

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: ÖZEL
DERSHANE ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA(KOCAELİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mert ÖNER

Enstitü Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem UĞUR

ARALIK 2012

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ


İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: ÖZEL
DERSHANE ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA(KOCAELİ ÖRNEĞİ)


YÜKSEK LİSANS TEZİ


Mert ÖNER

Enstitü Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

Bu tez 27.12.2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Adem UĞUR


Prof. Dr. Filiz ÖZKAN


Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Jüri Başkanı

Kabul

Red

Düzeltme

Jüri Üyesi

Kabul

Red

Düzeltme

Jüri Üyesi

Kabul

Red

Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mert ÖNER

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, Kocaeli ilindeki özel dersane öğretmenlerinin hissettiği iş-aile çatışması düzeyinin iş tatmini üzerine olan etkisi ve dersane öğretmenlerinin işten aileye yönelik çatışma mı yoksa aileden işe yönelik çatışmamı yaşadığı belirtilmeye çalışılmış, iş-aile çatışmasının cinsiyetler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirtmek amaçlanmıştır

Bu çalışmanın hazırlanmasında, her zaman yanımda olan, her daim fikir ve düşünceleriyle bana yön veren tez danışmanım sayın Prof. Dr. Adem UĞUR 'a ve yetişmemde emeği geçen bütün hocalarıma teşekkür ederim. Hayatımın her anında sevgi ve saygı yoluyla yol gösterici olan aileme teşekkür ederim.

Mert ÖNER

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	4
1.1. İş, Aile, Çatışma Tanımı	4
1.2. İş-Aile Çatışması Tanımı	8
1.2.1. İş-Aile Çatışması.....	11
1.2.2. Aile-İş Çatışması.....	13
1.3. İş-Aile Çatışması Teorileri	15
1.3.1. Telafi Teorisi.....	16
1.3.2. Taşma Teorisi.....	16
1.3.3. Araçsallık Teorisi.....	17
1.3.4. Çatışma Teorisi	17
1.4. İş-Aile Çatışma Türleri	18
1.4.1. Zaman Esaslı Çatışma.....	19
1.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma.....	20
1.4.3. Davranış Esaslı Çatışma	21
1.5. İş-Aile Çatışmasını Giderici Uygulamalar.....	21
1.5.1. Bireysel ve Aile Uygulamaları.....	22
1.5.2. İşveren Uygulamaları.....	24
1.5.3. Sosyal Politika Uygulamaları	25
BÖLÜM 2: İŞ TATMİNİ	27
2.1. İş Tatmini Tanımı.....	27
2.2. İş Tatmini İçin Motivasyon Teorileri.....	29
2.2.1. Kapsam Teorileri	29
2.2.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	30
2.2.1.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi	32
2.2.1.3. Alderfer ERG Teorisi	33

2.2.1.4. McClelland Başarı İhtiyacı Teorisi.....	34
2.2.2. Süreç Teorileri	36
2.2.2.1. Vroom Beklenti Teorisi	36
2.2.2.2. Lawler ve Porter Beklenti Teorisi.....	37
2.2.2.3. Adams Hakkaniyet Teorisi	37
2.2.2.4. Locke Amaç Teorisi	39
2.3. İş Tatminsizliği ve Sonuçları	40
2.3.1. Psikolojik ve Fiziksel Sorunlar ve Stres	41
2.3.2. Devamsızlık	41
2.3.3. İşgören Devri	42
2.3.4. İş Performansı	43
2.3.5. İş Kazaları	44
2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	44
2.4.1. Bireysel Faktörler.....	44
2.4.1.1. Cinsiyet	44
2.4.1.2. Yaş	45
2.4.1.3. Kişilik	46
2.4.1.4. Eğitim	47
2.4.1.5. Statü	47
2.4.1.6. Tecrübe	47
2.4.1.7. Sosyal Çevre	48
2.4.2. Örgütsel Faktörler	48
2.4.2.1. Ücret	48
2.4.2.2. Yönetim Tarzı.....	49
2.4.2.3. Çalışma Arkadaşları.....	49
2.4.2.4. İşin Niteliği	50
2.4.2.5. Güvenlik	50
2.5. İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	50
BÖLÜM 3: İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ve İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ:	
ÖZEL DERSHANE ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.	52
3.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları	52
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	52

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	54
3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	53
3.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler.....	55
3.5.1. Demografik Özellikler	54
3.5.2. İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini Değişkenlerine Ait Bulgular .	57
3.5.3. Demografik Özellikler ve İş-Aile Çatışması, İşten Aileye Yönelik Çatışma, Aileden İşe Yönelik Çatışma ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	58
3.5.4. Hipotezlere İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler	77
SONUÇ	81
KAYNAKÇA	87
EKLER.....	94
ÖZGEÇMİŞ.....	97

KISALTMALAR

AI :Aileden İŖe Yönelik ÇatıŖma

IA :İŖten Aileye Yönelik ÇatıŖma

IAÇ :İŖ-Aile ÇatıŖması

IT :İŖ Tatmini

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Tümevarımsal İş-Aile Rol Gerginliği Modeli	10
Şekil 2. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Etkileşimi	15
Şekil 3. İş-Aile Rol Uyumsuzluğu Modeli	19
Şekil 4. İş-Aile Çatışmasını Uzlaştırma Aktörleri	22
Şekil 5. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	30
Şekil 6. Klasik Güdüleme Teorileri	35
Şekil 7. İş Tatminsizliğini İfade Biçimleri	40
Şekil 8. Çalışan Tatmini – İş Performansı İlişkisi	43
Şekil 9. Yaş ve İş Tatmini İlişkisinde Doğrusal Model	45
Şekil 10. Yaş ve Çalışan Tatmini İlişkisinde U Şekli Modeli	46

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İş-Aile Çatışması Güvenirlilik	53
Tablo 2. İş Tatmini Güvenirlilik.....	53
Tablo 3. Normallik Testi Sonuçları	54
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri	57
Tablo 5. Değişkenlerin Ortalama Değerleri	58
Tablo 6. Cinsiyete Göre İAÇ İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları	59
Tablo 7. Yaşa Göre İAÇ İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları	60
Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre İAÇ İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları	61
Tablo 9. Medeni Duruma Göre İAÇ İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	61
Tablo 10. Çocuk Sayısına Göre İAÇ İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları	62
Tablo 11. Çalışma Saatine Göre İAÇ İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları	63
Tablo 12. Hane Gelirine Göre İAÇ İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	64
Tablo 13. Meslek Yılına Göre İAÇ İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları	64
Tablo 14. Yardım Durumuna Göre İAÇ Mann-Whitney U Test Sonuçları	65
Tablo 15. Bakım Durumuna Göre İAÇ Mann-Whitney U Test Sonuçları	65
Tablo 16. İşten Aileye Yönelik Normallik Testi.....	66
Tablo 17. Cinsiyete Göre İA İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	66
Tablo 18. Çalışma Saatine Göre İA İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları	67
Tablo 19. Aileden İşe Yönelik Normallik Testi	69
Tablo 20. Cinsiyete Göre Aİ İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	69
Tablo 21. Cinsiyete Göre İT İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları	70

Tablo 22. Yaşa Göre İT İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları	71
Tablo 23. Eğitim Durumuna Göre İT İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları	72
Tablo 24. Medeni Duruma Göre İT İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	72
Tablo 25. Çocuk Sayısına Göre İT İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları	73
Tablo 26. Çalışma Saatine Göre İT İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları	74
Tablo 27. Hane Gelirine Göre İT İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	75
Tablo 28. Meslek Yılına Göre İT İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	75
Tablo 29. Yardım Durumuna Göre İT Mann-Whitney U Test Sonuçları	76
Tablo 30. Bakım Durumuna Göre İT Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	77
Tablo 31. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 32. İAÇ Ve İT Arasındaki Korelasyon	78
Tablo 33. İA Ve İT Arasındaki Korelasyon	79
Tablo 34. Aİ Ve İT Arasındaki Korelasyon	80

Tezin Başlığı: İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma(Kocaeli Örneği)

Tezin Yazarı: Mert ÖNER

Danışman: Prof. Dr. Adem UĞUR

Kabul Tarihi: 27.12.2012

Sayfa Sayısı: IX (Ön Kısım) + 95 Tez

Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi

Bu çalışmada, özel dershanelerde çalışan dershane öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve iş tatmini düzeylerinin ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla dershane öğretmenlerinden 392 anket anket çalışması yoluyla elde edilen veriler incelemeye alınmıştır. Anketlerden elde edilen veriler non-parametrik testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri ve Spearman korelasyon analizi ile istatistiksel olarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın sonucunda özel dershane öğretmenlerinin, işte geçirilen ortalama haftalık çalışma saati ile iş-aile çatışması arasında; cinsiyetler ve işte geçirilen ortalama haftalık çalışma saati ile işten aileye yönelik çatışma arasında; cinsiyet açısından aileden işe yönelik çatışma arasında; yaş, işte geçirilen ortalama hafalık çalışma saati, meslekte geçirilen yıl ve aile bireylerinin bakımı ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Elde edilen veriler sonucunda yapılan hipotez testlerinde iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü ilişki; işten aileye yönelik çatışma ile iş tatmini arasında ters yönlü; aileden işe yönelik çatışma ile iş tatmini arasından ters yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş-Aile Çatışması, İş Tatmini, Dershane, Öğretmen, Kocaeli

Title of the Thesis: The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Study Through Private Course Teachers(Kocaeli)	
Author: Mert ÖNER	Supervisor: Prof. Dr. Adem UĞUR
Date: 27.12. 2012	Nu. of pages: IX(pre text) + 95(thesis)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	Subfield: Human Resource Management
<p>In this study, the relation between work-family conflict and job satisfaction level of private course teachers were investigated. In order to achieve this, the data obtained from 392 private course teachers via questionnaire was analyzed. Data from questionnaire were statistically analyzed with non parametric tests which Mann Whitney U test and Kruskal Wallis test and relation between work-family conflict and job satisfaction analyzed with Spearman correlation test.</p> <p>The result of study, there is significant differences with weekly work hours and work-family conflict; there is significant differences of teachers gender and weekly work hours and work to family conflict; there is significant differences gender and family to work conflict; and there is significant differences of teachers age group, weekly work hours, years of teachers experience and job satisfaction.</p> <p>Three hypothesis conducted about teachers work-family conflict, work-to family conflict, family to work conflict and job satisfaction. The result of these hypothesis, there is a negative relations with work-family conflict and job satisfaction; there is a negative relationship with work to family and job satisfaction; there is a negative relationship with family to work conflict and job satisfaction.</p>	
Keywords: Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Private Course, Teacher, Kocaeli	

GİRİŞ

İnsan hayatında önemli bir yeri olan iş ve aile rolleri hayatın anlamlandırılmasında ön plana çıkmaktadır. Her birey hayatını idame ettirebilmek için çalışmak zorundadır. Bunun yanında bir de üyesi bulunduğu ailesinin de ihtiyaçlarını karşılamak durumunda kalan insan, iş ve aile rollerinin kesişen talepleri nedeniyle uyum sorunu yaşamaktadır. Bu uyumsuzluk durumu ilerleyen zamanlarda önüne geçilemeyecek rol çatışmasına neden olmaktadır. Roller arasında sorun yaşayan insan, yaşam konusunda huzursuz olacak ve sahip olduğu her iki rolden de tatmin olmamaya başlayacaktır.

Toplumsal cinsiyet rol teorisine göre belli rolleri olan kadın ve erkek, ekonomik ve sosyal değişimler karşısında kendilerine yeni roller biçmiştir. Erkeğin ekmek parası kazanmak için çalışma rolünü üstlendiği ve bunun yanında kadının ev işleri ve çocuk bakımı rollerini üstlendiği geleneksel yapı değişimlere uğrayarak, insanların sahip olduğu bu yeni roller çalışan insanların iş-aile uyum sorununu ortaya çıkarmıştır.

Kadınların işgücüne yoğun katılımı sayesinde değişen sorumluluklar erkeği de aile içi sorumlulukları paylaşmasına çekerek hem erkek hem de kadın açısından çatışmayı artırıcı etkenler olmuştur.

İş-aile çatışmasının sonuçlarının hem bireyin kendisine hem de örgüte olumsuz etki yapacağı görüşü, organizasyonları bu konuya çözüm bulmaları konusunda harekete geçirmek zorunda bırakmıştır. Modern işletme teorisinin beraberinde getirdiği sistem anlayışı sayesinde hem örgüt içi hem de örgüt dışı unsurlar sistem yaklaşımı ile değerlendirilmiştir. İnsan, teknoloji ve bilgi sistemin birer alt parçasıdır. İşte bu yaklaşım insanın örgütün bir parçası olduğunu ifade etmiş ve bireyin sosyal yaşamının da örgütsel yaşamı ile ilişki içinde olduğunu sunmuştur. İş hayatında duygulara yer yoktur görüşü yerini insan duygusal bir varlıktır görüşüne bırakmıştır(Özdevecioğlu ve Aktaş, 2).

Organizasyonların yanında toplumsal yapıyı düzenleme görevi nedeniyle devlette iş ve aile sorunlarından kaynaklanan problemleri ortadan kaldırmak için devreye girmiştir. Devlet gerek yasal düzenlemelerle asgari sınırları belirlerken gerekse de sosyal politika uygulamaları ile çalışan kesime yardımda bulunarak iş-aile rol uyumsuzluğunu giderici politikalar üretmektedir. Devletin oluşturduğu bu politikalar(İlkkaracan, 2010:8);

Çalışma zamanı ve izinlerine yönelik uzlaştırma politikaları;

- Hamilelik, doğum ve annelik izinleri, süreleri, ödenekleri ve diğer kullanım koşullarına ilişkin yasalar,
- Babalık ve ebeveyn izinleri, süreleri, ödenekleri ve diğer kullanım koşullarına ilişkin yasalar,
- Çocuk dışındaki aile içi diğer bakım yükümlülüklerine yönelik yasal iş izinleri,
- İnsana yaraşır iş çerçevesinde biçimlenen çalışma saatleri ve mesailerini,
- Çalışanın işverenle karşılıklı mutabakat içerisinde, iş günleri, saatleri ve yeri üzerindeki kontrolünü destekleyici güvenceli esnek çalışma.

Bakım hizmetlerine yönelik uzlaştırma politikaları;

- Okul öncesi çocuk bakımı ve eğitime yönelik yaygın, erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler,
- Okul çağındaki çocuklar için okul saatleri dışında ve tatil zamanlarında bakım ve eğitime yönelik yaygın erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler,
- Yaşlı bakımı için yaygın, erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler,
- Engelli bakımı için yaygın, erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler şeklinde olmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte önem kazanmaya başlayan iş-aile rol çatışması kavramı altında dersane öğretmenlerinin hissettikleri iş-aile çatışma düzeyi ile iş tatmini ilişkisini ölçmektir.

Bunun yanısıra araştırmanın alt amaçlarından biri de hissedilen iş-aile çatışmasının cinsiyetler açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

Diğer bir nokta ise algılanan çatışma düzeyinin işten aileye mi doğru yaşandığını ya da aileden işe mi doğru yaşandığını açıklamaktır.

Araştırmanın Önemi

Çalışma koşulları bakımından muadilleri olan kamu ve özel okul öğretmenlerine göre daha kötü durumda olan dersane öğretmenleri uzun çalışma saatleri, düşük ücret, iş güvencesi gibi konular bakımından sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu şartlar altında iş ve aile taleplerini karşılayamayan dersane öğretmenlerinin iş-aile çatışması yaşama ihtimalleri yüksektir.

İşte bu nedenlerle dersane öğretmenlerinin ne düzeyde iş-aile çatışması yaşadıklarını ve yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin iş tatminleri üzerinde ne gibi etkiler yaptıklarını ölçmek için uygulanmıştır.

Tezin İçeriği

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş, aile ve çatışma ile ilgili temel tanımlar, iş-aile çatışması türleri ve teorileri ele alınmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde iş tatmini ile ilgili temel tanımlar, iş tatminini etkileyen faktörler ve iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir.

Üçüncü ve son bölümde, Kocaeli İlinde faaliyet gösteren özel dersane öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeylerinin iş tatminine etkisi konulu araştırma sonuçlarının bulgularına ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

BÖLÜM 1: İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. İş, Aile, Çatışma Tanımı

İnsanın hayatında büyük önem teşkil eden iş, bedensel ya da zihinsel çaba harcanarak yerine getirilen görevler bütünü olarak tanımlanabilir.(Uğur, 2008: 53) Bu anlamıyla iş, insanların ihtiyaçlarını karşılamak için sunulan mal ve hizmetlerin üretildiği işletmelerde insanların üstlendikleri görev dağılımının yapılmasıdır.

İnsanların işletmelerde(fabrikalarda) modern “iş” tanımı ile çalışması 18. yy.’nın sonlarına doğru gerçekleşen Sanayi Devrimi ile gündeme gelmiştir. İnsanlığın ilk oluşumundan günümüz bilgi toplumuna kadar insanlar, geçimlerini sürdürmek için çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu anlamda çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak geçmiş insanlığın varoluşuna kadar uzanan insan yaşamının en merkezi alanlarından birisidir şeklinde tanımlanabilir(Özen, 2005:79).

Daha çok sanayi toplumu öncesi döneme işaret eden çalışma kavramı sanayi sonrası toplumda anlamını iş kavramına bırakmıştır. Buna göre belirli bir üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel insan faaliyetleri çalışma olarak tanımlanabilirken, bir başka tanımda ise iş, yerine getirilen bu faaliyetlerden insanların maddi kazanç sağlaması şeklinde tanımlanabilir(Özgüven, 2003:6). İş çalışmadan ayıran en temel özelliğin “ücretli” olarak yerine getirilmesi olduğu görülmektedir.

Sanayi devrimine kadar topraklarda, küçük atölyelerde kendisi için çalışan insan, üretimin fabrikalarda yerine getirilmesi ile birlikte köylerinden kopup şehirlere gelerek kendilerini fabrikalarda çalışır durumda bulmuşlardır. Bu durumda insanlar, işgücünün belli bir ücret karşılığında belli bir patrona, yine patronun koyduğu çalışma koşulları çerçevesinde emeğini sunması ya da kiralaması şeklinde tanımlanabilecek “modern iş” kavramıyla tanışmışlardır(Aydoğanoglu, 2010:12)

Değişen özellikleri ve benzer kavramlarına rağmen ayakta kalan en eski insan aktivitelerinden biri olan işi, ekonomik ve sosyal olarak tanımlayan(Yazıcı, 2010:16) yazarların yanında, ekonomik anlamda iş, bireyin yaşamını sürdürmek amacıyla bedensel ve düşünsel çaba göstermesidir(Sabuncuoğlu ve Tokol, 1991:4) şeklinde tanımlayan yazarlar da bulunmaktadır. İnsan gösterdiği çaba karşılığında elde ettiği gelir ile hayatını sürdürecektir. Bu anlam, modern iş kavramının temel açıklayıcısı

ücretli çalışmayı temsil etmektedir. İşin sosyal anlamı ise insanın çalışma yaşamının içinde bulunduğu diğer insanlarla ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabasıdır(Sabuncuoğlu ve Tokol, 1991:4). İnsan sosyal varlık olduğu için diğer insanlarla iletişim kurmak ister görüşü sosyal anlamın altında yatan neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşin insana sağladığı yararlar ve insan tarafından işe verilen önem bakımından işin özelliklerine bakılırsa(Özen, 2005: 100-101; Keser, 2009: 61-62)

- İş, çalışan insan ve onun ailesine sosyal bir statü sağlar,
- İş, otonomi ve esneklikle beraber insanın yaratıcılığını ortaya çıkarır,
- İş, insanın diğer insanlarla iletişim kurmasını sağlayan sosyalleşme sürecidir,
- İş, bireysel kimliğin gelişmesini sağlar,
- İş, yaşam için gelir kaynağıdır.

İşin insana sağladığı kimlik olgusu özellikle günümüz sanayi ötesi toplumda toplumsal örgütlenmenin merkezine oturmuş durumdadır. Bir kişiye yöneltilen “ne yapıyorsun?” sorusu özünde “ne iş yapıyorsun?” sorusunu bulundurmaktadır, ya da bir kadına yöneltilen “çalışıyor musun?” sorusu da aslında “ücretli bir iş yapıyor musun?” anlamına gelmektedir(Yazıcı, 2010:77). Gerçekten günümüzün insanları diğer insanların sosyal statülerini yaptığı işle belirlemekte ve işin gelir getirici fonksiyonunu statü belirlemede ve saygınlık kazandırmada kullanmaktadırlar.

İşi en genel tanımıyla, bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret/gelir karşılığında bir organizasyona bağlı ya da serbest olarak insanın başkaları ya da kendisi için değer taşıyan mal ve hizmet ürettiği amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak tanımlanabilir(Özen, 2005: 84). Çalışmada temel alınan iş kavramını bu tanım net olarak ortaya koymaktadır.

İnsanın hayatında önemli yer teşkil eden işi gerçekleştirmesindeki temel amaç, kendisinin ve üyesi bulunduğu ailesinin yaşamını sürdürmektir. Toplumun çekirdeğini oluşturan ve birliktelik, toplu halde yaşama kavramlarını içine alan aile, bireylerin hayatlarında önemli yer bulmaktadır.

Tüm toplumlarda sosyal hayatın başlangıcı olarak kabul edilen aile kavramı, anayasalardan ders kitaplarına kadar “Aile toplumun temelidir” sözüyle

anılmaktadır(Aytaç, 2007: 21). Gerçekten anayasamızın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlıklı üçüncü bölümünün 41. maddesi aileyi, “Aile Türk toplumunun temelidir” şeklinde tanımlamıştır. Toplumun en küçük birimi olarak aile toplumda kurulan sosyal hayatın başlangıcıdır.

Ailenin toplumun temeli olması, toplumun sosyal yapısını da etkileyecektir. Bir toplumun aile yapısı ne kadar sağlam ve düzenli olursa o toplumdaki sosyal yapı da o derece düzenli ve sağlam olacaktır(Yıldırım, 2006: 6).

Aile, kişiyle toplum arasında bağ kuran ve toplum hayatının devamını sağlayan en temel sosyal kurumlardan birisi olarak toplumun gelenek ve göreneklerini nesilden nesile aktarma fonksiyonuna sahiptir(Aile Yapısı Araştırması, 2006:1). Bunun yanında aile, nüfusu yenileme, nesillere milli kültür naklini ve sürekliliğini sağlama, çocukları yetiştirme ve sosyalleştirme, ekonomik, biyolojik, psikolojik tatmin sağlama, sosyal yeri tayin etme ve statü kazandırma, sevgi, saygı ve yardımlaşma yani zayıf, yaşlı ve çocukların korunması, karı koca arasındaki ilişkiyi toplum tarafından kabul edilir kılma gibi diğer fonksiyonlara da sahiptir(Yıldırım, 2006:10).

Aile kavramı insanlığın başlangıcından itibaren tüm toplumlarda görülmekle beraber toplumdan topluma yapıları itibariyle farklılık göstermektedir. Aile yapısı itibariyle ataerkil, anaerkil, geniş aile ve çekirdek aile gibi topluma ve zamana göre değişiklik göstermektedir. Geniş aile; baba, karısı veya karıları, evlenmemiş çocukları, evlenmiş erkek çocukları ve bunların karıları ile çocuklarının aynı çatı altında yaşamasını içerirken; çekirdek aile ise anne, baba ve çocuklardan oluşan aile tipini içermektedir (Erkal, 2000: 240). Toplumlarda gerçekleşen ekonomik gelişmeler, özellikle sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan kentleşme olgusu çekirdek aile yapısının oluşmasına yol açtığı görüşü bulunmaktadır(Köknel, 2007:352).

Kısaca aile, aynı veya ayrı çatı altında yaşayan eş ve çocuk ile aynı çatı altında yaşayan diğer aile bireylerinden oluşmaktadır(AKDKUHY, 2008). Çalışmaya temel teşkil eden aile kavramı olarak bu kavramı ele alacağız.

İş ve aile arasındaki etkileşim insanlık tarihi boyunca önemini korumuştur. Sanayi öncesi dönemde yer bulan işin aile ile iç içe oluşumu sanayi sonrası dönemde yerini iki ayrı yaşam alanına bırakmıştır. Sanayi öncesi dönemde çalışma, aile üyelerinin bir araya

gelip tüketeceği kadar üreteceği şeklinde oluşurken, sanayi sonrası dönemde bireylerin evlerinden ayrılıp başkasının hizmetinde başkaları için ürettiği çalışma şekline dönüşmüştür. Fabrikada ücretli iş sistemi o ana kadar oluşmuş tüm çalışma düzenini, çalışma saatlerini değiştirirken aynı zamanda insanların günlük yaşam ritimlerini ve ailesine ayırdıkları zaman dilimini de azaltmıştır. Sonuçta, kapitalizmin gelişim süreci içinde, işçiler ve işçi ailelerinin bütün bireyleri yeni bir bölüşüm sisteminin sancılı oluşum sürecini bizzat yaşayarak öğrenmişlerdir(Aydoğanoglu, 2010:12-18).

Çalışma hayatı ve aile hayatı arasındaki keskin bölünmenin yaşandığı bu dönemde “modern ücretli iş yaşamı”, ev yaşamı ve iş yaşamını hem zaman hem de mekan açısından birbirinden ayırırken, çalışan insanlar işe gitmek üzere günün belirli bir zamanında evden ayrılmakta, zaman ve mekan açısından “yaşanılan yer” ile “çalışılan yer” farklılaşmaktadır(Yazıcı, 2010:19, Özen, 2005:90). Bu dönüşüm sanayi öncesi dönemin aile üyeleriyle hem iş hem de ailevi birlikteliğin yaşandığı dönemin sonunu getirmiştir. Artık insanlar hem evden uzaklaşmakta hem de işin verdiği yorgunluk nedeniyle ailesine yeterince zaman ayıramamaya başlamıştır.

İnsan hayatının iki önemli konusunu teşkil eden iş ve aile kavramları arasında yaşanan bu karmaşa insanlar üzerinde sıkıntı yaratacak çatışmaya dönüşerek hem iş hem de iş dışı yaşam da tatminsizliğe dönüşmektedir. İnsan, bu iki temel alanda sahip olduğu rollerin beklentileri birbiriyle uyumsuz olduğunda rol çatışması yaşayacaktır.

Rol, insanın içinden veya dış çevresinden gelen etmenlerle, kendisinden beklenen ve bireye uygun olan davranış kalıpları olarak tanımlanabilir(Aytaç, 2005:20). Rol aynı zamanda kişinin bulunduğu statü sınırları içerisinde neyi yapabileceği ve neyi yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranışlarının toplamıdır(Erdoğan, 1997:84). İnsan için önem arz eden iki alanda da insana biçilmiş roller vardır. İş alanında kişiye işinde iyi performans göstermesi rolü verilirken, aile alanında eş, ebeveyn gibi roller verilmektedir. Bu roller arasında uyumsuzluk olduğunda birey rol çatışması yaşayacaktır.

