireylerin doyumları yüksek olduğu takdirde, işlerine bağlılıklarının yüksek olduğunu, ancak içsel güdülerini doyuma ulaşan bireylerin işe bağlılıklarının, dışsal güdülerini doyuma ulaşanlardan daha

yüksek olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, içsel motivasyonun işe bağlılığı etkileme gücü, dışsal motivasyondan daha yüksektir (Çakır 2001, 133).

1.5.2.2.4 Çalışma Değerleri

Çalışma değerleri, çalışma rollerinin gelişimi, anlaşılması ve ayarlanmasına eleştirel bakış olarak tanımlanabilir. İş değerleri; hareketlere, eğilimlere, yargılara ve durumlarla nesnelere karşılaştırmaya yön veren inanç veya standartlardır (Kuruüzüm; Irmak; Çetin 2010, 188). Çalışma değerleri, kişinin doğduğu andan itibaren, üyesi olduğu ve yetiştiği toplumda geçirdiği sosyalleşme süreci sonunda öğrenmiş olduğu değerlerdir (Ergenç 1982, 116). Çalışma değerleri amaçsal ve araçsal yaklaşım olarak iki türde ele alınmaktadır. Amaçsal yaklaşım; kişinin çalışmayı bir amaç olarak görmesi, boş zamanlarında bile çalışmaya yönelmesi, çalışmada başarmanın verdiği hazı ön planda tutması çalışmaya ve işine değer vermesi ile ilgidir. Araçsal yaklaşım ise, kişinin çalışmayı, hayatını sürdürebilmek için ihtiyacı olan maddi getiriye sağlama aracı olarak görmesi gibi maddi ölçülerin ön planda olduğu yaklaşımdır.

Yukarıda da görüldüğü üzere bireyin çalışmaya ve işine değer vermesi, amaçsal yaklaşımla ifade edilmektedir. Amaçsal bakış açısı iş ahlakı ile ilişkilendirilmektedir. İş ahlakı maddi rahatlıktan ziyade tek başına bir değer olarak gösterilmektedir. Çalışanda iş ahlakının yüksekliği, çalışmaya ayrılan zamanda vakit öldürme yerine verimli çatışmaya ve emek harcanarak gelir elde etmeye teşvik eder ve çalışmaya karşı olumlu bir yaklaşım ifade eder (Stöber; Seidenstücker 1997, 1085).

Amaçsal yaklaşım, Batı toplumlarında “Protestan İş Etiği” olarak tanımlanmaktadır. Siegel (1983) Protestan İş Etiği’ni, kişinin işyerindeki tutum, davranış ve inançlarına yön veren rehber olarak tanımlamaktadır (Güner, 2007, 42).

Protestan iş ahlakına göre, çalışma maddi kazanımlar sağladığı için değil, bir insanın zamanını en iyi şekilde geçirmesini sağladığı için değerlidir. Ali (1988) tarafından Arap toplumundaki çalışma değerleri üzerine yapılan çalışmada, Protestan İş Ahlakında olduğu

gibi çalışmaya bağlılık, üretkenlik, işbirliği ilkeleri yer almaktadır ve bu Kuran Hadislerinde ve Hz. Muhammed'in söz ve davranışlarında da vurgulanmaktadır (Çakır 2001, 135).

İşe ve çalışmaya karşı olumlu tutumları ifade eden çalışma değerleri arasında olumlu bir ilişki olduğu yukarıdaki ifadelerden anlaşılmaktadır. Çalışma değerleri, dolayısıyla iş ahlakı yüksek olan bireylerde, işe bağlılığın da yüksek olması beklenmektedir.

1.5.2.2.5 Merkezi Yaşam İlgisi

Bireyin, yerine getirilen bir faaliyetin yaşamındaki yeri ve konumu konusundaki durumu olarak adlandırılan merkezi yaşam ilgisi kavramı, ilk kez Dubin tarafından ortaya atılmış, daha sonraları işe bağlılık çalışmaya bağlılık araştırmalarında bir çıkış noktası olmuştur. Dubin, merkezi yaşam ilgisinin kişinin çocukluk dönemindeki sosyalleşme sürecinin sonucu olduğunu, deneyimlerle ve toplumdaki sanayileşmenin etkisiyle yön değiştirebileceğini belirtmektedir. Kişi, çocukluğundan iş hayatına atıldığı döneme kadar, sosyal faaliyetlere ve ilişkilere yoğunlaşmaktadır (Dieffendorf ; James; Douglas; Kamin 2002, 103).

İş hayatında ise elde ettiği deneyimlerle merkezi yaşam ilgisi farklı alanlara kayabilmektedir. Sanayileşme döneminin ilk yıllarında çalışma hayatı kişiler için daha önemli iken Dubin'e göre günümüzde çalışanların çoğunun, işlerini merkezi yaşam ilgisi olarak görmediklerini belirtmektedir. Yapılan araştırmalarda, iş ve çalışma hayatına daha çok yönelen kişilerin işe bağlılıklarının da yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır (Riipen 1997, 86).

Lodahl ve Kejner (1965), çalışmanın ve işin yaşamlarında önemli bir yer tutmadığını belirten kişilerin, işe bağlılıklarının da düşük olduğunu belirtmişlerdir (Akt., Çakır 2001, 137-138).

1.5.3. İşe Bağlılığı Etkileyen İşin Niteliğine İlişkin Faktörler

Bireyin iş rolünün gerekleriyle kendi davranışları, değerleri ve inançlarının uyumunu ifade etmektedir. Bu uyum, işin birey için taşıdığı önemdir. İşin gerekleri ile işgörenin inançları ve değerleri birbirine yakınlaştıkça işin birey için taşıdığı önem de artmaktadır. Diğer bir deyişle yürütülen işin gerekleri ile bireyin inançları, değerleri ve davranışlarının örtüşme derecesi, işin birey için taşıdığı anlamın da göstergesidir (Ceylan; Çöl; Gül 2005, 35). İşin anlamlılığı bireylerin kendilerini işe yarar, değerli ve önemli hissetmelerini sağlayacaktır.

İşin niteliği birey için önem arz ediyor ve isteklerini yansıtıyor ise bireyde işe bağlılığı artırıcı etki yaratacaktır. Aksi durumda ise işe bağlılığı azaltıcı etki yaratacaktır.

1.5.3.1. İşin Gerektirdiği Bilgi ve Yetenek Çeşitliliği

Amaca ve sonuca ulaşmada çalışanın yükümlülüğü altında olan her türlü faaliyet, bireyin farklı bilgi ve yeteneklerini kullanmasını sağlayacaktır. Bu durumun doğal sonucu olarak bireyin sonuca ulaşmadaki içinde bulunacağı faaliyetler ne kadar çeşitli ise bireye o kadar farklı yetenekler kullanabilme imkânı doğacaktır (Ergenç 1982, 90). Bireyin işi ile ilgili gereklere yönelik farklı yetenek ve becerilerini gösterme imkânı bulamaması, yapılan işin sürekli aynı tempo ve düzende yapılması sonucunu doğuracaktır. Bu ise sonuçta monotonluğa neden olacaktır. Monotonluk; işin değişmeyen karaktere sahip olması ve sürekli aynı eylemlerin yapılması sonucu oluşan bıkkınlık durumudur (Çakır 2001, 86). Bu bıkkınlık durumu (monotonluk), nitelik bakımından üst seviyelerde olan bireyler için işe karşı bir uzaklaşma durumu ve devamsızlığı beraberinde getirecektir. Bu ise bağlılığı etkileyici bir unsur olarak kendini gösterecektir. Örgütler bu durumu engellemek amacıyla iş zenginleştirme, rotasyon gibi yöntemleri kullanmakta ve çalışanlara farklı imkânlar sunmaktadır.

İşe bağlılık ile iş ve beceri çeşitliliği arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan çalışmalarda önemli bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Hackman ve Lawler (1971), iş çeşitliliğinin farklı iş becerilerini ortaya çıkardığını, bunun da işe bağlılığı etkilediğini tespit etmişlerdir. Elloy, Everett ve Flynn, maden cevheri işleyen bir fabrikanın çalışanları

üzerinde yaptıkları çalışmada, işe bağlılık ile iş çeşitliliği arasında önemli bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir (Elloy; Flynn 1998, 93). Chen, iş becerisinin artırılmasıyla işe bağlılığın sağlanacağını tespit etmiştir (Chen, 2001, 86).

İşe bağlılığın değişkenleri ve sonuçlarıyla ilgili en kapsamlı araştırmayı yapmış olan Brown (1996), işin çeşitliliğinin yüksek olması ile işe bağlılığın ilişkisinin önemli olduğunu tespit etmiştir (Güner,2007, 30).

1.5.3.2. Görev ile Özdeşleşme

Çalışanın işteki eylem ve faaliyetlerinin ne gibi sonuçlar ortaya çıkaracağı, etkisinin ne olduğunu fark edeceği düzeyde iş genişliğini ifade etmektedir (Çakır 2001, 91).

Bir işin veya faaliyetin çalışanla özdeşleşebilmesi için, o iş veya faaliyet;

1. Dönüşüm sürecindeki tüm aşamaları içermesi,
2. Başlangıç ve bitiş noktalarının belirli ve anlaşılır olması,
3. Çalışmanın çalışan tarafından yerine getirilmesi ve etkili bir sonuç oluşturabilmesi,
4. Anlamlılık sağlayacak genişliğe sahip olması, şartlarını taşıması gerekmektedir (Turner ; Lawrence 1965, 264).

Çalışana hem de örgütsel motivasyon ve fayda sağlayacak, hem de görev ile özdeşleşmeyi üst seviyede tutacak iş özellikleri, Hackman ve Lawler, Turner ve Lawrence tarafından belirlenmişlerdir. Çalışmaya göre görev, çalışana çalışmanın anlamlı parçasından, kişisel sorumluluk duygusunu ortaya çıkartabilmeli, çalışan tarafından yapıldığında, anlamlı sonuçlar çıkartabilmeli ve geribildirim olanağı sağlayabilmelidir (Hackman; Lawler 1971, 263) .

İşe bağlılık ve görev ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan araştırmalarda, görev ile özdeşleşmenin işe bağlılığı sağlamada gerekli bir faktör olduğunu tespit edilmektedir. Hackman ve Lawler, görev ile özdeşleşmenin işe bağlılığın yanında iş

tatminini ve içsel motivasyonu da etkilediğini belirtmektedirler (Hackman; Lawler 1971, 263).

1.5.3.3. Görevin Önemi

Bir görevin önemi, görevin kendisinin ya da görev neticesinde ulaşılabilecek sonucun, görevin çevresindeki varlıklar açısından ne denli faydalı olduğuna, nasıl imkânlar sunduğuna göre değerlendirilebilir. Bir işin önem derecesinin yüksek olması, görev sonucunun örgüt içerisindeki çalışanlar ve örgüt dışındaki kişiler için sağladığı faydalar ile giderdikleri eksikliğin büyüklüğüne bağlıdır. Brown'un çalışmasında görevin önemi, diğer iş nitelikleri ile birlikte, işe bağlılıkla orta derecede ancak, ilişki düzeyi olarak çeşitlilikten sonra, diğer iş niteliklerinden önce gelen bir nitelik olarak bulunmuştur. Bu ve buna benzer sonuçlar görevin önem derecesinin de işin niteliklerinde ayrıca ele alınması gereken bir nitelik olduğunu ve işe bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir (Çakır 2001, 95-96).

1.5.3.4. İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi

İşin sorumluluğu ve etkileşim düzeyi başlığı altında özerklik (otonomi), geri bildirim ve başkaları ile ilişkiler alt başlıkları incelenecektir.

1.5.3.4.1. Özerklik (Otonomi)

Yetkinlik, davranış ile ilgili ustalığı ifade ederken otonomi bireyin faaliyeti başlatma, sürdürme ve düzeltme ile ilgili konularda inisiyatif kullanabilmesidir. Örneğin çalışanın işin başlatılması, yönetimi, hızı ve gösterilen çaba gibi konularda özgürce karar verebilmelidir (Ceylan; Çöl; Gül 2007, 37). Özerklik bireylere çalıştıkları örgütlerde, yapılan işin sonuçlarının kendilerine ait oldukları hissini vererek, örgüte aidiyet duygularını ve bağlılıklarını arttırmaya imkân tanımaktadır. Özerkliğin düşük olduğu örgütlerde ise bireyler oluşabilecek başarısızlıklardan diğer çalışanları sorumlu tutmakta ve daha az sorumluluk hissetmektedir (Hackman ; Lawler 1971, 262-263).

Hackman ve Oldham, işin çalışana özerklik tanınmasıyla çalışanda sorumluluk duygusu yarattığını; zenginleştirilmiş işlerin özerklik seviyesinin yüksek olduğunu, bunun da çalışanların performansını artırarak onların işlerine daha bağlı hale getirdiğini belirtmektedirler (Hackman; Oldham 1975, 159-170). Brown (1996), işe bağlılıkla, özerklik arasında orta derecede korelasyon tespit etmiştir (Ançel 2009, 14).

1.5.3.4.2. Geri Bildirim (Geri Besleme)

Geri bildirim, çalışanın yaptığı işin sonuçlarında ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz sonuçlar hakkında bilgilendirilmesi anlamına gelmektedir (Jordan 2010, 864). Göksel (2009) geri bildirim özelliklerini şöyle sıralamıştır;

1. Kişiyeye yardımcı olmayı amaçlar,
2. Belirli ve ayrıntılıdır,
3. Zamanında gelir,
4. Açık ve nettir,
5. Belirli bir durum üzerinde durur (Göksel 2009, 162).

Birey geri bildirimini; yapılan işin sonuçlarına dayalı olarak, çalışma arkadaşlarından ve yönetimden olmak üzere üç yol ile edinir (Krasman 2010, 19). Çakırdan aktarımla, bir öğretmenin öğrencisinin başarısını görmek bireyin işin neticesinde edineceği geribildirim iken, yapılan iş ve sonuçları ile ilgili çalışma arkadaşlarından gelen eleştiriler ve tavsiyeler arkadaşlarından geribildirim edinme yöntemidir. Bununla birlikte yönetimin çalışanlarına sunacağı performans kartları ile de bireyler yaptıkları işler ile geribildirim alabilirler (Çakır 2001, 100).

Fortunado ve Smith (2006) Amerika'da süpervizörler üzerinde yaptıkları araştırmada geri bildirim, söz konusu çalışanların işlerini daha az hata ile yapmalarını sağladıkları ve bunun sonucunda birçok açıdan işin kolaylaşması ile çalışanların işe ve çalışmaya bağlılıklarının arttığını ortaya koyuşlardır (Fortunado; Smith 2006, 107). Hackman ve Lawler işin geribildirim olmaması, işin özerklik, çeşitlilik ve önemi ile alakalı niteliklere

sahip olsa dahi, bireyin işten alacağı doyum ve iş ile alakalı motivasyonunu düşüreceğini belirtmişlerdir (Hackman; Lawler 1971, 271).

1.5.3.4.3. Başkalarıyla İlişkiler

Başkalarıyla ilişkiler, çalışanların örgüt içi ve dışındaki bireylerle etkileşim halinde bulunması durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu etkileşim, çalışanın sosyo-psikolojik ihtiyaçlarından biridir. Çalışanların başkaları ile olan ilişkiler, hem örgüt içindeki çalışanlar hem de örgüt dışındaki arkadaşları olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Çalışanın örgüt içindeki diğer çalışanlarla etkileşimini ön plana çıkaran en önemli uygulama takım çalışmasıdır. Takım, iş sürecinde birbirine bağımlı ve genel bir amaca ya da misyona yönelmiş, her birinin özel bir rolü ya da fonksiyonu yerine getirdiği, sorumluluğun paylaşıldığı iki ya da daha fazla kişiden oluşan bir grup olarak tanımlanabilmektedir (Güner, 2007, 33).

Takım çalışması yapılan işin ortaya konmasında hem motive edici hem de etkinlik artırıcı etki yaratmaktadır. Takımı oluşturan bireyler, söz konusu ekip çalışması ile birlikte aidiyet ve bağlılık duygularını daha derinden hissedecek, bu ise bireyin örgüte, çalışmaya ve dolayısıyla işe karşı bağlılığını arttıracaktır. Ancak aksi durumda birey yalnızlık duygusu içerisinde kalacak bu ise birey açısından işe karşı motivasyon eksikliğine, işe karşı yabancılaşmaya devamsızlığa, dolayısıyla işe bağlılığın azalmasına yol açacaktır.

Hackman ve Lawler'in çalışmasında, kişiler arası ilişkilerde arkadaşlık boyutunun, işe bağlılıkla, görev özdeşiminden daha büyük bir kolerasyona sahip olduğunu bulmuştur. Lawler ve Hall, işine bağlı bireylerin arkadaşlık ilişkilerinin iyi olduğunu tespit etmişlerdir. Elloy ve Everett de, arkadaşlık ilişkileri içerisinde, başkaları ile etkileşim faktörünü de alarak, bu etkileşimin işe bağlılıkla ilişkisinin işin diğer nitelikleri kadar olduğu saptanmıştır (Çakır 2001, 104).

1.5.4. İşe Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen faktörlerden örgütsel faktörler başlığı altında; örgütün büyüklüğü, ücret miktarı, çalışma koşulları ve çalışma saatleri, kariyer olanakları, yönetim stili ve yönetime katılma uygulamaları konuları incelenmiştir.

1.5.4.1. Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı

Örgüt büyüklüğünü, oluşum tarafından bir araya getirilen üretim araçlarının tümü olarak tanımlama yapmak olasıdır. Bununla birlikte örgüt yapısı; bir işletmede faaliyetlerin yürütülmesinde uygulanan yetki ve sorumluluk ilişkilerinin bütünüdür. Örgüt yapısı doğrudan yetkinin kullanımı ile ilgilidir (AÖF Örgütsel Davranış Kitabı 2010, 179).

Büyük örgütlerde bürokratik eğilimlerin artması, denetim mekanizmasının etkili bir şekilde yürütülmesi için herkesin hiyerarşik yapıdan aldığı katı yetki ve sorumluluklarının bulunması ve bu durumun doğal sonucu olarak ortaya çıkan esnek olmayan örgüt yapısı, çalışan üzerindeki denetimin ve yönetimin katı yaptırımları ve tutumları, tepe yönetimden en alt basamağa kadar karşılıklı ilişkiler kurulmasını zor hale getirmektedir. Bu da iletişim ağları yanlış bilgilendirme ve hata olasılığını artırıcı bir etki yaratarak örgütte daha karmaşık bir ortam oluşması sonucunu doğurmaktadır (Mishra; Shyam 2005, 8).

Örgütler günümüzde bu sorunları önlemek, örgütsel esnekliği sağlamak için küçülmeye doğru eğilim göstermektedir. Küçülme örgütlerin informel ilişkilerini ön plana çıkararak, katı kural ve mekanizmaları azaltarak, bürokratik yapıdan organik yapıya geçişi sağlamaktadır (Çakır 2001, 143).

Büyük örgütlerde meydana gelecek bu katı yönetim ve ağır denetim koşulları bireylerin iş başı performansları, işe karşı bağlılıkları, örgütsel performanslarını azaltıcı yönde etki yaratmaktadır. Ancak bürokratik yapıdan organik yapıya geçişte birey üzerinde sınıf, meslek, sendikaya olan bağlılık duygularının yerine örgütün tümüne bir bağlılık duygusu kazanması işe bağlılığı artırıcı bir etki yaratmaktadır (Chughtai 2008, 169).

1.5.4.2. Ücret Miktarı ve Sistemi

Yapılan işin karşılığında çalışana verilmesi taahhüt edilen ve işin icrası sonucunda ödenen iş karşılığı bedeli olarak tanımlanan ücret, çalışanlar üzerinde örgütte çalışmanın sürdürülmesi, çalışmanın verimli hale getirilmesi, örgüte karşı olumlu tutum içerisinde bulunulması gibi etkilerinden dolayı önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gerçekten de ücret bireylerin yaptıkları işe ve işin gerçekleştirildiği organizasyona karşı tutumları ve davranışlarını etkileyecek ve bireyi bu konuda yönlendirebilecek temel bir faktör ve motivasyon aracıdır. Ancak bahsedilen özelliklerini ortaya koyabilmesi için çalışanların ücrete ilişkin tutumları önemli bir yer tutmaktadır. Ücrete ilişkin tutum ve düşüncelerin oluşumunda geçim şartları ve başkalarının aldığı ücretler önem teşkil etmektedir.

Ücreti iş, çalışma arkadaşları, yönetim gibi diğer faktörlerden önde tutan bireyler için aldığı ücret önemli bir motivasyon aracı olurken, ücreti yapmış olduğu çalışmanın karşılığında edindiği bir değer olarak gören bireyler için de önemli olan örgütlerde yürütülen ücretlendirme sistemleridir. Zamana dayalı ve işten elde edilen sonucuna dayalı olmak üzere iki ücretlendirme sisteminden bahsedilebilir. Zamana dayalı ücretlendirme sistemlerinde ücret, bireylerin işi yürüttükleri gün, hafta, saat v.b dilimler üzerinden hesaplamalar ile ödenirken, işten elde edilen sonuca göre ücretlendirme sistemlerinde üretimin nitelik ve niceliğine göre ücretlendirme ve ödeme yapılmaktadır. Hangi tür ücretlendirme sistemi uygulanırsa uygulansın önemli olan faktör, ücret adaleti kavramıdır.

Ücretin işe bağlılık üzerindeki etkisi, ücretin motive edici özelliği ile ilgili bir konudur. Bu nedenle ücretin işe bağlılık üzerindeki derecesinin, bireylerin içsel ya da dışsal motivasyonlarına göre değişeceği söylenebilir. Ücreti; başarı, sorumluluk, ilerleme gibi içsel faktörlerden daha yüksek tutan, dolayısıyla dışsal motivasyonu daha yüksek olan birey için yüksek ücret ve adil ücret sistemi, işe bağlılık açısından olumlu etki doğurabilir. Ancak dışsal motivasyonun işe bağlılık düzeyini etkileme düzeyinin daha düşük olması nedeniyle,

ücret ve işe bağlılık arasında önemli bir ilişki olmadığı düşünülmektedir (Çakır 2001, 147-148).

1.5.4.3. Çalışma Koşulları ve Çalışma Saatleri

Bir işin yerine getirilmesi için harcanacak zamanı belirten çalışma saati ve yapılacak iş ile ilgili tüm şartları içeren çalışma koşulları, motivasyon teorisinde dışsal faktörler olarak ele alınmıştır. Çalışma koşulları dendiğinde; işyerindeki gürültü, sıcaklık, nem, vardiya sistemi ek çalışma süreleri gibi faktörler akla gelmektedir. Bireylerin icra edecekleri işler ile ilgili olarak göz önünde bulundurdıkları hususların başında ücret ile çalışma koşulları gelmektedir. Bireylerin çalıştıkları işlerde çalışmalarını uzun süreli olarak devam ettirmeleri, etkili ve verimli çalışmalar ortaya koymaları için iş sağlığı ve iş riski kavramlarının ön planda tutulması gerekmektedir. Bu kavramların ön planda tutulması bireylerin örgüte aidiyet duygularının artması, işe bağlılıklarının sağlanması için de önem arz etmektedir.

Çakır (2001) yaptığı çalışmada, birey için uygun sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması, sağlıklarını koruma, verimliliği ve performansı arttırmanın yanı sıra, bireylerin güvenli ve rahat bir ortamda çalışmalarını, iş ve iş ortamından doyumlarını arttırarak işe bağlılığın güçlenmesine katkı sağlayacağını vurgulamaktadır. Buna ek olarak uzun ve düzensiz çalışma saatleri, vardiyalı çalışma gibi çalışma sistemlerinin, iş performansının düşmesine ve buna bağlı olarak hataların ve iş kazalarının artmasına, sağlığın bozulmasına, aile yaşamının ve toplumsal ilişkilerin zedelenmesine neden olduğu, bunun ise doğrudan bireyin işe bağlılığını etkilediği, yazarın aynı çalışmasında üzerinde durduğu faktörlerdir (Çakır 2001, 149).

Sonuç olarak bireyin çalışması için bireye sunulan çalışma koşullarının ağırlığı, düzensizliği, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, değişik zamanlı vardiyalı çalışma saatleri bireyin psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmasına neden olan faktörlerdir. Bu olumsuz durum bireylerin işe bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir.

1.5.4.4. Kariyer Olanakları

Genel bir tanımla kariyer; bireyin belirli bir işte gösterdiği ilerleme ya da yaşamı boyunca yapmış olduğu işlerin toplamıdır. Bir başka açıdan kariyer, bir yandan bireysel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı olarak, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutacağı iş deneyimleri ile ilgili bir süreçtir (Seymen 2004, 81). Kariyer beklentileri ise bireyin çalışma ile edineceği deneyimler sonucunda kendini görmek istediği yer ya da hedef olarak tanımlanabilir.

Kariyer olanaklarının işe bağlılık ile ilgisi bireyin kariyer beklentileri ve kariyerin birey için önemi ile ifade edilebilmektedir. Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere bireylerin çalışmaya bağlılıkları çeşitli motivasyon tiplerine bağlı olarak değişmektedir. Eğitim durumu yüksek olan bireylerin, çalışmayı bir amaç olarak gördükleri ya da eğitim seviyesi düşük bireylerin çalışmayı yalnızca gelir getirici bir araç olarak gördükleri veya elde edilen ücretin miktarının bireylerin işe bağlılıkları konusunda motive edici ya da uzaklaştırıcı etkileri daha önceki bölümlerde incelenen konulardır. Kariyer, kariyer beklentileri ya da kariyer olanaklarının çalışanların işe bağlılıklarını etkilemesi yalnızca bireylerin bu faktörleri temel motivasyon araçları olarak görmesi ile söz konusu olacak bir durumdur.

Yapılan kimi araştırmalar, bireylerin kariyer beklentilerinin karşılanabilmesi bireyleri örgüte ve işe bağlı kılmaktadır. Konu ile ilgili Amerika'da yapılan bir araştırmada, eğitim ve kariyer imkânları sunan örgütlerde iş görenlerin çalışmalarından daha çok verim alındığı ve örgütlerine karşı sadakatlerini uzun süreli korudukları saptanmıştır (Feldman 2000, 1286).

1.5.4.5. Yönetim Tarzı ve Yönetime Katılma Olanakları

Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli çalışanlarda işe bağlılığı etkilemektedir. Bu etkileme iki şekilde olmaktadır. Birincisi yönetimin personele yaklaşımı, ikincisi ise personelin yönetimde söz sahibi olması ile kendisini örgütün bir parçası olarak görmesidir. Modern (organik) örgüt yapılarındaki personele bürokratik olmayan tutum ve çalışmayla örgüt faaliyetlerinin yapı taşı olarak

insan faktörünü ön planda tutan yaklaşım personelin yaptığı işten duyduğu hazzı artırıcı bir etki yaratacağı kesindir. Bu yol ile iş gören yöneticilerine güven ve örgüte karşı aidiyet duygusu hissedecek bu da personelin çalışmasına yansiyarak işe bağlılığını etkileyecektir.

Yine aynı yaklaşımda personele sunulacak olan, yönetime belirli oranlarda katılma ya da söz sahibi olabilme durumu bireyin örgüt içerisinde kendi statüsü ile ilgili yargılarını etkileyecek ve örgüte bağlılığı artacaktır. Bu ise bireyin işe bağlılıklarını arttırabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI

Bu bölümde iş-aile yaşam çatışması ve boyutları ile ilgili teorik bilgiler verilecektir. Söz konusu bölümde ilk olarak iş-aile çatışması ile ilişkili kavramlar hakkında bilgi verilecek daha sonra söz konusu kavram ve boyutları ile ilgili literatür araştırması sonucunda elde edilen bilgilere yer verilecektir.

2.1. İş-Aile Çatışması

İş aile çatışması kavramını açıklamaya başlamadan önce iş ve aile çatışması ile ilgili kimi kavramlara açıklık getirmek gerekmektedir. İlk olarak ‘‘İş’’ gönüllü olarak evde çalışmanın tam tersi olarak belirli bir ücret karşılığı olarak ev dışında bir yerde yapılan çalışmaya karşılık gelmektedir. Aile ise klasik tanımlama ile birbirine bağlı rolleri ve benzer amaçları paylaşan minimum iki kişi tarafından oluşturulan en küçük sosyal topluluktur. Çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkileri, etkileşimleri ve bunların iş ve aile yaşamları üzerindeki etkileriyle ilgili olarak psikoloji, sosyoloji ve işletme yönetimi gibi çeşitli alanlarda uzmanlıkları olan araştırmacılar birbirinden farklı kuram ve bakış açılarının gelişmesine temel oluşturan çok sayıda araştırmalar yapmışlardır (Allen; Herst; Bruck; Sutton 2000, 126).

İş aile çatışması araştırması Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından ortaya konulan, iş stresinin en hatırı sayılır nedeni olan roller arası çatışmanın tanımlanması ile başlamıştır. Greenhaus ve Beutell (1985) iş ve aile arasındaki rollerin çatışması ile ilgili sonuçlar ortaya koymuştur. Greenhaus ve Beutell’e göre rol baskısından doğan iş ve aile rol çatışması çoğu şart altında karşılıklı olarak birbiriyle bağdaşmayan ilgi alanlarından ibarettir. Buna bağlı olarak çatışma nedenlerini ortaya koyabilmek amacıyla söz konusu tüm ilgi alanlarının tespitinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Frone; Yardley; Markel 1997, 151).

Bunun sonucunda, iş-aile çatışması konusunda yapılan çalışmaların sayısı, çeşitliliği artmış olmakla birlikte alanın yeterince sistematik ve ilişkili olduğunu söylemek pek mümkün

değildir. Özellikle örgüt araştırmaları incelendiğinde, son yirmi yıldır konunun araştırmacıların giderek daha fazla ilgisini çektiği gözlenmektedir. Örgütlerin iş dünyasını ilgilendiren sosyo-kültürel, ekonomik, teknolojik, politik, yasal değişimlerden yoğun olarak etkilendikleri, çalışan sınıfın ise sosyal ve kültürel açıdan önemli değişimler yaşadığı bir dönemde giderek artan sayıdaki araştırmacı aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki ve iş yaşamının da aile yaşamı üzerindeki etkilerini keşfetmek üzere araştırmalar yapmaktadır (Efeoğlu, 2006, 9).

Yapılan birçok araştırma neticesinde iş-aile çatışması ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu sınıflandırmalar iş-aile çatışması kavramına ışık tutmakta ve çalışmanın esas konusunu teşkil eden iş-aile çatışması kavramı ile alakalı diğer konuların, ayrımı açısından önem arz etmektedir. Bu sınıflandırmaya konu olan alt gruplar yukarıda da bahsedilen, rol çatışması, roller arası çatışma ve iş-aile çatışması kavramlarıdır (Thompson; Beauvais; Lyness 1999, 393).

