

**ÖZEL HASTANELERDEKİ HEMŞİRELERİN
İŞ-AİLE, AİLE-İŞ ÇATIŞMASI VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ:
SAMSUN İLİNDE BİR UYGULAMA**

Yüksel Lisans Tezi

Elif TÜRKEK

Eskişehir 2019

**ÖZEL HASTANELERDEKİ HEMŞİRELERİN İŞ-AİLE, AİLE-İŞ ÇATIŞMASI
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAMSUN İLİNDE
BİR UYGULAMA**

Elif TÜRKEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Didem PAŞAOĞLU BAŞ

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kasım 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Elif TÜRKEK'in "Özel Hastanelerdeki Hemşirelerin İş-Aile, İş Çatışmaları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Uygulama" başlıklı tezi 07 Kasım 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Doç.Dr.Didem PAŞAOĞLU BAŞ

Üye : Doç. Dr. Seda TEKELİ

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Musa Said DÖVEN

Prof.Dr.Bülent GÜNŞOY
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



ÖZET

ÖZEL HASTANELERDEKİ HEMŞİRELERİN İŞ-AİLE, AİLE-İŞ ÇATIŞMASI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAMSUN İLİNDE BİR UYGULAMA

Elif TÜRKEL

İşletme Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kasım 2019

Danışman: Doç. Dr. Didem PAŞAOĞLU BAŞ

Bu çalışmanın amacı; özel hastanelerdeki hemşirelerin iş-aile ve aile-iş çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini, Samsun ilinde yer alan ve iki farklı özel hastanede çalışan toplam 120 hemşire oluşturmaktadır. İş ve aile, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek için regresyon; hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, ebeveyn olma durumu, ailede bakıma muhtaç kişi varlığı, unvan, mesleki deneyim, kurumdaki çalışma süresi, haftalık çalışma saati) ile iş-aile, aile-iş çatışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçları; hemşirelerin iş ve aile, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının, örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Bunun yanı sıra, iş-aile ve aile-iş çatışmasının haftalık çalışma saati ile pozitif; iş-aile çatışmasının yaş ve kurumdaki çalışma süresi ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Anahtar Sözcükler: İş-aile çatışması, Aile-iş çatışması, Örgütsel bağlılık

ABSTRACT

THE RELATION BETWEEN WORK-FAMILY, FAMILY-WORK CONFLICT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NURSES WORKING IN PRIVATE HOSPITALS: AN IMPLEMENTATION IN SAMSUN PROVINCE

Elif TÜRKEKEL

Department of Business Administration

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, November 2019

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Didem PAŞAOĞLU BAŞ

The aim of this study is to find out the effects of work to family and family to work conflicts on organizational commitment of nurses working in private hospitals. The sample of this study consists of 120 nurses working in private hospitals in Samsun province. Regression analysis was used to evaluate the effects of work and family, work to family and family to work conflicts on organizational commitment and correlation analysis was used to evaluate the relations between descriptive characteristics of nurses (age, gender, marital status, educational status, parental status, presence of person in need nursing at home, title, job seniority, workplace seniority, weekly working hours) and work to family, family to work conflicts and organizational commitment. The results of the study revealed that work and family, work to family and family to work conflicts didn't have any significant effect on organizational commitment of nurses. In other respects, it is found that work to family and family to work conflicts had positive and significant relation with weekly working hours and also work to family conflict had negative and significant relations with workplace seniority and age. Any significant relation between organizational commitment and descriptive characteristics of nurses wasn't found.

Keywords: Work to family conflict, Family to work conflict, Organizational commitment

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, günümüz dünyasında neredeyse tüm sektör ve pozisyondaki çalışanların sıklıkla deneyimlemek durumunda kaldıkları iş ve aile çatışması temelinde; bu çatışmanın birey ve örgütü arasındaki psikolojik bağı ifade eden örgütsel bağlılıklarına olan etkisi ele alınmıştır. Bu kapsamda, seçilen özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş ve aile dengesini kurma süreçlerinde yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi, yapılan araştırma ile ortaya konmaya çalışılmıştır.