Katz ve Kahn tarafından ortaya konan rol çatışması kavramı, kişinin bir role uyum sağlamasının bir diğer role uyum sağlamasını zorlaştırması, başka bir ifadeyle aynı anda iki veya daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur(Efeoğlu, 2006:10). İş ve aile yaşamında üstlenilen rollerin birbiriyle

uyumsuz olması durumunda ortaya çıkan çatışma ise iş-aile çatışması olarak tanımlanmaktadır.

1.2. İş-Aile Çatışması Tanımı

İş ve aileden kaynaklanan rol talepleri ve beklentilerinin kişiler açısından aynı zamanda uyumsuz olarak ortaya çıkması durumunda iş ve aile çatışması yaşanmaktadır. Greenhaus ve Beutell iş-aile çatışmasını, iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması şeklinde tanımlamışlardır(Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Tanımdan da anlaşıldığı gibi kişinin iş rolüne katılımı aile rolüne katılımını ve yoğunlaşmasını zor hale getirecektir. Bu durumu yaşayan bireyde çatışma ortaya çıkacaktır.

İş-aile çatışması çalışan insanın iş hayatı, aile hayatı ve genel sağlık ve iyilik halini birlikte olumsuz görüşe göre değerlendirmesidir(Bruck vd., 2002: 335)

İş ve aile kavramları çoğu yetişkin için zaman ve enerjilerini harcadıkları hayatlarının tüm noktalarında rol oynayan kavramlardır(Cinamon, 2006:202). İnsanlar aile içinde doğması ve benliğini kazanması sonrası geçimini sağlamak üzere iş hayatına atılmaktadırlar. Bununla birlikte insanların gününün çoğu işyeri ve ailesi arasında geçmekte ve kişiden beklentiler de dolayısıyla iş ve aile rolleri olmaktadır.

Özellikle 1970'lerden sonra kadınların iş yaşamına katılmalarındaki artış, çift kazananlı ailelerin sayısındaki artış ve tek ebeveynli ailelerin oluşması iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasını ve bu alana duyulan ilginin artmasını sağlamıştır. 20. yy. sonlarında çift kazananlı aile modeli, geleneksel erkeğin ekmek kazanıp kadının ev işinden sorumlu olduğu aile tipinin yerini almıştır(Bruck vd, 2002:336, Bielby, 1992:282). Bu gelişmeler doğrultusunda erkek ve kadın arasında kesin çizgilerle belirlenmiş rol talepleri değişmeye başlamıştır.

Sanayi devrimi öncesi ailenin yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin birim olarak çalışma kavramı yerini, 20. yy.'nın ikinci yarısından itibaren tüm yaş grubundaki kadınların işgücüne katılımını ve dolayısıyla hane halkının farklı rollere uymasını sağlayan çifte kazananlı aile tipine bırakmıştır(Ahmed ve Masood, 2011: 122). Kadınlar özellikle ailelerin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için ek gelire ihtiyaç duyulmasından dolayı işgücüne katılımını arttırmışlardır.

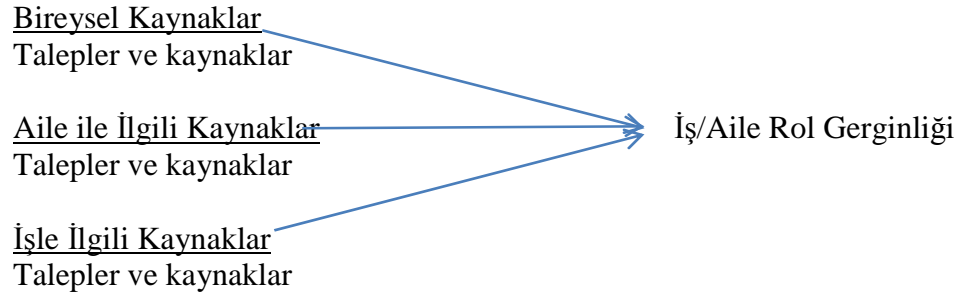
Kadınların işgücüne katılımı, kadınlar tarafından üstlenilen ailevi sorumlulukların kim tarafından yerine getirileceği sorusunu meydana getirmiştir. İnsanın çalışma hayatına katılımı sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan olumlu etki göstermesine rağmen, çalışma ve aile hayatındaki çatışma tüm bu olumlu etkileri ortadan kaldırmaktadır(Erdoğan, 2010: 21).

Toplum tarafından erkek ve kadına verilen rollerde yaşanan değişimler insanların iş-aile çatışması yaşamalarına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet modeline göre erkek ev dışında çalışarak para kazanma, kadın ise eş-anne olarak günlük işlerini yerine getirme rolünü üstlenmektedirler(Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004: 17). Gerek ekonomik gerekse sosyal değişimler bu rollerin ayrımında sorun teşkil etmektedir. Günümüzde kadının işgücüne katılımı erkeğin de aile işlerine katılımını gerektirmektedir. Bu açıdan bakacak olursak yaşanan iş-aile çatışmasının cinsiyetler açısından kadınlarda daha fazla görüleceği görüşü önemini yitirmeye başlamıştır. Gerçekten yapılan ilk araştırmalarda kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları gözlemlenmiştir.

Geleneksel cinsiyet rol teorisine göre iş sorumlulukları erkekler için öncelikliken, aile sorumlulukları kadınlar için öncelikli konumdadır. Bu anlamıyla kadınlar kariyerlerine odaklanırken erkek meslektaşlarına göre ev işlerine daha fazla önem vermektedirler(Cinamon and Rich, 2002:533). Bu durumda kalan kadın, iki önemli yaşam alanının zaman ve enerji taleplerini karşılamada sıkıntıya düşecek ve sonunda çatışma yaşayacaktır.

İş-aile çatışmasının altında yatan gelişimlerin en önemlisi bireylerin yaşadıkları rol gerginlikleridir. İş-aile rol sistemine göre roller birbiriyle ilişkili dört alt şekilde meydana gelmektedir. Dört alt rolde kendi talep ve kaynaklarına göre çatışma sürecini etkilemektedir. Cinsiyetlere göre değişen alt roller; erkek ve kadının iş rolleri ile aile rollerinden meydana gelmektedir(Pleck, 1977: 417).

İnsanlar hayatlarında çalışan, aile ve eş gibi çoklu rolleri yerine getirmektedir. Bu rollerin her biri diğer rollerin yerine getirilmesinde gerekli zaman, enerji, bağlılık içeren talepleri etkileme sürecine girecektir. Bu taleplerin kesişmesi çalışanda rol gerginliğine yol açacaktır. İş-aile problemlerinin kökeninde ise bireysel, aile ve iş rolleri karakterlerinin sonucu yatmaktadır.



Şekil 1: Tümevarımsal İş-Aile Rol Gerginliği Modeli

Kaynak: Robert F. Kelly ve Patricia Voydanoff, “Work-Family Role Strain Among Employed Parents”, Family Relations, 1985(34)

Kelly ve Voydanoff’un belirttiği iş-aile rol gerginliği modeline göre çalışan; işi, ailesi ve kendisinin taleplerinin varlığı ve seviyesine göre problem yaşayacaktır. Modele göre talepler, birey veya ailelerin uymak ve cevap vermek zorunda olduğu durumlardır. Kaynaklar ise bireylerin ve ailelerin, taleplerin ortaya çıkardığı problemlerle başa çıkma yollarını belirtmektedir(Voydanoff ve Kelly, 1984: 882). İşten kaynaklanan talepler iş süreleri, iş tatminsizliği gibi durumları kapsarken, ailesel talepler ise aileye ayrılması gereken zaman, çocukların bakımı gibi konulardır.

İş-aile dengesinin araştırmalara konu olduğu ilk dönemlerde çalışan açısından bu iki alanın birbirinden ayrı olarak görülmesi ön plana çıkmıştır. Kanter’e göre iş ve aile kavramları birbirinden bağımsız ve etkileşim içinde olmayan kavramlardır. Bu yaklaşım literatürde “ayrı dünyalar yaklaşımı” olarak anılmaktadır(Greenhaus, Allen ve Spector, 2006: 61). Ayrı dünyalar yaklaşımı, çalışanların aile sorunlarını işyerlerinin kapısında bırakmaları gerektiğine inanan örgüt kültürü anlayışı ve geleneksel cinsiyet rol dağılımı ile güçlendirilmiş bulunduğundan önem kazanmıştır(Kapız, 2002,143). Bunun yanında Wilensky tarafından getirilen bölünme kuramı da “ayrı dünyalar yaklaşımı” tanımını desteklemektedir. Bölünme kuramına göre, insanlar aile ve iş yaşamları da dahil olmak üzere yaşamlarının çeşitli alanlarını diğer yaşam alanlarının etkilerini hissetmeden yaşarlar ve aile ile ilgili konular iş yaşamını, iş ile ilgili konular da aile yaşamını etkilememektedir(Efeoğlu, 2006:10).

Bu yaklaşımların geçerliliği toplumsal, ekonomik ve sosyal anlamda gerçekleşen değişiklikler ile önemini yitirmiştir. İşteki sorunlar, ekonomideki dalgalanmalar, kadınların işgücüne katılımı gibi toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimler tarafından

bozulmuştur(Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004: 17-18). Örneğin kadının iş hayatına girmesi ile birlikte erkek ve kadın açısından iş ve aile sorunlarına çözüm bulma isteği ön plana çıkmıştır.

İş ve aile arasındaki etkileşimi ayrı dünyalar yaklaşımından farklı olarak iç içe geçmiş kavramlar şeklinde tanımlayan araştırmacılar, bu etkileşimi ekolojik sistem teorisine dayandırmaktadırlar. Ekolojik sistem teorisine göre iş ve aile yüz yüze ilişki ağıyla örülmüş kişiler arası ilişki, roller ve faaliyet kalıplarının birleştiği mikro sistemlerdir. İş ve aile mikro sistemleri arasındaki sınırlar yeterince geçirgen ve esnek olduğunda iş ve aile birbirini etkileyecektir(Voydanoff, 2004: 339). Günümüzün etkileşimli yaşam şartları göz önüne alındığında iş ve aile kavramları birbirinden ayrı olarak ele alınamaz.

İş ve aile arasındaki etkileşimin göz önüne alınmasıyla beraber iki kavramın birbirini nasıl etkilediği görüşü ön plana çıkmıştır. Frone, Russell ve Cooper tarafından geliştirilen modele göre iş yaşamı aile yaşamını ve aile yaşamı da iş yaşamını etkilemektedir. Bu durumda iş-aile çatışması iki yönlü olarak ortaya çıkmaktadır(Efeoğlu, 2006:19). İnsanın iş yaşamında yaşadığı sorunlar, uzun çalışma saatleri, stres veya işinden duyduğu tatmin çatışmanın iki yönlü olmasından dolayı aile yaşamını da etkileyecektir. Aynı şekilde insanın ailesi hakkında hissettiği tatmin veya tatminsizlik düzeyi de iş yaşamını etkileyecektir.

1.2.1. İş- Aile Çatışması

Birey sahip olduğu iş rolünün gereğiyle işin kendisinden talep ettiklerini yapmakla yükümlüdür. Bu rol taleplerini yerine getirmeye çalışan birey iş talepleri fazlalığı veya karmaşıklığı nedeniyle aile rolünün beklentilerini yerine getiremeyebilir. Birey bu durumda işinden ailesine yönelik çatışma yaşayacaktır.

İş-aile çatışmasının iki yönünü ortaya koyan Frone ve Cooper'a göre, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma ya da işten aileye yönelik olan çatışma türüdür(Turgut, 2011:158). İşten aileye yönelik çatışma, iş temelinde yatar ve işe ayrılmış haftalık çalışma saati, çalışma saatinin esnekliği ve iş rolü çatışmasını içerir ve yapılan çalışmalarda, çalışan ailelerde işten aileye dönük çatışmanın daha fazla yaşandığı görülmüştür(Cinamon, 2006:2). Bireyin işten aileye yönelik çatışmayı daha

fazla yaşamasının nedenlerinden biri, bireyin işi ile ilgili gerginliğini eve yansıtması durumunda göreceği anlayış ve sabır, ev ile ilgili sorunlarını işine yansıttığında göreceği anlayış ve sabırdan daha fazla olacağını düşünmesidir(Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:73).

İşten aileye yönelik çatışmanın temelinde bireyin iş rolüne harcadığı zaman, çaba ve enerjinin diğer rol için yetmemesi yatmaktadır. Taşma teorisine göre roller arasında enerji miktarının düşmesi veya artması söz konusu olmaktadır. Bu roller arası taşma, stresli koşullar altında negatif taşma yaratırken, bir roldeki memnuniyet derecesi de pozitif taşma etkisi yaratmaktadır.

Birey için işten aileye yönelik yaşanan çatışmayı iş rolünün karakteristik özellikleri belirlemektedir. Bu karakteristik özellikleri iki başlık altında toplarsak(Voydanoff, 1988: 750);

- a. İş zamanının miktarı ve dağılımı
- b. İş talepleri

İş ve aile arasında çatışmaya yol açan etkenlerin başında iki ayrı role ayrılan zaman gelmektedir. Günümüzde çalışanların rol fazlalığı, insanlar için değerli ama bir o kadar da sınırlı olan zamanı roller arasında bölme sıkıntısını meydana getirmektedir. Bu yüzden insanlar zaman ayarlamasını sağlıklı bir şekilde roller arasında dağıtmalıdır.

İşte geçirilen zaman ve bu zamanın miktarı çatışmanın şiddeti bakımından önemlidir. İşin doğası gereğinden uzun çalışma saatlerine maruz kalan çalışanların ailevi faaliyetlere katılımı azalırken, akşam ve hafta sonu çalışmaları özel ailevi faaliyetlerde(çocukların okulu, aile toplantıları vb.) bulunmasını engellemektedir. Fazla çalışma, vardiyalı çalışma gibi unsurlar da evli çiftlerin iş gerginliğinin artmasına ve yüksek düzeyde işten aileye yönelik çatışmanın ortaya çıkmasına yol açacaktır(Voydanoff, 1988:750).

Çalışanın işinde elde ettiği zaman özgürlüğünün varlığı ve yokluğu işten aileye yönelen çatışmayı etkilemektedir. Çalışma zamanı, vardiyası, izinleri üzerinde özgür olan bireyin işten aileye yönelik çatışma düzeyi azalacaktır.

Çalışanın işe bağlılığı aynı zamanda iş rolü üzerinde psikolojik bağlılık yaratacaktır. Bu artan bağlılık dolayısıyla çalışan, işine ayıracağı zaman ve enerji nedeniyle ailesine gereken zaman ve enerjiyi sağlayamayacaktır. İşte geçirilen uzun saatler çalışan üzerinde yorgunluk ve halsizlik gibi stres araçlarına yol açacağından işten aileye yönelik çatışma ortaya çıkacaktır(Parasuraman ve Simmers, 2001:55). Çalışan işine ayırdığı uzun zaman ile ailesinin taleplerini yerine getirememesi durumunda kendini kötü hissedecek ve üzerinde baskı yaratacaktır. Örneğin günlük uzun çalışma saatleri nedeniyle akşam yemeğine katılamayacak ya da çocuğunun akşam ödevlerine gereken önemi veremeyecektir.

İşten aileye yönelik çatışmanın yaşanmasındaki diğer işle ilgili özellik ise iş talepleridir. İş talepleri, aile sorumlulukları ve görevlerini engelleyen veya aile faaliyetlerine katılım için gerekli kaynakları tüketen taleplerdir. İşten aileye yönelik çatışmaya yol açan iş taleplerini; rol belirsizliği, rol çatışması, zihinsel ve fiziksel çaba, işyerindeki hızlı değişimler ve çalışanlar arası iletişim eksikliği olarak belirtebiliriz(Voydanoff, 1988:750).

İşten aileye yönelik çatışmanın bir diğer boyutu da çalışanın işten elde ettiği ekonomik kazançlardan duyduğu tatmin düzeyidir. İnsanlar, ailesini destekleyecek kadar geliri iş hayatında elde edemezlerse aile yaşamının standartları azalacağından dolayı sorunlar yaşayacaklardır. Bu durum doğrultusunda gelirini arttırmak isteyen insanlar, işine daha fazla zaman ayıracak veya ek işler yapacaklardır. Sonuçta sınırlı olan zamanını iş rolüne ayıran insan, ailesine zaman ayıramayacağından dolayı işten aileye yönelik çatışma yaşayacaktır(Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004: 16).

1.2.2. Aile-İş Çatışması

İş rolü taleplerini karşılamak için yoğun zaman ve çaba gösteren bireyin aile rolünü yerine getirmede yaşayacağı sorun iş-aile çatışması olarak tanımlanırken, tam tersi durumda da aileden işe yönelik çatışma yaşanacaktır. Bireyin ailesi ile ilgili üstlendiği rolün, işi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışmadır(Turgut, 2011, 159). Aileden işe yönelik çatışma aile temelinde yatar ve düşük seviyede eş desteğini, haftalık aile faaliyetlerine katılımı ve çocuk sayısı ve yaşını içermektedir(Cinamon, 2006:2)

İş ve aile hayatının birbirinden ayrı olarak değerlendirildiği zamanlarda çalışanın işi ile ilgili verimsizliği ya da performansının düşük olmasının nedenleri yine iş ile ilgili faktörlerde aranırken, iş ve aile hayatının birbiri içine giren dönemlerde ise bireyin sahip olduğu aile ilgili özelliklerinin de iş performansını etkileyeceği görüşü önem kazanmıştır(Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:74). Bu doğrultuda iş-aile çatışmasının çift yönlü araştırma alanlarından aile-iş çatışması konusu da araştırılmaya başlanmıştır.

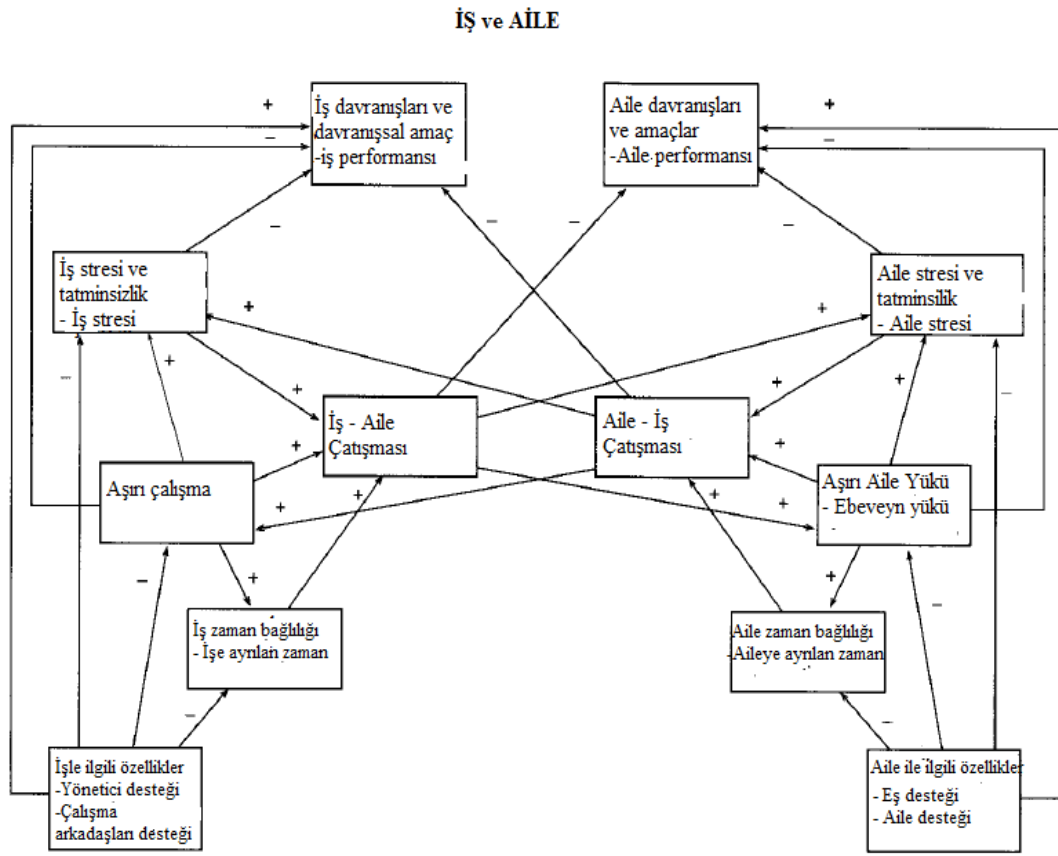
Ekonomik ve sosyal değişimler temelinde değişen toplumsal cinsiyet rolü yerine günümüzde artık kadınların da işgücüne katılımı nedeniyle aileden işe yönelik çatışma olgusu ön plana çıkmış bulunmaktadır. Aile-iş çatışmasının temelinde farklı aile yapılarının talepleri yatmaktadır. Küçük çocuklu, eşlerin çalıştığı, bakım için yeterli desteği yakınlarından alamayan, ekonomik geliri az aileler iş yaşamının taleplerini ailevi sorumlulukları nedeniyle karşılayamadıkları için aileden işe yönelik çatışma yaşamaktadırlar(Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004:17). Gerçekten küçük çocuğu olan erkek veya kadın çalışanlar eşinin durumuna göre ailevi sorumluluklarına daha ağırlık verecek bu da işe yönelik çalışmayı arttıracaktır. Keith ve Shafer'e göre, erkekler için aile-iş çatışmasına yol açan kendi çalışma saati, çocukların sayısı ve yaşı vb. özellikler önem arz ederken; kadınlar için ise hem kendisinin hem de eşinin çalışma saatleri, çocuklarının sayısı ve yaşı önem arz etmektedir(Voydanoff, 2009:141).

Birey için aileden işe yönelik yaşanan çatışmayı, aile rolünün karakteristik özellikleri belirlemektedir. Bu karakteristik özellikleri üç başlık altında toplarsak(Voydanoff, 1988:751);

- a. Aile işleri için harcanan zaman
- b. Eşin çalışma saatleri
- c. Çocukların sayısı ve yaşı

Ev işleri ve çocuk bakımı faaliyetleri gibi aileye harcanan zaman aile-iş çatışmasıyla ilişkilidir. Aileye ayrılmak istenen zaman bağlılığı aile rol baskısının göstergeleridir. Aile rol baskısı nedeniyle ailesine fazla zaman ayırmak durumunda kalan çalışan iş rolüne ayıracağı zamanı azaltacaktır. İşine gereken zaman ve enerjiyi gösteremeyen birey bu yüzden aile-iş çatışması yaşayacak ve çalışanın psikolojik iyilik hali azalacaktır(Parasuraman ve Simmers, 2001:556). Çocuk yetiştirmek kendi başına insanlara ayrı bir sorumluluk vermektedir. Çalışanın bu sorumluluğu yerine getirmek

için işe ayıracağı zamanı azaltmak bu anlamda önemlidir. Çalışanlar kendi çalışma saatleri dışında eşinin de çalışma saatleri yüzünden aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Çocuk sayısı ve yaşı çalışanların aileye vermesi gereken zamanı arttırmaktadır. Özellikle okul çağı öncesi çocuğu bulunan ve bakım için hem bireysel hem de ailesel destek alamayan aileler için aile-iş çatışmasının tetikleyicisidir(Voydanoff, 1988:751). Bunların yanında kişinin medeni hali, engelli çocuk veya yakının bulunması, bakılması gereken yaşlı yakınların varlığı gibi değişkenlerin de aileden işe yönelik çatışmanın tetikleyicisi olma ihtimali bulunmaktadır.



Şekil:2 İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Etkileşimi

Kaynak: Michael R. Frone, John K. Yardley ve Karen S. Markel, "Developing and Testing an integrative model of work-family interface", Journal of Vocational Behaviour, 50, 1997, ss 147

1.3.İş-Aile Çatışması Teorileri

İş ve aile yaşam alanlarını birbirinden ayrı gören "ayrı dünyalar" ve "bölünme" yaklaşımları, bu iki alanın birbirleri ile etkileşiminin ortaya çıkması sonucu önemini

yitirmiştir. Aile yaşamı ile ilgili konuların iş yaşamını, iş yaşamı ile ilgili konuların da aile yaşamını etkilemesinin kabul edilmesiyle beraber iş ve aile yaşamının ilgilendiren dört yeni yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu dört yeni yaklaşımda iş ve aile çatışmasının ne şekilde ortaya çıktığını göstermektedir.

1.3.1. Telafi Teorisi

İş ve aile yaşamı arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ve kişilerin yaşamının bir alanındaki tatminsizliğini başka bir alanda tatmini arttırarak telafi etme eğiliminde olacağını savunmaktadır(Aşan ve Erenler, 2008, 208). Bu durumda iki rolünden birinde beklentiler düşük düzeyde gerçekleşerek düşük tatmine neden oluyorsa, insanlar bu olumsuzluğu dengelemek amacıyla diğer yaşam alanındaki beklentilerini gerçekleştirme çabasına girmekte yani bir rol alanında daha etkin olmayı seçmektedirler(Keser, 2006;214). Örneğin kişi beklentileri karşısında işinden tatmin duyamıyorsa aile yaşamından elde ettiği tatmin duygusunu önemseyecek ve bu doğrultuda aile tatminini biraz daha arttırmaya çalışacaktır. Aynı şekilde kişi aile yaşamından duyduğu tatminsizlik sonucu iş tatmini ile kendini doyuma ulaştıracaktır.

İş ve aile rolleri arasındaki ters ilişkiyi savunan telafi teorisine göre, çalışanlar bu farklı iki alandan birine daha fazla ilgi duyacaklardır. Telafi teorisi, çalışanları iki rol arasında uygunsuzluk çıktığında herhangi bir alana daha fazla ilgi göstererek bu rolden tatmin seviyesini arttırmaya çalışan kişiler olarak görür(Xu, 2009; 230). Örneğin işinde monotonluk, iletişim eksikliği ve sosyal ilişkiler yüzünden tatmin olamayan çalışan, bu beklentilerinin aile rolünde telafi etmeye çalışacaktır.

1.3.2. Taşma Teorisi

Taşma teorisi, iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmelerin diğer yaşam alanını da etkileyeceği varsayımından hareketle iş-aile çatışma konusuna açıklama getirir(Efeoğlu, 2006;17). Bu teori iki rol arasında meydana gelen olayların hem işin aileye etkisini hem de ailenin işe olan etkisini açıklamaya çalışmaktadır.

Teoride en çok destek bulan taşma teorisi genel anlamıyla, bir yaşam alanında meydana gelen tutum, davranış ve tecrübelerin diğer yaşam alanına geçtiğini savunmaktadır(Keser, 2006;213). Buna göre örneğin, kişi iş rolünde tatminsizlik yaşıyorsa mutsuz olacaktır ve bu mutsuzluk aile rolüne de mutsuzluk getirecektir Aynı

şekilde aileden kaynaklanan mutsuzluk da kişinin iş rolünü etkileyecektir. Bunun yanında taşma teorisi iki rol üzerinde yaşanan mutluluk ve olumlu tutumlarında birbirlerini etkileyeceğini savunmaktadır.

İki rol arasında aynı zamanda sorumluluk alınmasının strese yol açacağı ve iki rol arasında taşıma etkisi göstereceği savunulan taşma teorisi iki yönde meydana gelmektedir(Xu, 2009;230);

- Pozitif Taşma: Bir roldeki başarı ve tatmin duygusunun, diğer rol üzerinde aynı duyguların yaşanmasına yol açtığına ortaya çıkar,
- Negatif Taşma: Bir roldeki stres ve olumsuz duygularının, diğer rol üzerinde aynı duyguların yaşanmasına yol açtığına ortaya çıkar.