Konuya açıklık getirmesi gayesi ile çalışmanın temelini teşkil eden iş-aile çatışması kavramının açıklanmasından önce yukarıda bahsedilen diğer kavramlardan da söz etmek yerinde olacaktır.

2.1.1. Rol Çatışması

Rol çatışması “Herhangi bir rol içersinde kendiliğinden oluşabilecek ve yaşanması kaçınılmaz olan baskıların diğer role uyumu zorlaştırması” durumu olarak tanımlanmaktadır. Kahn ve diğerlerine göre, rol çatışması, kişinin bir role uyum sağlamasının bir diğer role uyum sağlamasını zorlaştırması, başka bir ifadeyle, aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur (Aryee; Chay; Chew 1994, 193).

Yapılan birçok araştırma birden çok çeşit rol çatışması olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar; bireyden bağımsız olarak oluşan rol çatışması, bireyler arası rol çatışması, kişiye has rol çatışması. Rol çatışmasının tüm çeşitlerinde, bir rol çeşidi ile ilgili baskı diğer rol

çeşidindeki baskıdan bağımsız olarak oluşmakta ve bireyi etkilemektedir (Friedman; Greenhaus 2000, 83).

2.1.2. Roller Arası Çatışma

Roller arası çatışma bireyin içinde bulunması gereken herhangi bir role katılımı zorlaştıran bir rol çatışmasıdır. Bu tip rol çatışması, herhangi bir organizasyona üye olmakla bireyin içersinde bulunacağı baskılar nedeni ile ortaya çıkacak olumsuz durumların diğer organizasyona üyeliği etkilemesi ile açıklanır ve karşılıklı ilişkiden söz edilmektedir. Rol sağlayıcı tarafından gelebilecek fazla mesai ya da eve iş gönderilmesi gibi talepler bireyin eşinden, gelecek ailesine zaman ayırması isteğinin yaratacağı baskı nedeni ile bireyin çatışma yaşaması muhtemeldir. Çatışma, ilgili kişinin çalışan, baba ve eş olmasından kaynaklanan rolleri arasında meydana gelmektedir (Blyton 2006, 114).

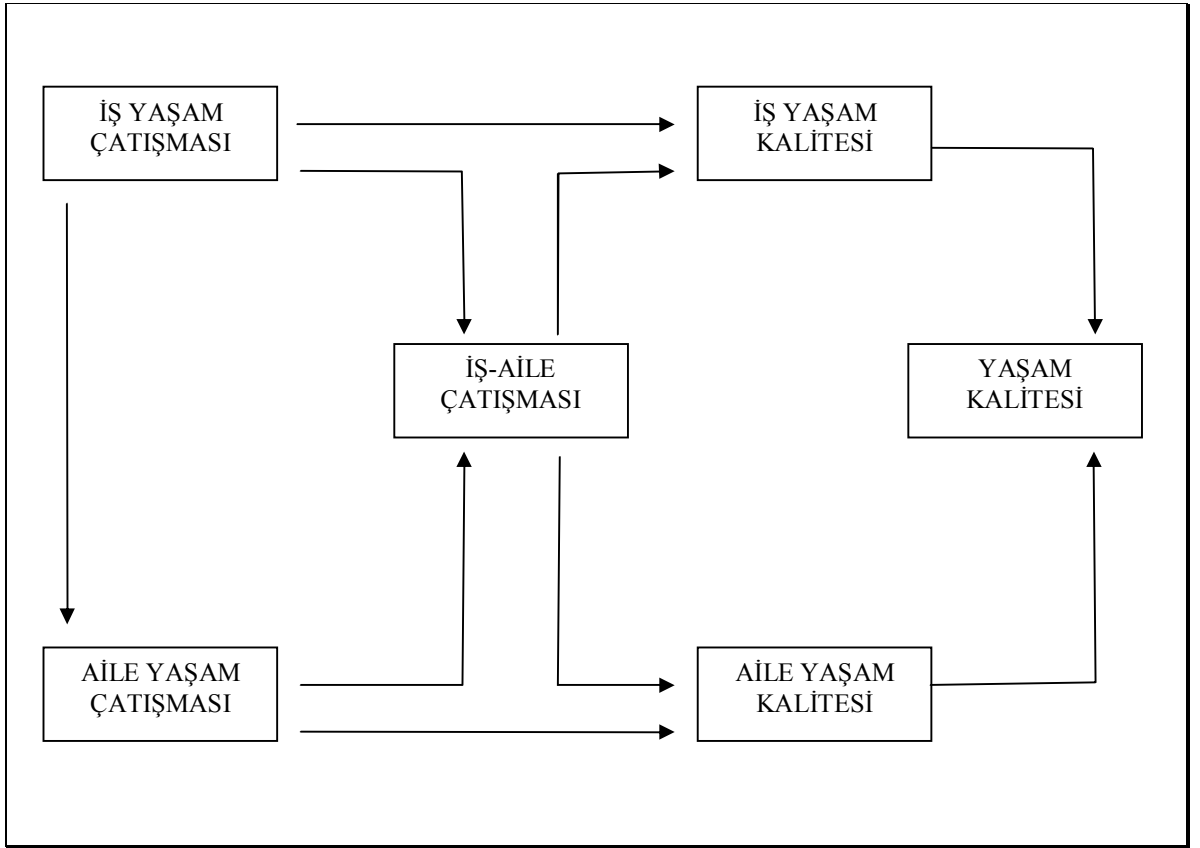
Sonuç olarak roller arası çatışma herhangi bir rolde baş gösteren olası bir baskının başka bir rolde ortaya çıkacak diğer bir baskıyı doğurması ile ortaya çıkmaktadır.

2.2. İş-Aile Çatışması Kavramının Tanımı

Roller arası çatışmanın bir türü olan iş-aile çatışması iş ya da aile ortamında ortaya çıkacak birbirinden bağımsız ve farklı baskıların birey üzerinde oluşturduğu olumsuz durum ile baş gösterir. Bu olumsuz durum bireyin içinde bulunacağı herhangi bir ortamda (iş ya da aile) yaşanması halinde bulunacağı diğer ortamda (iş ya da aile) ekstra olumsuz sonuçlara neden olacaktır. Böylece iki kutuplu ortamda bireyin şiddetle yaşayacağı olumsuzluklar bireyde iki ortama birden bir uyumsuzluk sonucu doğuracak ve birey bir öncelik sonralık sıralaması yapamayacak, sonuç olarak ta bireyde çatışma durumu doğacaktır (Catsouphes; Kossek; Sweet 2006, 76).

Kişinin herhangi bir rolü üstlenme durumu, üstleneceği herhangi başka bir rolden ötürü zorlaşmaktadır. Bireyin sorumluluğu dâhilindeki rollerden herhangi birisi için zorunlu olan tutum ve davranışlar, üstlendiği olası başka rolün veya roller gereğince üstlenmesi gerekenlerden farklılık ve uyumsuzluk gösterebilecektir. Bu ise birey baskı yaratacak, söz

konusu baskının yoğunlaşması bireyin üstlendiği rollerden ötürü çatışma yaşamaması durumunu doğuracaktır. Bu çatışma halinin bir alt türü olan iş-aile çatışması; bireyin aile üyesi olarak üstlenmesi gereken bir rol ile çalışmasının gerçekleştiği herhangi bir örgütte üstlenmesi gereken rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkar. Çalışan bireylerin iş-aile yaşam dengesinin bozulması, iş-aile çatışması yaşamaması; iş ve aile yaşamının gereği olarak üstlenilen roller arasında oluşabilecek uyumsuzlukların birey üzerinde yaratması muhtemel olan gerilim arttıkça ortaya çıkmaktadır (Greenhaus; Beutell, 1985, 78).



Şekil.2. 1. İş-Aile Çatışması Oluşum Şeması

Kaynak: Higgins, C.; Duxbury, E 1992., 389

İş-aile çatışması bireyin tüm yaşam sahalarında ortaya çıkış şekilleri hakkında bilgileri Greenhaus ve Beutell'in (1985) yaptıkları çalışmalardan edinmekteyiz. Söz konusu çalışmaya göre üç tür iş-aile çatışması bulunmaktadır. Bunlar, zamana odaklı, gerilim odaklı ve davranış odaklı çatışma olarak sınıflandırılmaktadır. Zamana odaklı çatışma, çalışan

bireyin iş ile ilgili ayırması gereken zaman ile işin dışında kalan yaşamı için ayırması gereken zaman arasında denge unsurunun bulunmaması ya da ortadan kalkması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Gerilim odaklı çatışma, üstlendiği rollerden birisinden (iş ya da aile yaşam sahasında) kaynaklanan gerilim halinin üstlenilen diğer rolü etkilemesi halinde ortaya çıkmaktadır. Son olarak, davranış odaklı çatışma, çalışanın üstlendiği herhangi bir rol açısından uygun olan davranışların diğer yaşam sahasında ortaya koyması gereken davranışlarla uyumsuzluk göstermesi durumlarında ortaya çıkmaktadır.

Konunun daha anlaşılır halde incelenebilmesi için iş-aile çatışması türlerini ayrıntılı olarak incelemek yerinde olacaktır.

2.3. İş -Aile Çatışması Türleri

Kişilerin iş ve aile ortamında sahip oldukları rollere ayırmaları gereken ilgi ve zaman unsurları dikkate alınarak yapılan bu sınıflamada üç noktaya temas edilmiştir (Friedman; Greenhaus 2000, 46).

- Bir role ayrılması gereken zamanın diğer bir rolün etkisi ile azalması (Zaman odaklı iş-aile çatışması).
- Bir roldeki hayat kalitesinin azalmasından kaynaklanan stresin diğer role katılımı etkilemesi (Gerilim odaklı iş-aile çatışması).
- Bir rolde etkili ve o role özgü bir davranışın diğer bir rol için sıradan ve etkisiz olması nedenleri ile ortaya çıkmaktadır (Davranış odaklı iş-aile çatışması).

2.3.1. Zaman Odaklı İş-Aile Çatışması

Bireyin bir rol için harcadığı zamanın diğer rol için harcaması gereken zaman ile rekabeti ile başlamaktadır. Mantıklı olarak belirli bir zaman bir aktivite için harcanırken eşgüdümlü olarak başka bir aktivite için zaman harcanmamaktadır. Greenhaus ve Beutell'e göre bu iki şekilde meydana gelir;

(1) Birey herhangi bir rol ile meşgul iken aynı zamanı, meşguliyetinden dolayı diğer rol için zaman harcayamaz,

(2) Birey bir rol için ayrılması gereken zamanda diğerk bir rolün gereklerinin baskısı altındadır.

Günlük hayatta insanlar rollerin gerekliliklerinden ötürü uzun saatler boyunca çalışmaları gerekirken bu sürelerle ek olarak iş-aile çatışmasının yarattığı olumsuz sonuçların etkilerini ortadan kaldırmak için çalışmaları da zaman odaklı çatışmayı ortaya çıkarmaktadır. Zaman odaklı iş-aile çatışması hem aile ile ilgili sorumluluklara ayrılması gereken zaman ile ilgili hem de işe ayrılması gereken zamanın yaratacağı baskı olarak iki alanda incelenebilir (Bedeian 1988, 478).

2.3.1.1. İş Bağlantılı, Zaman Odaklı İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması çalışanların bir çalışma haftasında çalıştıkları saatler ile pozitif yönlü ilişkilidir (Keith; Schafer 1980, 163). Diğerk yandan yine iş-aile çatışması haftalık olarak fazla çalışma ve düzensiz vardiya sistemi ile çalışmayla da ilgilidir. Buna ek olarak çalışma haftası içerisindeki çalışma saatleri, çalışma programlarındaki esnek olmayan çalışma saatleri ile de ilişkili olduğu için, iş-aile çatışması konusu ile ilgilidir. Bu sebepten ötürü çalışma programı kontrolü önemli bir konudur. Herman ve Gyllstrom (1977) üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştirdiğı araştırmada bu söz konusu kavrama açıklık getirmeye çalışmıştır. Söz konusu araştırmada kavram, fakülte çalışanları haricindeki üniversite çalışanlarının diğerk üniversite görevlilerinden daha fazla iş-aile uyumsuzluğu yaşadıklarını açıklamak için kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre fakülte çalışanları diğerk personelden daha fazla çalışmalarına karşın çalışma programlarına daha hâkimlerdir. Bu da diğerklerine göre daha az iş-aile çatışması yaşamaları olasılığının varlığını işaret etmektedir. Diğerk çalışanlar için bu durum aksi yönde olduğundan ötürü onlar için çatışma hali kaçınılmazdır (Herman ; Gyllstrom 1977, 117).

Fakat esnek çalışma saatleri tüm çalışanların çatışma yaşamalarını engelleyememektedir. Bohem ve Viveros-long (1981) yaptıkları araştırmada yarı esnek çalışma programı ile çalışan kamu kuruluşlarında çalışan anneler çocuklarının temel bakımları için yeterli zaman ayıramadıkları için söz konusu sebepten ötürü yaşadıkları çatışmayı esnek çalışma

programları sayesinde gideremediklerini ifade etmektedir. Bu bağlamda esnek çalışma saatlerinin ve çalışanların zaman konusundaki ihtiyaçları iş-aile çatışmasının engellenmesi konusunda göz önünde bulundurulması gereken hususlardan olduğu aşikârdır (Bohen;Viveros-long, 1981, 376).

2.3.1.2. Aile Bağlantılı, Zaman Odaklı İş-Aile Çatışması

Şekil.2.2’de belirtildiği gibi aile karakteristiklerine göre, bireyin ailesi ile ilgili faaliyetlere ayırması gereken zaman iş-aile çatışması konusunda etkin unsurlardan birisidir. Herman ve Gyllstrom (1977) evli bireylerin evli olmayanlardan daha çok iş-aile çatışması yaşama riski ile karşı karşıya olduklarını ortaya koymaktadır. Buna ilaveten evli ve çocuklu olan bireylerin evli ancak çocuklu olmayan bireylerden daha çok iş-aile çatışması yaşayacakları belirtilmektedir (Herman ; Gyllstrom 1977, 117).

Kimi araştırmalar ailesinin ilgisine ve yardımına daha çok ihtiyaç duyan küçük çocuklara sahip aile bireyleri diğerlerine göre zaman odaklı çatışma yaşama bakımından daha yoğun risk altındadır (Beutell; Greenhaus 1980, 417). Daha fazla zaman ayrılması gerekecek geniş ailelere ait bireyler de diğerlerine göre yine daha fazla zaman odaklı iş-aile çatışması yaşayacaklardır (Williams; Alliger 1994, 843).

Beutell ve Greenhaus’a göre geniş ailelere mensup kadınlardan eşleri daha çok kariyerine yoğunlaşmış olanları daha çok zaman odaklı iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Konuya eğilimin olduğu ilk dönemlerde zaman odaklı iş-aile çatışması ile ilgili araştırmalar genelde çalışan anneler üzerinden yapılmıştır. Bu bağlamda yapılan çoğu araştırma sonuçları, eşleri işlerine daha çok zaman harcayan ailelerin hanımlarının zaman ile ilgili çatışma yaşama oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Beutell; Greenhaus 1980, 419). Kariyerine yoğunlaşmış erkek eşin ailevi aktivitelere ve sorumluluklara ayırması gereken zamanda dahi kariyeri ile ilgili olacağından söz konusu eşlerin yükümlülüklerini eşlerden kadın olan yükleneceğinden kadınların üzerindeki zaman baskısı daha da artacaktır ve sonuçta iş-aile çatışması yaşaması daha olası hale gelecektir.

Kadınlarda görülen söz konusu tip iş-aile çatışması, kadınların ev dışındaki çalışma saatleri ile de ilgilidir. Örneğin evli, çocuk sahibi ve tam zamanlı ev dışında çalışan bir kadın evli, çocuk sahibi ve yarı zamanlı ev dışında çalışan kadından daha çok zaman odaklı iş-aile çatışması yaşayacaktır. Eşlerden kadın olanın çalışması, eşlerden erkek olanın yaşayacağı çatışma konusunda etkileyici bir unsur değildir. Eşi yönetici ya da profesyonel çalışan olmayan kadın eşlerin yaşadığı zaman odaklı iş-aile çatışması, eşi yönetici ya da profesyonel çalışan olmayan erkeklerin yaşayacakları çatışmadan daha fazladır (Greenhaus; Kopelman 1981, 7).

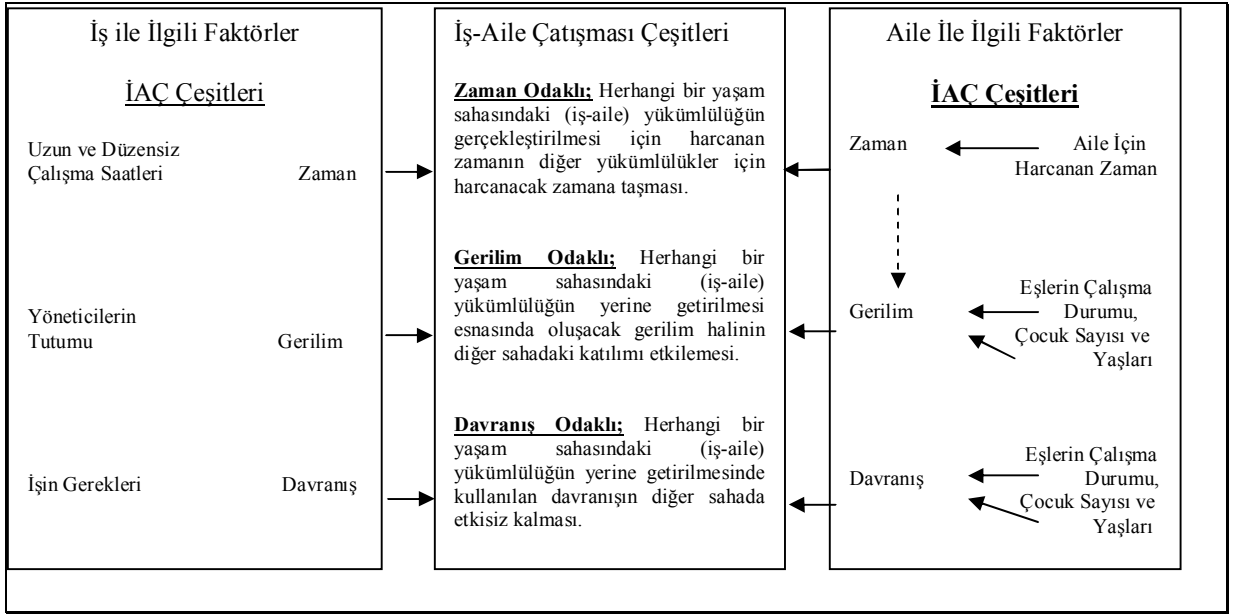
Sonuç olarak birçok araştırma zaman odaklı iş-aile çatışmasının, esnek çalışma saatleri, iş odaklılık, aile gerekleri, eşlerin çalışma saatleri gibi unsurlarla ilişkisi olduğunu ortaya koymakta ve herhangi bir rolün gereği için ayrılması zorunlu olan zamanın diğer rolün gereklerini yerine getirmede engelleyici faktör olması ile ortaya çıktığını vurgulamaktadır.

2.3.2. Gerilim Odaklı İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışmasının ikinci şekli kişinin üstlendiği rollerin yarattığı baskı neticesinde ortaya çıkan gerilim durumuna bağlı olan çatışmadır. Yapılan işe bağlı olarak ortaya çıkan, kaygı, ilgisizlik, bitkinlik, depresyon, sinirlilik hali gibi stres yapıcıların gerilim yarattığı bilinmektedir. Kişi yaşamının herhangi bir sahasında ortaya çıkabilecek stres üreticiler kişide derin gerilim etkisi yaratmakta bu ise kişinin diğer yaşam sahasındaki performansını etkilemektedir (Friedman; Greenhaus 2000, 117).

Gerilim, birbirinden farklı rollerin gereklerini yerine getirmede bireyi zorlamaktadır ve bazı durumlarda bunu imkânsız kılmaktadır. Örneğin birey hayatın günlük akışı içerisinde iş ortamında stres yaşar ise bunun aile yaşantısını etkilemesi kuvvetle muhtemeldir. Daha açıklayıcı olmak gerekirse, herhangi bir bireyin aralıksız 10 saat çalışma sonucunda oluşacak fiziksel yorgunluğun ve gerilimin duygusal olarak da bireyi etkilemesi ve bu durumunu ev ortamında, katılması gerekli faaliyetlere katılmasını engellemesi gösterilebilir. Bu teoriye göre iş yaşamında gerilim yaratacak herhangi bir durum aile ortamında ya da aile ortamındaki oluşabilecek herhangi bir gerilim durumu iş ortamında gerginliğe yol açması

muhtemeldir (Bruck; Allen; Spector 2002, 342). Şekil.2.2’de de görüldüğü üzere iş ve aile ortamında gelişebilecek kimi durumlar gerilim odaklı iş-aile çatışmasını ortaya çıkartmaktadır.



Şekil.2.2. İş-Aile Çatışması Türleri ve Nedenlerinin Eşleştirilmesi

Kaynak: Greenhaus; Beutell 1985, 82

2.3.2.1. İş Bağlantılı, Gerilim Odaklı İş-Aile Çatışması

İş yaşamında ortaya çıkabilecek kaygı ve/veya çatışma durumu ile iş-aile çatışması arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Jones; Butler 1980, 183). Buna ek olarak düşük seviyedeki yönetici desteği ve işin yoğun gerekleri iş-aile çatışmasını desteklemektedir.

Pleck ve diğerlerinin (1980) araştırmasında işin fiziksel ve psikolojik gereklilerinin iş-aile çatışmasının birçok yönü ile bağlantılı olduğundan söz edilmektedir (Pleck 1984, 215). Buna ek olarak Burke v.d (1999) çevresel değişimin şiddeti, iletişimdeki stres ve iş yerinde gerekli olan zihinsel konsantrasyon gibi stres kaynaklarının iş-aile çatışması ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Burke; Greenglass; Esther 1999, 331).

Bir diğer iş ile ilgili gerilim odaklı çatışma durumu iş ortamından diğer yaşam sahalarına doğru olumsuz duygu taşması durumudur. İş ile alakalı gelişmelerin yarattığı olumsuz

sonuçlar, işin yürütülmesi ile ilgili eleman yetersizliği, iş ile alakalı gerçekleşmeyen kişisel beklentiler bireylerde olumsuz duygular uyandırmakta bu ise iş dışında kalan yaşam sahalarında tatminsizlik duygusu doğurmaktadır (Martins 2002, 403).

İşini kaybetme korkusunun ortaya çıkarttığı olumsuz durumlarda iş hayatı dışında kalan yaşam sahalarında bireylerin olumsuz duygular yaşamasına neden olmakta bu ise aile yaşamında bireyin tatminsizlik yaşaması sonucunu doğurmaktadır (Jackson; Zedeck; Summers 1985, 576). Buna ek olarak bireylerin iş ortamlarında yaşamaları muhtemel olan ‘‘uyum güçlüğü’’ ev yaşam sahasında bireylerin kişisel bağlantılar kurmalarını engelleyecektir.

Sonuç olarak iş ile alakalı gerilim odaklı iş-aile çatışmasını doğuran birçok stres yaratıcı faktör bulunmaktadır. Fakat herhangi bir rolün gerekleri için uygulanacak düzensiz çalışma saatleri gerilim semptomları yaratabilir. Bunlarla birlikte uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, uzun iş saatleri, yöneticilerin tutumu gibi faktörlerde gerilim yaratıcı ya da mevcut gerginliği arttırıcı etkileri olan iş ile ilgili faktörlerdir (Judge ; Colquitt 2004, 398).

Yukarıda belirtilen tüm türlerde ortaya çıkabilecek gerilim türleri bireylerde yaklaşık olarak aynı sonuçları doğuracak iş dışında kalan yaşam sahalarında adaptasyon, tatminsizlik gibi olası etkiler ortaya koyacaktır.

2.3.2.2. Aile Bağlantılı, Gerilim Odaklı İş-Aile atışması

Yapılan çalışmaların çoğunda iş-aile çatışmasını tetikleyen faktörlerin birçoğunun aile ile ilgili faktörlerden kaynaklandığı savunulmaktadır. Özellikle gerilim odaklı iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında aile ile ilgili faktörlerin ağırlıkta olduğu savunulmaktadır (Kopelman 1983, 416). Bunlardan en bilindik olanı bireylerin sahip oldukları sorumlulukların gereklerini yerine getirmede karşılaştıkları problemlerden kaynaklanan gerilim durumlarıdır. Bu gerilim durumları özellikle çalışan eşlerde daha sıklıkla rastlanmaktadır. Eşlerin birbirilerine karşı olağan destekleri bireyleri, rol gereklerinin ortaya

çıkarttığı gerilim ortamından uzaklaştırabilecektir. Ancak bu durumun aksine oluşabilecek herhangi bir koşulda çatışma düzeyi daha da artabilecektir (Holahan ; Gilbert 1979, 195). Aile bağlantılı, gerilim odaklı iş-aile çatışması genel olarak cinsiyet ile ilişkilidir. Çalışan kadınların üzerlerindeki ağır yükler nedeni ile eşlerden erkek olanının takınacağı destekleyici tutumu, eşini ağır çatışma durumlarından koruyabilecektir (Kopelman; Greenhaus; Connolly 1983, 417).

Genelde çalışan kadınların kariyer durumlarının eşlerinden farklı ve daha ağır bir yönde geliştiği ailelerde destek göremeyen kadınlar ev içi ve ev dışı faaliyetlerinde yüksek seviyelerde çatışma durumu yaşayacaktır. Aile yaşam sahası içerisinde oluşabilecek karı koca anlaşmazlıkları ve kadınların çalışma durumlarına karşı oluşabilecek yaklaşım farklılıkları aile içi tansiyonu ve gerginliği artırıcı etki yaratabilir. Eşlerin temel inançlara karşı beklentilerinde oluşabilecek farklılıkları, desteği azaltabilecek ve sonuçta gerilim ile sonuçlanabilecektir (Eiswirth-Neems ; Handal 1978, 254).

Yukarıda da bahsedildiği üzere aile içerisindeki sorumluluklara yönelik destek eksikliği, çatışma durumu ve anlaşmazlık durumları aile bağlantılı, gerilim odaklı iş-aile çatışmasını tetiklemektedir. Buna ilaveten aile yaşam sahasında oluşabilecek zaman yönünden planlama eksikliği de doğrudan ya da dolaylı olarak gerilim odaklı iş-aile çatışmasına neden olacaktır.

2.3.3.Davranış Odaklı İş-Aile Çatışması

Bu çatışma türü bir rol için olumlu sonuç veren herhangi bir davranışın diğer rol için uygulandığında geçerliliğini ve etkililiğini yitirmesi ile ortaya çıkar. Örneğin bir şirket müdürünün yoğun rekabet ve işin gerekliliği olan disiplini sağlamak için iş yerinde otoriter, atak olması gerekirken aynı kişinin ev ortamında duygusal, romantik bir kişiliğe bürünmesi gerekliliği ile kişide ortaya çıkabilecek olumsuz durumlar bu çatışmaya örnek verilebilir. Bu durumda kişi yoğun çalışma temposu geçirdiği dönemlerde dinlenmesi gereken zamanlarda ev ortamında ortaya çıkacak davranışsal çatışmanın sonucu olarak zor durumda kalabilecektir ve iki role adaptasyon zorluğu yaşayacaktır. Ancak söz konusu duruma uygulamada sıklıkla rastlanmadığı için nadiren ampirik araştırmalar bu husus üzerinde

durmaktadır. Bunun yerine araştırmalarda genellikle sonuçlara daha kolaylıkla ulaşılabilen zaman odaklı ve gerilim odaklı iş-aile çatışmalarının sonuçlarının araştırılması araştırmacılar için daha cazip gelmektedir (Fleishman 2005, 182).

Fakat Burke ve Weir (1981) erkeklerin çalışma hayatlarında takınması gereken davranışların (mantık, g ve ototrite) aile sahasında çocuklarının arzu ettiği davranışlar olmayacağını savunmaktadırlar (Beutell; Greenhaus 1980, 421).

2.4.İş Aile atışmasının Doğrultuları

İş- aile çatışmasını inceleyen araştırmacılarından Greenhaus 2000 yılında yayınlamış olduğu makalede iş-aile çatışmasının yönleri ile ilgili yaklaşımda bulunmuştur. Ona göre iş-aile atışması iki doğrultuda gerçekleşmektedir.

- Aile yaşamındaki deneyimlerin iş yaşamı ile karışması yönlü doğrultu
- İş yaşamındaki deneyimlerin aile yaşamı ile karışması yönlü doğrultu (Friedman; Greenhaus 2000, 64)

Tablo.2. 2. İş-Aile atışması Doğrultuları

	İş-Aile atışması (İA)	Aile-İş atışması (Aİ)
Zaman	Zaman Odaklı atışma İş ile ilgili Faktörlerden Kaynaklanan İş-Aile atışması	Zaman Odaklı atışma Aile ile İlgili Faktörlerden Kaynaklanan İş- Aile atışması
Gerilim	Gerilim Odaklı atışma İş ile ilgili Faktörlerden Kaynaklanan İş-Aile atışması	Gerilim Odaklı atışma Aile ile İlgili Faktörlerden Kaynaklanan İş- Aile atışması
Davranış	Davranış Odaklı atışma İş ile ilgili Faktörlerden Kaynaklanan İş-Aile atışması	Davranış Odaklı atışma Aile ile İlgili Faktörlerden Kaynaklanan İş- Aile atışması

Kaynak: Carlson; Kacmar; Michele 2000, 253.

İş-aile çatışması kavramı ile ilgili, araştırmacılar çatışmaya konu olan unsurun bireyi etkilediği role göre iki ayrı doğrultunun olduğu görüşünü kabul etmektedirler. Bu görüşe göre iş-aile çatışması (İAÇ) ve aile-iş çatışması (AİÇ) olarak iki doğrultu bulunmaktadır.

İş-aile çatışması iş hayatında üstlenilen rolün aile hayatının gerekliliğinden dolayı üstlenilen rolü etkilemesi ile ortaya çıkar. Diğer yandan aile-iş çatışması da aile ile ilgili üstlenilen sorumlulukların iş ile alakalı, ilgilenilmesi gereken sorumlulukların üstlenilmesini engellemesi ile ortaya çıkmaktadır (Frone; Rice 1987, 50).

