



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İŞ VE AİLE YAŞAMINDA ÇATIŞMA İLE İŞ DOYUMU
İLİŞKİSİ: MEDYA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Zühal Nihan ÇETİN

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Bülent BAYAT**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

OCAK - 2020



**İŞ VE AİLE YAŞAMINDA ÇATIŞMA İLE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ: MEDYA
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Zühal Nihan ÇETİN

YÜKSEK LİSANSTEZİ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

OCAK 2020



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Zühal Nihan ÇETİN tarafından hazırlanan “İş ve Aile Yaşamında Çatışma İle İş Doyumu İlişkisi: Medya Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Bülent BAYAT

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Başkan : Prof. Dr. Türker TOPALHAN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Üye : Dr. Öğretim Üyesi Süheyla ERİKLİ

Yerel Yönetimler Programı, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Tez Savunma Tarihi: 13.01.2020

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum,

Prof. Dr. Figen ZAİF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Zühal Nihan ÇETİN

13.01.2020

İŞ VE AİLE YAŞAMINDA ÇATIŞMA İLE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ: MEDYA ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Zühal Nihan ÇETİN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ocak 2020

ÖZET

İş kişinin ekonomik olarak hayatını idame ettirebilmesi için yapması gereken zorunlu bir faaliyettir. Kişinin işine karşı olumlu duygular beslemesi hem örgütlerin hem de kişilerin faydasıdır. Ancak kişinin işinden memnun olmadığı, doyum sağlayamadığı zamanlar olmaktadır. Doyumdaki azalmanın nedeni işten ve kişiden kaynaklanabileceği gibi iş dışı çevresinden de kaynaklanabilmektedir. Kişinin iş dışı çevresinde zamanını geçirdiği alan ailedir. Bu nedenle iş ve aile çatışması, örgütler, kişiler ve aileleri için önemli bir olgudur. İş-aile çatışması hem iş hem de aileden kaynaklanabilmektedir. Çalışmamızda esas olarak işten kaynaklanan iş-aile çatışması konu edilmiştir. Ailenin beklentileri ve aileye karşı sorumluluklar işten kaynaklanan aksaklıklar; iş yükü, talepler ve stresörler nedeniyle etkilenmekte ve kişinin aile içindeki rolünü gerçekleştirme kabiliyetini kısıtlamaktadır. Çalışmada kişilerin işlerindeki doyumunu nelerin etkilediği, iş-aile çatışmasına nelerin sebep olduğu ve ne gibi sonuçlar doğurduğu ele alınmış ve iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Medya çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Bilim Kodu : 113505
Anahtar Kelimeler : İş, Aile, İş Doyumu, İş-Aile Çatışması
Sayfa Adedi : 111
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Bülent BAYAT

RELATION OF WORK AND FAMILY LIFE CONFLICT AND JOB SATISFACTION:
RESEARCH ON MEDIA PROFESSIONALS
(M.Sc. Thesis)

Zühal Nihan ÇETİN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL FOR ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

January 2020

ABSTRACT

Work is an obligatory activity for an individual to sustain his/her life economically. It is in the interest of both organizations and individuals to have positive feelings towards his/her work. However, there are times when the person is not satisfied with his/her job. This dissatisfaction can be caused by work and person as well as by non-work environment. The area where one spends his/her time outside of work is family. Therefore, work-family conflict is an important phenomenon for organizations, individuals, and their families. Work-family conflict can arise from both work and family. In our study, work-family conflict that is mainly caused by work is discussed. Expectations of the family and responsibilities towards the family are influenced by the workload, demands, and stressors and limit the ability of a person to perform his/her role in the family. This study investigates factors affecting the satisfaction of people in their work, the causes and consequences of the work-family conflict, and the relationship between work-family conflict and job satisfaction. As a result of the research conducted on media employees, a significant relationship was not found between job-family conflict and job satisfaction.

Science Code : 113505
Key Words : Work, Family, Job Satisfaction, Work – Family Conflict
Page Number : 111
Supervisor : Prof. Dr. Bulent BAYAT

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ	1
2. İŞ DOYUMU İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA YÖNELİK KAVRAM VE KURAMLAR	3
2.1. Kavramsal Olarak İş.....	3
2.2. İş Doyumu Kavramı ve Önemi	3
2.2.1. İş Doyumunu Açıklamaya Yönelik Kuramlar	5
2.2.1.1. İhtiyaçların giderilmesi kuramları	5
2.2.1.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	5
2.2.1.1.2. Alderfer'in varolma – ilişki – gelişme (ERG) kuramı.....	8
2.2.1.1.3. Herzberg'in çift faktör kuramı.....	9
2.2.1.2. Beklenti kuramları ve ilişkili kuramlar.....	10
2.2.1.2.1. Victor Vroom'un beklenti kuramı	11
2.2.1.2.2. Porter ve Lawler'in geliştirilmiş beklenti kuramı.....	12
2.2.1.2.3. Atkinson'ın beklenti değer kuramı	12
2.2.1.2.4. Locke'un amaç kuramı	13
2.2.1.2.5. Adams'ın ödül adaleti ve eşitliği kuramı.....	14
2.2.1.2.6. McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı	15
2.2.1.2.7. Deci'nin bilişsel değerlendirme kuramı.....	16
2.2.1.3. Davranışın değiştirilmesi kuramı: Skinner'ın işlemsel koşullanma kuramı	17

	Sayfa
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	18
2.2.2.1. Kişisel faktörler	18
2.2.2.1.1. Cinsiyet	18
2.2.2.1.2. Yaş ve işte kalma süresi	19
2.2.2.1.3. Eğitim düzeyi	19
2.2.2.1.4. Statü	20
2.2.2.1.5. Kişilik	20
2.2.2.1.6. Zekâ ve yetenek	22
2.2.2.2. Örgütsel faktörler	22
2.2.2.2.1. Ücret	22
2.2.2.2.2. Terfi imkânları	22
2.2.2.2.3. Çalışma şartları	23
2.2.2.2.4. İşin niteliği	23
2.2.3. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları	24
2.3. Aile Kavramı	24
2.4. Çatışma Kavramı	25
2.4.1. Çatışmanın Aşamaları	27
2.4.2. Çatışma Türleri	28
2.4.2.1. İçsel çatışma	29
2.4.2.2. Hayal kırıklığına bağlı çatışma	29
2.4.2.3. Amaç çatışması	30
2.4.2.4. Rol çatışması	31
2.4.3. Kişiler arası çatışma	32
2.4.4. Örgütsel çatışma	32
2.5. İş ve Aile Yaşamının Çatışması	34
2.5.1. İş ve Aile Yaşamı Çatışmasının Türleri	35

	Sayfa
2.5.1.1. Zaman temelli çatışma.....	35
2.5.1.2. Gerginlik temelli çatışma.....	36
2.5.1.3. Davranış temelli çatışma.....	36
2.5.2. İş ve Aile Yaşamı Çatışmasına Yönelik Kuramlar	37
2.5.2.1. Yayılma kuramı	37
2.5.2.2. Ayırma kuramı.....	37
2.5.2.3. Telafi kuramı	38
2.5.2.4. Kaynakların tükenmesi kuramı.....	38
2.5.2.5. Ekolojik sistemler kuramı.....	38
2.5.2.6. Rol kuramı	39
2.5.2.7. Sınır kuramı	39
2.5.2.8. Uygunluk kuramı.....	40
2.5.3. İş – Aile Çatışmasının Nedenleri	40
2.5.3.1. Bireysel Nedenler	40
2.5.3.1.1. Cinsiyet.....	40
2.5.3.1.2. Kişilik	41
2.5.3.1.3. Yaş ve medeni durum	44
2.5.3.1.4. Mesleki ve örgütsel bağlılık düzeyi.....	45
2.5.3.2. Örgütsel faktörler.....	47
2.5.3.2.1. Çalışma şartları	47
2.5.3.2.2. İş yükü	48
2.5.3.2.3. İş arkadaşları ile ilişkiler.....	48
2.5.3.2.4. Yönetici tutumu ve örgüt.....	49
2.5.3.3. Ailesel faktörler	49
2.5.3.3.1. Eşin desteği.....	50
2.5.3.3.2. Çocukların sayısı ve yaşı	50

2.5.3.3.3. Yaşam dönümleri ve aile tipleri.....	51
2.5.4. İş ve Aile Çatışmasının Sonuçları.....	52
2.5.4.1. Bireysel Sonuçlar	52
2.5.4.1.1. Yaşam doyumu	52
2.5.4.1.2. Stres ve tükenmişlik.....	53
2.5.4.1.3. Fiziksel ve psikolojik sağlığın bozulması.....	54
2.5.4.2. Örgütsel sonuçlar	55
2.5.4.2.1. Örgütsel bağlılığın azalması	55
2.5.4.2.2. İş Doyumunun Azalması	55
2.5.4.2.3. İşe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti.....	56
2.5.4.2.4. Performans düşüklüğü	57
2.5.4.3. Ailesel sonuçlar	57
2.5.4.3.1. Aile ve evlilik doyumunun azalması	57
2.5.4.4.2. Aile krizleri ve boşanma	58
2.6. Medya Çalışanlarına Yönelik Alandaki Çalışmalar.....	59
3. YÖNTEM VE BULGULAR	65
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	65
3.2. Kapsam ve Sınırlılıklar	66
3.3. Evren ve Örneklem	66
3.4. Veri Toplama Tekniği	66
3.5. Bulgular ve Analiz	67
3.5.1. Veri Analizi, Veri Dağılımı ve Normallik Testi	67
3.5.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	69
3.5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	72
3.5.3.1. İş doyum ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik analizi.....	72
3.5.3.2. İş aile çatışması ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik analizi	75

	Sayfa
3.5.4. Araştırma Soruları ve Verilerin Analizi.....	78
3.5.5. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	86
4. SONUÇ	89
KAYNAKLAR	93
EKLER.....	105
EK-1 Anket Soruları	106
ÖZGEÇMİŞ	111



ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Normallik Testi.....	68
Çizelge 3.2. İş Doyumu ve İş – Aile Çatışması Ölçeklerinin Çarpıklık ve Basıklık Analizleri	68
Çizelge 3.3. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	69
Çizelge 3.4. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	70
Çizelge 3.5. Eğitim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	70
Çizelge 3.6. Çalışma Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	71
Çizelge 3.7. Hane Halkı Gelir Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	71
Çizelge 3.8. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	72
Çizelge 3.9. İş Doyumu Ölçeği Kaiser -Meyer- Olkin Analizi Sonuçları.....	73
Çizelge 3.10. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Belirlenmesi	73
Çizelge 3.11. İş Doyumu Ölçeğinin Toplam Varyansları ve Öz Değerleri	75
Çizelge 3.12. İş – Aile Çatışması Ölçeği Kaiser –Meyer –Olkin Analizi	75
Çizelge 3.13. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Belirlenmesi	76
Çizelge 3.14. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Toplam Varyansları ve Öz Değerleri	77
Çizelge 3.15. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	80
Çizelge 3.16. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	81
Çizelge 3.17. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	81
Çizelge 3.18. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	82
Çizelge 3.19. İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	83
Çizelge 3.20. İş Doyumu Ölçeği Levene Homojenlik Testi.....	84

Çizelge**Sayfa**

Çizelge 3.21. İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc HocbergTesti Sonuçları.....	84
Çizelge 3.22. İş – Aile Çatışması Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	85
Çizelge 3.23. Korelasyon Analizi Betimsel İstatistikler	86
Çizelge 3.24. Korelasyon Analizi	86



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	6
Şekil 2.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	10



KISALTMALAR LİSTESİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklamalar

ABD.

Amerika Birleşik Devletleri

ERG.

Existence-Relatedness-Growth

SPSS.

Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

TDK.

Türk Dil Kurumu

VIG.

Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihinde çalışma kavramı her zaman önem sırasında üst sıralarda yer almış, çalışma ile ilgili birçok teori ve kavram geliştirilmiştir. Günümüze kadar gelen süreç içerisinde insanlar çalışarak hayatlarını idame ettirmişler, yaşam kalitelerini çoğu zaman buna göre şekillendirmişlerdir. Bu bağlamda “çalışma” kavramı “iş” kavramının yerine de kullanılır hale gelmiş ve süreç içerisinde iş kavramı ile çalışma kavramı iç içe geçen çokça ortak noktası bulunan tanımlamalar halini almıştır. Günümüzde ise iş kavramının icrası olarak çalışma kavramı kullanılması yaygınlaşmıştır. Kişiler çalışarak hayatlarını idame ettirip, iyileştirme gayreti içerisindeyler. Toplumda çalışan bireylerin işyerleri onlar için sadece hayatlarını idame ettirmek için çalıştıkları yerler olmaktan çıkıp hayatlarında en önemli noktalardan biri halini almıştır. Bu da insanların işlerinden alacakları ücretlerle birlikte onların işten sağlayacakları haz, fayda ve doyumunda önemli olduğunu göstermektedir. Kişilerin işleri ile ilgili doyuma ulaştıklarında daha verimli oldukları yönünde çalışmalar literatürde sıkça yer almaktadır. Ancak önemli olan nokta söz konusu doyumun nasıl sağlanacağı ile ilgilidir. İnsan bir bütün olarak hayatta birden fazla bilinmeyene sahip bir varlıktır. Bu yönüyle insanı tatmin etmek oldukça karmaşık bir hal alabilmektedir. Aynı şartlar altında kişilerin işlerinden elde etmiş oldukları doyumun seviyesi de bu nedenle değişiklik göstermektedir. Ancak konunun iş olması nedeniyle burada doyumun sağlama için gereken faktörler kişiden kişiye büyük farklılıklar göstermez. Genel olarak kişilerin neden çalışma hayatında olduklarına ya da neden iş aradıklarına bakılacak olursa çıkan sonuçlar kişilerin “çalışma” eylemi sonucunda neler elde etmek istediğini gösterecektir. Bu nedenle kişilerin iş hayatından beklentileri oldukça çeşitli olmakla birlikte bir noktaya kadar iş doyumunu sağlamanın kişilerin için sunulan belli başlı imkânlardan geçtiği düşünülmektedir. Kişilerin yaşamlarındaki bir diğer önemli alan ise ailedir. Kişinin günlük ortalama çalışma saati ve ailesiyle geçirdiği süre düşünüldüğünde günün çok büyük bir bölümünün bu iki alana ait olduğu görülmektedir. Bu nedenle kişilerin iş veya aile alanlarının birinde yaşadıkları uzun süreli olumsuzlukların bir diğer alana etki edeceği düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle kişinin bir alana yönelik olumlu veya olumsuz duyguları diğer alana da sirayet edebilmektedir. Bu etkileşim ise iş ve aile alanları arasında bir çatışmaya neden olmaktadır. Bu çalışma kişinin iş doyumunu düzeyinin iş – aile çatışması düzeyi üzerinde ne gibi bir etkisi olduğunu tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma medya çalışanları üzerinde yapılmıştır. Medya çalışanlarının, Basın İş Kanunu’nun işverenlere yüklediği maddi sorumluluklar nedeniyle kişilerin İş Kanunu kapsamında çalıştırılması bu

nedenle kişilerin tazminat, terfi, fazla mesai ücreti gibi bazı haklardan mahrum kalması, uzun staj dönemleri, sektörün tekelleşen yapısının getirdiği olumsuzluklar gibi pek çok problemle karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Bu nedenle araştırma medya çalışanları üzerinde yapılmıştır. Medya çalışanlarına yapılacak olan ankette iş-aile çatışması ölçeği ve iş doyumu ölçeği soruları ile demografik sorular yer almaktadır. Örneklem kartopu örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde iş doyumu ve iş-aile çatışmasına yönelik kavram ve kuramlara yer verilmiştir. İş kavramı, doyum kavramı ile iş doyumu kuramları üzerinde durulmuştur. Çatışma kavramı üzerinde durularak, çatışmanın nedenleri ve türleri konusu ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırma kısmına yer verilmiştir. Araştırmanın amacı, önemi, sınırlılığı, evreni, yöntemi ve bulgularına yer verilmiştir. Sonuç kısmında ise çalışmada elde edilen veriler bağlamında değerlendirme yapılmıştır.

2. İŞ DOYUMU İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA YÖNELİK KAVRAM VE KURAMLAR

2.1. Kavramsal Olarak İş

İş, maddi gelir karşılığında, zihinsel ve bedensel güç harcanarak yapılan üretim faaliyetidir (Kapız, 2002: 6). İş kavramının başka bir tanımı da günün belli bir zaman aralığında belli bir ücret için kişinin kendisinden istenen faaliyetleri gerçekleştirmesi, olarak yapılmıştır (Dikmen, 1995: 118).

Tanımlardan da anlaşıldığı gibi kişinin maddi kazanç elde edebilmek için belli bir zaman diliminde yapmakla mükellef olduğu faaliyetlere iş denilmektedir. Kişinin yaptığı iş, eğitim aldığı alanla ilgili olabileceği gibi eğitimi almadığı (mesleği olmayan) alanlarla ilgili de olabilir. Günümüzde birçok kişinin kendi mesleği olmayan alanlarda çalıştığı görülmektedir. Bu da ülke yönetiminin sağlıklı iş ve meslek planlaması yapmamasından kaynaklanmaktadır. Genel olarak bir işin psikolojik, sosyal, ekonomik ve fiziki olarak kişiyi tatmin edebilmesi için kişinin mesleki eğitimi ile ilişkili olması gerekmektedir. Ancak bazı kişiler mesleki eğitimi almadıkları işleri yapmaktan, fiziki, sosyal, psikolojik ve ekonomik olarak doyum sağlayabilirler. Burada önemli olan kişinin istek ve ihtiyaçlarıdır.

2.2. İş Doyumu Kavramı ve Önemi

İş doyumunu kelime anlamıyla kişinin iş yaşamındaki doyumunu, işinden elde ettiği yeterlilik duygusunu ifade etmektedir. Doyum kelimesi Türkçede elindekinden memnun olma, hoşnutluk, yeterlilik anlamına gelirken, Latince “satis” kelimesinin kökünden gelen kelimelerle ifade edilmekte ve “yeterli” anlamına gelmektedir (Özaydın ve Özdemir,2014:253).

Sosyal bir kavram olan “iş doyumunu” kavramının literatürde pek çok tanımı bulunmaktadır. Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Salinas Jiménez iş doyumunu kişinin çalıştığı örgütü ve işini kendi amaçları ve hedeflerine katkıda bulunacak şekilde değerlendirmesi olarak tanımlarken, Prof. Dr. Psikolog Victor Vroom kişinin işyerindeki rolüne odaklanarak bir tanım yapmış, iş doyumunu kişinin işteki rolüne olan duygusal yönelimi olarak tanımlamıştır (Aziri, 2011:77; Akgündüz, 2006:79).

Psikolog Paul E. Spector iş doyumunu, kişinin kendisine verilen işle ilgili ne hissettiği, kişinin işinden memnuniyeti olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu veya doyumsuzluğu kişiye verilen görev sonucunda ortaya çıkmaktadır (Aziri,2011:77-78). Verilen tanımlardan yola

çıkılarak kısaca iş doyumu, bireyin işiyle psikolojik bir bağ kurması, işini severek ve isteyerek yapması, işinden haz duyması olarak tanımlanabilir.

İş doyumunun örgüt ve kişiler açısından önemi, işten ayrılma, iş geciktirme, iş devamsızlık isteği, işe yabancılaşma, iş kazaları gibi kavramlarla olan ilişkisine dayanmaktadır (Bayrak Kök, 2006: 294). İş doyumunun, kişilerin işlerini severek yapması tanımından yola çıkarak, kişinin işini sevmemesi, işe gitmenin kişi için sadece zorunluluktan kaynaklanan bir faaliyet haline gelmesi, kişilerin işlerine olan bağlılığından bahsetmeyi güçleştirecek ve kişileri işten uzaklaştıracaktır. Bu durum hem kişinin işten ayrılma isteğine neden olacak hem de örgütün hedeflerine ulaşma beklentisini güçleştirecektir.

İş doyumu kişinin işindeki motivasyonunu ve verimliliğini de etkilemektedir. Kişilerin motivasyonu ve verimliliği örgütün ekonomik hedefleri açısından önem arz etmektedir. “Motivasyon” kelimesi köken olarak Latince “teşvik etmek” anlamına gelen “Movere” sözcüğünden gelmektedir (Can v.d.,2007:97). Motivasyon kavramı kişilerin ihtiyaçlarının ortaya çıkması ve bu ihtiyaçların karşılanması ile sağlanabilmektedir. Ancak ihtiyaçları tatmin edici şekilde karşılanmış kişilerden işlerine karşı olumlu tutumlar ve verimli bir çalışma beklenebilmektedir. Motivasyonu sağlanan kişilerin iş doyumu da sağlanmış olacaktır.

Kişilerin iş doyumu düzeyleri aynı örgütte çalışmakta olan kişiler arasında, hatta aynı şartlar ve pozisyonlarda çalışan kişiler arasında bile değişkenlik gösterebilmektedir. Bu durum kişilerin bireysel özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi örgütün kişilere olan tutum farklılıklarından da kaynaklanabilmektedir.

Kişinin işi ile arasındaki ilişki sonucunda ortaya çıkan iş doyumunun bir fonksiyonu olan çalışanın motivasyon düzeyi, özellikle hizmet sektöründeki işletmelerin önem verdiği bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanın olduğu bütün işletmelerde (hizmet sektöründe insan kaynağı ağırlıktadır) kişinin motivasyon düzeyini artırmak işletmelerin hedeflerine ulaşması açısından önemlidir (Özaydın ve Özdemir,2014: 253-254).

Motivasyonu etkileyen unsurlar kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Burada kişilerin çalışma hayatından ne umdukları ve ne kadarına ulaşabildikleri motivasyonun temelini oluşturmaktadır. Ücret beklentileri, karar alma süreçlerine katılım, çalışma saatleri, terfi beklentilerinin karşılanabilmesi, kariyer hedeflerine ulaşabilme imkanlarının işletme tarafından sunulması, kişilik gibi pek çok unsur motivasyonu etkilemektedir.

Kişinin beklentilerinin karşılanması sonucu, kişi ile iş arasında güçlü bir bağ oluşmaya başlamaktadır. Ücret beklentisini karşılayan, çalışma ortamı kişiye uygun, kariyer imkanı sunan bir iş kişi için vazgeçilmesi zor bir yer edinecek, böylelikle kişi işine daha sıkı tutunacak, daha verimli çalışacak, örgütsel bağlılığı artacak ve işini kaybetmek istemeyecektir. Ancak kişilerin beklentilerini karşılamak güç ve karmaşıktır. Kişiler gerek kişilik özellikleriyle, gerek iş dışı yaşamlarının onlara yüklediği sorumluluklarla, gerekse psikolojik durumlarından kaynaklı olarak farklı beklentilere sahiptirler. Bu beklentilerin neler olduğu, motivasyonun ve dolayısıyla iş doyumunun nasıl sağlanacağını saptamak güçleşecektir. İş doyumunu incelemeye yönelik pek çok kuram bulunmakta ve bu kuramlar iş doyumunu motivasyon ve performans ilişkilerine göre değerlendirmektedir (Köroğlu, 2012: 276).

2.2.1. İş Doyumunu Açıklamaya Yönelik Kuramlar

Motivasyon kuramları, İhtiyaçların Giderilmesi Kuramları, Beklenti Kuramları ve Davranışın Değiştirilmesi Kuramları olmak üzere üç ana kategori altında toplanmaktadır.

2.2.1.1. İhtiyaçların giderilmesi kuramları

İhtiyaçların Giderilmesi Kuramları ihtiyaçları gruplandırarak belli bir sıralamaya haiz kılan kuramlardır. İhtiyaçlar ilk olarak karşılanması gerekenler ve sonrasında karşılanması gerekenler olmak kaidesiyle gruplandırılarak bir hiyerarşik düzene oturtulmaktadır.

2.2.1.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Rusya'dan A.B.D.'ye göç eden psikoloji profesörü Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Nörolog Sigmund Freud'un kişi doğasının hastalıklı yönlerini ve Amerikalı Ruhbilimci Frederic Skinner'ın insan davranışlarının kendi yarattığı sonuçlara göre değişimini içeren kuramlarına üçüncü bir seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır (Can v.d.,2006:102).

Motivasyon kişinin ihtiyaçlarının tatmini sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. İhtiyaçlar ise kişiye arz ettiği önem doğrultusunda bir sıralamaya tabi tutulmaktadır. Kişiler, beklentilerine, isteklerine göre ihtiyaç kavramını belirlemekte ve özel bir sıralama oluşturmaktadır.

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramında ihtiyaçları, sırasıyla doyurulması gereken beş basamaklı bir modele dayandırmakta ve her bir basamaktaki ihtiyacın

bir önceki ihtiyacın karşılanması sonucunda ortaya çıktığını savunmaktadır (<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>).

Bu kurama göre iki ana varsayım bulunmaktadır;

1. Kişinin davranışları ihtiyaçlarını gidermeye yöneliktir.
2. İhtiyaçlar belirli bir sıralamaya sahiptir (Suntur,2012:8)

Maslow'un İhtiyaçlar piramidinde (Şekil 2.1), ilk sırada fizyolojik (yiyecek, içecek, hava) ihtiyaçlar, ikinci sırada güvenlik (korku duymama, güven içinde olma) ihtiyacı, üçüncü sırada sosyal (aidiyet, sevmeye, kimlik duygusu kazanma) ihtiyaçlar, dördüncü sırada saygınlık (başarı, statü) ihtiyacı ve son sırada ise kendini gerçekleştirme (kişinin yeteneklerini kullanabilmesi) ihtiyacı bulunmaktadır (Can, v.d.,2006:103).



Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kişiler bu teoriye göre öncelikli olarak fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak istemektedir. Fizyolojik ihtiyaçlar karşılanmadan güvenlik ihtiyacı devreye girmemekte ve kişilerin davranışlarını etkilememektedir. Her bir ihtiyaç karşılandıktan sonra bir üstteki ihtiyacın giderilme gerekliliği söz konusu olacaktır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre çalışma hayatında kişilerin ihtiyaçlarının örgütçe nasıl karşılanacağına örnek olarak (Can v.d., 206:103);

Fizyolojik ihtiyaçlar: Ücret, iyi çalışma koşulları

Güvenlik İhtiyacı: Sigorta, iş sağlığı ve güvencesi, emeklilik programları

Sosyal İhtiyaçlar: İş yerinde çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler, sosyal faaliyet düzenlemeleri

Saygınlık İhtiyacı: Yeteneklere ve donanımına uygun işler, terfi imkanları, takdir edilme

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kişisel gelişime imkan sağlanması, kişinin kendini kanıtlayabileceği yaratıcı işler, verilebilir.

İlk dört İhtiyacın doyurulması sonucunda şiddetli bir şekilde ortaya çıkacak olan kendini gerçekleştirme ihtiyacı kişiye göre çeşitlenebilmekte ve yapmak istediği işi yapma ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır (Zencirkıran,2015: 63).

Maslow daha sonra ihtiyaçlar hiyerarşisine, insanı araştırma ve okumaya yöneltecek olan bilme/tanımaya ihtiyacını ve kişiyi kötülükten uzaklaştırarak, iyiye ve doğruya yöneltecek olan estetik ihtiyacını da eklemiştir (Zencirkıran, 2015: 64). Ancak literatür taramasında eklenen iki basamağın çoğu kaynakta yer almadığı görülmektedir.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramında görülmektedir ki kişiler öncelikle yaşamlarını idame ettirmeye yönelik bireysel ihtiyaçlarını sonrasında ise bunların tatmini sağlandıktan sonra sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelmektedirler. Kişilerin örgütlerdeki ihtiyaçları söz konusu olduğunda ise öncelikle çalışma ihtiyacının temeli olan ücret beklentisi ardından işyerinde güvenlik, gelecekle ilgili beklenti gibi ihtiyaçlar karşımıza çıkmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanmasının ardından kişinin sosyal ihtiyaçları karşımıza çıkmakta ve örgüt içerisindeki kişilerle iyi ilişkiler, kişinin donanımına uygun bir iş gibi ihtiyaçlar söz konusu olmaktadır. Son aşamada ise kişinin kendini gerçekleştirme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Burada daha yaratıcı işler ve kişinin becerilerini ortaya koyma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ihtiyaçların hiyerarşik bir düzende sıralanması, katı sınırlarla ihtiyaçların ayrılması ve kişilerin ihtiyaç sıralamasının kişiden kişiye değişebilecek bir yapıya sahip olması nedeniyle eleştirilmektedir (Zencirkıran, 2015: 65).

2.2.1.1.2. Alderfer'in varolma – ilişki – gelişme (ERG) kuramı

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramından sonra Amerikalı Psikolog Clayton Alderfer bazı değişikliklerle ve eklentilerle ERG kuramını otaya atmıştır (Küçüközkan, 2015: 103). İki teori arasındaki temel farklılık, Maslow'un kuramında yer alan ihtiyaçların, çalışma hayatı baz alınarak belirlenmemiş olması iken Alderfer'in ihtiyaçları örgüt içine yoğunlaşarak belirlemiş olmasıdır (Özer ve Topaloğlu,2008:8).

Alderfer'in kuramında da Maslow'un kuramında olduğu gibi ihtiyaçlar hiyerarşisi bulunmaktadır (Küçüközkan, 2015: 103). ERG Kuramında ihtiyaçlar, var olma ihtiyacı, ilişki ihtiyacı ve gelişme ihtiyacı olmak üzere üç gruba ayrılmıştır (Ulukuş,2016: 250). Bu kuramda hiyerarşik düzende sıralanan ihtiyaç gruplarından öncelikli olarak tatmin edilmesi gereken, var olma ihtiyacıdır.

İhtiyaç gruplandırmasını örgüt yaşamını baz alarak oluşturan ERG kuramına göre var olma (existence) ihtiyacı, kişinin var oluşu ile ilgili temel ihtiyaçlarını (yeme, içme, ücret, güvenlik gibi) kapsamaktadır (Seker,2015:24). İkinci grupta yer alan İlişki (relatedness) ihtiyacı, varlığı ile ilgili temel ihtiyaçlarını tamamlamış olan kişinin sosyal bir çevreye sahip olma, duygu ve düşüncelerini paylaşma ihtiyacı olarak ortaya çıkmaktadır (Semerci,2005:15). Üçüncü ve son grup olan gelişme (growth) ihtiyacı ise, kişinin kendini geliştirme, başarıma ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır (Karalım,2006: 20).

Temel olarak büyük benzerlikler barındıran ERG ve İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorileri, ihtiyaçları hiyerarşik bir düzen içerisinde sıralamayı öngörmektedir. Ancak ERG Kuramında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramından farklı olarak hayal kırıklığı devreye girmekte, önceki ihtiyaçlar tatmin edilmiş olsa bile sonraki bir ihtiyacın tatmin edilememesi hayal kırıklığı yaratmakta ve tatmin edilmiş önceki ihtiyaçları da etkileyerek tekrardan tatmin edilme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Semerci,2005:16). ERG Kuramındaki ikinci bir farklılık ise ihtiyaçlarda söz konusu hiyerarşik bir düzen bulunmasının yanı sıra İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramından farklı olarak ihtiyaçların aynı anda aktif hale gelebilecek olmalarıdır (Ulukuş,2016: 250).

ERG Kuramı her ne kadar hiyerarşik bir sıralama yapmış olsa da İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı kadar katı bir sıralama öngörmemekte, ihtiyaçların üçünün aynı anda aktif hale gelebileceğini ve ihtiyaçların ortaya çıkma durumunun kişilerin sosyal yaşantıları, kültür ve eğitim düzeyleri gibi değişkenlere göre farklılaşabileceğini ileri sürmektedir (Can, v.d.,2006:106).

2.2.1.1.3. Herzberg'in çift faktör kuramı

1960'lı yılların başlarında Amerikalı Psikolog Frederick Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Kuramı, ERG ve İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramlarında olduğu gibi, motivasyonun temelini ihtiyaçlara dayandırmaktadır (Özer ve Topaloğlu, 2008: 10).

Herzberg ve arkadaşları 203 mühendis ve muhasebeciden oluşan örneklem üzerinde bir araştırma yapmış ve kişilere, işlerinde kendilerini istisnai olarak başarılı ve istisnai olarak başarısız hissettikleri deneyimlerini detaylı olarak betimlemelerini istemiştir. Çalışma sonucunda Herzberg ve arkadaşları, kişinin işine karşı geliştirdiği olumlu tutumların nedenlerinin, olumsuz tutumların nedenlerinden farklı olduğunu gözlemlemiş, iş doyumunun basit bir şekilde iş doyumsuzluğunun karşılığı olmadığı ve iş doyumunu – iş doyumsuzluğu kavramlarının birbirinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşmıştır (Kurt,2005: 287-288).