1.3.3. Araçsallık Teorisi

Çalışan kişi bir roldeki var olma sebebini diğer rolünün gereklerini yerine getirmeye çalışmak olduğu görüşünü savunuyorsa araçsallık teorisi devreye girmektedir. Kişi aile rolünün taleplerini yerine getirebilmek amacıyla iş rolüne girmektedir. Araçsallık yaklaşımı, bireyin hangi rol alanı öncelik gösteriyorsa bunun anlamı, diğer rol alanında arzu edilen bir şeyi elde etme çabasını göstermektedir(Keser, 2006;218). Örneğin kişi için iş rolü öncelik gösteriyorsa, bunun anlamı ailesinin istekleri ve ihtiyaçlarını karşılamayı arzu etme düzeyine göre belirlenmektedir.

1.3.4. Çatışma Teorisi

İş ve aile rollerinin birbiriyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkan rol çatışması boyutunda çatışma teorisi anlam bulmaktadır. Çatışma teorisine göre, iş ve aile rolleri arasında uzlaştırılması mümkün olmayan bir çatışma bulunmaktadır. Teorinin temelinde çalışanların sınırlı zaman ve enerjiye sahip olmasının roller arasında uzlaşma sağlayamaması yatmaktadır. Kişi bir rol için fedakârlık yapmak durumundadır(Keser, 2006;219).

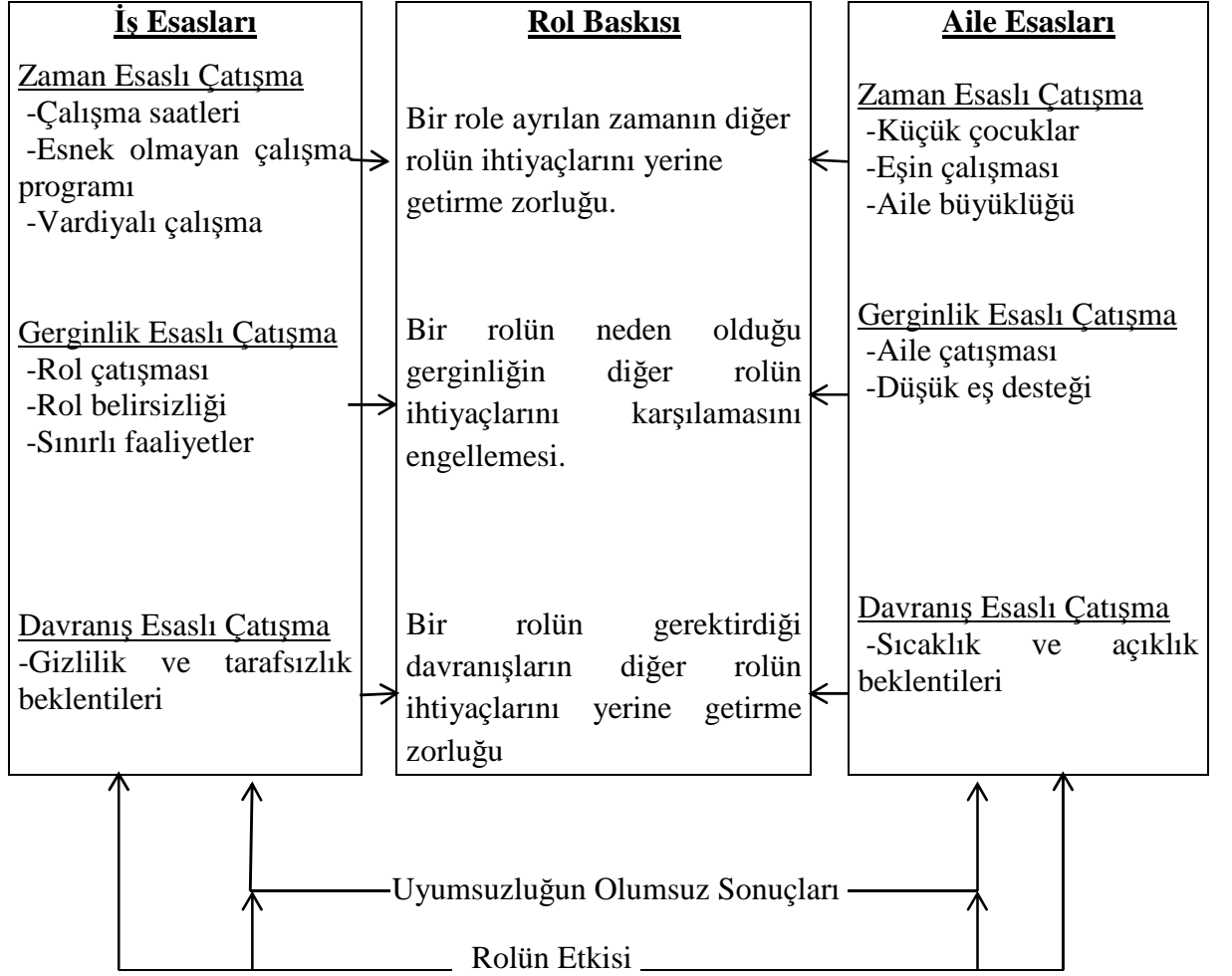
Çatışma teorisine göre, hiç kimsenin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmazken, çatışmaya yol açan bu rollerin gereği olarak üstlendiği sorumluluk ve yükümlülüklerin kişi üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepler yaratmasıdır(Efeoğlu, 2006;17). Örneğin işi nedeniyle ailesine verdiği sözleri yerine

getiremeyen kişi içinde çatışma başlar ve kişi zamanla kendisini suçlama eğilimine girer. Sonuç olarak çatışma teorisinde iş ve aile tatmini arasında doğası gereği ir çatışma bulunmaktadır ve bu iki ihtiyacın uzlaşı sağlaması ise oldukça güçtür(Keser, 2006;220).

1.4. İş-Aile Çatışması Türleri

İş ve aileden kaynaklanan rol taleplerinin birbiriyle uyumsuz olma durumu olarak özetlenebilecek iş-aile çatışması zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı çatışma olarak üç alt tür olarak ayrıntılanmıştır. Roller için ayrılması gereken zamana bağlı olarak zaman esaslı iş-aile çatışması, bir rolün yarattığı stresin diğer role etki etmesi gerginlik esaslı iş-aile çatışması ve bir rol için gerekli davranış kalıplarının diğer rol için olumsuz olarak nitelendiği davranış esaslı iş-aile çatışması olarak kategorize edilmiştir. Greenhaus ve Beutell iş-aile çatışmasını kısaca üç alt başlıkta açıklamışlardır (Greenhaus ve Beutell, 1985;77);

- Zaman Esaslı Çatışma,
- Gerginlik Esaslı Çatışma,
- Davranış Esaslı Çatışma.



Şekil 3: İş-Aile Rol Uyumsuzluğu Modeli

Kaynak: Jeffrey H. Greenhaus ve Nicholas J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles", The Academy of Management Review, vol 10 No:1, ss:78

1.4.1. Zaman Esaslı Çatışma

İş ya da aile rollerinin yerine getirilmesi için ayrılması gereken zamanın başka bir rolün yerine getirilmesini zorlaştırması durumunda ortaya çıkan çatışma türüdür. Kişinin hayatında yer alan çoklu roller zaman olarak oldukça yer kaplamaktadır. Bunun sonucunda kişi bir role ayırdığı zaman ile diğer rolün ihtiyaçlarını yerine getirmek için sahip olacağı zamanı elde edemeyecektir.

Zaman esaslı çatışma iki şekilde ortaya çıkmaktadır(Greenhaus ve Beutell, 1985;78);

- Bir rolün diğer rolden beklenenleri uygulamada fiziksel olarak imkansızlığını belirten zaman baskısı

- Bir rolün ihtiyaçlarının fiziksel olarak karşılanması durumunda bile baskıların diğer rol üzerinde zihinsel meşguliyete neden olması

Zaman esaslı çatışma iş(aile) rolü için ayrılan zamanın aile(iş) rolü için gereken zamanı azaltması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu tür çatışmanın esasını geri döndürülemez bir kaynak olan zamanın etkin kullanılıp kullanılmadığı oluşturmaktadır. Zaman esaslı iş-aile çatışması türü işten veya aileden kaynaklanan nedenlerden dolayı iki yönlüdür.

- İşten kaynaklanan nedenler; çalışanın işinde geçirdiği çalışma saatleri, fazla çalışma miktarı sıklığı, vardiyalı çalışma sistemi, çalışma zamanında esneklik olmaması.
- Aileden kaynaklanan nedenler; çalışanın medeni durumu, çocuk sayısı ve yaşı, eşin çalışma saati, aile büyüklüğü.

Bunların yanında kişilik özelliğinin de zaman esaslı iş-aile çatışmasıyla pozitif ilişkisi bulunmaktadır. A tipi kişilik özelliğine sahip olan çalışanlar uzun çalışma saati ve sık sık seyahat etme gibi özellikleri olduğu için iş rolüne yönelik zaman bağlılığına sahip olacaklardır. İş rolüne bu nedenlerden dolayı zaman bağlılığı gösteren çalışanlar aile rolüne gerekli zamanı sağlayamayacakları için zaman esaslı iş-aile çatışması yaşayacaklardır. Ailevi nedenlere ek olarak, erkeklerin kariyerlerine daha fazla bağlı olmaları geniş aile ortamında kadınların daha fazla çatışma yaşamalarına neden olurlar. Kocanın iş-aile çatışmasının seviyesi karısının ev dışında çalışmasından daha az etkilenmektedir. Ayrıca, kadının eğitim ve iş seviyesinin artması erkeklerin daha yoğun zaman esaslı iş-aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır(Greenhaus ve Beutell, 1985;80).

1.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Kişinin iş veya aile rollerinden birinde yaşadığı stres, yorgunluk, endişe gibi duygusal olayların diğer rolün performansının yerine getirilmesini güçleştirmesidir(Greenhaus ve Beutell, 1988;80). İş rolündeki belirsizlikler, düşük lider desteği, çalışma ortamındaki iletişim eksikliği, belirlenmiş görevlerin zorluğu veya anlamsızlığı, iş rolündeki değişikliklerin sıklıkla yaşanması gibi iş özellikleri çalışan üzerinde gerginlik yaratacak iş stresine yol açacaktır. Bu durumda çalışan bu gerginliğini aile rolüne yansıtacak ve aile bireyleri arasında gerginlik yaşayacaktır. Aynı şekilde kişinin ailesiyle yaşadığı

olumsuz ilişkiler iş rolünde de gerginliğe neden olacak ve aileden işe yönelik gerginlik esaslı çatışma durumu ortaya çıkacaktır. Ailede eşin desteği, eşlerin birbirlerinin rollerini anlayabilme yeteneği gerginlik esaslı çatışmayı azaltacaktır.

1.4.3. Davranış Esaslı Çatışma

Çalışanın iş ya da aile rollerinden birinde sergilemek zorunda olduğu davranışların diğer rolünde uygulaması gereken davranış modelini etkilemesidir. Kişiler günlük hayatlarında farklı roller için uygulamak zorunda olduğu farklı davranış kalıplarına sahip olmaktadır. Bunun yanında roller arası geçişte bir önceki rolün davranışları diğer rolün davranışlarıyla uyumsuzsa rol değişikliğine gitmek zorundadır. Çalışan iş rolünde otoriter, duygulara değer vermeyen, agresif özelliklere sahip olurken aynı zamanda ailesi de kişiden sıcak, duygusal ve değer bekleyebilir. Eğer kişi iş rolündeki bu özelliklerini ailesinin rol taleplerine uyduramazsa davranış esaslı iş-aile çatışması ortaya çıkacaktır(Greenhaus ve Beutell, 1985;82).

1.5. İş-Aile Çatışmasını Giderici Uygulamalar

İş ve aile yaşam alanlarının uyum içerisinde olması insanların hayatlarından duydukları memnuniyetin artmasını sağlayacaktır. İş ve aile rolleri arasındaki çatışma hem bireyin içinde bulunduğu iş ortamını olumsuz olarak etkileyecek hem de üyesi bulunduğu aile bireyleriyle sorunlar yaşayacaktır. Her iki yaşam alanında yaşanan sorunlar kelebek etkisi göstererek toplumsal açıdan da sorunlar yaratacaktır.

İş ve aile çatışmasını ortadan kaldırmak ve roller arasında uyum sağlamak amacıyla toplumun sosyal ve ekonomik yapısındaki tüm aktörlerin ortak katılımını gerektirmektedir. Bu aktörlerin başında çatışmayı yaşayan birey ve onun ailesi gelmektedir. Çatışmayı uzlaşmaya dönüştürecek diğer önemli aktör ise işverenlerdir. Gerekli işyeri ve çalışma koşulları düzenlemesiyle uzlaşma sağlamaya çalışmalıdır. İki ana aktörün dışında kalan tamamlayıcı aktör ise devlettir. Devlet yaptığı yasal düzenlemeler ve sosyal politika araçlarıyla iki rol arasında dengeyi sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu üç ana aktörün yanında yardımcı fonksiyon görevlerini yerine getiren sendikalar, sivil toplum kuruluşları gibi alt faktörlerde bulunmaktadır. Tüm bu aktörler iş ve aile arasında gittikçe açılan boşluğu beraberce kapamaya çalışmalıdır. İş

- Doğrudan Eylem; bireylerin stres kaynaklarını ortadan kaldırmak için ele aldığı özel başa çıkma eylemlerine problem odaklı olarak yaklaşmaktır. Yani birey karşılaştığı stresi bir problem olarak algılayıp, stres kaynağını ortadan kaldırmak için harekete geçmektedir.
- Yardım Arama; Probleme karşı uygulayacağı eylemler için iletişim içinde olduğu kişilerden yardım talep etmesidir. Bu durumda bireyin sosyal ilişkiler ağı ve bu ağdan elde edeceği sosyal destek önemlidir. Örneğin evli bir kadın çocuk bakımında akrabalarından veya komşularından yardım alabilir.
- Pozitif Düşünme; karşılaşılan kötü problemin kendisi için olumlu sonuçlar getireceğine dair beklentileridir. Kişi bu durumda iyi düşün iyi olsun felsefesiyle hareket etmelidir.
- Kaçınma; birey karşılaştığı stres kaynağı ile bir an önce bağı kopararak uzaklaşmaya çalışmaktadır. Bu şekilde düşünen birey çatışma doğuran stres kaynağından kısa bir süre uzaklaşmakta ve gelecekte daha büyük sorunlarla karşı karşıya gelme riski içerisindedir.

Uzlaşmaya götürecek bu yaklaşımların yanında asıl desteğin kişinin ailesinden ve sosyal çevresinden alacağı yardımların düzeyi de önem arz etmektedir. Çift kazananlı aileler de çocuk bakımı son derece önemli ve sorunlu bir alandır. Özellikle geliri bakıcı tutmaya veya çocuğunu özel bakım merkezlerine yüksek maliyetler nedeniyle götüremeyen ailelerin yardımına aile büyükleri veya aile dostları koşmaktadır. Özellikle toplulukçu kültürlerde, kültürün insanlar üzerindeki etkileri düşünüldüğünde iş-aile çatışmasını azaltmak şu şekillerde oluşmaktadır(Aycan, 2008;359-362);

- Çocuk bakımı uzun sürelidir. Büyüyene kadar çocukla ilgilenen ebeveynler, çocukları çocuk sahibi olduklarında bu sefer onların çocuklarına bakmaktadır. Bu toplumlarda çocuğun kreşe, bakım merkezine götürülmesi aile büyükleri tarafından güvenilir olmamak hissine yol açar. Bu yüzden aile büyüklerinin bakımı önemlidir.
- Toplulukçu kültürlerde, toplumdaki sosyal bağların önemi iş-aile yaşamının uzlaşmasında önemli rol oynar. Arkadaşlık, komşuluk ilişkilerinin gelişmiş olduğu bu ülkelerde, evde oturan komşular arkadaşlarının çocuklarının bakımıyla ilgilenebildikleri gibi, çocukların okuldan gelmesinden sonra

ödevlerini yaptırma, yemek yemesini sağlama gibi yardımlarda bulunmaktadırlar.

Kişiler iş-aile çatışmasını azaltmak istiyorlarsa stres yaratan kaynakları ortadan kaldıracak problem odaklı ve duygusal odaklı yaklaşımları kullanılmalıdır. Bunun yanında aile büyüklerinin de çatışmayı azaltıcı etkisini daha çok arttırması gerekmektedir.

1.5.2. İşveren Uygulamaları

Bireylerin yaşadıkları iş-aile rolleri arasındaki uyumsuzlukları ortadan kaldırıp dengeye getirmek bireysel önlemler veya aile uygulamaları temelinde istenilen sonucu tek başına veremeyecektir. Bu dengeyi sağlamada, rol taleplerindeki baskıların en fazla yaşandığı iş taleplerini azaltma görevi işverene düşmektedir. İşverenler örgütlerinin ihtiyaçlarını ve çalışanların kişisel ve ailevi ihtiyaç ve sorumluluklarını ortak noktada buluşturarak yaşanan iş-aile çatışması durumunu ortadan kaldıracaklardır

İşletme literatürünün örgütsel adamı, ev dışında özellikle fiziksel ve psikolojik anlamda örgüt yaşamına akli ve ruhuyla kendini adanmış insan olarak tanımlaması değişen toplumsal cinsiyet modeliyle birlikte önemini yitirmiştir. Toplumsal cinsiyet teorisinin geçerli olduğu dönemlerde işletmeler örgüt adamı sıfatını erkeklere vermektedir. Erkek ekme parası kazanmak için çalışmakta ve kadın da evde ücretsiz bakım ve ev işlerini yapan kişi olarak tanımlanırdı(Bailyn, Drago ve Kochen, 2001;18). İşte bu değişen anlam, beraberinde kadınların da işgücüne katılımının artmasıyla birlikte işverenler tarafından iş ve aile çatışmasını azaltıcı önlemleri almaya başlamasına neden olmuştur. İşverenlerin uygulamaya geçirdikleri sistemler esnek çalışma, çocuk bakımı, vardiyalı çalışma, ücretli izinler gibi faaliyetlerdir.

İnsanlar çocuklarının bakımı ve gelişimi için sürekli yanlarında olmak isterler. Bir çok ülke yasal anlamda çalışanlara çocuk bakımı için doğum öncesi ve sonrası ücretli izinler ve çocuk bakımı gibi faaliyetlerde haklar vermiştir. Yalnız bu sürelerin azlığı, çoğu ülkede bu izinlerin sadece kadınlara tanınması ve işletmelerin çocuk bakımı merkezleri kurması için belli sayıda çalışanın varlığının istenmesi çalışanların iş-aile çatışma düzeylerini azaltmaya yetmemektedir(Frye ve Breaugh, 2004;198). İşverenler eğer gerçekten çalışanlarının iş-aile rolleri arasındaki uyumsuzluğu ortadan kaldırmak

istiyorlarsa çalışanlarına yasal zorunluluk olmasa dahi çocukları için kreş, gündüz bakımevi gibi düzenlemeleri işletme politikası olarak sunmalıdır. Ayrıca çalışanların ani gelişen ailevi sorunlarından kaynaklanan taleplerine karşı kullanabilmeleri için önceden kriterleri çalışanlara duyurulmuş izin sürelerini oluşturması uyumsuzluğu ortadan kaldıracı önlemlerdir(Çiftçi, 2010;169-170). Özellikle sahip olduğu mali güç sayesinde kendi içlerinde iş-aile ile ilgili konular için bölüm veya dışarıdan hizmet alan büyük firma çalışanları küçük firmalara göre bu konuda daha avantajlı konumdadır.

Bunların yanında uzun çalışma saatleri yüzünden ailevi faaliyetlerine katılımı kısıtlanan çalışanlar iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Uzun günlük çalışmalar, vardiyalı çalışma sistemi, aniden gelişen akşam ve haftasonu çalışmaları çalışanın işten aileye yönelik çatışma yaşamasının öncüllerindendir. Bunu ortadan kaldırmak için işverenler çalışanlarına esnek çalışma saatleri, işyerinin değişimi(evde çalışma), part-time çalışma gibi uygulamalarla çalışanların ailevi faaliyetlere ve sorunlarla ilgilenmesine yardımcı olmaktadır. Esneklik iş-aile arasında saçılma yaşanmasını azaltırken beraberinde kişinin özerkliğini artırır. Çalışma koşullarında özerklik ve otonomiye sahip çalışanın iş-aile çatışma düzeyi azalacaktır(Fredriksen-Goldsen ve Scharlach, 2001,171).

1.5.3. Sosyal Politika Uygulamaları

İnsanların içinde buldukları iş ortamı ve aile ortamı toplumun bir parçası olarak görülmektedir. Toplum yapısındaki alt gruplarda yaşanan çatışmalar toplumun tüm kesimini yakından ilgilendirmektedir. Bu durumda toplum üyelerinin yaşadıkları sorunları çözüme en büyük rol devlete düşmektedir. Devlet vatandaşlarının sorunlarını güncel olarak takip edip günün şartlarına göre gereken düzenlemeleri yapmakla görevlidir. Bu görev devletin temel görevidir. Görev doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapan devlet bu düzenlemeleri kontrol etmekle de görevlidir. İşte bu konumyla devlet düzenlemeleri toplumun bir nevi iskeletini oluşturmaktadır.

Devlet bu düzenlemeleri koymada ilk araç olarak yasaları kullanmaktadır. Yasalardan sonra ikinci araç ise sosyal politika uygulamalarıdır. Sosyal politikayı, sosyo-ekonomik yönden mağdur durumda olan sosyal grupların durumlarını iyileştirmek ve sistemli bir mağduriyetin ortaya çıkmasını önlemek için uygun politikalar geliştirmek olarak tanımlayabiliriz. Bu yönüyle sosyal politika, toplumun temel problemleriyle hem yakından ilgilenmekte hem de değişik yöntem ve vasıtalarla çözüm stratejileri

üretmektedir(Seyyar, 2011;6). Sosyal politikanın bu anlamı, devletin sorunlara çözüm getirecek uygulamaları hayata geçirmesiyle iç içedir.

Devlet iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları ile hane ve hanehalkı bakımına ilişkin ev içi iş yükü ile işyerindeki sorumlulukları bağdaştırmaya yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmalarını geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu anlamda başta çalışma zamanı ve izinlerine ve bunun yanında bakım hizmetlerine yönelik uzlaştırma mekanizmaları kullanmaktadır. Bunlar sırasıyla(İlkkaracan, 2010;8);

Çalışma zamanı ve izinlerine yönelik uzlaştırma politikaları;

- Hamilelik, doğum ve annelik izinleri, süreleri, ödenekleri ve diğer kullanım koşullarına ilişkin yasalar,
- Babalık ve ebeveyn izinleri, süreleri, ödenekleri ve diğer kullanım koşullarına ilişkin yasalar,
- Çocuk dışındaki aile içi diğer bakım yükümlülüklerine yönelik yasal iş izinleri,
- İnsana yaraşır iş çerçevesinde biçimlenen çalışma saatleri ve mesaieleri,
- Çalışanın işverenle karşılıklı mutabakat içerisinde, iş günleri, saatleri ve yeri üzerindeki kontrolünü destekleyici güvenceli esnek çalışma.

Bakım hizmetlerine yönelik uzlaştırma politikaları;

- Okul öncesi çocuk bakımı ve eğitime yönelik yaygın, erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler,
- Okul çağındaki çocuklar için okul saatleri dışında ve tatil zamanlarında bakım ve eğitime yönelik yaygın erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler,
- Yaşlı bakımı için yaygın, erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler,
- Engelli bakımı için yaygın, erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler.

Türk yasal çalışma mevzuatı açısından iş ve aile yaşamının uzlaştırılması konusu kanunlarda geçerli olan yasal izinler(doğum izni, emzirme izni, babalık izni, çocuk-hasta bakım izinleri vb.), çocuk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetleri ve esnek çalışma süreleri ve atipik çalışma biçimleri şeklinde gerek iş kanununa tabi işçiler ve gerekse devlet memurları kanununa tabi devlet memurları için gerekli düzenlemeler getirilmiştir. Ancak çalışanlara verilen yasal izinler ve bakım hizmetlerinin uygulanışı bakımından sorunlar ortaya çıkmaktadır(Bakırcı, 2010;62-82).

BÖLÜM 2: İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Tanımı

Bir işletmeye veya organizasyona bağlı belli bir işi yapma karşılığında ücret elde eden kişi işi hakkında olumlu veya olumsuz duygulara sahip olmaktadır. İş tatmini en genel tanımıyla; işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumudur(Barlı, 2005;55). Hayatının önemli bir bölümünü işgal eden iş alanına karşı kişilerin hissettiği tatmin düzeyleri hayatının tümüne etki etmektedir.

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir.

İş tatmini tanımları duygusal ve tutum odaklı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Duygusal tanıma göre iş tatmini, bir bireyin beklediği veya arzuladığı çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı beslediği duygusal tepkidir. Tutum odaklı tanım açısından ise iş tatmini, bireyin davranışlarını etkileyen bir tutum veya bir bireyin işine karşı tutumudur(Saldamlı, 2008;696).

İnsanların işlerinden tatmin duyma noktasında işten elde edilen maddi çıkarlar ve işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk önemli rol oynamaktadır(Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003;150). Bu tanıma göre çalışanlar işlerinden sadece maddi anlamda değil, manevi anlamda da tatmin duyma isteği içindedirler. Belki de günümüz koşullarında manevi tatmin maddi tatminin önünde etkisini göstermektedir.

İşinden memnun olan çalışanın işine karşı genel tutumu olan iş tatmini kavramı, eğer işgören kişinin iş deneyimleri sonucunda olumlu bir hal olmasıyken, bunun tersi işgören işine karşı olumsuz duygular besliyorsa iş tatminsizliği kavramı öne çıkmaktadır(Erdoğan, 1999;231). Günümüz koşullarında işgören bağlılığı, verimliliği işletmeler açısından son derece önemliyken çalışanların işine karşı duyduğu tutum ve düşünceler işletmelerin varlığı için olmazsa olmaz koşuldur. İşgörenlerin iş tatminlerini

sağlayabilen işletmeler günümüz rekabet koşullarında ayakta kalabilmek adına rakipleri önünde bir adım daha öne çıkmaktadırlar.

Hackman ve Oldham iş tatminini, çalışanların işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamaktadırlar(Tütüncü, 2000;16). Bu tanıma göre işyerinde ve iş koşullarında ki gelişmeler çalışan üzerinde mutluluk göstergesi olacaktır ve bu mutluluk düzeyi taşma teorisi ile birlikte genel yaşam mutluluğu sağlayacaktır.

Hızla gelişen iş ve özel yaşam koşulları altında bir işgöreni tatmin eden özellikler doğası gereği kişi üzerinde aynı öneme sahip değildir. Bunun yanında bir kişi için tatmin sağlayan olgu diğer kişiler için tatminsizlik duygusu yaratabilir. Bu açıdan iş tatmini objektif olarak her zaman o anki durumu ölçemeyecektir(Duyan, 2007;26). İş tatminini belirleyen özelliklerin kişiler açısından farklılık göstermesinin en büyük nedeni kişisel beklentilerin farklılığıdır.