Mevcut teoriler AİÇ ile İAÇ'nin farklı tür ve sonuçları olduğu görüşünde birleşmektedirler (örneğin, Byron, 2005; Kelloway, Gottlieb ve Barham, 1999; Frone, Russell ve Cooper, 1992, 103). Genel olarak, iş ile ilgili baskılar iş-aile çatışması için en büyük etkenler iken aileden kaynaklı baskılarda aile-iş çatışması için en önemli etkenlerdir. Birçok araştırma sonuçları göstermektedir ki iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına nazaran daha sık rastlanan bir durumdur. Yaşamın ağır ekonomik koşullarına ayak uydurabilmek için insanların durmaksızın çalışmalarının sonucu olarak işin bireylerin tüm enerjilerini kullanmalarına neden olmasıyla aile hayatına tam adaptasyon sağlayamamaktadırlar. Buna ek olarak bireyler iş hayatında üstlendikleri rollerdense aile hayatları ile ilgili üstlendikleri rollerin gereklerini yerine getirme konusunda daha toleranslı davranıp feragat edebildikleri kolaylıkla görülebilmektedir. Bu sebepler ise iş gereklerinden kaynaklanan çatışmaların günümüz sosyal hayatında yaşanmasını kaçınılmaz kılmaktadır (Carlson; Kacmar; Williams 2000, 253).

2.5. İş ve Aile Yaşamı İlişkileri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

İş ve aile yaşamları arasındaki etkileşimlerin, bu etkileşim sonuçlarının neler olduğunun tespiti amacı ile yapılan çalışmalara değinmeden önce, temel varsayımının iş ve aile yaşamlarının birbirlerini etkilemeden var olabilecekleri şeklinde olan bölünme kuramını açıklamakta fayda bulunmaktadır. İlk olarak Wilensky (1960) tarafından incelenen bölünme kuramı; insanların aile ve iş yaşamları da dâhil olmak üzere yaşamlarının çeşitli alanlarını diğer yaşam alanlarının etkilerini hissetmeden yaşadıkları varsayımına dayanır. Bu

varsayıma göre, aile yaşamı ile ilgili konular iş yaşamını, iş yaşamı ile ilgili konular da aile yaşamını etkilemez. Fakat, söz konusu iki yaşam sahasının birbirlerini etkilemeden var olabileceği varsayımından hareket eden bölünme kuramını sınamaya yönelik çok az araştırma yapılmıştır.

Aile yaşamının iş yaşamını, iş yaşamının aile yaşamını etkilemediği varsayımının aksine, her iki yaşam alanı arasında karşılıklı etkileşim bulunduğu varsayıma dayanan çeşitli araştırmalar incelendiğinde bu konuda üç farklı kuramın var olduğu görülmektedir. Bunlar (a) çatışma kuramı, (b) katkı kuramı, (c) taşma kuramı olarak sıralanabilir.

Söz konusu kuramlardan akılcı bakış açısı ve telafi kuramında esas olarak çalışanların karşı karşıya kaldıkları zaman baskısı üzerinden iş-aile yaşam çatışması kavramını inceler. Buna göre, katkı ve taşma kuramları ise, sırasıyla çalışanların iş ve aile yaşam sahalarındaki tatmin düzeylerini ve söz konusu yaşam sahalarındaki gelişmeleri temel alarak iş ve aile yaşamı ilişkilerini inceler. Buna göre, katkı kuramı kişisel ve örgütsel unsurların birbirleri üzerinde etkili olarak çalışanın genel yaşam doyumu düzeyini etkilediği varsayıma dayanır. Taşma kuramı ise, iş ve aile yaşam sahalarından herhangi birisinde oluşacak olumlu ya da olumsuz durumların, diğer yaşam sahasında da benzer etkiyi doğuracağı varsayıma dayanır. Son olarak çatışma kuramı ise, temelde çalışanların iş-aile yaşam çatışması, söz konusu sahalardaki yaşamalarında farklı roller üstlenmelerinin değil bu rollerin gereklerini yerine getirmelerinin zorluklarının yattığı varsayıma dayanır (Efeoğlu, 2006, 11-12).

2.6. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

Bireyin yaşamın gereği olarak üstlendiği birden fazla rol ile aynı anda yüzleşmesi ve bu roller arasında oluşabilecek olası uyumsuzluk durumları, rol gerginliği olarak kendisini gösterir. Bu durum kişisel ya da bireysel nedenlerden çok rolün yapısı ile ilgilidir. Söz konusu durum bireyde yaşanacak olası gerilim durumu ile kendini gösterir. (Özgüven 1989, 35).

İş ve aile, insanların günlük hayatlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rollerdir. Günümüz insanları artık eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte, fakat bununla birlikte işle ilgili olarak karşılaşılan talepler de her geçen zaman artmaktadır. İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, çalışanlar üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli çelişkiler yaşamasına neden olabilmektedir. İnsan hayatı açısından çok önemli olan bu iki alanın etkileşimi sonucu meydana gelen çatışmalar örgütlerin gündeminde önemli bir yer tutmaya başlamıştır.

Her ne kadar 20.yy. ikinci yarısından sonra eşlerin rollerinde önemli düzeyde değişiklikler olsa da, kadın ve erkeğin evliliğine bağlı geleneksel yapılarında rollere yönelik bağımlılık oldukça önemli bir düzeyde korunmaktadır (Johnson 2000, 178).

Kahn ve arkadaşları tarafından (1964), bireylerin herhangi bir rolü üstlenmiş olması nedeniyle ortaya çıkan rol baskılarının başka bir rolden kaynaklanan baskılarla örtüşmemesi (çatışması) sonucu yaşanan bir çatışma biçimi olarak tanımlanmış olan "roller arası çatışma"ların temelinde, birden fazla rolün gereklerinin birbirleri ile farklı ve uyumsuz olması yatmaktadır (Çarıkçı 2001, 24). Bu doğrultuda iş-aile çatışması; iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucunda meydana gelen bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanmaktadır (Greenhaus; Kopelman 1981, 8). Bu tanıma göre iş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin her ikisinin de üstlenilmesiyle meydana gelmektedir.

İş aile rol çatışması üzerinde araştırma yapan yazarlardan birçoğu iş-aile çatışmasının çıkış nedenlerini kişisel faktörler, iş ile ilgili faktörler ve aile ile ilgili faktörler olarak üç bölümde incelemiştir.

2.6.1. İş -Aile Çatışmasına Neden Olan Kişisel Faktörler

Her bireyi diğerlerinden farklı kılan özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler bireyin kimi olaylar ve olgulardan etkilenme şiddeti ve/veya ihtimalini de etkilemektedir. Genelde bu tip özelliklerden söz edilirken yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özellikler göz önünde bulundurulmaktadır. Ancak iş-aile çatışmasından söz edilirken bireyinin tüm demografik özelliklerinin bu kavramla bağlantılı olmadığı rahatlıkla tespit edilebilmektedir. Ancak cinsiyet ve kişilik özellikleri bireyin iş-aile çatışması yaşamasında etkili olduğu, yapılan kimi çalışmalarda ortaya konulmaktadır.

2.6.1.1 Cinsiyet

Geleneksel yaklaşımda erkeğin üstlendiği sosyal rol, ailenin gelir sağlayıcısı iken ev ve aile ile ilgili sorumlulukları kadınlar üstlenmektedir. Ancak günümüz toplum yapısında artık erkekler de en az kadınlar kadar ev sorumluluklarında rol almaya başlamışlardır. Eğer sosyal roller geleneksel yaklaşım ile devam etseydi kadınların daha çok aile-iş çatışması (AİÇ), erkeklerin ise daha çok iş-aile çatışması (İAÇ) yaşaması muhtemel olabilirdi; fakat araştırmalar bu savı desteklememektedir. Cinsiyet ile çatışma doğrultusu arasında herhangi bir doğru orantı tespit edilememiştir (Eagle; Miles; Icenogle 1997, 173).

Buna ilave olarak cinsiyet farklılıklarına göre bireylerin iş-aile çatışmasına maruz kalmalarının değişik sonuçlar doğurduğu araştırmalar neticesinde ortaya konmaktadır. Kimi araştırmalarda kadın ve erkeğin iş-aile çatışmasını eşit seviyede yaşadığı sonucu ortaya konurken kimi araştırmalarda kadının söz konusu çatışma halini daha çok yaşadığı vurgulanmaktadır. Yukarıda bahsedildiği üzere genel olarak konu ile ilgili yapılan çoğu araştırmalarda cinsiyet faktörünün karışık sonuçlar verdiğinden ötürü iş-aile çatışması kavramının cinsiyet ile ilgili faktörünün araştırılmasında her iki cinsiyet grubunu da göz önünde bulundurmak önemlidir (Samuel 1992, 138).

Diğer yandan bazı araştırmalar sosyal hayatta cinsiyet kavramının yirmi yıl öncekinden daha karmaşık olduğuna dair çeşitli görüşler savunmaktadır. Günümüzde bireyler cinsiyetlerine göre üstlendikleri roller ile alışılmışın dışında sonuçlar vermektedir. Örneğin

yukarıda da belirtildiği gibi geleneksel yaklaşımda asli görevi ev ve aile ile ilgili sorumlulukları yerine getirmek olan kadın artık ev dışında çalışmaya başlamış ve kimi ailelerde birincil “gelir kazanıcı” haline gelmiştir ve bu şekildeki birçok kadın evlenmemeyi tercih etmektedirler. Bazı araştırmalar biyolojik olarak cinsiyetin iş-aile çatışmasını etkilememesine karşın, bireyin iş ve aile karakteristiklerinin iş-aile çatışmasını ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi her iki cinsiyet grubu içinde direkt olarak zayıflatacak kadar farklı şekillerde etkilemekte olduğunu ortaya koymaktadır. Cinsiyet rolü, beklentiler, değerler ve algılar gibi kişisel değişkenler bireyin iş-aile ile ilgili deneyimlerini etkileyebilir (Catsouphes; Kossek; Sweet 2006, 88).

Cinsiyet rolü kendi kendine açığa çıkan, erkeğe ve kadına özgü birden çok kişisel özellikler ile açıklanmaktadır. Kimi bireyler biyolojik olarak kadın ya da biyolojik olarak erkek doğmalarından ötürü, kimi bireylerde toplumun kendilerine yaklaşımlarından ötürü kendilerini kadına özgü ya da erkeğe özgü kişisel özellikler ile tanımlarlar. Bu konuda toplumdaki genel sınıflandırma; sert, agresif ve bağımsız özellikler taşıyanların erkek, duygusal, bağlı ve aşırı kibar olanların ise kadın özellikleri taşıdıkları şeklindedir (Fleishman; Edwin 2005, 171).

Ancak bu inancın aksine, bireyin biyolojik olarak kadın doğması toplumda kadın rolü taşıyacağı anlamına gelmeyeceği gibi biyolojik olarak erkek doğmuş olması bireyin toplumda sadece erkek rolü üstleneceği anlamı taşımaz. Günümüzde kimi erkek grupları arasında daha çok kadınsı özellikler göstermek moda olarak tanımlanmaktadır. Örneğin erkekler medya aracılığı ile daha tutkulu, sitle önem veren ve duygusal olarak kadın yönleri ile yüzleşmeleri öngörülmekte böylece erkeklerde daha estetik duygular harekete geçirilerek kimi kadın ürünleri için yeni pazarlar oluşturulmaya çalışılmakta ve bu özellikler taşıyan erkeklerle de “metro seksüel” olarak hitap edilmektedir. Bu ise karakteristik özelliklerde değişime neden olmaktadır (Frone; Russel; Cooper 1992,34).

Buna ek olarak, aile yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması yaşayan erkek çalışanlar, iş-aile çatışması yaşamayanlara göre performans değerlemeleri sonucunda daha düşük performans

dereceleri almıştır. Öte yandan, aile yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması yaşayan kadın çalışanların bu durumu performans değerlendirmeleri sonucunda düşük dereceler almalarına yol açmamıştır. Araştırmacılara göre, bu durum çalışanın cinsiyeti gereği üstlendiği sosyal rollerin yöneticiler tarafından nasıl algılandığı ve/veya nasıl değerlendirildiğini göstermektedir. Aile yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması yaşayan erkekler düşük performans değerlemeleriyle bir bakıma cezalandırılırken, aile yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması yaşamayanlar ödüllendirilmektedir. Öte yandan, çalışan kadının aile yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması yaşaması durumunda kadın çalışan erkekler gibi cezalandırılmamaktadır (Voydanoff 1988, 753).

2.6.1.2 Kişilik

Birey için stres yaratıcılar, çalıştığı yer ile ilgili, ailevi ya da dış faktörlerden kaynaklanabilir. Kişilik yapılarından A tipi olanın özelliklerini taşıyan kimseler de kariyerde ilerleme hırısı, işine karşı aşırı bağlılık, zamana tahammülsüzlük, işe karşı sorumlulukları yerine getirmede acelecilik, yoğun duygusallık gibi özelliklerin diğer yapılardan fazla olması nedeni ile muhtemel gerilim durumlarını daha fazla yaşama ve bu durumlardan etkilenmeleri olasılığı taşımaktadırlar. Bu ise söz konusu kişilik özelliğine sahip kişilerin iş-aile çatışması ile yüzleşmelerini daha olası hale getirir (Çakır 2001, 25).

Bireyin aile hayatı ya da dış çevre ile ilişkilerinde de kişiliği önemli bir yer tutmaktadır. Söz konusu yaşam sahalarında; otoriter, sert olan bir kişinin, bu kişilik özelliklerinin ortaya çıktığı birey bu özellikleri ile iş ortamında etkisiz kalır ise bu bireyde gerilim hali doğuracaktır. Buna ek olarak yine aynı yaşam sahalarında duygusal kişilik özellikleri taşıyan birey, bu özelliğini işe yansıtması halinde işin işleyişi ile ilgili sorunlara neden olacağından ötürü yine olumsuz sonuçlar ile karşılaşacaktır. Bu ise doğal olarak bireyde gerilim durumu ya da davranış sorunları yaratacak böylece birey iş-aile çatışması yaşayacaktır (Kinnunen; Mauno 1998, 161).

Görüldüğü üzere kişilik birebir olarak birey için iş-aile ya da aile-iş çatışması yaratabilecek bir faktördür. Bu nedenle iyi yönetilmesi ya da dengelenebilmesi araştırmaya konu olan çatışma durumunun engellenmesi için temel teşkil etmektedir.

2.6.2.İş –Aile Çatışmasına Neden Olan İş ile İlgili Faktörler

Günümüz çalışma ortamında bireyler çalışma hayatlarını sert koşullar altında sürdürmek zorundadır. Bu sert koşullar altında bireyler var olan işlerini yitirmemek ve temel ihtiyaçları karşılamak için giriştikleri gelir elde etme savaşını kazanabilmek amacıyla daha yoğun çalışma şartları ve saatleri ile karşı karşıya kalmışlardır. İş ortamındaki bu yoğunluklara uyum kişilerin uğruna göze aldıkları beklentilerini karşılayabilmeleri açısından olumlu sonuçlar verse de bireyleri birçok açıdan da olumsuz etkilemekte ve kişilerin diğer sorumluluk alanlarında çatışma yaşamaları ile sonuçlanabilmektedir. Özellikle, uzun ve düzensiz çalışma programları ile iş gerekleri ve yöneticilerin tutumu sebepleri ile yaşanan çalışanların söz konusu iş-aile çatışması yaşamasını tetikleyen iş ile ilgili faktörlerdir.

2.6.2.1. Uzun ve Düzensiz Çalışma Programları;

Çalışma süresinin uzunluğu ve düzensiz çalışma programının iş-aile çatışması ile ilgili olduğu yapılan çalışmalar ile bilinmektedir. Uzun çalışma saatleri bireyin fiziksel olarak ailesi ile ilgili aktivitelere katılmasını engelleyebilmektedir, bununla birlikte hafta sonu çalışmaları ve ek mesailer gibi faktörler de bireyin aile aktivitelerine ayırması gereken zamanın işe aktarılması gibi sonuçlar doğurabilir (Stoeva; Chiu; Greenhaus 2002, 13).

Çalışma saatlerinin uzunluğu kişinin çalışmasındaki verimin düşmesine sebep olabilir. Fındıkçı bu konuda günlük mesainin uzatılmasının her zaman yüksek verim alınacağı anlamına gelmeyeceğini belirtmektedir. Tam tersi bu durumun ertesi günün veriminin düşmesine neden olabileceğini ifade ederek, çalışanların çalışma sürelerinin günlük, haftalık, aylık, dönemlik değil, bir bütünlük içinde ele alınmasını ve dinlenme sürelerinin ayarlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü çalışma süreleri, insanların fizyolojik ve psikolojik kapasitelerine yönelik araştırmalar sonucu uluslararası çalışma standartlarına göre düzenlenmiştir. Bununla birlikte daha önceki çalışmalar da bireylerde duygusal

gerilim, iş-aile çatışması ve çalışma süresinin uzunluğu ve çalışma programı arasında doğrudan bağlantı tespit etmişlerdir. Fazla mesailer ve gece çalışmaları çalışan ebeveynlerde iş tansiyonu ile doğrudan ilgilidir (Önel, 2006, 21).

İş-aile çatışmasına neden olan faktörlerden çalışma süresinin uzunluğu ve çalışma programı değişken zamanlı çalışma sistemi ile de desteklenebilir. Değişken zamanlı çalışma sistemi; çalışma sisteminin sabit vardiyalara bölünmemiş hali ile ifade edilmektedir. Bu sistemde birey yaşam gereklerini yerine getirme konusunda programlama eksikliği yaşamakta bu ise yaşam döngüsünde karışıklığa neden oluşturmaktadır ve bireyde ekstra gerilim durumu oluşturmaktadır, böylece iş-aile çatışması kaçınılmaz hale gelmektedir (Hertz; Marshall 2001, 84).

2.6.2.2. İş Gereklere ve Yöneticilerin Tutumu;

Örgütlerde yerine getirilen her işin icra edilişi ile ilgili beklenti gereklerine uygun olarak yapılması yönündedir. İş gerekleri ile bir iş kapsamında yapılması gereken faaliyetlerin ve ulaşılmaması gereken sonuçların ifadesi anlatılmak istenmektedir. Çalışanlar iş icra etmek için iş gereklerini yerine getirmek zorundadırlar. Ancak, bazı durumlarda iş gereklerini yerine getirmek için çalışanlar uzun uğraşlar vermek ve fedakârlık yapmak zorunda kalabilmektedirler. Bu durum sonucunda bireyler yoğun iş gerekleri ile boğulma ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Boles; Johnston; Hair 1997, 18).

Önceki çalışmalar açıkça göstermektedir ki yoğun iş gereklerine boğulan bireyler günün her saatinde bu gereklerini karşılamaya güdülendikleri için psikolojik olarak şartlanmışlık yaşamakta bu ise sosyal hayata adaptasyonda sorun teşkil etmektedir. İş gereklerini karşılama dürtüsü bireylerin sosyal hayatlarına;

1. Ev ortamına getirilen iş ile ilgili materyaller,
2. İşin gerekleri için ev yaşam sahasında da devam edilen araştırmalar,
3. Şartlanmışlıktan ötürü sürekli olarak iş beklentileri hakkında konuşmalar,

Şeklinde taşabilmektedir. Bu tip taşmalar sonucunda birey, aile yaşamı ile ilgili yerine getirmesi gereken tüm sorumluluklarından feragat etme zorunluluğu ile karşı karşıya gelmektedir. Tüm bu süreçler sonucunda iş gereklerini yerine getirmek zorunluluğu bireyin hayatının büyük çoğunluğunu kaplamış olmakta ve aile bireylerine karşı psikolojik yetersizlik, iş yaşam sahasından aile yaşam sahasına doğru negatif duygusal taşma, iş-aile çatışması ile bağıntılı olumlu olması umulan enerji birikiminin tükenmişliği ve duygusal olarak tükenmişlik gibi sonuçlar doğurmakta bu ise olası bir çatışmayı kaçınılmaz kılmaktadır (Rothman 1998, 101).

Gerek iş gereklerinin yerine getirilmesinde gerekse bireylerin doğru zamanlama ve etkin performans ile çalışmalarında önemli faktörlerden bir tanesi de yöneticilerin tutumudur. Örgütlerde hedeflere ulaşmada en önemli unsurlardan olan doğru yöneltme ve yönetme çalışanların iş-aile çatışması yaşamaları konusunda da araştırmalara konu olan bir unsurdur. Etkin çalışma sistemlerinin oluşturulamaması ve bu bağlamda çalışanların doğru yönlendirilip yönetilememesi yapılan işin hacmi ne olursa olsun iş için ayrılması gereken zaman ve enerjinin azami ölçüde tüketilmesine neden olacaktır. Bu durum birey üzerinde aile yaşam sahasında ayırması gereken zaman ve enerji konusunda baskı oluşmasına neden olabilmektedir. Bununla birlikte yöneticilerin çalışan bireylere karşı tutumları da bireylerin iş-aile çatışması yaşamaları konusunda önem arz etmektedir.

Herhangi bir örgüte bağlı çalışan bireylerin sosyal hayatlarının olduğu gerçeğinin yöneticiler tarafından önemszenmemesi ve çalışan bireylere sadece üretim faktörü görüşü ile yaklaşma bireylerde ekstra olarak iş stresi ve doyumsuzluğu meydana getirmektedir. Bireyler böylece iş yaşamı ile aile yaşamı sorumlulukları arasında sıkışmakta ve sonuç olarak bu durum çatışmaya neden olmaktadır (Vallone; Donaldson 2001, 218).

Yönetim ve yöneticiler çalışanları iş ve bireysel amaçları doğrultusunda desteklediklerin de kişi is-aile çatışmasını daha az hissedebilecektir. Bireylerin kişisel gelişimlerini destekleyen, kişiyi iş öncelikleri konusunda bilgilendiren ve kişinin iş yaşamı dışında da çeşitli rolleri olduğunu kabul eden ayrıca iş ve aile yaşamının dengelenmesi için çeşitli yollar arayan ve

bulan yöneticiler sayesinde iş kaynaklı sorunlar azalabilecektir (Boyar; Maertz; Pearson 2003, 181).

2.6.2.3.İşe Bağlılık

Kanungo (1982) işe bağlılığı; bireyin psikolojik olarak işiyle özdeşleşmesi ile ilgili bilişsel durumudur (Karacaoğlu 2005, 58). Yani işe bağlılıkla anlatılmak istenen, bireyin yaptığı işe yönelik aidiyet duygusudur. Birey birçok nedenle yaptığı işe ve hatta çalıştığı örgüte bağlılık hissedecektir. Bu durum bireyin işi ve çalıştığı örgüt için ek çalışmalar, fazla mesai gibi ekstra fedakârlık durumları içerisinde bulunması durumlarını doğuracaktır. Ek olarak önem sırası içerisinde ilk sırada işini düşünmesi de görülebilecek durumlardır. Söz konusu durum içerisindeki bireyin aile yaşam sahasında üstlendiği rolün gerekleri olarak yerine getirmesi gereken sorumluluklar için ayırması gereken zamanı işine ayırması doğal bir sonuç olacaktır. Ancak bu durum bireyin ailevi sorumluluklarını yerine getirememesi ya da eksik olarak yerine getirmesi gibi durumlara neden olacak doğal olarak da bu nedenle olumsuzluklar yaşayacaktır ve sonuçta iş-aile çatışması ile karşı karşıya kalacaktır. İşine bağlı bireyler iş ya da aile sahasındaki rollerinden kaynaklanacak sorunlarda önceliği işine vereceği ve bu durumun doğal sonucu olarak da sürecin gerginliğini aile ortamına taşıyacağı için yine iş-aile çatışması yaşaması sonucu ile karşı karşıya kalacaktır.

İşe bağlılık, bireylerin yaptıkları işi hayatlarının önemli bir parçası olarak görmesi şeklinde bireyi etkileyen bir kavramdır. Bu durum örgütler açısından olumlu bir durum iken, çalışanlar açısından hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. İşine bağlı bireyler kariyerlerinde başarı elde edebilme olanakları yüksek bireylerdir. Söz konusu bireyler üzerinde iş yaşam sahasında aradığını bulma ve başarma etkisi yarattığı için önemli bir olgu olarak gözükmektedir. Bazı durumlarda ise işe bağlılık bireylerin diğer yaşam sahaslarında yerine getirmekle yükümlü olduğu sorumluluklar, katılması gereken aktiviteler v.b için engelleyici bir unsur oluşturmakta bu ise birey için iş dışında kalan sahalarda bir başarısızlık durumu ve istediklerini elde edememe hali doğurmaktadır. Bu durum sonucunda birey olumsuzluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuzlukların en başında çatışma durumları gelmektedir.

Bireyin aynı süre zarfında iş, aile ve sosyal yaşam sahalarında üstlendiği rollerin gereklerinin yerine getirilmesinde birinin diğerine engelleyici bir etki yaratması ve gereklerinin yerine getirilmediği yaşam sahasında oluşacak başarısızlıklar ve olumsuzluklar neticesinde çatışması yaşamaktadır. Bu çatışmalardan en önemlisi ve günümüzde örgütlerin çözüm bulmak için zaman harcadıkları iş-aile çatışmasıdır. Bu çatışma durumu bireyin işi ile ilgili nedenlerden ötürü, ailevi sorumluluklarını yerine getirmemesi ve bunun neticesinde aile ortamında oluşan tepkiler sonucunda oluşan olumsuz durum ile ortaya çıkmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere işe bağlılık, birden çok sebebi olan iş-aile çatışmasının nedenlerinden birisidir ve iş-aile çatışmasının oluşumunda etkilidir.

İşine bağlı bireyler zamanlarının çoğunu işleri ile ilgili faaliyetler ile geçirme isteği içerisinde bulunacaklardır. Bu istek bireyin aile ile ilgili olan yükümlülüklerini yerine getirememesi, ya da geç getirme sonucunu doğuracaktır. Bu ise aile yaşam sahasını oluşturan diğer rol sahiplerinin tepkisine neden olacak, birey üzerinde bir baskı durumu yaratacaktır. Böylece birey zaman odaklı iş-aile çatışması yaşayacaktır.

Yine işine bağlı söz konusu bireyler iş ile ilgili tüm olumsuz durumlara katlanabilecek kadar işlerine bağlı olabilmektedir. Bu her ne sebeple olursa olsun bireyin sorunlarının kaynağı olarak işini görmemesi ve iş ortamında edineceği stresi iş ortamında açığa çıkarmama davranışında bulunacaktır. İş ortamında meydana gelecek herhangi bir olumsuz durumdan “yapılan iş” sorumlu tutulmayacaktır. Böylece birey iş ortamında yaşayacağı gerilim durumunu iş ortamına aktarmaktan kaçınacaktır. Bu ise bireyin bu gerilim durumundan etkilenmesi sonucunu doğuracaktır. Böylece birey gerilim odaklı iş-aile çatışması yaşayacaktır. Yani işe bağlılık, iş-aile çatışması üzerinde etkili olacaktır.

Son olarak da işine bağlı bireyler işleri ile özdeşleştikleri için, iş ortamında herhangi bir role sahip kişi, rolün gerektirdiği tutum ve davranışı günlük aile hayatında problem çözme aracı olarak kullanma isteği içerisinde bulunabilir. Ancak söz konusu davranış biçimleri her

zaman geçerli olamayacağı için birey davranış odaklı iş-aile çatışması yaşama sonucu ile karşı karşıya kalacaktır.

İlgili alan yazına bakıldığında da Jackson vd.(1985) tarafından iş-aile çatışmasının çok boyutlu ve çok yönlü bir süreç olduğu belirtilmektedir. Kişinin işine veya ailesine bağlılığının derecesi, işinde ve ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden veya ailesinden kaynaklanan olası çatışmanın nedenini oluşturduğu, çatışmanın sonucunda da kişinin gerek iş ve gerekse aile hayatından aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar meydana gelebileceğine işaret edilmektedir (Jackson, Zedeck; Summers 1985, 575).

İşe veya aileye bağlılığın derecesi kişinin o rol için harcamak istediği zaman ve çaba miktarını ve rolüyle ilgili duyarlılığını göstermektedir. Dolayısıyla işine aşırı bağlı olan birisinin aile rolünü ve tam tersine ailesine aşırı bağlı olan birisinin iş rolünü tam olarak yerine getirememesi beklenmektedir (Wiley 1987, 471). Bu durumda iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasının, çalışanın işe bağlılığının düzeyi ile yakından ilişkili olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Frone ve Rice (1987) iş-aile çatışmasının sebepleri ve sonuçları üzerine yaptıkları çalışma içerisinde işe bağlılık ile iş-aile çatışması arasında doğru yönlü bir ilişki olduğunu ve işe bağlılığın iş aile çatışmasını tetiklediğini bildirmektedir (Frone; Rice 1987, 52).

Sonuç olarak işe bağlılık, iş-aile çatışması için neden ve kaynak teşkil etmektedir.

2.6.3.İş -Aile Çatışmasına Neden Olan Aile ile İlgili Faktörler

İş aile çatışması iş yaşamında üstlenilen roller arasındaki bağlantılar hakkında birçok şey bilindiği halde, aile yaşamının beklentilerinin de iş-aile çatışması ile ilgili olması beklenmektedir. Bu beklentinin çıkış noktası iş için yetersizlik, aile içi aktiviteler için müsait olmama ve enerji tükenmişliği gibi unsurlarla ortaya çıkan aile yapısı ve sorumluluklardır ve bunların iş-aile çatışması ile pozitif bağlantılı oldukları bilinmektedir. Bunlarla birlikte iş-aile çatışmasına neden olan aile ile ilgili faktörlere ek olarak; (a) aile

için harcanan zaman, (b) eşlerin çalışma saatleri, (c) çocukların sayısı ve yaşları gösterilebilir (Pleck 1984, 31).

2.6.3.1. Aile İçin Harcanan Zaman

Aile için harcanan zaman ile ifade edilmek istenen, aile içerisinde yaşamdan kaynaklanan sorumlulukların yerine getirilmesi için göze alınan zamandır. Aile içerisinde yoğun faaliyetler ve görevler üstlenmekten hareket ile ortaya çıkan bu teori; bireyin aile faaliyetlerine yoğun katılımı ya da aile içerisinde fazla sorumluluk alma durumlarında bireyin fiziksel olarak tükenmişlik durumunun ortaya çıkacağı, bunun bireyin enerji durumunu etkileyeceği ve sonuç olarak bireyin iş ortamı ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmekte zorlanarak aileden kaynaklı iş-aile çatışması yaşamasının kaçınılmaz olacağını savunmaktadır. Bireyi aileden kaynaklı iş-aile çatışması yaşamakla yüz yüze getireceği ön görülen aile içi çalışma ve sorumluluklara şu örnekler verilebilir (Judge; Colquitt 2004, 398).;

- Çocuk bakımı ya da çocuklara karşı yerine getirilmesi zorunlu sorumluluklar,
- Aile toplantıları ya da geziler,
- Ailenin fiziksel yaşam alanı olan ev sahası ile oluşabilecek sorunlar ile meşguliyet
- Aile yaşantısının gerekleri olan faaliyetlerin ve düzenlemelerin gerçekleştirilmesi için zaman harcama durumları

Yukarıda bazı örnekleri sıralanan aile ile ilgili faaliyetlerin birey üzerinde aşırı baskı yaratması ve söz konusu faaliyetleri yerine getirme konusundaki programsız çalışmaların bireyde çatışma durumu yaratacak sonuçlar doğurması beklenmektedir. Diğer yandan bu hususlara programlı ve seviyeli yaklaşım bireyde iş ortamının gerilim ve zorunlulukların getirdiği olumsuz sonuçları gidermede yardımcı olacağı da savunulmaktadır.