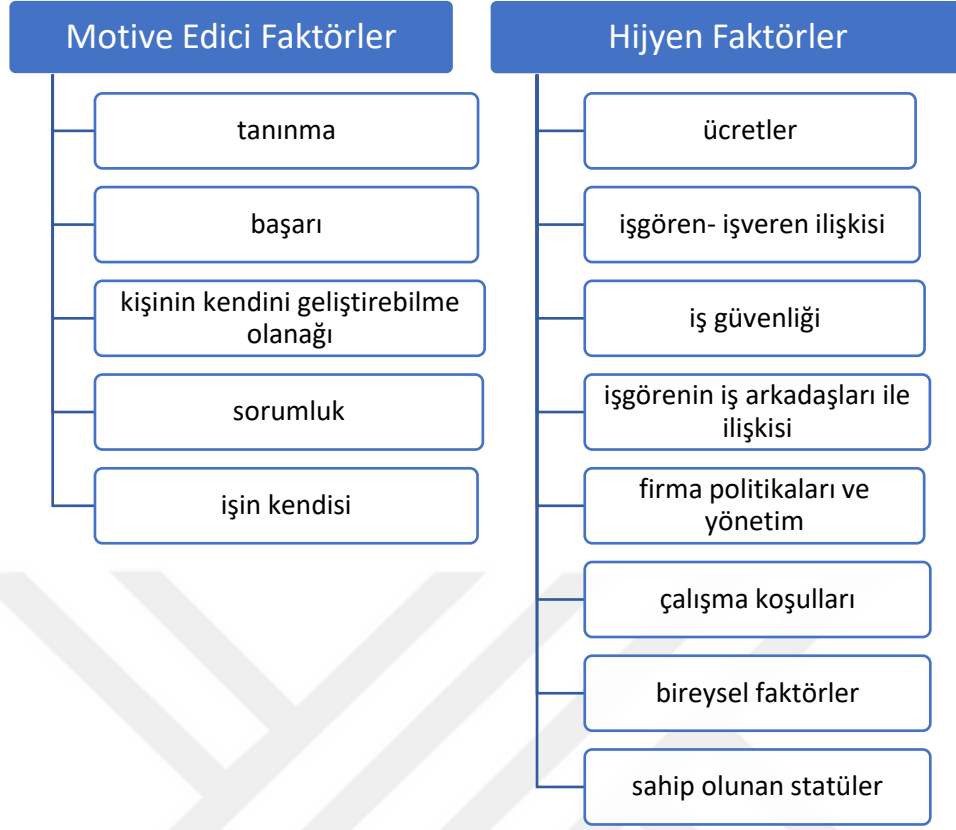
Herzberg Çift Faktör kuramında motive edici faktörler ve hijyen faktörler olmak üzere iki grup faktör tanımlamaktadır (Ergeneli ve Eryiğit,2001: 164).

Herzberg Hijyen Faktörleri, ast-üst ilişkileri, ücret düzeyi, Çalışma ortamı gibi asgari şartları sağlamaya yarayan etmenler olarak tanımlamaktadır. Bu faktörlerin yokluğu işten ayrılmaya sebebiyet verebilmekte, ancak varlığı sadece tatminsizliği ortadan kaldırmakta ve bireyi motive etmekte yetersiz etmenler olarak görülmektedir. Motive edici faktörler ise karar almaya katılma, takdir edilme, başarıma duygusu, kariyer olanağı, işin çekiciliği gibi etmenlerden oluşmaktadır. Motive edici faktörler, kişiyi işe bağlayan, örgütsel bağlılığını artıran, kişiyi mutlu eden ve doyumunu artıran etmenlerdir (Can, v.d.,2006:106).

Çift Faktör Kuramı, kişileri motive eden ve tatminsizlik yaratan faktörlerin birbirinden bağımsız olduğunu, yokluğu tatminsizliği yol açacak etmenlerin varlığının tam anlamıyla bir tatmin yaratmayacağını savunmaktadır.

Bu kurama göre, örgütün kişilerin tatminsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalarının sadece kişilerin işten ayrılma düşüncelerini ortadan kaldıracağını (tatminsizliği ortadan kaldıracağını), kişilerin motivasyonunu ve iş doyumunu sağlamayacağını söylemek mümkündür. Bu durumda kişilerin ihtiyaçlarının olabildiğince bütüne yakın olarak yani hijyen ve motive edici faktörlerin tamamına yönelik karşılanması gerekliliği de ortaya çıkmaktadır.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'na göre iş doyumunu sağlayan, motive edici faktörler ve doyumsuzluğu ortadan kaldıracak hijyen faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.



Şekil 2.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kurama göre motive edici etmenler kişi ile doğrudan bağlantılı iken hijyen faktörler kişiden bağımsız, işi çevreleyen durumları ifade etmektedir (Ergeneli ve Eryiğit,2001:164). Bu durum kişilerin başarı durumunda sağlayıcının kendileri olduğunu düşünmelerine neden olurken, başarısızlık durumunda sorumluluğu dışsal etmenlere yükleyecek olmaları nedeniyle eleştirilmiştir. Ayrıca araştırmada sonuçların, değerlendirmeyi yapanlar tarafından yorumlanması nedeniyle kuramın güvenilirliğinin şüpheli olması, iş doyumu ile verimlilik arasında bir ilişkinin öngörülmesinin yanı sıra sadece iş doyumunun incelenmiş olması da kurama getirilen diğer eleştirilerdir (Can, v.d.,2006: 106).

2.2.1.2. Beklenti kuramları ve ilişkili kuramlar

Beklenti kuramları, Vroom'un Beklenti Kuramı, Porter ve Lawler'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Atkinson'un Beklenti Değer Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı, Adams'ın Ödül Adaleti ve Eşitliği Kuramı ve McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramları olmak üzere aşağıda açıklanmıştır.

2.2.1.2.1. Victor Vroom'un beklenti kuramı

Psikolog Victor Vroom'a göre kişilerin motivasyonu valens, araçsallık ve beklenti kavramlarına bağlıdır ve kişinin belli bir davranışının onu amaca ulaştıracağı beklentisiyle, kişinin o amaca verdiği önemin çarpımına eşittir. Valens kavramı, kişinin gerçekleştirdiği eylemin sonucuna duyduğu isteğin şiddetini, beklenti kavramı, kişinin gerçekleştirdiği eylemin onu belli bir sonuca götüreceğine dair umudunu ve araçsallık kavramı ise birinci kademedeki sonuçların kişiyi ikinci kademe sonuçlara götüreceğine dair subjektif olasılığı ifade etmektedir (Erdem,1998:54).

Davranışların birinci kademe sonuçları, işin yapılmasıyla doğrudan ilişkili olan verimlilik, iş gücü devri, devamsızlık gibi sonuçlar iken ikinci kademe sonuçlar, birinci kademe sonuçların doğurduğu ödül veya cezalardır (Can, 2006:109). Böylece kişiler ikinci kademe sonuçlara ulaşmak için öncelikle birinci kademe sonuçlara ulaşır ve arada sonuçlar arası bir ilişki kurar. Bu ilişki sonucunda kişi birinci kademe sonuçları ikinci kademe sonuçlara ulaşmak için bir araç olarak kullanmaktadır.

Vroom, Beklenti Kuramını geliştirirken örgütsel davranışın temellerine yönelik bazı bilimsel varsayımları kabul etmiştir. Bu varsayımlar (Dinçer ve Fidan,1996: 312-313):

- Kişinin davranışı kişisel ve çevresel etkenlerin birlikte etkisiyle oluşmaktadır.
- Kişiler birbirlerinden farklı arzu ve ihtiyaçlara sahip olmakla birlikte hedefledikleri ödüller de birbirinden farklıdır.
- Kişiler arzuladıkları ödüller doğrultusunda hareket etmektedirler.

Vroom kişilerin davranışlarının altında yatan tek etkenin ihtiyaçlar olmadığını, aynı zamanda o davranışın kişiyi ihtiyacı karşılamamanın altında yatan amaca ulaştıracağı konusundaki beklentisinin de etkili olacağını ileri sürmektedir (Kesici,2006: 56). Terfi etmek isteyen kişinin çok çalışarak bunu sağlamaya çalışması, ihtiyaca yönelik bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak kişi terfi etmek istediği halde çok çalışmanın bu amaca ulaşmakta kendisine hizmet etmeyeceğini, yani çok çalışsa da terfi etme ihtimalinin düşük olacağını düşünüyorsa normalden daha fazla çalışmayacaktır. Bu durumda kişiler eylem sonucundaki ödülleri arzulamalı, göstereceği çabanın kendisine getirisinin olduğuna ve beklenen başarının gerçekleştirilebileceğine inanmalıdır (Dinçer ve Fidan,1998:313).

Kurama göre yöneticiler, kişilerin beklentilerini ve bu beklentilerin ne denli çekici olduğunu anlamalıdır. Kişilerin farklı arzularının ve ihtiyaçlarının olması nedeniyle beklentilerin kişiden kişiye değişme ihtimalinin yanı sıra öngörülen ödüllerin çekiciliği de

değişecektir. Bu durum yöneticilerin çalışanları ile olan iletişimini de önemli kılmaktadır. Kuram daha sonra Porter ve Lawler tarafından bazı eklemeler yapılarak geliştirilmiştir.

2.2.1.2.2. Porter ve Lawler’ın geliştirilmiş beklenti kuramı

Akademisyen Lyman Porter ve Araştırmacı Edward Lawler’ın Beklenti Kuramı Vroom’un Beklenti Kuramına birkaç katkıda bulunularak geliştirilmiştir. Bu kuram daha çok iş doyumu ve performans arasındaki ilişki üzerinde yoğunlaşmaktadır (Köroğlu,2011:124). Kurama göre iş doyumu arttıkça performans da artmakta ancak performansın artması kişinin yeterli bilgi ve kabiliyet olmak üzere iki faktöre sahip olmasına bağlı bulunmaktadır (Yeşil,2016:175). Vroom kuramında kişinin kabiliyetine ve yeterli bilgiye sahip olması gerektiğine değinmemektedir.

Kurama yapılan ikinci katkı ise kişinin eylemleri sonucunda elde etmiş olduğu ödülleri diğerleriyle kıyaslayarak bir sonuca varması ve eğer eksik bir şekilde ödüllendirildiğini hissederse performansının yani çabasının düşecek olduğu öngörüsüdür. Burada “doyum”dan “ödüllerin beklenen değeri”ne doğru bir geri besleme bulunmaktadır. İkinci geri besleme ise “performans”tan gelecekteki ödül beklentisine ilişkin “çaba”ya doğru olmaktadır. Burada da ödül vardır, ancak kişi çabasını geçmişte almış olduğu ödüllerin tatmin düzeyine göre şekillendirecektir (Kesici,2006:58-59). Bu kurama göre kişilerin kendi performansları hakkında objektif olabilmeleri ve kıyaslamayı ona göre yapmaları gerekmektedir. Kuram kişilerin beklentilerinin temellerini ve nelerden etkilendiği hususunda da bir açıklama getirmemektedir.

2.2.1.2.3. Atkinson’ın beklenti değer kuramı

Psikolog John William Atkinson ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu kuram, kişilerin eylemlerini gerçekleştirirken başarı ve başarısızlık olasılıklarını değerlendirdiklerini ve bir dengeyin var olduğunu öne sürmektedir. Başka bir ifadeyle kişiler başarılı olmayı beklerken başarısızlık olasılığını da göz önünde bulundurmaktadırlar (Onaran,1981: 205).

Başarılı olma ve başarısızlık olasılıkları arasında oluşan dengeyin temelinde yer alan üç faktör bulunmaktadır (Bayat,2008:192):

- İçsel kaynaklı güdüler
- Başarılı olma ihtimali
- Başarı veya başarısızlığın örgüt için ifade ettiği anlam

Kuram kişileri iki gruba ayırmaktadır. İlk grup başarıma isteği başarısızlık korkusundan ağır gelen kişilerden, ikinci grup ise başarısızlık korkusu başarıma isteğinden ağır gelen kişilerden oluşmaktadır. Kişilerin başarı durumlarını belli bir düzeyde tutma eğilimi içerisinde olduklarını göz önünde bulundurursak bu iki grup eylemlerini korku ya da isteklerinin ağırlığına göre belirleyecek ve kendileri için hoş olan duruma yönelik davranışlar sergileyeceklerdir (Onaran,1981:204-206).

Kuram kişilerin başarıma ihtimali yüksek olan işlerde motivasyonun düşük olacağını, zor görevlerin kişilerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceğini öne sürmektedir. Burada işin zorluk derecesinin imkânsıza yakın ve başarı ihtimalinin çok düşük olmaması önemlidir. Aynı zamanda kuram kişilerin kolay işlerde başarısız olmasının da kişileri zor işlerde başarısız olmaktan daha çok etkilediğini savunmaktadır (Bayat,2008:192-193).

Kuram kişilerin başarı ve başarısızlık konusunda içsel beklenti ve korkularına odaklanarak oluşturulmuş ihtiyaçlardan, kişisel özelliklerden ya da eylemler sonucunda ulaşılabilecek olan ödüllerden bahsedilmemiş bunlar göz ardı edilmiştir.

2.2.1.2.4. Locke'un amaç kuramı

Psikolog Edwin Locke tarafından 1968 yılında ortaya atılan bu kuram kişilerin motivasyonunun, belirlenen örgütsel hedeflere olan bağlılığıyla doğru orantılı şekilde artacağını öne sürmektedir. Bir diğer deyişle kişiler hedefleri ne kadar benimser ve kabul ederlerse o derece motive olacaklardır. Hedeflerin kabul edilebilir olması ise açık, ulaşılabilir, ölçülebilir ve kişilerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemeyecek şekilde parçalara ayrılmış olması ile ilişkilidir (Riggio,2014:198).

Kuram hedeflerin çalışana ne kadar çaba göstermesi gerektiğini ve zorlu hedeflerin kolay hedeflere kıyasla daha çok motive edici olduğunu savunmaktadır. Ancak daha önce de belirtildiği üzere hedefler parçalanmalıdır. Bu durum hem kişilerin işi gözlerinde büyüterek başlamayı geciktirme davranışını ortadan kaldıracak hem de her bir parça hedef başarıldığında kişinin doyumunu artıracaktır.

Kuram aynı zamanda hedeflerin net ve özel olması gerektiğini de savunmakta yani ucu açık hedefler yerine kişileri içsel uyaran olarak motive eden özel hedefler belirlenmesi gerekliliği üzerinde durmaktadır (Robbins ve Judge, 2012:214).

Kuram kişilerin örgütsel hedeflerinin gerçekleşmesinin örgüt hedeflerinden geçtiğini söylemektedir. Örneğin kişinin örgüt içerisinde kendisi için belirlediği bir hedef olan ücret artışı, kişinin örgütün hedeflerini gerçekleştirmesine bağlı bulunmaktadır. Kuram bu

durumda, kişilerin motivasyonunun artırılabilmesi için örgüt hedefleri belirlenirken kişilerin katılımının önemli olduğunu ve bu sayede kişilerin hedefleri daha çabuk içselleştirebileceğini ortaya atmaktadır (Bayat,2008: 188-189).

2.2.1.2.5. Adams'ın ödül adaleti ve eşitliği kuramı

General Elektrik Firmasında araştırmacı-psikolog olarak çalışan J. Stacy Adams'ın ortaya atmış olduğu kurama göre kişiler gerçekleştirdikleri eylemler sonucunda almış oldukları ödülleri, benzer eylemleri gerçekleştiren kişilerle karşılaştırarak ödüllerin adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığını ölçmeye çalışmaktadırlar (Dinçer ve Fidan,196: 314). Verilen ödüllerin adil olarak dağıtıldığına kanaat getiren kişi motivasyonunda her hangi bir değişiklik olmadan çalışmasına devam ederken aksi bir duruma kanaat getirmesi halinde motivasyonu eşitsizliğin şiddetine göre düşmektedir.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramında yer alan hijyen faktörlere benzer bir şekilde burada da ödül adaletinin sağlanması doyumsuzluğu ortadan kaldırmakta ancak doyumu sağlamamaktadır.

Bu kurama göre kişiler bir eşitsizlik olup olmadığını anlamak için girdi - çıktı dengesine bakmaktadırlar. Kişi girdiler, yani kişinin eylemi gerçekleştirmek için ortaya koymuş olduğu zeka, deneyim, beceri, çaba, kişisel donanımlar gibi pek çok faktör ve çıktılar, yani eylemin gerçekleştirilmesi sonucu kişiye verilmiş olan ücret artışı, ikramiye, statü, çalışma koşulları, güvence gibi bir takım ödüllerin arasındaki oranı gözeterek denge durumu ölçülmektedir. Ancak burada kişilerin girdi algıları önemli rol oynamaktadır. Eylemi gerçekleştirirken kişinin ortaya koyduğunu düşündüğü bir özelliği onun için girdi olarak algılanırken ödülü verecek kişi için bu özellik bir girdi faktörü teşkil etmeyebilmektedir (Onaran,1981:167-168).

Bu kuramda kişilerin girdi algısı önemlidir. Kişiler sadece girdi çıktı dengesi gözetmemekte aynı zamanda kendi girdi çıktı dengelerini diğer kişilerle de kıyaslamaktadırlar. Eğer kişi kendi girdilerine benzer girdiler ortaya koyan ve benzer eylemlerde bulunduklarını düşündüğü diğer kişilerin ödülleri kendi ödülleri ile kıyasladığında dengesizlik olduğunu düşünürse motivasyonu düşecektir.

Kişinin bir eşitsizlik olduğuna kanaat getirmesi durumunda ortaya çıkan gerginliği gidermek için izleyeceği yollar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bayat,208:190).

- Kişi eşitsizlik durumunda, girdilerini artırarak ödül için çabalayacak yani motive olacaktır.

- Girdi – çıktı ilişkisine dair görüşlerini değiştirecektir.
- Hizmet ilişkisini sonlandıracaktır.
- Kıyaslama sonucu dengesizliği fark ettiği diğer kişiye karşı tavır alacaktır
- Dengesizliği saptadığı kıyas noktasını değiştirerek, kendisine başka bir “diğer kişi” bulacaktır.

2.2.1.2.6. McClelland’ın başarıma ihtiyacı kuramı

Beklenti Kuramlarının sonuncusu ise Amerikalı Psikolog David McClelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı’dır. Kurama göre diğer kuramlarda olduğu gibi kişinin ihtiyaçları üç gruba ayrılmaktadır (literatür tarama sırasında kuram için ihtiyaçların dört grup altında (dördüncü olarak uzmanlık ihtiyacı) toplandığı sonuçlarına da ulaşılmış ancak genel kanının üç grup olması nedeniyle çalışmamızda genel kanı referans alınmıştır). Bunlardan ilki başarıma ihtiyacı, ikincisi bağlanma ihtiyacı ve sonuncusu ise güç ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır (Can v.d., 2006:107).

McClelland’a göre kişiler çocukluk döneminde pek çok uyaranla etkileşime girmekte, bu uyaranlardan sıkıldığında ise daha karmaşıkları aramaya başlamaktadır. Kuram ihtiyaçların doğuştan değil sonradan öğrenme yolu ile oluştuğunu varsaymakta ve ihtiyaçların kişilerin gerçekleştirme arzularına göre farklı hiyerarşik sıralar izlediğini öne sürmektedir (Zencirkıran, 2015: 68).

Kuram ilk olarak Henry A. Murray tarafından ortaya atılmış ancak David McClelland tarafından kapsamlı bir şekilde ele alınarak geliştirilmiş ve McClelland ile anılmaya başlamıştır. Başarı, güç ve bağlanma ihtiyaçlarından en çok başarıma ihtiyacını ön planda tutan McClelland başarıyı odak haline getiren kişilerin, başarının sonucunda elde edecekleri maddi-manevi kazanımlardan daha çok kendisiyle ilgilendiklerini öne sürmektedir (İnankul, 2015: 544).

McClelland asıl olarak başarıma ihtiyacını ele alsa da kişiler farklı beklentilere ve farklı güdülere sahiptir. Bu durum kişilerin yaşamlarındaki pek çok değişkenin etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir, çevre gibi somut faktörlerin yanı sıra kişilik, psikolojik durum, zayıf ve güçlü yanlar, kişilerin geçmişi, yetiştirme tarzı gibi soyut faktörlerin de etkisi kişilerin beklentileri ve bu beklentiler sonucunda ortaya çıkan davranışlarına yansımaktadır. İnsan doğasının bir gereği olarak davranışlar, güdüler, istekler, zaafı ve pek çok değişken kişilerin parmak izleri gibi kişiye özgüdür. Her ne kadar McClelland

başarma ihtiyacını temel alsa da, yaptığı gruplandırmada yer alan bağlanma ve güç ihtiyacının de kişilerin güdülenmesi açısından önemli bir yeri bulunmaktadır.

Başarma İhtiyacı: Odak noktası işini daha iyi yapabilmek ve daha başarılı olmak olan kişiler psikologlar tarafından başarma ihtiyacı yüksek kişiler olarak adlandırılmaktadır. Başarma ihtiyacının yüksek olması kişileri zorlu hedeflere ve bu hedefleri gerçekleştirebilmek için gerekli olan donanımı kazanmaya yöneltmektedir (Zencirkıran, 2015:68). Her hedef sonucunda kişiye yeni beceriler katmakta ve kişinin başarı ihtiyacını tatmin etmektedir. Başarı tesadüfi değil bilinçli bir şekilde gerçekleştirildiğinde kişiler için tatmin edici olmaktadır.

Başarma ihtiyacı yüksek olan kişiler hedeflerine ulaşabilmek için önceden hesaplanmış riskleri göze alabilen, başarıları karşısına sürekli kabul görmeyi ve takdir edilmeyi isteyen, problem çözme ve sorumluluk alma ihtiyaçları olan kişilerdir (Seker, 2015: 25).

Bağlanma İhtiyacı: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nda yer alan sosyal ihtiyaçlara benzer olarak tanımlayabileceğimiz bağlanma ihtiyacı kişilerin örgüt düzeyinde işyerindeki arkadaşları ile iyi ilişkiler kurma, birlikte yapma ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bağlanma ihtiyacı yüksek kişiler insanın sosyal bir varlık olması nedeniyle çevresi ile ilişki kurma gereksinimi olan, aile ve çevresel ilişkilerine önem veren ve bunu temel hedef haline getiren kişilerdir. Bu ihtiyaç McClelland'ın üzerinde en az durduğu ihtiyaç olarak kaşımıza çıkmaktadır (Zencirkıran, 2015:68).

Güç (Erk) İhtiyacı: "Erk" sözcüğü Türkçede bir işi yapabilme gücü, istediğini yaptırabilme kudreti, iktidar, egemen olmak anlamlarına gelmektedir (<http://sozluk.gov.tr/>). Kurama göre güç ihtiyacı yönetim başarısı ile yakından ilişkili olmakla birlikte, bireysel başarıdan ziyade etkileme ve güç inşası olarak tanımlanmaktadır (Demir, Okan, Bostan, 2015: 224).

2.2.1.2.7. Deci'nin bilişsel değerlendirme kuramı

Önceleri De Charms tarafından ele alınan Bilişsel Değerlendirme Kuramı sonraları Psikoloji Profesörü Edward L. Deci tarafından geliştirilmiş ve kuramda içsel motivasyona sahip kişilerin dışsal motivasyon unsurlarıyla uyarılmaya çalışılmasının motivasyonu düşüreceği öne sürülmüştür. Bir diğer deyişle kişiler içsel tatminleri için yani zevk aldıkları için yaptıkları bir iş karşılığında ücret gibi dışsal motivasyon unsurlarıyla ödüllendirilirse

kontrolü kaybettikleri düşüncesine girerek motivasyonlarını kaybetmektedirler (Can v.d.,2006:113).

Kuram kişilerin gerçekleştirdiği eylemlerin bir zorunluluktan değil kendi istekleriyle kendi kontrollerinde ve içsel ödüllerle motive edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ancak kuramın daha çok öğrenciler üzerinde yapılan çalışmalarla ortaya atılması örgütsel yapıya uyarlanmasında sorun teşkil etmektedir. Kuramın önermesi günlük yaşantıda pek çok şekilde karşımıza çıkabilmektedir. Yapılan herhangi bir eylemin kişinin isteği doğrultusunda yapılması ile zorunluluk olarak kişiye koşılması için yapılmasındaki hevesi ve kaliteyi olumsuz etkilemekte hem motivasyonu hem de verimi düşürmektedir.

Ancak örgüt düzeyinde kişilerin dışsal ödüllerle içsel motivasyonlarını dengelediği yani sıkıcı bir işte dışsal ödüllerin içsel motivasyonu artırdığı, yüksek düzeyde içsel motivasyonun dışsal ödüllerin olumsuz etkilerini engellediği ve ilgi çekici işlerde bile dışsal ödüllerin güçlü etkileri olduğu görülmektedir (Can v.d.,2006:113-114).

Kuramın değindiği bir başka kavram ise öz uyum kavramıdır. Öz uyum kişilerin içsel bir ilgi nedeniyle yaptıkları eylemlerin ve ulaşmak istediklerini hedeflerin sonucu başarısızlık olsa bile kişilerin bu eylemden zevk alacaklarını söylemektedir. Ancak kişiler dışsal ödüller nedeniyle bir hedefe ulaşmak için çaba gösterdiklerinde bu çaba içsel ilgi duyduğu eylem için sergilediği çabadan daha düşük olacak ve hedefe ulaşmak daha az mutlu edecektir. Kuram bu durumda yöneticilere kişileri hem içsel hem de dışsal motivasyon unsurlarıyla ödüllendirmeleri gerektiğini söylemektedir (Robbins ve Judge,2012:212-213).

2.2.1.3. Davranışın değiştirilmesi kuramı: Skinner’ın işlemsel koşullanma kuramı

Amerikalı Ruhbilimci Frederic Skinner’ın İşlemsel Koşullanma Kuramı, Amaç Kuramı’nın karşıtı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak literatür taramasında karşıt bir kuram olmasının yanı sıra tamamlayıcı bir kuram olduğuna dair görüşlerle de karşılaşmıştır.

Kuram kişilerin davranışlarının çevresel nedenlerden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Kişilerin içsel durumlarını ve bilinçlerini göz ardı eden kuram kişilerin davranışlarını koşullandıran etmenin pekiştirme olduğunu söylemektedir. Çalışmalarının temelini Pavlov’dan alan Skinner’a göre davranışın şekillendiricileri pekiştiricilerdir, tepkinin ardından gelen sonuçlar davranışların tekrarlanma ihtimalini ortaya koymaktadır (Can v.d.,2006:114-115,Robbins ve Judge,2012:220).

Skinner kuramında bilinci ve içsel durumu göz ardı etmiş olmasının nedenini, araştırmacının davranışı ancak gözlemleyerek açıklayabileceği düşüncesiyle anlatmıştır. Bu durumda kişinin davranışlarını çevresi etkilemekte ve işlemsel koşullanma kavramı karşımıza çıkmaktadır. İşlemsel koşullanmada bir uyarıcı gelmekte ve davranışı canlandırmaktadır. Skinner'ın yapmış olduğu fare deneyinde bir kola bastığında yiyecek düştüğünü öğrenen farenin yiyeceği elde etmeyi öğrenmesi “işlemsel davranışa” kola basmayı öğrenmesi de “işlemsel koşullanmaya” örnek olarak gösterilmektedir. İşlemsel denilmesinin nedeni, uyaran tepki koşullanmasından farklı olarak burada önce bir davranışta bulunularak çevre üzerinde bir işlem gerçekleştirilmesi ve çevrede farklılık yaratılmasıdır (Onaran,1981:261-262).

Kuramın bir diğer kavramı da edimsel koşullanmadır. Edimsel koşullanma kişilerin davranışlarının ödüllendirilmesi sonucunda bu davranışı pekiştireceğini ve tekrarlanma ihtimalinin artacağını öne sürmektedir. Kişilere sonuca ulaşabilmeleri için yapmaları gereken söylenerek davranış sonucunda bir beklenti yaratılır. Örneğin bir öğretmen “eğer sınavdan yüksek puan almak istiyorsanız soruları doğru cevaplamalısınız” diyerek bir edimsel koşullanma yaratmaktadır. Burada kişiler uyaran ile tepki arasında ilişki kurmayı yani belli bir sonuca ulaşmak için gerçekleştirmeleri gereken davranışı öğrenmektedirler. Ancak kişilerin sonuca ulaşabilmeleri için gereken davranışı sergilemeleri halinde sonuç ödüllendirilmezse ya da cezalandırılırsa davranış olumlu şekilde pekiştirilmemiş olur ve kişinin aynı davranışı tekrarlama ihtimali azalmış olur (Robbins ve Judge,2012:220-221).

2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu, kişinin işine karşı olumlu duygu ve düşüncelerine bağlı olarak geliştiğinden kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kişilerin çalıştığı örgüt ve kişisel özellikleri iş doyumunu artırıcı veya azaltıcı etkiler gösterebilmektedir.

2.2.2.1. Kişisel faktörler

İş doyumu aynı örgütte ve aynı pozisyonda çalışan kişiler arasında bile farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılığın nedeni olarak kişinin sahip olduğu kişisel özellikler gösterilmektedir. Bu özellikler cinsiyet, yaş, işte kalma süresi, eğitim, statü, kişilik, zeka ve yetenek başlıkları altında ele alınacaktır.

2.2.2.1.1. Cinsiyet

Sanayi devriminden bu yana kadınların işgücüne katılımı söz konusu olmaktadır. Özellikle son yıllarda geleneksel olarak erkek nüfusun egemenliği altında bulunan faaliyet

alanlarında kadın çalışanların da yer almaya başladığı görülmekte ancak erkek nüfusun yoğunluğu devam etmektedir (Zoğal ve Yılmaz,2015:4).

Yapılan çalışmalarda kadın çalışanlar ile erkek çalışanların iş doyumu düzeyleri arasında bazı farklılıklar bulunsa da kesin bir sonuca ulaşılamamıştır. Ancak her iki cinsiyetin de aynı pozisyonlarda çalışmalarına rağmen kadın çalışanların erkeklerden daha az ücret ve sorumlulukta daha mutlu olabileceği görülmüş bunun temelinde ise kadın çalışanların iş hayatındaki erkek egemenliği ve fırsat eşitsizliği nedeniyle beklentilerinin daha düşük olması gösterilebilmektedir (Spector,2003:225).

Çalışmalarda bazı faaliyet alanlarında kadın çalışanların doyum düzeyleri yüksek iken bazı alanlarda düşük olmasının yarattığı belirsizliğin yanı sıra cinsiyetin iş doyumu üzerindeki belirleyiciliği yadsınmamalı ancak bunun “çevre” faktörü ile birlikte değerlendirilerek ilişkilendirilmesi gerekmektedir (Bayat,2008:244).

2.2.2.1.2. Yaş ve işte kalma süresi

Kişilerin iş doyumu üzerinde yaş ve tecrübenin etkisi olduğu kabul edilmektedir. Kişilerin yaşları ilerledikçe iş doyumu düzeylerinin arttığı, bunun nedeninin ise genç işgücünün iş hayatındaki tecrübesizliğinden kaynaklandığı öne sürülmektedir. Genç işgücünün mülakatlarda yanlış bilgilendirilmesi, iş hayatının şartlarını bilmemeleri, gerçekten uzak beklentilerinin bulunması gibi pek çok nedenin varlığı gençlerin iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Sevimli ve İşcan,2005: 57).

Tecrübenin ve yaşın ilerlemesi kişilerin iş doyumu üzerinde olumlu etkide bulunmakta ancak araştırmalar bu ilişkinin grafiğinin bir eğri şeklinde olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle kişiler yaşları ilerledikçe daha yüksek iş doyumu düzeyine kavuşmakta ancak bu durum emeklilik yaşına yaklaşmaya başladıkça tekrar düşüş göstermektedir. Kişiler uzun süreler boyunca çalışma hayatında bulunduktan sonra emekliliğin yaklaşması kişilere yaşlandıklarını hissettirebilmektedir. Çalışmalar kişilerde iş doyumunun en düşük olduğu dönemin 26-31 yaş aralığı olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütlerde yaşı ileri ve daha tecrübeli kişilerin daha büyük ödüllere ulaştığını ve genç kişilere kıyasla daha az iş çeşidiyle ilgilendikleri ve iş doyumu düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Spector,2003: 225-226).

2.2.2.1.3. Eğitim düzeyi

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden biri de kişilerin eğitim düzeyidir. Araştırmalar genel olarak eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında doğru orantılı bir ilişki

olduğunu ortaya koysa da bu durum kişilerin eğitim düzeylerine ve donanımlarına uygun işlerde çalışmaları durumunda geçerlilik kazanmaktadır (Eğinli,2009: 40).

Yaş ve tecrübe başlığı altında genç işgücünün iş doyumu düzeyinin ileri yaştaki kişilere oranla daha düşük olduğunu belirtmiştik. Ancak araştırmalar eğitim düzeyinin yüksek olmasının iş doyumu düzeyini artırdığını göstermektedir. Bu durumda eğitim düzeyi yüksek genç işgücünün iş doyumu düzeyinin yüksek olabilmesi diğer faktörlere bağlı olmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda eğitim düzeyi, ancak diğer faktörlerle ilişkili olarak değerlendirildiğinde daha anlamlı sonuçlar vermektedir diyebiliriz.

2.2.2.1.4. Statü

Statü, kişilere toplumun diğer üyelerinin atfettikleri değerlerin toplamını ifade eden bir kavram olmakla birlikte kişilerin tatminini artırmada önemli rol oynayan faktörlerden biridir. Kişilerin çevrelerinden saygı görmelerini, kendilerini yapılan iş için önemli ve ikamesi zor olarak hissetmelerini sağlamaktadır. Daha fazla ücret, iyi çalışma koşulları, çalışılan örgütün bilinirliği kişilerin statü açısından önem atfettikleri bazı etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir başka deyişle statü içinde iş doyumunu etkileyen birden fazla faktörü bulundurmaktadır (Eren,1993:335-336).

2.2.2.1.5. Kişilik

Psikologlar son dönemlerde kişiliğin iş doyumuna genetik yatkınlığının olabileceğini öne sürmektedir. Hawthorne çalışmalarına (ABD’de Elton Mayo önderliğinde Western Elektrik Şirketine mensup 200.000 çalışan üzerinde yapılan ve fiziki şartların verimlilik üzerine etkilerini inceleyen bir çalışma (Kurtuldu v.d., 2009: 254)) dayanan bu fikir bazı kişilerin sürekli olarak işlerinden şikâyet ettiklerini ve bazı kişilerin işini sevmeye meyilliyken bazı kişilerin ise sevmemeye meyilli olduğu görüşünü benimsemektedir. Çalışmaların sınırlılığı kişilik analizini içermemesinden kaynaklanmaktadır. Ancak sonraları araştırmaların geliştirilmesinde içsel ve dışsal kişiliğe sahip olan kişiler olmak üzere iki grup belirlenmiş ve içsel kişiliğe sahip olan kişilerin olaylar karşısında kontrolün kendisinde olduğunu düşündüğü, dışsal kişiliğe sahip olanların ise olayları dış etmenlere (kader, şans vb) bağladıkları sonucuna ulaşılmış olduğu görülmektedir (Spector,2003:223-224).