Tez süreci boyunca yardımları için danışmanım Doç. Dr. Didem PAŞAOĞLU BAŞ'a ve tez jürime değerli zamanlarını ayırıp, fikirleriyle katılım sağlayan Doç. Dr. Seda TEKELİ ile Dr. Öğr. Üyesi Musa Said DÖVEN'e teşekkür ederim.

Anadolu Üniversitesi'ndeki lisans ve yüksek lisans dönemim boyunca hayatımın en güzel yıllarını yaşadığım, bana en güzel anıları ve dostlukları miras bırakan Eskişehir'e her gelişimde evlerini bana açan Yağız ve Gamze ÇETİN çiftine de teşekkür ederim.

Teşekkürün en büyüğü beni ben yapan, varlık sebebim aileme...

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm

Elif TÜRKEL

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI	2
1.1. İş ve Aile Çatışması Kavramı	2
1.1.1. İş -aile çatışması.....	5
1.1.2. Aile-iş çatışması	5
1.2. İş ve Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler.....	6
1.2.1. Kişisel faktörler	7
1.2.2. Ailevi faktörler.....	10
1.2.3. İş ile ilgili faktörler	11
1.3. İş ve Aile Çatışması Konusundaki Çeşitli Teoriler	13
1.4. İş ve Aile Çatışmasının Sonuçları	15

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	19
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	19
2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	20
2.2.1.Kişisel faktörler	22
2.2.2.Örgüt ile ilgili faktörler	25
2.2.3.Örgüt dışındaki faktörler	27
2.3. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Çeşitli Teoriler	28
2.4. İş ve Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖZEL HASTANEDEKİ HEMŞİRELERİN İŞ-AİLE, AİLE-İŞ ÇATIŞMASI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAMSUN İLİNDE BİR UYGULAMA	34
3.1. Araştırmanın Problemi	34
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	37
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	38
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	39
3.5. Araştırmanın Yöntemi	39
3.5.1.Araştırmanın evreni ve örnekleme	39
3.5.2.Araştırmanın veri toplama tekniği ve aracı	40
3.5.3.Araştırma verilerinin analiz yöntemi.....	41
3.6. Araştırmanın Bulguları.....	41
3.6.1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğine dair bulgular	41

3.6.2. Katılımcıların özelliklerine dair bulgular	43
3.6.3. Hipotezler.....	45
3.6.3.1. Katılımcıların iş ve aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine dair bulgular	45
3.6.3.2. Katılımcıların iş-aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine dair bulgular	46
3.6.3.3. Katılımcıların aile-iş çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine dair bulgular	46
3.6.3.4. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile iş-aile, aile-iş çatışmaları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilere dair bulgular	47
3.6.3.5. Araştırma hipotezlerinden elde edilen bulgulara dair değerlendirme	50
SONUÇ	53
KAYNAKÇA	56
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. Zaman, gerilim ve davranış esaslı iş ve aile çatışması.....	4
Tablo 3.1. İş ve aile çatışması ölçeği maddelerine ilişkin faktör analizi bileşen tablosu	42
Tablo 3.2. Örgütsel bağlılık ölçeği maddelerine ilişkin faktör analizi bileşen tablosu ..	43
Tablo 3.3. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri	44
Tablo 3.4. Katılımcıların iş ve aile çatışmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi	46
Tablo 3.5. Katılımcıların iş-aile çatışmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi.....	46
Tablo 3.6. Katılımcıların aile-iş çatışmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi.....	47
Tablo 3.7. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile iş-aile, aile-iş çatışmaları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler	49
Tablo 3.8. Araştırma hipotezlerinin sonuçları.....	52

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1. İş ve aile çatışmasını etkileyen faktörler	7
Şekil 1.2. İş ve aile çatışması konusundaki çeşitli teoriler	14
Şekil 2.1. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.....	21
Şekil 2.2. Örgütsel bağlılık konusundaki çeşitli teoriler	28
Şekil 3.1. Türkiye’deki 2017 yılı sağlık çalışanlarının dağılımı	35
Şekil 3.2. Ülkelere göre 1000 kişi başına düşen hemşire sayıları.....	36

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- TUİK** : Türkiye İstatistik Kurumu
OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
Vd : ve diğerleri