2.6.3.2.Eşlerin Çalışma Saatleri

Eşleri iş ortamında uzun, yoğun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip bireylerin iş-aile çatışması yaşamaları kaçınılmazdır. Bu duruma maruz kalan bireyler, eşlerinin aile gerekleri

ve çocuk bakımı konusunda daha fazla sorumluluk yüklenmeleri istekleri ile karşı karşıya kalacaklardır (Carlson; Kacmar; Michele 2000, 249).

Eşleri iş ortamında uzun, yoğun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip bireylerin oluşturduğu ailelerde iş-aile çatışmasının eşlerin her ikisinde birden ortaya çıkması olasıdır. Yukarıda da belirtildiği üzere eşlerden iş ortamında uzun, yoğun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip olan, diğer eşten aile ve ev ortamı ile daha fazla sorumluluk yüklenmesini isteyecektir. Daha fazla sorumluluk yüklenen eş eğer çalışıyor ise çalışma saati ve yükü ne olursa olsun aile ve iş ortamına ayırması gereken enerji ve zamanın fazla olmasından ötürü iş ortamına taşan gerilim durumu ile karşı karşıya kalacak bunun doğal sonucu olarak da işin gereklerini tam olarak yerine getirememekten kaynaklanan iş-aile çatışması yaşayacaktır. Diğer yandan iş ortamında uzun, yoğun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip birey eşinin yaşadığı bu çatışma durumunun sonuçlarından etkilenerek doğal olarak da çatışma yaşayacaktır. İş ortamında uzun, yoğun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip olmayan bireyin aile ile ilgili sorumlulukları üstlenmemesi durumunda söz konusu çalışma saatlerine sahip eş aşırı yoğunluktan ötürü yine iş-aile çatışması ile karşı karşıya kalacaktır (Higgins; Duxbury 1992, 407).

Görüldüğü üzere eşlerden herhangi birinin iş ortamında uzun, yoğun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip olması aileyi oluşturan eşlerin ikisinin de iş-aile çatışmasını yaşamayı sonucunu doğurabilmektedir.

2.6.3.3.Çocukların Sayısı ve Yaşları

İş- aile çatışmasının ağır çocuk bakım sorumlulukları ile bağlantılı olması kuvvetle muhtemel bir gerçektir. Fazla sayıda çocuk sahibi olma ve sahip olunan çocukların yaşlarının küçük olması iş gereklerini yerine getirmede yetersizlik, çocuk bakımı ile aşırı meşgul olma ve bireylerde ailevi sorumluluklardan ötürü aşırı fiziksel yüklenme gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Geleneksel aile yapılarında (sadece bir eşlerden erkek olanın çalıştığı) çocukların bakımı ve sorumluluklarının yerine getirilmesi işlemleri eşlerden kadın olanın da sorumluluğundadır. Ancak eşlerden ikisinin de çalıştığı ailelerde bu sorumluluklar eşlerden kadın olanın sorumluluğu altında olduğu kadar eşlerden erkek olanında sorumluluğu altındadır. Aile yaşam sahasının bu konu ile ilgili sorumluluklarının yerine getirilmesi sonucu ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçlar ebeveynlerin sahip oldukları çocukların yaşlarına ve sayılarına göre değişiklik göstermektedir. Çocukların yaş periyotlarına göre istek ve bakım sorumlulukları değişiklik gösterdiği bilinen bir gerçektir. Küçük çocuklara sahip ailelerde çocukların yoğun bakım ihtiyacı olması nedeni ile çalışan ebeveynler iş gereklerinden arta kalan zamanlarını tamamen çocuklarına ayırmak zorunda kalmaktadırlar. Hatta bazı durumlarda (örneğin; çocukların hastalanması ya da yalnız kalması v.b) iş yaşamı ile ilgili yürütülmesi gereken faaliyetlere ait zamana ve bu faaliyetler için harcanması gereken enerjiye taşma olmakta, bu durumda birey zamana dayalı iş-aile çatışması durumu ile karşı karşıya kalmaktadır.

Diğer taraftan okul çağında çocukları olan çalışan ebeveynlerin çocuklarının eğitimlerinde başarı durumlarına olan ilgileri, alakaları ve bu konuya yönelik oluşabilecek yoğun yaklaşımları nedenleri ile bir gerilim durumu içerisinde kalması kaçınılmaz olabilecektir ve bu da yine bireyde iş-aile çatışması yaşama ile yüz yüze getirecektir (Hammer; Grandey 2003, 425).

2.7. İş-Aile Çatışmasının Birey Üzerindeki Etkileri

İş- aile çatışmasının, çalışanlar üzerinde çeşitli gerilim durumları yarattığı ve ortaya çıkan bu durumun çalışan üzerinde olumsuz etkilerde bulunduğu yapılan çalışmalar ile ortaya konulmuştur.

Gerçekten de çalışanlar hem evlerinde hem de ailelerindeki görevlerinde başarılı olabilmek için her iki alandaki işlerine yetişebilme yönünde büyük bir zaman baskısı yaşamaktadır. Çoğu zaman bazı statü ve yükselme fırsatlarını kaçırmakta veya geciktirmektedir. Bazen de

çalışanlar, tüm çelişkilerin yarattığı gerilimi yaşarken, beraberinde sağlığını da yitirmektedir.

Yapılan bazı araştırmalara göre, çalışanlar kariyerlerinin rol çatışmasından ciddi olarak etkilendiğini göstermektedir (Acar 1990, 86). Rol çatışması, çalışanların hayatında, kariyerde ilerledikçe daha büyük önem kazanmaktadır. Bu çatışmanın pek çok çalışanın kariyer rollerini yeniden tanımlamaya yönelmelerinin de nedeni olduğu açıktır. Örneğin, yapılan bir araştırmada kimi çalışanların, başlangıçta çok yüksek kariyer güduları olmasına ve aile içindeki toplumsallaşmalarının kendilerini bu yönde çok destekleyici olmalarına karşın, zamanla aile rollerinin artan taleplerinden doğan baskıların mesleklerinde uyguladıkları standartların düşmesine yol açtığı belirtilmiştir.

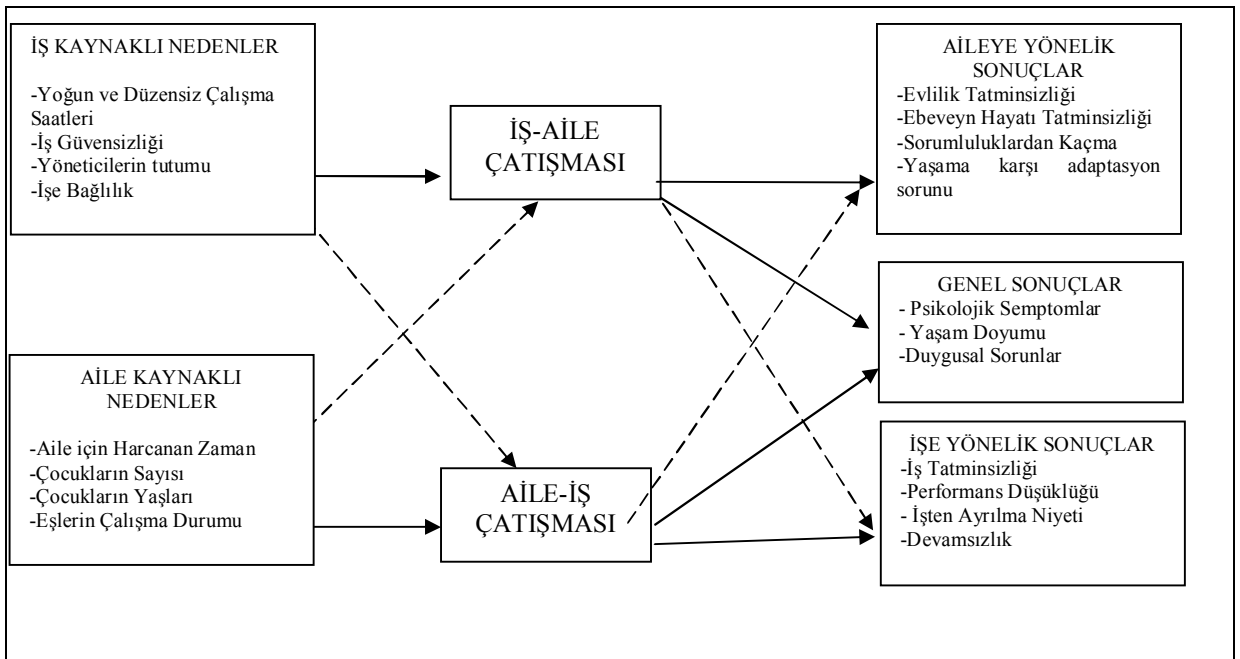
Aile sorumluluğundaki rollerinin yükü sonucu çalışma yaşamının içinde yer alan kimi çalışanlar, bazı durumlarda "aile üyeliği mi, kariyer mi, yoksa gelir elde edebilmek için iş mi daha önce gelecektir" sorusuna cevap arayabilmek için bazı kararlar alması gerekecektir. Bu, oldukça güç bir seçimi, çalışanların karşısına çıkarmaktadır. Hangi rolün daha önce geleceği konusu, çalışanın bazı ambivalans duygular yaşamasına da yol açacaktır (Aytaç 1997, 224). Kariyerle, aile sorumluluğu, çocuk bakımı arasında karar verme konusunda zıt duygular yaşayan kimi çalışanlar, zaman içerisinde kimi ailevi görevlerini yerine getirmediikleri konusunda suçluluk duygusuna kapılacaktır. Aile ile iş hayatı arasındaki seçim güçlüğü, bireyin kararsızlığı, kişiyi karamsarlığa sürükleyebilecektir. Bu durum bireyin kariyer planlaması ve geliştirmesinde ilgilendiği iş aktivitesindeki rollerinin, bir aile üyesi olarak anlamsızlaşabileceğini de göstermektedir. (Cascio 1992, 99).

Tüm bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda iş-aile ve aile-iş çatışmasının bireyler üzerindeki etkileri bireyin söz konusu çatışmayı yaşadığı boyuta göre sınıflandırılabilir. Şekil.2.3.'de görüldüğü üzere iş-aile çatışmasının boyutlarına göre yapılan sınıflandırma söz konusu boyutların etkiledikleri yaşam sahasında bireye olumlu ve olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Söz konusu bu etkiler yine şekilden de anlaşılacağı üzere bazen doğrudan bazen ise dolaylı yoldan olmaktadır ve bu etkiler ve etkilerin sonuçları olumsuz olabileceği gibi olumlu sonuçları da olabilecektir. Konunun daha açık bir

şekilde ortaya konulabilmesi için iş-aile çatışmasının etkileri ile ilgili yukarıda belirtilen sınıflandırmaların açıklanması yerinde olacaktır.

2.7.1. İş-Aile Çatışmasının Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Daha önce de açıklandığı üzere bireyin yaşamını idame ettirebilmesi karşılması için karşılması gereken ihtiyaçlarını giderebilmesi için sürekli bir çalışma halinde bulunmaktadır. Bu çalışma hali bireyin yaşamı için bir saha oluşturmaktadır ve bu ise iş yaşam sahası olarak adlandırılmaktadır. Çalışmanın “İş-aile çatışmasının nedenleri” bölümünde bahsedilen ve Şekil.2.3.’de sıralanan kimi nedenlerden dolayı bu yaşam sahasındaki olumsuz sonuçlar daha önce bahsedilen “taşma kuramı” doğrultusunda aile yaşam sahasına dökülebilmekte ve birey bu şekilde iş-aile çatışması yaşayabilmektedir. Yani iş-yaşam sahası direkt olarak aile yaşam sahasını ve genel yaşamı etkilemektedir. Bu etkileme durumu beraberinde çatışmayı getirmektedir. Meydana gelen çatışma neticesinde şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır.



Şekil.2.3. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri ve Bireyler Üzerindeki Sonuçları

Kaynak: Kinnunen; Mauno , 168

2.7.1.1. İş-Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçları

İş ile alakalı kimi olumsuz durumların aile yaşam sahasında ve sosyal çevrede (genel yaşam sahasında) yerine getirilmesi gereken yükümlülükleri ile birlikte yaşam sahasının diğer tüm bileşenlerini etkilediği durumlarda ortaya çıkan stres yaratıcılar ve olumsuz durumların yarattığı çatışma olarak bilinen iş-aile çatışmasının olumsuz etkileri etkilediği çevrelerde şu şekilde incelenmektedir;

2.7.1.1.1. Aileye Yönelik Sonuçlar

İş ortamındaki sorunlar ile yaşanan olumsuz durumların aile yaşam sahasına taşması sonucunda oluşan çatışmanın yarattığı sonuçlardır. Bunlar;

2.7.1.1.1.1. Evlilik Hayatının Tatminsizliği

Bireyin yaşadığı çatışmanın sonucunda ortaya çıkacak bunalım durumu ile alakalıdır. Bireyin evliliğin gereklerini yerine getirememesinden kaynaklanan psikoloji ile eşinin ortaya koyacağı tavır ya da bireyin evlilik hayatına katılım için kendisini zihinsel olarak yeterli hissetmemesi evliliğin gerekliliğini sorgulamaya başlaması sonucunu doğurabilecek ve bununla eş zamanlı olarak bireyde evlilik hayatını bitirmeye yönelik isteği doğurabilecektir (Hertz; Marshall 2001 , 107).

2.7.1.1.1.2. Ebeveyn Hayatının Tatminsizliği

Birey aile hayatında evlilik hayatında eşleri ve evlilik hayatının gidişatı ile ilgili problemler yaşaması dahi bireyin aile yaşam sahasındaki sorumluluklarının çoğunluğunu oluşturan, çocuklara karşı sorumluluklarını yerine getirememesi ile ortaya çıkabilecek, çocukların gösterecekleri tepkiler sonucunda bireyde oluşabilecek tatminsizlik durumu ile açıklanmaktadır (Pratt 2006, 149).

2.7.1.1.1.3. Sorumluluklardan Kaçma

Birey çatışma neticesinde yaşayacağı psikolojik sonuçların etkisi olarak aile yaşam sahası ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmede zorluklar yaşayacaktır. Bu zorluklar kimi zaman bireyin mevcut psikolojik durumu ile ilgili olacak iken kimi zaman da bireyin psikolojik durumundan kaynaklanacak fiziksel yorgunluğu ile ortaya çıkabilecektir (Boyar; Maertz; Pearson et Al 2003, 183). Birey yerine getirmekte zorlandığı ve gerçekleştirilmesi zorunlu bu sorumluluklardan refleks olarak kaçınma hissi yaşayacaktır, bu ise bireyi psikolojik olarak söz konusu sorumluluklardan uzaklaştıracaktır. Sonuç olarak birey sorumlulukları yerine getirmede eksik kalacaktır ya da birey tamamen sorumlulukların dışında kalarak çatışmadan kurtulma mekanizması olarak sorumluluklardan kaçmayı beraberinde getirecektir. Bu durumun doğal sonucu olarak da birey aile yaşamına karşı adaptasyon sorunu ile karşı karşıya kalacaktır (Cinamon; Rich 2002, 536).

2.7.1.1.1.4. Aile Yaşamına Karşı Adaptasyon Sorunu

Çatışmaya maruz kalan birey evlilik hayatından tatminsizlik, ebeveyn olarak yaşama karşı oluşabilecek tatminsizlik ve bunların sonucunda oluşabilecek sorumluluklardan kaçınma durumu bireyin aile hayatı ile ilgili adaptasyon sorunlarını beraberinde getirecektir. Böylece birey hiçbir ailevi faaliyete tam anlamıyla katılamayacak katılsa dahi tam anlamıyla kendini vermeyecektir. Bu durumun doğal sonucu olarak da birey ailenin diğer fertlerinin tepkileri ile karşılaşacak ve birey böylece aileden uzaklaşmaya başlayacaktır. Bu ise aile kurumunun bozulması sonucunu doğurabilecektir (Frone; Barnes; Farrell 1994, 1026).

2.7.1.1.2. Genel Sonuçlar

Bireyin olası bir çatışma durumu ile karşı karşıya kalması durumu sadece bireyi aile ya da iş yaşam sahasında etkilemeyecek bunlarla birlikte sosyal bir varlık olan insanın etkileşimde bulunduğu diğer çevrelere katılımı ve hayatı ile ilgili de bireyin sorunlar yaşaması olasılığı ortaya çıkabilecektir. Bu sorunlara temel teşkil edecek ana unsurun, bireyin çatışma neticesinde içinde bulunması muhtemel olan olumsuz zihinsel durumlar olduğu tartışılmaz

bir gerçektir. Bu bağlamda bireyin yaşayacağı çatışma neticesinde karşılaşması muhtemel genel sonuçlar şunlardır;

2.7.1.1.2.1. Psikolojik Semptomlar

Bireyin yaşadığı herhangi bir olumsuz ya da olumlu durum sonucunda ortaya çıkan ve bireyin akıl sağlığı ile alakalı durumlara verilen addır. Psikolojik semptomlar kişilerde kimi zaman kalıcı olabilirken kimi zamanda belirli tedavi süreçleri neticesinde giderilebilmektedirler. Bu tip semptomlardan en bilindikleri kişilerde oluşan sürekli korku, endişe, gerilim durumları, bunlara bağlı olarak gelişen ve hastalık derecesinde olan paranoya, sinir hastalıkları v.b'dir. İş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşadığı durumların bireyde yarattığı baskı ve stres yukarıda bahsedilen semptomların ortaya çıkması sonucunu doğurmaktadır. Bunlar ise bireyde ileride bahsedilecek olan yaşam doyumu ve duygusal sorunlara neden olacak ve bireyi yaşam sahalarının tamamında etkileyecek duruma getirebilecektir (Marks 1998, 963).

2.7.1.1.2.2. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu herhangi bir bireyin yaşamaktan aldığı zevki ve yaşama olan bağlılığını ifade eder. Daha öncede bahsedildiği üzere psikolojik semptomların ortaya çıkaracağı travma durumları neticesinde kimi semptomlar kalıcı hale gelmekte ve bunların uzun süre bireyde etkili olması durumu bireyin yaşam doyumunu azaltmakta bu ise kimi durumlarda bireyde intihar eğilimlerine neden olmaktadır. İntihar eğiliminin yanı sıra bireyde yaşam doyumunun azalması, madde bağımlılığı, aşırı alkol kullanımı gibi durumları da beraberinde getirmektedir.

2.7.1.1.2.3. Duygusal Sorunlar

İnsanların karşılaştıkları kimi olaylara, durumlara karşı değerlendirmeleri ya da bağlanmaları (TDK, 2010) olarak tanımlanan duygular insanlar tarafından olaylara ve kişilere karşı spontane olarak ortaya konulmaktadır. Duygular kimi zaman insanları yönlendirirken kimi zamanda engelleyici olabilmektedirler. Bazı durumlarda insanlar duygularının etkisinde kalarak herhangi bir duruma karşı tepkilerini ya da yerine getirmeleri

gereken sorumlulukları ile ilgili tereddüt ve eksiklik yaşayabilmektedirler. Duygular genelde sevinç, üzüntü, acıma, yalnızlık, eksiklik hissi v.b şekilde ortaya çıkabilmektedir (Rothman 1998, 138).

Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmaları çatışmanın türüne ve doğrultusuna göre çeşitlilik göstermektedir. Bu bağlamda yaşanması muhtemel tüm çatışma türleri bireylerin birbirlerinden farklı duygular içerisinde olması sonucunu getirecektir. Örneğin zaman odaklı iş-aile çatışması yaşayan birey aile yaşam sahası için ayırması gereken zamanı kullanamadığı ve sorumluluklarını yerine getiremediği için kendisinde bir eksiklik hissine kapılacaktır. Bunun sonucu olarak da bireyde daha önce bahsedilen psikolojik semptomlar görülebilecek bu da bireyin yaşam doyumunu ve hatta aile hayatını bile etkileyebilecektir.

2.7.1.2. Aile-İş Çatışmasının Olumsuz Sonuçları

Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere iş-aile çatışması iki boyutlu olarak insanları etkilemekte “iş-aile ve aile-iş” ve her bir boyutta sorunun yaşandığı yerin aksine diğer yaşam sahasında birey çatışma yaşamaktadır. Söz konusu çatışma durumu incelenirken de bu ayrımın göz önünde bulundurulması konuyu tüm açılarından incelemek açısından önem arz etmektedir.

İş-aile çatışmasının diğer boyutunu oluşturan aile-iş çatışması, bireyin aile yaşam sahasında yaşadığı olumsuz durumlardan iş yaşam sahsına katılımının etkilenmesi ile alakalıdır. Önceki bölümlerde incelenen kuramlar, özellikle taşma kuramı incelendiğinde çatışmanın bu boyutunun anlaşılması daha da kolaylaşacaktır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere bireyin aile yaşam sahasında yaşadığı kimi olumsuz durumlar bireyin iş yaşam sahasındaki sorumluluklara katılımı ve genel yaşama entegrasyonu gibi birçok olguyu etkilemektedir. Konunun tam olarak anlaşılabilmesi açısından bu hususların açıklanarak incelenmesi yerinde olacaktır.

2.7.1.2.1. Genel Sonuçlar

İş-aile çatışmasının olumsuz sonuçları incelenirken değinilen söz konusu durum bireyin aile yaşam sahasında yaşadığı gerilim yaratıcı birçok durumun bireyin iş ve aile yaşam sahalari dışında kalan diğer yaşam alanlarındaki etkinliği, katılımı v.b birçok konuyu etkileyeceği açıklıkla görölmektedir. Bu hususa bir önceki bölümde ayrıntılı bir şekilde yer verildiği için tekrarı önlemek maksadıyla bu noktada yüzeysel olarak incelenmiştir

2.7.1.2.2. İşe Yönelik Sonuçlar

Konuya girişte de belirtildiği üzere bireyin aile yaşam sahasında meydana gelen olaylar neticesinde ortaya çıkan gerilim durumu ve buna bağlı olarak ortaya çıkan kimi psikolojik semptomlar, çalışma ortamında bireyin birçok sorunla karşı karşıya kalması ile sonuçlanabilmektedir. Bu sonuçlar kimi zaman bireyin mevcut işini tam anlamıyla yerine getirmesini engellerken kimi zamanda, işe karşı adaptasyon sorunlarını açığa çıkartmaktadır (Hertz 2001, 327).

2.7.1.2.2.1. İş Tatminsizliği

Herhangi bir olaydan ya da sonuçtan memnuniyetsizlik manasına gelen tatminsizlik, kişilerin söz konusu sonuçları ortaya çıkaran durumlara ya da olaylara karşı adaptasyonu ya da katılımını etkileyebilmektedir. Bireyin aile yaşam sahası ile ilgili yaşadığı sorunların iş ortamına taşması durumlarında bireyde iş ortamına yönelik bir çatışma durumu doğuracağı kesindir. Eğer birey bu çatışma durumunun etkilerinden kaçınma ile alakalı iş yaşam sahasında destek bulamaz ve aile-iş çatışması gibi iş-aile çatışmasının da dolaylı etkisini kendisinde görür ise bu durumda çalışılan ortam ve yapılan iş bireyde bir tatminsizlik durumu yaratacaktır. Bu tatminsizlik durumu bireyin işe olan bağlılığını, performansını etkilerken işten ayrılma niyeti gibi mevcut işi bırakmaya yönelik olumsuz sonuçlar yaratacaktır. Bu durumun ise örgütlerin, insan kaynakları açısından karşılaşılabilecekleri büyük problemleri beraberinde getirmesi kuvvetle muhtemeldir (Fleishman 2005, 265).

2.7.1.2.2.2. Performans Düşüklüğü

Birey yaşayacağı çatışma durumu ve bu çatışmanın beraberinde getireceği sonuçların etkisi ile işe yönelik olan adaptasyonunu kaybedecektir. Bu adaptasyon sorunu beraberinde daha önce belirtilen iş tatminsizliği ve isteksizlik durumu yaratabilecektir. Ortaya çıkan bu durumların yanı sıra çatışma durumunun yaratacağı gerilim sonucu bireyde fiziksel etkiler gözükülecektir. Bu ve diğer sayılan durumlar bireyin yaptığı işi etkili ve verimli bir şekilde yapmasını engelleyecek ve bireyin iş performansını negatif yönlü olarak etkileyecektir. Negatif yönlü performansı etkilenen birey bu etkilenmeden dolayı iş yaşam sahasında da sorunlar yaşaması halinde iş-aile çatışmasının dolaylı etkisine de girecektir. Böylece birey her iki yaşam sahasında da bir kaçınma durumu içerisinde kalacak ve genel yaşamında da bu durumların etkisini çeşitli psikolojik semptomlar ve duygu bozuklukları ile görecektir (Yhang; Chen; Chao et Al 2000, 118).

2.7.1.2.2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların yaşadıkları kimi olumsuz durumlar, kendini örgütsel aidiyetten uzak olma ve iş tatminsizliği şeklinde bireyleri iş ortamından uzaklaştırabilmektedir. Bazen de aile-iş çatışması yaşayan bireyler sorunun kaynağını ortadan kaldırmak için doğal bir refleks gösterebilmektedirler. Bu refleks genellikle sorunlu ortam ile alakanın kesilmesi şeklinde ortaya çıkabilmektedir. İnsanlar böyle durumlarda bağlantının kesilmesi daha zor olan aile yaşam sahası yerine iş yaşam sahası üzerinde uygulama niyeti göstermektedirler (Catsouphe; Kossek; Ellen et Al 2006, 159). Bu durum beraberinde bireylerde işten ayrılma niyetini getirmektedir. Bu duyguya sahip bireylerin performansları, artık zihnen çalışılan ortamından uzaklaşma güdüsü içerisinde bulunduğu için, düşmekte, verimleri ve etkinlikleri azalmaktadır. Bu ise örgütlerde karşılaşılması olası ve çözüm bulunması zorunlu bir durum olarak kendini göstermektedir. Bireyin bu durumunu engelleyebilmek, yöneticilerin olumlu tutumu ya da iş ile sağlanacak imkânlar ile mümkün olacaktır (Pratt 2006, 134).

2.7.1.2.2.4. Devamsızlık

Herhangi bir yaşam sahasında yaşanan çatışmanın doğal sonucu olarak birey kaçınma durumu içerisinde olacaktır. Bu kaçınma durumu daha öncede değinildiği üzere bazen çatışmanın yaşandığı yaşam sahalarından herhangi birinden, özellikle iş yaşam sahasından, ayrılma niyeti olarak ortaya çıkarken bazen de ortamdaki geçici süreli uzaklaşma durumu şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Yapılan işe belirli süreli katılmama anlamında kullanılan devamsızlık tam bu noktada görülmektedir. Birey yukarıda belirtildiği gibi bazen tamamen psikolojik refleks olarak işe belirli süreli devamsızlık yaparken bazen de çatışma durumunun yarattığı gerginliğin fiziksel sağlığa yapacağı olumsuz etkinin sonucu olarak devam edemeyebilmektedir. Bu durumda bireyin iş yaşam sahasında yüklendiği sorumluluk alanı boş kalacak ve örgütler için yapılan işin yavaşlaması gibi de bir sonuç doğurabilecektir. Böyle bir durumda örgütün kendi içerisinde alması olası olan önleyici tedbirlerden bir kısmı bireyi yeni bir gerilim ortamına itici bir etki yaratabilir. Bu şekilde birey yaşadığı çatışma boyutu haricinde iş-aile çatışmasının diğer boyutunun da dolaylı etkisini yaşayacak ve bu da bireyde daha ağır sonuçlar doğurabilecektir (Byron 2005, 173).

2.7.2. İş-Aile Çatışmasının Birey Üzerindeki Olumlu Etkileri ve Sonuçları

Bireyin iş-aile çatışmasının herhangi bir boyutunu tecrübe etmesi her olguda olduğu gibi hem olumlu hem de olumsuz sonuç vereceği daha öncede ifade edilmiştir. Genelde olumsuz anlam yüklenen iş-aile çatışmasının olumlu yanı telafi kuramı ile açıklanmaktadır. Bu kurama göre birey herhangi bir yaşam sahasında eksik olan ya da diğer yaşam sahasının yarattığı olumsuz durum(lar) neticesinde yerine getiremediği herhangi bir olguyu eksikliğin olmadığı yaşam sahasında gidermeye çalışmaktadır (Martins 2002, 403).

Örneğin, tatmin edici bir işe ya da kariyere sahip olmadığını düşünen bir kişi, tatmin duygusuna aile yaşamından sağladığı doyum ile ulaşmayı seçer (Burke; Greenglas; Esther 1999, 336). Başka bir ifadeyle, işinden ya da kariyerinden beklentileri doğrultusunda yeterince tatmin sağlayamayan kişi, aile yaşamından duyduğu doyumunu daha fazla önemseme eğilimi göstermekte ve aile yaşamından duyduğu tatmin düzeyini artırma gayretini içerisine girmektedir. Benzer şekilde, aile yaşamında beklentileri doğrultusunda

yeterince doyum sağlayamayan bir kişi, iş yaşamından duyduğu doyum düzeyini daha fazla önemseme eğilimi göstermekte ve söz konusu doyum düzeyini arttırma yönünde gayret göstermektedir. Bu durum iş-aile ya da aile-iş çatışmasının birey tarafından tecrübe edildiği noktalarda da benzer sonuçlar vermektedir. Örneğin, çalışan yařadđı çatışma neticesinde iş yaşamında iş doyumuna sahip değilse aile yaşamından daha fazla doyum sağlamak için gayret gösterir. Bunun için de aile yaşamına daha fazla zaman ayırma gereği duyar (Thompson; Beauvais; Laura et Al 1999, 414).

Bu durumun olumlu olarak gösterilmesinin nedeni bireyin telafiye yöneldiği yaşam sahasına göre olumluluk durumudur. Bu genellikle iş-aile çatışmasının yařandđı durumlarda bireyin aile yaşam sahasında bulamadđı tatmini iş yaşam sahasında araması ile kendisini işine daha çok vermesi neticesinde işinde artan başarısı, ya da tam tersi durumda aile yaşam sahasına yoğunlaşması ile mutlu bir aile hayatına sahip olması durumları şeklinde dir (Kinnunen; Mauno 1998, 173).