Kişiliği oluşturan faktörler gensel ve fiziki, kültürel, tabi olunan sosyal sınıf, aile ve diğer faktörler olmak üzere beş grupta incelenmektedir. Gensel ve fiziki faktörlerin davranışın temelinde yatan önemli faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Bazı yetenek ve özellikler kişilerin genetiğinden gelmektedir. Yine yapılan araştırmalarda Alman psikiyatr

Kretschmer kişileri fiziki özelliklerini ele alarak üç temel ve bir karma tip oluşturmuş ve bu dört grubun fiziki özellikleri arasında da ilişki olduğunu öne sürmüştür (Erdoğan,1991:238-241).

Kültürel faktörler, kişilerin özelliklerini öğrenme yoluyla etkilemektedir. Kişiler içinde bulundukları kültürün birer parçasıdır ve idealler, ilgiler ve özellikler üzerinde kültürün etkisi bulunmaktadır (Erdoğan,1991: 240).

Kültür kişilerin genel özellikleri üzerinde etkilidir. Örneğin Türkiye’de yaşayan bir gencin büyüklerine saygılı olduğunu gösteren davranışlar ile Amerika’da yaşayan bir gencin büyüklerine karşı davranışları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Başka bir örnekten bahsedilmesi gerekirse aile yapıları bu konuda iyi bir örnek teşkil edecektir. Doğu ülkelerde aile kavramı çocuklar üzerinde daha yetkili ve korumacı olarak karşımıza çıkmakta, Batı ülkelerde ise bu durum farklılaşmakta ve çocuklar erişkin olduktan sonra ailenin kontrolü dışına çıkmaktadır.

Tabi olunan sosyal sınıf faktörü, kişileri, kültürün genel davranışsal ve algısal etkilerinin yanı sıra sahip olduğu sınıfın alt kültürü içerisinde yetiştirmekte ve tabi olunan sınıfın kültürü kişileri daha spesifik olarak etkilemektedir. Kişinin üyesi olduğu sosyal sınıfın gelir ve eğitim düzeyi, yaşam koşulları aynı kültürü paylaşan birden fazla sosyal sınıf arasındaki farklılıkların temeli olarak gösterilebilmekte sosyal sınıfın kültürü farklılıkları meydana getirmektedir (Erdoğan,1991:242).

Aile faktörü ise kişilerin özelliklerinin şekillendiği en küçük birimdir. Anne ve babanın davranışları kişiler üzerinde bilerek yada bilmeyerek davranışları şekillendiren birer faktör olarak görülmektedir. Aynı sosyal sınıfın üyesi bile olsa ailelerin anne – baba veya ebeveyn – çocuk ilişkileri birbirinden farklıdır. Bu farklılıklar kişiler arasındaki farklılığın da nedenleri arasında gösterilmektedir (Erdoğan, 242-243).

Son olarak değinilecek olan faktör ise diğer faktörler grubudur. Kişinin sosyal çevresindeki diğer yetişkinler, kitle yayın araçları, sosyal medya, internet, kişinin kardeşleri arasındaki doğum sırası, arkadaş çevresi gibi pek çok aktör kişilik üzerinde etkili görülmektedir (Erdoğan,1991:243).

İş doyumunu etkileyen bir faktör olarak kabul edilen kişilik bu beş faktörün birleşimi ile şekillenmektedir.

2.2.2.1.6. Zekâ ve yetenek

Zekâ ve yetenek iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında yer almasına rağmen, iş doyumunu üzerinde tek başına bir etkisi olduğu söylenememektedir. Zekâ ve yeteneklerin kişilerin iş doyum düzeylerini artırabilmesi için kişilerin çalıştıkları örgüt içi pozisyonlarının birbiriyle orantılı olması gerekmektedir. Bu orantılı birliktelik olmadan zekâ ve yeteneklerin kişilerin iş doyumunu üzerinde etkisi doğal olarak görülmeyecektir (Bayat,2008:244).

Kişilerin zekâ ve yeteneklerine uygun işlerde çalışmaları ve kendilerini geliştirme fırsatı sağlanması durumunda iş doyumunun artacağından söz edilebilmektedir. Ancak bunun tam tersi bir durum söz konusu olduğunda yani yeteneklerine ve zekâsına uygun bir işte çalışmayan kişilerde iş doyumsuzluğu ortaya çıkacaktır.

2.2.2.2. Örgütsel faktörler

İş doyumunu artıran örgütsel faktörler, örgütlerin kişilere sunmakta olduğu faktörler olmanın yanı sıra örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi için çalışanlarının motivasyonunu, örgütsel bağlılığını, verimliliğini, işin kalitesini artırmak gibi pek çok fayda sağlamaktadır.

2.2.2.2.1. Ücret

İş doyumunu sağlamaya yönelik önemli faktörlerden biri olan ücret yapılan işin miktarı ve niteliği kadar performansa göre de adil bir şekilde düzenlenmelidir. Ücret faktörünün ele alınması gereken en önemli özelliği adil olması gerekliliğidir. Ücretin kişilerin iş doyumunu artıracak niteliğe sahip olabilmesi için adil bir şekilde belirlenmeli ve kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmelidir (Bozkurt ve Bozkurt,2008: 5).

Kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir ücretin iş doyumunu sağlayabileceğini belirtmiştik. Ancak “ihtiyaç” kavramının kapsamı oldukça geniş olabilmektedir. Bu nedenle bir karmaşa yaratmamak için ücretin iş doyumunu sağlayabilmesi için benzer işlerde çalışan kişilerin ücretleriyle kıyaslandığında adil olması ve tabi olunan sosyal sınıfın yaşam standartlarına uygun bir ücret olması gerekliliğinden bahsedebiliriz.

2.2.2.2.2. Terfi imkânları

Terfi imkânları, kişilerin belli bir süre sonra örgüt içerisinde bulundukları pozisyonun gereklerini tamamen öğrenmeleriyle ortaya çıkan yetersizlik hissinin giderilmesi için önemlidir. Terfi imkânlarının sağlanması kişilerin işlerine yönelik tutumlarını olumlu yönde

etkilemekle birlikte örgütün hedeflerine ulaşmasında kişilerin işbirliği ve desteğini ortaya çıkaracaktır (Eren, 1993: 333).

Ücret faktöründe olduğu gibi terfi imkânları için adaletli bir değerlendirme yapılarak gerçekleştirilmesi önemlidir. Kişiler adil bir terfi sisteminin varlığını kabul ettiğinde işlerine daha çok bağlanmakta ve çalışma arzuları artmaktadır. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).

2.2.2.2.3. Çalışma şartları

Çalışma şartları, çalışma ortamının fiziki koşullarının (havalandırma, ısıtma, ses, rahatlık vb) yanı sıra çalışma saatleri, iş güvenliği, ücret, sosyal güvenlik gibi maddi ve maddi olmayan unsurları içermektedir(Akkaşoğlu ve Ulama, 2016:98).

Çalışma koşulları faktörü birçok unsuru barındırması nedeniyle, kişilerin iş doyumu üzerinde etkili olmaktadır. Kişilerin güvenli ve çalışılabilir fiziki koşullara sahip bir örgütte çalışmaları iş doyumu üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır. Ayrıca kanuni çerçevede belirlenmiş sosyal güvenlik haklarının yanı sıra örgütlerin farklı politikaları da bulunabilmekte ve gelecek kaygısını azaltmaya yardımcı olarak iş doyumunu artırmaktadır (Gündüz,2016: 15).

Çalışma koşullarını oluşturan faktörlerden biri olan çalışma saatleri de kişilerin iş ve iş dışı yaşam dengesini olumsuz etkilemeyecek şekilde (yasal günlük çalışma saatlerini geçmeyecek şekilde) belirlendiğinde iş doyumunu artırmaktadır.

2.2.2.2.4. İşin niteliği

İşin kişilerin yetenek ve donanımlarına uygun olması, kişi için arz ettiği bir çekiciliğin bulunması kişilerin iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Kişinin yaptığı işin “yapılmaya değer” olduğunu başka bir deyişle önemli olduğunu düşünmesi, daha çok çalışmasını ve yaptığı işin sonuçlarından haz almasını sağlamaktadır. Kişinin topluma katkıda bulunduğunu hissetmesi durumunda iş kişi için sadece ücret karşılığında yapılan bir eylem olmaktan çıkarak manevi tatmin sağlayacak ve kişinin iş doyumu artacaktır (Eren, 1993: 335).

Kişi için işin önemli olmasının yanı sıra ilgi çekici olması da kişinin iş doyumunu artırmaktadır. Kendisi için çekici bir iş yapan kişi daha özenli ve planlı hareket edecektir. Kişinin yaptığı iş ile övünüyor olması ve kişiliğindeki sanatkârlık kişinin iş doyumunu artırarak kişinin işine olumlu bakmasını, işte geçirdiği zamandan haz almasını sağlayacaktır. Maalesef örgüt içerisinde kişilere her zaman kendi ilgi ve yeteneklerine uygun işler verilmesi

mümkün olmamaktadır. Ancak kişilerin yeteneklerine ihtiyaç olması halinde bu kişilere başvurulması için çekiciliğini ve dolayısıyla iş doyumunu artacaktır (Eren, 1993: 334).

2.2.3. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

İş doyumunu sağlayan faktörlerin yokluğu durumunda iş doyumsuzluğu meydana gelmektedir. Kişiler bu faktörleri kendi ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda bir önem sıralamasına tabi tutmakta ve bu faktörlerin bir kısmının yokluğu veya eksikliği durumunu tolere edebilmektedirler. Başka bir deyişle bütün faktörlerin sağlanamadığı durumlarda da kişilerin iş doyumu düzeyleri yüksek olabilmektedir. Bu durum kişilerin çalışma hayatından beklentilerine ve ihtiyaçlarına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Burada kişinin beklentileri esastır. Bu nedenle aynı şartlar altında ve aynı statüde çalışan kişiler arasında bile iş doyumu düzeyi farklılık gösterebilmektedir.

İş doyumsuzluğunun söz konusu olduğu durumlarda ise kişilerin işe devamsızlığı, iş gücü devir oranının artması (işten ayrılma) ve sağlık sorunları ortaya çıkmaktadır. İş doyumsuzluğu sonucunda ortaya çıkan bu durumlar hem kişiler hem de örgütler için problem teşkil etmektedir.

İş doyumsuzluğu ortaya çıktığında kişilerin işe devamsızlığı ve hatta işten ayrılması söz konusu olmaktadır. Kişi eğer kıdemli ve vazgeçilmesi zor bir çalışansa işe devamsızlık oranı da aynı doğrultuda artmakta ve bu devamsızlık çeşitli nedenlerle gizlenmektedir. İşten ayrılma durumu daha sonraki evre olarak karşımıza çıkmaktadır. İş doyumsuzluğuyla birlikte kişilerde bireysel uyumsuzluk ve aile geçimsizliği görülmektedir. Doyumsuzluk son seviyesine ulaştığında kişinin işten ayrılmasıyla sonuçlanmaktadır (Erdoğan, 1991: 378-379).

İş doyumsuzluğunun bir diğer sonucu olarak kişinin sağlık sorunlarının artışından da söz edilmektedir. Kişilerde zihinsel ve bedensel yorgunluk, isteksizlik, tükenmişlik, stres ve bunlardan kaynaklı mide, kalp, kolesterol gibi bazı bedensel rahatsızlıklar görülebilmektedir (Erdoğan, 1991:380).

2.3. Aile Kavramı

Temel ve evrensel bir kurum olan ailenin en temel fonksiyonu kadın – erkek ilişkilerini düzenleyerek toplumun devamlılığını sağlamaktır. Aile kurumu kişilerin özel rollerinin kaynağı görünümündedir. Toplumdan topluma aile kurumunun oluşum şekilleri değişmektedir. Bazı toplumlarda çok eşli kadınlar bazı toplumlarda çok eşli erkekler bulunmaktadır. Bazı toplumlar eş seçiminde kişileri serbest bırakırken bazı toplumlar kişinin

iradesini göz ardı etmekte ve eş seçiminde başka değişkenler devreye girmektedir. Ancak bu farklılıkların yanı sıra aile kurumu fonksiyonel olarak büyük farklılıklar göstermemektedir. Aileler, çocuklarını sosyal yapıya kazandırma topluma yeni bireyler yetiştirme fonksiyonunu yerine getirmektedir (Erdoğan,1991: 97).

Aile kurumu kişilere roller yüklemektedir. Çocuk gelişim sürecinde aile içinde ilk rolünü alır ve zamanla bu rol değişikliğe uğrayarak gelişir. Çocuğun yetişkinliğe geçtikten sonra kuracağı ailede ki roller de kendi ailesindeki örgütsel yapının gerektirdiği şekilde oluşacaktır. Başka bir deyişle kişi çocukluğunda gördüğü yapıyı ileride benzer bir şekilde kendi kuracağı aileye aktaracaktır. Bu süreç düşünüldüğünde kişinin davranışları üzerinde ailenin etkisi de görülebilmektedir. Kişilerin davranışlarını, düşüncelerini, tutumlarını şekillendiren ilk sosyal kurum toplumun temel taşı olarak kabul edilen aile kurumudur (Erdoğan,1991: 98 – 99).

Aile kavramı tarihsel süreçte farklılaşmalar yaşamış muhteviyatında değişiklikler meydana gelmiştir. Geleneksel aile yapısından çekirdek aileye geçişle birlikte aile bireylerinin sayısında azalma meydana gelmiştir. Aynı zamanda ekonomik yapının değişmesi, modernleşme, kentleşme gibi olgular neticesinde ailenin çalışan anne babadan ve çocuklardan oluşan bir yapıya evrildiği görülmektedir. Anne ve babanın geleneksel ailede almış olduğu roller artık değişmiş, çocuklarla ilgilenen, ev işlerini yapan anneden çalışan anneye, çalışma hayatındaki devamlılığını korumakla birlikte anneye özgü görülen davranış kalıplarını da benimseyen baba figürüne doğru kayma yaşanmıştır. Başka bir deyişle ailede sınırları belirgin iş bölümünün ortadan kalktığı ve hem çalışma hayatında hem de ev işlerinde müşterekleşmeye gidildiği görülmektedir (Bayer, 2013: 106). Ailedeki bu yapısal değişiklikle birlikte iş ve aile alanlarının çatışma olasılığı da yükselmiştir.

2.4. Çatışma Kavramı

Çatışma kavramı sadece insanlara özgü değil bütün canlıları kapsayan bir kavramdır. Canlılar yaşamlarını devam ettirebilmek için karşılaştıkları engellerle çatışma içerisine girmektedirler. Kişiler için çatışma ise fiziksel veya zihinsel ihtiyaçların giderilmesinde karşılaşılan engellerin yarattığı gerginlik halleri olarak tanımlanabilmektedir (Eren,1993: 363).

Çatışma, iki ya da daha fazla taraf arasında sataşma veya karşıtlık olarak kendini gösteren uyumsuzluk ve gerginlik süreci olarak ortaya çıkmaktadır. Kavram, içerisinde karşılıklı bağımlılık ve birbirine zıt amaçları içermektedir. Başka bir deyişle birbirlerine

bağlı olan kişiler veya gruplar aralarında yaşadıkları ayrılıklar neticesinde çatışma sürecine girmiş bulunmaktadırlar. Örgütsel boyutta çatışma ise karşıt davranışlar ve *muhalif etkileşim* olarak tanımlanabilmektedir (Can v.d.,2006: 205-206).

Çatışma, birbirine az ya da çok bağlı bulunan aktörlerin, hedef veya inanç uyumsuzluğu yaşamaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Taraflar birbirlerinin amaçları veya hedefleri için engel teşkil ettiğinde çatışma başlamaktadır (Galtung,2009: 35).

Bir başka tanımda çatışma, kişinin değer verdiği bir şeyin başka bir kişi tarafından olumsuz olarak etkileneceği algısı ile başlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Çatışmanın algı ile başlayan bir süreç olarak değerlendirilmesi, kişilerin çatışmayı fark etmemesi durumunda çatışmanın varlığından söz edilememesidir (Robbins ve Judge, 2012: 454).

Başka bir tanım ise çatışma kavramını, kısıtlı kaynaklar için verilen bir mücadele olarak tanımlamaktadır. Önceleri çözülmesi gereken bir problem olarak görülen çatışma artık gelişimi sağlayan, karşılıklı bağımlılığa vurgu yapan bir kavram olarak görülmektedir. Çatışma kavramı için çözülmesi gereken bir sorun olduğu ve değişimi, gelişimi, birlikteliği sağlayan bir süreç olduğu şeklinde iki farklı görüş bulunmaktadır (Zencirkıran,2015: 340).

Çatışma kavramına yönelik, geleneksel, davranışsal ve modern olmak üzere üç yaklaşım bulunmaktadır. Geleneksel Yaklaşım, çatışmanın, örgütlerdeki bozulmaya delalet ettiğini ileri sürmektedir. Çatışmanın varlığı örgütteki otorite eksikliğini ve kişilere biçilen rollerin dışına çıkıldığını göstermektedir. Bu nedenle çatışma oldukça kötü ve engellenmesi gereken bir durum olarak görülmektedir. Davranışçı yaklaşım, çatışmanın örgütün doğasından kaynaklandığını ve kaçınılmaz olduğunu savunmaktadır. Geleneksel yaklaşımdaki görüşün aksine, davranışçı yaklaşım çatışmanın varlığını kabul etmekte ve çatışmanın yer yer örgütsel başarıda rolü olabileceğini söylemektedir. Son olarak etkileşimci yaklaşım ise çatışmanın kaçınılmaz ve çok derinleştiğinde çözülmesi gereken bir durum olduğunu ileri sürmektedir. Etkileşimci yaklaşım diğer yaklaşımlarla ortak yanlarının bulunmasının yanı sıra çatışmayı ilerlemek için bir gereksinim olarak kabul etmekte ve teşvik etmektedir (Sarpkaya, 2002: 418-419).

Çatışma kavramını salt iyi ya da kötü diye nitelendirmek çok mümkün değildir; çatışma kişileri ya da grupları birbirleriyle etkileşime sokarak iyi ya da kötü sonuçlar doğurabilmektedir.

Çatışmanın olumlu ve olumsuz sonuçları Peckering 'in (1999:2) çalışmasında şu şekilde sıralanmaktadır;

Çatışmanın olumlu sonuçları,

- Motivasyonu artırma
- Problem teşhisi ve çözüm geliştirme
- Grup bağlılığı
- Gerçekçi çözümler
- Becerilerin artırılması
- Yaratıcılığın gelişmesi
- Gelişimi özendirir
- Hedeflere ulaşılmasında katkı sağlar

Olumsuz sonuçları,

- Verimliliğin düşmesi
- Güvensizlik
- Kutuplaşma
- Gizliliğin ve bilgi akışının azalması
- İş doyumunun azalması
- Zaman kaybı
- Karar alma ve uygulamanın sekteye uğraması.

2.4.1. Çatışmanın Aşamaları

Çatışma bir anda meydana gelen bir durum değildir. Kişilerin çatışma yaşamaları için bazı nedenler olmalıdır. Bu nedenler kişiler tarafından algılandıktan sonra kişilerde bazı hisler uyandırmakta ve bu hisler doğrultusunda çatışma açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Çatışma; potansiyel çatışma, algılanan çatışma, hissedilen çatışma ve açık çatışma olmak üzere dört aşamadan meydana gelmektedir.

Potansiyel çatışma, çatışma sürecinin ilk aşamasıdır. Bu aşamada çatışmayı meydana getirecek nedenler bulunmaktadır. Kişisel ve örgütsel nedenlerin varlığı potansiyel çatışmayı meydana getirmekte ve çatışmanın ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Tokat,1999: 31).

Algılanan çatışma, çatışma sürecinin ikinci aşamasıdır. Bu aşamada potansiyeli oluşturan nedenlerin kişiselleştirilmesi ve algılanması söz konusudur. Bazı durumlarda

çatışma sadece algılama farklılıklarından meydana gelebilmektedir. Çatışmanın algılanma aşamasına geçmesinde yatan temel neden kişilerin potansiyel çatışma aşamasında yaşadıkları hayal kırıklığı ve kabullenememe durumudur (Akova ve Akın, 2015: 519).

Çatışmanın algılanmasında iki durum söz konusudur. Kişiler çatışmayı algıladıkları halde gizleyebilir veya pek çok çatışma olmasına rağmen daha azına odaklanarak bunların üstesinden gelmeye çalışabilirler. İkinci durumda ise kişiler bir çatışma olmamasına rağmen algı farklılıklarından dolayı çatışma varmış gibi algılayabilirler (Ceylan v.d., 2000: 41).

Hissedilen çatışma ise çatışmanın üçüncü aşamasıdır. Bu aşamada çatışma henüz fiiliyata dökülmemiştir; kişiler potansiyel çatışmayı algılamış ve öfke, korku, kızgınlık, kırgınlık gibi duygular hissetmeye başlamışlardır (Akova ve Akın, 2000: 519).

Her çatışma hissedilen çatışma aşamasına gelmeyebilir. Kişiler bazen farklı duygu, düşünce ve amaçlara sahip olsalar da birbirlerine düşmanca tutumlar sergilemeden süreci devam ettirebilirler. Ancak kişiler hissedilen çatışma aşamasına geldiklerinde ve düşmanca tutumlar sergilemeye başladıklarında çatışmanın yönetilebilirliği düşmektedir (Ceylan v.d., 2000: 42).

Çatışmanın son aşaması ise açık çatışmadır. Bu aşamada çatışmanın davranışsal boyutlara taşındığı görülmektedir. Açık çatışmada kişiler, tartışma, birbirlerine ağır sözler sarf etme, bazı gerekli bilgi ve verileri karşı tarafa iletmeme hatta kaba kuvvete başvurma gibi davranışlar sergileyebilirler. Diğer aşamalarda çatışma davranışlara yansımazken son aşamada çatışmanın gözle görülür bir şekilde davranışlara yansıdığı görülmektedir (Tokat, 1999: 32).

2.4.2. Çatışma Türleri

Çatışma, farklı durumlarda ve düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Literatürde farklı sınıflandırma biçimleri bulunmakla birlikte çatışmanın karmaşık yapısı nedeniyle tek bir sınıflandırmanın mümkün olmadığı konusunda fikir birliği bulunmaktadır.

Çalışmamızda çatışma kavramı, iş – aile çatışmasını açıklamada yararlı olacağı düşüncesiyle, içsel çatışma (kişinin kendisiyle çatışması), kişiler arası çatışma ve örgütsel çatışma olmak üzere üç ana kategoride incelenecektir.

2.4.2.1. İçsel çatışma

Her eylemin faydaları ve zararları bulunmaktadır. Kişiler bir eylemi gerçekleştirmeden önce, eylemin artılarını ve eksilerini göz önünde bulundurmalıdır. Kişi eylemde bulunup bulunmamak için bir karar verir ve çatışma burada başlar (Khurshid ve Khan,2012:10668).

İçsel çatışma, kişilerin, kendilerinden ne beklediğini tam olarak anlamadıkları durumlarda ortaya çıkan bir çatışma türüdür (Bayat,2008: 210).Başka bir tanımla iç çatışma, kişinin iki veya daha fazla amaç arasında kalması durumudur. Amaçların gerçekleştirilmesi için herhangi bir engel olmamasına rağmen kişinin bir tercihte bulunması gerekliliği çatışmayı meydana getirmektedir (Topaloğlu ve Boylu,2006: 6).

İçsel çatışma, hayal kırıklığına bağlı çatışma, amaç çatışması ve rol çatışması olmak üzere üç grupta incelenecektir.

2.4.2.2. Hayal kırıklığına bağlı çatışma

Kişinin bir engel nedeniyle amacına ulaşamaması durumunda hayal kırıklığı meydana gelmektedir. Bu şekilde ortaya çıkan içsel çatışmaya, engelleme oluşturdğu çatışma veya hayal kırıklığına bağlı çatışma adı verilmektedir.

Kişi davranışlarını ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak şekilde belirlemektedir. Kişinin belirlediği davranışların bazı engellere takılması nedeniyle hayal kırıklığı ve çatışma meydana gelmektedir (Baykal, 2015: 13). Burada kişinin hayal kırıklığı yaşamasına neden olan etmenlerin kişiden bağımsız olması; kişinin isteği dışında olması esastır.

Hayal kırıklığının nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Eren, 1993: 288-289).

- Çevresel/ fiziksel etmenler nedeniyle ortaya çıkan hayal kırıklığı; kuraklık nedeniyle toprağın üretime elverişsiz hale gelmesi
- Kişinin isteğini gerçekleştirmesinin önünde bulunan zihinsel ve bedensel engellerden kaynaklanan hayal kırıklığı
- Kişinin ihtiyaçları ve istekleri arasındaki çelişkilerin meydana getirdiği hayal kırıklığı
- Kişinin içerisinde bulunduğu sosyal çevrenin ve toplumun bir üyesi olması nedeniyle o toplumun kurallarına uygun yaşaması gerekmekte ve bu gereklilik kişinin istediği davranışları sergilemesinde bir engel teşkil edebilmektedir. Bu engel kişinin hayal kırıklığına uğramasına neden olmaktadır.

Burada kişinin hayal kırıklığı yaşamasına neden olan etmenlerin kişiden bağımsız olması; kişinin isteği dışında olması esastır.

Kişi hayal kırıklığı ile birlikte bilişsel çelişkiyi yaşamaktadır. Bilişsel çelişki kuramına göre kişi, yaşadığı çelişkiden kurtulabilmek için üç yola başvurmaktadır (Topaloğlu ve Boylu,2006: 8):

- Kişi davranışı değiştirebilir,
- Tutumunu değiştirebilir ya da çelişkiye neden olan konuya istinaden varolan bilgisini değiştirebilir
- Saldırganlık, geri çekilme, direnme, kayıtsız kalma veya başka tarafa yönelme gibi savunma mekanizmalarından birini seçerek çatışmadan kurtulmaya çalışır.

2.4.2.3. Amaç çatışması

Kişiler aynı anda pek çok istek ve amaca sahip olabilmekte; bu istek ve amaçların birbiriyle uyuşmaması durumunda ise çatışma meydana gelmektedir. Amaç çatışmasında çatışmanın temel kaynağı, kişinin aynı anda amaçlarını gerçekleştiremeyerek bir karar vermek zorunda kalmasıdır.

Bilişsel çatışma olarak da adlandırılan bu çatışma türünde, kişi önce nasıl davranacağına ilişkin amaç çatışması, sonrasında ise neden böyle davrandığı ile ilgili bilişsel çatışma yaşamaktadır. Psikologlar, kişilerin nasıl davranması gerektiğini tam olarak kestiremediği bu içsel çatışma türünü üçe ayırmaktadırlar (Topaloğlu ve Boylu, 2006: 9).

Amaç çatışmasının ilk türü yaklaşma – yaklaşma çatışmasıdır. Yaklaşma – yaklaşma çatışması kişinin gerçekleştirmek istediği iki pozitif amaç arasında kaldığı durumları tanımlamaktadır. Amaçların kişi için değerleri farklı ise çatışma kolay çözülmektedir (Erdoğan,1999: 55).

Yaklaşma – yaklaşma çatışmaları kişiye en az zarar veren ve davranışlar üzerinde en az etkiye sahip olan amaç çatışması türüdür. Kişiler seçimleri ne olursa olsun istedikleri bir amacı tercih etmiş olacaktırlar (Topaloğlu ve Boylu, 2006: 10).

Amaç çatışmasının ikinci türü, kaçınma – kaçınma çatışmasıdır. Kaçınma – kaçınma çatışması iki ya da daha fazla olumsuz seçenektan birini tercih etmek zorunda kalan kişinin yaşayacağı içsel çatışmadır(Erdoğan,1999: 55).

Amaç çatışmasının son türü ise yaklaşma – kaçınma çatışmasıdır. Yaklaşma – kaçınma çatışması, kişinin karşı karşıya kaldığı bir seçeneğin hem olumlu hem de olumsuz

sonuçlarının olması durumudur. Bu çatışma türünde kişinin ihtiyacını giderecek bir eylemi gerçekleştirdiğinde başka bir amacından ödün vermesi gerekmektedir. Bu çatışma türüne örnek olarak, kişinin mesaiye kalarak gelirini artırma amacını ailesine ayırmak istediği vakitten ödün vererek gerçekleştirebilmesi gösterilebilir(Topaloğlu ve Boylu,2006: 11).

2.4.2.4. Rol çatışması

Rol çatışmasını anlatmak için kısaca sosyal statü ve rol kavramlarından bahsetmekte fayda vardır.

Sosyal statüyü, kişinin davranış düzleminde bulunduğu yeri; grup içerisindeki koordinatları olarak tanımlayabiliriz. Kişinin yapması ve yapmaması gereken davranışlar sosyal statüsünün sınırları içerisinde belirlenmektedir. Rol ise kişinin statüsünün sınırları içerisinde belirlenen davranışların toplamıdır. Modern toplumda kişilerin rolleri, ilkel toplumlarda olduğu gibi tam olarak açık ve belirgin değildir. Günümüzde kişiler, aynı gün içerisinde onlarca rolün gerekliliğini yerine getirmek zorunda kalabilir ve her an yeni bir rolün sorumluluğunu üstlenebilirler. Artan roller, kişinin kendisinden beklenen davranışları tam olarak anlamasını ve değişen rol tanımlarına adapte olmasını güçleştirmekte ve çatışmayı ortaya çıkarmaktadır (Erdoğan, 1991: 76-77, 84-85).

Rol çatışması, birkaç şekilde ortaya çıkabilmektedir. Kişi, üstlendiği rollerden kaynaklanan beklentiler uyuşmadığında rol çatışması yaşamaktadır. Aynı zamanda kişinin istediği rol ile kendinden beklenen rol arasındaki farklılıklar da kişinin rol çatışması yaşamasına neden olmaktadır (Akova ve Akın, 2015: 520).

Kişi üstlendiği rollerden birine diğerlerinden daha fazla ağırlık verdiğinde rol çatışması meydana gelmektedir. Rol çatışması, sadece kişinin birden fazla rol üstlenmesi durumlarında meydana gelmemektedir. Kişi, üstlendiği rolü benimseyememesi durumunda da rol çatışması yaşamaktadır (Erdoğan,1991: 89). Rol çatışmasının bir başka şekli ise, kişinin birden fazla rolünün bulunduğu durumlarda, bir role uymanın diğer role uymayı zorlaştırdığında ortaya çıkmaktadır (Baykal,2015: 15-16).

Kişinin, davranış düzlemleri değiştiği halde rol davranışını değiştirememesi durumunda rol çatışması yaşanmaktadır. Bir diğer çatışma nedeni ise kişinin rolünün gerektirdiği özelliklere sahip olmaması durumunda meydana gelmektedir (Erdoğan,1991: 90).

2.4.3. Kişiler arası çatışma

Kişiler birbirlerinden farklı duygu, düşünce ve zevklere sahiptirler. Bu farklılıklar zaman zaman kişileri çatışmaya sürüklemektedir. Toplumsal yaşamda etkileşim içerisinde bulunan iki veya daha fazla kişinin birbirlerinden farklı fikir, duygu ve isteklerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar kişiler arası çatışmayı meydana getirmektedir(Koç v.d., 2017: 178).

Kişilerin amaç ve isteklerinin başkalarıyla uyuşmaması durumunda çatışma başlamaktadır. Çatışmanın boyutları ise bu uyuşmazlığın şiddetine bağlı olarak değişmektedir. Kişiler arası çatışmaların altında yatan kişisel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Kişisel faktörler, eğitim, deneyim, amaçlar, kişilik özellikleri, istekler, ihtiyaçlar, statü vb. faktörlerden oluşmaktadır. Çatışmayı oluşturan örgütsel faktörler ise, örgütün büyüklüğü, çalışma ortamı, iş arkadaşlarının tutumları, yöneticilerin tutumları, heterojenlik, örgütün iklimi ve kültürü olarak sayılabilmektedir (Baykal, 2015: 17).

Kişilerarası çatışma; tartışma, kavramsal çatışma, çıkar çatışması ve gelişimsel çatışma olmak üzere dört şekilde karşımıza çıkmaktadır (Koç v.d.,2017:178-179).

Tartışma, kişilerin bilgi ve düşüncelerinin birbiriyle uyuşmaması ve bu uyuşmazlığın giderilememesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

Kavramsal çatışma, kişinin sahip olduğu bilgiye uymayan yeni bir bilgi edinmesi ile ortaya çıkmaktadır. Kavramsal çatışma kişiyi gelen yeni bilgi doğrultusunda araştırmaya yönlendirerek gelişmesini sağlar.

Çıkar çatışması, kişilerin sahip oldukları farklı amaçlar doğrultusunda gösterdikleri çabanın birbirlerine engel teşkil etmesi durumunda meydana gelmektedir.

Gelişimsel çatışma, kişilerin gelişme döneminde sahip oldukları farklı istek, amaç ve düşünceler nedeniyle yaşadıkları çatışmalardır. Özellikle ergenlik dönemindeki kişilerin aileleri ile yaşadıkları çatışmalar bu çatışma türüne örnek gösterilebilir.

2.4.4. Örgütsel çatışma

Yaşamın her anında çatışma ile karşı karşıya kalınabildiği gibi örgütlerde de çatışma varlığı inkâr edilemez bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel çatışma, örgütteki bireyler veya gruplar arasında uyuşmazlıklar olması nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Öztaş ve Akın, 2009: 11).

Örgütsel çatışma, kişiler veya gruplar arasında kıt kaynakların paylaşılması, amaç, statü ve algı farklılıklarından meydana gelmektedir. Örgüt içerisinde bulunan kişilerin farklılıklarını ortadan kaldırmak veya kişilerin etkileşim içerisinde olmasını engellemek mümkün değildir. Bu durumda yöneticilerin çatışmayı iyi analiz etmesi gerekmektedir (Baykal,2015: 18). Çatışma her zaman yıkıcı etkiler yaratmamakta, aynı zamanda olumlu sonuçlar doğurarak kişilerin ve dolayısıyla örgütün gelişimine katkı da sağlayabilmektedir.