GİRİŞ

İnsanlar hayatlarının büyük çoğunluğunu iş ve aile alanlarında geçirmektedir. Bu iki alanda yaşanan her türlü gelişme, bireyi doğrudan etkilemektedir. Her iki alanın da bireylere yüklediği kendine has rol ve yükümlülükler bulunmaktadır. Bireyler, ailede ve iş yaşamlarında kendilerine atfedilen bu rollerin gereklerini yerine getiremediğinde, çatışma yaşanmaktadır. İş ve aile çatışması, son zamanlarda literatürde oldukça karşılık bulmaya ve araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamıştır. Çünkü iş ve aile çatışmasının sonuçları, oldukça farklı dinamiği etkileme gücüne sahiptir. Bu dinamiklerden biri de, bireylerin buldukları örgütlere olan bağlılıklarıdır.

Araştırmaya konu olan sağlık sektörü, insan hayatını odak noktasında bulundurması; stres, zaman ve baskı yükü fazla olması sebebiyle çalışılması en zor sektörlerden biridir. Sağlık sektörü çalışanlarının çalışma saatlerin uzun ve düzensiz oluşu, konusu insan olan ve hata kabul etmeyen işler yapmaları ve bu süreçte karşılaştıkları psikolojik, bedensel ve toplumsal zorluklar; kendi ailelerine karşı olan sorumluluklarını yerine getirmelerini engellemektedir. Araştırmada örnekleme oluşturan ve sağlık çalışanları arasında en kalabalık grubu temsil eden hemşireler de, bu çatışmayı deneyimlemektedir. Bu araştırmanın yapılmasının amacı; aile-iş ve iş-aile çatışması yaşayan hemşirelerin, örgütlerine olan bağlılıklarının bu durumdan ne ölçüde etkilendiğini öğrenmektir.

Araştırma, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş ve aile çatışması ele alınacaktır. İş ve aile çatışmasının tanımı, boyutları, çatışmayı etkileyen faktörler, çatışmaya dair teoriler ve çatışmanın yarattığı sonuçlar incelenecektir. İkinci bölümde, araştırmanın bir diğer konusu olan örgütsel bağlılık kavramı ele alınacaktır. Örgütsel bağlılığın tanımı, etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığa dair teoriler incelenecektir. Bölümün sonunda ise araştırmanın temel problemini oluşturan iş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisine yer verilecektir. Üçüncü bölümde, araştırma kısmı bulunmaktadır. Özel hastanelerdeki hemşirelerin iş-aile, aile-iş çatışması ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi öğrenmek için, Samsun ilinde faaliyet gösteren ve araştırma için seçilen özel hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yapılan araştırmanın analiz sonuçları paylaşılacaktır. Araştırma, sonuç bölümü ile sonlanacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak iş ve aile çatışması kavramı ile alt boyutlarına dair bilgiler verilecektir. Ardından iş ve aile çatışmasını etkileyen kişisel, ailevi ve iş ile ilgili faktörler incelenecektir. Son olarak, iş ve aile çatışması konusunda literatürde yer alan teoriler ve çatışmanın sonuçları ele alınacaktır.

1.1. İş ve Aile Çatışması Kavramı ¹

Yaşanan sosyal, ekonomik, toplumsal ve kültürel değişimler; bireylerin hayatlarında birtakım değişiklikler yaratmıştır. Tarıma dayalı toplum yapısının endüstrileşme ile birlikte modern bir yapıya dönüşmesi süreci, iş hayatının da en az aile kadar bireylerin hayatında etkin ve belirleyici olmasına yol açmıştır. Toplumsal yapının değişen yönü bireylerin de bu yeni duruma uyum sağlamak için cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mesleklerine, ekonomik durumlarına ve diğer birçok özelliklerine göre değişen roller üstlenmelerini gerekli kılmıştır. Bu roller, bireylerin buldukları toplulukların kendilerinden gerçekleştirmesini bekledikleri tutum ve tavırlar olarak ifade edilmektedir. Bireyler dahil oldukları grup sayısı kadar, grupların kendilerine atfettiği farklı rollere de sahip olmaktadır (Baymur, 1973, s.275; Eroğlu, 1998, s.84).