İş-aile çatışmasının birey üzerinde yařandđı boyuta ve şiddete bağlı olarak değişen etkileri ve sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar kimi zaman olumlu olabilmektedir. Ancak bu durumlarda bireyler üzerinde söz konusu çatışma durumlarının ağırlıklı etkisinin olumsuz yönlü olduğu gerçeğini değiştirmemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLE İŞE BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN TURİZM SEKTÖRÜNDE İNCELENMESİ: NEVŞEHİR BÖLGESİNDE FAALİYET GÖSTEREN OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, ilk iki bölümde incelenen kavramların birbirleri ile olan ilişkileri, yapılan ampirik çalışmanın sonuçları ile ortaya konulmuştur. Bu bağlamda, araştırmanın ilk iki bölümünde teorik (kuramsal) düzeyde ele alınan işe bağlılık ve iş-aile çatışması kavramlarının birbirleriyle olan ilişkilerine Nevşehir'deki 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapılan uygulama ile elde edilen; veri, bulgu, yorum ve değerlendirmeler çerçevesinde yer verilmiştir.

3.1. İş-Aile Çatışması İle İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi; Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Araştırma

Bu bölümde araştırmanın amacını teşkil eden iki kavram arasındaki ilişkinin çalışanlar üzerinde test edilmesi ve sonuçlarına ilişkin incelemelere yer verilecektir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, iş-aile çatışmasının nedenlerinden olan işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin ortaya konulmasından ibarettir. Bu temel amaç çerçevesinde araştırmada, turizm sektöründe çalışanların, işe bağlılık ile iş-aile çatışması düzeyleri ortaya konulduktan sonra, söz konusu kavramlardan bağımlı değişken olan iş-aile çatışması ve faktörleri üzerindeki, bağımsız değişken olan işe bağlılığın etkisi ortaya konulmuştur. Çalışanların işe yönelik tutumları ve bunun yanında iş yerindeki davranışları üzerindeki etkilerini, işe bağlılık kavramı çerçevesinde incelemektir. Buna ek olarak araştırmanın yan amaçları; işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin örneklem grubunun demografik değişkenleri açısından bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinden oluşmaktadır.

Daha önce yapılan çalışmaların büyük bir bölümü, bu çalışmanın konusu olan kavramların sadece bir kısmı üzerinde yapılmıştır. Ayrıca yapılan pek çok çalışmada, yönetim ve organizasyon yazınından yeterince faydalanılmamaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada işe bağlılığın, iş-aile çatışması kavramı ve alt boyutları üzerindeki etkilerinin yönetim ve organizasyon bakış açısıyla irdelenmesi amaçlanmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Önemi

İş-aile çatışması, çalışanların aile yaşam sahasında işleri ile ilgili sebeplerden dolayı yaşadıkları olumsuz sonuçlar veren olaylardır. Bu yönü ile iş-aile çatışması çalışanların işlerine yoğunlaşmalarına ve verimli çalışmalarına etki edecek bir unsurdur. Böylece söz konusu çatışma türü, yalnızca çalışan bireylerin değil, çalışanlardan kaynaklanan üretim verimliliğinin düşmesi gibi sebeplerden ötürü örgütlerinde çözüm bulması gereken sorunları haline gelmiştir.

Bu sorunlardan hareketle, iş-aile çatışması ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi Greenhaus tarafından yapılmıştır. Bununla birlikte Yönetim yazınında araştırmacılar, iş-aile çatışması ve çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını incelerken, çalışmalarının kapsamlarını muhasebe çalışanları (Bedeian, Burke; Moffet, 1988; Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian ve Mossholder, 1989), sağlık çalışanları (Thomas; Ganster, 1995), hemşireler ve mühendisler (Bacharach et Al, 1991), polisler (Burke, 1988), yöneticiler (Judge; Boudreau; Bretz, 1994), öğretmenler (Cooke ;Rousseau, 1984) gibi meslek gruplarıyla sınırlandırarak daha sağlıklı araştırma sonuçları elde etmeyi amaçlamışlardır. Ancak söz konusu çalışmalar, turizm sektörü üzerinde işlenmemiştir. Bu yönü ile çalışma söz konusu kavramın turizm sektöründeki çalışanlar üzerinde yarattığı etkilerin incelenmesi bakımından önem arz etmektedir.

Çalışmanın önem taşıdığı bir diğer nokta, iş-aile çatışmasının nedenlerinden biri olan işe bağlılık kavramının etkisinin de incelenmesidir. İşe bağlılık kavramı çalışanların kendilerini işlerine etkili bir şekilde vermeleri açısından önem arz etmektedir. Ancak bu nedenle

çalışanların iş-aile çatışması yaşaması, bireylerin söz konusu bağlılıktan uzaklaşmaları sonucunu doğurabilmekte ve bu da amaca ulaşmada örgütler için sorun teşkil etmektedir. Bu nedenle söz konusu bağlılık türünün iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin ortaya konulması, işe bağlılık düzeylerinin korunması açısından önem arz etmektedir. Çalışanların işe bağlılık düzeylerinin, genel olarak iş-aile çatışması düzeylerinin, daha özelden ise iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik daha önce yapılan bazı çalışmalar bulunmaktadır (cf. Gutek, Larwood and Stromberg, 1986; Lopata and Norr, 1980; Michael R. Frone and Robert W. Rice, 2010; Baba & Jamal, 1991; Elloy, Everett, & Flynn, 1991; Gerpott, 1990; Mathieu & Farr, 1991; Paterson & O'Driscoll, 1990; Shore, Newton, & Thornton, 1990.). Ancak söz konusu çalışmaların neredeyse tamamı, tek başına iki kavramın ilişkisini direkt ölçmemekte ve başka kavram ilişkilerini de ortaya koymaktadır. Bu nedenle iki kavram arasındaki ilişkinin direkt ölçüldüğü çalışmaların uluslararası literatürde nadir rastlanan bir konu olması, Türkçe literatürde ise bulunmaması bir başka önemi haiz noktadır.

Bu yönü ile çalışma, Türkçe literatürde incelenmemiş olması ve uluslararası literatürde de turizm sektöründe uygulaması ile farklılık yaratması bakımından ilgili literatüre katkı sağlayabilme özelliği göstermektedir.

3.1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Çalışma, iş-aile çatışmasının nedenlerinden yalnızca işe bağlılık ile sınırlıdır. Diğer nedenler kapsam dışında tutulmuştur. Araştırmanın uygulama yönünden kapsamı Nevşehir ilinde bulunan 5 yıldızlı otel çalışanları olarak belirlenmiştir. Analiz birimi, 5 yıldızlı otel işletmesinden ulaşılabilen her bir otel çalışanıdır. Kapsamın bu şekilde belirlenmesinin nedenleri aşağıda sıralanmıştır;

Çalışmanın teorik bölümlerindeki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, iş-aile çatışmasının, emek yoğun sektörlerde daha sıklıkla yaşandığı bilinmektedir. Emek yoğun sektörlerden birisi olan turizm sektörünün bu özelliği, personel odaklılığın diğer sektörlerden fazla oluşu ve daha önce bu sektörde yapılmış araştırmaların sınırlı olması

nedeni ile bu konu araştırmaya değer görülmüştür. Ancak geniş yelpazede hizmet verilen bir sektör olan turizm endüstrisi içerisinde, bu tip bir araştırmayı sektörün tamamına uygulamak kesin anlamda bir zaman kaybı olacak ve homojen gruplara ayırmada zorlanılacağı için güvenilir sonuçlar elde edilemeyebilecektir. Bunlara ek olarak turizm endüstrisi içerisindeki birçok turizm işletmesi ve kolu misafirlere turizm faaliyetinin belirli bir bölümünde servis vermektedir. Ancak turizm faaliyetinin başından sonuna kadar misafir ile ilişki içerisinde bulunan işletmeler konaklama tesisleridir. Söz konusu tesislerde çalışma yoğunlukları, buldukları bölgenin sezonluk ziyaret süreleri boyunca sürmektedir. Bu tesislerden en bilinen ve en yaygın olan türü, otel işletmeleridir. Bu sebeple otelcilik sektörü hem yukarıda sıralanan özellikleri en yoğun taşıyan birim olmasıyla, hem de elde edilecek verilerin güvenilirliği açısından araştırmanın yapılacağı saha olarak ortaya çıkmıştır.

Ülkemiz turizminin bölgelere dağılışı açısından çeşitlilik göstermesi, araştırmanın yapılacağı alanın geniş bir çerçevede olması sonucunu doğurmuştur. Ancak alan yoğunluğunda araştırmayı boğmaması amacı ile turizm bölgeleri; kıyı bölgesi ve i bölge olarak homojen iki gruba ayrılmıştır. Burada dikkat edilen özellikler, söz konusu her iki bölgeye gelen turistlerin orijinleri, yoğunlukla ziyaret tarihleri, ilgi alanları, sezon uzunlukları ve yoğunlukları olmuştur. Bilindiği üzere kıyı bölgesinde baskın olan turizm çeşidi tatil turizmi olarak adlandırılan deniz, kum, güneş iken, i bölgelerde kültür turizmi ağırlıktadır.

Bu eşitlenme sonuçta, bölgelere gelen turistlerin demografik özelliklerini ve kalış sürelerini etkilemekte, bu ise sezon içerisindeki çalışma yoğunluğunu belirlemektedir.

Tatil turizmi olarak adlandırılan turizm çeşidinde, bireysel anlamda ve turist grubu olarak misafirlerin kalma süreleri uzundur. Bu durum tesisteki misafir devri oranını düşürmektedir, böylece yapılan işin yoğunluğu sabit olmasına karşın iş yükü düşük oranlarda kalmaktadır. Ancak kültür turizmi ağırlıklı turist yoğunluğu yaşanan bölgelerde misafirlerin kalış süreleri kısadır. Dolayısıyla, misafir devri oranı ykektir. Hizmetin

sunulacağı kitlenin milliyeti, demografik özellikleri v.b değişkenleri devri oranı ile birlikte çeşitlilik göstermekte, bu da yapılan işin yükünü arttırmaktadır. Bu nedenle kültür turizmi yapılan alanlar, araştırma sonuçlarının güvenilirliği açısından daha somut sonuçlar vereceği sonucuna varılmıştır.

Kapadokya bölgesini oluşturan iller arasında da Nevşehir ili turistik cazibelerinin ziyaret oranları ve geceleme sayıları bakımından diğer illerden öne çıkmaktadır. Bu nedenle çalışmaya konu olan araştırmanın Nevşehir ilinde yapılması ile daha net sonuçlara erişileceği kanaatine varılmıştır. Araştırmaya konu olan bölgenin bağımsız yapısından dolayı araştırma sonuçlarının sınırlı genelleme yapmaya olanak tanıyacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

4,3,2,1 yıldızlı ve özel belgeli tesislerin kapsam dışı tutulmasının nedeni, bu tesislerin genelde mevsimsel dalgalanmalardan fazla etkilenmesi, kapasitelerinin düşüklüğü nedeni ile çalışma koşullarının daha hafif olması ve rekabetçi açıdan 5 yıldızlı oteller karşısında daha zayıf bir konumda yer almaları yüzündendir. 5 yıldızlı oteller, yerleşme durumu, yapı, tesisat, donatım, dekorasyon ve hizmet standardı olarak üstün özellikler gösteren ve personel sayısı bakımından diğer yıldız standartlarına sahip ve özel tesislerden üstünlüğü bulunan tesislerdir.

Çalışma, araştırma sorusu ve amaçları doğrultusunda geliştirilen hipotezleri test etmek ve mevcut durumu ortaya koymak için yapıldığından, hipotetik-tanımlayıcı araştırma türü kapsamına girmektedir.

3.1.4. Araştırmanın Yöntem Bilimi (Metodolojisi)

Bu bölümde araştırmanın metodolojisi hakkında bilgiler verilecektir.

3.1.4.1. Ana Kütlenin Belirlenmesi

Araştırma, Nevşehir’de faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana kütesinin belirlenmesi için Kapadokya Otelciler ve İşletmeciler Derneği (KAPTİD) ve Nevşehir Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

kayıtlarından faydalanılmıştır. Yapılan incelemede, KAPTİD'in Haziran 2010 tarihi itibarıyla Nevşehir ilinde kayıtlı toplam 5 tane 5 yıldızlı otel bulunmaktadır. SGK kayıtlarına göre bu otellerde toplam 350 personel olduğu görülmüştür. Buna göre, araştırmanın ana kütlesi 5 yıldızlı otellerde çalışan toplam 350 personeldir.

Araştırmada ana kütle kapsamındaki 5 işletmenin 350 otel personelinin tamamına anketler ulaştırılmış, dolayısıyla tam sayım yapılmıştır. Ancak, 133 personelden kullanılabilir veri elde edilmiştir. Buna göre anketlerin geri dönüş oranı da % 38 olarak gerçekleşmiştir.

3.1.4.2. Pilot Araştırma

Araştırma için tasarlanmış anket formunun tasarımı ile ilgili sorunların tespiti, varsa gerekli düzeltmelerin yapılması ve anket formuna son şeklinin verilmesi bakımından; kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 20 otel personeli ile pilot araştırma (ön test) yapılmıştır. Bu sayede anket formunda yer alan soruların farklı demografik özelliklere sahip kişilerce anlaşılabilirliğinin ve ölçüm aracının içerik geçerliliğinin de test edilmesine olanak sağlanmıştır.

Anket formunun 20 kişilik otel personeli tarafından incelenmesi, içerik ve tasarım bakımından değerlendirilmesi istenmiştir. Bütün bu pilot araştırma sürecinden sonra bazı boyutlar ilave edilmiş ve bazı ifadeler de daha düzgün hale getirilerek ölçüm aracına son şekli verilmiştir.

3.1.4.3. Veri Toplama Tekniği ve Süreci

Kuramsal çerçevenin hazırlanmasında, ikincil olarak adlandırılan belgesel kaynak derlemesine dayalı kitap, makale ve internet sitelerinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Nevşehir ilindeki 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilen uygulama kısmı ile ilgili birincil verilere ise anket tekniği ile ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının elde edilmesi sürecinde, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği, daha önceden söz konusu konu ile ilgili hazırlanmış ölçeklerden hazırlanan anketler yardımı ile verilerin direkt ve sağlıklı elde edilebileceği büyük ölçekli konaklama tesisleri olan 5 yıldızlı

otellerde çalışan personele, anket formlarının sunumu ve yanıtların toplanması yoluyla uygulanmıştır.

Anketlerin bire bir uygulanabilmesi amacıyla otel işletme sahipleri ya da sorumlu yöneticilerinden, personel için uygun olacak saatlere randevular alınmış ve bu işletmelerin yöneticileri ile yapılan görüşmelerle anketlerin önemli bir kısmı cevaplanmıştır. Araştırmada toplanan verilerin tamamı, yüz yüze görüşme yoluyla cevaplanan anketlerden oluşmaktadır. Araştırmada her bir işletme yöneticisinin anket sorularını cevaplaması ve arkasından yaptıkları açıklamaların aldığı toplam süre yaklaşık 25 ile 30 dk. arasında değişmektedir.

Nakip (2003), araştırmalarda kullanılan veri toplama tekniklerinden anketin uygulanmasında farklı yöntemlerin bulunduğu işaret ederek en güçlü yöntemin yüz yüze görüşme yoluyla anketlerin uygulanması olduğunu altını çizmektedir. En zayıf yönetimin ise mektupla yapılan anketler olduğunu belirtmektedir (Nakip 2003, 93). Bu araştırmada Nakip'in (2003) de belirttiği gibi yüz yüze görüşme yoluyla anketlere yanıt almada büyük başarı sağlanmıştır. Yüz yüze anket tekniğinin araştırmacılara daha sağlıklı veri toplanması konusunda sunduğu birçok üstünlük de bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları; anketlerin kim tarafından doldurulduğundan emin olmak, yanıtların samimi ya da gerçekçi olduğunu denetleyebilmek, yanıtlanma oranını yüksek tutabilmek ve süreci kontrol edebilmek gibi.

3.1.4.4. Ölçüm Aracının (Anket Formunun) Hazırlanması

Araştırmanın ölçüm aracını oluşturan anket formu, araştırmanın; konusunun, amacının ve anketin bölümlerinin anlatıldığı ve otel çalışanlarına hitaben hazırlanmış kısa bir üst yazının yanında, Likert ölçeği şeklinde hazırlanmış olan üç ana bölümden ve kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır (Bkz. Ek 1) .

Söz konusu anket formunun A bölümündeki soruların hazırlanmasında Kanungo'nun (1982) ölçeğinden yararlanılmıştır. Esasında 10 maddeden (item) oluşan ölçek için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda 0,631 Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ile karşılaşılmıştır. Tablo 3.1'de açıkça görülen toplam 10 maddeden (item) oluşan işe

bağlılığa ilişkin ölçek; bireylerin işe bağlılık düzeylerini ve iş ile ilgili düşüncelerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu Ölçekteki önermeler üzerinde yapılan inceleme neticesinde 2. ve 9. ifadelerin diğer önermeler ile bağdaşmadığı sonucuna varılarak söz konusu ifadeler ölçekten çıkartılmıştır. Bu haliyle Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,781 olarak tespit edilmiştir. Çakır da (2001) özel sektör işletmelerinde çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, kullandığı söz konusu ölçeğin ilgili ifadelerinin diğer ifadeler ile ilgisinin düşük olduğu ve güvenilirlik katsayısını düşürdüğü görüşünü ortaya koymuş ve ilgili ifadelerin ölçekten çıkartılması ile güvenilirliğin arttığını vurgulamıştır (Çakır 2001, 192). Bu noktadan itibaren yukarıda da belirtildiği üzere ölçek 8 madde üzerinden incelenecektir. Kanungo'nun ölçeğinin seçilmesinin nedeni, işe bağlılık tanımı açısından uygunluğudur.

Araştırmada kullanılan ölçekte yer alan değişkenler 5 yıldızlı otel personelinin işe bağlılık düzeyleri ve iş ile ilgili düşünceleri beşli Likert tipi ölçekle (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçülmüştür.

Tablo.3.1. İşe Bağlılık ile İlgili Ölçek ve Ölçeğin α Güvenirlik Katsayıları

Cronbach α = 0,631	
1. Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar	Kanungo'nun (1982)
2. İşimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum.	
3. İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir.	
4. İşimle kişiliğim tamamen örtüşmektedir.	
5. İlgili alanlarımın çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır.	
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	
7. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	
8. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	
9. Bana göre işim kim olduğumun küçük bir göstergesidir	
10. Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım	

Tablo 3.2'deki gibi anket formunun B bölümünde yer alan iş-aile çatışmasına ilişkin ölçekte toplam 9 madde bulunmaktadır. Bölümde iş-aile çatışmasının bireyler üzerindeki etkisi ve hangi türünün daha çok hissedildiğinin tespitine yönelik önermeler yine aynı şekilde beşli Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Ölçeğin Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,822'dir. Söz konusu ölçek Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen ölçektir [(Carlson vd.

2000, 249-276.). Carlson tarafından (Bohen ve Viveros-Long (1981); Burley (1989); Duxbury vd.. (1992); Frone vd (1992); Gutek vd. (1991); Kopelman, Greenhaus ve Connolly (1983); Pleck (1978); Stephens ve Sommer (1993).] 8 farklı çalışmadan derlenen ve 18 maddeden oluşan iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeğinin, iş-aile çatışması ile ilgili olan 9 maddesi alınarak kullanılmıştır. Ölçek içerisindeki 9 değişken iş-aile çatışması türlerine göre toplam üç gruba ayrılmıştır. İlk üç madde “zaman odaklı çatışma”, 4,5 ve 6. maddeler “gerilim odaklı çatışma”, 7,8 ve 9. maddeler ise “davranış odaklı çatışma”nın ölçümü için hazırlanmıştır. Anket formunda yine orijinalinde olduğu gibi ölçüm beşli Likert tipi ölçekle (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) yapılmıştır.

Tablo. 3.2. İş-Aile Çatışması ile İlgili Ölçek ve Ölçeğin α Güvenirlik Katsayıları

Cronbach $\alpha = 0,822$	
1.İşe ayırmam gereken zaman, aynı şekilde ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalıyor	$\alpha = 0,765$ Zaman Odaklı Çatışma Carlson vd. (2000)
2.İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapacağım faaliyetlerden ödün vermek zorundayım	
3.İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor.	
4.İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçiremeyecek kadar yorgun oluyorum.	$\alpha = 0,787$ Gerilim Odaklı Çatışma Carlson vd. (2000)
5.İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor.	
6.İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum.	
7.İşimde kullandığım problem çözme becerilerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır.	$\alpha = 0,745$ Davranış Odaklı Çatışma Carlson vd. (2000)
8.İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır.	
9.İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor.	

Anket formunun son bölümünü oluşturan C bölümünde 5 yıldızlı otel personelinin demografik özellikleri temelinde tanımlanabilmesi için katılımcılara bazı sorular yöneltilmiştir. Bunlar cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum , çocuk sayıları, var ise çocukların yaşları, çalışılan pozisyon, yaş ile ilgili sorulardır.

3.1.4.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmada, işe bağlılık ile iş-aile çatışması arasında nasıl bir ilişki olduğuna dair araştırma sorusundan hareketle, Nevşehir ilindeki 5 yıldızlı otel çalışanların iş-aile çatışması yaşamalarını etkileyen; işe bağlılıkları ile ilgili bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken olan zaman odaklı iş-aile çatışması, gerilim odaklı iş-aile çatışması ve davranış odaklı iş aile çatışması üzerindeki etkileri, geliştirilen hipotezlerle test edilmeye çalışılmıştır.

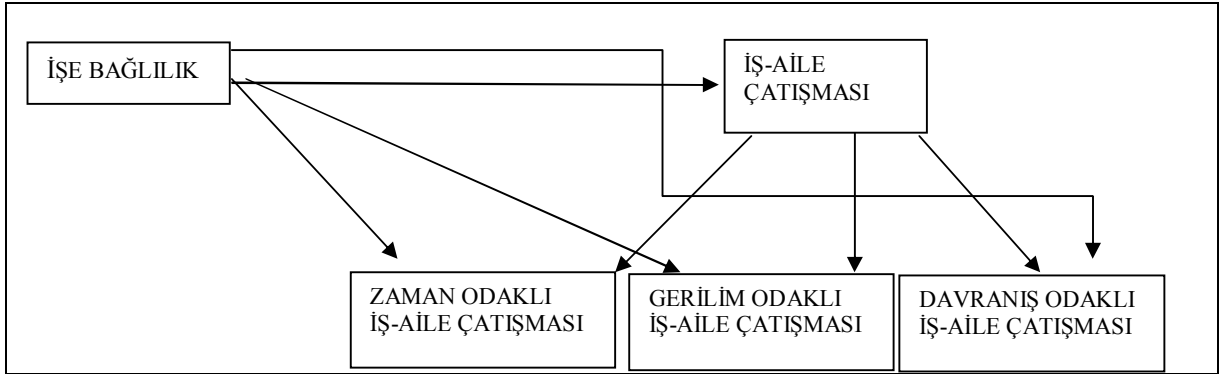
Araştırmada işe bağlılık ile ilgili boyutların iş-aile çatışması ve türlerinin üzerindeki “doğrudan” etkisine bakılarak aşağıdaki alternatif hipotezler geliştirilmiştir.

H₁:İşe bağlılık, iş-aile Çatışması”nı etkilemektedir.

H₂:İşe bağlılık “zaman odaklı iş-aile çatışması”nı etkilemektedir.

H₃: İşe bağlılık “gerilim odaklı iş-aile çatışması”nı etkilemektedir.

H₄: İşe bağlılık “davranış odaklı iş-aile çatışması”nı etkilemektedir.



Şekil 3.1 Araştırma Modeli

Ayrıca araştırmada test edilen diğer hipotezler şu şekildedir;

H₅:İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₆:İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₇:İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₈:İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H₉:İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

H₁₀:İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların çalıştıkları pozisyonlara göre farklılık göstermektedir.

Araştırma amacına uygun olarak geliştirilen hipotezler, anket ve görüşmelerden elde edilen ham verilerin işlenmesi ve analiz edilmesi sonucunda, test edilerek bilimsel bulgulara dönüştürülmüştür.

3.1.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Anket tekniği sonucu elde edilen ham veriler; SPSS 15.0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Öncelikle cevaplayıcı otel personellerinin profillerini yansıtan tanımlayıcı istatistiksel veriler ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan iş-aile çatışmasına ilişkin ögeler ve işe bağlılık ile ilgili ölçeklere ilişkin ortalama, standart sapma ve ölçek maddelerine verilen cevapların Likert ölçeğine göre yüzdelik değerlerinden oluşan veriler tablolar haline getirilerek değerlendirilmiştir. İşe bağlılığın, iş-aile çatışması ve bağlı ögelerinin üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmek bakımından basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca İşe bağlılığın, iş-aile çatışması ve bağlı ögelerinin üzerindeki etkisinin personellerin demografik özellikleri, çocuk sayıları, çocuklarının yaşları ve çalıştıkları pozisyonlara göre bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek için de bağımsız R² değerlerindeki değişkenler göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca ölçekte yer alan değişkenlere ilişkin faktör analizleri yapılmış böylece ilgili ölçeklerin yapı geçerlilikleri de ortaya konulmuştur.

3.1.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Yanıtlayıcılara ilişkin demografik özellikler; yüzde, frekans gibi tanımlayıcı istatistikler yardımıyla ortaya konulmuştur.

3.1.5.1.1. Yanıtlayıcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3.3’de araştırmanın yürütüldüğü personelin cinsiyet yaş durumları bakımından dağılımları yüzde ve frekanslar yardımıyla değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam 133 personelin % 69,9 oranında Erkek çalışanlardan olduğu tablo 3.3’de açıkça görülmektedir. Katılımcılar içerisinde Kadın çalışanların oranı ise 40 kişi ile % 30,1 olduğu görülmektedir. Katılımcılar yaş grupları bakımından incelendiğinde yaş ortalamalarının yoğunluğunun 20-29 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanlardan 68 kişinin toplam % 51,1 oranında söz konusu grup içerisinde bulunduğu görülmektedir. Bu ise çalışan kesimin ağırlıkla gençlerden oluştuğu sonucunu doğurmaktadır. Orta yaş olarak adlandırılan 30-39 ve 40-49 yaş grubundaki çalışan sayısı toplam kütlenin % 47,4’ünü oluşturmaktadır. Üçüncü yaş ya da yaşlı olarak adlandırılabilen olan 50-59 yaş aralığında ise toplam % 1,5 oranında katılımcı olduğu yine tablodan açıkça görülebilmektedir.

Tablo 3.3: Katılımcıların, Yaş ve Cinsiyet durumları

Özellik	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	93	69,9
Kadın	40	30,1
Toplam	133	100
Yaş		
20-29	68	51,1
30-39	40	30,1
40-49	23	17,3
50-59	2	1,5
Toplam	133	100

3.4’de araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ve çocuk sayıları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.4: Katılımcıların, Medeni Durumları, Çocuk Sayıları Durumları

Özellik	Frekans (n)	Yüzde (%)
Medeni Durum		
Evli	72	54,1
Bekar	59	44,4
Diğer	2	1,5
Toplam	133	100
Çocuk Sayısı		
0	67	50,4
1	25	18,8
2	28	21,1
3	13	9,8
Toplam	133	100

Buna göre katılımcıların % 54,1'ini oluşturan 72 kişinin Evli, % 44,4'ünün (59 kişinin) ise bekar olduğu görülmektedir. Diğer seçeneğinde yer alan boşanmış ya da herhangi bir sebeple evliliği sona ermiş kişilerin sayıları 2 kişi ile % 1,5 oranında kalmıştır. Katılımcılardan çocuk sahibi olmayanların sayısı tablo'da da açıkça görüldüğü üzere 67 kişi iken çocuğu olanların sayısı 66 kişi'dir. Çocuğu olanların içerisinde en yüksek oran % 21,1 ve 28 kişi ile 2 çocuk sahibi kişilerdir.

Tablo 3.5. Yanıtlayıcıların Eğitim Durumu ve Pozisyonu

Özellik	Frekans (n)	Yüzde (%)
Eğitim		
Lise	77	57,9
MYO	40	30,1
Lisans	16	12,0
Toplam	133	100
Pozisyonu		
Yönetici	25	18,8
Memur	54	40,6
Serbest çalışan	54	40,6
Toplam	133	100

Tablo 3.5'de araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ve pozisyonları yer almaktadır. Buna göre verilerin toplanmasına katkı sağlayan çalışanların %57,9'u lise mezunu iken üniversite mezunlarının sayısı 40 MYO ve 16 Lisans mezunu olmak üzere toplam 56 kişidir ve kütlenin % 42,1'ini oluşturmaktadır. Buna ek olarak katılımcılardan "pozisyonunuz" sorusundaki memur pozisyonu ve serbest çalışan seçeneğini işaretleyen sayıları 54 kişi ve yüzde 40,6 oranı ile eşittir. Buradaki memur ile işletmelerde orta ve alt

kademelerdeki sürekli tesis çalışanları, serbest çalışan ile de mevsimlik ya da dönemlik olarak tesislerde istihdam edilen ancak temelde serbest çalışan personel ifade edilmiştir. Dağılımın bu şekilde gerçekleşmesinin nedeni, otellerin genelde orta ve alt kademe için geçici kadrolara personel almaktadır. Ankete katılan çalışanlardan % 18,8'ini oluşturan 25 çalışanın ise yönetici olduğu görülmektedir.

3.1.5.1.2. İşe Bağlılık İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3.6'da Nevşehir'deki 5 yıldızlı otel çalışanlarının işe bağlılıklarını, iş-aile çatışması üzerindeki etkisine ilişkin ölçek ve bu ölçeğe verilen yanıtlar sonucu oluşan ortalama ve standart sapma değerleri ile ölçekte yer alan ifadelere yöneticilerin verdikleri cevapların yüzdelere göre dağılımı yer almaktadır.

Nevşehir'deki 5 yıldızlı otel çalışanlarının işe bağlılıklarının, iş-aile çatışması öğeleri üzerindeki etkisine ilişkin tablo 3.6'da ortaya konulan genel ortalama 3,65'dir. Bu genel ortalama değeri, Nevşehir'deki 5 yıldızlı otel çalışanlarının işe bağlılıklarının iş-aile çatışması üzerindeki etkilerinin Likert ölçeğine göre "Kararsızım" ile "Katılıyorum" ifadeleri arasında bir noktaya denk gelmektedir. Ölçekte yer alan işe bağlılık ile ilgili maddelerden en yüksek ortalama 4,11 ortalama değeri ile personel için işin gereklerini yerine getirmenin en önemli şey olduğu ile ilgili maddedir.