İş tatmininin kişiler üzerinde her zaman aynı etkiyi göstermemesinin altında yatan temel neden iş tatmini kavramının dinamik bir sürece tabi olmasıdır(Newstrom ve Davis, 2002;209). Yöneticiler bir kez iş tatmini sağladıktan sonra bu konuyu birkaç yıl göz ardı edemezler ki bir örgütte çalışma dengesinin bozulduğunun en büyük kanıtı çalışanların iş tatmini düzeylerinin düşmesidir(Akıncı, 2002; 6). Çalışanların işlerine karşı duyduğu tatmin düzeyini ölçmek için yöneticiler çalışanlarına anket uygulamasını ya da bire bir sözlü mülakat ve gözlem yolunu kullanmaları gerekmektedir.

İş tatmini kişilerin ihtiyaçları ve beklentilerinin, işin ihtiyaçları ve beklentilerinin aynı düzeyde karşılanması sonucu elde edilen iyilik halidir. İşgören belirli ihtiyaçlarını karşılamak için iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını bekler. Eğer kişinin ihtiyaçları ve değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş tatmini olgusu çıkacaktır(Erdoğan, 1996;186).

Çalışanların işinden duydukları mutluluk hazzı, genel yaşam itibariyle çalışanların özel yaşam mutluluk düzeylerini de arttırmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini beraberinde yaşam tatmini de getirir. Yaşam tatmini, bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak öznel iyi olmayı ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder(Keser, 2006;182). İşinden tatmin olan kişi ailevi yaşamında da bu tatminin olumlu etkisini görecektir. Genel kişisel iyilik hali de artacaktır.

Çalışan kişinin işinden duyduğu mutluluk olan iş tatminin üç alt boyutu vardır(Şimşek, 1995; 97);

- İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böyle olunca görülmez, sadece ifade edilebilir. Her kişi açısından farklılık gösterir ve öznedir
- İş tatmini, genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığı ya da beklentilerin ne derece aşıldığı ile ilgilidir.
- İş tatmini birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları ifade eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkanları, yönetim tarzı vb. özelliklerdir.

Çalışanların işinden tatmin elde etmesi noktasında kendisine tatmin sağlayacağını düşündüğü ihtiyaçlarının giderilmesi için güdülenme ihtiyacının varlığı söz konusudur. İş tatmini ile motivasyon arasında ikili bir ilişki vardır. Bireyin işten beklediği ödül ile elde ettiği ödülün karşılaştırılması iş tatminini ortaya koyar. Eğer birey hem içsel hem de dışsal tatmin sağlamışsa, bireyin motive edilmesi için gerekli şartlar hazırlanmış demektir. Aynı şekilde motive olmuş bir bireyin de faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve zevki tatması mümkündür. Başka bir ifadeyle motivasyon tatmin yaratabilir(Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003;152). İş tatmini ile motivasyon arasındaki ilişki, yani iş tatmini için motivasyonun temel olması bu iki kavram için oluşturulan kuramları da birlikte ele almayı gerektirmektedir(Coşkun, 2001; 231).

İş tatminine değişik açılardan bakan motivasyon teorilerini genel olarak kapsam ve süreç teorileri olarak ele alabiliriz.

2.2. İş Tatmini İçin Motivasyon Teorileri

2.2.1. Kapsam Teorileri

İş tatmini ve motivasyon arasındaki ilişkiyi açıklayan teorilerin başında kapsam teorileri gelmektedir. Davranışı neyin motive ettiğini açıklamaya çalışan teorilere kapsam teorileri denmektedir. Kapsam teorilerine kısaca bakacak olursak;

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramı
- Alderfer'in ERG Kuramı.
- Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

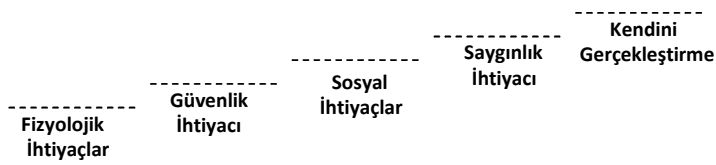
2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı

Maslow'a göre insanların davranışları çeşitli ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığına göre değişiklik göstermektedir. İhtiyaçlar ise çeşitlidir ve birbirini hiyerarşik bir düzen içerisinde takip eder(Uğur, 2008;9). Genel olarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı iki temel varsayıma dayanmaktadır;

- İnsan ihtiyaçları bir nedene dayanır,
- Tatmin edilen bir ihtiyaç motive edici unsur olmaktan çıkar ve yerini tatmin edilmemiş başka bir ihtiyaca bırakır.

İnsanları belli bir davranışa yönlendiren temel etmen onun ihtiyaçları olduğuna göre bu ihtiyaçları belirlemek ve giderebilecek çeşitli örgütsel araçları saptamak gerekir. Maslow, insan ihtiyaçlarını önem sırasına göre bir hiyerarşi içine koymaya ve bunları giderecek örgütsel araçları belirlemeye çalışmaktadır(Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998; 78).

Maslow ihtiyaçları beş ana kategori halinde belirlemiştir. Bunlar, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır Bir alttaki ihtiyaç doyurulmadan bir üste geçmek imkansızdır(Maslow, 1943;27). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı, ihtiyaçların bir sıra dahilinde karşılanacağını öne sürmektedir. Buna göre,



Şekil 5: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Adem UĞUR, "İnsan Kaynakları Yönetimi", Sakarya Yayınevi, 2008

Maslow'un yaklaşımı, bireyin gerek fiziksel gerekse zihinsel sağlığı açısından gerekli olan ihtiyaçları fiziksel, sosyal ve psikolojik çerçevede sıralamıştır(Keser, 2006;13). İnsan bir üst seviyedeki ihtiyaca ulaşabilmek için bir alttaki ihtiyacın en azından asgari derecede doyurulmuş olması gerekmektedir. Bir ihtiyaç tatmin edildikten sonra aynı

araçlarla kişiyi harekete geçirmek imkansızdır. Bu durumda yönetici bir üstteki ihtiyaçlara ve tatmin yollarına yönelerek kişinin davranışını örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçirmelidir(Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001;310).

Maslow'un ihtiyaçlarının en başında fizyolojik ihtiyaçlar gelmektedir. Bu ihtiyaçlar insanların günlük hayatta yaşamlarını idame ettirmede kullanmaları gereken temel ihtiyaçlarıdır. Günlük yeme, içme ve barınma gibi temel ihtiyaçlar insanların günlük zaruri ihtiyaçlarıdır. Fizyolojik ihtiyaçlar en az oranda olsa bile tatmin edilmedikleri zaman insan yaşamını devam ettiremez(Eren, 1996;417).

Fizyolojik ihtiyaçların tatmin edilmesinden sonra insan güvenlik ihtiyacını karşılamak için belirli davranışlara yönelmektedir. İnsan belli bir düzeyden sonra kendini güvenli bir ortamda bulmak ister. Bu güvenlik ihtiyaçları sıcaktan ve soğuktan korunmak, barınmak, geleceğe yönelik yasal güvence aramaktır. İş ortamında ise birey iş güvenliği, iş güvencesi gibi bireyi işe bağlayıcı uygulamaların varlığını istemektedir(Aytaç, 2005; 28).

Temel ihtiyaçlar tamamlandıktan sonra artık insan için psikososyal ihtiyaçlar ortaya çıkmaktadır. Maslow'un yaklaşımının üçüncü sırasında insanın ihtiyaç duyduğu sosyal ilişkilerin varlığı yatmaktadır. İnsanlar var olduğundan beri kendilerini belli bir gruba ait olmak ve insanlarla iletişim halinde olma ihtiyacı içerisindedirler. İnsanın sosyal ve bir gruba ait olma ihtiyacı duygusal nitelikler gösteren ihtiyaçlardır. İnsanın herhangi bir gruba kabul edilmesi ve sevilmesi genellikle onun toplumun ailenin ya da grubun koymuş olduğu norm ve kurallara uyabilme derecesiyle doğru orantılıdır(Hersey ve Blanchard, 1993;42).

İnsanın ihtiyaç duyduğu ikinci psikososyal ihtiyaç serisi Maslow'un hiyerarşisinde dördüncü sırada yer almaktadır. İnsan bu basamakta diğer insanlardan saygı görme, başarılı olduğu hissini alma ve insanlar ve toplum önünde prestijli bir noktada kendine yer bulmak istemektedir. Bu seviyedeki ihtiyaçlar bireyin sosyal aktivitelere katılımıyla tatmin edilme sürecine girmektedir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en tepesinde bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise kişinin kendini geliştirmesi, yaratıcı olması gibi ihtiyaçlarını karşılama isteğidir. Bu ihtiyaç düzeyinde olan birey belirli alanlarda araştırma, öğrenme ve hatta

bilinmeyen bazı şeyleri keşfetme süreci içinde girmektedir. Bunu başarabilen insan toplum ve içinde bulunduğu örgüte değerler katabilen insanlardır. Bu ihtiyaç her insan için söz konusu olmayabilir ve insanlar eğer bu ihtiyaç seviyesine gelirlerse daha alt kademedeki ihtiyaçların önemini küçümseme eğilimine girecektir(Eren, 1996;418, Aytaç, 2005;29).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı insan ihtiyaçlarını belli kalıplara sokması ve tüm ihtiyaçların belli bir sıra halinde karşılanacağı görüşü eleştirilmiştir. Maslow'a yöneltilen eleştiriler kısaca dört başlık altında toplanmıştır(Uğur, 2008;9);

- İnsan ihtiyaçları bu şekilde katı kalıplar ve sınırlar içine alınamaz.
- İnsan ihtiyaçları sıralaması kişilere göre değişebileceği için bu şekilde hiyerarşik bir sıralama herkes için geçerli olamaz.
- İnsan ihtiyaçları belirlenirken çalışanın içinde bulunduğu grubun ihtiyaçları göz önüne alınmamıştır.
- İnsan ihtiyaçlarını belirleyen önemli göstergelerden ülkelerin ekonomik durumu göz önüne alınmamıştır.

2.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Maslow tarafından çerçeve içine alınan insan ihtiyaçlarına yönelik en çok bilinen ikinci teori ise Herzberg tarafından ortaya atılan çift faktör kuramıdır. Bu kurama göre işyerinde çalışanların kötümser olmasına yol açan ve işten ayrılmasına ve tatminsizliğine sebep olan hijyenik etmenler ile, işyerinde çalışanı mutlu kılan, işyerine bağlayan özendirici ya da tatmin sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir(Eren, 1996;423). Bu faktörlere bakacak olursak işten doyum sağlayan faktörleri, işi başarma, tanınma, sorumluluk ve ilerlemeyken; doyumsuzluğa yol açan etkenler ise işletme yönetiminden hoşnutsuzluk, teknik gözetimden hoşnutsuzluk, ücret yetersizliği ve çalışma koşullarının kötülüğüdür(Uğur, 2008;10).

Çalışma ortamında motive edici faktörlerin olması doyum sağlarken, hijyen faktörler bireyi doyuma ulaştırmayacaktır. İşten doyum sağlayan faktörler motive edici faktörler iken, işten doyum sağlamayan faktörler ise hijyen faktörlerdir. Hijyen faktörlerin bulunmaması bireyde sadece doyumsuzluğa yol açarken, motive edici faktörlerin yokluğu ise bireyde doyumsuzluk yaratacak, fakat varlığı ise iş tatmini ve

motivasyonunu arttıracaktır. Diğer bir deyişle hijyen faktörler asgari faktörlerdir ve bu faktörleri sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak kişiyi motive etmeyecektir(Koçel, 2005;642). Hijyen faktörler ve motive edici faktörlere bakacak olursak(Aytaç, 2005;31);

- | <u>Hijyen Faktörler</u> | <u>- Motive Edici Faktörler</u> |
|--|--|
| - Şirket kuralları ve Politikası | - Başarı |
| - Yönetimin tipi ve Kalitesi | - Tanınma |
| - Çalışanlarla olan ilişkiler | - Yapılan işin kendisi |
| - Ücret ve diğer maddi faydalar | - Terfi imkanları |
| - İş koşulları ve diğer maddi faydalar | - Sorumluluk ve Yetki |

Herzberg ve Maslow'un kuramları karşılaştırıldığı zaman, Maslow fiziksel ihtiyaçlara verdiği önem nedeniyle bu ihtiyaçları ilk basamağa koyarken, Herzberg'e göre güdüleme, kişisel başarı ve kendini kabul ettirme ihtiyaçları en önde gelmektedir. İhtiyaçlar gözönüne getirildiğinde, Herzbergin sıralamasında ücret ihtiyacı altıncı sırada yer almaktadır. Bunun yanında Herzberg teorisini daha çok gelişmiş ülkelerin sosyo-kültürel ve ekonomik yapılarına uygun olarak nitelendirdiği için çalışmanı tatmine götürecekt ihtiyaçların sırası da buna göre şekillenmiştir(Uğur, 2008;10, Keser, 2006;27)

2.2.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı ile yakından ilişkili olan Alderfer'in ERG kuramı insan ihtiyaçlarını üç ihtiyaç şeklinde belirlemiştir. Alderfer' in insan ihtiyaçlarını üç temel ihtiyaca dönüştürmesi, Maslow'un ihtiyaçlarının tümünü işteki davranış için uygun görmemesi oluşturmaktadır(Aytaç, 2005;32). ERG kuramı üç temel ihtiyaçtan bahsetmektedir;

- Existence: Varolma İhtiyacı
- Relatedness: İlişki İhtiyacı
- Growth: Gelişme

Kuramın ilk basamağında yer alan varolma ihtiyacı Maslow'un ilk iki basamağı olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları ile denk düşmektedir. İnsanın bu ihtiyaçlarının giderilmesi, örgütün kaynaklarının bol olmasına bağlıdır. Yaşamda var olmak için temel olan Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları olarak nitelendirdiği ihtiyaçları

kapsamaktadır(Baysal, 2004;160). Örneğin insanın yiyecek, su, korunma ve fiziksel güvenlik ihtiyaçlarını kapsar.

İlişki ihtiyacı ise, bireyin başkaları ile bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma ihtiyaçlarını kapsamaktadır(Baysal, 2004;160). Diğer bir deyişle insanın işte ve iş dışı yaşamda başkaları tarafından kabul görme, takdir edilme ihtiyaçlarını içermektedir.

Üçüncü basamak olan gelişme ihtiyacı ise, bireyin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri ihtiyaçlarını kapsamaktadır(Baysal, 2004;161). Kişi kendine güven, öz saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını kapsamaktadır.

Maslow'un yaklaşımı ile benzerlik göstermesine rağmen Alderfer'in ERG kuramı ihtiyaçlar arasındaki hiyerarşik sıralanmaya daha az vurgu yapmaktadır. Birden fazla ihtiyaç aynı anda karşılanmak istenebilir. Ayrıca bir ihtiyacın karşılanması durumunda bireyin bir sonraki ihtiyacı karşılamak için motive olması konusunda bir kural yoktur. Bu teoremin temel varsayımı ise bir ihtiyacın karşılanmaması geriye dönüşlere yol açabilir. Örneğin, sosyal ilişki kurma ihtiyacı karşılanmamış biri ilgisini bir önceki seviyedeki var olma ihtiyaçlarına kaydırabilir(Keser, 2006;29).

ERG kuramına göre her bir basamağın tatmini artan bir biçimde soyut ve zor duruma gelmektedir. Bazı insanlar bu basamaklarda ilerlerken mantıksal bir gelişme izlemesine rağmen bazı insanlar bunalım ve hayal kırıklığına uğrarlar. İşte bu durumda kişiler gelişme ihtiyaçlarını karşılayamıyorlarsa diğer basamaklardan birine dönerek çabalarını onun üzerinde yoğunlaştırmaktadırlar(Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001;310).

2.2.1.4. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı

McClelland'a göre ihtiyaçlar öğrenmeyle sonradan kazanılmaktadır. Buna göre insan ihtiyaçları üç grupta toplanmıştır; başarı ihtiyacı, ait olma ve güç ihtiyacıdır.

İnsan zamanının çoğunda işini nasıl daha iyi yapacağını düşünerek geçiriyorsa başarı ihtiyacı yüksek olacaktır. Başarı ihtiyacı kuvvetli bir kişi kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçecektir(Barlı, 2005;27). Başarıya yönelmiş insanlar kişisel başarıyı ödülsele başarıya nazaran daha çok tercih ederler ve daha önce yaptıklarından daha iyisini yapmaya çalışırlar. Buldukları çalışma ortamında

yaptıkları işten bizzat kendileri sorumlu olmak isterler ve genelde bu tip insanlar güçlü başarıma güdülerini tatmin edecek işlerde çalışırlar(Aytaç, 2005;37).

Ait olma ihtiyacı ise bireyin yaşamını yalnız başına sürdüremeyeceği ve toplumsal niteliğe sahip olmasından hareketle diğer birey ve gruplarla ilişki içinde bulunacağına vurgu yapmaktadır(Keser, 2006; 31). Ait olma ihtiyacında birey diğer insanlarla iletişim ve ilişki seviyesini arttırmak istemektedirler. İnsanları diğer insanlarla ilişki kurmaya yönelten nedenlerin arasında para, maddi çıkar gibi unsurlarda yer almaktadır(Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003;142).

McClelland'ın teorisinin üçüncü boyutu ise güç ihtiyacıdır. İnsanlar başkaları üzerinde güç sahibi olmak istemektedirler. Bu açıdan güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir(Barlı, 2005;27). Güç kazanma güdüsüne sahip olan bireyler kendilerine ulaşılması zor çalışma gerektiren anlamlı amaçlar belirlerler(Keser, 2006;32).

MASLOW	HERZBERG	ALDERFER
Öz gerçekleştirme iht.	Güdüleyiciler(İş Tatmini) - Başarı - Tanınma - İşin özellikleri	Gelişme İhtiyacı
KGİ Saygınlık	- Sorumluluk - İlerleme	İlişki İhtiyacı
Sosyal	Hijyen(İş Tatminsizliği) - Şirket politikası ve yön.	Varolma ihtiyacı
Güvenlik iht.	- Kişiler arası ilişkiler	
Fizyolojik iht.	- Çalışma koşulları ve ücret	
Psikolojik iht.		
Temel iht.		

Şekil:6 Klasik Güdüleme Teorileri

Kaynak: Rana ÖZEN KUTANİS, “Örgütlerde Davranış Bilimleri, Ders Notları”, Sakarya Kitabevi, 2003, Sakarya

2.2.2. Süreç Teorileri

İş tatmini ve motivasyon arasında, davranışları neyin motive ettiği kapsam teorilerinin yanında, süreç teorileri ise bireylerin nasıl davranışa geçeceği, kendini nasıl yönlendireceği ve davranış değişikliğine göre kendisini nasıl kontrol edeceği üzerinde durmaktadır. Bunun yanında insan davranışlarını etkileyen kavramları açıklar, ödüllerin çalışanlar üzerine ve iş durumlarına etkisine dikkat çeker(Barutçugil, 2004;377). Süreç teorileri dört alt boyutta incelenecektir. Bunlar;

- Vroom'un Beklenti(Ümit) Teorisi
- Lawler ve Porter'ın Beklenti(Ümit) Teorisi
- Adams'ın Hakkaniyet(Eşitlik) Teorisi
- Locke'ın Amaç Teorisi

2.2.2.1. Vroom'un Beklenti(Ümit) Teorisi

Beklenti teorisi, motivasyonu sağlayan bilişsel durumlara odaklanarak ödüllerin davranışı nasıl yönlendireceğini açıklamaya çalışır. Teori temelde kişinin davranışının kendisine ödül ya da arzu ettiği bir çıktı olarak döneceğine inanması durumunda motive olacağını söylemektedir. Davranışın sonucunda herhangi bir ödül elde etmemesi durumunda ise kişi, o davranışı göstermeye motive olamaz(Keser, 2006;37). Vroom'a göre motivasyonun derecesi; ulaşılması amaçlanan herhangi bir şeyin, birey için cazibesi ya da arzulanma derecesi ile ortaya konabilecek eylemin ve çabanın bu hedefe ulaştırabilirlik ihtimalinin kişi tarafından değerlendirmesinin çarpımıdır. Bunu formül yoluyla açıklarsak(Barlı, 2005; 36);

Arzulama Derecesi(cazibe-çekim) x Beklenti = Güdülenme gücü

Vroom'un beklenti teorisine göre üç temel değişken bulunmaktadır. Bunlardan ilki çekimdir. Teoriye göre çekim, kişinin alternatif hedefler arasından herhangi birini tercih etme nedenini ifade eden bir kavramdır. Bireyin bir sonucu tercih etmesi için o sonucun çekici olması gerekir. Örneğin, önünde şöhret, para ve kariyer gibi üç alternatif olan birinin parayı daha çekici bulması ve buna göre kendini paraya götüreceği eylemleri yapmasıdır. İkinci değişken ise sonuçlardır. Teoriye göre ele alınacak sonuçlar iki düzeyde incelenmektedir. Birinci düzey sonuçlar ikinci düzey sonuçlara ulaşılmasında köprü vazifesi görürler. Çalışma hayatında verimlilik, iş gücü devri, işten kaytarmalar

ve iş kalitesi birincil düzey sonuçlarken, bunların olumlu ya da olumsuz derecelerine göre işgören, ücret, prim, iş yerinde tanınma sevilme gibi ikincil düzey sonuçlara ulaşmaktadır. Bir diğer ve son değişken ise beklentidir. Beklenti, bireyin bir davranışının belirli sonuçları doğuracağı hususundaki inancının gücünü ifade eder. Diğer bir ifadeyle işgörenin bir sonucu elde etmesinin kendisini belli bir sonuca götürme olasılığına ilişkin yorumudur(Barlı, 2005;37, Kutanis, 2003;77, Eren, 1996;444).

Temel olarak teorinin özelliklerine bakarsak(Keser, 2006;39);

- Birey, bir sonuca ulaştığında ödül kazanacağına inanmalıdır,
- Aynı zamanda bu sonuca bağlı olarak elde edeceği ödülü istemelidir,
- Diğer yandan birey, kendisinden beklenen başarıya ulaşacağına inanmalıdır.

2.2.2.2. Lawler ve Porter'ın Beklenti(Ümit) Teorisi

Vroom'un beklenti kuramının örgütsel koşullar ve gerçekleri göz önünde bulundurmak bağlamında iyileştirilmiş modeli olarak öne sürülmüştür. Lawler ve Porter, performans ile tatmin arasındaki ilişkiyi vurgulamışlardır. Eğer kişi, sarf edeceği çaba ile performansının yükseleceğine ve bu durumun onu elde edebileceği bir sonuca götüreceğine inanıyorsa, çaba göstermek için güdülenecektir. Yalnız performans için çabanın yanında bireyin bilgi ve yetenek kapasitesinin de olması lazımdır(Keser, 2006;40).

Teorinin daha önceki teorilerden temel farkı bireyin belli bir performans düzeyine eriştikten sonra tatmin olmasıdır. Teoriye göre insan iyi performans göstermişse bunun ödüllendirilmesi muhtemeldir. Tatmin de ihtiyaçların doyurulması neticesinde ortaya çıkan duygusal bir durum olduğuna göre başarının karşılığında ödüllendirilen birey tatmine ulaşacaktır. Bunun yanında birey üstlendiği rolün gereklerini yerine getirerek üstesinden gelebileceğinden emin olmalıdır. Aksi halde tereddüt ve kendine güvensizlik durumunda performans olumsuz etkilenecektir(Barlı, 2005;41).

2.2.2.3. Adams'ın Hakkaniyet(Eşitlik) Teorisi

Adams, yaptığı araştırmalarda ödül adaletinin çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımından çok önemli değeri olduğunu ortaya koymuştur. Teoriye göre, birey

kendisine verilen ödülleri başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırmakta ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalışmaktadır. Bu karşılaştırmada bireyler kendilerinin örgüte sundukları girdiler veya değerler olarak emekleri, zekaları, bilgi, tecrübe ve yetenekleri ile bunlara bağlı olarak ortaya koydukları başarılarını gösterirlerken, örgütten sağladıkları ödülleri ise ücret ve statü artışları, primler, ikramiyeler ve benzeri sosyal yardımlar, iş güvenliği ve işyeri koşullarını iyileştirme çabalarını görmektedirler. (Eren, 1996;451).

İnsanların doğruluk, haklılık ve adalet kavramlarını ne şekilde arzuladıklarını açıklayan bir motivasyon teorisi olan eşitlik teorisine göre, kişiler diğer kişilerle kıyaslama yapması sonucu eşitsizlik durumu algılamalarının motivasyonlarının düşeceğini iddia etmektedir. Kişilerin eşitlik ya da eşitsizliği algılama düzeyleri; bireyin çıktılarının girdilerine oranı, bireylerin çıktılarının girdilerine oranı şeklinde formüle edilebilir(Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003;147);

Adams'a göre birey eşitsizlik durumu yaşadığında şu yollara başvurarak dengeleme çabasına girmektedir(Keser, 2006;42);

- Kişi kendi katkılarını değiştirir(çabasını azalabilir)
- Kişi kendi ödülleri değiştirilmeye çalışır(örneğin ücret artışı ister)
- Kişi diğer kişinin ödül ya da katkılarını değiştirmeye çalışır(örneğin ona daha çok iş yaptırır)
- Kişi, kendisiyle kıyaslama yaptığı kişiyi değiştirir
- Kişi savunma mekanizmaları geliştirir(örneğin eşitsizliğin geçici olduğuna, gelecekte sorunun çözüleceğine kendisini inandırır)
- Kişi hakkaniyetsizlik durumundan uzaklaşır(örneğin işi bırakır ya da devamsızlık yapar).

Adams'ın eşitlik teorisi dengelemenin olduğu hassas bir terazi sistemidir. Eşitlik teorisinde, çalışanların diğerleri ile açıkça karşılaştırıp ölçümleyebildikleri en temel ödül paradır. Bu yönüyle eşitlik teorisi parasal ödüllere ve bu ödüllerin dağıtılış biçimlerine önem verir.

2.2.2.4. Locke'ın Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu teoriye göre yeryüzündeki her canlının davranışlarının yöneldiği bir amaç bulunmaktadır. Dolayısıyla insanların motivasyonlarının temelinde, kendilerince belirlenen amaçlara ulaşma niyeti bulunmaktadır(Barlı, 2005;44). Bu teori her bireyin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde olduğu varsayımına dayanır. Amaç teorisi, davranışların nedenlerini kişilerin bilinçli amaçları olduğunu ortaya koymaktadır. Kişiler davranışlarını belirlediği amaçlara ulaşma konusunda gerçekleştirmektedirler. Kişiler açısından yüksek motivasyonu sağlamak için amaçlanan özellikler şunlardır(Keser, 2006;44);

- Amaçlar açık ve net olmalı, genel ifade eden amaçlardan kaçınılmalıdır.
- Amaçlar onu gerçekleştirecek kişi tarafından sahiplenilmeli ve benimsenmelidir.
- Amaçlar iddialı olmalıdır.