Grup kavramı kısaca, aynı amaç için bir araya gelmiş ve etkileşim içerisinde olan kişiler kümesi olarak tanımlanabilmektedir (Topaloğlu ve Boylu, 2006: 13).Gruplar arası çatışma ise, örgüt içerisindeki birim ya da gruplar arasında meydana gelen çatışmadır. Bu çatışma şekli daha çok örgütün tasarımından kaynaklanmaktadır. Grupların çatışmaları sonucunda grup içinde tahmin edilebilir etkiler görülebilmektedir. Gruba sadakatin artması, görevlere daha iyi odaklanmak bu etkiler arasında sayılabilir. Ancak grupların çatışmasında düşmanca bir tavır hakim olur ve ‘biz ve onlar’ ayrımı yapılırsa, gruplar arasında iletişimin azalması, saldırganlaşma ve çalışma ortamının zarar görmesi gibi etkiler ortaya çıkacaktır (Can v.d., 2006:214).

Örgütsel çatışma, kişiler arası ve gruplar arası çatışma olarak ortaya çıkabileceği gibi grup içi, kişi – örgüt ve kişi – grup çatışması olarak da ortaya çıkabilmektedir. Grup içi çatışmalar, aynı grup içerisindeki kişilerin, grubun amaçları ve görevleri üzerinde uyuşmazlık yaşamalarından kaynaklanmaktadır. Grup içi çatışmalar kişiler arası çatışmalara benzemekle birlikte bir takım farklılıklara da haizdir. Grup içerisindeki davranışlar grup birliği ve grup düşüncesinin etkisi ile şekillenmekte ve kişiler arası çatışmadan farklı olarak tüm grup üyelerinin çatışması olarak karşımıza çıkmaktadır (Akova ve Akın,2015: 521).

Kişi – örgüt çatışması, en çok üzerinde durulan çatışma türlerinden biridir. İşin küçük parçalara bölünmesi ve aşırı uzmanlaşmanın ortaya çıkması, kişilerin yeteneklerini kullanamamasına ve iş ile örgütsel bütün arasındaki ilişkiyi görememelerine neden olarak çatışmayı meydana getirmektedir. Bu durum kişide işten soğuma, baskı altında hissetme ve örgüte karşı olumsuz tutumlar besleme gibi etkiler meydana getirmektedir (Tokat, 1999: 34).

Kişi – grup çatışması ise grubun, norm ve standartlarını kabul ettirmek üzere kişilere yaptıkları baskılardan kaynaklanmaktadır. Grubun amaç, kural ve alışkanlıklarını benimseyemeyen kişilerin varlığı çatışmaya neden olmakta ve gruba ayak uyduramayan bu kişiler grup dışına itilmektedirler (Topaloğlu ve Boylu, 2006: 13).

Örgüt içerisindeki çatışmalar yatay ve dikey çatışmalar olarak iki şekilde incelenebilmektedir. Yatay çatışmalar aynı organizasyon kademesinde bulunan kişiler veya gruplar arasında meydana gelen çatışmalardır. Dikey çatışmalar ise ast- üst çatışmaları olarak karşımıza çıkmakta ve daha çok resmiyet derecesi yüksek olan ve organizasyonel yapılarda meydana gelmektedir. Yatay çatışmalar işin işleyişi ve kaynakların paylaşımı gibi durumlarda ortaya çıkarken dikey çatışmalar daha çok yöneticinin beceri ve donanım yetersizliğine bağlı olarak meydana gelmektedir (Akova ve Akın, 2015: 521-522).

İyi yönetilen bir çatışma süreci kişiler ve örgüt açısından yararlı olabilmektedir. Çatışmanın ortaya çıkabilecek olumlu sonuçları, ilişkilerin iyileştirilmesi, kişilerin gelişimi, psikolojik olgunluk, verimlilik artışı, problem analizinin ve çözümlerinin iyileşmesi, monotonluğun azalması ve örgütsel değişimin sağlanması olarak sıralanabilmektedir (Mirzeoğlu, 2005: 52).

2.5. İş ve Aile Yaşamının Çatışması

Kişiler doğumlarından itibaren yaşamları boyunca pek çok role sahip olurlar. Bir arkadaş, anne, baba, evlat, eş, çalışan gibi pek çok rolleri bulunmaktadır. Kişinin var olan bu rolleri aynı zamanda belli sorumluluklar ortaya çıkarmaktadır. Bu sorumlulukları zaman zaman birbiriyle çatışır ve kişileri zor durumda bırakabilir. İş – aile çatışması da bu çatışmalardan biridir. Kişiler aile içindeki rollerini yerine getirmek için ihtiyaç duydukları enerji ve zamanı başka rollerinin yükümlülükleri için kullandıklarında çatışma ortaya çıkmaktadır.

İş ve aile çatışması, kişilerin işteki ve ailedeki rollerinin birbiriyle uyumsuzluğundan kaynaklanan bir çatışma türü olarak tanımlanmaktadır. Kişinin zamanının çok büyük bir bölümünü ayırdığı iş ve aile kişi için belirli roller yaratmakta ve ortaya çıkan roller birbirine engel teşkil ettiğinde çatışma ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma iki şekilde meydana gelmektedir. İşin kişiye yüklediği rollerin, ailenin yüklediği rollerle çatışmasından kaynaklanan ve çatışmanın temelini işin oluşturduğu iş – aile çatışması, ikincisi ise çatışmanın temelini aileden kaynaklandığı aile – iş çatışmasıdır (Cinamon v.d.,2007: 80).

İş – aile çatışması, iş ve aile alanlarından kaynaklanan baskıların bir noktada birbirine ters düşmesi nedeniyle ortaya çıkan bir çatışma olarak tanımlanabilir. Bu çatışmanın iş – aile ve aile – iş olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar bu iki tip çatışmanın birbirinden farklı olduğunu göstermektedir (Bellavia ve Frone, 2005:115).

Bu tanımların ışığında çatışmanın, kişilerin sorumluluklarını yerine getirmesinde yaşadıkları aksaklıkların varlığından ve çatışmanın belirginleşmesinde bu aksaklıkların rolünün olduğundan bahsedebiliriz. Kişiler rolleri ve bu rollerin yükümlülüklerinin çatışması durumunda anlık bir seçim yapmak ve yükümlülüklerden birini yerine getirmek mecburiyetinde kalmaktadırlar. Bu durum kişilerin hem aile hem de iş yaşamlarında problem yaşamasına neden olmaktadır.

2.5.1. İş ve Aile Yaşamı Çatışmasının Türleri

İş – aile çatışması, iş ve ailenin alanından kişinin rollerine yönelik gelen baskıdan kaynaklanan bir çatışma türüdür. Literatürde iş – aile çatışması üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki zaman temelli çatışma, ikincisi gerginlik temelli çatışma, üçüncüsü ise davranış temelli çatışmadır (Greenhaus ve Beutell,1985: 77).

2.5.1.1. Zaman temelli çatışma

Zaman temelli çatışma, kişinin rollerinin getirdiği sorumlulukların aynı zaman zarfında yerine getirilmesi gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Zaman temelli çatışmanın belirleyici unsuru zamandır. Zamanın kısıtlı olması ve kişinin kısıtlı zaman içerisinde kendinden beklenenleri gerçekleştirmesi gerekliliği çatışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu çatışma iki şekilde meydana gelebilmektedir. Bunlardan ilki, kişinin bir rolünden kaynaklanan zaman baskısı nedeniyle başka bir rolden doğan beklentilere karşılık vermesinin fiziksel olarak imkânsız hale gelmesi, ikincisi ise rolün beklentilerini yerine getirmek istese bile, diğer rolün yarattığı meşguliyet nedeniyle bunu gerçekleştirememesi şeklindedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77-78).

Özellikle, son kırk – elli yıllık dönemde, kadın işgücünün ve yalnız ebeveynlerin artması gibi nedenlerle iş –aile çatışmasında da artış görülmektedir. Zaman kısıtının büyük bir etken olduğu iş – aile çatışmasında kişilerin zaman yönetimini etkili bir şekilde yaşamlarına uygulayabilmeleri önem arz etmektedir (Adams ve Jex,1999: 72).

Zaman temelli çatışmanın nedenlerini örgütsel ve ailesel olmak üzere iki grup altında toplayabiliriz. Çatışmayı ortaya çıkaran örgüt kaynaklı nedenler, vardiyalı çalışma, fazla mesai sıklığı, düzensiz ve uzun çalışma saatleri olarak sıralanabilmektedir. Ailenin büyüklüğü, evlilik, küçük çocukların bakımı, eşin çalışması, bakıma muhtaç yaşlıların bulunması ve yalnız ebeveynlik ise çatışmayı ortaya çıkaran ailesel nedenlerdir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78-80).

2.5.1.2. Gerginlik temelli çatışma

Gerginlik temelli çatışma, kişilerin işteki rollerinden kaynaklı olarak ortaya çıkan stres, yorgunluk, sinir gibi zorlanma semptomları nedeniyle aile içerisindeki rollerin beklentilerini yeterince karşılayamamalarından kaynaklanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:80).

Kişiler, aile rollerine ayırdıkları zaman ve enerji konusunda daha toleranslıdırlar. Bu nedenle aileden gelen taleplerin, işteki rolün talepleri için bir baskı yaratmadığını düşünmektedirler. Ancak işin yaratmış olduğu stres unsurları kişilerin aile içindeki rollerine yansımakta ve beklentilerin karşılanmasını güçleştirmektedir(Lapierre v.d.,2008: 94).

Kişiler işten kaynaklanan stres ve yorgunluk nedeniyle, iş çıkışı eve döndüklerinde kendisinden beklenildiği gibi davranamayacağı için çatışma meydana gelmektedir. Aynı durum aile içerisinde yaşanan problemlerin işe yansması olarak da görülebilmektedir. Ancak kişilerin daha çok tepki gösterdiği durum ailelerinin beklentilerini karşılayamadıkları durumlardır. Araştırmalar incelendiğinde iş – aile çatışması ile yoğun bir şekilde karşı karşıya kalan kişilerin iş değiştirme davranışında bulunabildiklerini göstermektedir.

2.5.1.3. Davranış temelli çatışma

Davranış temelli çatışma, kişinin işindeki rol içi davranış kalıplarının, aile içi rollerine ilişkin beklentilere uyumlu olmaması durumudur. Başka bir deyişle işin gerektirdiği davranış kalıpları kişinin aile içerisinde üstlendiği rollerin gerekleriyle çelişmekte ve kişiler birbirine zıt rolleri üstlendiklerinde birinden diğerine geçişte adaptasyon sorunu yaşamaktadırlar (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81).

Davranış temelli çatışmalar bir alanda gerekli olan davranışların, başka bir alandaki davranış beklentileriyle uyuşmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Brauchli v.d., 2011: 165). Kişilerin işyerinde benimsediği bazı davranış kalıplarının ev alanında uygulandığında ev halkının beklentisini karşılamaması durumu davranış temelli çatışmayı meydana getirir. İş alanındaki rolü sert ve aceleci olan bir kişinin aile alanında anlayışlı ve sakin olması beklenir, kişi rol geçişindeki adaptasyonu başarılı bir şekilde gerçekleştiremediğinde davranış temelli çatışma ortaya çıkmaktadır.

2.5.2. İş ve Aile Yaşamı Çatışmasına Yönelik Kuramlar

Yayılma Kuramı, Ayırma Kuramı, Telafi Kuramı, Kaynakların Tükenmesi Kuramı, Ekolojik Sistemler Kuramı, Rol Kuramı, Uygunluk Kuramı ve Sınır Kuramı iş ve aile yaşamına yönelik kuramlardır.

2.5.2.1. Yayılma kuramı

Yayılma kuramı, iş – aile yaşamı üzerine en popüler kuramlardan biridir. Bazı araştırmacılar, kişilerin işteki veya ailedeki hislerini, duygularını, tutumlarını, beceri ve davranışlarını bir diğerine taşıdığını ileri sürmektedir. Yayılmanın pozitif ve negatif olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Pozitif yayılma, kişilerin bir alandaki başarı ve doyumunun diğer alana da sirayet edeceğini öngörmektedir. Negatif yayılma ise, bir alanda gerçekleşen umutsuzluğun ve sorunların diğer alana yansıtılacağını ifade etmektedir (Kumar ve Janakiram, 2017: 188).

Yayılma kuramının iki varsayımı bulunmaktadır. İlk olarak kişilerin aile ve iş doyumları ile aile ve iş değeri arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ikinci olarak da beceri, davranış ve tutumların bütünüyle bir alandan diğerine aktarıldığı varsayımdır. Kuram kişilerin olumsuz duygularının olumlu duygulardan daha çok yayıldığını ileri sürmektedir.(Rincy ve Panchanatham, 2014: 6).

2.5.2.2. Ayırma kuramı

Kuram iş ve aile alanlarının birbirinden ayrıldığını ve birbirlerini etkilemediğini ileri sürmektedir. Kurama göre kişiler iş ve aile alanlarını birbirinden bağımsız tutmakta, birinde yaşadığı problemleri diğerine yansıtmamak, kendine bir alan ayırmak için duvar örmek istemektedir. Kişilerin özellikle iş stresiyle başa çıkabilmek için doğal olarak alanları ayırma yöneliminde oldukları belirtilmektedir (Rincy ve Panchanatham, 2014: 3).

Ayırma kuramı kişilerin farklı alanlarda yaşadıkları stres, rol belirsizliği, doyumsuzluk gibi olumsuz duyguların sadece o alanla ilgili olduğunu ve kişilerin çoklu rollerden kaynaklanan zorlanmaları en aza indirmek için bu olumsuzlukları bir diğerine yansıtmaktan kaçındıklarını öne sürmektedir.

Piotrkowski tarafından kişilerin iş ve aile arasındaki sınırı korudukları ve aile alanındayken işle ilgili duygu, düşünce ve davranışları aktif olarak bastırabildikleri tespit edilmiştir. Kişiler bu ayrımı her iki alının yarattığı stresle başa çıkabilmek için yapmaktadırlar (Edwards ve Rothbard, 2000: 181).

2.5.2.3. Telafi kuramı

Telafi kuramı kişilerin iş ve aile yaşamlarının ilişkili olduğunu ve birinden kaynaklanan doyumsuzluğu diğerine yönelerek telafi etmeye çalıştıklarını savunmaktadır (Kumar ve Janakiram, 2017: 188). Kuram kişilerin beklentilerini karşılamada eksik kalan alandan odağını çekerek diğer alana yöneldiğini; çabaları karşılığında ödüllendirildiğini düşündüğü alana doğru yöneldiğini söylemektedir.

Zedeck ve Moiser'a göre telafi, tamamlayıcı ve reaktif olmak üzere iki şekilde görülmektedir. Tamamlayıcı telafi, kişinin bir alanda doyuramadığı ihtiyacını diğer alanda doyurmaya çalışmasıdır. Örneğin iş yerinde özerklik ihtiyacını karşılayamayan kişiler iş dışı alanlarda daha fazla özerklik aramaktadırlar. Kişi doyum sağlayamadığı alana ilişkin katılımını sınırlandırmaktadır. Katılım, alana verilen önemle pozitif ilişkilidir (Edwards ve Rothbard, 2000: 181).

Reaktif telafi ise iş yerinde yorucu bir günün ardından farklı aktivitelere katılmak gibi kişinin bir alandaki olumsuz deneyimlerini azaltmak için başka alanlara yönelik çabalarını ifade etmektedir (Kumar ve Janakiram, 2017: 188).

2.5.2.4. Kaynakların tükenmesi kuramı

Kuram kişilerin sahip oldukları sınırlı kaynakları bir alandan diğer alana aktardıklarını söylemektedir. Kişinin sınırlı kişisel kaynaklarını bir alan için harcıyor olması diğer alana ayıracağı kaynağı sınırlandırmaktadır. Ancak kuram, telafi kuramından farklı olarak kişinin tercihen değil zorunlu olarak bir alana katılımının fazla olduğunu ve diğerine ayrılan kaynakların yetersiz kalacağını belirtmektedir (Rincy ve Panchanatham, 2014: 13).

Kişinin bir alandaki rolünün gereklerini yerine getirmek için kişisel kaynaklarının çoğunu kullanması ve diğer alana ait rolünün beklentilerini karşılayamaması durumudur. Karşılanmayan beklentiler çatışmaya sebebiyet vermektedir.

2.5.2.5. Ekolojik sistemler kuramı

Ekolojik sistemler kuramı, kişinin yaşam boyu gelişimini en iyi kişinin çevresiyle olan etkileşimini inceleyerek anlayabileceğimizi söylemektedir. Başka bir deyişle kuram, kişi ve çevresi arasındaki geri besleme döngülerini içeren bir insani gelişim modelini tasvir etmektedir. Kurama göre kişinin çevresi dört sistem hiyerarşisinden oluşmaktadır. İlk sistem kişinin en yakın çevresini betimleyen mikrosistemdir. Mikrosistem kişinin belirli bir alandaki (ev, iş vb) rol, faaliyet ve kişiler arası ilişkileri yansıtmaktadır. İkinci sistem

mezosistemdir. Mezosistemler iki veya daha fazla bağlantılı mikrosistemin birleşmesi ile oluşmaktadır. Üçüncü olarak exosistem ise mezosistemle hemen hemen aynıdır. İki sistem arasındaki fark exosistemdeki mikrosistemlerden birinin kişinin mikrosistemi olmamasıdır; örneğin kişinin ev mikrosistemi ile eşinin iş mikrosistemi arasındaki ilişki. Tanımlanan bu üç sistemin kombinasyonu her kültürde veya alt kültürlerde farklı modeller oluşturmaktadır. Oluşan modeller makrosistem olarak adlandırılır (Bellavia ve Frone, 2005: 119).

Kuram, iş ve aile mikrosistemlerinin bir mezosistem oluşturduğunu ve bu mikrosistemlerin geçirgen sınırlar sayesinde çift yönlü olarak birbirlerini etkilediklerini söylemektedir. Bu etkileşimin uyumlu bir şekilde devam etmesi ya da çatışmaya dönüşmesi kişiden kişiye değişmektedir (Türesin Tetik ve Köse, 2016: 183).

2.5.2.6. Rol kuramı

Rol kuramı büyük ölçüde ekolojik sistemler kuramından etkilenmekle birlikte temeli mikro sistemlerdeki rollere dayanmaktadır. Roller kişiden beklenen bir dizi etkinlik ve davranıştan meydana gelmektedir. Kişilerin birden fazla role sahip olması, karşılama gereken talepleri de artıracaktır. Goode, kişinin birden fazla rolün gerekliliğini tam anlamıyla yerine getirmesinin mümkün olmadığını, taleplerin bir yerde birbiriyle çelişmesinin kaçınılmaz olduğunu söylemektedir (Bellavia ve Frone, 2005: 120).

2.5.2.7. Sınır kuramı

Endüstri Devrimi sonrasında iş ve ev alanları arasındaki bölünme nedeniyle bu iki alanın amaç ve kültürleri farklılık göstermektedir. Farklı amaç ve kültürler göz önüne alındığında iş ve ev alanları, farklı dil ve kanunları bulunan iki ülkeye benzetilebilir. Kişiler bu iki farklı alanın sınırları arasında geçiş yaparak her gün odaklarını, amaçlarını ve tarzlarını alanların taleplerine göre düzenlemektedir (Clark, 2000: 751).

Kişiler içinde yaşadıkları alanların sınırlarını şekillendirmekte ve o alanın mensubu olan diğer kişilerle ilişkilerini düzenlemektedirler. Alanları düzenleyen kişiler aynı zamanda o alanlardan da etkilenirler. Sınır teorisi kişilerin iş ve aile alanlarındaki bu karmaşık ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır (Kapız, 2002: 146).

Kişiler alanlar arasındaki farklılıkları ve çelişkiyi azaltmak için köprü kurabilir ve alanların sınırlarını şekillendirebilirler. Dengenin tam kurulması ise rol çatışmasını en aza indirilmesi ile işte ve evde doyum sağlanmasına bağlıdır (Clark, 2000: 751).

2.5.2.8. Uygunluk kuramı

Uygunluk kuramı, kişilerin iş ve aile alanlarına üçüncü bir değişkenin de etkisi olduğunu savunmaktadır. Kurama göre kişilik, genetik faktörler, davranışlar, sosyokültürel faktörler gibi değişkenler iş ve aile alanları arasındaki ilişkide rol oynamaktadır (Rincy ve Panchanatham, 2014: 11).

Kurama göre kişilerin iş veya aile içerisindeki bir duruma verecekleri tepki pek çok değişkene bağlı olarak değişmektedir. Bir başka deyişle kişiler, aynı şartlar altında farklı tepkiler verebilmekte ve çatışmanın algılanması, şiddeti, yönü kişinin sahip olduğu değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

2.5.3. İş – Aile Çatışmasının Nedenleri

İş – aile çatışmasının altında yatan pek çok neden bulunmaktadır. Bu nedenleri daha iyi inceleyebilmek için bireysel nedenler, örgütsel nedenler ve ailesel nedenler olmak üzere üç grup altında toplamak faydalı olacaktır.

2.5.3.1. Bireysel Nedenler

Kişilik, cinsiyet, medeni durum ve yaş değişkenleri kişilerin iş – aile çatışması yaşamasında rol oynayan faktörlerdir.

2.5.3.1.1. Cinsiyet

İş - aile çatışması söz konusu olduğunda en çok incelenen faktörlerden birisi cinsiyet olmuştur. Özellikle üyesi olunan toplumun normları çerçevesinde kadına ve erkeğe yüklenen roller çatışmanın şiddetini değiştirebilmektedir.

Williams (2000: 11-19) “Unbending Gender” adlı kitabında, kadınlar için örgütsel ve ailesel açıdan “ideal çalışan” kavramının farklı anlamlar içerdiğini dile getirmiştir. Örgüt açısından, ideal çalışanın tam zamanlı ve fazla mesaiye kalabilecek kişiler olduğunu, aile açısından ise “ev işlerini layıkıyla yerine getiren” anlamına geldiğini söylemektedir. Kadınların, geçmişten bu güne annelik rolünün de getirisi olarak görülebilecek evi yönetme görevi, iş hayatının beklentilerine erkeklerden görece daha az cevap vermelerine neden olmaktadır. Williams, çalışma hayatında taleplere cevap verebilen kadınların bulunduğunu, ancak çoğunluğun bir seçim yapmak durumunda kaldığını belirtmiştir. Buna göre örgütün beklentileri, kadın ve erkek çalışanlar için aynı olmakla birlikte ailenin beklentileri kadın ve erkek açısından değişiklik göstermektedir.

Kadınların iş hayatına yarı zamanlı olarak katılmaları, tam zamanlı katılımlarından daha çok iş – aile çatışmasına sebebiyet vermektedir. Yapılan araştırmalar, yarı zamanlı çalışan kadınların tam zamanlı çalışan kadınlardan daha çok rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Yarı zamanlı çalışma, ailenin kadından beklentisini değiştirmemekte ve kadın hem yarı zamanlı olarak çalışmakta hem de tam zamanlı olarak evin ihtiyaçlarını karşılamak zorunda kalmaktadır. Kadınların iş- aile çatışması düzeyini artıran bir diğer etken de, eşin haftalık çalışma saatidir. Erkeğin çalışma saatinin artması kadının yükünü artırmakta ve çatışmaya elverişli bir ortam hazırlamaktadır (Greenhaus ve Beutell,1985: 80).

Kadınların aile içerisindeki rol tanımı ile iş yerindeki rol tanımının çelişmesi, kadın çalışanların iş – aile çatışması yaşamalarına yönelik beklentileri artırmaktadır. Aile içerisinde, kadından beklenen, ılımlı, duygusal, şefkatli bir roldür. Bunun yanı sıra iş hayatında daha hırslı, girişken ve dayanıklı olması beklenen kadının çatışma yaşama ihtimali artacaktır (Baykal, 2015: 30).

Çocuk sahibi olan kadınların aile içerisindeki sorumlulukları da artmaktadır. Çocuğun bakımı ve ev işleri daha çok kadınların görevi olarak görülmektedir. Annelik rolü ile birlikte kadının kısıtlı olan zaman ve enerjisinin iş ve aile içerisindeki rollerine yönelik dağılımı değişecektir. Kısıtlı kaynakların yeni bir role paylaşılması ile birlikte kadının hem iş hem de aileden kaynaklı iş – aile çatışması yaşaması beklenmektedir.

2.5.3.1.2. Kişilik

Kişilik, kişilerin sergilemiş olduğu tutarlı davranış kalıpları ve kişi içi süreçlerden oluşmaktadır. Tanım içerisinde iki bölüm barındırmaktadır. İlk bölüm kişilerin kendi içinde tutarlı davranış kalıplarının bulunduğunu; hırslı bir insanın hem işte hem de yaptığı spor aktivitelerinde hırslı olduğunu anlatmaktadır. Tutarlı davranış kalıpları insanın sahip olduğu kişiliği ortaya koymaktadır. İkinci bölüm ise kişilik içi süreci ele almaktadır. Kişilik içi süreçler olaylar karşısında nasıl hissedeceğimizi, nasıl davranacağımızı, içimizdeki duygusal, bilişsel ve güdüsel süreçleri kapsamaktadır (Burger,2006: 23).

Psikolog Gordon Allport kişiliği, “çevresine uyum sağlarken kendine has düzenlemelerini belirleyen psiko fiziksel sistemlerin sahibi olan bireylerin içindeki dinamik organizasyon” (Robbins ve Judge, 2012: 135) olarak tanımlamaktadır.

Kişilik, kişilerin bedensel ve zihinsel özelliklerindeki farklılıkların davranış ve düşüncelere yansıma şeklidir (Erdoğan, 1991: 236). Kişilerin bütün ilgi, tutum, yetenek,

davranış, konuşma ve çevreye uyum şekillerini içeren bir kavram olan kişilik, kişileri birbirinden farklı ve benzersiz kılmaktadır (Durna, 2005: 276).

1960'ların sonlarında kardiyolog Freidman ve Rosenman kişilik farklılıklarına yönelik bir fikir ortaya atmışlardır. Bekleme odasındaki koltukların daha çok ön taraftan yırtıldığını gözlemlmeleri üzerine kalp hastalarının endişeli olduklarını ve diğer hastalardan farklı davranışlar sergilediklerini fark etmişlerdir. Fikrin başlangıç noktasını oluşturan bu gözlemle birlikte farklı davranış modellerinin kişilik farklılıklarından kaynaklandığı sonucuna varmışlardır. Kalp hastalarının kalp hastası olmayanlardan daha hareketli ve enerjik bir yaşam sürdürdüklerinin gözlemlenmesi üzerine bu kişilik boyutuna "kalp rahatsızlığı eğilimli davranış kalıbı" adı verilmiştir (Burger, 2006: 209; Durna, 2005: 276-277; Yıldız v.d., 2012: 217).

Günümüzde bu iki kişilik tipi A Tipi ve B Tipi kişilik olarak adlandırılmaktadır. A tipi ve B tipi kişilik iki ucu temsil etmektedir. Sıradan bir A tipi kişisi, çabuk öfkelenir, rekabetten, tanınırlıktan, iktidar kazanmaktan ve zorlukların üstesinden gelmekten hoşlanır ve başarmak için güdülenmiştir. Bu kişilik tipine sahip kişiler acelecidirler, zamanlarını boşa harcamaktan hoşlanmazlar, aynı anda birden fazla iş yapmak isterler ve rahat kişileri kendilerine bir engel olarak görürler (Burger, 2006: 300-301).

A tipi kişilik, B tipi kişiliğe göre daha başarılıdır, çok çalışkandır ve başarıma güdüsü yüksektir, zaman baskısını sever ve kendisine yüksek hedefler belirler. Ancak A tipi kişiler alternatif yollar üretmek veya yaratıcı çözümler bulmakla vakit kaybetmezler. B tipi kişiliğe sahip olanlarda ise tam tersi rahat ve aceleci olmayan bir yapı mevcuttur; ertelemeye yatkındırlar, az rekabetçi, uysal, yaşama karşı daha dengeli ve zamanla daha az çatışma içerisindedirler. B tipi, A tipinden daha çok kendine boş zaman ayırır, kendini işe adamaya yatkın değildir ve daha yaratıcıdır (Burger, 2006: 303; Durna, 2005: 278).

Bir diğer kişilik tiplmesi ise psikoloji literatüründe önemli bir yere sahip olan beş faktör kişilik kuramıdır. Kişilik psikolojisindeki en kapsamlı kuram olan beş faktör modeli, iş doyumu, kültür, liderlik, görev ve ilişkisel çatışmalar, girişimcilik gibi pek çok kavramla kişilik arasındaki ilişkinin araştırılmasında kullanılmıştır (Tozkoparan, 2013:196-197). Örgüt içerisindeki ve kişilerin örgüt dışı yaşamlarındaki çatışmaları daha iyi inceleyebilmek için kişinin kişilik özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Kişiler yaşamlarındaki her alanda çevreleriyle ilişki kurarken kendi kişilik özelliklerini de bu ilişkilere yansıtmaktadırlar. Bu nedenle iş aile çatışmasının incelenmesinde kişilik özellikleri de

literatürdeki en kapsamlı ve efektif kuram olarak kabul edilen beş faktör modeli çerçevesinde incelenecektir.

Model, kişiliği; duygusal tutarsızlık (neuroticism), dışa dönüklük (extraversion), gelişime açıklık (openness to experience), uyumluluk (agreeableness) ve sorumluluk (conscientiousness) olmak üzere ampirik çalışmalarla belirlenen beş temel faktörde incelemektedir. Kişilik değerlendirilirken bu beş faktör üzerinden kişiler puanlanır ve puan düştükçe kişilerin değerlendirilen faktörün tersi niteliğinde olduğu varsayılır.

İlk olarak duygusal tutarsızlık, stres oluşturunca duygulara yatkınlık, karamsarlık, olumsuz duygulara eğilim olarak tanımlanmaktadır (Bitlisli v.d., 2013: 463). Çeşitli kaynaklarda duygusal tutarsızlık yaşayan kişilerin, güvensizlik, anksiyete, nefret, korku, sinir, kaygı, kendisiyle uğraşma gibi olumsuz durumlar yaşamının yanı sıra gerçekçi olmayan duygu ve düşüncelere kapıldıkları ve bunlarla başa çıkmada yetersiz oldukları da belirtilmektedir (Tozkoparan, 2013: 198).

Duygusal tutarsızlık yaşayan kişilerin işten kaynaklanan stresörlerle başa çıkma da diğer kişilere nazaran daha başarısız olması nedeniyle bu kişiler iş – aile çatışması yaşamaya görece olarak yatkın olmaktadır (Priyadharshini ve Wesley, 2014: 1043). Duygu ve kaygı bozukluğu olarak karşımıza çıkan duygusal tutarsızlık (nevrotiklik), kişilerin rasyonel olmayan duygular yaşayarak, gerçek olmayan çatışmalar algılamasına da neden olabilecektir. Bu durum kişilerin hem iş doyumlarını hem de aile ilişkilerini olumsuz etkileme olasılığı taşımaktadır.

Dışa dönüklük; genellikle meraklı, yaratıcı, sosyal kişileri ifade etmektedir (Bruck ve Allen, 2003: 462). Dışa dönük kişiler daha olumlu, daha coşkulu, konuşkan, kendine güvenen ve baskın kişilerdir. Bu kişilerin stresle başa çıkma konusunda içe kapanık kişilerden daha başarılı oldukları ve bu sayede negatif durumlara daha pozitif yaklaştıkları görülmektedir (Bitlisli, v.d., 2013: 463).

Dışa dönük kişilerin daha az şikayet ettikleri, enerjik oldukları, zaman baskısını daha az yaşadıkları ve daha çözüm odaklı oldukları bilinmekle birlikte yapılan bazı çalışmalarda dışa dönüklüğün beklenenin aksine iş – aile çatışmasına yönelik büyük bir etki yaratmadığı görülmektedir (Bruck ve Allen, 2003: 462; Malekiha, v.d., 2012: 145).

Gelişime açıklık, kişilerin meraklı yapılarını, öğrenme isteklerini, yaratıcılıklarını, entelektüelliğini ve hayal güçlerinin yüksekliğini tanımlamaktadır. Gelişime açık kişiler genelde yeni deneyimlere açıktırlar ve durağanlıktan hoşlanmazlar (Bitlisli v.d., 2013 :462)

Bu kişilerin yaratıcılık yönlerinin kuvvetli olması problemlerle karşılaştıklarında da yaratıcı çözümler üretebilecekleri düşüncesini ortaya çıkarmaktadır.

Uyumluluk, nazik, sıcakkanlı, düşünceli, başkalarına önem veren kişileri tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu kişiler aynı zamanda, ılımlı, anlayışlı ve yardımsever niteliktedirler (Tekin, v.d., 2012: 4618). Uyumlu kişilerin kendilerinden çok karşıdakini düşünmeleri sonucu, çatışma yaşama ihtimallerinin görece az olması mümkündür. Bu özelliğe sahip kişiler ev ve iş yaşamlarında kendinden beklenenleri yerine getirerek karşı tarafı mutlu etmeye odaklıdır (Priyadharshini ve Wesley, 2014: 1042).

Son olarak sorumluluk ise, güvenilir, disiplinli, düzenli, yetkin ve başarı odaklı kişileri tanımlamaktadır (Tozkoparan, 2013: 200). Çalışmalar iş – aile çatışması ile sorumluluk arasında genellikle negatif bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. (Priyadharshini ve Wesley, 2014: 1042). Sorumluluk sahibi kişiler, azimli ve çalışkandır. Pek çok konu üzerinde etkisinin bulunması nedeniyle sorumluluk faktörü en çok tartışılan faktör olmakla birlikte, kariyer başarısı, istikrar, görev performansı ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Tozkoparan, 2013: 200).