Tablo 3.6. İşe Bağlılıkla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort.	S.Sap.
1. Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar	133	7,5	14,3	23,3	30,8	24,1	3,49	1,21
2. İşimin gerektirdiklerini yapmak benim için en önemli bir şeydir.	133	3,8	6,0	11,3	33,1	45,9	4,11	1,07
3. İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir.	133	1,5	15,0	19,5	33,8	30,1	3,75	1,08
4. İşimle kişiliğim tamamen örtüşmektedir.	133	6,8	15,0	16,5	38,3	23,3	3,56	1,19
5. İlgili alanlarımın çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır.	133	4,5	13,5	13,5	42,1	26,3	3,72	1,13
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	133	4,5	12,8	20,3	34,6	27,8	3,68	1,14
7. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	133	7,5	13,5	15,8	41,4	21,8	3,56	1,18
8. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	133	11,3	22,6	14,3	27,8	24,1	3,30	1,35
Genel Ortalama ve Standart Sapma							3,65	1,173

1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum

Bunu 3,75 ile işin; yemek, içmek, nefes almak gibi olduğunu vurgulayan madde, 3,68 ortalama ile çalışanların işlerine koparılması güç bağlarla bağlı olduklarını ortaya koyan ifade izlemektedir. Ayrıca 3,56 ortalama ile iş ile kişiliğin tamamen örtüştüğü ve kişisel yaşam hedeflerinin çoğunun iş ile ilgili olduğunu ifade eden, iş-aile çatışması üzerinde etkili olan diğer öğelerdir. 5 yıldızlı otel çalışanlarının verdikleri yanıtlara göre işe bağlılık düzeyi en az olan maddeler ise 3,30 ortalama ile çalışanların zamanın çoğunu işlerinde geçirmekten hoşlandığı ile ilgili maddedir. Çalışanların hayatlarındaki en büyük tatminin iş tarafından sağlanıp sağlanmadığını sorgulayan madde ise 3,49 ortalama ile en az etkiye sahip ikinci durumdadır.

3.1.5.1.3. İş-Aile Çatışması ve İlgili Faktörler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3.7’de iş-aile çatışması ve ilgili faktörler ile ilgili ölçeğe ilişkin tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Verilen yanıtların genel ortalamasının 3,43 düzeyinde olduğu görülmektedir. İfadelerin ortalamalarından en yüksek ortalamaya sahip olanı, 3,63 ile işe ayrılması gereken zamanın, aile ile yapılması gereken faaliyetlere ayrılması gereken zamandan da ödün verilmesi durumu ile ilgili olan 2. maddedir. Onu takip eden 3,06 ile işin, aile ile gerçekleştirilmek istenen faaliyetlerden çalışmanı uzak tutması ile ilgili olan maddedir.

Tablo 3.7. İş-Aile Çatışması ve İlgili Faktörler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort.	S.Sap.
1.İşe ayırmam gereken zaman, aynı şekilde ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalışıyor	133	4,5	20,3	18,0	40,6	16,5	3,44	1,12
2.İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapacağım faaliyetlerden ödün vermek zorundayım	133	2,3	19,5	19,5	30,1	28,6	3,63	1,15
3.İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor.	133	5,3	16,5	16,5	35,3	26,3	3,60	1,19
4.İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçiremeyecek kadar yorgun oluyorum.	133	3,0	18,8	13,5	30,1	34,6	3,74	1,20
5.İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor.	133	3,0	21,8	15,8	31,6	27,8	3,59	1,19
6.İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum.	133	3,0	21,1	16,5	33,8	25,6	3,57	1,16
7.İşimde kullandığım problem çözme becerilerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır.	133	8,3	24,8	21,8	28,6	16,5	3,20	1,22
8.İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır.	133	8,3	35,3	14,3	30,1	12,0	3,02	1,21
9.İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor.	133	3,8	34,6	24,8	21,8	15,0	3,09	1,14
Genel Ortalama ve Standart Sapma							3,43	1,17

1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum

En düşük ortalamalar ise 3,02 ile davranış ile ilgili olan iş-aile çatışması ifadelerinden; iş ortamında gerekli ve etkili olan bir davranışın ev ortamında ters etki yaratması ve 3,09 ile iş ortamında çalışanı etkili kılan davranışların ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olma konusunda yardımcı olmadığı ile ilgili maddelerdir. Burada açıkça görülmektedir ki yanıtlar “kararsızım” seçeneği noktasında yoğunlaşmaktadır.

3.1.5.2.Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri

İşe bağlılık ile ilgili yapılan faktör analizi neticesinde, ölçeğe ilişkin iki faktör tespit edilmiştir. Bu iki faktörden birincisi için toplam varyansın %39,748’ini açıklamaktadır. İkincisi ise toplam varyansın % 13, 819’unu açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyans ise yaklaşık %54’tür Buna ek olarak örneklem yeterlik değeri olan Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) değeri, istenilen değer seviyesinde 0,811 olarak tespit edilmiştir. Bertlett testi sonucunda 230,748 oranında anlamlıdır.

Tablo 3.8. İşe Bağlılık İle İlgili Faktörler Analizi Sonuçları

Değişkenler	Çalışan İle İlgili Faktörler	İşe İle İlgili Faktörler
1.Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar	,807	
2.İşimin gerektirdiklerini yapmak benim için en önemli bir şeydir.	,776	
3.İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir.	,671	
4.İşimle kişiliğim tamamen örtüşmektedir.	,541	
5.İlgi alanlarımdan çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır.		,788
6.İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.		,777
7.Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.		,486
8.Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.		,473
Açıklanan Varyans %	39,748	13,819
Açıklanan Toplam Varyans %	39,748	53,567
Özdeğer (Eigen Value)	3,180	1,106
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)	0,811	

İş-aile çatışması ile ilgili 9 maddeden oluşan ölçeğe; temel bileşenler yöntemine (principal components analysis) dayanan, varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Bu yöntem, değişkenleri, her faktörde yer alan değişkenler arası korelasyonu en yüksek ve faktörler arası korelasyonu en düşük düzeyde olacak şekilde sınıflandırmaktadır (Nakip 2003, 410). Ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 3.8'deki gibidir.

İlgili tablo'da da ifade edildiği üzere iş- aile çatışması ölçeği ile ilgili faktör analizi sonucunda maddelerin, toplam varyansın 69,199'unu açıkladığı ve eigen value (özdeğerleri) 1'den büyük üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Faktörlere ilişkin açıklanan varyans toplamalarının % 60'ı geçmesi istenilen durumdur (Nakip 2003, 412). Buna ek olarak faktör analizi için örneklem yeterlik değeri olan Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) değeri, istenilen 0,70 değerinin üzerinde "0,787" olduğundan iyi bir değer olarak kabul edilmektedir. Verilerden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren Bartlett'ın küresellik test değeri de 408,929; $p < ,000$ çıkmıştır. Dolayısıyla hem KMO hem de Bartlett'ın küresellik test değerleri istatistiksel açıdan yeterli düzeydedir.

Tablo 3.9. İş-Aile Çatışması ve İlgili Faktörler İle İlgili Faktör Analizi**Sonuçları**

Değişkenler	Zaman Odaklı İş-Aile Çatışması	Gerilim Odaklı İş-Aile Çatışması	Davranış Odaklı İş-Aile Çatışması
1. İşe ayırmam gereken zaman, aynı şekilde ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalışıyor	,857		
2. İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapacağım faaliyetlerden ödün vermek zorundayım	,616		
3. İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor.	,854		
4. İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçiremeyecek kadar yorgun oluyorum.		,833	
5. İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor.		,833	
6. İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum.		,712	
7. İşimde kullandığım problem çözme becerilerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır.			,779
8. İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır.			,856
9. İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor.			,717
Açıklanan Varyans %	41,666	14,526	13,006
Açıklanan Toplam Varyans %	41,666	56,193	69,199
Özdeğer (Eigen Value)	3,750	1,307	1,171
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)	0,787		

Her bir faktörün toplam varyansı açıklama değeri faktörlerin görece önemini ortaya koymaktadır. Varyansın 41,666'sını açıklayan ve üç maddeden oluşan “Zaman Odaklı İş-Aile Çatışması” adı verilen F1 faktörü, Nevşehir'deki 5 yıldızlı otel çalışanlarının iş-aile çatışmaları yaşamaları ile ilgili en önemli faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Toplam varyansın % 14,526'sını açıklayan, üç madde altında toplanmış olan “Gerilim Odaklı ” adlı iş-aile çatışması F2 faktörü ile yine üç maddeden oluşan “Davranış Odaklı” adlı iş aile çatışması F3 faktörünün toplam varyansı açıklama oranı 13,006'dır.

3.1.5.3. Araştırma Modelinin ve Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırma modelinin ve hipotezlerin testi için “basit doğrusal regresyon analizi” tekniği kullanılmış ve her bir hipotez için ayrı ayrı uygulanmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi,

bağımlı değişkenle ilişkili olan bağımsız değişkene dayalı olarak, bağımlı değişkenin tahmin edilmesine yönelik bir analiz türüdür. Çoklu regresyon analizinden farkı, bağımsız değişkenin tek olması ve bağımlı değişkenlerin sayısının fazla olmasıdır. Doğrusal regresyon analizinde her bir değişken (bağımlı, bağımsız) arasındaki ilişki tek tek incelenmekte ve karşılaştırma imkân o şekilde ortaya konmaktadır.

Basit doğrusal regresyon analizindeki bağımlı değişken (iş-aile çatışması) ve her bir alt boyutu, Carlson vd. (2000) ölçeğinde alınan ve anket formunun A bölümünü oluşturan ve Tablo 3.9'da faktör analizi yapılan toplam 3 faktör ile 9 soruya katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları alınarak belirlenmiştir. Bağımsız değişken ise anket formunun B bölümünü oluşturan toplam 8 sorudan meydana gelen işe bağlılıktır.

Bir ana ve üç yan bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki nedensellik ilişkisinin belirlenmesi için bilgisayar programında bütün bağımlı değişkenleri birer birer modele dahil eden basit doğrusal regresyon analizi ile önerilen araştırma modeli ve hipotezler test edilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 3.10. Regresyon Modelinin Özeti (Korelasyon Katsayıları)

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	DW
1	,039(a)	,002	-,006	,76130	1,406

a Bağımsız Değişken: İşe Bağlılık

b Bağımlı Değişken: İş-Aile Çatışması

Regresyon modelinin özetinin verildiği Tablo 3.10'daki ilgili değerlere bakıldığında araştırmanın bağımsız değişkeni, işe bağlılık ile iş-aile çatışması ana bağımlı değişkeni arasındaki regresyon katsayısı olan (R), 0,039 olduğu görülmektedir. Bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi veren bu kat sayıdan ana bağımlı değişken olan iş-aile çatışması ile bağımsız değişken olan işe bağlılık arasında çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilmektedir.

Belirleme katsayısı olarak adlandırılan (R²), regresyon analizi yapılan iki değişkenden bağımlı olanın ne oranda bağımsız değişken ile açıklanabileceğinin ifadesidir . Buradan hareketle, çalışanların iş-aile çatışması yaşamalarının 0,002'i işe bağlılıkla ifade

edilebilmektedir. Bu ise modelin ana bağımlı değişkeni ile bağımsız değişken arasında çok düşük bir ilişki bulunduğunun göstermektedir.

Yani “İşe bağlılık, iş-aile çatışmasını etkilemektedir” şeklindeki H_1 hipotezi reddedilmektedir.

Diğer yandan Durbin Watson (DW) testi, modeldeki değişkenler arasında otokolerasyon olup olmadığını ortaya koyan bir testtir. Otokolerasyon hata terimlerinin birbirleriyle ilişkili olma durumudur. Söz konusu test değerinin 1,5 ile 2,5 aralığında olması istenmektedir (Albayrak, Kalaycı 2006, 117). Tablo 3.10’da görüleceği üzere söz konusu değer 1,406 ile istenilen düzeydedir.

İşe bağlılık kavramının açıklandığı bölümde de ifade edildiği üzere, bu kavramın çalışanlarda hissedilebilmesi bireylerin işe karşı algılarına göre değişmektedir. Bu algıların çalışanların yaşlarına, eğitim durumları gibi değişkenlere göre çeşitlilik göstermekte olduğu yine kavramla ilgili teorik bölümden elde edilebilecek bir bilgidir. Tablo 3.11’de görüleceği üzere katılımcıların % 51,1’i 20-29 yaş grubundaki çalışanlardır. Turizm sektörü içerisinde söz konusu yaş grubundaki kişiler sınıfına herhangi bir eğitim kurumunda eğitim görmekte olup tesislerde pratik eğitimde bulunan stajyerler, geçici olarak (mevsimlik) istihdam edilmiş kişiler ağırlıkta bulunmaktadır. Bu nedenle bu tip çalışanlarda iş yalnızca zorunlulukla yerine getirilmesi gereken bir olgudur. Çalışan çalışmayı yalnızca araç olarak görür ve para kazanma ya da menfaat elde etmek esas amaçtır. Bu nedenle işe bağlılık algısından bahsedilmesi çok güçtür.

Tablo 3.11. Yaş Grupları İtibarıyla İşe Bağlılık Algısı

Değişken	N	Ortalama
50-59	2	3,35
20-29	68	3,41
40-49	23	3,59
30-39	40	3,65

Yine ileri yaş grubunda da ihtiyaçlar ve istekler bakımından iş araç olarak görülmektedir. Bu grup çalışanlar içinde işe bağlılık algısından söz etmek zordur. Bu bilgiler ışığında sektör itibari ile iş-aile çatışması yaşama olasılığının fazla olması bile işe bağlılık algısının olmaması nedeni ile söz konusu çatışma faktörlerinin işe bağlılıktan kaynaklanması sonucunu doğurmamaktadır. Tablo 3.11’de görüleceği üzere işe bağlılığın yaş gruplarına göre dağılımında yaşın ilerledikçe işe bağlılık algısı oranlarının attığını görmekteyiz. Araştırmaya konu olan çalışanlar içerisinde işe bağlılık algısının en az olduğu grup 50-59 yaş gurubundaki kimseler olduğu görülmektedir. Bununla ilgili neden yukarıda verilmiştir. Yine en düşük ikinci ortalama 20-29 yaş gurubundadır. En yüksek ortalama ise kariyerlerinin ortasında olan 30-39 yaş grubundadır. Bu gruptaki çalışanlar işin anlamlılığına hakim, işsizliğin endişesi içerisinde olabilecek kişilerdir. Bu kimselerde işe bağlılık algısının diğerlerinden farklı olması beklenen bir durumdur.

Bir önceki paragrafta da belirtildiği üzere işe bağlılık algısı eğitim ile de doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle eğitim seviyesinin düşüklüğü işe bağlılık ile ilgili algının da düşüklüğünü ifade etmektedir. Tablo 3.12’de ifade edildiği üzere çalışmaya katılanların % 57,9’u lise ve dengi okul mezunu kişilerden oluşmaktadır. Kavramsal bölümde de açıkça verildiği üzere eğitim seviyesinin düşüklüğü, işin yalnızca para kazanmada bir araç olduğu görüşünü ortaya çıkartmakta ve işe bağlılık algısının düşüklüğünü bu yönüyle vurgulamaktadır.

Buna ilave olarak eğitim düzeyi iş-aile çatışması algısının oluşmasında da önem arz etmektedir. Düşük eğitim seviyesinde yaşanması olası olan iş-aile çatışmasının algılanmasının düşük olduğu yine kavramsal çerçeveden edinilebilecek bir bilgidir. Birey iş-aile çatışması ya da ilgili faktörlerden herhangi birini yaşasa dahi işe bağlılık algısı düşük olduğundan, çatışmanın bağlılıkla açıklanma olasılığı düşük düzeyde olacaktır. Şekil 3.12’de görüldüğü üzere eğitim düzeyi arttıkça işe bağlılık algısının anlamlılığı da artmaktadır. Eğitim seviyesinin düşük olduğu durumda ise en az seviyededir.

Tablo 3.12. Eğitim Düzeylerine Göre İşe Bağlılık Algısı

Değişken	N	Ortalama
Lise	16	3,2938
Lisans	77	3,5117
MYO	40	3,6200

Eğitim seviyesinin düşüklüğünün çalışmaya diğer bir olumsuz etkisi de anket formunda yöneltilen sorulara verilen cevapların tutarsızlığı olabilmektedir. Otelcilik sektöründeki yerine getirilmesi gereken işler ile ilgili personelin sahip olması gereken özellikler, iş tanımları ve gerekleri her departman için yüksek seviyelerde değildir. Özellikle orta ve üst kademe yöneticiler dışında kalan pozisyonlarda ve önbüro dışında kalan departmanlardaki personel eğitim seviyesi bakımından düşük kişilerden oluşmaktadır. Söz konusu kişilerin bu tip araştırmalarda verecekleri cevapların tutarlılıkları da araştırma sonuçlarını etkileyecek durumlar yaratabilmektedir.

Hizmet işletmelerinde emek yoğun çalışma yürütülmektedir. Yani yoğun çalışma sektörde yapılan işin doğasında bulunmaktadır. Söz konusu sektörde çalışacak her birey bu olguyu peşinen kabullenmektedir. Bu yoğun çalışma, bireylerde zaman yoksunluğu, işin gerektirdiği gerilim durumları ve davranış karmaşası gibi birçok sorunu beraberinde getirmektedir. İş-aile çatışması kavramında da incelenen bu sonuçlar yine sektördeki işin doğasından kaynaklanmakta ve yapılan işin içerisinde sürekli bulunan bir durumdur. Bu sonuçlar çalışanlar ve çalışanların aileleri tarafından kabullenilmekte ve doğal olarak görülmektedir. Yukarıda sayılan sebeplerden yüzünden iş-aile çatışması ve faktörlerinin yaşanması en doğal sektörlerden biri olan otelcilik sektöründe çalışanlar işin doğası gereği yaşamaları muhtemel bu çatışma halini başka bir faktöre bağlamak yerine işten kaynaklandığı görüşünü benimsemektedir.

Yukarıda bahsedildiği üzere iş-aile çatışmasının yaşanması otelcilik sektörü için kaçınılmaz bir durumdur. Ancak bu durumun işe bağlılık ile açıklanamama durumlarından bir diğeri, araştırmanın yapıldığı sektör çalışanları içerisinde iş güvensizliğini yaşayanların kayda değer miktarlarda bulunmalarıdır. Sektördeki faaliyetlerin konjenktürel olması ve dalgalı

bir seyir izlemesi çalışanlardan hiçbirinin iş yerindeki geleceklerinin garanti olmaması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum bireylerde çalışılan tesise ya da yapılan işe karşı bir bağlılık olması ihtimalini azaltmaktadır. Böylece bireylerin iş-aile çatışmaları ile ilgili algıları işe bağlılık dışında gelişmektedir.

İnsanların bazı kavramlara ilişkin soruları cevaplayabilmeleri ya da sorunlara çözüm üretebilmeleri için söz konusu kavram ile ilgili bilgi sahibi olmaları yahut söz konusu kavram ile ilgili ortaya konulacak açıklamalara karşı algının bulunması gerekmekte yani bireylerin ilgisini çekmesi gerekmektedir. Örneğin insanların bebeklik çağlarında vücut sağlıkları ile herhangi bir sorunda tepki olarak ağlama hali içerisinde bulunması ancak yaşları ilerledikçe ve vücut ile ilgili bilgilere sahip oldukça yaşayacakları herhangi bir sorunda sorunun kaynağını ve sorunun tanımını yapabilmeleri bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Yukarıdaki bölümde de bahsedildiği üzere son yıllardaki değişimler neticesinde otelcilik sektöründe çalışacak personeller ve yapılacak işler ile ilgili iş gerekleri ve iş tanımları yüksek düzeylerde olmadığı, çalışanların işe karşı algılarının genelde araçsal olduğu ve sektörde benzer araştırma türlerinin eksiklikleri nedenleri ile bu tip konulara ve kavramlara olan ilgiyi de azaltmaktadır. Hatta kimi çalışanlar açısından dikkate değer bulunmamaktadır. Bu nedenle bireylerin yaşadıkları sorunları başka durum ya da faktörler ile bağdaştırma olasılıkları azalmakta hatta ortadan kalmaktadır. Bu ise yapılan araştırmadaki karşılaştırılan ve sebep sonuç ilişkisi içerisinde ortaya konulan kavramların bağdaştırılamaması gibi sonuçları ortaya çıkartmaktadır.

Bu ilişkisizlik durumları sonuç olarak H_1 'in reddedilmesi doğal sonucunu doğurmuştur.

Tablo 3.13. İş-Aile Çatışması İçin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar			T	Sig.	Doğrusal Bağlantı	
		B	Std. Hata	Beta			Tolera nce	VIF
1	(Sabit)	3,256	,410		7,952	,000	1,00	1,00
	İşe Bağlılık	,051	,115	,039	,444	,657	1,00	1,00

a Bağımlı Değişken: İş-Aile Çatışması

Bu bilgilere ek olarak değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olup olmadığını ifade edebilmek için doğrusal bağlantı sütunundaki Tolerans ve VIF değerlerine bakılmaktadır.İlgili değerlerden tolerans değerinin düşük, VIF değerinin yüksek olması halinde değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğu ve modelin parametrelerini tahmin etmenin mümkün olmadığı sonucuna varılır (Akgül; Çevik 2003, 156). Tablo 3.13'e bakıldığında Tolerans değerinin çok düşük VIF değerinin çok yüksek olmadığı görülmektedir. Buna göre bağımsız değişken ile ilgili doğrusal bir bağlantı olmadığı sonucuna varılır. Bu ise istenilen sonuçtur.

Hipotezlerden diğerlerinin geçerliliğini sorgulayabilmek için kolerasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Temel hipotezlerden birincisi dışında kalan diğer üç hipotez için yapılması gereken yukarıda bahsedilen analizler sürekli tekrara yer vermemek amacıyla aynı tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.14. İş-Aile Çatışması Faktörlerinin Regresyon Modelinin Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	DW
2	0,042(a)	0,002	-0,006	0,95835	1,695
a Bağımsız Değişken: İşe Bağlılık b Bağımlı Değişken : Zaman Odaklı İş-Aile Çatışması					
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	DW
3	0,038(a)	0,001	-0,006	0,99888	1,585
a Bağımsız Değişken: İşe Bağlılık b Bağımlı Değişken : Gerilim Odaklı İş-Aile Çatışması					
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	DW
4	0,010(a)	0,000	-0,008	0,97682	1,417
a Bağımsız Değişken: İşe Bağlılık b Bağımlı Değişken : Davranış Odaklı İş-Aile Çatışması					

Tablo 3.14'de hipotezlere konu olan iş-aile çatışması ile ilgili faktörlere ilişkin modelin özeti (kolerasyon katsayıları) verilmiştir. Birinci bölümde zaman odaklı iş aile çatışması bağımlı değişken konumundadır. Bu model için regresyon katsayısı (R) 0,042'dir. Bu katsayıya göre işe bağlılık ile zaman odaklı iş-aile çatışması arasında çok zayıf bir ilişki

bulunmaktadır. Buna ilaveten çalışanların zaman odaklı iş-aile çatışması yaşamalarının 0,002 si işe bağlılıkla ifade edilebilmekte olduğu (R^2) katsayısı ile anlaşılmaktadır. Bu, ana değişken olan iş-aile çatışmasının (R^2) değerinden yüksek olmasına karşın yine de istenilen düzeyde olmadığından analize konu olan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki çok düşük bir etkileşimin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle işe bağlılığın zaman odaklı iş-aile çatışmasını etkilediğini ileri süren H_2 hipotezi reddedilmektedir.

Zaman odaklı iş-aile çatışmasının, işe bağlılık ile açıklanamamasının sebepleri; çalışmanın yapıldığı kitleden alınan verilere göre işe bağlılık ile açıklanma değeri bakımından en yüksek değere sahip olan iş-aile çatışması faktörü zaman odaklı çatışmadır. Bunun sebebi sektörde yaşanması en olası türün söz konusu faktör olmasıdır. Bu daha önceden bahsedilen emek yoğun çalışma ile açıklanabilmektedir. İlişki değerinin diğer faktörlerden yüksek olmasına karşın iki kavram arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bunun nedenlerinden en önemlisi daha öncede bahsedildiği üzere araştırmanın yapıldığı sektör bakımından zaman kısıtlarının bulunmasının işin doğası gereği olmasıdır. Çalışanlar bu kısıtları işe başlama ile göze almakta ve kabullenmektedir. İşe bağlılık düzeyi bakımından yüksek seviyede olan bireyler kadar işe bağlılık algıları bulunmayan bireyler de aynı işi aynı zaman kısıtları ve yoğunluğu içerisinde çalışmaktadırlar. Bu nedenle işe bağlılık sektör açısından ekstra bir zaman yoğunluğu yaşanması sonucunu getirmemektedir. Diğer bir sebep çalışanların zaman ile ilgili yaşadıkları ya da yaşayacakları sorunlarının ve ailevi faktörlerin yerine getirilmesi ile ilgili zaman kısıtlarının durumunu çalışanların aileleri ve çevreleri tarafından da işin doğasından kaynaklandığını bilmeleridir. Esasında bu sebep ile zaman odaklı iş-aile çatışması durumunu sektör çalışanları açısından ortadan kaldırmakta olduğu gibi bir görüşün varlığından söz edilebilir. Ancak bu kabullenme hali sorunu ortadan kaldırmamakta yalnızca kişilerde, çalışanların yaşadıkları bu çatışma haline aranacak sebepler içerisinde işe aşırı bağlılıktan kaynaklanan yoğun çalışma sonucu ortaya çıkmadığı, aynı seviyedeki tüm çalışanlarda bu sorunların görülebileceği kanaatini ortaya çıkartmaktadır. Yukarıdaki sebepler ise söz konusu hipotezin reddi sonucunu doğurmaktadır.

Tablo 3.15. İş-Aile Çatışması Faktörlerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar			T	Sig.	Doğrusal Bağlantı	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
1	(Sabit)	3,317	0,515		6,434	0,000		
	İşe Bağlılık	0,070	0,145	0,042	0,481	0,632	1,00	1,00
a Bağımsız Değişken: İşe Bağlılık b Bağımlı Değişken: Zaman Odaklı İş-Aile Çatışması								
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar			T	Sig.	Doğrusal Bağlantı	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
1	(Sabit)	3,407	0,537		6,341	0,000		
	İşe Bağlılık	0,066	0,151	0,038	0,438	0,662	1,00	1,00
a Bağımsız Değişken: İşe Bağlılık b Bağımlı Değişken: Gerilim Odaklı İş-Aile Çatışması								
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar			T	Sig.	Doğrusal Bağlantı	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
1	(Sabit)	3,046	0,525		5,797	0,000		
	İşe Bağlılık	0,018	0,147	0,010	0,120	0,905	1,00	1,00
a Bağımsız Değişken: İşe Bağlılık b Bağımlı Değişken: Davranış Odaklı İş-Aile Çatışması								

İşten kaynaklanan bir durumun yarattığı gerilim halinin ailevi sorumlulukların ve görevlerin yerine getirilmesini engelleme durumu ile açıklanan “gerilim odaklı” iş-aile çatışmasının işe bağlılıkla ilişkisi H₃ ile sorgulanmaktadır. Diğer hipotezlerde olduğu gibi bu faktörün de (R) değeri 0,038 oranıyla çok düşük düzeyde ilişkiyi işaret etmektedir. Yine diğer hipotezlerde olduğu gibi regresyon analizi sonucu da R² oldukça düşük 0,001 bir düzeydedir. Bu sonuçlara göre işe bağlılığın gerilim odaklı iş-aile çatışmasını etkilediğini ön gören H₃ hipotezi de reddedilmektedir.

Gerilim odaklı iş-aile çatışmasının, işe bağlılık ile açıklanamamasının sebeplerini şöyle sıralayabiliriz; Gerilim odaklı iş-aile çatışması, bireylerin iş ile ilgili yaşadıkları herhangi bir psikolojik semptom sonucunda ortaya çıkan olumsuz durumun bireyi ailevi faaliyetlerden ve aile ile ilgili sorumluluklardan uzaklaştırması olarak ilgili bölümde tanımlanmıştır. Gerilim odaklı iş-aile çatışması araştırma sonuçlarına göre, Tablo 3.15’de görülebileceği üzere 0,001 düzeyinde işe bağlılık ile açıklanabilmektedir. Bu düzey

açıklanabilirlik açısından düşük seviyededir. Bunun nedenlerinden en önemlisi daha öncede açıklandığı üzere işin doğasından kaynaklanan yoğun çalışmadan kaynaklanan gerilim durumu olmasıdır. Otelcilik sektöründe gerek işe bağlılıkları yüksek gerekse işe bağlılık algısı düşük kişilerin tamamı yoğun gerilim halleri içerisinde bulunmaktadırlar. Bu gerilim halleri doğal olarak ev ortamına yansımakta bu nedenle de bireyler söz konusu çatışma türünü yaşamaktadırlar. Ancak bu gerilim durumları yüksek oranlarda işe bağlılıkla açıklanamamaktadır. Sektörde çalışan bireylerin yaşadıkları en yoğun gerilim durumu, işin gereği olan yoğun ve düzensiz çalışma saatleridir. Günün 24 saati hizmetin devam ettiği otelcilik sektöründe bireyler kendi vardiyaları dışında kalan zamanlarda da çalışma faaliyeti içerisinde bulunabilmektedirler. Bu neden bireylerde aşırı bir gerilim hali yaratmaktadır.