Amaç teorisinin temelinde bireylerin önceden ulaşmak istediği amaçları belirlemesi ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli motivasyon kaynağını performansına uydurması yatmaktadır. Belirlenen kişisel amaçların örgüt amaçlarına uyması için yöneticilerin çalışanlarının amaçlarını belirlemede yardımcı olması örgüt başarısı için önemlidir. Bunun yanında bireysel amaçların belirlenmesi motivasyonu şu şekillerde etkilemektedir(Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003;149);

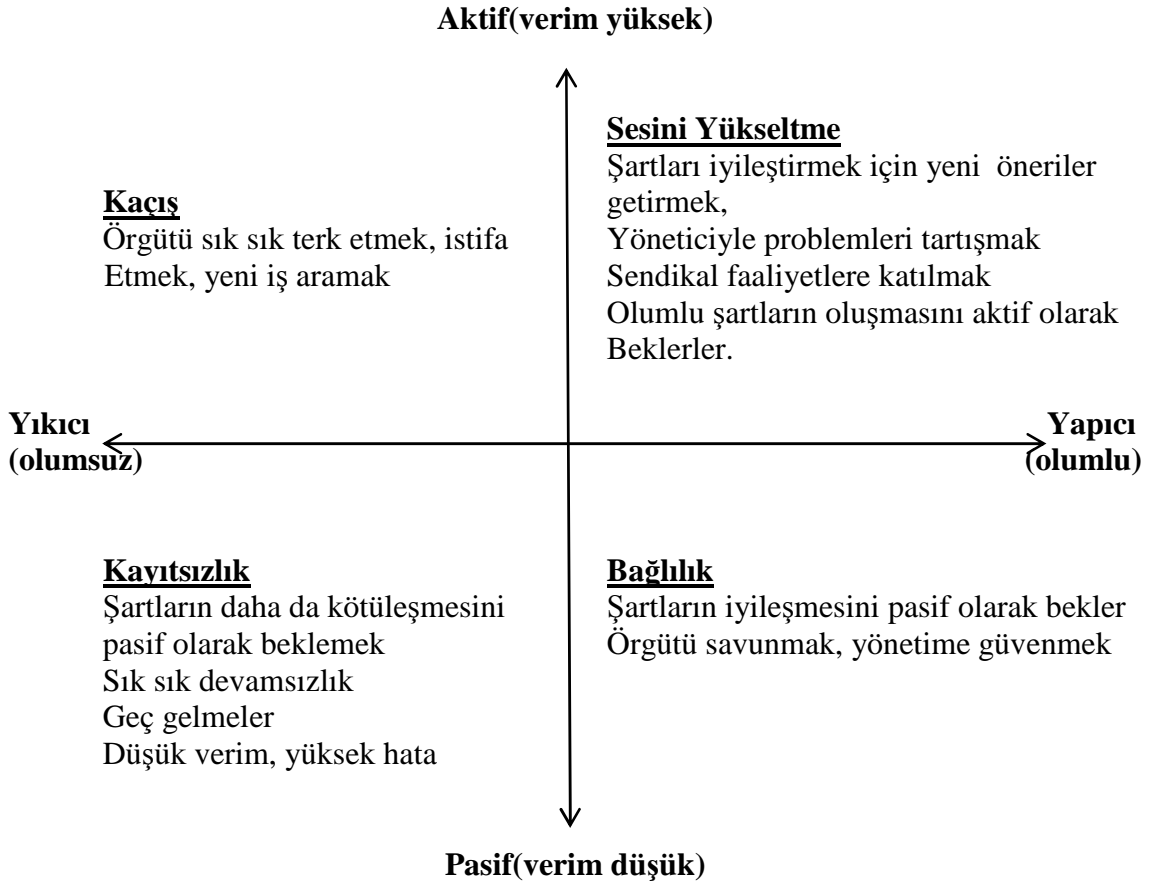
- İşgörenin amacının belirlenmesi, belirli bir görev üzerinde dikkatinin odaklaşmasını sağlar.
- İşgörenin çabalarının düzenlenmesi ve artırılmasını sağlar.
- Önceden belirlenmiş amaçlar, rekabet ortamında görevi başarma bağlamında kararlılığı artırır.
- Örgütsel amaçlar kabullenilmiş ise, örgüt bireylerin o amaçlara ulaşmasının yollarını ararlar.

Locke, amaç teorisinin bir motivasyon teorisi olmaktan ziyade, bir motivasyon tekniği olarak ele alınmasının uygun olacağını, böylelikle yöneticilerin bu teknikten pek çok yarar sağlayacaklarını vurgulamaktadır(Keser, 2006;45).

2.3. İş Tatminsizliği ve Sonuçları

Kişinin işinden memnun olmaması, iş yerinde rahatsız ve mutsuz olması iş doyumsuzluğunu ifade eder. İşinden beklentilerinin karşılanmadığını hisseden birey işine karşı olumsuz duygular besleyecektir. Bu durumda iş tatminsizliği, kişinin işine karşı beslediği iyi tutum ve davranışları tanımlayan iş tatmininin tersi durumudur(Bingöl, 1995;180).

Bireyler işine karşı duyduğu olumsuz düşünceleri nedeniyle iş tatminsizliği yaşarken oluşturacağı sonuçlar doğrultusunda bazı davranışlarda bulunmaktadırlar. İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar iş tatminsizliğini ortadan kaldıracak aktif davranışlarda bulunurken, iş tatminsizliğini sürekli kendi içinde hisseden birey pasif davranışlarda bulunarak bu ortamı hazırlayan değişkenlere olumsuz tutum alacaklardır. Bunu bir şekil yardımıyla gösterecek olursak(Kutanis, 2003; 87);



Şekil 7: İş Tatminsizliğini İfade Biçimleri

Kaynak: Rana Özen Kutanis, "Örgütlerde Davranış Bilimleri, Ders Notları", Sakarya Kitabevi, 2003, Sakarya

İş tatminsizliği hem kişisel hem de örgütsel anlamda olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Çalışmada kişisel psikolojik sorunlar ve stres, örgütsel anlamda devamsızlık, işgören devri, iş performansı ve iş kazaları açısından olumsuz sonuçlarına değinilecektir.

2.3.1. Psikolojik ve Fiziksel Sorunlar ve Stres

İnsanlar benliklerini kazanmak için iyi bir iş alanında çalışmak istemektedirler. Bu yüzden her açıdan tatmin olmak istedikleri işi seçme eğilimindedirler. İş tatmini, kişilerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde edememek kişileri hayal kırıklığına uğratmaktadır. İşinden tatmin olamayan birey için bu durum üzüntü kaynağıdır ve onu olumsuz duygular içine sürüklemektedir. İşten tatminsizliğin ruhsal açıdan işgörende kaygı durumu yaratması ruh sağlığında olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Böyle bir durumla karşılaşan birey hem psikolojik hem de fiziksel anlamda sağlık sorunlarıyla karşılaşacaktır(Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008;165).

İşinden tatmin olamayan işgören, duyduğu rahatsızlıklar nedeniyle nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme, iştahsızlık, mide ve kalp rahatsızlıkları gibi bedensel rahatsızlıklarla karşılaşmaktadır(Erdoğan, 1991;58). Günümüzün en sık karşılaşılan hastalıklarından kalp rahatsızlığı bireylerin işinden tatminsizlik yaşamalarının tüm hayatlarına etki etmesi bakımından önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Günümüzün çağ hastalığı olarak nitelendirilen stres olgusu, kişinin tüm hayatından etkilendiği gibi gününün büyük kısmını geçirdiği işinden duyduğu tatminsizlik duygusu nedeniyle daha fazla stres yaşamaktadırlar.

2.3.2. Devamsızlık

İşinden tatmin olamayan birey sadece kendi hayatı için sorun yaratmamakta, yaşadığı sorunları beraberinde üyesi olduğu örgüte de getirmektedir. Yaşadığı olumsuz sonuçları tepkisel olarak işletmelere yansıtmaktadır. Bu tepkilerden birisi, bireyin geçerli bir mazereti olmadan işe geç gidip erken ayrılması veya işe hiç gelmemesi durumunda yaşadığı yaşanan devamsızlık olgusudur(Keser, 2006;138).

Devamsızlık aynı zamanda, işgörenin önceden belirlenmiş çalışma programı ve planına göre çalışması gereken zamanlarda işe gelmemesidir(Eren, 1998;202). İşinde memnuniyetsizlik yaşamaya başlayan birey, çevresindeki iş olanakları ve diğer

pozisyonlar hakkında mantıksal değerlendirme yapmaya başlar. Bu yönüyle devamsızlık yapan kişi bu değerlendirmelerin ilk basamağına ulaşmış olur. Bu durumdaki bireyin amacı işte geçirdiğı süreyi mümkün olduğunca azaltmaya çalışmaktadır(Keser, 2006;138). İş tatmini olmayan bir kişi işe gitmede isteksizlik duymaktadır. İşe devamsızlık işe geç gitmek ve işten türlü bahanelerle erken ayrılmayı da içerisinde bulundurmaktadır. En genel anlamda iş tatminsizliğı ile işe devamsızlık arasında pozitif bir ilişki söz konusudur.

2.3.3. İşgören Devri

İşletmelerin dinamik yapısı itibariyle işe giren çıkan işgören sayısında dönemlere göre farklılıklar söz konusudur. Belli bir düzeye kadar işgören devrinin işletmelere olumlu etkileri de bulunmaktadır. Ancak belli bir dönem içerisinde olağan dışı bir işgören devri yaşıyorsa işletme içinde belli başlı problemlerin olduğu aşikârdır. İşine karşı tatminsizlik duyan birey en son çare olarak işletmeden ayrılarak kendi üzerinde oluşan stres belirtilerini de ortadan kaldırmaya çalışacaktır.

En genel tanımıyla işgören devri; bir işletmede belirli bir dönemde çalışan sayısının, o dönem içinde işten ayrılan çalışana yüzdesini ifade eder(Sabuncuoğlu, 2000;40). İş tatminsizliğı yaşayan işgören, işten ayrılma kararı sürecini iş piyasası koşulları, alternatif iş fırsatları, bireyin işletmedeki kıdemi gibi dışsal faktörler de belirlemektedir. Bunun yanında genel anlamda iş tatminsizlik düzeyi ile işten ayrılma kararı arasında pozitif ilişki söz konusudur.

İşinden tatmin olmayan işgörenin işten ayrılması konusunda geliştirilen modellere göre şu yaklaşımlar ele alınmıştır(Keser, 2006;134-136),

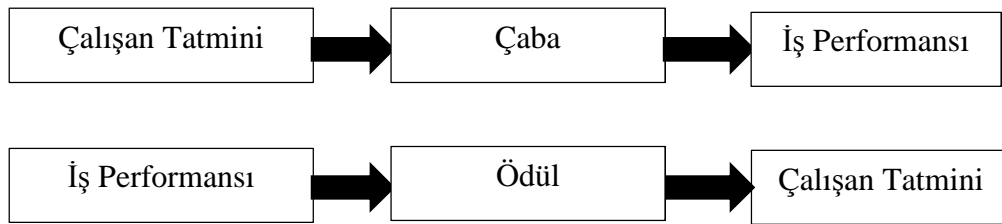
- **Mobley Modeli;** İşgörenin tatmin düzeyi düşük ise işten ayrılma isteğı de birlikte artacaktır. İşgören bu kararını verirken sadece iş tatmin düzeyine göre değil çeşitli olayları da inceleme altına alacaktır. Örneğın çalışan işletmede uzun kıdeme sahipse işinden ayrılması durumunda belli tazminatları elde edememesi, veya içinde bulunduğu toplumun genel ekonomik düzeyinin işinden ayrılıp hemen yeni iş bulmasına imkan veremeyeceğı durumlar gibi olayları da karar aşamasında gözden geçirmelidir.

- **Hulin Modeli;** Modele göre çalışan tatmini kilit roldedir. Çalışan tatminini belirleyen faktörler arasında; çalışanın işini yaparken harcadığı zaman, çaba, eğitim gibi iş rolü girdileri, var olan işsizlik oranları gibi toplumsal koşullar ve işi değerlendirirken elde ettikleri ücret, çalışma şartları vb. bulunmaktadır. Modele göre, kişinin iş rolü girdilerine(becerileri, işi için harcadığı zaman, çaba vb.)verdiği değer işsizliğin düşük olduğu zamanlarda artacaktır. Dolayısıyla çalışanın iş rolü çıktılarında eşit oranda bir artış olmadığı sürece tatmini azalacaktır. İşsizlik oranının yüksek oluşu ise iş rolü girdilerine verilen önemi azaltacak ve iş rol çıktıları çalışanın beklentilerini daha kolay karşılayabilir hale getirecektir.

2.3.4. İş Performansı

İş tatminsizliği ve performans arasında birbirini etkileme düzeyi konusunda tam bir netlik bulunmamaktadır. Bunun yanında iş tatmin düzeyinin mi performansı yoksa performansın mı iş tatmin düzeyi üzerinde etkili olduğu konusunda da tam bir ayırım söz konusu olmamaktadır(Çetinkanat, 2000;6).

Performans ve iş tatmini konusunda iki zıt görüş bulunmaktadır. Birinci görüşe göre, çalışan tatmini performansa yol açmaktadır. Bunun temelinde insanın işini sevmesi sonucunda doğal olarak performansının artacağı yatmaktadır. İkinci görüşe göre ise performans iş tatminini artışını sağlamaktadır. Bireyin yüksek performans sergilemesi daha fazla iş tatmini duymasını sağlayacaktır. Yüksek performanslı kişi daha fazla ücret alabilir, daha fazla takdir görme ve tanınma gibi olumlu sonuçlar yaşayabilir ve ayrıca daha hızlı terfi alabilir. Yani birey yüksek performansı sayesinde tatmin düzeyini arttıracak çeşitli ödüller elde edecektir. Bu durum şu şekilde formüle edilebilir(Keser, 2006;143-144);



Şekil 8: Çalışan Tatmini – İş Performansı İlişkisi

2.3.5. İş Kazaları

Her türlü iş ve endüstride istihdam sonucu doğan, bireysel veya maddi hasara veya üretim akışında aksamaya yol açan ve hem işgörenin hem de çevresinin de yaralanmasına neden olan istenmeyen olaylara iş kazası denir(Kaynak vd, 2000;399). İş kazası sonucu oluşan hasarlar hem işgörenler hem de örgütler için geri döndürülemez kayıplar ve maddi hasarlara neden olmaktadır. İş tatminsizliği işgörenin işine ilgisini azaltmasından dolayı konsantre eksikliği yaratacak ve bu da hata yapıp iş kazası yaşamasına yol açacaktır.

2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

2.4.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini kişilerin olaylara tepki vermesini içeren kişiye özgü tutumlar ise, her kişiye özgü bireysel özelliklere(yaş, cinsiyet, eğitim vb.) bağlı olarak, duydukları iş tatmini düzeyleri belirlenmektedir(Günbatan, 2006;56). İş tatminini belirleyen bireysel faktörler ise; cinsiyet, yaş, kişilik, eğitim, statü, tecrübe ve sosyal çevredir. İnsanlar tüm bu özelliklerinin etkileşimi ile iş tatmin düzeylerini belirlemektedir.

2.4.1.1. Cinsiyet

İş tatmini çalışmalarının yapılmaya başlandığı ilk günden itibaren iş tatmini seviyelerinin cinsiyetler arasında farklılık gösterip göstermediği sıkça araştırma konusu olmaktadır. Bu süre içerisinde, kimi çalışmalar cinsiyetler açısından herhangi bir farklılık göstermese de, bazı çalışmalar kadınların yüksek iş tatmini yaşadıklarını bazıları da erkeklerin yüksek iş tatmini sağladıklarını göstermektedir(Keser, 2006;108-110).

Kadınların iş tatmin düzeylerinin yüksek çıkmasının sebeplerinden birisi konumuzun içeriği olan iş ve aile rollerinin verdiği sorumluluklar ve görevlerdir. Toplumsal cinsiyet teorisine göre kadınların iş hayatına katılmalarındaki güçlük, katılsalar bile aile rollerinin de etkisiyle iş hayatından erkekler gibi yüksek beklentilere sahip olmamaları yüksek iş tatmini duymalarına sebep olmaktadır.

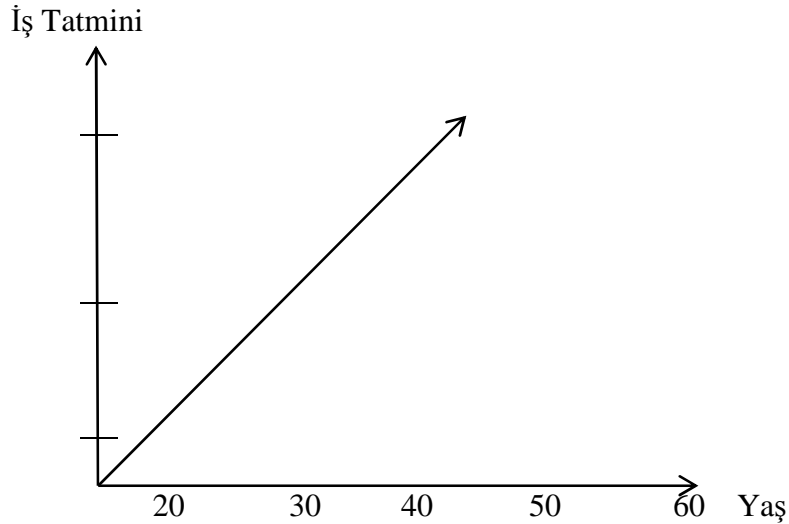
Cinsiyetler açısından iş tatmini konusunda farklılıklar fazla söz konusu değildir. Yine de cinsiyet açısından iş tatmini düzeylerin bakarsak, insanların seçtikleri meslekler iş

tatmin düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Kadına yönelik özellikleri olan bir işte erkeğin iş tatmin düzeyinin az olacağı gibi tam tersi durumda da kadının iş tatmin düzeyi düşük olacaktır. Sonuçta iş tatmin düzeyi cinsiyet ayrımından daha çok insanların iş yaşamından beklentileriyle ilişkilidir.

2.4.1.2. Yaş

Yapılan çalışmalar yaş ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki söz konusu olduğunu göstermektedir. Bunun yanında yaş ile iş tatmini arasında farklı bir etkileşim olduğunu savunanlar da bulunmaktadır. İki etmen arasındaki ilişkiyi tecrübe, mesleki bakış açısı olarak ta savunan görüşler bulunmaktadır. Yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan iki temel teori bulunmaktadır(Keser, 2006;100-107);

- **Pozitif Doğrusal İlişki;** yaş düzeyinin artmasıyla beraber çalışanların iş tatminin de artacağını ortaya koymaktadır. Bu ilişki türüne göre, çalışanların yaşı arttıkça işe bağlı gerginlikleri azalacak, meslekte deneyimle birlikte zorluklarla nasıl başa çıkacağını öğrenmesi, genç olanların meslekte hiyerarşik düzende daha çok rutin işleri yapması ve sisteme ayak uydurmada daha fazla sorun yaşamaları şeklinde açıklanmaktadır.

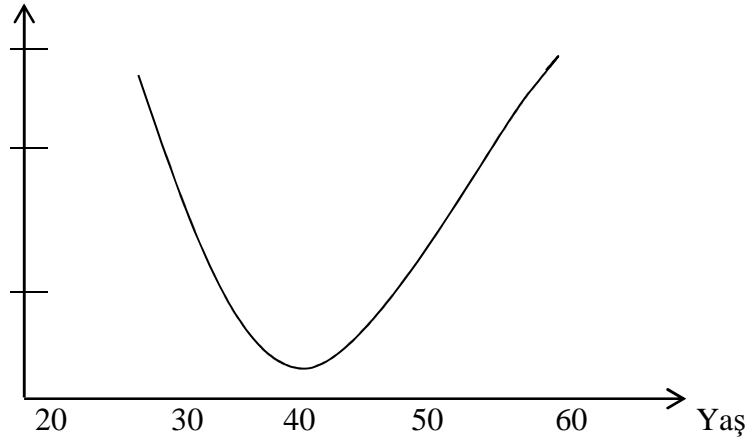


Şekil 9: Yaş ve İş Tatmini İlişkisinde Doğrusal Model

- **U şekli modeli;** bu modele göre çalışanların tatmin düzeyleri genç yaşta yüksek, kariyer ortalarında düşük ve kariyerin sonlarına doğru tekrar yükselmektedir. Bu model şu şekilde açıklanmaktadır. Birey yeni bir işe girdiğinde, işe girmenin

verdiği pozitif bir duyguya sahiptir ve tatmin düzeyi yüksektir. Ancak zaman içinde gerek beklentilerine cevap bulamaması halinde gerekse içinde bulunduğu koşulların rutinleşmesine bağlı olarak tatmin düzeyi düşebilir. Bu süreçteki bireyin tatminsizliğini yenmek için gerçekleştireceği uğraşlar, tatmin düzeyinin tekrar yükselmesini sağlayacaktır. Yaşın ilerlemesi ile başka iş değiştirme becerisinin zayıflaması, mevcut durumu kabullenir hale gelme ve gelecek beklentisinde gerçekleşen bir takım kısıtlamalar bireyin ilerleyen yaşlarda tatmin düzeyinin yükselmesine neden olur.

İş Tatmini



Şekil 10: Yaş ve Çalışan Tatmini İlişkisinde U Şekli Modeli

2.4.1.3. Kişilik

Kişiliği bireye özgü, çok değişken olmayan, belirli bir konuda söz konusu bireyin ne şekilde davranış göstereceği konusunda tahminlere olanak veren özellikler bütünü olarak tanımlayabiliriz (Tınar, 1999; 93). Bu yönüyle kişinin çalışma hayatından beklentileri de kişilik yapısından etkilenmektedir. Kişilik yapısına göre ihtiyacı olan bireyin iş tatmin düzeyi kişilik özelliklerine göre farklılık gösterecektir.

Kişilik yapısının iş tatminine etkisi konusunda örnek vermek gerekirse, asabi, karamsar, nevrotik yapıda bulunan kişilerin iş ortamından bağımsız şekilde mutsuz oldukları bilinmektedir. Bu doğrultuda hayatının her noktasında şikayetçi olan bireyin iş yaşamında da şikayetlerde bulunması doğaldır. İşten duyulan şikayetler de iş tatminin

azalmasına neden olmaktadır. Bu tür kişiler iş değiştirseler bile kişilik özellikleri doğrultusunda yeni işinde de tatminsizlik duyacaklardır(Keser, 2006;119-120).

2.4.1.4. Eğitim

Bir kişinin yaşamını ekonomik ve sosyal anlamda daha iyi yaşamasını sağlayacak eğitim faktörü kişilerin ilgi duyduğu alanlarda çalışmasını sağlar. Bu yönüyle iyi eğitim almış bireyler iyi çalışma koşulları altında çalışacağından işinden duyduğu tatmin de artacaktır. Buna yol açan nedenlerin başında ise eğitim düzeyi yüksek bireylerin çalışmaya karşı yüklediği anlam ve işinden beklentilerinin yüksek olmasıdır. Bu durumu açıklayan teori ise beşeri sermaye teorisidir(Keser, 2006; 112).

Bunun yanında her eğitim seviyesi yüksek kişinin de yüksek iş tatminine sahip olması her zaman geçerli değildir. Yüksek eğitilmiş kişiler ücret beklentisini yüksek tuttıkları zaman bu ihtiyaçlarının karşılanamaması sonucu tatminsizlik yaşamaktadırlar(Keleş, 2006;24).

2.4.1.5. Statü

Toplum tarafından kişinin ne konumda olduğunu belirtmeye yarayan statü çoğu kişi için yaşamının tüm alanlarını etkileyen bir olgudur. Çalışma hayatına giren her birey zamanla kariyer fırsatlarını kullanarak hem makam hem de ücret bakımından daha yüksek statülere gelme isteğindedirler. Bu açıdan bakıldığında statünün kişilerin iş tatmin düzeylerini etkileme gücü yüksektir.

Genel olarak bakıldığında statünün iş tatminini etkileme boyutu kişinin yaptığı işin prestiji, aldığı ücretteki farklılık ve işin sağladığı özerklik olarak sıralanabilir. Bunun yanında kişinin aldığı eğitim düzeyi de kişinin işteki konumunu belirleyen önemli bir özelliktir. Bu durumun doğurduğu sonuç ise işletmelerde statü açısından iş tatmininin fabrika işçisinden ofis çalışanına, orta kademe yöneticiden profesyonel yöneticiye doğru tırmanış göstermesidir(Keser, 2006; 126)

2.4.1.6. Tecrübe

Bir işte yıllarını geçiren bireyin iş tatmin düzeyinin tecrübesiz bireylere göre daha fazla olması beklenir. Buna neden olan ise tecrübesiz kişilerin çalışma hayatını tam bilmeden iş hakkında üst düzey beklentilere sahip olması ve bu beklentilerinin karşılanamaması

sonucu hayal kırıklığına uğramasıdır. Tecrübe ve iş tatmini arasında şu şekilde ilişki bulunmaktadır(Keser, 2006; 115);

- Kişinin kıdemini artması, işini daha iyi kavraması ve bunların çalışana vermiş olduğu başarıma hissi
- Özellikle çalışma süresi arttıkça örgütün personelin ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacak olması
- Çalışma süresi arttıkça çalışanın giderek örgüt ve işi ile bütünleşmesi
- Çalışma süresi arttıkça örgütün çalışanına daha geniş olanaklar sunması.

2.4.1.7. Sosyal Çevre

İnsanlar iş hayatına girerken sadece ekonomik gelir kazanma arzusu içinde değil, yaptıkları işler sayesinde diğer insanlar ve toplum tarafından beğenilme, takdir edilme, kabul görmek istedikleri için iş hayatına katılırlar. Bu durumda birey tüm bu ihtiyaçlarını tatmin etmek istemektedirler. Çalışanlar bunun yanında toplumsal ve ahlaki değerlerine uygun olmayan işlerde çalışmak istemezler. Bu durumda çalışan insanın iş tatmin seviyesi düşük olacaktır(Eker, 2006; 68). Kişilerin çalıştıkları işler onlara belli bir statü sağlayacağından sosyal çevreyle etkileşimi de etkilenecektir. Bu yüzden statü ve sosyal çevre iş tatmininin düzeyini açıklamada beraber kullanılmaktadır.

2.4.2. Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerin yanında örgüt yapısının içinde bulundurduğu özellikler de çalışanların işlerine olumlu veya olumsuz tutum göstermelerini etkilemektedir. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler; ücret, iletişim, çalışma arkadaşları, işin niteliği, güvenlik gibi her örgüte özgü özelliklerdir.

2.4.2.1. Ücret

Ücreti çalışanın fikri veya bedeni emeğinin üretime katılması karşılığında işçiye ödenen miktarı önceden belirlenmiş bedel olarak tanımlayabiliriz(Seyyar, 2008;600). İnsanlar hem kendi hem de bakmakla sorumlu olduğu kişilerin hayatlarını idame ettirebilmek için gelir getiren bir işte çalışmak zorundadırlar. Bu zorunluluk aynı zamanda insanın en temel çalışma alanlarından biri olan ücreti elde etmek içindir.