Bireylerin sahip olduğu çoklu rollerin gereklerini yerine getirebilmek ve onları dengede tutabilmek için, zaman ve emek gerekmektedir. Bu dengenin sağlanmasında gereken çaba gösterilemeyip başarısız olduğunda, çatışma kaçınılmaz olmaktadır. Sahip olunan roller arasındaki çekişmenin günümüz dünyasındaki en görünür karşılığı ise, yıllar içerisinde birçok farklı disiplindeki araştırmalarda kendisine sıklıkla yer bulan iş ve aile çatışması olarak ortaya çıkmaktadır.

İş ve aile çatışması, literatüre ilk kez 1964 yılında Kahn ve diğerleri tarafından yapılan çalışma ile konu olmuştur. Bu çalışmada rol kavramı üzerinden açıklanmaya

¹ Bu çalışmaya konu olan çatışma kavramı, literatürde 'iş ve aile çatışması', 'iş ve aile alan çatışması' ya da 'iş ve aile yaşam çatışması' olarak adlandırılmıştır. Çalışma boyunca iş ve aile arasında yaşanan bu çift yönlü çatışma 'iş ve aile çatışması', çatışmanın işten aileye doğru yaşanan boyutu 'iş-aile çatışması', çatışmanın aileden işe doğru yaşanan boyutu ise 'aile-iş çatışması' olarak adlandırılacaktır.

çalışılan çatışmanın “çift yönlü ancak tek boyutlu ve birden çok rolün eşzamanlı olarak ortaya çıkmasının sonucu” olarak gerçekleştiği belirtilmiştir (Hyusmenova, 2017, s.25).

İş ve aile çatışmasına dair yapılan tanımlamalardan bir diğeri “iş ve aileden kaynaklanan rol taleplerinin karşılıklı olarak uyuşmazlığı” olarak tanımlayan Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılmıştır. Greenhaus ve Beutell, iş ve aile çatışmasının temelini oluşturan rol çatışmasına zemin hazırlayan unsurları zaman, davranış ve gerginlik esaslı olarak 3 grupta incelemiştir.

Zaman esaslı çatışma, adından da anlaşılacağı üzere iş ve aile dengesinin sağlanması sürecinde zaman baskısının tetiklediği çatışma türünü ifade etmektedir. Birey sahip olduğu bu roller arasında, birine diğerlerinden daha çok zaman ve enerji harcadığında, diğer rollerin gereklerini yerine getirmeyi ihmal eder hale gelmektedir. Sahip olunan roller ve sorumluluklar arttıkça, her biri için harcanacak olan muhtemel zaman da azalmaktadır. Yani bu roller bireyin zamanı için rekabet eder hale gelmektedir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014, s.129). Diğer rolleri gerçekleştirmek için yeterli zaman kalmaması, bu çatışma türünü ortaya çıkarmaktadır. Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, daha üst pozisyona terfi etme ve bunun yarattığı sorumluluk gibi örgütsel nedenlerin yanı sıra; her iki eşin de çalışma hayatında olması, yakın ilgi ve bakım isteyen küçük çocuk sahibi olmak gibi ailevi nedenler de zaman esaslı çatışmaya neden olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s.72).

Davranış esaslı çatışma, sahip olunan role has birtakım davranış kalıplarının, diğer rollerin gerektirdiği davranışlar ile ilgili beklentilerle uyuşmaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Ergün ve Yüksel, 2019, s.70). Birey, sahip olduğu farklı rollerin gerektirdiği davranışlara sahip olamadığında, bu çatışma türünün varlığından söz edilebilir. Davranış esaslı çatışmaya örnek olarak; ailesinin sakin ve sıcakkanlı olmasını beklediği bireyin, iş hayatındaki sert ve agresif davranışlarını aile hayatına taşıması ve bunun yarattığı çatışma durumu verilebilir. (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014, s.130).