Turizm gelirlerinin otelcilik sektöründe, doluluk oranları ile orantılı olması ve doluluk oranlarının da konjenktürel olması nedeni bazı dönemlerde çalışanların hak edişlerinin ödenememesi durumunu beraberinde getirmektedir. Hatta bu yönü ile sektör çalışanlar açısından cazibesini kaybetme durumuna gelmiştir. Bu nokta bireylerde yine bir gerilim durumu yaratmaktadır. Buna ilave olarak hizmet sektöründe faaliyete konu olan hizmetin üretildiği yerde tüketilmesi, hizmet üretiminde oluşabilecek herhangi bir sorun ya da tatminsizliğin doğrudan personele yansması hatta bu bağlamda cezalandırılması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle personel işi maksimum dikkat ve özende yapmak zorundadır, böylece birey bu dikkat yoğunluğu neticesinde ruhen yıpranmakta böylece gerilim hali içerisinde bulunmaktadır. Son olarak da hizmet tüketicilerinin otelcilik sektöründe ,özellikle de turistik bölgelerde, farklı ülkelerden, kültürlerden ve alışkanlıklardan kişiler olması sunulan hizmetin standartlarının her bir müşteri için uygun seviyede anlaşılır olmaması sonucunu doğurmaktadır. Sunulan hizmetin standartları aynı olmasına karşın bu standartların müşteri algısında farklı anlamlar taşıması, müşterilerin sunulan hizmetten tatmin olmaması gibi sonuçlar doğurmakta bu ise müşterilerin sert tepkiler ile personele yaklaşımını beraberinde getirmektedir. Yüklendiği işi gerekli standartlarda yaptığı inancını taşıyan personel, gelen tepkiler karşısında gerilim durumu içerisinde kalmaktadır. Yukarıda örnekleri verilen durumlar, otelcilik sektöründe personel açısından işten kaynaklı gerilim durumlarıdır. Bu durumlar ise işe bağlılık düzeyi ile ilişkilendirilmesi olanaksız

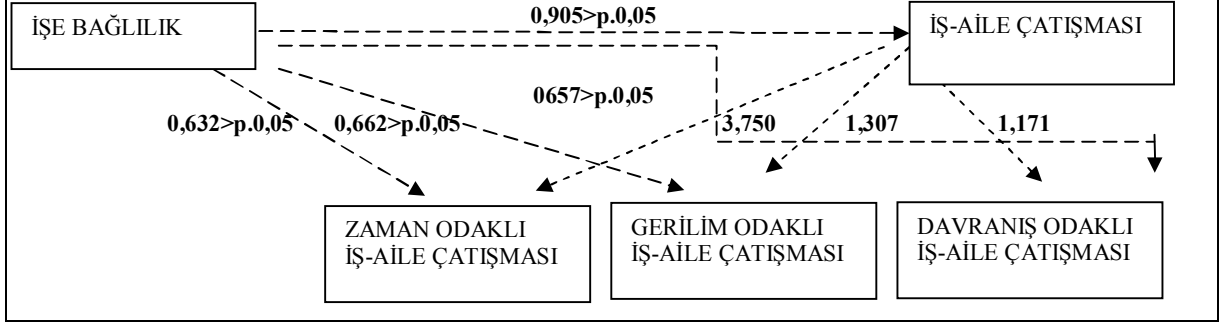
durumlardır. Çünkü işe bağlılığı yüksek ya da düşük tüm çalışanlar bu durumlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Davranış odaklı iş-aile çatışmasının 0,000 oranında işe bağlılıkla açıklandığı görülmektedir. Bu bir başka deyişle işe bağlılık ile davranış odaklı iş-aile çatışması arasında her hangi bir etkileşimin olmadığı anlamına gelmektedir. Buna göre, İşe bağlılık, davranış odaklı iş-aile çatışmasını etkilemektedir şeklindeki H_4 hipotezi reddedilmektedir.

Frone ve Rice'in 1987 yılında Kuzeydoğu Amerika'daki bir devlet üniversitesinde öğretim kadrosu dışındaki personel üzerinde yapmış oldukları iş-aile çatışması üzerinde aile ve işe bağlılık kavramlarının araştırıldığı çalışmada araştırmamızdan farklı sonuçlara rastlanmıştır. İşe bağlılık ile ilgili Kanungo ölçeğinin kullanıldığı çalışmada iş-aile çatışması (1) iş ve ebeveyn ve (2) iş ve eş rolleri başlıklarına ayrılmış ve bağımsız değişkenlerin (aile ve işe bağlılık) bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eşe ve aileye düşük bağlılık durumunda işe bağlılık iş-aile çatışmasının bir boyutu olan iş-eş çatışması üzerinde etkili olmadığı $R = 0,02$ değeri ile ortaya konulmaktadır. Ancak yüksek aile ve eş bağlılığı halinde iş-eş çatışması üzerinde işe bağlılığın pozitif yönlü etkisinden söz edilmektedir ($r = 0,46$, $p < 0,01$) (Frone ve Rice 1987, 49-50-51).

Ancak farklı sektörden katılımcılar üzerinde yapılan bu araştırma sonuçlar bakımından sözü edilen araştırmadan farklıdır. İş-aile çatışması ve bu kavrama ilişkin faktörler ile işe bağlılık ilişkisini ortaya koyan ve Nevşehir ilindeki 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde test edilerek ortaya çıkarılan dört hipotezin reddedilmesine ilişkin olası sebepler şu şekilde sıralanabilir;

Şekil 3.2 Araştırma Modelinin Analiz Değerleri



Davranış odaklı iş-aile çatışmasının, işe bağlılık ile açıklanamamasının sebepleri şöyle sıralayabiliriz; Otelcilik sektöründe üst yönetimden en alt kademe de çalışanlara kadar tüm personelin gerek müşteriye gerekse diğer çalışanlara karşı takındıkları tutum ve davranışları, memnuniyet düzeyini düşürmeyecek oranlarda olmak zorundadır. Bu davranış görgü ve toplum kuralları çerçevesinde ortaya çıkan davranışlardır. Söz konusu davranışlar, işin gereklerinden oldukları için gerek işe bağlılık algısı düşük, gerekse işe bağlılık algısı yüksek tüm çalışanlar tarafından uygulanması zorunludur. İnsan doğası gereği bu tarz ılımlı ve düzgün davranışları doğrudan kabullenir. Yani birey iş ortamında göstermek zorunlu olduğu herhangi bir davranışı ev ortamında uygulaması problemden çok memnuniyet uyandıracaktır. Bu nedenle iş sahası ve çalışma süresi içerisinde iş ile ilgili davranışlarda kötü yönlü herhangi bir çeşitliliğin bulunmaması bu sektör çalışanları açısından davranış odaklı iş-aile çatışması yaşama olasılığını düşürmektedir. Davranış odaklı iş-aile çatışması otelcilik sektöründe işe bağlılık ile açıklanamamaktadır.

Tablo 3.14’de görüleceği üzere iş-aile çatışmasının faktörlerine ait Durbin Watson değerlerinin 1,5 ile 2,5 arasında istenilen düzeyde olduğu, Tablo 3.15’de görüleceği üzere tolerans değerlerinin düşük, VIF değerinin yüksek olmadığı yani bağımlı değişkenler arasında herhangi bir doğrusal bağlantı bulunmadığı görülmektedir. Tüm bu sonuçlar göstermektedir ki iş-aile çatışması üzerinde işe bağlılık bağımsız değişkeni dışında kalan diğer etkenler daha etkilidir.

Anket formunun C kısmında bulunan demografik özelliklere yönelik sorulardan oluşan bölüme yanıtlayıcıların vermiş oldukları cevaplara göre oluşturulan sınıflandırmaların, çalışmanın değişkenleri üzerindeki etkisinin tespiti ile ilgili regresyon analizi sonuçlarını içeren Tablo 3.16'nın birinci bölümünde katılımcıların cinsiyetlerine bağımlı ve bağımsız değişkenlere yönelik sorulara verdikleri cevapların regresyon katsayıları bulunmaktadır. Kadın ve Erkek seçeneğini temsil eden bölümlerin karşılığında değerlere bakıldığında R² (temsil değerinin) değerlerinin çok önemli bir farklılık göstermediği görülmektedir. Kadınlar için R² 0,013 iken Erkekler için söz konusu değer 0,000 oranındadır.

Tablo 3.16. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi

İşe Bağlılığı İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisinin Çeşitlilik Gösterdiği Faktörler	R ²	F	Sig.
Cinsiyet			
Erkek	0,000	0,001	0,977
Kadın	0,013	0,495	0,486
Medeni Durum			
Bekar	0,001	0,074	0,787
Evli	0,002	0,112	0,739
Diğer	1,000	-	-
Çocuk Sayısı			
0	0,004	0,233	0,631
1	0,011	0,258	0,617
2	0,086	2,441	0,130
3	0,025	0,258	0,617
Yaş			
20-29	0,002	0,134	0,715
30-39	0,043	1,708	0,199
40-49	0,006	0,116	0,716
50-59	1,000	-	-
Eğitim Durumu			
Lise	0,043	3,346	0,047
MYO	0,026	1,003	0,323
Lisans	0,145	2,371	0,146
Çalışılan Pozisyon			
Yönetici	0,078	1,938	0,177
Memur	0,002	0,117	0,734
Serbest çalışan	0,073	4,123	0,071

Bu bağımsız değişkenin bağımlı üzerindeki etkisinin cinsiyet bakımından farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Ancak hem değerlerin düşük olması, birbirine yakın

olması ve ayrıca anlamlılık değerlerinin çok düşük olması sorun teşkil etmektedir. Bu bağlamda bu hususun vurgulandığı H₅, İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışmasına ilişkin faktörler üzerindeki etkisi cinsiyete göre farklılık göstermektedir, ifadesi reddedilmektedir.

Medeni durum ile yanıtlayıcılara yöneltilen demografik sorunun üçüncü şıkkına karşılık gelen “diğer” seçeneğini işaretleyen iki kişi bulunması nedeni ile bu seçeneğin hipoteze etkisi sorgulanmamakla birlikte diğer iki seçenek için de işe bağlılığın iş-aile çatışması ve faktörlerine etkisinin farklılık göstermediğinden söz edebiliriz. Şöyle ki modelin medeni duruma göre temsil değerleri bekar çalışanlar için 0,001 iken evli çalışanlar için 0,002 değerindedir. Bu Evli çalışanlar içerisinde işe bağlılık açısından iş-aile çatışması yaşayanların oranın bekarlardan yüksek olduğunu göstermektedir (0,002 > 0,001). Bu ise her iki kavramsal bölümde medeni durum ile ilgili açıklamalarda da olduğu üzere evli çalışanların aileleri ile ilgili yerine getirmeleri gereken sorumlulukların bekarlara ve herhangi bir nedenle eşini kaybetmiş olan kişilere nazaran daha fazla olduğu bilgisi ile doğrulanabilmektedir. Ancak farklılık düzeyinin düşük seviyede kalması sorun oluşturmaktadır. Yine anlamlılık düzeyinin de düşük olması da ek olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda söz konusu ifadeyi sorgulayan hipotezlerden H₇, İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışmasına ilişkin faktörler üzerindeki etkisi medeni duruma göre farklılık göstermektedir, şeklindeki hipotez reddedilmektedir.

Eğitim durumunun bireylerin işlerine ve iş ile ilgili sorunlara yönelik algılarında önemli pay sahibi olduğu daha önce de vurgulanan bir gerçekliktir. Bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça işlerine bakışları da değişmekte ve yapılan iş anlamlılık kazanmaktadır. Düşük eğitim seviyesindeki çalışanlar için iş yalnızca para kazanmada bir araç iken eğitim seviyesi arttıkça kariyer beklentilerine oranlı olarak işe bağlılık da artmaktadır. Bu nedenle çalışanların işe bağlılığın etkisinde iş-aile çatışması yaşaması olasılıkları eğitim seviyesi arttıkça artış gösterecektir. Bu görüşün geçerliliğinin sorgulandığı H₆ ‘da İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışmasına ilişkin faktörler üzerindeki etkisi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir, ifadesi yer almaktadır. Tablo 3.16’ya bakıldığında

ortaya çıkan rakamlar itibariyle lisans düzeyinde eğitim sahibi olan çalışanların M.Y.O ve lise düzeyinde eğitimi olanlara oranla daha fazla işe bağlılık etkisi ile iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir. Bu ise söz konusu hipotezin kabul edildiğini, yani işe bağlılığın, iş-aile çatışmasına ilişkin faktörler üzerindeki etkisi eğitim durumuna göre farklılık göstermekte olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Buna göre ilgili hipotez H_6 kabul edilmektedir.

Yaşın işe bağlılığa olan etkisi bireylerin çalışma hayatının hangi evresinde olduklarına istinaden değişen bir durumdur. Özellikle kariyerlerinin orta dönemlerinde olan çalışanların çalışma hayatına daha sıkı olarak sarıldıkları, kariyerin başlangıcında bulunanların işe bağlılıklarının daha düşük olduğu daha önceki bölümlerde de vurgulanan bir bilgidir. Orta yaşlı çalışanların çalışma hayatlarında rastladıkları ekonomi krizler, iş kaybetme durumları, işin ekonomik anlamda vazgeçilmezliğinin artması gibi durumlar işe bağlılığı arttırıcı etki yaratmaktadır. Tablo 3.14'de görüldüğü üzere $30-39= 0,043 > 40-49= 0,006 > 20-29= 0,002$ R kare değerleri ile sıralanmaktadır. Buradan edinilen bilgi 30-39 yaş gurubunda çalışanların kariyerlerinin ortasında bulunmaları ile ilintili işe bağlılıklarının yüksekliği ve böylece olası iş-aile çatışması yaşama durumlarının işe bağlılık ile açıklanabileceğidir.

Kariyerlerinin sonlarına gelmeleri nedeni ile 40-49 yaş grubundaki çalışanların işe bağlılıklarının etkisinin düşüklüğü görülmekte ancak yinede 20-29 yaş grubundaki çalışanlardan daha yüksek değerlerde iş-aile çatışması üzerinde işe bağlılık etkisi görülmektedir. Son grup olan 50-59 yaş grubundaki çalışanların bu çalışmanın ana kütlesi içerisindeki yerleri incelemeye değer olmadığından kapsam dışı bırakılmışlardır. Bu bilgiler ışığında söz konusu durumu sorgulayan H_8 hipotezi reddedilmektedir.

Çocuk sahibi olma durumu çalışanların iş aile çatışması yaşama durumlarını etkilemektedir. Çocuklara yönelik sorumlulukların anne ve babalara ailevi sorumluluklara ek olarak ortaya çıktığı ve aile ile ilgili bireylerin yapmakla yükümlü oldukları faaliyetleri arttırdığı için çocuk sayısı ile bireylerin iş-aile çatışması yaşama olasılıkları artmaktadır. Bu işe bağlılığı yüksek olan bireyler içinde ek bir handicap oluşturmaktadır. Çocuk sahibi olan kişilerden işe bağlılık düzeyi yüksek olanlar, çocuk sahibi olmayan ve işlerine yüksek ölçüde bağlı

olanlardan daha büyük oranlarda iş-aile çatışması yaşayacaklardır. Bu demografik faktör için verilen değerlere bakıldığında çocuk sahibi olan bireylerin çocuk sayılarına orantılı olarak R^2 değerleri de artmaktadır. Ancak bu artış binde değerleri ile ifade edildiği için çok büyük ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık değildir. Bu sonuca göre de H_9 ; İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışmasına ilişkin faktörler üzerindeki etkisi çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir, ifadesi reddedilmektedir (bkz. Tablo 3.16).

Son olarak bireylerin çalıştıkları pozisyon bireylerin işe bağlılıkları açısından önem arz etmektedir. Özellikle araştırmanın yapıldığı sektördeki mevsimlik (geçici) çalışanlar bu durumu etkilemektedir. Tablo 3.16’da görüldüğü üzere mevsimlik çalışmayı ifade eden “serbest çalışan” seçeneğinin R^2 değeri 0,073 ile tesiste sürekli çalışmayı ifade eden “memur” seçeneğinden yüksektir. Bu bireylerin yılın belli dönemlerinde sahip oldukları işlerini kaybetmeme ve işlerine daha bağlı şekilde çalıştıklarını sonuç olarak da iş-aile çatışması yaşama durumlarının işe bağlılıkla ifade oranının sürekli çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak her sektörde olduğu gibi üst düzey görevlere gelmiş olanların işletmeye ve yaptıkları işlere bağlılıklarının yükseldiği otelcilik sektöründe de görülmektedir. Çalışılan pozisyon sorusuna “yönetici” cevabını veren çalışanların bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin açıklanma oranı bakımından diğerlerinden daha yüksek R^2 değerine sahip olduğu açıkça görülmektedir. Bu bağlamda söz konusu farklılık durumunu sorgulayan “İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışmasına ilişkin faktörler üzerindeki etkisi çalışılan pozisyona göre farklılık göstermektedir” hipotezi H_{10} kabul edilmektedir.

Sonuç olarak demografik özellikler bireyin işe başlığı üzerinde etkili olmakta bu ise çalışanlarının iş-aile çatışması olasılığı yüksek olan otelcilik sektöründe söz konusu çatışmanın işe bağlılık etkisinde yaşanmasının bazı demografik özelliklere göre değişiklik göstermesi sonucunu doğurmaktadır.

Çakır (2001) ile Frone ve Rice (1987), yaptıkları çalışmalarda demografik etkenlerin işe bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin benzer sonuçlara varmışlardır. Söz konusu araştırma

sonuçlarına göre eğitim durumu ve çalışılan pozisyonlara göre işin çalışanların zihnindeki yeri amaç yada para kazanma da araç olarak değişiklik göstermektedir. Bu faktörler ise işe bağlılığı etkilemektedir. Ancak söz konusu faktörler dışında kalan demografik özellikler bakımından işe bağlılık herhangi bir değişiklik göstermemektedir. (akır 2001,107; Frone ve Rice 1987, 89).

SONUÇ ve ÖNERİLER

İş-aile çatışması, çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar veren, aile yaşam sahasında işleri ile ilgili sebeplerden dolayı yaşadıkları durumlardır. Söz konusu olumsuz durumlar neticesinde ortaya çıkan iş-aile çatışması çalışanların işlerine yoğunlaşma ve verimli çalışmalarını etkileyecek bir unsurdur. Bu ise söz konusu çatışma türünü yalnızca çalışan bireylerin değil, çalışanlardan kaynaklanan üretim verimliliğinin düşmesi gibi sebeplerden ötürü örgütlerin de çözüm bulması gereken sorunları haline gelmiştir.

Bu sorunlardan hareketle iş-aile çatışması ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi Greenhaus tarafından yapılmıştır. Bununla birlikte Yönetim yazınında araştırmacılar, iş-aile yaşam çatışması ve çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını incelerken çalışmalarının kapsamlarını muhasebe çalışanları (Bedeian, Burke ve Moffet,1988; Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian ve Mossholder, 1989), sağlık çalışanları (Thomas ve Ganster, 1995), hemşireler ve mühendisler (Bacharach ve diğ., 1991), polisler (Burke, 1988), yöneticiler (Judge, Boudreau ve Bretz, 1994), öğretmenler (Cooke ve Rousseau, 1984) gibi meslek gruplarıyla sınırlandırarak daha sağlıklı araştırma sonuçları elde etmeyi amaçlamışlardır.

Tüm yönleriyle konu sadece örgüt araştırmacılarının değil, özel sektör işletmelerinin yöneticilerini de yakından ilgilendirmektedir. Günümüzde çağdaş yönetim anlayışının benimsendiği çoğu işletme iş-aile çatışması ve düzelerinin çalışanlar ve örgütler açısından olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya yönelik programlar uyguluyorsa da nedenlerinin ve sonuçlarının ortaya konulamadığı pek çok sektör ve örgütte çalışanlar iş-aile yaşam çatışması ile olumsuz sonuçlarını hala yaşamaktadır. Çalışanların iş-aile çatışması ve düzelerini yönetebilme amacı güden programlar geliştirmeleri gerekliliği göz ardı edilmemelidir. İşletme yöneticilerinin, özelliklede insan kaynakları uzmanlarının, çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini yönetebilmeleri, çatışmanın olumsuz

etkilerini ortadan kaldırabilmeleri için konunun açıklığa kavuşturulması büyük önem taşımaktadır.

İş-aile çatışmasına neden olan birçok faktörden yalnızca işe bağlılık çalışma için kullanılmış diğer sebepler kapsam dışı bırakılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, iş-aile çatışmasının nedenlerinden olan işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin ortaya konulmasından ibarettir. Bu temel amaç çerçevesinde araştırmada Turizm sektöründe çalışanların, işe bağlılık ile iş-aile çatışması düzeyleri ortaya konulduktan sonra söz konusu kavramlardan bağımlı değişken olan iş-aile çatışması ve faktörleri üzerindeki, bağımsız değişken olan işe bağlılığın etkisi ifade edilmiştir. Çalışanların işe yönelik tutumları ve bunun yanında iş yerindeki davranışları üzerindeki etkilerini işe bağlılık kavramı çerçevesinde incelemektir. Buna ek olarak araştırmanın yan amaçları, işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin örneklem grubunun demografik değişkenleri açısından bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinden oluşmaktadır.

Emek yoğun sektörlerden birisi olan turizm sektörü bu özelliği, personel odaklılığın diğer sektörlerden fazla oluşu ve daha önce bu sektörde yapılmış araştırmaların sınırlı olması nedeni ile bu konu araştırmaya değer görülmüştür. Ancak geniş yelpazede hizmet verilen bir sektör olan turizm endüstrisi içerisinde bu tip bir araştırmayı sektörün tamamına uygulamak kesin anlamda bir zaman kaybı olacak ve homojen gruplara ayırma da zorlanılacağı için güvenilir sonuçlar elde edilemeyebilecektir. Bunlara ek olarak turizm endüstrisi içerisindeki birçok turizm işletmesi ve kolu misafirlere turizm faaliyetinin belirli bir bölümünde servis vermektedir. Ancak turizm faaliyetinin başından sonuna kadar misafir ile ilişki içerisinde bulunan işletmeler konaklama tesisleridir. Söz konusu tesislerde çalışma yoğunlukları, buldukları bölgenin sezonluk ziyaret süreleri boyunca sürmektedir. Bu tesislerden en bilinen ve en yaygın olan türü, otel işletmeleridir. Bu sebeple otelcilik sektörü hem yukarıda sıralanan özellikleri en yoğun taşıyan birim olmasıyla hem de elde edilecek verilerin güvenilirliği açısından araştırmanın yapılacağı saha olarak ortaya çıkmıştır.

Ülkemiz turizmin bölgelere dağılışı açısından çeşitlilik göstermesi araştırmanın yapılacağı alanın geniş bir çerçevede olması sonucunu getirmiştir. Ancak alan yoğunluğunda araştırmayı boğmamak amacı ile turizm bölgeleri kıyı bölgesi ve iç bölge olarak homojen iki gruba ayrılmıştır. Burada dikkat edilen özellikler söz konusu her iki bölgeye gelen turistlerin orijinleri, yoğunlukla ziyaret tarihleri, ilgi alanları, sezon uzunlukları ve yoğunlukları olmuştur. Tatil turizmi olarak adlandırılan turizm çeşidinde bireysel anlamda ve turist grubu olarak misafirlerin kalma süreleri uzundur. Bu durum tesisteki misafir devri oranını düşürmektedir, böylece yapılan işin yoğunluğu sabit olmasına karşın iş yükü düşük oranlarda kalmaktadır. Ancak kültür turizmi ağırlıklı turist yoğunluğu yaşanan bölgelerde misafirlerin bireysel anlamda ve turist grubu olarak kalış süreleri kısadır. Bu ise misafir devri oranını yükseltmektedir. Bu özelliği ile ülkemizde kültür turizmi olarak adlandırılan turizm çeşidinin uygulandığı destinasyonların araştırma için daha uygun sonuçlar vereceği tespit edilmiştir.

Ülkemiz kültür turizmi alanları içerisinde Kapadokya bölgesi önemli bir yere sahiptir. Kapadokya bölgesini oluşturan iller arasında da Nevşehir ili turistik cazibelerin ziyaret oranları ve geceleme sayıları bakımından diğer illerden öne çıkmaktadır. Bu nedenle çalışmaya konu olan araştırmanın Nevşehir ilinde ve hizmetin daha yoğun ve kaliteli sunulduğu 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapılması ile daha net sonuçlara erişileceği kanaatine varılmıştır.

Kültür ve turizm bakanlığı ve il SGK verilerine göre Nevşehir ilinde toplam 5 tane 5 yıldızlı otel ve 350 kayıtlı çalışan bulunmaktadır. Analiz birimini oluşturan söz konusu çalışanlara ilişkin veriler her 5 yıldızlı otel işletmesinden ulaşılabilen her bir personelden iki ölçek ve üç bölümden oluşan anket formları ile sağlanmıştır. Ek-1'de sunulan ve 3 bölümden oluşan anket formunun işe bağlılık ile ilgili bölümünde Kanungo'nun (1982) 10 sorudan (item) oluşan ölçeğinden faydalanılmıştır. İş-aile çatışması bölümünde ise Carlson v.d'nin (2000) 9 sorudan oluşan ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun son bölümünde ise yanıtlayıcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır.

Tablo. 3.21’de de açıkça görüleceği üzere elde edilen sonuçlara göre iş-aile çatışması ve işe bağlılık kavramları arasındaki ilişki ve etkileşimler ile bunlara ilişkin yorumlar şöyledir:

- İşe bağlılık ile ana bağımlı değişken olan iş-aile çatışması arasında, turizm sektöründe 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde, bir ilişki bulunmamaktadır.

Bu duruma gerekçe olarak uygulamanın yapıldığı sektör ve sektör çalışanlarının bazı özel durumları gösterilebilir; turizm sektöründe yapılacak iş için gerekli olan eğitim seviyesinin düşüklüğü, böylece söz konusu kavramları algılamadaki yetersizlik, yaş grupları bakımından genç yaş gruba tabi çalışanların çoğunlukta olması, bu yaş grubundaki iş algısının genelde araçsal yani işin söz konusu yaş grubu bakımından yalnızca para kazanmaya yönelik bir araç olarak görmesi, sektörde yapılan işin doğası gereği yapılan işin aile yaşam sahası için yaratacağı sorunların çalışanlar tarafından doğal görülmesi ve kavramlar ile ilgili algının sektör çalışanları için düşük olması sebepleri gösterilebilir.

- İşe bağlılık ile iş-aile çatışmasının faktörü olan zaman odaklı iş-aile çatışması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Bu duruma gerekçe olarak sektörde yapılan işin doğasında zaman sorunlarının doğal olması ve bu sorunun çalışanlar ve aileleri tarafından kabullenilmesi gösterilebilir.

- İşe bağlılık ile iş-aile çatışmasının faktörü olan gerginlik odaklı iş-aile çatışması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Bu ise yine işin doğası gereği gerginlik durumunun çalışanlarda sürekli bulunması ve bunun işe bağlılığı bulunmaya bireylerde bile olmasının doğal bir sonuç olması ile açıklanmaktadır.

- İşe bağlılık ile iş-aile çatışmasının faktörü olan davranış odaklı iş-aile çatışması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Turizm sektöründe yapılan işin gerektirdiği davranışların aile ortamında sergilenmesinin olumsuz sonuçlar doğurmaktan çok olumlu sonuçlar ortaya çıkarmasının beklenmesi bu faktör ile işe bağlılığın ilişkisinin olmaması sonucunu doğurmaktadır.

Araştırmanın temel amaçlarını oluşturan yukarıdaki ilişkilerin ölçülmesinin yanı sıra yan amaçları oluşturan çalışanların demografik özellikleri bakımından işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin değişkenlik gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, çocuk sayısı ve medeni duruma göre bir farklılık bulunmamasına karşın eğitim düzeyi ve çalışılan pozisyona göre farklılık gösterdiği tespitine varılmıştır.

Tablo 3.17. Araştırma Hipotezlerinin Analiz Sonuçları ve Yorumları

Hipotezler	Test Sonuçları	Yorum
İşe Bağlılık ve İş-aile Çatışması İle İlgili Temel Hipotezler		
H ₁ :İşe bağlılık, iş-aile çatışmasını etkilemektedir	Basit Doğrusal Regresyon Analizi 0,657> p.0,05	Ren
H ₂ :İşe bağlılık “zaman odaklı” iş-aile çatışmasını etkilemektedir.	Basit Doğrusal Regresyon Analizi 0,632> p.0,05	Red
H ₃ : İşe bağlılık “gerilim odaklı” iş-aile çatışmasını etkilemektedir.	Basit Doğrusal Regresyon Analizi 0,662 > p.0,05	Red
H ₄ : İşe bağlılık “ davranış odaklı” iş-aile çatışmasını etkilemektedir.	Basit Doğrusal Regresyon Analizi , 0,905>p.0,05	Red
İşe Bağlılık ve İş-aile Çatışması İle İlgili Yan Hipotezler		
H ₅ : İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların cinsiyetlerine göre değişiklik göstermektedir.	Basit Doğrusal Regresyon Analizi , R ² düşük oranda değişken	Red
H ₆ : İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların eğitim durumlarına göre değişiklik göstermektedir..	Basit Doğrusal Regresyon Analizi , R ² düşük oranda değişken	Kabul
H ₇ : İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların medeni durumlarına göre değişiklik göstermektedir.	Basit Doğrusal Regresyon Analizi , R ² değişken	Red
H ₈ :İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi yaş gruplarına göre değişiklik göstermektedir.	Basit Doğrusal Regresyon Analizi , R ² değişken	Red
H ₉ : İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi çalışanların sahip olduğu çocuk sayısına göre değişiklik göstermektedir.	Basit Doğrusal Regresyon Analizi , R ² değişken	Red
H ₁₀ : İş-aile çatışmasını etkileyen işe bağlılığın, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi görev yapılan pozisyona göre değişiklik göstermektedir.	Basit Doğrusal Regresyon Analizi , R ² değişken	Kabul

Turizm sektöründe iş-aile çatışması ve faktörlerinin kontrol altına alınması, çalışanlar tarafından olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması için yapılması gereken en temel husus iş-aile çatışmasının işe bağlılık dışında kalan diğer nedenlerinin de incelenmesidir. Bunun yanında iş tanımları ve gereklerinin özellikler sektördeki büyük işletmeler açısından yeniden belirlenmesi personelin işin yükünü ağır şekillerde hissetmesinin önüne geçecektir. Bu husus ayrıca işin doğası olarak görülen bazı olumsuz durumlarında ortadan kalkmasına da yardımcı olacaktır. Böylece çalışanlar ve yöneticiler yaşadıkları sorunları işin doğası olarak görüp çözümü için uğraşmamak yerine sorunları ortadan kaldıracak yaklaşımlar geliştirecektir. Ek olarak iş gereklerinin yeniden düzenlenmesi eğitim seviyeleri v.b standartların artmasını sağlayacak ve araştırma konusu gibi örgütsel konulara yönelik ilgi seviyesi artacaktır. Böylece turizm sektöründe çalışanlar ve örgütler için sorun teşkil eden birçok husus için araştırma imkânı doğacaktır. Tüm bu çözüm önerileri sektörde yapılan işi yürütecek iş görenler açısından işin para kazanma aracı olarak görülmesinden çok işi kariyerlerinde yerine getirmeleri gereken amaç olarak görmelerini ve böylece de işe bağlılık algılarının yükselmesini sağlayacaktır.