Ücret aynı zamanda insanların ekonomik satın alma gücünü doğrudan etkilemektedir. Bu yönüyle ücret insanların yaşam kalitesini de arttırmaktadır. Eğer ücret düzeyi düşükse bireyin iş tatmininin de düşük olacağı kabul edilmektedir. Çalışanın iş tatmininde ücretin miktarı kadar, ücret ödemeleri esnasında kendisine adil davranılıp davranılmadığına yönelik inancı önem kazanmaktadır(Keser, 2006;80). Bunun için birey kendisini aynı işi yapan veya benzer işleri yapan kişilerle kıyaslama yoluna gidecektir. Bireyin bir farklılık hissetmesi durumunda ücret farklılığı iş tatminsizliğine yol açacaktır.

2.4.2.2. Yönetim Tarzı

Sağlıklı ve başarılı işletmeler, iyi yöneticiler tarafından o günkü şartlara uygun yönetim davranışlarının uygulanması sonucu rekabet dünyasında ayakta kalmaktadırlar. Bunu gerçekleştirebilmek için yöneticinin salt teknik kapasitesi değil bunun yanında yönetim tarzının çalışanları tarafından nasıl algılandığına da bağlıdır. Çalışanı ile iletişim halinde, en ufak durumda çalışanın sorunuyla ilgilenen yöneticiler çalışanların iş tatmininde önemli rol oynamaktadırlar.

Yöneticinin sergilediği otoriter ve mesafeli yaklaşım çalışanı yöneticisinden ve işinden uzaklaştırır. Bu yapı çalışanların iletişim eksikliği çekmesine neden olacaktır. Çalışanlar yöneticilerin aynı zamanda tüm çalışanlara adil şekilde davranmasını beklemektedirler. Bu şekilde davranan yönetici çalışanın iş tatminini arttıracaktır. Bunun yanında liderlik vasıflarını kullanan yöneticinin çalışanlarına amaç oluşturması da iş tatminini arttırıcı unsur olacaktır(Keser, 2006;90).

2.4.2.3. Çalışma Arkadaşları

Hayatının büyük bir kısmını işinde geçiren insan doğal olarak gününün çoğunu iş çevresini oluşturan insanlarla iletişim halinde geçirmektedir. İşinde yöneticileri, müşterileri ve çalışma arkadaşlarıyla geçirilen sürelerin etkisi diğer yaşam alanlarını etkileyecek psikolojik sonuçlar yaratmaktadır. İnsan çalışma arkadaşlarıyla bir ekip halinde kimi zaman örgütsel kimi zaman da arkadaşlarının desteğini alarak kişisel amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadır. Amaçlarını gerçekleştirme yolunda arkadaşlarından destek alamayan insan iş tatminsizliği yaşayacaktır.

İş arkadaşlıkları çoğu zaman işyeri dışına da taşınarak yakın dostluklar kurulabilir. Eğer insanlar arasında iyi bir iletişim ortamı kurulmuşsa insanlar işini sevmese bile arkadaşlarıyla vakit geçirebilmek için işyerine gitmek isteyecektir. İşe işyerindeki arkadaşları ile vakit geçirmeyi heyecanlı bulan kişi işe istekli olarak gidecek ve işinde tatmin olacaktır(Keser, 2006; 91-92).

2.4.2.4. İşin Niteliği

İnsanlar kendi bilgi ve yeteneklerini rahatça kullanabilecekleri işlerde çalışarak gelir elde edip hayatını idame ettirmeye çalışırlar. Bu özellikteki işlerde çalışanların iş tatminlerinin artacağı beklenmektedir. İşin sıkıcı ve monoton olmaması, işin birey tarafından zevkli olarak algılanması, tekrara dayalı işlerde çalışmamak, çalışanın işini anlamlı bulması, işin çalışana özerklik tanınması, çalışan işyerinde karar alma süreçlerine katılması gibi iş özellikleri çalışanların iş tatminlerini arttırmaktadır(Keser, 2006; 80-83).

2.4.2.5. Güvenlik

Hayatını idame ettirmek üzere hayatının büyük bir bölümünü işinde geçiren insan, çalıştığı işyerinde çalışma koşulları bakımından sağlığına etki edecek kötü olaylar karşısında mutsuz durumda olacaktır. İş güvenliği tedbirlerinin yeterince alınmadığını gören bireyin bu durumda iş tatmin düzeyi düşecektir. Bunun yanında birey, hayatının gelecek kısımlarında kendisini her koşul altında güvence içinde görmek isteyecektir. Bugünü yaşarken yarın ne olacağı konusunda geleceğini göremeyen bireyin aklı karışacak ve işine karşı duyduğu mutluluk hissini azaltacaktır(Keser, 2006; 84).

2.5. İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

İş-aile çatışması yaşayan birey ailevi sorumluluklarını yerine getirememenin sorumlusunu iş talepleri olarak değerlendirdiği zaman işine karşı olumsuz duygular besleyerek iş tatminini düşmesine yol açacaktır. İş tatmininin azalması verimlilik düşüşüne ve işten ayrılma kararı alınmasına kadar olumsuz sonuçlara yol açacaktır.

İş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar genellikle iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif anlamda etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Örneğin Ghiselli vd(2001),Allen vd(200), yaptıkları çalışmalarda iş-aile çatışması yaşayan

bireyin iş tatminin azaldığını bulmuşlardır(Zhao, Qu ve Ghiselli, 2011,47). Pakistandaki üniversite öğretmenleriyle yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki söz konusudur(Ahmed ve Masood, 2011; 127). Tayvanlı yöneticiler üzerinde yapılan çalışmada da iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır(Hsu, 2011;233). Değişik bir çalışma alanı olarak atletizm antrenörlerinde iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma da iki etken arasında negatif ilişki bulmuştur(Mazerolle vd., 2008;513).

Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında Yüksel, yaptığı çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında ve aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur(Yüksel, 2005;311). Özdevecioğlu ve Doruk’un Kayseri İlinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması alt boyutunun iş tatmini ile negatif etkileşimi sonucunu bulmuşlardır(Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Buna karşılık iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki olmadığını kanıtlayan çalışmalar da literatürde bulunmaktadır. Örneğin, Aryee vd(1999), Thompson ve Blau(1993) ve Wiley yaptıkları çalışmalarda iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında ilişki bulamamışlardır(Zhao, Qu ve Ghiselli). Türkiye’de yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar gözlemlenmiştir. Özdevecioğlu ve Doruk yaptıkları çalışmada aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında ilişki bulamamıştır. Buna ilaveten ilaç sektöründe çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada Efeoğlu, iş-aile yaşam çatışmasının ve alt boyutları olan işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışma ile iş tatmini arasında ilişki bulamamıştır(Efeoğlu, 2006; 111-116).

İş-Aile yaşamı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklayan en temel gösterge, bireyin kullanacağı iş-aile çatışması türüdür. Bu iki temel konu üzerindeki ilişkiyi telafi kuramıyla açıklamak mümkündür. Eğer birey işine duyduğu tatmin düzeyinin iyileşemeyeceği düşüncesine kapılırsa bu sefer tatmini aile ortamında arayacaktır.

BÖLÜM 3: İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: ÖZEL DERSHANE ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde çalışmanın amacı, kapsamı, yöntemi ve sınırlılıkları belirtilerek, araştırma hakkında analiz ve bulgulara yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Araştırmanın temel amacı Kocaeli ilinde faaliyet gösteren özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyini ve bu düzeyin iş tatminlerine etkisini tespit etmektir. Bu çalışmada cevap aranan sorular şu şekildedir;

- Özel dersane öğretmenleri iş-aile çatışması yaşamaktadırlar mı?
- Özel dersane öğretmenlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Özel dersane öğretmenlerinin iş-aile çatışmasının düzeyi cinsiyet ve medeni durum açısından farklılık göstermekte midir?
- Özel dersane öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri cinsiyet ve medeni durum açısından farklılık göstermekte midir?

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın kapsamını Kocaeli ilinde faaliyet gösteren özel dersanelerde görev yapan toplam 392 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlere uygulanan anket çalışması 01.10.2012 – 21.11.2012 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme tekniğine dayalı anket çalışmasına yer verilmiştir.

Anketin ilk bölümünde öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik öğretmenlerin; cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, medeni durumları, çocuk sayıları, evli iseler eşlerinin çalışıp çalışmama durumları, işte geçirdikleri haftalık ortalama çalışma saatleri, aylık hane gelirleri, mesleklerinde geçirdikleri toplam süreleri, ev işlerinde gönüllü veya ücretli yardım alıp almadıkları ve bakmakla yükümlü oldukları aile yakınlarının varlığı gibi bilgilere ulaşılmak istenmiştir. Bu bölümde toplam 11 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde özel dersane öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeylerini belirlemeye yönelik Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5'li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş İş-Aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin ilk 5 sorusu işten aileye yönelik çatışmayı ölçmeye, ikinci 5 soruluk bölümde aileden işe yönelik çatışmayı ölçmeye yarayan toplam 10 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği olan Cronbach Alfa değeri 0,864 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1: İş-Aile Çatışması Güvenirlilik

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Cronbach's Alpha
	,864

İkinci bölümde ise öğretmenlerin iş tatminlerini belirlemeye yönelik “Minnesota İş Tatmin Ölçeği”nin kısaltılmış 20 soruluk şekli 5'li likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir. İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik değeri olan Cronbach Alfa değeri 0,914 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: İş Tatmini Güvenirlilik

İŞ TATMİNİ	Cronbach's Alpha
	,914

Ankette elde edilen bulguların çözümlenmesinde kişisel özelliklere ilişkin bulguların frekans ve yüzde tabloları oluşturulmuştur. Ankette sorulan demografik özellikler ile iş-aile çatışması ve iş tatmini ölçeği arasındaki ilişki SPSS 15.0 yardımı ile ölçülmüştür. Verilerin analizinde “Mann-Whitney U” ve “Kruskal Wallis” parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Parametrik olmayan testlerin kullanılmasında ki amaçlar aşağıda belirtilmiştir(Özkan, 2003;138);

- Sınıflama ve sıralama ölçeğine göre düzenlenmiş veriler üzerinde parametrik testlerin kullanılamayacağı,
- Parametrik testlerin gerektirdiği varsayımların karşılanamadığı veya olmadığı durumlar.

Parametrik testlerin kullanılmasında anket sonucu elde edilen ölçek verilerinin normal dağılması gerekirken, verilerin normal dağılmaması durumunda parametrik olmayan testler veri analizinde kullanılmaktadır. Çalışmada elde edilen verilerin normallik

dağılımını ölçmek için “Kolmogorov-Smirnov” test sonuçlarına bakılmıştır. “Kolmogorov-Smirnov” testi sonrası çıkan anlamlılık düzeyi 0.05 anlamlılık düzeyinin altında olduğu zaman değişken normal bir dağılım göstermemektedir(Akbulut, 2010;46). Yapılan çalışmanın iş-aile çatışması ölçeği, alt boyutları olan işten aileye yönelik çatışma ve aileden işe yönelik çatışma ve iş tatmini ölçeklerinin normal dağılmadığı belirlenmiş ve bunun sonucunda parametrik olmayan testlerin kullanılması gerekliliği artmıştır. “Kolmogorov-Smirnov” test sonuçları şu şekildedir;

Tablo 3: Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İAÇ	,051	392	,015	,986	392	,001
İA	,130	392	,000	,954	392	,000
Aİ	,143	392	,000	,920	392	,000
İT	,056	392	,005	,989	392	,005

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Kocaeli ilinde faaliyet gösteren özel dersanelerde görev yapan öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyleri ile iş tatmini ilişkisini araştıran bu çalışmanın sınırlılıkları şu şekildedir;

- Araştırmanın sadece Kocaeli ilindeki dersane öğretmenlerini kapsamı genelleme yapılması konusundaki sınırlılık,
- Öğretmenlerin yoğun çalışma saatleri yüzünden anketlerin iş çıkışında doldurulması.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel amacı olan Kocaeli ilinde faaliyet gösteren özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyini ve bu düzeyin iş tatminlerine olan etkisini ölçmek için hipotezler geliştirilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın ana hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

H1: İş-Aile çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü ilişki vardır

Ana hipotezimizin dışında araştırmaya ait sorulara yönelik alt hipotezler oluşturulmuştur.

H2: İşten aileye yönelik çatışma ile iş tatmini arasında ters yönlü ilişki vardır.

H3: Aileden işe yönelik çatışma ile iş tatmini arasında ters yönlü ilişki vardır.

3.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler

3.5.1. Demografik Özellikler

Yapılan çalışmada ankete katılan 392 dersane öğretmenine ilişkin demografik bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Dersane öğretmenlerinin demografik özelliklerinden ilki cinsiyet durumudur. Buna göre dersane öğretmenlerinin %56,4’ü kadın ve %43,6’sı erkektir. Oranlara bakılacak olursa kadın dersane öğretmenlerinin sayısı erkeklere göre daha fazladır.

İkinci demografik özellik ise dersane öğretmenlerinin yaş gruplarına göre dağılımıdır. Tabloya göre, öğretmenlerin %17,9’u 25 yaşın altında, %65,8’i 26-35 yaş aralığında, %9,9’u 36-45 yaş aralığında, %4,6’sı 46-55 yaş aralığında ve %1,8’i 55 yaşın üstündedir. Sonuçlara bakacak olursak dersane öğretmenlerinin yaş dağılımı 258 öğretmen ile 26-35 yaş aralığında toplanmıştır. Yaş gruplarının dağılımına göre dersane öğretmenleri genç yaş grubundadır.

Diğer bir demografik özellik ise eğitim durumudur. Öğretmenlerin %2,8’i önlisans, %82,9’u lisans ve %14,3’ü lisansüstü eğitim durumuna sahiptirler. Yaş aralığındaki yaşlı grup dağılımı ile önlisans mezunları benzer seviyededir. Bu durum, öğretmen lisesi mezunu öğretmenlerin getirilen yönetmelik iyileşmesiyle beraber önlisans tamamlama sayesinde bu derecede eğitim durumuna sahip olması ile açıklanabilir.

Dördüncü demografik özellik ise öğretmenlerin medeni durumudur. Uygulama sonrası çıkan sonuca göre öğretmenlerin medeni durumu konusunda eşitlik söz konusudur. Öğretmenlerin yarısı bekar iken yarısı ise evli durumdadır.

İş-aile çatışmasını açıklamada kriter noktalardan olan öğretmenlerin çocuk sayısı durumuna bakılacak olursa, öğretmenlerin %67,4’ü gibi büyük bir çoğunluğunun çocuk sahibi olmadığını görülmektedir. Sırasıyla öğretmenlerin %20,5’i 1 çocuğa, %10,9’u 1 çocuğa ve sadece %1,2’si 3 ve daha fazla çocuğa sahiptir.

İş-aile çatışması konusu ve iş tatmini konusunu açıklamaya yarayan temel etkenlerden olan işte geçirilen haftalık ortalama çalışma saati durumuna bakıldığında öğretmenlerin %51,5'i gibi yarıdan fazlası işinde ortalama olarak haftalık 50 saatin üzerinde çalışmaktadır. Bunu sırasıyla %27,5 ile 41-50 saat, %14,1 ile 31-40 saat ve %6,8 ile 20-30 saat çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin içinde bulunduğu aileleriye birlikte elde ettiği aylık hane geliri durumlarına göre, %32,6 ile aylık 1500 TL'nin altında gelire sahip olan öğretmenler en büyük sıklığı göstermektedir. Bunu sırasıyla %28,4 ile 2500 TL'den fazla aylık hane geliri elde eden öğretmenler, %22,7 ile 1501-2000 TL elde eden öğretmenler ve %16,3 ile 2001-2500 TL arasında gelir elde eden öğretmenler izlemektedir.

Öğretmenlerin dersane öğretmenliğinde geçirdiği toplam meslek yılına göre en büyük sıklık %43,7 ile 0-5 yıl arasındaki öğretmenlere aittir. Sırasıyla, %34,9 ile 6-10 yıl, %12,3 ile 11-15 yıl, %5,6 ile 16-20 ve %3,5 ile 20 yıldan daha fazla tecrübeli öğretmenler oluşturmaktadır. Yaş özelliği ile birlikte değerlendirdiğimizde öğretmenlerin tecrübelerinin en sıklık gösterdiği 10 yıllık tecrübe anlamlı gözükmektedir.

Dersane öğretmenlerinin çoğunluğu(%84,5) ev işlerinde dışarıdan gönüllü veya ücretli yardım almadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin yöneltilen; “aile içinde bakmakla yükümlü olduğunuz yakınınız var mı?” sorusuna, %78,4 gibi büyük çoğunluğu hayır cevabını vermiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Seçenekler	Frekans N=392	%
Cinsiyet	Erkek	171	43,6
	Kadın	221	56,4
Yaş	-25	70	17,9
	26 - 35	258	65,8
	36 - 45	39	9,9
	46 - 55	18	4,6
	55 +	7	1,8
Eğitim Durumu	Önlisans	11	2,8
	Lisans	325	82,9
	Lisans Üstü	56	14,3
Medeni Durum	Evli	196	50
	Bekar	196	50
Çocuk Sayısı	Yok	264	67,4
	1	80	20,5
	2	43	10,9
	3 +	5	1,2
Haftalık Ortalama Çalışma Saati	20 - 30	27	6,8
	30 - 40	55	14,1
	40 - 50	108	27,5
	50 +	202	51,5
Aylık Hane Geliri	-1500	128	32,6
	1501 - 2000	89	22,7
	2001 - 2500	64	16,3
	2501 +	111	28,4
Meslekte Geçirilen Toplam Yıl	0 - 5 Yıl	171	43,7
	6 - 10 Yıl	137	34,9
	11 - 15 Yıl	48	12,3
	16 - 20 Yıl	22	5,6
	20 + Yıl	14	3,5
Gönüllü ve Ücretli Yardım	Evet	61	15,5
	Hayır	331	84,5
Bakılan Aile Yakını	Evet	85	21,6
	Hayır	307	78,4

3.5.2. İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini Değişkenlerine Ait Bulgular

Kocaeli ilinde faaliyet gösteren özel dersanelerde görev alan 392 öğretmen arasında yapılan araştırma sonucunda iş-aile çatışması, işten aileye yönelik çatışma, aileden işe yönelik çatışma ve iş tatmini hakkında temel bulgular şu şekildedir.

Tablo 5: Değişkenlerin Ortalama Değerleri

	N	Minimum	Maksimum	Ort.	Std. Sapma
İş-aile çatışması	392	1,00	5,00	2,8329	,83364
İşten aileye	392	1,00	5,00	3,3770	1,0854930
Aileden işe	392	1,00	5,00	2,2887	,9428023
İş Tatmini	392	1,00	5,00	3,4424	,6745754

Araştırmada kullanılan ölçeklerde kullanılan 1 değeri çok düşük iş-aile çatışmasını, işten aileye yönelik çatışmayı, aileden işe yönelik çatışmayı ve iş tatminini; 5 değeri çok yüksek iş-aile çatışmasını, işten aileye yönelik çatışmayı, aileden işe yönelik çatışmayı ve iş tatminini ifade etmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile çatışma düzeyi ortalamanın altında çıkmaktadır. Öğretmenler işten aileye yönelik çatışmayı aileden işe yönelik çatışmaya oranla daha fazla yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin hissettikleri iş tatmin düzeyleri ortalamanın üstündedir.

3.5.3. Demografik Özellikler ve İş-Aile Çatışması, İşten Aileye Yönelik Çatışma, Aileden İşe Yönelik Çatışma ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Demografik Özellikler ile İş-Aile Çatışması Bulguları

İş-Aile çatışması değişkeni normal dağılmadığı için verilerin analizinde iki gruplu değişkenler için “Mann-Whitney U”, ikiden fazla gruplu değişkenlerde “Kruskal Wallis” parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

İlk demografik değişken olan cinsiyet değişkeni ve iş-aile çatışmasına ilişkin sonuçlar tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Cinsiyete Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Erkek	171	192,60	32935,00	18229,00	,549
	Kadın	221	199,52	44093,00		

Tablo 6 incelendiğinde; yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda dersane öğretmenlerinin cinsiyete göre iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > .05$). Literatürde yapılan çalışmaların çoğunluğu kadınların iş-aile çatışmasını erkeklere göre daha fazla yaşadıklarını göstermekle beraber iş-aile çatışmasının cinsiyetler açısından farklılık göstermediğini belirten çalışmalar da vardır. İş-aile çatışmasının cinsiyetler açısından farklılık göstermemesinin sebeplerini araştırmanın örneklem grubunun taşıdığı özellikler bağlamında değerlendirmek gerekmektedir. Buna göre,

- Öğretmenlik mesleğinin kadın mesleği olarak görülmesinin farklılık çıkmamasında önemi vardır. Kadınların öğretmenlik mesleğine bakış açılarının iş taleplerinin üzerlerinde yaptığı baskıyı azaltacağı ve böylelikle iş ve aile rollerinden kaynaklanan talepleri denge noktasına getireceği ortaya konulabilir. Ayrıca kadınların öğretmenlik mesleğinden duydukları haz ve mutluluk iş taleplerinin yaratacağı çatışmadan duyacakları ıstırapı azaltacaktır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan Kocaeli ilindeki dersane öğretmenlerinin yaş dağılımının genç yaşlarda olması, genç insan grubunun sorunlar karşısında daha çabuk çözüm bulabilecekleri fikrini akla getirmektedir. Genç insanların değişikliklere daha çabuk ve kolay adapte olabilmesi çatışma fikrini ortadan kaldırabilir.
- Örneklem grubundaki öğretmenlerin çocuk sayısı durumundan sonuca bakılacak olursa, %67,4'lük gibi çoğunluk bir kısmın hiç çocuğu yoktur. Bu durumda iş-aile çatışmasını doğuran en büyük nedenlerden olan çocuk sayısı ve çocukların

bakımı sorunu araştırma örneklem grubu için geçerli olmayacağından böyle bir sonucun ortaya çıkması son derece doğaldır.

- Diğer bir etken olarak da dersane öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri sürenin azlığı da sonucu etkileyecek faktörler arasındadır. Öyle ki, %43,7 gibi bir grup 0-5 yıl aralığında mesleklerini sürdürmektedir. Bunun yanında %34,9 gibi bir değer de 6-10 yıl arasında mesleklerini sürdürmektedirler. Bu durum iş hayatının başında olan bireylerin iş taleplerinin fazlalığı nedeniyle çatışma yaşama ihtimalini ortadan kaldıracak etkenlerdendir.
- Kadınların iş hayatına katılmalarının toplumsal cinsiyet rol dağılımını ortadan kaldırıp, kadın ve erkek arasındaki rol dağılımını dağıtacağı görüşü geçerlilik kazanmıştır. Bu durum her iki cinsiyetin de sorumlulukları paylaştığı bir ortam yaratacağı için çatışmayı kavrama biçimleri cinsiyetlerden açısından farklılığı ortadan kaldırabilmektedir.

İkinci demografik özellik olan yaş grupları ikili grup ayırımına gidilerek 35 yaşa kadar olan grup “genç”, 36 yaşından fazla olan grupta “yaşlı” olarak tanımlanmıştır. Yaş ve iş-aile çatışmasına ilişkin sonuçlar tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Yaşa Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları

Değişken	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	-35	328	198,03	64953,50	9954,50	,545
	36 +	64	188,66	12074,50		

Tablo 7 incelendiğinde; yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda dersane öğretmenlerinin yaşa göre iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>.05$).

Dersane öğretmenlerinin eğitim durumları ile iş-aile çatışmasını ölçmek için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis testinin sonuçları tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişken	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Sd	x ²	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Önlisans	11	207,36	2	,687	,709
	Lisans	325	194,35			
	Lisansüstü	56	206,85			

Tablo 8 incelendiğinde; yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda dersane öğretmenlerinin eğitim durumuna göre gruplar ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır(p>.05).

Dershane öğretmenlerinin medeni durumları ile iş-aile çatışmasını ölçmek Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Literatür incelendiğinde iş-aile çatışmasını araştıran çalışmalar genelde evli örneklem grupları üzerinde çalışmaktadırlar. Aynı zamanda evli kişilerin iş-aile çatışması yaşama ihtimalleri bekarlara göre çocuk bakımı, ailevi faaliyetler nedeniyle daha fazla yaşanacağı görüşü ortaya çıkmaktadır. Ancak çalışmada ele alınan aile kavramına göre bekarların da ailesiyle yaşama ihtimali onların da iş talepleri nedeniyle ailevi faaliyetlere katılımını kısıtlayabilir. Bu durumda iş-aile çatışmasına yol açacaktır. Mann-Whitney testinin sonuçları tablo 9’ de verilmiştir.

Tablo 9: Medeni Duruma Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Evli	196	202,09	39610,50	18111,50	,328
	Bekar	196	190,91	37417,50		

Tablo incelendiğinde; dersane öğretmenlerinin medeni durumuna göre iş-aile çatışması arasında anlamlı fark bulunamamıştır($p>.05$). Belirtildiği gibi bekarlar da evliler gibi iş-aile çatışmasını algılama düzeyine sahiptirler. Örneklem grubundaki bekar ve evlilerin sayısının eşit olması da bu sonucu ortaya çıkarma etkenine sahiptir. Bir de örneklemdaki çocuk sayısının ağırlıklı olarak 0 olması da bu sonuca etki edebilir. Çünkü her iki grupta genç ve çocuk sahibi olmadıkları için sorumlulukları da benzer olmaktadır.

Örneklem grubundaki dersane öğretmenlerinin sahip oldukları çocuk sayısı bakımından iş-aile çatışma ilişkisi Kruskal Wallis testi ile ölçülmüştür. Kruskal Wallis test sonuçları tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Çocuk Sayısına Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişken	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	0	264	192,18	3	1,734	,629
	1	80	203,71			
	2	43	204,28			
	3 +	5	242,40			

Tablo 10 incelendiğinde, dersane öğretmenlerinin sahip olduğu çocuk sayıları ile iş-aile çatışması arasında anlamlı fark bulunamamıştır($p>.05$).

Dersane öğretmenlerinin işlerinde geçirdikleri ortalama haftalık saat ile iş-aile çatışması ilişkisi Kruskal Wallis testi ile ölçülmüştür. Kruskal Wallis test sonuçları tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Çalışma Saatine Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişken	Çalışma Saati	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P	Anlamlılık Farkı
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	20-30	27	162,37	3	16,410	,001	2-4 3-4
	31-40	55	166,89				
	41-50	108	179,00				
	51 +	202	218,48				

Tablo 11 incelendiğinde; yapılan Kruskal Wallis testi sonucu dersane öğretmenlerini ortalama haftalık çalışma saati ile iş-aile çatışma arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($p < .05$). Kruskal Wallis sonucu hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu değişkenlerin ikili karşılaştırmasını Mann-Whitney U testi yaparak belirleyebiliriz. Kruskal Wallis testi sonucu yapılacak olan Mann-Whitney U testinde anlamlılık düzeyinin ne değerde olacağı için Bonferroni uyarlaması yapılmalıdır. Bonferroni uyarlaması 0.05 anlamlılık düzeyinin bulunan değişken sayısına göre bölünmesi ile ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmada Bonferroni uygulaması sonucu yeni anlamlılık düzeyi 0,0125'dir (0.05/4).