2.5.3.1.3. Yaş ve medeni durum

İş – aile çatışması ve kişilerin yaşları arasında bir ilişkinin varlığı konusunda geçmiş çalışmalara bakıldığında negatif ya da eğrisel bir ilişki, pozitif ilişki ve ilişkisizlik gibi sonuçlar elde edildiği gözlenmiştir (Matthews, v.d., 2010: 81).

Araştırmaların yapıldığı toplumlar, kişilerin meslekleri, mensup oldukları sektörler, kültür gibi pek çok değişken çalışmalarda yaş ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü değiştirebilmektedir. Bir başka deyişle çalışmaların farklı sonuçlar vermesi araştırma yapılan örneklemin kısıtlarından kaynaklanabilmektedir.

Üzümcüoğlu'nun (2013: 35) yapmış olduğu çalışmada yaş ile iş – aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Matthews, Bulger ve Barnes-Farrell (2010: 84) tarafından yapılan çalışmada üç yaş grubu belirlenmiştir. 28 yaş ve altı, 29 – 45 yaş arası ve 46 yaş ve üstü olarak belirlenen bu üç grup altında iş - aile çatışması incelendiğinde; 29-45 yaş arası kişilerin daha fazla iş – aile çatışması yaşadıkları görülmüştür. 28 yaş ve altı, 46 yaş ve üstü gruplarında ise aileden gelen desteğin daha fazla olduğu ve en düşük iş-aile çatışması yaşayan grubun 46 yaş ve üstü olduğu belirtilmiştir.

İş – aile çatışması ile ilişkisi olan bir diğer faktör de medeni durumdur. Yapılan pek çok çalışmada evli kişilerin bekar kişilerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını ortaya

koymuştur. Kişilerin ocuk sahibi olmaları ve ocuk bakımının sorumlulukları da kişilerin iki taraflı iş-aile atışması yaşamasına neden olmaktadır (arıkcı ve elikkol,2009: 157; Matthews v.d., 2010: 86-87 ;Clark, 2001: 349; Aras ve Karakiraz, 2013: 9).

Literatür taramasında kişilerin iş-aile atışması yaşadıklarında işe devamsızlık eğilimlerinin evli kişilerde, bekar kişilere nazaran daha dşek olduğu gözlenmiştir. Bu durum, sorumlulukların kişilerde daha fazla devamlılık sağlamasıyla açıklanabilmektedir (Aktaş ve etin Gürkan, 2015: 148-149).

Evli kişilerin sorumlulukları nedeniyle, bekar kişilerden daha çok iş-aile atışması yaşama eğiliminde oldukları söylenebilmektedir. Bunun yanı sıra bekar kişilerde iş – aile çatışmasının daha az ortaya çıkmasının bir sebebi olarak da anne ve babaların tutumları ileri sürülebilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 13-14).

Evlilik, kişilerin evin en büyükleri olduğu ve eşlerin sorumlulukları paylaştıkları bir sosyal kurumdur. Bunun yanı sıra bu çekirdek yapıya çocukların katılmasıyla kişilerin sorumlulukları, çocukların onlardan beklentileri ve eşlerin birbirlerinden beklentileri artış gösterecektir. Bu durum kişilerin sorumluluklarını artıracak ve aile alanından gelen rol yükü artışı sebebiyle iş – aile atışması yaşama ihtimalleri artacaktır. Literatür taramasında görülmektedir ki kişiler iş- aile çatışmasını daha çok iki yönlü; iş-aile ve aile-iş atışması olarak yaşamaktadırlar. Ancak kişilerin daha çok işten aileye çatışmayı algıladıkları grlmştir. Kişilerin iş ve aile arasında kaldıklarında aileyi seçme eğilimlerinin daha yüksek olması bu durumu açıklamaktadır. iki yönlü iş-aile atışması yaşanması durumunda, kişilerin, ailenin beklentilerine daha toleranslı bakmaları nedeniyle çatışmanın işten aileye yönelik çatışma olarak algılandığı görülmektedir.

2.5.3.1.4. Mesleki ve örgütsel bağlılık düzeyi

Kişilerin mensup oldukları örgüte ve mesleklerine olan bağlılıkları, kişilerin zamanlarının çoğunu geçirdikleri işlerine daha olumlu duygularla gitmelerini ve işte geçirdikleri zamanı daha verimli ve mutlu tamamlamalarını sağlayacaktır. Kişinin mesleğine ve çalıştığı örgüte bağlılığının düşük olması durumunda ise, işte geçirilen zamanın daha zor tamamlanması ve kişinin işiyle ilgili problemlerde işine olumsuz duygular beslemesi muhtemeldir.

Örgütsel bağlılık kişinin, örgütün amaçlarını işselleştirmesi, örgüt ile arasında psikolojik bir bağ oluşması durumudur. Örgütsel bağlılık kişinin, başarısızlık durumlarını da

içeren, aidiyet duygusunun gelişmesi olarak tanımlanmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 158; Efeoglu ve Özgen, 2007: 240; Turunç ve Çelik, 2010: 213).

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütü ile girmiş olduğu kimlik birliği, örgütün amaçlarına yönelik yüksek çaba göstermesi ve örgütte çalışmaya devam etme kararlılığı olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4).

Kişinin örgütsel bağlılığının zayıflaması ile iş – aile çatışması yaşanma ihtimalinin artması arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar literatürde mevcuttur. Başka bir deyişle kişilerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile iş – aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Yanık ve Naktiyok, 2015: 615; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 13).

Örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel adaletin bir sonucu olarak süreç içerisinde gelişmektedir. Kişilerin örgüte ve yöneticilere güven duyması, örgüt ile kişinin bağlarını güçlendirmekte ve örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 116).

Profesyonel bağlılık olarak da adlandırılan mesleki bağlılık, bir diğer bağlılık türüdür. Mesleki bağlılık, kişinin belli bir alana yönelik bağlılığı, mesleğine yönelik duygusal tepkileri olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle mesleki bağlılık, kişinin belli bir alana yönelik uzmanlık kazanmak için yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki yerini görmesi ve önemini anlamasıdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4-5).

Mesleki bağlılık, uzmanlık kazanmak için çaba gösterdikçe kişinin mesleğine yönelik olumlu duygularının artması ve yaşamındaki önemini algılamasıdır. Bir başka deyişle mesleki bağlılık, kişilerin mesleklerini daha iyi yapabilmek için kendilerini geliştirmede gösterdikleri çaba ve harcadıkları zamandır (Aslan, 2008: 165).

Aktaş ve Çetin Gürkan (2015: 149) tarafından yapılan çalışmada mesleki bağlılığın aile – iş çatışmasının kişinin performansı üzerindeki olumsuz etkileri azalttığı görülmüştür. Özdevecioğlu ve Aktaş'ın (2007: 13-14) çalışmasında ise mesleki ve örgütsel bağlılığın düzeyi arttıkça iş-aile çatışması düzeyinin düştüğü görülmektedir. Koç'un (2009: 208) çalışmasında ise mesleki bağlılık düzeyinin düşük olması durumunda kişilerin ayrılma niyetinde artış olduğu görülmektedir.

Sonuçlar sektörden, çalışmanın kısıtlılıklarından ve diğer etkenlerden kaynaklı olarak farklılık göstermekle birlikte, kişilerin mesleklerine ve çalışmakta oldukları örgüte olan bağlılıkları genel olarak kişilerin iş – aile çatışması yaşamaları durumunda ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçların şiddetini azaltma etkisi gösterme eğilimindedir.

2.5.3.2. Örgütsel faktörler

İş-aile çatışmasına neden olan örgütsel faktörler, çalışma şartları, iş yükü, iş arkadaşları ile ilişkiler ve yöneticinin tutumu ve örgüt olmak üzere dört başlık altında incelenecektir.

2.5.3.2.1. Çalışma şartları

İş aile çatışması kişinin iş ve aile alanından gelen rol baskılarından kaynaklanmaktadır. İş alanındaki rolün ağırlığı, kişinin ailesine vakit ayırmakta ve onlara karşı olan sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmasına neden oluyorsa çatışma başlayacaktır.

İş – aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olan iş kaynaklı faktörlerden en önemlilerinden biri çalışma şartlarıdır. Çalışma saatlerinin uzunluğu, vardiyalı çalışma, işin esnek olmaması gibi işten kaynaklanan etmenler iş-aile çatışması yaşanmasına neden olmaktadır. (Akkas v.d., 2015:2065).

Çalışma saatlerinin uzun ve belirsiz olması kişinin aile alanına ayıracağı vaktin azalmasına neden olmaktadır. Kişinin sınırlı kaynaklarını rol alanlarında paylaşması gereklidir. Kaynakların rol alanları arasında dengesiz dağılımı çatışmayı ortaya çıkaracaktır.

İş ve aile alanlarına yönelik zaman dağılımı dengeli olmalıdır. Kişi, aile alanındaki sorumluluklarına daha fazla kaynak ayırıyorsa bu durum iş sorumluluklarını etkileyecektir. Aynı şekilde iş alanındaki sorumluluklar için fazla kaynak ayıran kişinin iş aile çatışması yaşaması beklenir. Kişinin bir alandaki sorumluluklarını diğer alana ayırdığı zaman ve enerjinin fazlalığından kaynaklı aksatması kişinin çatışma yaşamasına neden olacaktır (Baykal, 2014: 15).

Dışarıdan bakıldığında doğrudan stresör gibi görünmeyen bazı hususlar da kişinin iş – aile çatışması yaşamasına neden olabilmektedir. Kişinin yaptığı işin başkalarıyla koordineli olarak çalışmayı gerektirmesi, iş dışı alanlarda teknoloji aracılığıyla (e-posta, laptop, telefon) işin devam ettirilmesi ve bunun aile alanına ait olan zamanı etkilemesi gibi durumlar kişinin iş – aile çatışması yaşamasına neden olacaktır (Bellavia ve Frone, 2005: 126).

İşten kaynaklanan stres ve yorgunluk kişinin aile alanındaki rolüne odaklanmasını ve beklentileri karşılamasını olumsuz yönde etkilemektedir. Kişilerin olumsuz şartlar altında çalışmaları da örgütsel stres kaynaklarından biri olarak gösterilmektedir. Kişinin çalışmakta olduğu alanın aşırı soğuk, aşırı sıcak, aşırı gürültülü ya da kötü kokulu olması gibi olumsuz

koşulların varlığı kişiyi etkileyen fiziki stres kaynaklarıdır (Özafşarlıoğlu Sakallı ve Kılıç, 2013: 213).

2.5.3.2.2. İş yükü

Kişinin iş ve aile rollerinin çatışması olarak ortaya çıkan iş - aile çatışmasının en büyük tetikleyicilerinden biri iş yüküdür. Sık sık fazla mesai, zaman baskısı, hafta sonu çalışması, yetiştirilmesi gereken işler, bilgi fazlalığı gibi durumlar iş yükünü belirleyen etmenlerdir. Kişilerin uzun süreler çalışması kişinin iş stresi yaşamasına, yorgun ve tükenmiş hissetmesine neden olabilmektedir. Aşırı iş yükü kişinin aile alanındaki zamanını kaliteli geçirmesini engellemektedir (Turgut, 2011: 160).

İş yükü, kişinin birim sürede yapması gereken işin fazlalığı nedeniyle kendini baskı altında hissetmesi olarak da tanımlanabilmektedir. Tükenmişlik sendromu ve strese sebep olan önemli etmenlerden biri kişinin karşı karşıya kaldığı aşırı iş yüküdür (Korkmazer, 2018: 6).

2.5.3.2.3. İş arkadaşları ile ilişkiler

Örgüt, kişilerin iş bölümü içerisinde ortak bir amaca yönelik, otorite hiyerarşisi altındadır araya gelmeleriyle oluşmaktadır. Örgüt içerisindeki kişilerin önceden tanımlanmış rolleri hiyerarşik bir düzen içerisinde. Kişiler örgüt içerisinde en çok “rol çatışması” ve “ast-üst çatışması” yaşamaktadır (Dökmen, 1989: 37). Dökmen (1989:38) bu iki çatışma türünün, kişilerin roller ve ast-üst konumlarından kaynaklandığını belirtmektedir.

Kişilerin örgüt içerisinde karşılaştığı çatışmalar kişinin işine olan duygularını da olumsuz olarak etkilemektedir. Çatışmanın düzeyi arttıkça kişinin yaşadığı örgütsel stres düzeyi de artacak ve kişinin evdeki hayatına sirayet edecektir (Kılıç ve Ö. Sakallı, 2013: 210).

Kişinin iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden duyduğu memnuniyet ile işinden duyduğu memnuniyet arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkisi bulunmaktadır. Yanı sıra kişinin iş arkadaşlarından memnun olması mutluluğu üzerinde de pozitif yönlü bir rol oynamaktadır (Köksal v.d., 2015: 756).

İş arkadaşları ile yaşanan sorunlar kişinin işinden duyduğu memnuniyeti olumsuz olarak etkilemekte ve kişinin örgüt içinde stres yaşamasına neden olmaktadır. Stres kişinin iş dışı yaşamında geçirdiği zamana yansarak kişinin geçirdiği zamanın kalitesini ve rol performansını olumsuz etkileyerek iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir.

2.5.3.2.4. Yönetici tutumu ve örgüt

Yöneticiler, aldıkları kararlar, tutum ve davranışlar aracılığıyla örgütteki faaliyetleri ve kişileri etkileyebilmektedir. Yöneticilerin etki alanı göz önüne alındığında işletme çıktıları üzerinde önemli bir role sahip oldukları düşünülmektedir(Çelik ve Turunç, 2010: 20-21).

Yöneticinin tutum ve davranışlarının, örgüt ve kişiler üzerindeki etkisi düşünüldüğünde iş – aile çatışmasının azaltılmasında yöneticinin rolü de ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda yöneticinin tutum ve davranışları, kişiler tarafından iş ve aile alanlarına yönelik bir destek olarak algılandığında iş – aile çatışmasının azaldığı görülmektedir (Özmete ve Eker, 2013: 37; Turunç ve Afacan Fındıklı, 2015: 126-127; Polat Üzümcü ve Akpulat, 2017: 1072-1073; Clark,2001: 351).

Kişilerin aile alanlarına yönelik destek veren aile dostu örgütlerin en önemli özelliği, duyarlı, çalışanların denge kurma çabalarını destekleyen, anlayışlı alt ve üst kademe yöneticilerin olmasıdır. Aile dostu örgütlerde yöneticiler, herkese eşit davranmanın adaletsiz olduğuna ve aileye yönelik problemlerin evde bırakılmasının mümkün olmadığına inanır ve davranışlarını desteği gösterecek şekilde düzenler (Çarıkçı, 2001: 132).

İş – aile çatışması düzeyinde örgütün benimsediği yaklaşım da önem arz etmektedir. Örgütlerin günümüze kadar çalışanların aile alanlarına yönelik yaklaşımları ise üç aşamada incelenebilir. Örgütlerin ilk yaklaşımı iş ve aile alanlarını birbirinden ayrı tutmayı hedef alan ayırma yaklaşımıdır. Erkek çalışanların büyük çoğunluğu oluşturduğu bu dönemde, iş ve iş dışı alanın katı sınırlarla birbirinden ayrılması gerektiği, işte önemli olanın sadece işin gerekleri ve performans olduğu empoze edilmiştir. İkinci olarak bütünleştirme yaklaşımı, insanın ve insan davranışının örgüt açısından öneminin anlaşılmasıyla ortaya çıkmış ve iş – aile alanlarını bütünleştirmeyi hedeflemiştir. Bütünleştirme yaklaşımı örgütün, kişilerin aile alanlarından bir derece sorumlu olduğunu ileri sürer. Son yaklaşım ise saygı yaklaşımıdır. Saygı yaklaşımını benimseyen örgütler, kişilerin iş dışı hayatına ve aile sorumluluklarına saygı duyar ve yaşanan problemlerin çözümü için destek sağlamaya çalışır (Çarıkçı, 2001: 128-129).

2.5.3.3. Ailesel faktörler

İş – aile çatışmasının yaşandığı alanlardan biri aile alanıdır. Çatışma işten kaynaklanabildiği gibi aileden de kaynaklanabilmektedir. İş-aile çatışmasında eşin desteği,

çocukların yaşı ve sayısı, aile tipi ve kişinin yaşamına ilişkin dönüm noktaları etkin bir rol oynamaktadır.

2.5.3.3.1. Eşin desteği

Kadınların çalışma yaşamında yer almalarıyla birlikte, kadının toplumdaki rolünde değişiklikler meydana gelmiştir. Aile alanına yönelik ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerin kadının sorumluluğunda olması, çalışma hayatına giren kadın için bir çatışma kaynağı olmaya başlamıştır. Çalışma hayatında yer alan kadınların sayısı artmaya başladıkça eşin de bu sorumlulukları üstlenme gereği ortaya çıkmıştır. Eşin ev alanına ait sorumluluklarda daha fazla rol üstlenmesi kadının çatışma düzeyini azaltma yardımcı olacaktır.

Luk, yaptığı çalışmada eşin desteği ile aile-iş çatışması arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 75). Eşin desteği kadının rolüne yönelik algıdan kaynaklı olarak daha çok kadına yönelik anlaşılrsa da eş desteği hem erkekler hem de kadınlar için iş-aile çatışmasını etkileyen bir faktördür.

Eş desteği, kişinin eşine karşı duygusal desteğini ve iş paylaşımını içermektedir. Duygusal destek, eş ile ilgilenme, empati kurma ve eşe anlayış gösterme iken; iş paylaşımı, eşin ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklarını paylaşmaktır (Baykal, 2015: 50).

Sevgi, ait olma duygusu, güven, onaylanma ve kişiliği bulma kişinin sosyal ihtiyaçlarıdır. Aile ve arkadaşlarla kurulan yakın ilişkiler ve bu alanlardan kişiye yönelik sosyal destek, kişinin sosyal ihtiyaçlarını karşılamasında, gerilim ve stresin azaltılmasında yardımcı olmaktadır. Bu nedenle özellikle aile içerisindeki destek kişinin stresi ve gerilimi algılama oranını azaltarak gerilimin ortaya çıkmasını ve etkilerini çeşitli şekillerde azaltacaktır (Özen ve Uzun, 2005: 133).

2.5.3.3.2. Çocukların sayısı ve yaşı

Kişilerin çocuk sahibi olmasıyla birlikte yeni bir rol kimliği de ortaya çıkmaktadır. Anne-babalık rolleriyle birlikte kişilerin aile alanındaki sorumlulukları artmakta ve kişiler rol yükünün artması nedeniyle iş-aile çatışması yaşayabilmektedirler.

Grandey ve Cropanzano tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada çocuk sayısı arttıkça kişilerin aile alanındaki sorumluluklarının iş alanlarını daha fazla etkilediği görülmektedir. Carlson tarafından yapılan araştırmada ise, çocuk sayısı arttıkça zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli çatışmanın artış gösterdiği belirtilmiştir (Giray ve Ergin, 2006: 87).

İş-aile çatışmasında rolü olduğu düşünülen bir diğer faktör de çocukların yaşlarıdır. Duxburry ve Higgins (2005: 12) yaptıkları çalışmada çocukların yaşlarını üç ana grupta incelemişlerdir:

- Okul öncesi (5 yaşından küçük çocuklar)
- Okul çağı (5-12 yaş arası çocuklar)
- Gençler (12- 20 yaş arası çocuklar)

5 yaşından küçük olan çocuk sahibi olan ailelerin çatışma yaşama düzeylerinin daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu yaş grubundaki çocuklar daha çok bakıma ihtiyaç duymakta ve günlük ihtiyaçlar nedeniyle daha fazla probleme neden olmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 87).

Çocuklar büyüdükçe bakıma olan ihtiyaçlarının azalması nedeniyle daha az çatışmaya neden olmaktadır. Küçük çocuk sahibi olan kadınlar, iş-aile çatışması açısından daha fazla risk taşımaktadırlar. Higginsv.d (1994) tarafından yapılan çalışmada rol yükünün arttığı ve çocukların yaşı ile iş-aile çatışma düzeyi arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Duxburry ve Higgins, 2005: 12).

2.5.3.3.3. Yaşam dönümleri ve aile tipleri

Yaşam dönümü, kişilerin yaşamları boyunca belki birkaç defa karşılaşılabilecekleri aşık olma, evlenme, boşanma, büyük maddi kayıplar gibi olumlu veya olumsuz olaylardır. Meydana gelen yaşam dönümü kişiler üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu tarz olaylar, kişilerin hayatında sıklıkla meydana gelmediğinden önem arz etmekte ve strese neden olabilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 88).

Duxburry ve Higgins (2005: 13), çalışmasında aile tiplerini;

- Bekâr, yalnız yaşayan, çocuksuz
- Bekâr, yaşlı veya çocuk bakımı sorumluluğu olan
- Evli, çift gelirli, çocuksuz
- Evli, çift gelirli, çocuklu
- Evli, çift gelirli, yaşlı ve çocuk bakımı sorumluluğu olan
- Evli, çift gelirli, yaşlı bakımı sorumluluğu olan
- Evli, tek gelirli, çocuk veya yaşlı bakımı sorumluluğu olan, olmak üzere yedi gruba ayırmıştır.

Cinsiyete göre yapılan analizler sonucunda erkekler için en yüksek çatışma grubunu, çocuk ve /veya yaşlı bakımı sorumluluğu olan çift gelirli evli erkekler, tek kazançlı - çocuklu

erkekler ve bekar-çocuk / yaşlı bakımı sorumluluğu olan erkekler oluşturmaktadır. Kadınlarda ise, çift gelirli, evli- çocuklu ve yaşlı bakımı sorumluluğu olan kadınlar, bakım sorumluluğu olan bekar ve evli kadınlar oluşturmaktadır (Duxburry ve Higgins, 2005: 15-16).

2.5.4. İş ve Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile çatışması, kişilerin iş, aile ve bireysel alanlarda bazı olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çatışmanın sonuçları bireysel, örgütsel ve ailesel nedenler olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

2.5.4.1. Bireysel Sonuçlar

İş-aile çatışması kişiler üzerinde, yaşam doyumunun azalması, stres ve tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik sağlığın bozulması gibi sonuçlara neden olmaktadır.

2.5.4.1.1. Yaşam doyumu

Yaşam, kişinin iş ve iş dışı alanlarını ve bu alanlarda geçirdiği zamanın tamamını kapsamaktadır. Kişinin iş dışındaki zamanını boş zaman ve diğer iş dışı zaman olmak üzere iki şekilde incelemek mümkündür. Boş zaman, kişinin tamamen kendi isteği doğrultusunda ve kendisi için ayırdığı zamanken, diğer iş dışı zaman ise kişinin sahip olduğu rollerin sorumlulukları için kullandığı zaman olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 77).

Yaşam doyumu, kişinin yaşam kalitesini kendi belirlediği ölçütlere göre değerlendirmesidir (Mustefayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 130). Başka bir tanımda ise yaşam doyumu, “kişinin iş ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamına yönelik olumlu duygu ve tutumları” olarak tanımlanmıştır (Dikmen, 1995: 118).

Yaşam doyumu, kişinin yaşamına dair sevdiği ve sevmediği yönlerinin kısa bir değerlendirmesidir. Başka bir deyişle yaşam doyumu, kişinin mutluluğunun ve refahının subjektif bir değerlendirmesi ve kişinin yaşamına dair hedeflere ulaşma düzeyidir (Polat Üzümcü ve Akpulat, 2017: 1075).

İş ve aile kişinin yaşamında büyük bir yer ve zaman kaplamaktadır. Bu nedenle işten veya aileden kaynaklanan bu iki alan arasındaki çatışma düzeyinin kişinin yaşam doyumuna sirayet etmesi beklenir. İş ve aile alanında çatışmanın varlığı kişinin geri kalan zamanını kaliteli geçirebilmesini engelleyecek pek çok sonuç doğurabilmektedir. Bu nedenle iş-aile çatışması düzeyinin kişinin yaşam doyumu düzeyi ile negatif ilişkili olması beklenmektedir.

Ancak yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Literatürde iş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasında ilişkisizlik (Polat Üzümcü ve Akpulat,2017: 1080-1081), orta düzeyde negatif ilişki (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014:141), ve anlamlı şekilde negatif ilişki (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 90-91) şeklinde farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmesinin kişinin yaşamakta olduğu iş-aile çatışmasının düzeyi ile alakalı olduğu düşünülmektedir.

2.5.4.1.2. Stres ve tükenmişlik

İlk kez, gönüllü tıp çalışanlarında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma eğilimi gibi semptomları açıklamak için kullanılan tükenmişlik kavramının en bilinen tanımı, “işinin büyük bir kısmını insanlarla iletişim içinde gerçekleştirilen kişilerde işe duyarsızlaşma, duygusal yönden tükenme ve bıkkınlık şeklinde kendini gösteren bir sendrom” şeklinde yapılmıştır (Tayfur ve Arslan, 2012:150).

İlk kez literatüre Freudenberg’in makalesi ile giren “tükenmişlik” kavramı mesleki bir tehlike olarak nitelendirilmiş ve kavram, başarısız olma, sorumlulukların fazla olması nedeniyle enerji ve güç kaybı, kişinin karşılanmayan ihtiyaçları nedeniyle iç kaynaklarının tükenmesi durumu olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanım da ise tükenmişlik, “uzun süreli duygusal taleplere maruz kalma sonucunda kişinin bedensel, mental ve duygusal tükenme durumu” olarak açıklanmıştır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 132).

Tükenme kavramının uzun süreli strese maruz kalmaktan kaynaklanan fiziksel ve duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma durumu olduğu ve çalışma koşulları ve iş doyumu arasında bir aracı rol üstlendiği düşünülmektedir (Ünal v.d., 2001:114).

Tükenme kavramı, alarm, direnme ve tükenme olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Alarm aşaması, kişinin herhangi bir dış uyaranı stresör olarak algılaması ve bu uyarandan kaçarak veya mücadele ederek eski uyum düzeyine dönmeye çalıştığı aşamadır. Direnme aşamasında ise kişi stresöre, duygusal ve fiziki enerjisini kullanarak karşı çıkar. Kişi şayet başarılı olur ise kişi eski uyum düzeyine döner ve problem ortadan kalkmış olur. Ancak kişi, uyarının şiddeti nedeniyle uyarıya başa çıkamaz ve uzun süre strese maruz kalırsa üçüncü aşama olan tükenme aşamasına gelir. Tükenmişlik aşamasının, kişinin yoğun olarak iş stresi ve rol stresi yaşamasından kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 133).

Özellikle insan ilişkilerinin yoğun olduğu meslekleri icra eden kişilerde görülen tükenmişlik, genel olarak kişinin uzun süreli aşırı strese maruz kalması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle tükenmişlik, aşırı strese maruz kalan kişinin duygusal, fiziki ve mental olarak geldiği son aşamadır.

Stres, kişinin çevreden gele uyaranlara verdiği zihinsel tepki olarak tanımlanmıştır (Selye, 1975: 38). Bir başka tanımda stres, çevreden gelen bir talebe yönelik vücudun gösterdiği reaksiyon olarak açıklanmaktadır (Çakır Yıldız ve Güneş, 2017: 48). Bir başka stres tanımı ise, “psikolojik olarak kişinin, bütünlüğünü etkileyen ve bozan bir etken” şeklinde yapılmıştır. Stres kişinin verimliliğini, yaşamından aldığı zevki ve kişilerle olan etkileşimini, iletişimini, duygusal derinlikli ilişkilerini olumsuz etkileyen bir kuvvettir (Demirci, 2013: 289).

Selye, stresi bir çevresel uyarıcı olarak görmekle birlikte, strese neden olan etkenleri stresör olarak, kişinin stresörlere verdiği tepkiyi ise stres olarak tanımlamıştır (Güçlü, 2001: 92).

Kişilerin iş hayatında karşılaştıkları stresörlere olan toleransları farklıdır. Örgüt stresi, kişilerin fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak değişimler göstererek dış uyaranlara karşı gösterdikleri uyumu yakalama çabası olarak tanımlanabilir. Örgüt stresinin olumlu ve olumsuz sonuçları olabilmektedir. Kararında bir stres düzeyi kişiyi motive eden, mücadeleye özendiren bir faktör olarak karşımıza çıkarken stres düzeyinin aşırı olması, kişilerde davranış düzleminin bozulması, motivasyon düşüklüğü ve sağlık sorunları gibi olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Çakır Yıldız ve Güneş, 2017: 49).

2.5.4.1.3. Fiziksel ve psikolojik sağlığın bozulması

Depresif ruh hali, kişilerin umutsuz, çaresiz ve enerjisiz hissetmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. İş ve aile alanlarından gelen kişiye yönelik ısrarcı ve çoğu zaman uzlaşmaz talepler, kişilerin psikolojik sağlığını olumsuz etkilemekte ve depresif ruh hali belirtileri göstermelerine neden olmaktadır. Kanada’da çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada, aile hekimi tarafından en çok rastlanan sağlık sorunlarından birinin depresyon olduğu ve çalışmaya katılanların üçte birinden fazlasında depresif ruh haline rastlandığı görülmektedir (Duxbury ve Higgins, 2003: 52).

En hafifinden en ağırına kadar psikolojik rahatsızlıkların çoğunu kapsayan “psikolojik sıkıntı” kavramı, isteksizlik, şevkin kırılması, uyku problemleri, heyecan ve cesaretin kaybı, moral bozukluğu, hüznün, umutsuzluk, dikkat dağınıklığı ve intihara eğilim olarak

kavramsallaştırılmıştır. Yapılan çalışmada, iş-aile çatışması ile psikolojik sıkıntı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Çelik ve Turunç, 2011: 230,242).

Frone, v.d. (1996: 65) tarafından yapılan çalışmada, iş-aile çatışmasının kişilerin fiziksel sağlığını olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Yüksek düzeyde yaşanan iş-aile çatışması sonucunda kişilerde, özellikle psikolojik sıkıntılar nedeniyle ortaya çıkan kalp damar, mide, bağırsak, kas ve iskelet rahatsızlıklar görülebilmektedir (Baykal, 2015: 51).

2.5.4.2. Örgütsel sonuçlar

İş-aile çatışması kişilerin örgütlerine olan bağlılığının düşmesi, iş doyumunun azalması, performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetinin artması gibi sonuçlara neden olmaktadır.

2.5.4.2.1. Örgütsel bağlılığın azalması

Örgütsel bağlılık kişinin örgüt kimliği ile bütünleşik bir yapı içerisinde örgüt amaçlarını benimsemiş, örgüte yönelik olumlu duygular beslemesi ve devamlılık isteğinde olması durumudur (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4). Örgütü benimseyen kişinin aynı şekilde örgütü tarafından benimsenmek ve çabalarının karşılığını almak istemesi beklenir. Ancak işinden kaynaklanan talepler ve psikolojik sıkıntılar nedeniyle aile alanında çatışma yaşayan kişi, bu çatışmada örgütün rolü olduğunu düşünecektir iş dışı rollerine yönelik desteğinin eksik olduğunu düşünecektir.

İş-aile çatışmasının yüksek olması, kişinin örgütsel bağlılığını zedelemektedir. Örgütsel bağlılık kişinin örgüt içerisindeki görevine göre de değişiklik gösterebilmektedir. Özellikle örgüt içerisinde görece düşük statülü kişilerin iş-aile çatışmasının düzeyi arttıkça, örgütsel bağlılığının zayıfladığı görülmektedir (Bellavia ve Frone, 2005: 129; Duxbury ve Higgins, 2003: 24). Sonuç olarak iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 13; Efeoğlu ve Özgen, 2007: 250; Turunç ve Erkuş, 2010: 433; Dede, v.d, 2014: 137). Çarıkçı ve Çelikkol (2009:165) tarafından yapılan çalışmada ise iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

2.5.4.2.2. İş Doyumunun Azalması

İş doyumunu kişilerin işlerine yönelik olumlu ve olumsuz duygularının tamamıdır. Kişinin iş yaşamından kaynaklanan stres, iş yükü, taleplerin fazlalığı ve zaman baskısı nedeniyle yaşanan çatışmanın, iş doyumunu azalttığı düşünülmektedir.

Özellikle iş alanından gelen ve çatışmaya kaynak teşkil edebilecek talepler, kişilerin aile alanında gerginliğe neden olmakta ve kişinin işine yönelik duygu ve düşüncelerini olumsuz etkilemektedir.

İş-aile çatışması yaşayan kişilerin, iş doyumunun düşeceği beklentisi bazı çalışmalarda desteklenirken bazı çalışmalarda tam tersi sonuçlara rastlanmaktadır. İş-aile çatışması ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, genel olarak iş-aile çatışmasının iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğu (Yüksel, 2005:311; Sis Atabay ve Naktiyok, 2017: 41; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 79; Turunç ve Erkuş, 2010:433-434; Tekingündüz, v.d, 2016: 1677; Erdilek Karabay,2015:129) sonucuna ulaşılmıştır. Kolbaşı ve Bağcı (2018: 165) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılmakla birlikte başka bir çalışmada ise iş aile çatışmasının, iş doyumunu olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 250).

2.5.4.2.3. İşe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti

İşten ayrılma, kişinin kendi kararıyla işini bırakması durumudur. İşten ayrılma niyetinin altında yatan üç ana nedenden bahsetmek mümkündür. İlk olarak kişi daha iyi bir iş teklifi almış olabilir, ikinci olarak memnun olmadığı iş koşullarıyla başa çıkma yolu olarak işten ayrılmayı tercih ediyor olabilir, son olarak ise iş ve ailenin birbiriyle uyumsuz olması nedeniyle işinden vazgeçmeyi düşünüyor olabilir. Nedeni ne olursa olsun çalışanın işten ayrılması örgüt için hem bir maliyet unsuru hem de deneyimli bir çalışanın kaybı anlamına gelmektedir (Duxbury ve Higgins, 2003: 27).