Daha öncede belirtildiği gibi bu çalışmada iş-aile çatışması ve faktörlerinin nedenlerinden yalnızca işe bağlılık ele alınmış ve turizm sektöründe 5 yıldızlı otel çalışanları açısından söz konusu kavramlar için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutması amacıyla aynı ilişkinin farklı sektörlerde uygulanması kavramlar arasındaki ilişkinin tespiti açısından yarar sağlayacaktır. Bununla birlikte iş-aile çatışması ve faktörlerinin etkilerinin azaltılması ve kontrol altına alınması gayesi ile gelecekte yapılacak araştırmalarda iş-aile çatışmasının işe bağlılık dışında kalan diğer sebepleri üzerinde yoğunlaşarak söz konusu soruna çözüm sağlanmada anlamlı sebepler ve sonuçlar ortaya konulabilir.

Turizm sektörü açısından yine aynı araştırma konusunun farklı yoğunluktaki turizm destinasyonları ve turizm endüstrisinin başka bileşenleri üzerinde yapılması, farklı sonuçlara ulaşılması bakımından yarar sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA**MAKALELER.**

1. Abdel-Razek, Refaat H.; Elshakour, Hany A.; Abdel-Hamid, Mohamed; ‘‘Labour Productivity: Benchmarking and Variability in Egyptian Projects’’, International Journal of Project Management, Vol. 25, 2007, pp. 189-197.
2. Allen, T. D.; Herst, D.; Bruck, C. S.; Sutton, M.; ‘‘Consequences Associated With Work To Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research’’, Journal of Occupational Health And Psychology, Vol. 5, 2000, pp.126–138.
3. Al-Otaibi, Adam G.; ‘‘Job Involvement, Personal Charecteristic and Performance Among White Collar Employees In The Kuwaiti Civil Service’’, International Journal of Organisational Theory and Behaviour, Vol.3, 2000, pp.211-233.
4. Ançel, Gülsüm; ‘‘Psikiyatri Hemşireliğinde Otonomi , Karar Verme Ve Ekip Çalışması’’, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Bülteni, 2009, s.13-17.
5. Andren, Daniela; ‘‘Long-Term Absenteeism Due To Sickness İn Sweden. How Long Does It Take And What Happens After?’’, European Journal Of Health Economy, Vol. 8, 2007, pp.41–50.
6. Aryee , S; Chay, Y; Chew, J.; ‘‘An Investigation Of The Predictors And Outcomes Of Career Commintment In The Three Career Stage’’, Journal Of Vocational Behaviour, Vol. 44, 1994, pp.186-193.
7. Baba, Vishwanath V.; ‘‘Central Life Interests and Job Involvement. An Exploratory Study in the Developing World’’, International Journal of Comparative Sociology, Vol. 30, 1989, pp.181-195.
8. Bedeian, Arthur G.; Burke, Beverly G.; Moffet, Richard G.; ‘‘Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals’’, Journal of Management, Vol.14, No.3, 1988, pp.475-491.
9. Beutell, N. J.; Greenhaus, J. H.; ‘‘Some Sources And Consequences Of Interrole Conflict Among Married Women’’, Proceedings Of Annual Meeting Of The Eastern Academy of Management, 1980, pp. 417-423.
10. Blanch , Angel; Aluja, Anton; ‘‘Job İnvolvement İn A Career Transition From University to Employment’’, Learning and Individual Differences, Vol. 20, 2010, pp. 237–241.

11. Blau, Gary J.; "Job Involvement and Organisational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absentessism ", *Journal of Management*, Vol. 12, No. 4, 1986, pp. 577-584.
12. Bohlen, H. C.; Viveros-Long; "Balancing Jobs And Family Life: Do Flexible Work Schedules Help?", *Journal Of Temple Universty*, 1981, pp. 374-378.
13. Boles, James S.; Johston, Mark W.; Hair Jr., Joseph F.; "Role Stres, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work Related Consequences", *Journal of Personal Selling and Sales management*, Vol.17, No.1, 1997, pp.17-28.
14. Boyar, Scott L.; Maertz, Carl P.; Pearson, Allison W.; Keough Shawn; "Work-Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 15, No. 2, 2003, pp.175-190.
15. Bruck, C. S.,;Allen, T. D.,; Spector, P. E.; "The Relation Between Work–Family Conxict And Job Satisfaction: A Wner-Grained Analysis", *Journal Of Vocational Behavior*,Vol. 60, 2002, pp. 336–353.
16. Burke, Ronald J.; Greenglass, Esrther R.; "Work-Family Conflict, Spouse Support, and Nursing Staff Well-Being During Organizational Restructring", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 4, No.4, 1999, pp. 327-336.
17. Byron, Kristin; "A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67, 2005, pp. 169–198.
18. Carlson, Dawn S.; "Personality and Role Variables as Predictors of Three Froms of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 55, 1999, pp. 236-253.
19. Carlson, Dawn S.; Kacmar, Michele K.; "Work-Family Conflict in the Organizations: Do Life Role Values Make a Difference?", *Journal of Management*, Vol.26, No.5, 2000, pp. 249-276.
20. Carlson, Dawn S.; Kacmar, Michele K.; Williams, Larry J.; "Construction and Intial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict"; *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, 2000, pp.249-276.
21. Carmeli, Abraham; Gefen, A. "Exploring Determinants Of Job Involvement: An Emprical Test Among Senior Executives", *International Journal Of Manpower*, Vol. 26, 2005, pp. 57-77.
22. Cascio, W. F.; "Downsizing: What do we know? What have we learned?" *Academy of Manageent Executive*, Vol.7, 1992, pp. 95-104.

23. Ceylan, Adnan; Çöl, Güner; Gül, Hasan; “İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı.6, 2005, s. 35-51.
24. Chadha, N. K. ; Kaur, R.,” Collerational Study of Demographic Variables with Job Involvement and Job Satisfaction in Public Sector Organisation”, Perspectives in Psychological Researches, Vol. 10, No. 2, 1987, pp. 11-18.
25. Chugtai, Aamir A.; “ Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship”, Journal of Behavioral and Applied Management, 2008, pp.168-171.
26. Cinamon, Gali R.; Rich, Yisreal; “Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict”, Sex Roles, Vol. 47, No.11/12, 2002, pp. 531-540.
27. Cohen, Aaron; “The Relationship Between Commitment Forms and Work Outcomes: A comparison of Three Models ’’, Human Relations, Vol. 53, No.3, 2000, pp. 387-417.
28. Cunradi, Carol B.; Greiner, Birgit A.; Ragland, David R.; Fisher, June; “Alcohol, Stres-Related Factors, and Short-Term Absenteeism Among Urban Transit Operators”, Journal of Urban Health, Vol. 82, No.1, 2005, pp.43-58.
29. Çalışkan, Zekeriya; “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerinde Bir Uygulama”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2005, s. 92-95.
30. Çarıkçı, İlker; “İş Aile Çatışmaları, Etkileşim, Süreci Ve Nedenleri: Türkiye’de Banka Çalışanlarında Bir Uygulama”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri,2001, s. 24- 26.
31. Daily, Robert C.; Morgan, Cyril P.; “Personal Characteristics and Job Involvement as Antecedents of Boundary Spanning Behaviour: A Path Analysis”, The Journal Of Management Studies, 1978, pp. 333-339.
32. Diefendorff, James M; Brown, Douglas J.; Kamin, Allen M., Lord, Robert G; “Examining the Roles of Job Involvementand Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 23, 2002, pp.93-108.
33. Eagle, B. W.; Miles, E. W.; Icenogle, M. L.; “Interrole Conxiects And The Permeability Of Work And Family Domains: Are There Gender Diverences?”. Journal Of Vocational Behavior, Vol. 50,1997, pp.168–184.

34. Eiswirth-Neems, Nancy; Handal, Paul J.; “Spouse’s Attitudes Towards Maternal Occupational Status On Family Climate”, *Journal Of Community Psychology*, Vol.10, 1978, pp. 254-264.
35. Elloy, David F.; Flynn, Randolph W., “Job Involvement and Organization Commitment Among Dual-Income and Single-Income Families: A Multiple-Site Study”, *The Journal of Social Psychology*, Vol.138, No. 1, 1998, pp. 93-101.
36. Ergenç, A; “ Kişinin Performans Düzeyi, İşe Bağlılığı Ve İş Doyumu”, *Psikoloji Dergisi*, Sayı 16, 1982, pp.116-131.
37. Feldman, D C.; “ The Dilbert Syndrome, How Employee Cynicism About Ineffective Management”, *American Behavioral Scientist*, Vol. 43, No. 8, 2000, pp.1235-1286.
38. Fortunado, Kudisch, J. V. ; Smith, A. ; “Contextual And Individual Difference Factors Predicting Individuals’ Desire To Provide Upward Feedback”, *Group and Organization Management*, Vol.31, No.4, 2006, pp. 107-129.
39. Frone, Michael R.; Yardley, John K.; Markel, Karen S; “Developing And Testing An Integrative Model Of The Work-Family Interface ”, *Journal Of Vocational Behaviour*, Vol. 50, 1997, pp.145-167.
40. Frone, Micheal R.; Barnes, Grace M.; Farrell, Michael P.; “Relationship of Work-Family Conflict to Substance Use among Employed Mothers: The Role of Negative Affect”, *Journal of Marriage and Family*, Vol.56, No.4, 1994, pp. 1019-1030.
41. Frone, Micheal R.; Marcia, Russell; Cooper, Lynne M.;”Job Stressors, Job Involvement and Employee Health: A Test of Identity Theory” , *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, Vol. 68, 1995, pp.24-35.
42. Frone, Micheal R.; Rice, Robert W.; “Work-Family Conflict: The effect of Job and Family Involvement”, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.8, 1987, pp.45-53.
43. Frone, Micheal R.; Russel, Marcia; Cooper, Lynne M.; “Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?”, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 13, 1992, pp.723-729.
44. Frone, Micheal R.;Yardley, John K.; Markel, Karen S.; “Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface”, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol.85, 1997, pp. 145-167.
45. Gaziel, Haim H; “Predictors of Absenteeism Among Primary School Teachers”, *Social Psychology of Education*, Vol. 7, 2004, pp.421-434.

46. Göksel, Sibel; “Tıpta Geribildirim Etkisi”, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Sayı: 3, 2009, s. 160-168.
47. Greenhaus J.H.; Kopelman, R.E; “Conflict Between Work and Nonwork Roles: Implications For The Career Planning Process”. Human Resource Planning, Vol.4, 1981, pp 1-10.
48. Greenhaus, Jeffrey H.; Beutell, Nicholas J.; “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, Academy of Management Review, Vol. 10, No. 1, 1985, pp.76-88.
49. Griffin, Marie L.; Hogan, Nancy L.; Lambert, Eric G.; Gail-Tucker, Kasey A.; Baker David N.; “Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organisational Commitment and the Burnout of Correctional Staff”, Criminal Justice and Behaviour, Vol. 37, No.2, 2010, pp.239-255.
50. Hackman, J. R. ; Lawler, E. E; “Employee Reactions To Job Charecteristics”, Journal of Applied Psychology Monograph, Vol. 55, No.3, 1971, pp.262-271.
51. Hackman, J. R.; Oldham G. R.; “Development of The Job Diagnostic Survey”, Journal of Applied Psychology, Vol.60, No.2, 1975, pp. 159-170.
52. Hammer, Leslie B.; Grandey, Talya N.; “Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviours”, Journal of Business and Psychology, Vol. 17, No.3, 2003, pp. 419-436.
53. Herman H.B ; Gyllstrom K.K.; “Working Men And Women”, Psychology of Women Quarterly, Vol.1,1977, pp. 116-123.
54. Higgins,Christopher A.; Duxbury,Linda E.; “Work-Family Conflict: A Comparison of Dual Career and Traditional-CareerMen”. Journal of Organizational Behaviour, Vol. 13, 1992, pp.389-411.
55. Holahan, C.; Gilbert, L.; “Interrole Conflict For Working Women: Careers Versus Jobs”, Journal Of Applied Psychology, Vol. 64,1979, pp. 186-196.
56. Jackson S.E.; Zedeck S.; Summers E. “Family Life Disruptions: Effects of Job Induced Structural and Emotional Interference”, Academy of Management Journal,1985, Vol.28, No.3 pp.574-586.
57. Jensen, Soren; McIntosh, James; “Absenteeism in the Workplace: Results from Danish Sample Survey Data”, Empirical Economics, Vol. 32, 2007, pp.125-139.
58. Jin, Yan; “The Effects Of Trust Climate On Individial Performance”, Front. Bus. Res. China, Vol. 3, No. 1, 2009, pp.117-126.

59. Jones, A. P.; Butler, M. C. ; “A Role Transition Approach To The Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption”, *Journal of Marriage and The Family*, Vol. 42, 1980, pp.167—186.
60. Jordan, Jason; “Institutional Feedback and Support for the Welfare State: The Case of National Health Care”, *Comparative Political Studies*, Vol.43, No.7, 2010, 862-885.
61. Judge, Timothy A; Colquitt, Jason A.; “Organizational Justice and Stress: Mediating Role of Work-Family Conflict”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No.3, 2004, pp. 395-404.
62. Kahya, Emin; “The Effects of Job Performance on Effectiveness, *International Journal of Ergonomics*”, Vol. 39, 2009, pp. 96-104.
63. Karacaoğlu, Korhan, “Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama”, *İst. Üniv. İşletme Fak. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, s.52,2005, s.54-70.
64. Kaya, Nihat; Selçuk, Seçil; “Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, vol. 8, No. 2, 2007, pp.175-190
65. Keith, R.; Schafer, R.; “Role Strain and Depression in Two Job Families, *Family Relations*”, Vol. 29, 1980, pp.163-188.
66. Kinnunen, Ulla; Mauno, Saija; “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland”, *Human Relations*; Vol. 51, No. 2, 1998, pp. 157-177.
67. Knoop, Robert; “Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurses ”, *Journal of Psychology*, Vol. 129, No. 6, 1995, pp. 643-650.
68. Kopelman, R.; Greenhaus, J. H.; Connolly, T. F.; “A Model of Work, Family, And Interrole Conflict: A Construct Validation Study”, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32,1983, pp. 398—425.
69. Koponen, Anne M; Laamanen, Ritva; Rehn, Nina S.; Sundell, Jari; Brommels, Mats; Suominen, Sakari; “Job Involvement of Primary Healthcare Employees: Does a Service Provision Model Play Role”, *Journal of Public Health*, Vol.38, 2010, pp. 276-274.
70. Krasman, Joe; “The Feedback-Seeking Personality: Big Five and Feedback-Seeking Behaviour, *Journal of Leadership And Organizational Studies*”, Vol. 17, No.1, 2010, pp. 18-32.

71. Kuruüzüm, Ayşe; ırmak, Sezgin; Çetin Emre İpekçi; “İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz ”, Bilig, Sayı. 53, 2010, s. 183-198.
72. Libet, Julian M.; Frueh, Christopher B.; Pellegrin, Karen L.; Gold, Paul B.; Santos, Alberto B.; Arana, George W.; “Absenteeism and Productivity Among Mental Health Employees”, Administration and Policy in Mental Health, Vol. 29, No. 1, September 2001, pp. 41-63.
73. Liu, Songqi; Mo, Wang; Zhan, Yujie; Shi, Junqi; “Daily Work Stress And Alcohol Use: Testing The Cross-Level Moderation Effects of Neuroticism and Job Involvement”, Personnel Psychology, 2007, Vol.62, 2007, pp. 160–197.
74. Lodahl, T. M.; Kejner, M. ; “The Definition and Measurement of Job Involvement”, Journal of Applied Psychology, Vol. 49, No. 11, 1965, pp. 31-43.
75. Lorence, John; “A Test of “Gender”and “Job” Model of Sex Differences in Job Involvement”, Social Forces, Vol. 66, No. 1, 1987, pp.121-125.
76. Love, Ken; “Self-Efficacy, Psychological Well-Being, Job Satisfaction and Job Involvement: A Comparison of Male and Female Police Officers”, Police Studies, Vol. 11, No. 2, 1998, pp. 98-103.
77. Marks, Nadine F.; “Does It Hurt to Care? Caregiving, Work-Family Conflict, and Midlife Well-Being”, Journal of Marriage and the Family, Vol. 60, No.3, 1998, pp.951-966.
78. Martins, Luis L.; Eddleston Kimberly A.; Veiga, John F.; “Moderators of The Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction, Academy of Management Journal, Vol. 45, No.2, 2002, pp. 399-409.
79. Mishra, P.C; Shyam, Minum; “Social Support and Job Involvement in Prison Officers”, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol.31, No.1-2, 2005, pp.7-11.
80. Mitra, Jenkins A. D.; Gupta, N. “A Meta-Analytic Review Of The Relationship Between Absence And Turnover”, Journal of Applied Psychology, 1992, pp. 44- 57.
81. Monga, R. C.; “Managing Enterprise Productivity And Competitiveness, Action Programme On Productivity Improvement”, Competitiveness And Quality Jobs In Developing Countries, Port Of Spain (Trinidad And Tobago), International Labor Organization (ILO) Subregional Office For The Caribbean, Working Paper PMD-3, 1999, pp. 1.
82. Orpen, Christopher;”The Interactive Effects of Communication Quality and Job Involvement on Managerial Job Satisfaction and Work Motivation”, Journal of Psychology, Vol. 131, No. 5, 1997, pp.519-524.

83. Örucü, Edip; Yumuşak, Sedat, Bozkır, Yasin; “Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, Vol.13, No. 1, 2006, s.39-51.
84. Prottas, David J.; “Perceived Behavioural Integrity: Relationships With Employee Attitudes, Well-Being, and Absenteeism”, *Journal of Business Ethics*, Vol.81, 2008, pp. 310-322.
85. Reio Jr., Thomas G., Reio, Joanne S.; “Sensation Seeking as an Inhibitor of Job Performance”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, 2006, pp. 73-95.
86. Rıppinen, Markku, “The Relationship Between Job Involvement and Well-Being”, *Journal of Psychology*, Vol. 131, No. 1, 1997, pp.81-90.
87. Rutherford, Brian; Boles, James ; Hamwi, Alexander G. ; Ramana, Madupalli; Rutherford , Leann; “The Role Of The Seven Dimensions Of Job Satisfaction In Salesperson's Attitudes and Behaviors”, *Journal Of Business Research*, Vol. 62, 2009, pp. 106–151.
88. Samuel, Aryee; “Antecedents and outcomes of Work-Family Conflict Among Professional Women Evidence from Singapore”, *Human Relations*, Vol.45, No.8, 1992, pp.134-143.
89. Scroggins, Wesley A.; “The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance and Retention: Implications of Perceived Fit”, *Employ Respons Right Journal*, Vol.20, 2008, pp. 57-71.
90. Seymen, Aytemiz O.; “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız Ve Dinamik/ Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı.1, 2004, s. 79-114.
91. Sioberg, Anders; Sverke, Magnus; “The Interactive Effect of Job Involvement and Work Commitment On Job Turnover Revisited: A Note On The Mediating Role Of Turnover Intention”, *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol.41, 2000, pp. 247-252.
92. Stoeva, Albena Z.; Chiu, Randy K.; Greenhaus Jeffrey H.; “Negative Affectivity, Role Stress, and Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol.60, 2002, pp. 1-16.
93. Stöber, Joachim; Seidensticker, Beate; “A New Inventory for Assessing Worry in Managers: Correlates With Job Involvement and Self-Reliance”, *Person. Individ. Diff.*, Vol.23, No.6, 1997, pp.1085-1087.
94. Süzer, H. D. “Zorunlu Sadakat”, *Capital Aylık İş Ve Ekonomi Dergisi*, 2003, s.37; Link: [Http://Www.Capital.Com.Tr/Haber.Asp?HBR_KOD=806](http://www.Capital.Com.Tr/Haber.Asp?HBR_KOD=806).

95. Thompson, Cynthia A.; Beauvais, Laura L.; Lyness, Karen S.; “ 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*, Vol. 54, 1999, pp. 392–415.
96. Turner A. N.; Lawrence P. R. ; “Industrial Jobs And The Worker: An Investigation of Response To Task Attributes”, Boston: Harvard University Graduate School of Business Administration, 1965, pp..264-266.
97. Vallone, Grant E. J.; Donaldson, Stewart I.; “Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time”, *Work and Stress*, Vol. 15, No.3, 2001, pp. 214-226.
98. Voydanoff, Patricia; “Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work-Family Conflict” *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 50 No.3, 1988, pp.749-761.
99. Wiley D.L. ; “The Relationship Between Work-Nonwork Role Conflict and Job Related Outcomes: Some Unanticipated Outcomes”, *Journal of Management*, Vol. 13, No.3, 1987 pp. 467-472.
100. Williams, Kevin J.; Alliger, George M.; “Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents” *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 4, 1994, pp.837-868.
101. Yhang, Nini; Chen, Chao C.; Choi, Jaepil; Zou, Yimin; “Sources of Work-Family Conflict: A Sino- U.S. Comprasion of The Effect of Work and Family Demands”, *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No.1, 2000, pp. 113-123
102. Zhang, Mian; Wei, Zheng; Wei, Jun; “Sources of Social Capital: Effects of Altruistic Citizenship Behaviour and Job Involvement on Adviece Network Centrality”, *Inter Science*, Vol.20, No. 2, 2009,pp.193-218

TEZLER

103. Chen, Y. A.; *The Relationship Between The Job Involvement and The Job Satisfaction for The Staff of The Private Driving Schools*, Master’s Thesis, 2001.
104. Demirsoy, Erdem; *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

105. Efeoğlu, İbrahim E.; İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
106. Güner, Ahmet Reşat; Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılığı, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
107. Önel, Nursun; İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerinde Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
108. Pratt, Angela K., Role of Cognitive Ability and Personality Factors in Coping With Work-Family Conflict, Doktora Tezi, Michigan Üniversitesi, 2006.
109. Yapar, Tayfun; Motivasyonun İş Verimliliği Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

KİTAPLAR

110. Acar, Feride; Türkiye’de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı, Degisen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Gelistirilmesi, İ.İ.B.K. Yayınları, Ankara 1990.
111. Açık Öğretim Fakültesi; Genel İşletme Ders Kitabı, Anadolu Ünivetsitesi Basımevi, Eskişehir 2009.
112. Açık Öğretim Fakültesi; Örgütsel Davranış Ders Kitabı, Anadolu Ünivetsitesi Basımevi, Eskişehir 2010.
113. Akgül, A. ve Çevik, O; İstatistiksel Analiz Teknikleri, Emek Ofset, Ankara, 2003.
114. Albayrak, A. S; Kalaycı, S; SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 2. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2006.
115. Aytaç, S; Çalışma Yaşamında Kariyer, Epilson Yayınları, Ankara 1997
116. Blyton, Paul; Blundson, Betsy, Blundson; Reed, Ken; Dastmacchian; Work-Life Integration, Palgrave Macmillan, New York 2006.
117. Catsouphes, Marcie P.; Kossek, Ellen E.; Sweet, Stephen; The Work and Family Handbook, IEA, New Jersey 2006.
118. Çakır, Özlem; İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2001.
119. Fleishman, Edwin A.; Work and Family: An International Research Perspective, George Mason Universty Press, Ohaio 2005.

120. Friedman, Steward D; Greenhaus, Jeffrey H.; Work and Family-Allies or Enemies, Oxford Universty Press, London 2000.
121. Hertz, Rosanna; Marshall, Nancy L; Working Families, Universty of California Press, Los Angeles 2001.
122. Johnson, J. H. ; Sarason I. G.; Recent Developments İn Research On Life Stress, Human Stress And Cognition: An Information Processing Approach, John Willey and Sons, Chichester, UK 2000.
123. Mcclelland, D; The Achieving Society, USA 1961.
124. NAKİP, Mahir; Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003.
125. Özgüven, İbrahim, Ethem; Endüstri Psikolojisi, Nobel Yayın Dagıtım, Ankara 1989.
126. Pleck, Joseph H.; The Work-Family Role System, Mayfield Publishing Company, California 1984.
127. Pratt, Allan; Social Policy: Theories, Concepts And Issues, Sage Publication, UK 2006.
128. Rothman, Robert A.; Working Sociological Perspectives, Prentice Hall, New Jersey 1998.
129. Rothman, Robert A.; Working Sociological Persperctives, Prentice Hall, New Jersey 1998.

İNTERNET KAYNAKLARI

130. www.sciencedirect.com
131. <http://www.springerlink.com/books/>
132. <http://site.ebrary.com/lib/anadolu/home.action>
133. <http://www.sagepub.com/home.nav>
134. <http://www.kdm.anadolu.edu.tr/vt/vt.htm>

DİĞER

135. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2009 Yılı Turizm İstatistikleri Bülteni, TÜİK Basımevi, Ankara 2010.
136. Türk Dil Kurumu (TDK) , Büyük Türkçe Sözlük, Ankara 2010.

EKLER

Ek-1. İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişisine İlişkin Anket Formu

Nevşehir Üniversitesi - İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık Anketi

Sayın Katılımcı,

Şubat 2009

“İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bilimsel bir çalışma yapmaktayız.

Yaklaşık **15 dakikanızı** alacak olan ekteki anketi doldurmanız bilimsel bir araştırmaya katkı sağlayacaktır. Anket üç başlığı içermektedir. İlk iki başlıkta belirtilen ifadelere **katılıp katılmadığımız** ile ilgili, her ifadenin sonundaki kutucuklardan **yalnızca birini** işaretlemeniz yeterlidir. Son başlıkta ise katılımcılara ilişkin demografik bilgilerden oluşan bölüm yer almaktadır. Bu bölümde lütfen demografik özelliklerinizi yansıtan bilgi ile ilgili kısmı işaretleyiniz.

Formda **isim belirtmeniz istenmemektedir**, elde edilecek bilgiler **kesinlikle gizli tutulacak** ve **bilimsel amaçlar** dışında kullanılmayacaktır. Bilimsel bir çalışmaya göstereceğiniz ilgi ve yapacağınız katkı için şimdiden teşekkür ederiz. **Saygılarımızla...**

Yrd. Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU, Nevşehir Üniversitesi – İkt. ve İdr. Bil. Fak. İşletme Bölümü
Oğuz DIKER, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Öğrencisi)
E-Posta: kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

A) İşe Bağlılık Ölçeği Aşağıdaki sorular, işinize bağlılık düzeyinizi belirlemeye yöneliktir. Her yargısal ifadeye karşılık gelen “kesinlikle katılıyorum”dan , “kesinlikle katılmıyorum”a doğru sıralı şekilde oluşturulmuş derecelerden lütfen kendinize uygun olan kutucuğu <input checked="" type="checkbox"/> işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar					
2	Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir					
3	Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.					
4	İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir.					
5	İlgi alanlarımdan çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır.					
6	İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.					
7	Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.					
8	Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.					
9	İşimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum					
10	Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.					

	B. İş-Aile Çatışması Ölçeği Aşağıda yer alan ifadeler iş ve ailevi sorumluluklarınızın birbirini karşılıklı olarak etkileme düzeyinin belirlenebilmesi ile ilgilidir. Her yargısal ifadeye karşılık gelen “kesinlikle katılıyorum”dan, “kesinlikle katılmıyorum” a doğru sıralı şekilde oluşturulmuş derecelerden lütfen kendinize uygun olan kutucuğu <input checked="" type="checkbox"/> işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor.					
2	İşe ayırmam gereken zaman, aynı şekilde ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalışıyor.					
3	İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapacağım faaliyetlerden ödün vermek zorundayım.					
4	Çoğunlukla, ailevi sorumluluklarıma ayırdığım zaman ile işime ayırdığım zaman çatışıyor.					
5	Ailemle geçirdiğim zaman, çoğunlukla kariyerime yardımcı olabilecek iş aktivitelerime zaman ayırmama engel oluyor.					
6	Aileme ayırmam gereken zaman yüzünden, işimle ilgili aktivitelerden ödün vermek zorundayım.					
7	İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçiremeyecek kadar yorgun oluyorum.					
8	İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor.					
9	İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum.					
10	Ev ortamındaki stresten dolayı çoğunlukla işimde ailevi sorunlarımla meşgul oluyorum.					
11	Ailevi sorumluluklarım yüzünden genellikle stresli olduğum için, işime konsantre olma konusunda zorluk çekiyorum.					
12	Aile ortamımdaki gerginlik ve stres, genellikle işimi yapma becerimi zayıflatıyor					
13	İşimde kullandığım problem çözme becerilerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır.					
14	İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır.					
15	İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor.					
16	Evde bana yardımcı olan davranışlar iş ortamımda etkili olmuyor.					
17	Benim için evde gerekli ve etkili olan davranışlar iş ortamında ters etki yaratmaktadır.					
18	Evde problem çözmemde yardımcı olan davranış, işte aynı şekilde etkili olmuyor.					

C. Demografik Bilgiler: Lütfen olarak işaretleyiniz

- ⇒1. Cinsiyetiniz Erkek Kadın
- ⇒2. Medeni Durumunuz? Bekar Evli Diğer (Lütfen yazınız)
- ⇒3. Yaşınız? 20-29 30-39 40-49 50-59 60-69
- ⇒4. Çocuk Sayısı 0 1 2 3 4'ten fazla
- ⇒5. Çocukların Yaşı 0-1 2-4 5-12 13-17 18 ve üstü
- ⇒6. Eğitim Durumu Lise Meslek Yüksek Okulu (Önlisans) Üniversite (Lisans) Lisans Üstü
- ⇒7. Çalışılan Pozisyon Yönetici Memur Serbest Meslek Sahibi

*☺ Anket Burada Bitmiştir
Katkılarınız İçin Teşekkür
Ederiz.*

ÖZGEÇMİŞ

Oğuz DİKER, 29.08.1983 yılında Nevşehirde doğdu. İlköğrenimini İstanbul Hamdullah Suphi Tanrıöver İlk Öğretim Okulunda, Orta öğrenimini Diyarbakır Şehit Namık Tümer İlk Öğretim Okulunda tamamladı. 2007 yılında Nevşehir Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesinde eğitimine başladı daha sonra eğitimini Bilecik Bozüyük Selahattin Şeker Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesinde sürdürerek 2002 yılında bu okuldan mezun oldu. 2002-2007 yılları arasında Anadolu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulunda Üniversite eğitimi aldı. Bu süre içerisinde 2005-2006 eğitim yılında AB Erasmus projesi kapsamında burslu olarak bir yıl Polonya, Poznan’da “Hotel Management and Catering Industry” enstitüsünde eğitim aldı. 2008 yılında Kapadokya Meslek Yüksekokulu Turizm Program Başkanlığı, 2008 ve 2009 yıllarında Nevşehir Üniversitesi Nevşehir M.Y.O, 2009 ve 2010 yıllarında Anadolu Üniversitesi Eskişehir M.Y.O’da ücretli öğretim elemanlığı görevlerini yürüttü.