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucu 0.0125 anlamlılık düzeyinde 31-40 saat ve 51+ saat arasında, 41-50 saat ve 51+ saat arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre 51 saatten fazla haftalık çalışma saatine sahip öğretmenler diğer gruplardan daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Bu durum işe ayrılan zamanın çokluğunun aileye ayrılacak zamanı kısıtlamasından doğan iş-aile çatışmasını açıklamaktadır.

Dersane öğretmenlerinin aylık hane geliri ve iş-aile çatışması ilişkisini ölçmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Kruskal Wallis test sonuçları tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Aylık Hane Gelirine Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişken	Hane Geliri	N	Sıra Ortalaması	Sd	x ²	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	-1500 TL	128	191,03	3	,678	,878
	1501-2000 TL	89	202,94			
	2001-2500 TL	64	200,48			
	2501 + TL	111	195,35			

Tablo 12 incelendiğinde, dersane öğretmenlerinin elde ettiği aylık hane geliri ile iş-aile çatışması arasında anlamlı fark bulunamamıştır(p>.05).

Dersane öğretmenlerinin işte geçirdikleri toplam mesleki yıl ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ölçmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Kruskal Wallis test sonuçları tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: Meslek Yılına Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişken	Meslek Yılı	N	Sıra Ortalaması	Sd	x ²	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	-5 Yıl	171	188,12	4	3,762	,439
	6-10 Yıl	137	205,74			
	11-15 Yıl	48	190,67			
	16-20 Yıl	22	191,41			
	21 + Yıl	14	236,43			

Tablo 13'deki sonuçlar incelendiğinde, dersane öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri toplam yıl sayısına göre iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır($p>.05$)

Dersane öğretmenlerinin ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışarıdan gönüllü ve ücretli yardım alıp almama durumu ile iş-aile çatışmasını ölçmek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Mann-Whitney U test sonuçları tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14: Yardım Durumuna Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları

Değişken	Yardım Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Evet	61	187,20	11419,00	9528,00	,485
	Hayır	331	198,21	65609,00		

Tablo 14'deki sonuçlara göre dersane öğretmenlerinin ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışarıdan gönüllü ve ücretli yardım alıp almama durumuna göre iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır($p>.05$).

Dersane öğretmenlerinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri ile iş-aile çatışmasını ölçmek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15: Bakım Durumuna Göre İş-Aile Çatışmasına İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları

Değişken	Bakım Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	Evet	85	215,72	18336,50	11413,50	,077
	Hayır	307	191,18	58691,50		

Tablo 15’de gösterilen Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, evde bakmakla yükümlü olunan aile bireylerinin durumuna göre iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır($p>.05$).

Demografik Özellikler ile İşten Aileye Yönelik Çatışma Bulguları

Demografik özellikler ile işten aileye yönelik çatışmayı ölçecek olan testlerin belirlenmesi için işten aileye yönelik ilk beş soruluk alt boyut ölçeğinin normallik testi olan Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçları tablo 16’da belirtilmiştir.

Tablo 16: İşten Aileye Yönelik Çatışma Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İA	,130	392	,000	,954	392	,000

a Lilliefors Significance Correction

Yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik testine göre işten aileye yönelik çatışma ölçeği normallik göstermemektedir($p<.05$). Buna göre demografik özellikleri ile işten aileye yönelik çatışmayı ölçmede ikili değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, ev-temizlik-çocuk yardımı vb. işlerde alınan yardım ve aile bireylerinin bakım durumu için Mann-Whitney U testi; dersane öğretmenlerinin eğitim durumu, çocuk sayısı, haftalık ortalama çalışma saati, aylık hane geliri ve meslekte geçirilen yıl demografik özellikleri için Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır.

Dersane öğretmenlerinde cinsiyetler açısından işten aileye yönelik çatışmayı ölçmek için Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Cinsiyete Göre İşten Aileye Yönelik Çatışmaya İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞTEN AİLEYE ÇATIŞMA	Erkek	171	180,18	30810,00	16104,00	,012
	Kadın	221	209,13	46218,00		

Tablo 17 incelendiğinde; cinsiyete göre işten aileye yönelik çatışma arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir($p<.05$). Farklılığın hangi grup üzerinde yoğunlaştığını anlamak için dersane öğretmenlerinin sıra değerlerinin ortalamasına bakılmaktadır. Buna göre kadın dersane öğretmenlerinin sıra değerleri ortalaması 209,13; erkek öğretmenlerin sıra değerlerinin ortalaması ise 180,18'dir. Buradan çıkan sonuca göre kadın dersane öğretmenleri erkek dersane öğretmenlerine göre daha fazla işten aileye yönelik çatışma yaşamaktadırlar. Uzun çalışma saatlerinde çalışan dersane öğretmenlerinde kadın öğretmenler uzun çalışma saatleri, haftasonu çalışmaları vb. aşırı iş talepleri nedeniyle ailevi talepler ve sorumlulukları bir arada götürme problemini erkeklere göre daha fazla yaşamaktadırlar. Bunun yanında iş-aile çatışması sonucu işinden duyduğu sıkıntı ev içinde daha fazla hoşgörü görmektedir.

Dersane öğretmenlerinin ortalama haftalık çalışma saati ve işten aileye yönelik çatışmayı ölçmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Kruskal Wallis test sonuçları tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18: Çalışma Saatine Göre İşten Aileye Yönelik Çatışmaya İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişken	Çalışma Saati	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P	Anlamlılık Farkı
İŞTEN AİLEYE ÇATIŞMA	20-30	27	150,22	3	29,804	,000	1-4 2-4 3-4
	31-40	55	165,55				
	41-50	108	167,87				
	51 +	202	226,42				

Tablo 18'de verilen Kruskal Wallis test sonuçlarına göre haftalık ortalama çalışma saatine göre işten aileye yönelik çatışma arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır($p<.05$). Kruskal Wallis sonucu hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu değişkenlerin ikili karşılaştırmasını Mann-Whitney U testi yaparak belirlenmektedir. Kruskal Wallis testi sonucu yapılacak olan Mann-Whitney U testinde

anlamlılık düzeyinin ne değerde olacağı için Bonferroni uyarlaması yapılmalıdır. Bonferroni uyarlaması 0.05 anlamlılık düzeyinin bulunan değişken sayısına göre bölünmesi ile ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmada Bonferroni uygulaması sonucu yeni anlamlılık düzeyi 0,0125'dur(0.05/4).

Yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları 0,0125 anlamlılık düzeyinde; 20-30 saat ile 51+ saat arasında, 31-40 saat ile 51+ saat arasında ve 41-50 saat ile 51+ saat arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre haftalık olarak ortalama 51 saatten fazla çalışan dersane öğretmenleri diğer gruplara göre daha fazla işten aileye yönelik çatışma yaşamaktadırlar. İşten aileye yönelik çatışmanın temel kaynağı iş rolünde geçirilen uzun çalışma saatleri olduğundan ortaya konan sonuç bu durumu açıklamaktadır.

Dersane öğretmenlerinin diğer demografik özelliklerine göre işten aileye yönelik çatışma arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Yapılan Mann-Whitney U test sonuçlarına göre; yaş açısından(p=.304, p>.05), medeni durum açısından(p=.153, p>.05), yardım alma açısından(p=.906, p>.05) ve aile bireylerinin bakımı açısından(p=.180, p>.05) işten aileye yönelik çatışma anlamlı farklılık göstermemektedir. Bunun yanında yapılan Kruskal Wallis test sonuçlarına göre; eğitim açısından(p=.504, p>.05), çocuk sayısı açısından(p=.874, p>.05), hane geliri açısından(p=.841, p>.05) ve meslekte geçirilen yıl açısından(p=.469, p>.05) işten aileye yönelik çatışma anlamlı fark göstermemektedir.

Demografik Özellikler ile Aileden İşe Yönelik Çatışma Bulguları

Demografik özellikler ile aileden işe yönelik çatışmayı ölçecek olan testlerin belirlenmesi için aileden işe yönelik son beş soruluk alt boyut ölçeğinin normallik testi olan Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçları tablo 19'da belirtilmiştir.

Tablo 19: Aileden İşe Yönelik Çatışma Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Aİ	,143	392	,000	,920	392	,000

a Lilliefors Significance Correction

Yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik testine göre işten aileye yönelik çatışma ölçeği normallik göstermemektedir($p < .05$). Buna göre demografik özellikleri ile işten aileye yönelik çatışmayı ölçmede ikili değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, ev-temizlik-çocuk yardımı vb. işlerde alınan yardım ve aile bireylerinin bakım durumu için Mann-Whitney U testi; dersane öğretmenlerinin eğitim durumu, çocuk sayısı, haftalık ortalama çalışma saati, aylık hane geliri ve meslekte geçirilen yıl demografik özellikleri için Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır.

Dersane öğretmenlerinde cinsiyetler açısından aileden işe yönelik çatışmayı ölçmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: Cinsiyete Göre Aileden İşe Yönelik Çatışmaya İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
AİLEDEN İŞE ÇATIŞMA	Erkek	171	210,31	35962,50	16534,50	,032
	Kadın	221	185,82	41065,50		

Tablo 20 incelendiğinde; cinsiyete göre aileden işe yönelik çatışma arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir($p < .05$). Farklılığın hangi grup üzerinde yoğunlaştığını anlamak için dersane öğretmenlerinin sıra değerlerinin ortalamasına bakılmaktadır. Buna göre erkek dersane öğretmenlerinin sıra değerleri ortalaması 210,31; kadın öğretmenlerin sıra değerlerinin ortalaması ise 185,82’dir. Buradan çıkan sonuca göre erkek dersane öğretmenleri kadın dersane öğretmenlerine göre daha fazla aileden işe yönelik çatışma yaşamaktadırlar.

Dersane öğretmenlerinin diğer demografik özelliklerine göre aileden işe yönelik çatışma arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Yapılan Mann-Whitney U test sonuçlarına göre; yaş açısından($p = .753$, $p > .05$), medeni durum açısından($p = .924$, $p > .05$), yardım alma açısından($p = .346$, $p > .05$) ve aile bireylerinin bakımı açısından($p = .057$, $p > .05$) aileden işe yönelik çatışma anlamlı farklılık

göstermemektedir. Bunun yanında yapılan Kruskal Wallis test sonuçlarına göre; eğitim açısından($p=.943$, $p>.05$), çocuk sayısı açısından($p=.635$, $p>.05$), çalışma saati açısından($p=.837$, $p=.05$), hane geliri açısından($p=.901$, $p>.05$) ve meslekte geçirilen yıl açısından($p=.871$, $p>.05$) aileden işe yönelik çatışma anlamlı fark göstermemektedir.

Demografik Özellikler ile İş Tatmini Bulguları

İş tatmini değişkeni normal dağılmadığı için verilerin analizinde iki gruplu değişkenler için “Mann-Whitney U”, ikiden fazla gruplu değişkenlerde “Kruskal Wallis” parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Dershane öğretmenlerinde cinsiyetler açısından iş tatminini ölçmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Literatürde kadın ve erkeklerin hissettikleri iş tatmin düzeyleri açısından farklılığın olmadığı görülse de, öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından daha çok tercih edilmesi nedeniyle, kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin fazla olduğu düşünülebilir. Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Cinsiyete Göre İş Tatminine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ TATMİNİ	Erkek	171	203,85	34857,50	17639,50	,259
	Kadın	221	190,82	42170,50		

Tablo 21 incelendiğinde; yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda dershane öğretmenlerinin cinsiyete göre iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>.05$). Buna açıklık getirmek gerekirse, dershanelerde çalışan öğretmenler KPSS sınavında başarılı olamamış ve devlete atanamamış veya atanmayı bekleyen öğretmen adayları olduğu için, hayatlarını idame ettirme amacıyla dershanelerden başka fırsatı olmayan kişiler oldukları için kadınlar ve erkekler arasında iş tatmini farklılığı olmadığı savunulabilir. Bunun yanında, örneklem grubunun genç bir grup olması nedeniyle, yaştan iş tatminiyle doğrusal etki teorisine uygunluğunu gündeme getirerek kadın ve erkeklerin işinden aynı tatmini aldığı söylenebilir.

Dershane öğretmenlerinde yaş açısından iş tatminini ölçmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Yaşa Göre İş Tatminine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişken	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	-35	328	189,05	62007,50	8051,50	,003
	36 +	64	234,70	15020,50		

Tablo 22 incelendiğinde, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda dershane öğretmenlerinin yaşa göre iş tatmini anlamlı farklılık göstermektedir ($p < .05$). Farklılığın hangi grup üzerinde yoğunlaştığını anlamak için dershane öğretmenlerinin sıra değerlerinin ortalamasına bakılmaktadır. Buna göre yaşlı dershane öğretmenlerinin sıra değerleri ortalaması 234,70; genç öğretmenlerin sıra değerlerinin ortalaması ise 189,05’dir. Buradan çıkan sonuca göre yaşlı dershane öğretmenleri genç dershane öğretmenlerine göre daha fazla iş tatmini yaşamaktadırlar. Bu durum yaş ile iş tatmini arasındaki doğrusal pozitif ilişki teorisine göre açıklanabilir. Bu ilişki türüne göre, çalışanların yaşı arttıkça işe bağlı gerginlikleri azalacak, meslekte deneyimle birlikte zorluklarla nasıl başa çıkacağını öğrenmesi, genç olanların meslekte hiyerarşik düzende daha çok rutin işleri yapması ve sisteme ayak uydurmada daha fazla sorun yaşamaları şeklinde açıklanmaktadır. Bunun yanında yaşlı çalışanlar işten ayrılmanın maliyetini düşünerek işinden tatmin olma duygusu içinde olacak görüşü de bu durumu açıklayabilir.

Dershane öğretmenlerinin eğitim durumları ile iş tatminini ölçmek için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis testinin sonuçları tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23: Eğitim Durumuna Göre İş Tatmini Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişken	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P
İŞ TATMİNİ	Önlisans	11	253,14	2	2,879	,237
	Lisans	325	194,33			
	Lisansüstü	56	1997,96			

Tablo 23 incelendiğinde; yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda dersane öğretmenlerinin eğitim durumuna göre gruplar ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > .05$).

Dersane öğretmenlerinin medeni durumları ile iş tatminini ölçmek için Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. . Literatür incelendiğinde bekarların evlilere göre işinden daha fazla tatmin duyacakları öngörülmesinin nedenlerinden birinin bekarların evliler kadar fazla sorumluluk sahibi olmamaları gösterilebilir. Bunun yanında evlilerin bekarlara göre daha fazla iş tatmini duyacakları görüşü de, evlilerin sorumluluklarının fazla olması nedeniyle iş değiştirme olasılıklarının işsizlik ortamlarında düşük olacağı görüşü işinden tatmin duymalarını artmasına neden olacaktır. Mann-Whitney testinin sonuçları tablo 24' de verilmiştir.

Değişken	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ TATMİNİ	Evli	196	199,61	39124,50	18597,50	,586
	Bekar	196	193,39	37903,50		

Tablo 24: Medeni Durumuna Göre İş Tatmini Mann-Whitney U Test Sonuçları

Tablo incelendiğinde; dersane öğretmenlerinin medeni durumuna göre iş-aile çatışması arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($p > .05$). Bunun nedenlerinden biri devlete

atanmayı bekleyen dersane öğretmenleri, dershanecilik dışında yapacakları başka bir iş alanı olmadığı için evli de olsa bekar da olsa işinden aynı düzeyde tatmin duyma ihtimali olacaktır.

Örneklem grubundaki dersane öğretmenlerinin sahip oldukları çocuk sayısı bakımından iş-aile çatışma ilişkisi Kruskal Wallis testi ile ölçülmüştür. Kruskal Wallis test sonuçları tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25: Çocuk Sayısına Göre İş Tatmini Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişken	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P
İŞ TATMİNİ	0	264	192,40	3	2,540	,468
	1	80	196,84			
	2	43	215,03			
	3 +	5	248,20			

Tablo 25 incelendiğinde, dersane öğretmenlerinin sahip olduğu çocuk sayıları ile iş tatmini arasında anlamlı fark bulunamamıştır($p>.05$).

Dersane öğretmenlerinin işlerinde geçirdikleri ortalama haftalık saat ile iş tatmini ilişkisi Kruskal Wallis testi ile ölçülmüştür. Kruskal Wallis test sonuçları tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26: Haftalık Çalışma Saatine Göre İş Tatmini Kruskall Wallis Test Sonuçları

Değişken	Çalışma Saati	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P	Anlamlılık Farkı
İŞ TATMİNİ	20-30	27	224,30	3	25,142	,000	3-4
	31-40	55	211,93				
	41-50	108	232,47				
	51 +	202	169,35				

Tablo 26’da verilen Kruskall Wallis test sonuçlarına göre haftalık ortalama çalışma saatine göre iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır($p<,05$). Kruskall Wallis sonucu hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu değişkenlerin ikili karşılaştırmasını Mann-Whitney U testi yaparak belirleyebiliriz. Kruskall Wallis testi sonucu yapılacak olan Mann-Whitney U testinde anlamlılık düzeyinin ne değerde olacağı için Bonferroni uyarlaması yapılmalıdır. Bonferroni uyarlaması 0.05 anlamlılık düzeyinin bulunan değişken sayısına göre bölünmesi ile ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmada Bonferroni uygulaması sonucu yeni anlamlılık düzeyi 0,0125’dir(0.05/4).

Yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları 0,0125 anlamlılık düzeyinde; 41-50 saat ile 51+ saat arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre haftalık olarak ortalama 40-50 saat arası çalışan dersane öğretmenleri 51 saatten fazla çalışanlara göre daha fazla iş tatmini yaşamaktadırlar.

Dersane öğretmenlerinin aylık hane geliri ve iş tatmini ilişkisini ölçmek için Kruskall Wallis testi yapılmıştır. Kruskal Wallis test sonuçları tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Aylık Hane Gelirine Göre İş Tatmini Kruskal Wallis Test Sonuçları

Değişken	Hane Geliri	N	Sıra Ortalaması	Sd	x ²	P
İŞ TATMİNİ	-1500 TL	128	204,52	3	4,411	,220
	1501-2000 TL	89	193,58			
	2001-2500 TL	64	171,18			
	2501 + TL	111	204,19			

Tablo 27 incelendiğinde, dersane öğretmenlerinin elde ettiği aylık hane geliri ile iş-aile çatışması arasında anlamlı fark bulunamamıştır($p>.05$).

Dersane öğretmenlerinin işte geçirdikleri toplam mesleki yıl ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Kruskal Wallis test sonuçları tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28: Meslek Yılına Göre İş Tatmini Kruskall Wallis Test Sonuçları

Değişken	Meslek Yılı	N	Sıra Ortalaması	Sd	x ²	P
İŞ TATMİNİ	-5 Yıl	171	196,61	4	11,288	,024
	6-10 Yıl	137	181,80			
	11-15 Yıl	48	195,83			
	16-20 Yıl	22	257,20			
	21 + Yıl	14	245,86			

Tablo 28’de verilen Kruskall Wallis test sonuçlarına göre meslekte geçirilen toplam yıla göre iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır($p<.05$). Kruskall Wallis sonucu

hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu değişkenlerin ikili karşılaştırmasını Mann-Whitney U testi yaparak belirleyebiliriz. Kruskal Wallis testi sonucu yapılacak olan Mann-Whitney U testinde anlamlılık düzeyinin ne değerde olacağı için Bonferroni uyarlaması yapılmalıdır. Bonferroni uyarlaması 0.05 anlamlılık düzeyinin bulunan değişken sayısına göre bölünmesi ile ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmada Bonferroni uygulaması sonucu yeni anlamlılık düzeyi 0,01'dir(0.05/5).

Yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları 0,01 anlamlılık düzeyinde; 6-10 yıl ile 16-20 yıl mesleki deneyim arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre mesleki olarak 16-20 yıllık kıdeme sahip dersane öğretmenleri 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla iş tatmini duymaktadırlar.

Dersane öğretmenlerinin ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışarıdan gönüllü ve ücretli yardım alıp almama durumu ile iş tatminini ölçmek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Mann-Whitney U test sonuçları tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29: Yardım Durumuna Göre İş Tatmini Mann-Whitney U Test Sonuçları

Değişken	Yardım Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ TATMİNİ	Evet	61	207,06	12630,50	9451,50	,428
	Hayır	331	194,55	64397,50		

Tablo 29'daki sonuçlara göre dersane öğretmenlerinin ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışarıdan gönüllü ve ücretli yardım alıp almama durumuna göre iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır($p>,05$).

Dersane öğretmenlerinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri ile iş tatminini ölçmek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30: Bakım Durumuna Göre İş Tatmini Mann-Whitney U Test Sonuçları

Değişken	Bakım Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Değeri	P
İŞ TATMİNİ	Evet	85	169,26	14387,00	10732,00	,012
	Hayır	307	204,04	62641,00		

Tablo 30 incelendiğinde, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda dersane öğretmenlerinin aile bireylerine bakmakla yükümlü olup olmama durumuna göre iş tatmini anlamlı farklılık göstermektedir($p < .05$). Farklılığın hangi grup üzerinde yoğunlaştığını anlamak için dersane öğretmenlerinin sıra değerlerinin ortalamasına bakılmaktadır. Buna göre bakıma muhtaç aile bireyi olmayan dersane öğretmenlerinin sıra değerleri ortalaması 204,04; bakıma muhtaç aile bireyi olan öğretmenlerin sıra değerlerinin ortalaması ise 169,26'dır.. Buradan çıkan sonuca göre bakıma muhtaç aile bireyi olmayan dersane öğretmenleri bakıma muhtaç aile bireyi olan dersane öğretmenlerine göre daha fazla iş tatmini yaşamaktadırlar.

3.5.4. Hipotezlere İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler

İş-aile çatışması, işten aileye yönelik çatışma ve aileden işe yönelik çatışma ölçekleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik parametrik olmayan "Spearman RHO" korelasyon analizi uygulanmıştır. Spearman korelasyon analizi sonuçları tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

			İA	Aİ	İT	İAÇ
Spearman's rho	İA	Correlation	1,000	,306(**)	-,486(**)	,864(**)
		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
		N	392	392	392	392
	Aİ	Correlation	,306(**)	1,000	-,189(**)	,716(**)
		Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
		N	392	392	392	392
	İT	Correlation	-,486(**)	-,189(**)	1,000	-,437(**)
		Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
		N	392	392	392	392
	İAÇ	Correlation	,864(**)	,716(**)	-,437(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
		N	392	392	392	392

** p<0.01

Hipotez 1. Dershane öğretmenlerinin hissettiği iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bu hipotez, öğretmenlerin elde ettikleri iş-aile çatışması düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yöneliktir. Hipoteze göre dershane öğretmenin hissettiği iş-aile çatışması arttıkça iş tatmininin azalacağı düşünülmektedir. Hipotezi test etmek üzere spearman korelasyon analizi uygulanmıştır. Spearman korelasyon analizinin sonucu aşağıda Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32: İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon

			it	iaç
Spearman's rho	it	Correlation Coefficient	1,000	-,437(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	392	392
	iaç	Correlation Coefficient	-,437(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	392	392

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan Spearman Korelasyon analizi sonucuna göre, iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında 0.01 anlamlılık düzeyine göre ters yönlü orta dereceli bir ilişki söz konusudur. Bu duruma göre “İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır”

şeklindeki H1 hipotezi doğrulanmıştır. Buna göre öğretmenlerin hissettiği iş-aile çatışması artarsa öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri düşecektir.

Hipotez 2: Dershane öğretmenlerinin hissettiği işten aileye yönelik çatışma ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bu hipotez, öğretmenlerin hissettikleri işten aileye yönelik çatışma düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yöneliktir. Hipoteze göre artan işten aileye yönelik çatışma iş tatminini azaltacaktır. Hipotezi test etmek üzere spearman korelasyon analizi uygulanmıştır. Spearman korelasyon analizinin sonucu aşağıda Tablo 33’de verilmiştir.

Tablo 33: İşten Aileye Yönelik Çatışma ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon

	ia	it
Spearman's rho	1,000	-,486(**)
ia		
Correlation Coefficient		
Sig. (2-tailed)	.	,000
N	392	392
it	-,486(**)	1,000
Correlation Coefficient		
Sig. (2-tailed)	,000	.
N	392	392

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan Spearman Korelasyon analizi sonucuna göre, işten aileye yönelik çatışma ve iş tatmini arasında 0.01 anlamlılık düzeyine göre ters yönlü orta dereceli bir ilişki söz konusudur. Bu duruma göre “İşten aileye yönelik çatışma ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki H2 hipotezi doğrulanmıştır. Buna göre öğretmenlerin hissettiği işten aileye yönelik çatışma artarsa öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri düşecektir.

Hipotez 3: Dershane öğretmenlerinin hissettikleri aileden işe yönelik çatışma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bu hipotez, öğretmenlerin elde ettikleri aileden işe yönelik çatışma düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yöneliktir. Hipoteze göre dershane öğretmenin hissettiği aileden işe yönelik çatışma arttıkça iş tatmininin azalacağı iddia edilmektedir. Hipotezi test etmek üzere spearman korelasyon analizi uygulanmıştır. Spearman korelasyon analizinin sonucu aşağıda Tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 34: Aileden İşe Yönelik Çatışma ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon

			ai	it
Spearman's rho	ai	Correlation Coefficient	1,000	-,189(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	392	392
	it	Correlation Coefficient	-,189(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	392	392

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan Spearman Korelasyon analizi sonucuna göre, işten aileye yönelik çatışma ve iş tatmini arasında 0.01 anlamlılık düzeyine göre ters yönlü zayıf dereceli bir ilişki söz konusudur. Bu duruma göre “Aileden işe yönelik çatışma ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki H3 hipotezi doğrulanmıştır. Buna göre öğretmenlerin hissettiği aileden işe yönelik çatışma artarsa öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri düşecektir.

SONUÇ

İş ve aile rolleri insanın tüm yaşam alanlarını etkileyen en önemli iki faktördür. Bu iki rol alanının birbirinden bağımsız rol taleplerinin birbiriyle uyumsuz olması insanlar açısından yaşam alanında çatışmaya yol açacaktır. İş rolü nedeniyle aile ihtiyaç ve sorumluluklarını ve aile rolü nedeniyle iş talep ve sorumluluklarını yerine getiremeyen birey, hissettiği huzursuzluk nedeni ile yaşamdan da zevk almamaya başlayacaktır. Bu durumda olan insanların toplum içinde çoğalması, toplumun da huzurunu bozacak ve sağlıklı nesillerin ilk yetişmeye başladığı yer olan ailenin de yapısını değiştirecektir. Toplumun temel yapısı olan aile kavramının yaşayacağı köklü değişiklikler kültürel mirasın nesilden nesile sorunlu geçmesine yol açacaktır.

Bireylerin yaptığı iş konusunda algılayacağı hoşnutluk ve memnuniyet seviyesinin işlerinde başarılı olmalarını sağlayan bu durum hem kendi kazançlarına hem de bağlı bulunduğu kurumlara katkı sağlayacaktır. Bunu sağlamak için, işverenler çalışanlarının her türlü sorunlarıyla yakından ilgilenip, sorunları ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar. İşyerinde duygulara yer yoktur görüşünün ortadan kalkması sonucu insanı ailesi, sosyal çevresi ile bir bütün olarak değerlendirebilen kurumlar her zaman çalışanlarının iş tatminlerini sağlayarak onlardan üstün performans görecektirler.