Allen ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada, yüksek düzeyde iş –aile çatışmasının yaşanması sonucunda kişilerde, işe devamsızlık, geç gelme, performans düşüklüğü, işten ayrılma gibi davranışlar görülmüştür (Dede, v.d., 2014: 124). Yapılan çalışmalarda iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Ergün ve Yüksel, 2019; 81; Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 74; Dede, v.d. ,2014: 137; Erdilek Karabay, 2015: 129) görülmektedir.

İş-aile çatışması yaşayan kişilerin, aile talepleri nedeniyle işlerinin kesintiye uğraması, iş devamsızlığı ve çatışma düzeyinin yüksek olduğu durumlarda kişinin işten ayrılma isteklerinin olması beklenen bir durumdur (Çelik ve Turunç, 2010: 24).

Örgütler, belli oranlarda yapılan devamsızlığın kişiler için faydalı olabileceğini kabul etseler bile fazla devamsızlık örgütün verimliliğini etkilemektedir. Kişilerin gerçekçi olmayan bahanelerle çok fazla devamsızlık yapmaları genellikle iş yeri ile ilgili sorunları

işaret etmektedir. Yapılan araştırmalarda işe devamsızlığın iş – aile çatışması ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Duxbury ve Higgins, 2003: 30; Erdilek Karabay, 2015: 128; Dede, v.d., 2014: 124; Goff, v.d., 1990: 804).

2.5.4.2.4. Performans düşüklüğü

Performans kişinin belirli bir zaman içerisinde kendisine verilen görevi tamamlaması suretiyle elde ettiği sonuçlardır. Bireysel performans ise kişinin, yeteneği, becerileri, çabası, zekası ve bilgisini davranışlarıyla birleştirerek elde ettiği kişisel sonuçlardır (Koç ve Kızanıklı, 2017: 120).

Performans, örgütlerde belirli bir amacın veya görevin yürütülmesi ile ilgili bir kavramdır. Çalışanın iş esnasında gerekli olan performansı sergileyebilmesi için dikkatini işine kanallama etmesi gerekmektedir. Kişilerin iş-aile çatışması yaşaması durumunda performansı olumsuz etkilenmektedir (Tekingünüz, v.d., 2016: 1673).

Literatürde iş-aile çatışması ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki (Sis Atabay ve Naktiyok, 2017:41; Polat Üzümcü ve Akpulat, 2017:1080-1081; Koç ve Kızanıklı, 2016: 127) ve beklenmedik bir şekilde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Çelik ve Turunç, 2010: 33) . İşten kaynaklanan çatışmanın yanı sıra aileden kaynaklanan iş –aile çatışmasının kişilerin performansı üzerinde daha olumsuz etkileri olduğu görülmüştür. Bunun nedeninin, kişilerin aile alanından gelen stresörleri, aile alanı dışına taşınmaları ve aile kaynaklı problemleri daha fazla önemsemeleri olduğu düşünülmektedir.

2.5.4.3. Ailesel sonuçlar

İş ve aile alanları kişinin yaşamında çok büyük bir yer tutmaktadır. Kişinin işinde yaşanan problemler ve gerilimler kişinin aile alanındaki rollerini gerektiği gibi yerine getirmesini engelleyerek çatışmaya neden olmaktadır. Bu durumda çatışmanın aile alanında ortaya çıkaracağı bazı sonuçlar olacaktır. Çatışmanın düzeyine bağlı olarak kişinin aile ve evlilik doyumunun azalması, aile içi krizler ve boşanma gibi sonuçlarla karşılaşması beklenmektedir.

2.5.4.3.1. Aile ve evlilik doyumunun azalması

Aile doyumu, kişinin genel olarak aile yaşamından memnun olması durumudur. Aile doyumu, kişinin eşi ve çocuklarıyla olan ilişkilerini, ebeveynlerini ve kaygılarını kapsayan bir kavramdır. Özellikle çocuk sahibi olan veya yaşlı bakımı sorumluluğu olan kişilerin,

artan roller ve rol yükü nedeniyle daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşayacağı ve aile doyumunun çatışma ile ilişkili olarak azalacağı düşünülmektedir (Duxbury ve Higgins, 2003: 45).

İş ve aile alanlarında yaşanan çatışma, kişinin ev ve iş alanlarından aldığı hoşnutluk duygusunu olumsuz etkilemektedir. Aile açısından bakıldığında, iş-aile çatışmasının aile üzerindeki en önemli sonuçlarından biri, aile doyumunu olumsuz etkilemesi olarak görülmektedir (Cinamon, v.d., 2007: 81).

Evlilik doyumunu, kişinin evliliğine yönelik beslediği olumlu duygulardır. İş alanından gelen taleplerin fazlalığı ve işten kaynaklanan stres nedeniyle, ailelerine yeterince zaman ayıramayan, ev alanına ait sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanan kişiler, stres, suçluluk, endişe, öfke gibi olumsuz duygular yaşamakta ve bunun sonucunda evlilikten sağlanan doyum düşmektedir.

Psikolojik sıkıntı, kişilerin olumsuz duygu ve düşüncelere kapılmasına neden olmaktadır. İş-aile çatışması derinleştikçe kişilerde, psikolojik sıkıntı yaratmakta ve bunun neticesinde çiftlerin birbirine karşı öfke, huzursuzluk, soğukluk ve eleştiri gibi duygusal ve davranışsal değişimler göstermelerine neden olabilmektedir. Kişiler iş-aile çatışmasının yarattığı baskı ve stres nedeniyle sosyal geri çekilme ya da öfke ve nefret gibi olumsuz duygular yaşama eğilimi göstermektedir (Matthews, v.d., 1996: 64).

Çiftlerin yaşadığı olumsuz duygular ve iş alanından kaynaklanan stres, kişinin aile yaşantısına zarar vererek kişinin aile ve evlilik doyumunun azalmasına neden olmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2003: 49).

2.5.4.4.2. Aile krizleri ve boşanma

İş ve aile arasında yaşanan çatışmanın kişiler üzerindeki sonuçlarından bahsetmiştik. İşten kaynaklanan sorunlar ve talepler nedeniyle kişinin aile alanındaki sorumluluklarının sekteye uğraması ile ailede problemler ortaya çıkmaktadır. Çatışmanın düzeyine göre değişkenlik gösteren bu problemler kişilerin boşanmasıyla sonuçlanabilmektedir.

Kişinin aile alanında yaşadığı uzun süreli ve derin problemler, öncelikle kişinin aile alanında krizler yaşamasına ve bu krizlerin aşılamaması sonucunda boşanmaya kadar gidebilmektedir. Özellikle çocuklu ailelerde, çatışmanın daha fazla ortaya çıktığı görülmektedir (Voydanoff, 1988: 755).

Kişiler işin yarattığı baskı ve stres nedeniyle eşle çatışma yaşayabilmekte ve öfke, nefret, soğukluk ve eleştiri gibi olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar sergileyebilmektedir (Matthews, v.d., 1996: 64). Olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar eşlerin birbirlerine olan tahammülünü de zedeleyerek, krizler meydana gelebilmektedir.

2.6. Medya Çalışanlarına Yönelik Alandaki Çalışmalar

Basın kelime anlamı ile belirli zamanlarda çıkan gazete dergi gibi yazılı kitle iletişim araçlarını ve yayın ise basılıp satışa çıkarılan kitap, dergi ve gazetelerin yanı sıra radyo ve televizyon gibi iletişim araçları vasıtasıyla duyurulan ileti ve programları ifade etmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Basın ve yayın olarak kullanılan sonrasında ise medya olarak tekbir kavram altında birleşen işitsel, görsel ve yazılı kitle iletişim araçları bilginin topluma yayılmasında büyük bir öneme ve işleve sahiptir (Yöyen, 2007: 5).

Kitle iletişim araçları kişilerin duygu, düşünce ve inançlarını yönlendirme gücüne sahip olmakla kalmamakta kişilerin tutum ve davranışlarını tamamen değiştirebilmektedir. Demokratik toplumlarda bu güç iktidar üzerinde objektif bir kontrol mekanizması olarak işlevini yerine getirmektedir. Bu nedenle medya yasama, yürütme ve yargıdan sonra dördüncü güç olarak anılmaktadır.

Başka bir deyişle medya demokratik toplumlarda masanın dördüncü ayağını oluşturmaktadır. Bu nedenle gazeteciliğin özel bir iş olduğu Kanun Koyucu tarafından gazetecilik mesleğini icra eden çalışanlar için yapılan 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile ortaya konulmuştur. Gazeteciler 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmış ve 13.06.1952 tarihinde kabul edilen tam adıyla “5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” şümulünde değerlendirilmiştir (Şahin ve Avşar, 2016: 114).

Basın İş Kanununun 1. maddesi “Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir” şeklinde bir tanım yapmış ve “ fikir ve sanat “ işlerinde çalışmayı esas almıştır. Kanunun 2. maddesinde ise “Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz” denilerek istisnalara yer verilmiştir

(<https://www.mevzuat.gov.tr>). Sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan medya kuruluşlarında çalışanlar Basın İş Kanunu kapsamının dışında kalmakta ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında değerlendirilmektedir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu şümulüne dahil olanlar 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanlardan daha kapsamlı haklara sahip olmaktadır. Medya patronlarının gözünü korkutan bu yasal haklardan ilki Basın İş Kanunu'nun tanımış olduğu tazminat haklarının herhangi bir üst sınır ile sınırlandırılmamış olmasıdır. Basın İş Kanunu'nun getirdiği bir diğer hak ise belli ödemelerin çalışana yapılmaması durumunda her gün için %5'lik faiz oranına tabi tutulmasıdır. Tanınan başka bir hak ise yapılan işin önemi ve yarıda bırakılmasının mümkün olmaması nedeniyle çalışanların gece çalışmalarına %50 fazla ücret verilmesi şeklindedir. İzin ve terfi konusunda da Basın İş Kanunu'nda İş Kanunu'ndan farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Basın İş Kanunu tarafından “gazeteci” tanımı içerisinde yer alan çalışanlar kanunun getirdiği hakların medya patronlarına yüklediği maddi külfet nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında istihdam edilmektedir.

Medya sektörünün birkaç büyük firmanın çatısı altında toplanarak oligopol bir yapıya büründüğü ve tekelleşme bir politika benimsediği görülmektedir. Şirket evlilikleri, yatay ve dikey bütünleşme, satın alma gibi yollarla medya sektöründe şirket yapıları şekil değiştirmiştir. Bu değişim 1990 sonrası medyalaşma sürecinde kuşaktan kuşağa gazetecilik mesleği yapmış ailelerin elinde bulunan şirketler döneminden kapitalist düşünce ile şekillenen şirketler dönemine doğru gerçekleşmiştir (Coşkun, 2016:65). Yaşanan değişim neticesinde hem sektördeki kültür endüstrisi hem de medya çalışanları olumsuz etkilenmiştir.

Sektörün tekelleşme süreci sermayenin editöryal yapısına müdahale, politik sebeplerle işten çıkarma ve sermayenin gücünü kötüye kullanması gibi sorunların yanı sıra aynı holding altında yer alan gazete, dergi ve televizyonların birbirleri için ücretsiz reklam verebilmelerine bu nedenle ürün daralmasına neden olmaktadır. Ayrıca kültür endüstrisinde de çeşitliliği azaltarak benzer temaların ve bilgilerin tekrarlanmasına neden olmaktadır (Coşkun, 2016: 63).

Sektördeki tekelleşme sürecinin çalışma şartları üzerindeki sonuçları ise sendikalaşma oranlarının düşmesi, çalışma saatlerinin belirsiz ve esnek olması, yıllar süren staj dönemleri, sosyal haklar ve ücretlerin kötüleşmesi, artan iş güvensizliği olarak sıralanabilir. Özellikle 12 Eylül sonrası yapılan hukuksal düzenlemelerle medya sektöründeki sendikalaşma oranı oldukça düşmüş ve bu düşüş günümüz sektör yapısı ile birlikte devam etmiştir. İşkoluna göre

sendikalaşma oranlarına bakıldığında Ocak 2019 itibariyle basın, yayın ve gazetecilik işkolunda sendikalaşma oranının %7,8 olduğu görülmektedir (D SK-AR, 2019). Sendikalaşma oranındaki düşüklük ise sendikanın sektörde oldukça zayıf kaldığını göstermekte ve bu nedenle uygulamadaki kötü koşulları iyileştirmenin zorlaştığını görülmektedir.

Çalışmamızın  nemi ve özgünlüğünün ortaya koyulabilmesi için Ulusal Tez Merkezinde yayımlanan medya çalışanlarına yönelik tezler incelenmiş ve alanda altmışı aşkın yüksek lisans ve doktora tezi olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalardan bazılarında bu başlık altında yer verilmektedir.

Kaçar'ın (2018)  alışmasında polis, adliye ve ring muhabirleri üzerinde iş doymu, sendikalaşma ve sosyo-kültürel sorunların ele alındığını görülmektedir. Çalışmada, katılımcıların yaptıkları mesleğe karşı bir pişmanlık duymadıkları ancak düşük ücretler, iş g vencesizliğı, yönetici tutumundaki olumsuzluklar, stres ve sağık sorunları yaşadığını sonucuna ulaşıldığını görülmektedir. İş doymunun düşük olduğu, ancak bu düşüklüğün meslekten değıl, sermaye sahiplerinin dayattığını çalışma şartları, yönetici tutumları ve işini kaybetme stresi gibi etmenlerden kaynaklandığını görülmektedir. Kaçar (2018) yapılan bir çalışmada gazetecilerin tehlikeli çalışma koşulları nedeniyle stres, aşırı yorgunluk, unutkanlık, dikkat dağınlıklığı gibi fiziksel ve psikolojik sağık sorunları ile karşı karşıya kaldıklarını belirtmektedir.

Coşkun (2016)  alışmasında yapmış olduğu derinlemesine mülakat tekniğı sonucunda habercilerin çalışma şartlarından memnun olmadığını, istihdam arzının talebe kıyasla çok çok düşük kaldığını ve bu nedenle yedek işsizler ordusunun hali hazırda istihdamda olan kişilerin çalışma koşullarını da olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Özellikle son dönemde iletişim mezunlarının sayısındaki orantısız artışı karşılayabilecek bir iş imkanı olmadığını ve bu nedenle istihdamdakilerin iş güvencesinin düştüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmada ucuz iş gücünün tercih edilmesi nedeniyle işin vasıfsızlaştırıldığı ve çalışanların kendini geliştirme imkanı bulunmadığını ileri sürülmüştür. Coşkun (2016) haberciler üzerinde yaptığını çalışmada muhabir ve kameramanların işlerine karşı bir kırınlık içerisinde olduğu sonucuna varmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde Coşkun'un araştırmasındaki katılımcıların iş doymalarının düşük olduğu söylenebilmektedir.

L le (2012)  alışmasında Akşam Gazetesi  alışanlarının sendikalaşma ve iş doymu ilişkisini incelemiş ve çalışanların iş doymalarının oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışma şartlarından memnun olmayan katılımcıların %63'ünün işten ayrılma

niyeti olduğu gör÷lmektedir. L÷le, katılımcıların iş doyumunu olumsuz etkileyen iki büyük etmenin düzensiz ödemeler ve kurum içi ilişkiler olduğunu ileri sürmektedir.

Mutlu (2011) tarafından yapılan çalışmada ise görsel medya çalışanlarının rol çatışması konu edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda görsel medya çalışanlarının rol çatışması ve rol belirsizliği yaşadığı tespit edilmiştir. Rol çatışmasının sebepleri ise sektördeki yoğun çalışma temposunda görev sınırlarının ortadan kalkması ve ihtiyaca göre kişilerin anlık olarak başka birimlerde görevlendirilebilmesi olarak gösterilmektedir. Ayrıca rol çatışmasının işgücü devrinin yüksekliğine bağlı olarak da arttığı ileri sür÷lmektedir.

Türkiye’de basın çalışanlarının istihdam problemlerine yönelik bir araştırma yapan Yöyen’in (2007) çalışmasında tekelleşme olgusunun hemen hemen tüm dünyada medya sektöründe üzerinde bir tehdit yarattığı ileri sür÷lmektedir. Tekelleşme medya sektöründe çeşitliliği ve istihdam imkanlarını azaltmıştır. Aynı holding altında bulunan gazete, dergi, televizyon ve radyolar artsa da bakış açısında daralma meydana gelmektedir. Bilgi üretimini sınırlayan, benzer temalar, benzer yayınların yapıldığı mecralar ortaya çıkmaktadır. Sektörün birkaç büyük holdingden meydana gelmesi, halkın sadece holding sahiplerinin isteğine ve çıkarlarına göre yönlendirilme tehlikesini de ortaya çıkarmaktadır.

Karaca (2000) çalışmasında medya çalışanlarının sorunlarını ele almaktadır. Medya çalışanlarının düşük ücretler, sendikanın gücünün zayıflaması, işsizlik, ücretler bazında bir kutuplaşma gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıkları öne sür÷lmektedir. Medya çalışanlarının sorunlarından en önemlilerinden birinin ise Basın İş Kanunu’nun uygulanması sorunu olduğu vurgulanmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu 6257 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu ‘nu medya çalışanın çalıştığı kurumun sermayesine göre uygulama alanı bulmaktadır. Bu durum çok başlılık ortaya çıkarmaktadır.

Medya sektöründe çalışmak kişinin hem fiziksel hem de zihinsel olarak kendini tamamen işine vermesi ve kendini devamlı güncellemesi anlamına gelmektedir. Fikir işçisi olarak nitelendirilen medya çalışanlarının yaşadığı fiziksel yorgunluğun yanı sıra zihinsel yorgunluklarının oldukça yüksek olması nedeniyle iş dışı yaşamlarına gerekli zamanı ayıramadıkları bu nedenle özellikle aile alanında çatışmaya neden olacağı düşünülmektedir.

Çalışma hayatındaki geleceğini göremeyen, belirsizlik ve iş güvencesizliği altında çalışan medya çalışanları bu durumun psikolojik baskısını da üzerinde hissetmektedir. Sektörün tekelleşen yapısı, sendikaların zayıflığı, örgütlenmenin zorluğu, ücretler çalışma şartları, işsizlik korkusu, sosyal hakların eksikliği, sosyal güvencenin olmayışı gibi pek çok

olumsuzlukla baş etmek zorunda kalan medya çalışanlarının stres, psikolojik ve fiziksel problemler yaşamaları muhtemeldir. İş alanından kaynaklanan ve kişiyi hem zihinsel hem de fiziksel olarak yoran bu psikolojik baskılar göz önünde bulundurulduğunda kişinin iş dışı yaşamının etkilenmemesi mümkün görülmemektedir. Çalışanların aile yaşantısına da yansıtacağı düşünülen sorunların çatışmaya neden olabileceği öngörülmektedir.

Medya çalışanlarına yönelik çalışmalara bakıldığında iş-aile çatışması üzerine hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Alanda pek çok iş-aile çatışması ve iş doyumu çalışması bulunmakta ancak medya sektöründe böyle bir çalışmaya rastlanmamış olması dikkat çekici görülmektedir. Bu nedenle çalışmamızın araştırma evreni medya çalışanları olarak belirlenmiştir.





3. YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı iş – aile çatışmasının iş doyumu ile olan ilişkisini ve varsa bu ilişkinin yönünü ortaya koymaktır.

Kişinin yaptığı iş, gününün ve yaşamının önemli bir alanını kaplamaktadır. Bu nedenle kişinin işinde yaşadığı uzun süreli stres, problem, aşırı iş yükü, uyumsuzluk ve anlaşmazlık gibi etkenlerin kişinin iş doyumunu azaltacağı ve kişinin işinde yaşadığı uyumsuzluğun aile alanına sirayet ederek iş-aile çatışmasına neden olacağı düşünülmektedir. Kişilerin aileye verdikleri önem ve gösterdikleri tolerans göz önünde bulundurulursa, çatışma ortaya çıktığında, kişilerin işe yönelik olumsuz duygular beslemeye daha yatkın olmaları nedeniyle çalışmada iş – aile çatışması işten aileye doğru ortaya çıkan bir çatışma olarak ele alınmış ve bu çatışma türünün iş doyumu ile ilişkisi incelenmiştir.

İş doyumu hem kişiler hem de işletmeler için büyük önem arz etmektedir. Kişilerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olmasının sonuçları kişilerin yaşantılarının yanı sıra işletmelerin hedeflerini de etkiler. Bu nedenle çalışanın iş doyumunu sağlamak işletmeler için önemlidir. İş doyumu seviyesi düşük bir çalışanın performansı ve işe olan bağlılığı düşmektedir. Ayrıca iş doyumunun kişilerin aile yaşantıları üzerinde yansımaları olduğu da düşünülmektedir.

İşte yaşanan problemlerin uzun süre devam etmesi kişinin mental ve fiziksel sağlığını olumsuz etkilemektedir. Medya sektöründeki zorlu çalışma koşulları, sektörün birkaç büyük firma tarafından oluşması, işçi-işveren pazarlık payının düşüklüğü, güvencesiz çalışma, düzensiz çalışma saatleri gibi olumsuz koşullar nedeniyle çalışmamızda örneklem medya çalışanlarından oluşmaktadır. Ayrıca medyanın yasama yürütme ve yargıdan sonra 4. güç olarak görülmesi nedeniyle de araştırmanın medya çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi önemlidir.

Medya sektörünün tekelleşen yapısı nedeniyle çalışanların iş güvencesi ve pazarlık gücü düşük, sağlanan haklar yetersiz ve çalışma koşulları zorludur. Elinde bu denli büyük bir güç bulunduran, özgür ve tarafsız olması beklenen medyanın birkaç büyük şirketin tekelinde olması çalışanın hareket alanını daraltmıştır. Pazarlık gücünün düşük olması nedeniyle kişiler özel sektörde mesleklerini icra etmek istiyorlarsa medya patronlarının şartlarına uymak zorunda kalmaktadırlar.

3.2. Kapsam ve Sınırlılıklar

Çalışma Ankara ilinde bulunan medya sektörü çalışanlarını kapsamaktadır.

TV 8, TV 24, Star TV, Show TV, ATV, NTV, Kanal 7, Kanal D, Fox TV, Haber TÜRK, TRT, CNN olmak üzere on iki televizyon kanalı, Sabah Gazetesi, Milliyet Gazetesi, Hürriyet Gazetesi olmak üzere üç gazetenin merkezine telefon ve maille ulaşılmış ve online anket linkleri gönderilmiştir. Ayrıca Anadolu Ajansı yetkilileri ile birebir görüşülmüş ve TRT merkezine resmi başvuru dilekçe ile gerçekleştirilmiştir. Ancak iş doyumu ve iş-aile çatışması ölçümlerinin kurum içerisinde kalması gerektiği ve bu nedenle anket uygulanmasını kabul edemeyeceklerini beyan etmişlerdir. Online anketin cevaplanma süreci kontrol altında tutulmuş ve başvuru kanalı, gazete ve haber ajanslarından gelen anketlerin, doldurulan toplam anket sayısının %10'unu bile oluşturmadığı görülmüştür.

Yaklaşık 7 ay süren görüşmeler neticesinde görüşülen hiçbir medya kuruluşundan olumlu cevap alınamamıştır. Bu nedenle medya sektöründe çalışan birkaç kişi ile iletişime geçilerek kartopu örnekleme yöntemine başvurulmuştur.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırma evreninin büyüklüğüne ait tam bir veri elde edilememiştir. Çayyolu Medya Çalışanları Derneği, Türkiye Gazeteciler Derneği, Medya – İş Sendikası, Gazeteciler Cemiyeti, Basın – İş Sendikası ve TÜİK merkezi bilgi dağıtım birimiyle yapılan görüşmeler sonucunda medya sektöründe istihdam edilen kişi sayısına ait bir veri olmadığı görülmüştür.

Araştırmanın sınırlılıkları ve medya kuruluşlarının anket uygulanmasına yönelik olumsuz tutumları nedeniyle örneklem sayısı 180 kişi ile sınırlı kalmıştır. Araştırmanın örnekleme Kartopu Örneklem Yöntemi ile oluşturulmuştur.

Analiz kısmında yapılan normallik testlerinde normal dağılımı etkilediği gerekçesiyle cevaplanan anketlerin beşi analiz dışı bırakılmıştır. Kalan 175 kişilik örneklemin 104'ü erkek 71'i kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumuna göre yapılan analiz sonucunda 76'sının evli 99'unun bekar olduğu görülmüştür.

3.4. Veri Toplama Tekniği

Çalışmada veri toplama tekniği anket çalışması olarak belirlenmiştir. Anket formu 28 soruluk İş Doyumu Ölçeği, 16 soruluk İş – Aile Çatışması Ölçeği ve 20 adet demografik sorudan oluşmaktadır. Toplamda 64 sorudan oluşan formda iki ölçek yer almaktadır.

Demografik soruların ilk 14'ü medeni durum gözetilmeden katılımcılara sorulmuş kalan 6 soru ise sadece evli kişilere yönelik olarak sorulmuştur.

Katılımcılara daha rahat ulaşılabilmesi için hem online olarak hem de bastırılmış bir şekilde anketler yönlendirilmiştir. Online anket formlarında bölümlere yapılmış ve son bölüm olan demografik sorular kişilerin “medeni durumunuz” sorusuna verdikleri yanıtla göre şekillenmiştir. Katılımcının medeni durumunun evli olmasına bağlı olarak son bölüm açılmakta ve kişinin eşi ile sorular yönlendirilmektedir.

Katılımcıların iş doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye Yelboğa (2009) tarafından çevrilmiş olan ölçek ücret, terfi, işe karşı tutum, çalışma şartları, kurum içi iletişim ve iş yükü olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği Richard G. Netemeyer (1996) ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilen ölçek zaman yönetimi, iş yönetimi, stres yönetimi ve ev yönetimi olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

3.5. Bulgular ve Analiz

Cevaplanan anket formları SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik özellikler, iş doyumu, iş- aile çatışmasına yönelik frekans, ANOVA T testi ve korelasyon analizleri aşağıda açıklanacaktır.

3.5.1. Veri Analizi, Veri Dağılımı ve Normallik Testi

SPSS analizlerinde dağılımları test etme, istatistiksel araştırmada kullanılacak test türlerini belirleme açısından önemlidir. Elde edilen bulguların dağılım frekansları, SPSS programında kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesinde önem teşkil etmektedir. Verilerin dağılım düzeylerinin gözlem yoluyla elde edilememesinden dolayı, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını ortaya koymak amacıyla çeşitli normallik testlerinden yararlanmak gerekmektedir. Yapılan normallik testleri analizin ileri aşamalarında kullanılacak yöntemler açısından önemlidir. Bu noktada normallik testlerinden alınan çarpıklık ve basıklık değerleri araştırmacıya doğru yöntemi seçmesi için yol göstermektedir.

Farklı yaklaşımlara göre geliştirilmiş normallik testlerinden yararlanmak mümkündür. Bu testler kısaca “Kolmogorow-Smirnov”, “Lilliefors” ve “Shapiro-Wilk” olarak sıralanabilir. Örneklem büyüklüğünün 50’den büyük olması durumunda Kolmogorov-

Smirnov (K-S) testi (McKillup, 2012), küçük olması durumunda ise Shapiro-Wilk testi (Shapiro ve Wilk, 1965) kullanılabilir.

Analizlerde parametrik testin yapılması belirli varsayımların yerine getirilmesiyle mümkündür. İlk varsayım, varyansın homojenliği ile ilgilidir. Yapılan analizler sonucunda verilerin homojen dağılmadığı görülmüştür. Verilerin homojen dağılımını etkileyen 2 adet anket analiz dışında tutularak tekrar normallik analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan normallik testi sonucunda verilerin homojen dağıldığı (Çizelge 3.1.) görülmektedir. İş-aile çatışma ölçeği ve iş doyumu ölçeğinin toplam katılımcı sayısı 50'den büyük olduğu için normallik değerlendirmesinde, Kolmogorov-Smirnova " testinin "Sig" değerlerine bakılmıştır. Sig> 0,05 olduğundan bütün gruplar için verilerin homojen dağıldığı söylenebilir.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İş- Aile Çatışma Ölçeği	,070	175	,035	,983	175	,028
İş Doyum Ölçeği	,072	175	,027	,990	175	,225
a. Lilliefors Significance Correction						

Çizelge 3.1. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Normallik Testi

			Statistic	Std. Error
İş - Aile Çatışması Ölçeği	Ortalama		2,4722	,05370
	95% Confidence Interval for Ortalama	Lower Bound	2,3662	
		Upper Bound	2,5782	
	5% Trimmed Ortalama		2,4696	
	Median		2,4286	
	Variance		,505	
	Std. Sapma		,71045	
	Minimum		1,00	
	Maximum		4,29	
	Range		3,29	
	Interquartile Range		1,00	
	Skewness		,084	,184
	Kurtosis		-,054	,365

Çizelge 3.2. İş Doyumu ve İş – Aile Çatışması Ölçeklerinin Çarpıklık ve Basıklık Analizleri

İş-Doyumu Ölçeği	Ortalama		3,1014	,01611
	95% Confidence Interval for Ortalama	Lower Bound	3,0696	
		Upper Bound	3,1332	
	5% Trimmed Ortalama		3,1006	
	Median		3,0714	
	Variance		,045	
	Std. Sapma		,21308	
	Minimum		2,46	
	Maximum		3,68	
	Range		1,21	
	Interquartile Range		,29	
	Skewness		,107	,184
	Kurtosis		,293	,365

Çizelge 3.2. (devam) İş Doyumu ve İş – Aile Çatışması Ölçeklerinin Çarpıklık ve Basıklık Analizleri

Parametrik testin ikinci varsayımı, verilerin normalliği ile ilgilidir. Verilerin normalliğini kontrol amacıyla çarpıklık ve basıklık analizleri yapılmıştır. ± 1.0 arasında bir basıklık değeri, en başta psikometrik amaçlar için mükemmel kabul edilir, ancak belirli bir uygulamaya bağlı olarak, ± 2.0 arasında bir değer de kabul edilebilir (George & Mallery 2012). Yapılan, analiz sonucunda normal dağılım için her bir değişkenin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Çizelge 3.2.'de yer alan değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, bütün değişkenler her iki koşulu da sağlamaktadır. Bu nedenle normal dağılımın sağlandığı kabul edildiğinden bu çalışmada parametrik testler kullanılmıştır.

3.5.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan medya çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma durumu, hane halkı gelir düzeyi ve medeni durum değişkenleri için yapılan frekans analizleri aşağıda yer almaktadır.

		f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Cinsiyet	Kadın	71	40,6	40,6	40,6
	Erkek	104	59,4	59,4	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Çizelge 3.3. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çizelge 3.3'e göre araştırmaya katılan örneklem grubunun demografik özellikleri dikkate alındığında cinsiyet bağlamında katılımcıların 104'ünün (% 59,4) "Erkek", 71'inin (% 40,6) "Kadın" katılımcı olduğu görülmektedir. Örneklem grubu 175 katılımcıdan oluşmaktadır.

		f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Yaş (Grup)	20-24	17	9,7	9,7	9,7
	25-29	37	21,1	21,1	30,9
	30-34	34	19,4	19,4	50,3
	35-39	29	16,6	16,6	66,9
	40-44	25	14,3	14,3	81,1
	55-59	4	2,3	2,3	83,4
	45-49	17	9,7	9,7	93,1
	50-54	12	6,9	6,9	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Çizelge 3.4. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çalışmada katılımcıların yaş aralıkları TÜİK'in resmî kaynağına göre sıralanmış olup, ağırlığın 25-29 ve 30-34 yaş grupları üzerinde olduğu dikkat çekmektedir. Katılımcı sayısının en fazla olduğu yaş aralığı 25-29 iken, en düşük olduğu aralık ise 50-54 yaş aralığıdır. Bu veriler ışığında örneklemde gençlerin ağırlıklı olduğu görülmektedir

		f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Eğitim	İlköğretim	1	,6	,6	,6
	Ortaöğretim	10	5,7	5,7	6,3
	Lisans	130	74,3	74,3	80,6
	Lisansüstü	34	19,4	19,4	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Çizelge 3.5. Eğitim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Katılımcıların eğitim durumları ilköğretim, ortaöğretim, lisans ve yüksek lisans olmak üzere 4 farklı kategoride değerlendirilmiştir. Katılımcıların %74,3 oranla lisans

mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Bu örnekleme ilköğretim derecesindeki katılımcıların oranı %6 olarak gözlenmektedir. Araştırma örnekleminin medya çalışanlarından oluşması nedeniyle büyük çoğunluğun lisans mezunu olduğu düşünülmektedir.

		F	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Çalışma Durumu	Kadrolu	144	82,3	82,3	82,3
	Sözleşmeli	31	17,7	17,7	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Çizelge 3.6. Çalışma Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yapılan anket çalışmasında katılımcıların çalışma durumu “stajyer”, “sözleşmeli” ve “kadrolu” olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiş ancak stajyer katılımcı olmaması nedeniyle Çizelge 3.6’da stajyer seçeneğine yer verilmemiştir. Örneklemin %82,3 oranında kadrolu olarak istihdam edildiği görülmektedir.

		f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Hane halkı geliri	2020-3500	29	16,6	16,6	16,6
	3501-5000	49	28,0	28,0	44,6
	5001-6500	47	26,9	26,9	71,4
	6501-8000	19	10,9	10,9	82,3
	8001 ve üstü	31	17,7	17,7	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Çizelge 3.7. Hane Halkı Gelir Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çizelge 3.7’de katılımcıların hane halkı gelirlerinin frekans analizi verilmektedir. Hane halkı gelirinde en yoğun aralığın 3501-5000 TL aralığı olduğu görülmektedir. En yoğun ikinci aralık ise 5001-6500 TL aralığıdır. Örneklemin yarısından fazlası 3501-6500 TL arasında hane halkı gelirin sahiptir. Yoğunluğun en az olduğu aralık ise 6500-8000 TL aralığıdır. En düşük ile en yüksek aralıktaki oranların yakın seyretmesi analizin sonuçlarında araştırmacıya daha sağlıklı sonuçlar vermesi açısından önem arz etmektedir.

		f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Medeni durumu	Evli	76	43,4	43,4	43,4
	Bekar	99	56,6	56,6	100,0
	Toplam	175	100,0	100,0	

Çizelge 3.8. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Katılımcıların medeni durumları “evli” ve “bekâr” olarak ayrılmış, söz konusu tanımlamaların değerleri %43,4 ve %56,6 olarak saptanmıştır. Buradaki veriler iş-aile çatışması açısından önemli değişkenlerin bilgilerini sağlamaktadır. Zira evli bireyler ile bekâr bireylerin iş-aile çatışması açısından değerlendirmesi analizin tümünde önemli değişikliklere sebep olmaktadır.