Türkiye'deki sınav sisteminin beraberinde meydana getirdiği dershanecilik sektörü zamanla hızla büyüyerek insanlar için bir istihdam kapısı olmaktadır. Özellikle kamu alanında öğretmenliğe atanabilmek için dört yıllık eğitimlerinin ardından KPSS sınavından başarılı olamayan veya atanmayı bekleyen öğretmen adayları için bir fırsat olmaktadır. Bunun yanında eğitim fakültelerinin dışında fen-edebiyat fakültelerinden mezun olup kamu alanında öğretmenliğine atanma şansının pedagojik formasyon alıp sınavlardan başarılı olmasına bağlı öğretmen adayları bu süre içinde hayatlarını idame ettirmek için dersanelerde çalışmaktadırlar.

Araştırmanın konusunu oluşturan dersane öğretmenlerinin yaşadıkları sorunlar; uzun günlük çalışma saatleri, haftasonu çalışmalarının yoğunluğu nedeniyle ailevi ve sosyal faaliyetlere katılamamaları, güvencesiz çalışma koşulları, düşük ücret vb. nedeniyle iş-aile çatışması yaşama ihtimalleri kamuda veya özel okullarda öğretmenlik yapan meslektaşlarına göre daha fazladır. Bunun yanında araştırmada belirtilen kötü çalışma

koşulları nedeniyle işlerinden duydukları tatmin seviyesinin düşüklüğü de yine diğer meslektaşlarına göre daha düşüktür.

Anket yoluyla yapılan bu çalışmada, öğretmenler işten aileye yönelik çatışma türünü aileden işe yönelik çatışmaya göre daha fazla yaşamaktadırlar. İş hayatında yaşadıkları sıkıntının ailesinde yaşattığı sorunlar ailesi tarafından daha hoş görülmesi beklenen öğretmenlerin işten aileye yönelik çatışma türünü yaşamalarının doğal olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan dersane öğretmenlerinin demografik özellikleri ile iş-aile çatışması, işten aileye yönelik çatışma, aileden işe yönelik çatışma ve iş tatmini değişkenlerinin incelenmesiyle şu sonuçlar alınmıştır;

Dersane öğretmenlerinin demografik özellikleri ile iş-aile çatışması incelenmesi sonucu; dersane öğretmenlerinde cinsiyetlere göre($p=549$), yaşa göre($p=545$), eğitim durumuna göre($p=709$), medeni duruma göre($p=328$), çocuk sayısına göre($p=629$), aylık hane gelirine göre($p=878$), meslek yılına göre($p=439$), ev işlerinde yardıma göre($p=485$) ve aile bireylerinin bakımına göre($p=077$) iş-aile çatışmasında farklılık gözlemlenmemiştir. Dersane öğretmenlerinin işte geçirdikleri haftalık ortalama çalışma saatine göre iş-aile çatışması anlamlı farklılık bulunmaktadır($p=.001$). Bu sonuca göre, 50 saatten fazla işte zaman geçiren dersane öğretmenleri 31-40 saat ve 41-50 saat ortalama haftalık çalışma saati olan öğretmenlere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

Dersane öğretmenlerinin demografik özellikleri ile işten aileye yönelik çatışmanın incelenmesi sonucu; dersane öğretmenlerinde yaşa göre($p=.304$), eğitim durumuna göre($p=.504$), medeni duruma göre($p=.153$), çocuk sayısına göre($p=.874$), aylık hane gelirine göre($p=.841$), meslekte geçirilen yıla göre($p=.469$), ev işlerinde yardıma göre($p=.906$) ve aile bireylerinin bakımına göre($p=.180$) işten aileye yönelik çatışma anlamlı farklılık göstermemektedir. Dersane öğretmenlerinde işten aileye yönelik çatışma cinsiyetlere göre anlamlı farklılık göstermektedir($p=012$). Yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre kadın dersane öğretmenleri erkek dersane öğretmenlerine göre daha fazla işten aileye yönelik çatışma yaşamaktadırlar. Bunun yanında dersane öğretmenlerinin işte geçirdikleri ortalama haftalık çalışma saatine göre işten aileye yönelik çatışma anlamlı farklılık göstermektedir. Yapılan

değerlendirmeler sonucu işinde 51 saatten fazla zaman geçiren dersane öğretmenleri işte 20-30 saat, 31-40 saat ve 41-50 saat geçiren öğretmenlere göre daha fazla işten aileye yönelik çatışma yaşamaktadırlar.

Dersane öğretmenlerinin demografik özellikleri ile aileden işe yönelik çatışmanın incelenmesi sonucu; dersane öğretmenlerinde yaş durumuna göre($p=.753$), eğitim durumuna göre($p=.943$), medeni duruma göre($p=.924$), çocuk sayısına göre($p=.635$), haftalık ortalama çalışma saatine göre($p=.837$), aylık hane gelir durumuna göre($p=.901$), meslekte geçirilen yıla göre($p=.871$), ev işlerinde yardım durumuna göre($p=.346$) ve aile bireylerinin bakımına göre($p=.057$) aileden işe yönelik çatışma anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak, dersane öğretmenlerinde cinsiyete göre aileden işe yönelik çatışma anlamlı farklılık göstermektedir($p=.032$). Yapılan Mann-Whitney U test sonucuna göre erkek dersane öğretmenleri kadın dersane öğretmenlerine göre daha fazla aileden işe yönelik çatışma yaşamaktadırlar.

Dersane öğretmenlerinin demografik özellikleri ile iş tatmininin incelenmesi sonucu; dersane öğretmenlerinde cinsiyete göre($p=.259$), eğitim durumuna göre($p=.237$), medeni duruma göre($p=.586$), çocuk sayısına göre($p=.468$), aylık hane gelirin'e göre($p=.220$), ev işlerinde yardım durumuna göre($p=.428$) iş tatmini anlamlı farklılık göstermemektedir. Bunun yanında dersane öğretmenlerinde yaşa göre anlamlı farklılık bulunmaktadır($p=.003$). Buna göre, yaşlı gruptaki dersane öğretmenleri genç gruptaki dersane öğretmenlerinden daha fazla iş tatmini duymaktadırlar. Dersane öğretmenlerinin haftalık ortalama çalışma saatleri açısından iş tatmini anlamlı farklılık göstermektedir($p=.000$). Buna göre 41-50 saat arası işte zaman geçiren dersane öğretmenleri 51 saatten fazla çalışan dersane öğretmenlerine göre daha fazla iş tatmini duymaktadırlar. Bunun yanında meslekte geçirilen yıllara göre iş tatmini anlamlı farklılık göstermektedir($p=.024$). Dershanecilik alanında 16-20 yıl arası görev alan öğretmenler 6-10 yıl arası görev alan öğretmenlere göre daha fazla iş tatmini duymaktadırlar. Aile bireyelerine bakım açısından iş tatmini anlamlı farklılık göstermektedir($p=.012$). Buna göre aile bireyelerinden bakıma muhtaç kişileri olmayan dersane öğretmenleri bakıma muhtaç aile bireyi olan öğretmenlere göre daha fazla iş tatmini duymaktadırlar.

Araştırmanın temel amacı olan dersane öğretmenlerinin hissettikleri iş-aile çatışma düzeylerini iş tatminine etkisini ölçmek için geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Buna göre şu sonuçlar alınmıştır.

İş-Aile çatışmasının iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi vardır şeklindeki ilk hipotez doğrulanmıştır. İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde orta düzeyli ters yönlü etkisi vardır. Bu sonuç literatürdeki diğer sonuçlarla da örtüşmektedir.

İşten aileye yönelik çatışmanın iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi vardır şeklindeki ikinci hipotez doğrulanmıştır. İşten aileye yönelik çatışmanın iş tatmini üzerinde orta düzeyli ters etkisi vardır. Bu hipotez de literatürdeki diğer çalışmalarla örtüşmektedir.

Ailede işe yönelik çatışmanın iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi vardır şeklindeki hipotez de doğrulanmıştır. Ancak aileden işe yönelik çatışmanın iş tatminine etkisi diğer hipotezlerden daha az etkili şekildedir. Bu hipotezin etkisi aileden işe yönelik çatışmanın işyerinde hoş karşılanmayacağından daha az etkilidir.

İş-aile çatışması cinsiyetler açısından farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu alt hipotez literatürde var olan kadının daha fazla çatışma yaşadığı görüşüne ters düşmektedir. Ancak örneklem grubundaki dersane öğretmenleri bakımından olaya bakılırsa şu özelliklerin bu sonuca götürdüğü düşünülür;

- Öğretmenlik mesleğinin kadın mesleği olarak algılanmasının farklılık çıkmamasında önemi olduğu düşünülebilir.
- Genç insanların değişikliklere daha çabuk ve kolay adapte olabilmesi çatışma fikrini ortadan kaldırabilir.
- Bu durumda iş-aile çatışmasını doğuran en büyük nedenlerden olan çocuk sayısı ve çocukların bakımı sorunu araştırma örneklem grubu için geçerli olmayacağından böyle bir sonucun ortaya çıkması son derece doğaldır.
- İş hayatının başında olan bireylerin çalışma hayatından beklentilerinin fazlalığı nedeniyle çatışma yaşama ihtimalini ortadan kaldıracak etkenlerdendir.
- Her iki cinsiyetin de sorumlulukları paylaştığı bir ortam yaratacağı için çatışmayı kavrama biçimleri cinsiyetlerden açısından farklılığı ortadan kaldırılabilmektedir.

- Türk kadınlarının geleneksel yapıyı hala sürdürebiliyor olması iş-aile çatışmasında cinsiyetler açısından farkın oluşmamasını etkilemektedir.

Araştırmanın diğer alt hipotezi olan iş tatmini cinsiyetler açısından farklılık gösterir önerisi reddedilmiştir. Buna etken kadınlar için uygun olan öğretmenlik mesleğinin, başka iş bulma ümidi olmayan erkekler tarafından da aynı düzeyde algılanmasıdır. İş-aile çatışması medeni duruma göre farklılık gösterir şeklindeki alt hipotez de reddedilmiştir. Bu sonucu da bekar ve evlilerin sayısının aynı olması ve genç grup olduğu için sorumlulukların aynı olması görüşüyle açıklayabiliriz. Diğer bir alt hipotez olan iş tatmini medeni duruma göre farklılık gösterir alt hipotezi de reddedilmiştir. Bunu da yine aynı şekilde devlete atanmayı bekleyen dersane öğretmenlerinin başka iş bulma ümidi olmadıklarını düşünmelerinin iş tatmininin aynı düzeyde çıkmasına yol açmasıdır.

İş ve aile rollerinin önemi gün geçtikçe çalışan insanlar için sorun oluşturmaktadır. İnsanların hayatlarının iki önemli rolünde çatışma yaşanmasını engellemek adına çatışan unsurları uzlaştırmaya getirecek politikaların işverenler ve devlet tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir. Çalışanlar için düşünülecek bu politikalar çalışanların huzurunu artırarak işlerinden ve aile rollerinden mutluluk duymalarını sağlayacaktır. Bu çalışmanın ortaya çıkardığı sonuçlardan hareketle; dersane öğretmenlerinin iş-aile çatışmasını en aza indirecek, dolayısı ile iş tatminini arttıracak önlemler açısından aşağıdaki öneriler getirilebilir;

- Dersane öğretmenlerinin yaşadığı en büyük sıkıntı günlük ve haftalık uzun çalışma saatleridir. Araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi dersane öğretmenleri haftalık uzun çalışma saatleriyle yaşamlarının çoğu zamanını işte geçirmektedirler. Günlük yapılan çalışmalar yanında ders aralarında da öğrencilerin soru sormaları ve etüt dersleri nedeniyle yorulmaktadırlar. Dersane yöneticileri öğretmenlerinin ortalama haftalık çalışma saatlerini kanunlarda belirlenen sürelerle öğretmenlerin çalışma saatlerini ayarlamalıdır.
- Dersane öğretmenlerinin yaşadığı en büyük sıkıntı olan psikolojik baskı konularında öğretmenlere güvence vermelidirler. Dersane sahipleri emek piyasasında iş arayan diğer öğretmenleri gösterip mevcut dersane öğretmenlerine baskı yaparak uzun saatlerde çalışmaya zorlamamalıdır.

- Devletin öngördüğü en az 150 kadının çalıştığı işyerlerinde çocuk bakımı merkezleri kurma zorunluluğu dersanelerde tek başına kurulamayacağına göre dersaneler belli bir merkez altında birleşerek dersane çalışanları için bu türde çocuk bakım merkezleri kurabilirler.
- Babacan yaklaşımlarla dersane öğretmenlerinin sorunlarına eğilip çözüm bulmaya çalışan dersane sahipleri öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin de artmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- AHMED, Muhammed Shakil ve MASOOD, Muhammed Tahir, (2011), “*Work-Family Conflict Among Women University Teachers: A Case From Pakistan*”, European Journal of Social Sciences, Volume:23, No:1
- AKBULUT, Yavuz(2010), “*Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları: Sık Kullanılan İstatistiksel Analizler ve Açıklamalı SPSS Çözümleri*”, İdeal Yayıncılık, İstanbul
- AKINCI, Zeki, (2002), “*Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: 5 Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı:4
- AYDOĞANOĞLU, Erkan (2010), “*İşçi Sınıfı Tarihi: Kısa Bir Özet*”, Tarem, İstanbul
- AYCAN, Zeynep, (2008), “*Cross-Cultural pproach to Work-famiily Conflict*”, Handbook of Work-Family Integration Research, Theory and Best Practices
- AYTAÇ, Serpil, (2005), “*Çalışma Yaşamında Kariyer*”, Ezgi, Bursa
- AYTAÇ, Ahmet Murat, (2002), “*Ailenin Serencami*”, Dipnot,Ankara
- AŞAN, Öznur ve ERENLER, Eren, (2008), “*İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı:2
- BAKIRCI, Kadriye, (2010), “*Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme*” (ed) İpek İlkcaracan, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamın Uzlaştırma Politikaları, İTÜ BMTKAUM
- BARLI, Önder, (2005), “*Türk Yöneticisinin Yararlandığı Motivasyonel Araçlar*”, Atlas, İstanbul
- BARUTÇUGİL, İsmet, (2004), “*Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Kariyer, İstanbul

- BAYSAL, Aysel, (2004), “*Davranış Bilimleri*”, Avcıol, İstanbul
- BAILYN, Lotte, DRAGO, Robert ve KOCHEN, Thomas A, (2011), “*Integrating Work and Family Life- A Holistic Approach*”, MIT Sloan School of Management
- BIELBY, D.D, (1992), “*Commitment to Work and Family*”, Annual Review of Sociology”, Vol: 18
- BİNGÖL, Dursun, (1995), “*Personel Yönetimi*”, Beta, İstanbul
- BRUCK, Carly S., ALLEN, Tommy D. ve SPECTOR, Paul E., (2002), “*The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis*”, Journal of Vocational Behaviour, 60
- CAN, Halil, AKGÜN, Ahmet ve KAVUNCUBAŞI, Şahin, (2001), “*Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*”, 4. Baskı, Siyasal, Ankara
- CINAMON, Rachel Gali, (2006), “*Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self Efficiency and Family Background*”, The Career Development Quarterly, March, Volume: 54
- CINAMON, R. Gali ve RICH, Y. (2002), “*Gender Differences in Attribution of Importance to Life Role: Implications For The Work-Family Conflict*”, Sex Roles, 47
- COŞKUNER, Ayşe, (2001), “*İşyerinde İletişim*”, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara
- ÇETİNKAYA, A. Canan, (2000), “*Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*”, Anı, Ankara
- ÇİFTÇİ, Birgül, (2010), “*İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri*”, Çalışma ve Toplum, 2010-1
- DUYAN, Emin Cihan, (2007), “*İş ve Yaşam Tatmininde Yoganın Etkileri Üzerine Bir Araştırma*”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:XXVI, Sayı:1

- EFEOĞLU, İbrahim Efe, (2006), “*İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana
- ERDOĞAN, İlhan, (1997), “*İşletmelerde Davranış*”, İkinci Baskı, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul
- ERDOĞAN, İlhan, (1999), “*İşletmelerde Hayal Kırıklığı ve İş Tatmini: İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul
- ERDOĞAN, İlhan, (1996), “*Örgütsel Davranış*”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul
- ERDOĞAN, Seven, (2010), “*İş ve Aile Hayatı Çatışması*”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Sayı: 53, Mart-Nisan-Mayıs
- EREN, Erol, (1996), “*Yönetim ve Organizasyon*”, Beta Yayınları, İstanbul
- EREN, Erol, (1998), “*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*”, Beta Yayın Dağıtım, İstanbul
- ERKAL, Mustafa, (2000), “*Sosyoloji (Toplum Bilim)*”, Der, İstanbul
- FREDRIKSEN-COLDSSEN, Karen I, ve SCHANLACH, Andrew E, (2001)“*Families and Work: New Directions in the Twenty-First Century*”, Oxford University Press
- FRONE, Michael R, YARDLEY, John K v MARKEL ,Karen S., (1997), “*Developing and Testing an Integrative Model of The Work-Family Interface*”, Journal of Vocational Behaviour, 50
- FRYE, Kathleen ve BREAUUGH, James, (2004), “*Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Satisfaction: A Test of a Conceptual Model*”, Journal of Review and Psychology, Vol:19, No:2

- GÖNEN, Emine, HABLEMİTOĞLU, Şengül ve ÖZMETE, Emine,(2004), “*Akademisyen Kadınlar*”, Toplumsal Dönüşüm Yayınları
- GREENHAUS, Jeffrey F. ve BEUTELL, Nicholas B., (1985), “*Sources of Conflict Between Work and Family Roles*”, The Academy of Management Review, Vol.10, No:1, January
- GREENHAUS, Jeffrey H., ALLEN, Tommy D. ve Spector, Paul E., (2006), “*Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface*”, Research in Occupational Stress and Well Being V.5
- HERSEY, Paul ve BLANCHARD, Kenneth H.,(1993), “*Management of Organizational Behaviour*”, Utilizing Human Resources, 6. Editin, Patrice Hill Press
- HSU, Yu RU, (2011), “*Work-Family Conflict and Job Satisfaction in Stressful Working Environments: The Moderating Roles of Perceived Supervisor support and Internal Locus of Control*”, International Journal of Manpower, Vol:32, Iss:2
- <http://www.aile.gov.tr>, “*Ailenin Korunmasına Dair Kanunun Uygulanması Hakkında Yönetmelik*”, (Erişim Tarihi: 03.12.2012)
- KAPIZ, Serap Özen, (2002), “*İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım:Sınır Teorisi*”, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:3
- KELEŞ, H. Necla Çelik(2006), “*İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya
- KELLY, Robert F ve VOYDANOFF, Patricia, (1985), “*Work-Family Role Strain Among Employed Parents*”, Family Relations
- KESER, Aşkın, (2009), “*Çalışma Psikolojisi*”, Ekin, Bursa
- KESER, Aşkın, (2006), “*Çalışma Yaşamında Motivasyon*”, Alfa Aktüel, İstanbul
- KOÇEL, Tamer,(2005), “*İşletme Yöneticiliği*”, Arıkan Yayınları, İstanbul

- KÖKNEL, Özcan(2007), “*Çatışan Değerlerimiz: Aileden Topluma, Politikadan İnançlara, Sevgiden Aşka Kadar*”, Altın Kitaplar, İstanbul
- KUTANİS, Rana Özen(2003), “*Örgütlerde Davranış Bilimleri: Ders Notları*”, Sakarya Kitabevi Yayınları, Sakarya
- MASLOW, Abraham H.,(1989), “*A Theory of Human Motivation*”, (ed), Victor H. Vroom ve LECI, Edward, Management and Motivation, Penguin Books
- MAZEROLLE, Stephanie M., BRUENİNG, Jennifer E, CASA, Douglas J. Ve BURTON, Laura J.(2008), “*Work-Family Conflict, Part 2: Job and Life Satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A Certified Athletic Trainers*”, Journal of Athletic Training, 43-5
- NEWSTROM, John W. ve DAVIS, Keiith, (2002), “*Organizational Behaviour:Human Behaviour at Work*”, 11th edition, McGraw-Hill Press
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve DORUK, Nihal Çakmak, (2009)” *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi*”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:33, Temmuz-Aralık
- ÖZEN, Serap(2005), “*Değişim Sürecinde İşin Anlamı*”, (Ed.) Aşkın KESER, Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış, Nobel Yayıncılık, Ankara
- ÖZGÜVEN, İbrahim Ethem(2003),” *Endüstri Psikolojisi*”, Sistem Ofset, Ankara
- ÖZKAN, Yılmaz(2003), “*Uygulamalı İstatistik 2*”, Sakarya Kitabevi, Sakarya
- ÖZKAYA, Meltem Onay, YAKIN, Volkan ve EKİNCİ, Tuğba,(2008), “*Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi: Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik bir Araştırma*”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 15

- PARASURAMAN, Senaj ve SIMMERS, Claire A., “*Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study*”, Journal of Organizational Behaviour, 22
- PLECK, Joseph H., (1977), “*The Work-Family Role System*”, Social Problems Vol.24 No:4 April
- ROTONDO, Denise M, CARLSON, Dawn ve KINCAID, Joel, (2003), “*Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict*”, Personel Review, Vol:32, No:3
- ROTONDO, Denise ve KINCAID, Joel, “*Conflict, Facilitation, and Individual coping Styles Across The Work and Family Domains*”, Journal of Managerial Psychology, Vol:23, No:5
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TOKOL, Tuncer (1991), “*İşletme 1-2*”, Rota Ofset, Bursa
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TÜZ, Melek,(1998), “*Örgütsel Psikoloji*”, Alfa, Bursa
- SAYDAMLI, Asım, (2008), “*Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*”, Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXX, Sayı:2
- SEYYAR, Ali, (2008), “*Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük*”, Sakarya Yayıncılık, Sakarya
- SEYYAR, Ali, (2011), “*Sosyal Politika Bilimine Giriş: Ders Notları*”, Sakarya Yayıncılık,Sakarya
- ŞİMŞEK, M. Şerif, AKGEMCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan, (2003), “*Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*”, Yenilenmiş 3. Baskı, Adım Yayınları
- ŞİMŞEK, Levent,(1995), “*İş Tatmini*”, Verimlilik Dergisi, Cilt:2
- TINAR, Mustafa Yaşar, (1999), “*Çalışma Yaşamı ve Kişilik*”, Mess Mercek Dergisi, Sayı:14, Nisan

- TURGUT, Tülay, (2011), “*Çalışmaya tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı:3-4
- TÜTÜNCÜ, Özkan, (2000), “*Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi*”, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2(3)
- UĞUR, Adem, (2008), “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Sakarya Yayıncılık, Sakarya
- VOYDANOFF, Patricia ve KELLY, Robert F., (1984), “*Determinants of Work-Related Family Problems Among Employed Parents*”, Journal of Marriage and the Family, Vol.46, No:4, November
- VOYDANOFF, Patricia, (2004), “*The Effects of Work Demands and Resources on Work to Family Conflict and Facilitation*”, Journal of Marriage and Family, 66, May
- VOYDANOFF, Patricia, (1988), “*Work-Role Characteristics, Family Structure Demands and Work-Family Conflict*”, Journal of Marriage and Family, Vol.50 No.3, August
- VOYDANOFF, Patricia, (2009), “*The Intersection of Work and Family Demands and Resources: Linking Mechanism and Boundary-Spanning Strategies*”, (Ed), Russel Crone ve Jeffere Hill, Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspective, University Press of America
- YILDIRIM, Neşide, (2006), “*Ailenin Yapısı ve Problemleri*”, Yeşerim, İstanbul
- ZHAO, Xinyuan, Qu, Hailin ve GHISELLI, Richard, (2011), “*Examining the Relationship of Work-Family Conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales manager*”, International Journal of Hospitality Management, 30
- XU, Ling, (2009), “*View on Work-Family Linkage and Work-Family Conflict Model*”, International Journal of Business and Management, Vol:4, No:12

EKLER

EK: 1

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması “**Dershane Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışmasının İş Tatminine Etkisi**” başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak, kesinlikle araştırmacı dışında kimseyle paylaşılmayacaktır. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamakta zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Mert ÖNER
SAÜ Çal. Eko. ve End. İlişkileri
moner@sakarya.edu.tr

Anketin bu bölümünde öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Lütfen size uygun cevabı ilgili kutucuğa işaretleyiniz.

- 1) **Cinsiyetiniz:** Erkek () Kadın ()
- 2) **Yaşınız :** -25 yaştan az () 26-35 () 36-45 ()
46-55 () 55 yaştan fazla ()
- 3) **Eğitim Durumunuz:** Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()
- 4) **Medeni Durumunuz:** Evli () Bekar ()
- 5) **Çocuk Sayınız :** Yok () 1 () 2 () 3+ ()
- 6) **İşinizde Geçirdiğiniz Haftalık Ortalama Çalışma Saati:**
20-30 saat () 30-40 saat () 40-50 saat () 50 saat + ()
- 7) **Aylık Hane Geliriniz :**
- 1500 TL () 1501-2000 TL () 2001-2500 TL () 2501 TL + ()
- 8) **Mesleğinizde Kaçınıcı Yılıınız?**
1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl + ()
- 9) **Ailenizde ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı v.b işlerde dışarıdan gönüllü ve ücretli yardım alıyor musunuz?** Evet () Hayır ()
- 10) **Eşiniz ve çocuklarınız dışında bakmakla yükümlü olduğunuz aile(anne, baba, v.b.) bireyleri var mı?** Evet () Hayır ()

Bu bölümde iş-aile çatışmasını belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun ilgili kutucuğu işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) İşteki görev ve sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
2) İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
3) İşim nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
4) İşimin yarattığı stres ve gerginlik ailemdeki görev ve sorumluluklarımı yapmamı zorlaştırıyor.					
5) İşim nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
6) Ailemin gereksinimlerinin karşılamaması iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.					
7)Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.					
8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
9) Aile yaşantım işimle ilgili(işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak v.b.) sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük iş performansımı olumsuz olarak etkiliyor.					

**Bu bölümde iş tatminini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri bulunmaktadır.
Lütfen size en uygun ilgili kutucuğu işaretleyiniz.**

İşimden ,	Hiç Hoşnut Değilim	Hoşnut değilim	Kararsızım	Hoşnutum	Çok Hoşnutum
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından					
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından					
Toplumda saygın bir kişi olma şansı bana verilmesi bakımından					
Amirimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı bana verilmesi bakımından					
Garantili bir gelecek sağlaması bakımından					
Başkaları için birşeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
Kendi yeteneklerimle birşeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
Terfi imkanlarının olması yönünden					
Kendi fikir, kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
Çalışma şartları yönünden					
Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
Yaptığım iş karşılığında takdir edilme yönünden					
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından					

ÖZGEÇMİŞ

11.02.1985 tarihinde İzmit'te doğdu. 2009 yılında Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans bölümünden mezun oldu. 2010 yılında Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri bilim dalında başladığı yüksek lisans eğitimini sürdürmektedir. 2011 yılından itibaren Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.