3.5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu tezde kullanılan anket, iş- aile çatışması ve iş-doyum ölçeğiyle, katılımcıların çatışmalarında yer alan unsurları ortaya koyabilme adına birçok ifade sunulmaktadır ve katılımcılardan bu ifadelere katılım düzeyleri göstermeleri istenmiştir. Bu düzeyleri gösteren 5 Noktalı Likert Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte gösterilen beş noktadan (1- kesinlikle katılmıyorum ve 5 - kesinlikle katılıyorum ifadeleri arasında) sadece birini işaretlenmesi istenmiştir. Araştırma sorularını cevaplamak amacıyla; İş aile çatışma ölçeği ve İş doyum ölçeği kullanılmıştır.

3.5.3.1. İş doyum ölçeği güvenirlik ve geçerlilik analizi

Katılımcıların, iş doyumunu düzeylerini ölçme amacıyla Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye çevrilen “İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey/JSS)” kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçekte iş doyumunu düzeyini belirlemeye yönelik sorular 6 alt grupta tanımlanmaktadır, Ölçek ücret, terfi, işe karşı tutum, Çalışma ortamı, kurum içi iletişim ve iş yükü alt boyutlarından oluşmaktadır. Araştırmada da bu ölçek yapısı korunarak hem genel iş doyumunu hem de iş boyutunun belirtilen alt boyutları açısından analiz yapılmıştır.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,826
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Kare	1843,493
	Df	378
	Sig.	,000

Çizelge 3.9. İş Doyumu Ölçeği Kaiser -Meyer- Olkin Analizi Sonuçları

Açımlayıcı faktör analizi yapılabilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle Kaiser-Meyer-Olkin analizi yapılmış ve sonuç 0,826 çıkmıştır. Örneklem büyüklüğünün kabul edilebilir alt sınırı olan 0,50'nin üzerinde bir değer bulunduğundan örneklem büyüklüğünün açımlayıcı faktör analizi için yeterli olduğu kabul edilmektedir. Significance değerinin ise ,000 ($p = ,000$) olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değer korelasyon matrisinin birim matris olmadığına ve verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir.

	Component					
	Faktör Yüğü	Terfi	İş Kendisi	Çalışma ortamı	Kurum içi İletişim	İş Yüğü
ÜCRET						
Yaptığım iş karşılığında yeterli bir ücret aldığımı düşünüyorum.	,750					
Ücretimdeki artışlardan memnunum.	,698					
Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	-,690					
İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletme kadar iyidir.	,682					
İşyerimde ücret artışları az oluyor.	-,664					
İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	-,434					
TERFİ						
İşini iyi yapana yükselme şansı veriliyor.		,361				
İşimde yükselme şansım az.		-,720				
Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini düşünmüyorum.		-,651				

Rotated Component Matrix^a

Çizelge 3.10. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Belirlenmesi

Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.		,647				
Çalışanların işle ilgili düşüncelerine değer verilir.		,631				
İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.		,423				
İŞE KARŞI TUTUM						
Yaptığım işten hoşnutum.			,783			
Yaptığım işten gurur duyuyorum.			,778			
Yaptığım işten hoşnut değilim			-,734			
Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.			-,727			
ÇALIŞMA ORTAMI						
Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.				,610		
Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.				,577		
Çalışanlar arasında çekişme var.				,561		
Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.				,477		
KURUM İÇİ İLETİŞİM					,774	
İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.					,711	
İş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir					,463	
İşyerimdeki kurallar işlerin yapılmasını kolaylaştırır.					-,397	
İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.						
İŞ YÜKÜ						
İşyerinde yapmam gereken çok iş var.						,780
Birlikte çalıştığım insanların işlerini aksatmaları nedeniyle iş yüküm artıyor.						,685
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.						
a. Rotation converged in 9 iterations.						

Çizelge 3.10. (devam) İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Belirlenmesi

İş doyum ölçeğindeki sorular arasındaki ilişkiyi anlamlandırabilmek için faktör sayısı öz değer ve varyans analizleri kullanılmak suretiyle 6 alt faktöre ayrılmış, gruplandırılmıştır. Gruplar sırasıyla “ücret”, “terfi”, “işe karşı tutum”, “Çalışma ortamı”, “kurum içi iletişim” ve “iş yükü” olarak belirlenmiştir. Bunlardan “ücret” faktörü 6 maddeden; “terfi” 6 maddeden; “işin kendisi” 4 maddeden, “Çalışma ortamı” 4 maddeden; “kurum içi iletişim” 4 maddeden ve “iş yükü” faktörü de 2 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının faktör yükü “Ücret” alt boyutunda ,75 - ,43; “terfi” alt boyutunda ,72 - ,36 arasında; “işe karşı tutum” alt boyutunda ,78 - ,72; “Çalışma ortamı” alt boyutunda ,61 - ,48; “kurum içi

iletişim” alt boyutunda ,77 - ,40 ve “iş y¼k¼” alt boyutunda ise ,78 - ,69 olarak hesaplanmaktadır.

Rotation Sums of Kared Loadings		
Toplam	% of Variance	Yığılmalı %
3,455	12,339	12,339
3,183	11,369	23,709
3,092	11,044	34,752
2,511	8,970	43,722
1,957	6,990	50,712
1,608	5,745	56,457

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Çizelge 3.11. İş Doyumu Ölçeğinin Toplam Varyansları ve Öz Değerleri

Çizelgede ölçek alt boyutlarının toplam varyansa etkileri değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeye göre birinci faktörün katkısı %12,3, ikinci faktörün %11,4, üçüncü faktörün %11, dördüncü faktörün %9, beşinci %7 ve altıncı faktörün %6 olarak gör¼lmektedir. Bu altın faktörün toplam varyansa katkısı %56,7 olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak bakıldığında çok faktörl¼ desenlerde açıklanan varyans %40 ile %60 olması kabul edilebilir. %56,7 değerinin kabul edilebilir bir değer olduğu gör¼lmektedir.

3.5.3.2. İş aile çatışması ölçeği güvenirlik ve geçerlilik analizi

Katılımcıların, iş doyum düzeylerini ölçme amacıyla seçilen “İş- Aile Çatışma Netenmeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Türkçe ’ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiştir. Geğerliliği ve güvenirliği test edilmiş ve iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Belirtilen ölçekte iş doyumunu 4 alt boyut ile tanımlanmaktadır. Bu boyutlar zaman yönetimi, iş yönetimi, stres yönetimi ve ev yönetimidir. Araştırmada da bu ölçek yapısı korunarak alt boyutlar açısından analiz yapılmıştır.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,807
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Kare	2095,774
	Df	91
	Sig.	,000

Çizelge 3.12. İş – Aile Çatışması Ölçeği Kaiser –Meyer –Olkin Analizi

Açımlayıcı faktör analizi yapılabilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının belirlenmesi amacıyla, Kaiser-Meyer-Olkin analizi yapılmış, sonucun 0,50 'nin altında çıkması nedeniyle ölçekteki 2 ifade çıkartılarak test tekrarlanmıştır. Yapılan ikinci testin sonucu 0,807 olarak belirlenmiş ve örneklem büyüklüğü kabul edilebilir alt sınır olan 0,50'nin üzerinde çıkmıştır. Bu durumda açımlayıcı faktör analizi bakımından örneklem büyüklüğünün uygun olduğu söylenebilmektedir. Significance değeri ise .000 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değer korelasyon matrisinin birim matris olmadığına ve verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir.

Variables	Component			
	1	2	3	4
Zaman Yönetimi				
İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile-içi aktiviteleri gerçekleştirmemi engelliyor	,875			
İş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeni ile aile içi sorumluluklarımı gerçekleştiremiyorum	,875			
İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile-içi aktivitelerle katılamayacak ve aile sorumluluklarımı yapamayacak kadar bitkin oluyorum	,826			
İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu aileme zaman ayırmamı engelliyor	,820			
İşim, aile-içi aktivitelerle istediğim kadar zaman ayırmamı engelliyor	,805			
İşteki baskılar nedeni ile bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum	,727			
İş Yönetimi				
Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, işte ters etki yaratabiliyor		,858		
Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladığımda o kadar yararlı olmuyor		,827		
Evde faydasını gördüğüm davranış biçimleri işimde aynı ölçüde etkili olmuyor		,815		
Stres Yönetimi				
Evdeki stres yüzünden, işteyken aklım aile sorunlarında kalıyor.			,878	
Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum			,860	
Aile sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili aktivitelerle katılamıyorum.			,801	

Rotated Component Matrix^a

Çizelge 3.13. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Belirlenmesi

Ev Yönetimi				
İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, evde ters etki yaratabiliyor				,871
İşte kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmuyor				,868
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				

Çizelge 3.13. (devam) İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Belirlenmesi

Yapılan analiz sonucunda iş-aile çatışması ölçeğinin 4 alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Belirlenen ölçek alt boyutları Zaman Yönetimi, İş Yönetimi, Stres Yönetimi ve Ev Yönetimi olarak sıralanabilmektedir. Zaman Yönetimi alt boyutu 6, İş Yönetimi alt boyutu 3, Stres Yönetimi alt boyutu 3 ve Ev Yönetimi alt boyutu 2 sorudan oluşmaktadır. Sorulara bakıldığında Zaman Yönetimi alt boyutunun kişinin işinde geçirdiği zaman veya işinden kaynaklı fiziksel-zihinsel yorgunluğu nedeniyle ailesine ve kendisine zaman ayırıp ayıramadığı incelenmiştir. İş Yönetimi alt boyutunda ise kişinin ev içerisindeki rolü ile işindeki rolü arasındaki uyumsuzluk durumu incelenmektedir. Stres Yönetimi boyutunda kişinin aile alanından kaynaklanan sorun veya sorumluluklarının kişi üzerinde yarattığı stres ve bu stresin kişinin işine ne şekilde yansıdığı görülmek istenmiştir. Son olarak Ev Yönetimi boyutunda ise kişinin işinde kullandığı davranış kalıplarının ya da sorun çözme yöntemlerinin aile içerisinde ne kadar işe yaradığı araştırılmış ve kişinin rol çatışması düzeyi ile ilgilenilmiştir.

Toplam Variance Explained			
Component	Rotation Sums of Kared Loadings		
	Toplam	% of Variance	Yığılmalı %
Zaman_Yönetimi	4,288	30,630	30,630
İş_Yönetimi	2,651	18,933	49,563
Stres_Yönetimi	2,530	18,070	67,634
Ev_Yönetimi	1,933	13,807	81,441

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Çizelge 3.14. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Toplam Varyansları ve Öz Değerleri

Çizelgede ölçek alt boyutlarının toplam varyansa etkileri değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeye göre birinci faktörün katkısı %30,630, ikinci faktörün %18,933, üçüncü

faktörün %18,070, dördüncü faktörün %13,807, olarak görülmektedir. Bu dört faktörün toplam varyansa katkısı %81,411 olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.5.4. Araştırma Soruları ve Verilerin Analizi

Bu bölümde araştırmada cevap aranacak sorular ve bu soruları cevaplamaya yönelik analizler yer almaktadır.

Birkaç şirketin elinde bulunan medya sektörünün giderek tekelci bir yapıya bürünmesi ve gazetecilik kültüründen gelen ailelerinin elinden çıkarak tamamen kazanç odaklı hale gelmesi nedeniyle giderek kötüleşen çalışma koşulları ortaya çıkmaktadır. Rekabeti ortadan kaldıran emek arzını sınırlandıran piyasa yapısının yanı sıra aynı holding altında farklı pek çok basın yayın aracının bulunması ürün yelpazesini ve üretkenliği de kısıtlamıştır. Bu gelişmeler neticesinde medya çalışanları uzun ve esnek mesai saatleri, sosyal haklarda azalma, çok uzun süren staj dönemleri ve iş güvencesizliği gibi pek çok problemle karşı karşıya kalmaktadır. Bu çalışma koşulları ve toplumun kadına atfettiği rolün gerekleri düşünüldüğünde özellikle kadın çalışanların erkek medya çalışanlarına göre daha fazla iş – aile çatışmasına ve yine çalışma koşullarının zorluğu nedeniyle daha düşük iş doyumu düzeyine maruz kalacağı düşüncesi ile araştırmanın ilk sorusu oluşturulmuştur.

Soru 1: Cinsiyet değişkeni medya çalışanlarının iş doyumu ve iş – aile çatışması düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratır mı?

Medya çalışanlarının iş yaşamında karşılaştığı problemler ve evliliğin kişilere yüklediği yeni rol ve sorumluluklar düşünüldüğünde sektörde çalışanların iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeylerinin medeni durum değişkeni ile anlamlı bir farklılaşma yaratacağı düşüncesi ile araştırma sorularının ikincisi oluşturulmuştur. Gece çalışması, belirsiz ve esnek çalışma saatleri gibi medeni durumla yakından ilişkili olan problemlerin de içinde yer aldığı sorunlar nedeniyle sektör çalışanlarının medeni durumunun, iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyini etkileyeceği düşünülmüştür.

Soru 2: Medeni durum değişkeni medya çalışanlarının iş doyumu ve iş – aile çatışması düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratır mı?

Kişilerin aynı yerde uzun süre çalışmaya devam etmesi kişinin hem işindeki hızını hem de örgüt içi ilişkilerini olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. İşe yeni giren kişinin işe alımda verilen bilgiler nedeniyle farklı beklentilere kapılması ve çalışma yaşamına girdiğinde beklentileri karşılanmazsa iş doyumunun düşeceği düşünülmüş ve bu nedenle üçüncü araştırma sorusu oluşturulmuştur. Ayrıca kişilerin iş-aile çatışması düzeylerinin de kişinin

çalıştığı süreye bağlı olarak değişebileceği düşünülmektedir. Kişinin çalışma süresi arttıkça işe yönelik önemli bir tecrübe ve pratiklik kazanacağı, işinden kaynaklanan sorunlara yönelik tepkilerinin zamanla daha yumuşak olacağı düşünülerek çalışma yılı değişkeninin kişinin iş-aile çatışması düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratacağı düşünülmektedir.

Soru 3: Çalışma yılı değişkeni medya çalışanlarının iş doyumu ve iş aile çatışması düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratır mı?

Hemen hemen her işte, çalışanlar belli bir düzey stres, baskı ve çeşitli problemlerle karşı karşıya kalabilir. İş doyumu kavramı kişinin işine yönelik olumlu duygu ve düşüncelerini tanımlamaktadır. İş doyumundan bahsedebilmek için kişinin işine yönelik belli bir süre içerisindeki duygu ve düşüncelerinin totaline bakılmalıdır. Anlık olumlu ya da olumsuz olayların yaşanması kişinin iş doyumunun düşük ya da yüksek olduğunu göstermede yetersizdir. Başka bir ifadeyle iş doyumu kişinin uzun vadede işine yönelik duygu ve düşüncelerinin toplamına yönelik bir kavramdır.

İş nedeniyle kişinin yaşadığı stres, kaygı, yorgunluk gibi semptomların uzun süreler ve yoğun bir şekilde devam etmesi ise kişide hem fiziksel hem de psikolojik bazı sorunlar meydana getirebilir. Mide ve kalp rahatsızlıkları, deri rahatsızlıkları, sinir, tükenmişlik, halsizlik gibi birçok rahatsızlığın kişide baş göstermesinin yanı sıra kişinin işi nedeniyle aile alanında yaşadığı çatışma düzeyi de artacaktır. Pek çok problemle karşı karşıya olduğu ve bu nedenle iş doyumunun düşeceği düşünülen medya çalışanlarının, karşılaştıkları uzun süreli sorunlar nedeniyle iş-aile çatışma düzeyinin artacağı da öngörülerek dördüncü araştırma sorusu oluşturulmuştur.

İş-aile çatışması zaman, davranış ve gerginlik temelli olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Zaman temelli çatışma kişinin zaman kısıtı nedeniyle ev ve iş alanlarından birinin gereklerini tam olarak yerine getirememesinden kaynaklanan çatışmadır. Davranış temelli çatışma kişinin roller arasındaki davranış kalıplarının çok farklı olması nedeniyle birinden diğerine geçerken zorlanması ve beklenen davranışları tam olarak karşılayamaması durumudur. Son olarak gerginlik temelli çatışma ise alanlardan birinde yaşanan yoğun stres, sinir veya yorgunluk nedeniyle diğer alanın rol gereklerini yerine getirememekten kaynaklanan iş-aile çatışmasıdır. Medya çalışanlarının iş koşullarının kötüleşmesi ve yaşanan problemler nedeniyle çatışmanın kaynağı olan alanın iş alanı olduğu düşünülerek iş doyumu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu öngörülmesi ve son araştırma sorusu bu şekilde oluşturulmuştur.

Soru 4: Medya çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile iş – aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Cinsiyetiniz?		N	Ortalama	Std. Sapma	T	df	Sig. (2-tailed)	Sig
Ücret	Kadın	71	3,1502	,42553	2,018	173	,045	,317
	Erkek	104	3,0288	,36533			,052	
Terfi	Kadın	71	2,9977	,43324	0,857	173	,393	,198
	Erkek	104	2,9343	,50957			,378	
İşe Karşı Tutum	Kadın	71	3,0211	,32936	-1,954	173	,052	,193
	Erkek	104	3,1298	,38159			,046	
Çalışma Şartları	Kadın	71	3,1479	,78783	0,691	173	,490	,950
	Erkek	104	3,0649	,77428			,492	
Kurum İçi İletişim	Kadın	71	3,3873	,54411	-0,222	173	,824	,463
	Erkek	104	3,4063	,55868			,823	
İş Yükü	Kadın	71	3,2606	,81879	-0,172	173	,864	,383
	Erkek	104	3,2837	,91047			,861	

Çizelge 3.15. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Çizelge 3.15’te iş doyumu ölçeğinin alt boyut (terfi, işe karşı tutum, çalışma ortamı, kurum içi iletişim, işin yükü) puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ölçeğin “Ücret” alt boyutu puanında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ücret alt boyutunda grupların aritmetik ortalamalarına göre kadınların (3,15) ücret konusunda erkeklere (3,02) göre daha fazla iş doyumu sağladıkları görülmektedir. Sonuca göre kadın medya çalışanlarının iş doyumu düzeylerinde “ücret” değişkeninin erkek çalışanlara göre daha etkili olduğu görülmektedir. İş doyumu ölçeği tek bir boyutta değerlendirildiğinde medya çalışanlarının iş doyumu düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma oluşmadığı görülmektedir.

Cinsiyetiniz?		N	Ortalama	Std. Sapma	T	Df	Sig. (2-tailed)	Sig.
Zaman_Yonetimi	Kadın	71	2,7535	1,06304	,601	173	,549	,212
	Erkek	104	2,6603	,96847			,556	
İş_Yonetimi	Kadın	71	2,4038	,84311	-,519	173	,605	,145
	Erkek	104	2,4776	,97517			,595	
Stres_Yonetimi	Kadın	71	2,1690	,99821	,273	173	,785	,110
	Erkek	104	2,1314	,81837			,793	
Ev_Yonetimi	Kadın	71	2,4014	,93968	-1,423	173	,157	,270
	Erkek	104	2,6202	1,03693			,149	

Çizelge 3.16. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Çizelge 3.16 incelendiğinde örneklemimizde bulunan kişilerin iş aile çatışması ölçeğinin alt boyutları olan zaman yönetimi, iş yönetimi, stres yönetimi ve ev yönetimi puanlarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Çizelgede, medya çalışanlarının cinsiyet değişkeni ile iş-aile çatışması yaşama düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farklılaşma olmadığını göstermektedir. Çizelge 3.15 ve Çizelge 3.16’da elde edilen sonuçlar neticesinde, cinsiyet değişkeninin medya çalışanlarının iş doyumu ve iş – aile çatışması düzeyleri ile anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmektedir. Örneklemi oluşturan medya çalışanlarının cinsiyetlerinin iş doyumu ve iş – aile çatışması düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir. Sektördeki çalışma şartlarının zorluğuna rağmen cinsiyet değişkeninin iki ölçeğin de puanları üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratmaması beklenmedik bir neticedir. Araştırma sorusu 1 oluşturulurken sektörde zor şartlar altında çalışıldığı göz önünde bulundurulmuş ve toplumda kadına biçilen ev işi, çocuk bakımı gibi roller nedeniyle kadın medya çalışanlarının daha fazla iş-aile çatışmasına maruz kalacağı düşünülmüştür.

Medeni durumunuz?		N	Ortalama	Std. Sapma	df	Sig.(2-tailed)	Sig.
Zaman_Yonetimi	Evli	76	2,6930	,94047	173	,953	,254
	Bekar	99	2,7020	1,05819		,952	
İş_Yonetimi	Evli	76	2,4737	,91613	173	,744	,691
	Bekar	99	2,4276	,93075		,744	
Stres_Yonetimi	Evli	76	2,1535	,86485	173	,930	,646
	Bekar	99	2,1414	,91856		,929	
Ev_Yonetimi	Evli	76	2,5592	1,03912	173	,749	,234
	Bekar	99	2,5101	,97672		,751	

Çizelge 3.17. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Çizelge 3.17'ye bakıldığında iş aile çatışması ölçeği, alt boyutları olan zaman yönetimi, iş yönetimi, stres yönetimi ve ev yönetimi ile medeni durum değişkeni arasında iki yönlü T-testi sonuçlarında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir ($p>0,05$). Medeni durum değişkeni ile iş - aile çatışması düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Bu durum araştırmaya katılan medya çalışanlarının evli ya da bekar olmaları ile iş – aile çatışması yaşama düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Medeni durumunuz?		N	Ortalama	Std. Sapma	df	Sig.(2-tailed)	P
Ücret	Evli	76	3,0811	,42295	173	,929	,198
	Bekar	99	3,0758	,37289		,930	
Terfi	Evli	76	2,9978	,51818	173	,363	,572
	Bekar	99	2,9310	,44861		,372	
İşe karşı tutum	Evli	76	3,1118	,36147	173	,407	,908
	Bekar	99	3,0657	,36698		,406	
Çalışma_Şartları	Evli	76	3,0033	,81598	173	,157	,414
	Bekar	99	3,1717	,74458		,162	
Kurum İçi İletişim	Evli	76	3,5066	,49493	173	,023	,085
	Bekar	99	3,3157	,57983		,020	
İş_Yükü	Evli	76	3,3618	,88543	173	,246	,862
	Bekar	99	3,2071	,86014		,248	

Çizelge 3.18. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Çizelge 3.18'de iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından ücret, terfi, işe karşı tutum, çalışma ortamı, kurum içi iletişim ve iş yükü ile medeni durum değişkeni iki yönlü T-testine tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonucunda ücret, terfi, işe karşı tutum, çalışma ortamı ve iş yükü alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Çizelgede sadece kurum içi iletişim alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Kurum içi iletişim alt boyutunda evli olan bireylerin grup aritmetik ortalamasında (3,50) puanı ile bekâr bireylere (3,31 puan) göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ölçek tek boyutta incelendiğinde iş doyumu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı; kişinin evli ya da bekar olmasının iş doyumu düzeyini etkilemediği görülmektedir. Çizelge 3.17 ve 18'de elde edilen veriler ışığında medya çalışanlarının medeni durum değişkeni ile iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına yönelik oluşturulan araştırma sorusu 2'nin cevabının anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı şeklinde olduğu görülmektedir. Medeni durumun kişinin sorumlulukları üzerinde yarattığı değişiklikler düşünüldüğünde çıkan sonucun beklenenin

aksine bir sonuç olduğu söylenebilir. Kişiler evlenip bir aile kurduklarında “evin çocuğu” konumundan “evin büyüğü” ya da “ebeveyn” konumuna geçerler. Bu değişiklikle birlikte kişiye yeni roller ve bu rollerin getirdiği yeni sorumluluklar yüklenir. Yeni roller ve sorumluluklar nedeniyle gerek iş doyumu gerek iş-aile çatışması düzeyinde farklılaşma yaşanacağı düşüncesi ile yapılan analiz sonucunda medya çalışanlarının medeni durumları ile iş doyumu ve iş aile çatışması düzeyleri arasında herhangi bir ilişki olmadığı görülmüştür.

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Ücret	Gruplar arası	,394	5	,079	,497	,778
	Gruplar içi	26,643	168	,159		
	Toplam	27,038	173			
Terfi	Gruplar arası	1,479	5	,296	1,290	,271
	Gruplar içi	38,532	168	,229		
	Toplam	40,010	173			
İşe Karşı Tutum	Gruplar arası	,576	5	,115	,861	,509
	Gruplar içi	22,505	168	,134		
	Toplam	23,082	173			
Çalışma Şartları	Gruplar arası	3,782	5	,756	1,250	,288
	Gruplar içi	101,683	168	,605		
	Toplam	105,464	173			
Kurum İçi İletişim	Gruplar arası	3,448	5	,690	2,345	,043
	Gruplar içi	49,417	168	,294		
	Toplam	52,865	173			
İş Yükü	Gruplar arası	5,839	5	1,168	1,558	,174
	Gruplar içi	125,892	168	,749		
	Toplam	131,731	173			

Çizelge 3.19. İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Çizelge 3.19’da iş doyumu ölçeğinin alt boyutları olan ücret, terfi, işe karşı tutum, çalışma ortamı, kurum içi iletişim ve iş yükünün çalışma yılı ile arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına bakılmaktadır. ANOVA analizi sonucunda kurum içi iletişim ($p<0,05$) haricinde diğer alt boyutlarda ($p>0,50$) çalışma yılı değişkeni ile anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Ölçek tek bir boyut olarak değerlendirildiğinde ise çalışma

yılı değişkeni ile iş doyumu ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Ücret	1,950	5	168	,089
Terfi	1,358	5	168	,243
İşe Karşı Tutum	,333	5	168	,892
Çalışma_Şartları	1,389	5	168	,231
Kurum İçi İletişim	1,435	5	168	,214
İş_Yükü	,714	5	168	,614

Çizelge 3.20. İş Doyumu Ölçeği Levene Homojenlik Testi

İş doyumu ölçeği alt boyutları Levene Homojenlik testi sonuçlarına göre, Çizelge 3.20’de anlamlı farklılaşma tespit edilen Kurum İçi İletişim alt boyutu Sig. Değeri ,089 ($p>0,05$) olduğundan Hochberg analizi uygulanacaktır.

Multiple Comparisons								
Dependent Variable				Ortalama Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Kurum İçi İletişim	Hochberg	1-5	6-10	-,15921	,11374	,934	-,5025	,1841
			11-15	,01116	,12355	1,000	-,3669	,3892
			16-20	,07187	,18967	1,000	-,5626	,7063
			21-25	,21599	,12759	,794	-,1871	,6191
			26 ve üstü	,36418*	,11170	,039	,0107	,7177
		6-10	1-5	,15921	,11374	,934	-,1841	,5025
			11-15	,17037	,13385	,970	-,2382	,5789
			16-20	,23108	,19654	,987	-,4157	,8779
			21-25	,37520	,13759	,135	-,0546	,8050
			26 ve üstü	,52339*	,12300	,002	,1386	,9082
		11-15	1-5	-,01116	,12355	1,000	-,3892	,3669
			6-10	-,17037	,13385	,970	-,5789	,2382
			16-20	,06071	,20237	1,000	-,5986	,7200
			21-25	,20483	,14580	,937	-,2497	,6594
			26 ve üstü	,35302	,13212	,155	-,0605	,7666

Çizelge 3.21. İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Hochberg Testi Sonuçları

Kurum İçi İletişim	Hocberg	16-20	1-5	-,07187	,18967	1,000	-,7063	,5626
			6-10	-,23108	,19654	,987	-,8779	,4157
			11-15	-,06071	,20237	1,000	-,7200	,5986
			21-25	,14412	,20487	1,000	-,5236	,8119
			26 ve üstü	,29231	,19537	,913	-,3558	,9404
		21-25	1-5	-,21599	,12759	,794	-,6191	,1871
			6-10	-,37520	,13759	,135	-,8050	,0546
			11-15	-,20483	,14580	,937	-,6594	,2497
			16-20	-,14412	,20487	1,000	-,8119	,5236
			26 ve üstü	,14819	,13591	,993	-,2868	,5831
		26 ve üstü	1-5	-,36418*	,11170	,039	-,7177	-,0107
			6-10	-,52339*	,12300	,002	-,9082	-,1386
			11-15	-,35302	,13212	,155	-,7666	,0605
			16-20	-,29231	,19537	,913	-,9404	,3558
			21-25	-,14819	,13591	,993	-,5831	,2868
*. The Ortalama difference is significant at the 0.05 level.								

Çizelge 3.21. (devam) İş Doyumu Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc HocbergTesti Sonuçları

Çizelge 3.21’deki sonuçlar analiz edildiğinde, kurum içi iletişim alt boyutunun çalışma yılı değişkeni gruplarının (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl) arasındaki farklılaşmaya bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 26 ve üstü yıl çalışan grubun iş doyumu düzeyinin 1-5 ve 6-10 yıl arası çalışan gruplara göre kurum içi iletişim alt boyutundan daha az etkilendiği görülmektedir. Başka bir deyişle çalışmanın ilk 10 yılı kurum içi iletişim kişinin iş doyumunu daha fazla etkilemektedir.

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Zaman_Yönetimi	Gruplar arası	3,618	5	,724	,707	,619
	Gruplar içi	171,969	168	1,024		
	Toplam	175,587	173			
İş_Yönetimi	Gruplar arası	2,810	5	,562	,652	,660
	Gruplar içi	144,820	168	,862		
	Toplam	147,630	173			
Stres_Yönetimi	Gruplar arası	1,529	5	,306	,374	,866
	Gruplar içi	137,240	168	,817		
	Toplam	138,769	173			
Ev_Yönetimi	Gruplar arası	7,926	5	1,585	1,601	,162
	Gruplar içi	166,367	168	,990		
	Toplam	174,293	173			

Çizelge 3.22. İş – Aile Çatışması Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Çizelge 3.22’de iş - aile çatışması ölçeğinin zaman yönetimi, iş yönetimi, stres yönetimi ve ev yönetimi alt boyutlarının çalışma yılı değişkeni ile anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testinin sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Medya çalışanlarının çalışma yılı değişkeni ile iş-aile çatışması yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Çizelge 3.19 ve Çizelge 3.22’de elde edilen sonuçlara göre araştırmamızın üçüncü sorusunun cevabı çalışma yılı değişkeni ile medya çalışanının iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı yönündedir. Araştırma sorusu 3 oluşturulurken, kişinin kurumda çalışma süresi arttıkça tecrübe, iletişim, hız gibi etkenlerin olumlu yönde gelişeceği ve bu sayede kişinin iş doyumu düzeyinde de olumlu gelişmeler meydana geleceği düşünülmüştür. Aynı zamanda çalışma yılı arttıkça kişinin işinden kaynaklı sorunlar nedeniyle aile alanında yaşayacağı çatışma düzeyinin de düşeceği başka bir ifadeyle kişinin çalışma şartlarını öğrenmesi, beklentilerinin gerçeklere daha yakın olması, işte yaşadığı problemlere verdiği reaksiyonların zamanla hafiflemesi gibi nedenlerle birlikte iki alan arasındaki dengeyi daha rahat kuracağı düşünülmüştür. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçta ise çalışma yılı değişkeni ile medya çalışanlarının iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür.

3.5.5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Medya çalışanlarının iş doyumu ve iş – aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirleyebilmek için, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmek amacıyla kullanılan Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

	Mean	Std. Deviation	N
İş-Aile Çatışması	2,4722	,71045	175
İş Doyumu	3,1014	,21308	175

Çizelge 3.23. Korelasyon Analizi Betimsel İstatistikler

		İş Aile Çatışması	İş Doyumu
İş Aile Çatışması	Pearson Correlation	1	,264**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	175	175
İş Doyumu	Pearson Correlation	,264**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	175	175

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Çizelge 3.24. Korelasyon Analizi

“Medya çalışanlarının iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı?” sorusunu cevaplamak için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucunda medya çalışanlarının iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($r = ,264 < ,75$). Araştırmaya katılan medya çalışanlarının iş ve aile alanlarını birbirinden ayrı tuttuğu ve bir alanda yaşanan olumlu veya olumsuz durumların diğer alanı etkilemediği görülmektedir. Bu bağlamda kişilerin iş hayatında karşı karşıya kaldığı pek çok problem nedeniyle iş ve aile alanını ayırdığı, başka bir ifade ile işinden kaynaklanan olumsuz etkileri aile alanına yansıtmayarak aile yaşamını korumaya aldığı söylenebilir.

Medya sektörünün demokrasideki yeri ve bu sektörün gücüne daha önce değinmiş ve bu nedenle yapılan işin de özel ve önemli bir iş olduğundan bahsetmiştik. İşin özel olması işi yapacak kişilerin de donanımlı olmasını gerektirmektedir. Beden işçiliği ile birlikte daha çok fikir işçiliği yapan medya çalışanlarının bu sektöre adım atarken bir hedef ve bir istek doğrultusunda hareket ettiği kabul edilirse kişilerin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğundan da bahsedilebilir. Alanda yapılan çalışmaların incelenmesi sırasında medya çalışanlarının mesleki bağlılıklarının yüksek olduğu ancak çalıştıkları kurum veya sektördeki çalışma şartlarından memnun olmadıkları görülmüştür. Bir başka ifadeyle medya çalışanlarının sahip oldukları meslekleri sevdiği ancak iş hayatında onlara sunulan şartlardan memnun olmadıkları görülmektedir. Bu bağlamda medya çalışanlarının iş doyumu ve iş – aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamaması sonucuna getirilebilecek bir başka yaklaşım ise kişilerin mesleklerine karşı olumlu duygu, düşünce ve tutumları nedeniyle yaşadıkları sorunları aile alanına yansıtmamaya çalışmaları olabilir.



4. SONUÇ

İş ve aile alanları kişinin yaşamının en büyük iki alanını oluşturmaktadır. Kişinin işinden ya da ailesinden kaynaklanan sorunlar iş-aile çatışmasına yol açabilmektedir. Kişi işinde yaşadığı problemler nedeniyle uzun süre stres altında kaldığında bu durumu aile alanına yansıtacaktır varsayımı ile bu çalışma iş-aile çatışması ve iş doyumu arasında bir ilişkinin varlığını araştırmak ve varsa bu ilişkinin yönünü tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

İş – aile çatışması kavramı aile yaşamında kişinin işinden kaynaklanan çatışmayı betimlemektedir. Başka bir deyişle iş-aile çatışması kişinin işine yönelik olumsuz duygu ve düşüncelerin uzun süre devam etmesi sonucunda aile yaşamında da bazı problemleri meydana getirerek çatışmanın ortaya çıkmasıdır. Hiç şüphesiz iş ve aile alanlarını birbirinden tamamen ayrı düşünmek çok mümkün görünmemektedir. Kişilerin işlerinden kaynaklanan problemler uzun sürelerle devam ettiğinde kişinin psikolojik ve fiziksel sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir. Ağır baskı altında çalışmak, stres, aşırı iş yükü, işyerinin fiziki şartlarındaki sorunlar, kurum içi iletişim bozuklukları gibi olumsuz çalışma şartları kişiyi mutsuz etmekte ve bir süre sonra kişide sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. Ayrıca kişinin uzun süreler işiyle ilgili problemler yaşaması kişinin ruh halini de olumsuz etkileyebilmektedir. Söz konusu sorunlar uzun süre devam ettiğinde bireyin aile yaşamında birtakım sorunlar yaratacaktır.

İş – aile çatışması zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Genellikle çalışma saatlerinin uzun olması nedeniyle karşılaşılan zaman temelli çatışma kişinin işinden dolayı aile alanına ait olan rollerini yerine getirememesi durumudur. Kişi kısıtlı bir kaynak olan zaman kaynağının çoğunu işine ayırdığı için kendinden beklenen rolün gereklerini yerine getirebilecek zamanı bulamamakta ve çatışma meydana gelmektedir.

Gerginlik temelli çatışma ise kişinin işinden kaynaklı stres, aşırı yorgunluk ve sinir gibi semptomlar nedeniyle aile içi rolün beklentilerini karşılayamama durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişiler iş yerinde yaşadıkları olumsuzluklar ya da iş yükü nedeniyle bitkin, yorgun ve stresli olabilmekte ve bu nedenle ailede üstlendikleri eş veya ebeveyn rolünün gereklerini tam olarak yerine getirememektedirler. Bu nedenle beklenti içerisinde olan aile üyelerinin kişiye yönelik beklentileri uzun süre karşılanmadığında çatışma meydana gelmektedir.

Son olarak davranış temelli çatışma ise kişinin işindeki rolü nedeniyle aile içerisindeki rolüne yönelik yaşadığı adaptasyon problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin mesleki yaşantılarında içerisinde girdikleri rolün gereklerinin aile alanındaki rol gereklerine uymaması durumu olarak da tanımlanabilen davranış temelli çatışma kişinin bir rolden diğerine geçişinin zor olduğu zıt rollerde meydana gelmektedir. Kişinin işinde gerekli olan davranış kalıbının sert, disiplinli ve otoriter olması nedeniyle aile içinde yumuşak, hoşgörülü ve sevecen eş veya ebeveyn rolüne adapte olamaması bu çatışma türüne örnek olarak verilebilir.

İş ve aile alanları arasındaki çatışma iş – aile ve aile – iş çatışması olmak üzere iki yönlü olarak meydana gelmektedir. İş - aile çatışması iş alanından kaynaklanan çatışmayı, aile - iş çatışması ise aileden kaynaklanan çatışmayı tanımlamaktadır. Bu durumda kişi iş yerinde ne kadar yüksek düzeyde doyum sağlarsa aile alanına yansıtacağı negatif etki de o kadar azalacak ve dolayısıyla iş-aile çatışması düzeyi düşecektir. Bu düşüncemizden yola çıkarak araştırma konusu iş doyumunu ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin tespiti olarak belirlenmiştir.

Alanyazın incelendiğinde farklı sektör çalışanları üzerinde iş – aile çatışması ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen pek çok çalışma olduğu görülmektedir. İncelenen çalışmalarda çoğunlukla anlamlı ve negatif yönlü ilişki tespit edildiği görülmüştür (Yüksel, 2005; Sis Atabay ve Naktiyok, 2017; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009; Turunç ve Erkuş, 2010; Tekingündüz, v.d, 2016; Erdilek Karabay, 2015; Çolak, 2018; Öner, 2012; Öcal, 2008; Yurtseven, 2008).

Çalışmanın medya çalışanları üzerinden şekillendirilmesinde gerek alanyazında bu sektörde doğrudan iş-aile çatışmasına yönelik bir çalışmaya rastlanmaması gerekse sektörün problemlerinin uzun zamandır devam etmesi etkili olmuştur. Alanda yapılan benzer nitelikteki çalışmalar incelendiğinde medya sektörü çalışanları üzerinde iş-aile çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Medya sektöründe uzun zamandır yaşanan problemler, çalışma şartlarındaki kötüleşme, işsizlik, tekelleşme gibi pek çok olumsuzluğun yaşanması sektör çalışanlarında iş doyumunun düşmesine neden olacağı ve bu düşüşün de iş – aile çatışmasını tetikleyeceği düşüncesini aklımıza getirmiştir.

Medya, toplumların bilgilendirilmesinin ve bilinçlendirilmesini sağlamanın yanı sıra bir kontrol mekanizması olarak demokrasinin dördüncü ayağını oluşturması sebebiyle de özel bir sektördür. Bu nedenle yapılan iş de özel bir iştir. Söz konusu sektörde çalışanlar

Basın İş Kanunu kapsamında değerlendirilmektedir. Basın İş Kanunu gazeteciler için özel olarak oluşturulmuş bir kanundur ve kanunun birinci maddesinde bu kanunun uygulanacağı kişiler olan gazetecilerin tanımı “Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu’ndaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimseler...” şeklinde yapılmaktadır.

Medya sektöründe tekelleşmeye yönelik bir gidişatın varlığı bilinmektedir. Belli başlı medya kuruluşlarının basın yayın araçlarını elinde bulundurması rekabeti azaltarak sektör çalışanlarının çalışma şartlarını olumsuz etkilemektedir. Ücretler, uzun çalışma saatleri, yıllar süren staj dönemleri, sosyal güvencesizlik, sosyal haklarda azalma, iş güvenliği sorunları, iş gücü kutuplaşması, tehlikeli çalışma koşulları, esnek mesai saatleri, Basın İş Kanunu’ndan kaynaklanan haklarına erişememe ve iş güvencesizliği gibi problemler medya çalışanlarının iş hayatında sıklıkla karşılaştığı problemlerdir.

Medya çalışanlarına yönelik çalışmaların incelenmesi sırasında medya sektörünün problemlerine de yer vererek bu çalışmada neden örneklemin medya sektöründen seçildiği belirtilmiştir. Geçmişten bugüne medya çalışanlarının yaşadığı problemler düşünüldüğünde herhangi bir çözüm sürecine girilmediği ve şartlarda iyileşme olmadığı görülmektedir. Medya çalışanlarının hem piyasa şartlarından kaynaklanan hem de sektörün yönetimini elinde bulunduran medya patronlarının sektöre bakış açısından kaynaklanan pek çok problemi bulunmaktadır.

Kanaatimiz sektörün içerisinde bulunduğu durum nedeniyle medya çalışanlarının maruz kaldığı bu kötü çalışma koşullarının bir süre sonra kişilerin aile yaşantılarına yansıtacağı ve bir çatışma meydana getireceği şeklindedir. Bu nedenle medya çalışanlarına iş-aile çatışması ölçeği ve iş doyumu ölçeği uygulanmıştır. Ardından bu iki ölçek puanları korelasyon analizine tabi tutularak aradaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. “Medya çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mı” sorusunu cevaplandırmak için yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda örneklemini oluşturan medya çalışanlarının iş-aile çatışması ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Kişilerin iş-aile çatışması yaşamalarının iş doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı, iş doyumu düzeyinin de iş-aile çatışması düzeyine anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle kişilerin işlerine yönelik duygu, düşünce ve tutumları kişilerin iş – aile çatışması düzeyleri ile ilişkili değildir.

Toplumda kadın ve erkek üzerinde farklı sorumluluklar bulunmaktadır. Kadın daha çok ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu görülürken erkek dışarıda çalışma ve geçimi sağlama sorumluluğunu üstlenmiştir. Her ne kadar kadının çalışma hayatındaki yeri gün geçtikçe artsa da ev alanındaki sorumlulukları devam etmekte ve bu nedenle iş-aile çatışmasına daha fazla maruz kalacağı düşünülmektedir. Kadın medya çalışanlarının daha fazla iş-aile çatışması yaşayacağı düşüncesiyle cinsiyet değişkeni ile iş-aile çatışması ve iş doyumu düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırma sorularımızdan birini oluşturmuş ancak yapılan analizler sonucunda anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Araştırma sorularından bir diğeri ise medya çalışanının kurumda çalıştığı süre ile iş doyumu ve iş – aile çatışması düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığıdır. Kurumda uzun süre çalışan kişilerin beklentilerinin daha gerçekçi olacağı ve çalışma hayatına yönelik tecrübesi nedeniyle iş doyumunun daha yüksek olacağı düşünülmüş ancak yapılan analizler sonucunda çalışma süresi değişkeninin medya çalışanlarının iş doyumu ve iş – aile çatışması düzeyleri ile anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir.

Son olarak medeni durum değişkeni ile medya çalışanlarının iş-aile çatışması ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı sorusu için elde edilen verilerin analizi sonucunda herhangi bir anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür.

Yapılan analizler ve araştırma sorularına yönelik elde edilen cevaplar ışığında medya çalışanlarının iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Ayrıca medya çalışanlarının iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu sonuca göre örnekleme oluşturan medya çalışanlarının iş ve aile alanları arasına bir sınır koyduğu ve bu nedenle alanların birinde yaşanan olumlu ya da olumsuz gidişatın bir diğerine yansımadağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adams, G. A., ve Jex, S. M. (1999). "Brief Report Relationships Between Time Management, Control, Work-Family Conflict, And Strain". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(1), 72-77.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akkas, M. A., Hossain, M. I. ve Rhaman, S. (2015). "Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study". *Journal of Business and Economics*, 6(12), 2063-2071.
- Akkaşoğlu, S. ve Ulama, Ş. (2016). *İşgörenlerin Çalışma Koşulları ve İş Tatmini: İstanbul'da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. 3rd International Congress of Tourism & Management Researches, 95-110.
- Akova, O. ve Akın G. (2015). *Çatışma Yönetimi.*, K.O. Özer, M. Hızıroğlu, ve A. Saldamlı (Editörler). *Yönetim ve Örgütsel Etkinliği Geliştirme Yöntemleri*. İstanbul. Adra Yayıncılık, 516-549.
- Aktaş, H. ve Çetin Gürkan, G. (2015). "İş-Aile Ve Aile-İş Çatışması İle Bireysel Performans Etkileşiminde Meslekî Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16 (2), 139-154.
- Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013). "Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma". *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (4), 1-14.
- Aslan, Ş. (2008). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2), 163-178.
- Aziri, B. (2011). "Job Satisfaction: A Literature Review". *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bayat, B.(2008). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (Birinci Baskı). Ankara: ALTER Yayıncılık. s. 190-193, 188-190,210,244.
- Bayer, A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 101-129.
- Baykal, B. (2014). "Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10- 23.
- Baykal, B. (2015). *İş Ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal Ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayrak Kök, S. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.

- Bellavia, G. M., Frone, M. R. (2005). Work Family Conflict.,J. Barling, E.K., Kelloway, M.R. Frone.(Editors). *Handbook of Work Stress*. United States of America: Sage Publications.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E. ve Kaygısız, Ü. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 459-480.
- Brauchli, R., Bauer, G.F., ve Hämmig, O. (2011). “Original Communication Relationship Between Time-Based Work-Life Conflict And Burnout A Cross- Sectional Study Among Employees In Four Large Swiss Enterprises”. *Swiss Journal of Psychology*, 70 (3), 165–174.
- Bruck, C. S. ve Allen, A. D. “The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, And Work–Family Conflict”. *Journal of Vocational Behavior*, (63), 457–472.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (Çev. İ. D. Erguvan Sarıoğlu. Kaknüs Yayınları. (Eserin orijinali 2004’te yayımlandı), s. 23, 209-303
- Can, H. (Editör), Aşan, Ö., ve Aydın, E.M. (2006).*Örgütsel Davranış*. Ankara: Arıkan Yayınevi.
- Ceylan, A., Ergün, E. ve Alpkan, L. (2000). “Çatışmanın Sebepleri Ve Yönetimi”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(2), 39-51.
- Cinamon, R.G., Weisel, A., Tzuk, K. (2007). “Work–Family Conflict Within the Family”. *Journal of Career Development*, 34(1), 79-100.
- Clark, S. C. (2000). “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S. C. (2001). “Work Cultures and Work/Family Balance”. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365.
- Coşkun, M. (2016). *Esnek Üretim Koşullarında Türkiye’de Televizyon Habercilerinin Çalışma Yaşamı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çakır Yıldız, N. ve Güneş, M. Ş. (2017). “Örgütsel Stresin, Örgütsel Sessizlik Ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Eczane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1), 45-66.
- Çarıkçı, İ. (2001) “Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 127 – 138.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, İ. (2009). “İş - Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (9), 153-170.

- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2010). “Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 19-41.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). “Duygusal Emek Ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
- Çolak, S. (2018). *Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri: THY Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Dede, N., Yılmaz, G. ve Karaca Çakınberk, A. (2014). “İş-Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde İşe Tutkunluğun Aracılık Etkisi”. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(5), 121-142.
- Demir, H. , Okan, T. ve Bostan, S. (2015). “Yönetici Adayı Hekimleri Hangi Günü Motive Eder? Başarma ve Güç İhtiyaçları İle Mesleki Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 215- 241.
- Demirci, N. (2013). “Stres Ve Stresi Ortaya Çıkaran Durumların Öğrenci Üzerindeki Etkisi”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 288-296.
- Dikmen, A.A (1995). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimi*, (Birinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Disk-Ar. (2019). *Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler*. İstanbul: Disk.
- Dökmen, Ü. (2005). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. (22. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Durna, U. (2005). “A Tipi Ve B Tipi Kişilik Yapıları Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 275 – 290.
- Edwards, R.J. ve Rothbard, N.P. (2000). “Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs”. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-254.
- Eğinli, A. T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdem, A. R. (1998). “Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (4), 51-57.

- Erdilek Karabay, M. (2015). “Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26),113-134.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış* (Birinci Baskı). İstanbul: Küre Ajans. s. 84-378.
- Erdoğan, N. (1999). “Kişilerde İş Çatışma Nedeni Olarak Rekabet-İşbirliği İkilemi”. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 45-60.
- Eren, E.(1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırması”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Ergün, E. ve Yüksel, A. (2019). “İş-Yaşam Çatışmasının Çalışanın Davranışsal Sonuçlarına Etkisi Ve İş Stresinin Aracılık Rolü”. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi – İAÜD*, 11 (1), 67-90.
- Fırat, Z.M. ve Cula, S.(2016). “İş – Aile Çatışması, Aile – İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi”. *Başkent University Journal Of Education*, 3(2), 146-155.
- Frone, M. R., Russell, M. VE Barnes, G. M. (1996). “Work-Family Conflict, Gender, and Health-Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57- 69.
- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006) “Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İşAile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83 – 101.
- Goff, S. J., Mount, M. K. Ve Jamison, R. L. (1990). “Employer Supported Child Care, Work/ Family Conflict, And Absenteeism: A Field Study”. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809.
- Gökçek Karaca, N. (2000). *Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Güçlü, N. (2001). “Stres Yönetimi”. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 91- 109.
- Gündüz, G. (2016). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnankul, H. (2015). “Türk Polis Teşkilatında Motivasyon Ve Bunun Kapsam Teorileri Açısından Değerlendirilmesi”. *International Periodical For the Languages Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(6), 533-554.

İnternet: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun. (1952, 20 Haziran). *Resmi Gazete* (Sayı: 8140). <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.3.5953&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=25.12.2019>:

İnternet: Basın. (t.y.). *Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük içinde*. <https://sozluk.gov.tr/>, 25.12.2019

İnternet: Duxbury, L. and Higgins, C. (2003) Work-Life Conflict in Canada in The New Millenium: A Status Report. Healthy Communities Division, Health Canada. <https://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fpublications.gc.ca%2Fcollections%2FCollection%2FH72-21-186-2003E.pdf+%&date=2015-05-23,25.12.2019>

İnternet: Duxbury, L. and Higgins, C. (2005). Report Four: Who Is At Risk? Predictors of Work – Life Conflict. Kanada, Public Health Agency of Canada, Erişim Adresi: <https://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fpublications.gc.ca%2Fcollections%2FCollection%2FHP20-1-2005E.pdf+%&date=2015-05-23,25.12.2019>

İnternet: Erk. (t.y.). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri Güncel Türkçe Sözlük İçinde*. Erişim Adresi: <http://sozluk.gov.tr/>, 25.12.2019

İnternet: Galtung, J. (2009). *Theories Of Conflict*. Erişim Adresi: https://www.transcend.org/files/Galtung_Book_Theories_Of_Conflict_single.pdf,25.12.2019

İnternet: Mcleod, S. A. (2007). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Erişim Adresi: <http://www.simplypsychology.org/maslow.html,20.12.2019>

İnternet: Pickering, P. (1999). *How to Manage Conflict.(First Edition)*. Erişim Adresi: <http://alkhbraa.com/home/PDFs/rasael/edara-tarbaweyah/%D8%B9%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86%20%D8%A8%D8%AD%D8%AB%20%D8%A3%D8%AC%D9%86%D8%A8%D9%8A.pdf,23.11.2019>

İnternet: Yayın. (t.y.). *Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük içinde*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>,18.11.2019

Kaçar, İ. (2018). *Medya Çalışanlarının Sosyo-Ekonomik, İş Tatmini, Sendikalılaşamama Sorunu Bağlamında İstanbul'da Çalışan Polis Adliye-Ring Muhabirleri Üzerine Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karalın, B. (2006). *K.K.T.C Bankalarında Motivasyon ve İş Doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, K.K.T.C. Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.

Kesici, S. (2006). *Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Khurshid, F. ve Khan, A. (2012). Types Of Conflict And Conflict Resolution Strategies Among The University Students. *Elixir Human Resource Management*, 51, 10668-10673.
- Kızanıklı, M. ve Koç, H. (2017). “İş-Aile Ve Aile-İş Yaşamı Çatışması İle İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 114-130.
- Koç, H. (2009). “Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200-211.
- Koç, H., Teke, A. ve Arslan, C. (2017). “Kişilerarası İlişkilerde Çatışma Çözme”. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 178-187.
- Kolbaşı, E ve Bağcı, Z.(2018). “İş-Aile ve Aile- İş Çatışması İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: İmalat Sektöründe Bir Araştırma”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5 (10), 157-168.
- Korkmazer, F. (2018). *İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Köksal, O., Çetin, F. ve Şahin, F. (2015). *İş Arkadaşları Mutluluk Getirir Mi? İşten Memnuniyetin Ve Cinsiyetin Durumsal Aracılık (Moderated Mediation) Rolü*. 23. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi (S. 755-761). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kumar, G. V. ve Janakiram, B. (2017). “Theories Of Work Life Balance –A Conceptual Review” *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9), 184 – 192.
- Kurt, T. (2005). Herzberg’in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Kurtuldu, S., Özcüre, G., Eryiğit, N. ve Yüce, G. (2009). “Finansal Piyasalarda Spin Satış Eğitim ve Danışmanlık Yaklaşımı: Uluslararası Huthwaite Eğitim ve Araştırma Şirketi’nin Başarısı”. *Sosyal Siyasal Konferansları Dergisi*, 0 (57), 235-267.
- Küçüközkan, Y. (2015). “Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve”. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1(2), 86-115.
- Lapierre, L.M., Spector, P.E., Allen, T.D., Poelmans, S., Cooper, C.L., O’driscoll, M.P., Sanchez, J.I., Brough, P., Kinnunen, U. (2008). “Family-Supportive Organization Perceptions, Multiple Dimensions Of Work–Family Conflict, And Employee Satisfaction: A Test Of Model Across Five Samples”. *Journal of Vocational Behavior* 73 ,92–106.

- Löle, A. (2012). *Türk Basınında İş Tatmini ve Sendikalaşma İltitisi: Akşam Gazetesi Üzerine Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Malekiha, M., Abedi, M. R., Baghban, I. (2012). “Work-Family Conflict and Personality”. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(12), 144-152.
- Matthews R. A., Bulger, C. A. ve Barnes-Farrell, J. L. (2010). “Work Social Supports, Role Stressors, And Work–Family Conflict: The Moderating Effect Of Age”. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78–90.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., K. A. S. Wickrama (1996). “Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes”. *Social Psychology Quarterly*, 59(1), 62-79.
- Mirzeoğlu, N. (2005). “Örgütsel Çatışma Ve Yönetimi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarında Bir Uygulama”. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2) 51-56.
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). “İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması”. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-15.
- Mutlu, S. (2011). *Görsel Medya Çalışanlarındaki Rol Çatışması Üzerine Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Onaran, O.(1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları* (Birinci Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Öcal, Ö. (2008). *İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Öner, M. (2012). *İş-Aile Çatışması Ve İş Tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma (Kocaeli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). “Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 85-97.
- Özaşarlıoğlu Sakallı, S. ve Kılıç, R. (2013). “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi”. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (3), 208-237.
- Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.

- Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69- 99.
- Özen Kapız, S. (2002). “İş- Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3), 139-153.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005) “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128 – 147.
- Özer, P.S. ve Topaloğlu, T. (2008). “Motivasyonda Kapsam Kuramları”. C. Serinkan (Editör). *Liderlik ve Motivasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2013). “İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 19-49.
- Öztaş, U. ve Akın, O. (2009). “Örgütsel Çatışma Yönetiminde Cinsiyet Farklılıkları: Antalya Serbest Bölgesinde Bir Araştırma”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 9-24.
- Pickerin, P. (1999). *How To Manage Conflict* (First Edition). New Jersey. Carreer Press.
- Polat Üzümcü, T ve Akpulat, N.A. (2017). “Turizm İşletmeleri Çalışanlarının İş- Aile Yaşam Çatışması Ve Yaşam Doyumları İlişkisi: Kartepe-Çeşme Örneği”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (51), 1070-1082.
- Priyadharshini, R. A., Wesley, R. J. (2014). “Personality as a Determinant of Work-Family Conflict”. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(5), 1037-1060.
- Rıncı, V. M., Panchanatham, N. (2014). “Work Life Balance: A Short Rewiev Of The Theoretical And Contemporary Concepts”. *Continental Journal Of Social Sciences*, 7(1), 1 – 24.
- Riggio, R. E. (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş* (Altıncı Baskıdan Çeviri). (Çev. Belkıs ÖZKARA). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. (Eserin orijinali 1986’da yayımlandı).
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış* (On dördüncü Basımdan Çeviri). (Çev. İnci ERDEM). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. (Eserin orijinali 1995’de yayımlandı).

- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Sarpkaya, R. (2002). “Eğitim Örgütlerinde Çatışma Yönetimi ve Bir Örnek Olay”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(3), 414 - 429.
- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). “Örgütsel Güven, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama”. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65-79.
- Seker, S.E. (2015). “Motivasyon Teorisi”. *YBS Ansiklopedi*, 2(1), 22-26.
- Selye, H. (1975) “Confusion and Controversy in the Stress Field”. *Journal of Human Stress*, 1(2), 37-44.
- Semerci, A.S. (2005). *İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nda Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sevimli, F. , İşcan, Ö.F. (2005). “Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sis Atabay, E. ve Naktiyok, A. (2017). “İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Aile-İş Çatışmasının Aracılık Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 6 (12), 30-45.
- Spector, P.E. (1985). “Measurement of Human Service Staff Saticfaction: Development of the Jon Satisfaction Survey”. *American Journal of Community Psycology*, 13(6), 693.
- Spector, P.E. (2003). *Industrial Organizational Psychology* (Third Edition). Crawfordsville: John Wiley& Sons Inc.
- Suntur, A.S. (2012). *Havacılık Sektöründe İş ve Çalışan Niteliğinin Çalışanların Motivasyon ve İş Tatminine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, M. ve Avşar, Z. (2016). “Basın İş Kanunu, Sorunlar ve Güncelleme Tartışmaları”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(2), 113-138.
- Tan, Ş. (2016). *SPSS ve Excel Uygulamalı Temel İstatistik-I*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tayfur, Ö. Ve Arslan, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Tekin, Ö. A., Turan, S. N., Özmen, M., Turhan, A. A. ve Kökçü, A. (2012). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”. *Journal of Yasar University*, 27(7), 4611 - 4641

- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). “İş – Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler”. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-41.
- Tekingündüz, S., Seçkin, M., Yaman, K., Türk, I. ve Aslan, S. (2016). “Performans, İş Tatmini ve İş-Aile Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkiler”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1672-1679.
- Tokat, B. (1999). “Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Yönetimi”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 23-40.
- Topaloğlu, C. ve Boylu, Y. (2006). Örgütsel Çatışmaların Türleri: Otel İşletmeleri Açısından Ayrıntılı Bir İnceleme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 1-27.
- Tozkoparan, G. (2013). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 189-231.
- Turgut, T. (2011). “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- Turunç, Ö ve Erkuş, A. (2010). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415 – 440.
- Turunç, Ö. ve Afacan Fındıklı, M. (2015). Algılanan Lider Desteği İle İş-Aile Çatışması İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin Düzenleyici Etkisi: Turizm Sektörü Örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(10), 113-134.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş - Aile, Aile - İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209- 232.
- Türesin Tetik, H. ve Köse, S. (2016). “İş-Aile Çatışmasının Yönetilmesine İlişkin Beklentilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması”. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 179-210.
- Ulukuş, K.S. (2016). “Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25), 247-262.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, (4), 113-118.
- Üzümcüoğlu, Y. (2013). *Bidirectional Nature of Work Family Conflict: The Antecedents and Outcomes of Work to Family Conflict And Family to Work Conflict*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Voydanoff, P. (1988). "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work / Family Conflict". *Journal of Marriage and The Family*, 50(3), 749-761.
- Williams, J. (2000). *Unbending Gender* (First Edition). New York: Oxford University Press, 11-19.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M.K. (2007). Satış Gücü Motivasyonu - İş Tatmini Ölçeklerinin Test Edilmesi ve Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 62-98.
- Yelboğa, A. (2009). "Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS)". *World Applied Sciences Journal*, 6(8), 1066-1072.
- Yeşil, A. (2016). "Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme". *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.
- Yıldız, S., Taştan Boz, İ. ve Yıldırım, B. F. (2012). Kişilik Tipi İle Olumlu Sosyal Davranış Arasındaki İlişki: Marmara Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 215-233.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015, Ağustos). "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği". *Istituto di Richerche Economico Sociali del Piemonte, Torino*, 1-25.
- Yöyen, B. (2007). *Türkiye’de Basın Çalışanlarının İstihdam Sorunlarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yurtseven, Ö. (2008). *İş - Aile Çatışması, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 19(2), 301-314.
- Zencirkıran, M. (Editör) (2015). *Örgüt Sosyolojisi* (İkinci Baskı). Türkiye: Dora Yayınevi, 63-68, 340.





EK-1 Anket Soruları

Bu anket formu Ankara Hacı Bayram Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar sadece bu araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilere verilmeyecektir. **Lütfen forma kurum adını ve isminizi yazmayınız.** Katkılarınız için teşekkür ederim.

Zühal Nihan ÇETİN

JSS İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

<i>Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) karasızım, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.</i>		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
<i>KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.</i>						
1	Yaptığım iş karşılığında yeterli bir ücret aldığımı düşünüyorum.					
2	İşimde yükselme şansım az.					
3	Yöneticim yaptığı işte yeterlidir.					
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.					
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.					
6	İşyerimdeki kurallar işlerin yapılmasını kolaylaştırır.					
7	İş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir					
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.					
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.					
11	İşini iyi yapana yükselme şansı veriliyor.					
12	Yöneticim bana karşı tutumunun olumsuz olduğunu düşünüyorum.					
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletme kadar iyidir.					
14	Yaptığım işten hoşnut değilim					
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.					

EK-1. (devam) Anket Soruları

16	Birlikte çalıştığım insanların işlerini aksatmaları nedeniyle iş yüküm artıyor.					
17	Yaptığım işten hoşnutum.					
18	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.					
19	Çalışanların işle ilgili düşüncelerine değer verilir.					
20	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.					
21	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.					
22	Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
23	Ücretimdeki artışlardan memnunum.					
24	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.					
25	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.					
26	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.					
27	Çalışanlar arasında çekişme var.					
28	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.					

EK-1. (devam) Anket Soruları

	İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Aile sorumluluklarıma ayırdığım zaman çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarımla çatışıyor.					
2	Aileme fazla zaman ayırdığım için işime ilişkin faaliyetlere zaman ayıramıyorum.					
3	Aile sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili aktivitelere katılamıyorum.					
4	Evdeki stres yüzünden, işteyken aklım aile sorunlarında kalıyor.					
5	Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum					
6	Evde faydasını gördüğüm davranış biçimleri işimde aynı ölçüde etkili olmuyor					
7	Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladığımda o kadar yararlı olmuyor					
8	Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, işte ters etki yaratabiliyor					
9	İşim, aile-içi aktivitelere istediğim kadar zaman ayırmamı engelliyor					
10	İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile-içi aktiviteleri gerçekleştirmemi engelliyor					
11	İş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeni ile aile içi sorumluluklarımı gerçekleştiremiyorum					
12	İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile-içi aktivitelere katılamayacak ve aile sorumluluklarımı yapamayacak kadar bitkin oluyorum					
13	İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu aileme zaman ayırmamı engelliyor					
14	İşteki baskılar nedeni ile bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum					
15	İşte kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmuyor					
16	İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, evde ters etki yaratabiliyor					

EK-1. (devam) Anket Soruları

1. Cinsiyetiniz?

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaşınız?

- a) 15-19 b) 20-24 c) 25-29 d) 30-34 e) 35-39 f) 40-44
h) 45-49 g) 50-54 J) 55-59 k) 60-64 l) 65+

3. Eğitim durumunuz?

- a) İlköğretim b) Ortaöğretim c) Lisans d) Lisansüstü

4. Çalışma durumunuz?

- a) Kadrolu b) Sözleşmeli c) Stajyer

5. Hane halkı gelir düzeyiniz?

- a) 2020-3500 b) 3501-5000 c) 5001-6500 d) 6501-8000 e) 8001 ve üstü

6. Kurumdaki çalışma süreniz?

- a) 1-5 yıl b) 6-15 yıl c) 16-25 yıl d) 26-35 yıl e) 36 yıl ve üstü

7. Çalışma düzeniniz?

- a) Tam zamanlı b) Yarı zamanlı c) Geçici

8. Çalışma saatiniz (günlük)?

- a) 3-5 b) 6-8 c) 9-11 d) 12 ve üstü

9. Fazla mesai yapıyor musunuz?

- a) Evet b) Hayır

10. Hafta sonu çalışıyor musunuz?

- a) Evet b) Hayır

EK-1. (devam) Anket Soruları

11. Önceliğiniz nedir?

- a) İşim b) Ailem c) Arkadaşlarım

12. Sizce başarısızlığın nedeni öncelikli olarak hangisidir?

- b) Kişinin kendisidir b) İş ortamı c) Çalışma arkadaşları d) Fiziki şartlar

13. Medeni durumunuz?

- a) Evli b) Bekar

14. Evliyseniz eşinizin eğitim durumu?

- a) İlköğretim b) Ortaöğretim c) Lisans d) Lisansüstü

15. Eşinizin çalışma durumu

- a) Çalışmıyor b) Çalışıyor c) Emekli

16. Eşinizin günlük çalışma süresi

- a) 6-8 b) 9-11 c) 12-14

17. Eşiniz hafta sonu çalışıyor mu?

- a) Evet b) Hayır

18. Kaç çocuğunuz var?

- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 ve daha fazla

19. Çocuk bakımı için yardım alıyorsanız, kimlerden alıyorsunuz?

- a) Aile büyükleri b) Bakıcı c) Kreş/bakım evi vb.

20. Ev işleri için yardım alıyorsanız kimlerden alıyorsunuz?

- a) Aile bireyleri b) Ücretli çalışan c) Yardım almıyoruz

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Zühal Nihan ÇETİN
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 15.06.1993 Ankara
Medeni Hali : Bekâr
Telefon : 554 110 46 81
E-mail : nihancetin1@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi/ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı	Devam Ediyor
Lisans	Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi	2016
Lise	Çağrı Bey Anadolu Lisesi.	2011

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
1 yıl	Final Okulları	Muhasebe

Yabancı Dil

İngilizce