Gerginlik esaslı çatışma, iş ve aile rolleri arasındaki beklentilerin karşılanamamasının bireyde yarattığı yorgunluk, stres ve gerilim sonucu ortaya çıkmaktadır. Farklı her bir rol, bireye sorumluluk yüklemektedir. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi zor ve yıpratıcı olabileceği gibi; yerine getirilememesi de oldukça gerilimli bir ruh haline sebep olmaktadır. Bütün gün işte stresli ve zor durumlarla baş

etmek zorunda kalan birey eve geldiğinde, ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirme konusunda isteksiz davranabilmektedir. Ya da ailede eş ve/veya çocuk ile alakalı yaşanan bir anlaşmazlık, bireyin işteki moral ve motivasyonunu düşürebilmekte ve bu da onun performansını olumsuz etkileyebilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s.73). Bu çatışmada, aile ve iş rollerinin yerine getirilmesi sürecinin psikolojik etkilerine daha çok vurgu yapıldığını söylemek mümkündür.

Carlson, Kacmar ve Williams (2000) ise, Greenhaus ve Beutell (a.g.k., 1985)'in zaman, gerilim ve davranış esaslı olmak üzere 3 temel üzerine oturttuğu iş ve aile çatışmasını, yine bu temellere dayanarak 'iş-aile' ve 'aile-iş' olarak iki boyutta incelemiştir. Carlson, Kacmar ve Williams'a göre; bireyin ailedeki rolüne daha ağırlık vererek işteki rollerini aksatması sonucu işten aileye doğru yaşanan çatışma 'iş-aile çatışması' boyutunu oluşturmaktadır. Tersi durumda yani işteki rollerin, ailedeki görev ve sorumlulukların aksamasına yol açması sonucu aileden işe doğru yaşanan çatışma ise 'aile-iş çatışması' boyutunu oluşturmaktadır (Arslan, 2012, s.103). Tablo 1.1.'de görüldüğü üzere, her iki boyutta da zaman, davranış ve gerilim esasına dayalı özellikler bulunmaktadır.

Tablo 1.1. Zaman, gerilim ve davranış esaslı iş ve aile çatışması (Greenhaus ve Beutell, 1985)

İŞ-AİLE	ROL ÇATIŞMASI	AİLE-İŞ
<p>Zaman esaslı</p> <ul style="list-style-type: none"> • Çalışma saatleri • Vardiyalı çalışma • Esnek olmayan çalışma düzeni 	<p>Rollerden birine ayrılan zamanın, diğer rollerin yerine getirilmesini zorlaştırması</p>	<p>Zaman esaslı</p> <ul style="list-style-type: none"> • Küçük çocuklar • Eşin çalışması • Kalabalık aile
<p>Gerilim esaslı</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rol çatışması ve belirsizliği • Sınırları aşan etkinlikler 	<p>Rollerden birinin yarattığı gerilimin, diğer rollerin yerine getirilmesini zorlaştırması</p>	<p>Gerilim esaslı</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aile çatışması • Eşin yetersiz desteği
<p>Davranış esaslı</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gizlilik ve objektif olma beklentileri 	<p>Rollerden birinin gerçekleştirilmesi için gereken davranışın, diğer rollerin yerine getirilmesini zorlaştırması</p>	<p>Davranış esaslı</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sıcaklık ve açıklık gibi beklentiler

1.1.1. İş-aile çatışması

İş ve aile çatışmasının, çatışma yönünün işten aileye doğru yaşandığı durumları ifade eden bu boyutunda; iş hayatındaki rol ve sorumlulukların aile hayatına ve oradaki rollere etkileri ifade edilmektedir. Çatışmaya dair yapılan birçok araştırma, daha çok iş-aile çatışması boyutunu konu edinmektedir. İnsanlar hayatlarının önemli bir kısmını işte geçirmektedir. Hayatın getirilerinin bireylere yüklediği ekonomik yük ve iş hayatının aile hayatının önüne geçmesi durumu, çatışmanın iş hayatı yönünün araştırmalara daha fazla konu edilmesine yol açmıştır. Çarıkçı (2001)'ya göre, çalışma koşullarının yetersizliği, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, düşük ücret, mesai saati dışında gelişen toplantı ve çalışmalar, örgüt kültürünün katı yapıda olması gibi pek çok neden, işten aileye doğru yaşanan çatışmada pay sahibidir. İşte yaşanan ve bireyden gerçekleştirilmesi beklenen tüm bu rol ve eylemlerin yarattığı psikolojik yük, aile hayatına olumsuz etki etme potansiyeli taşımaktadır.

1.1.2. Aile-iş çatışması

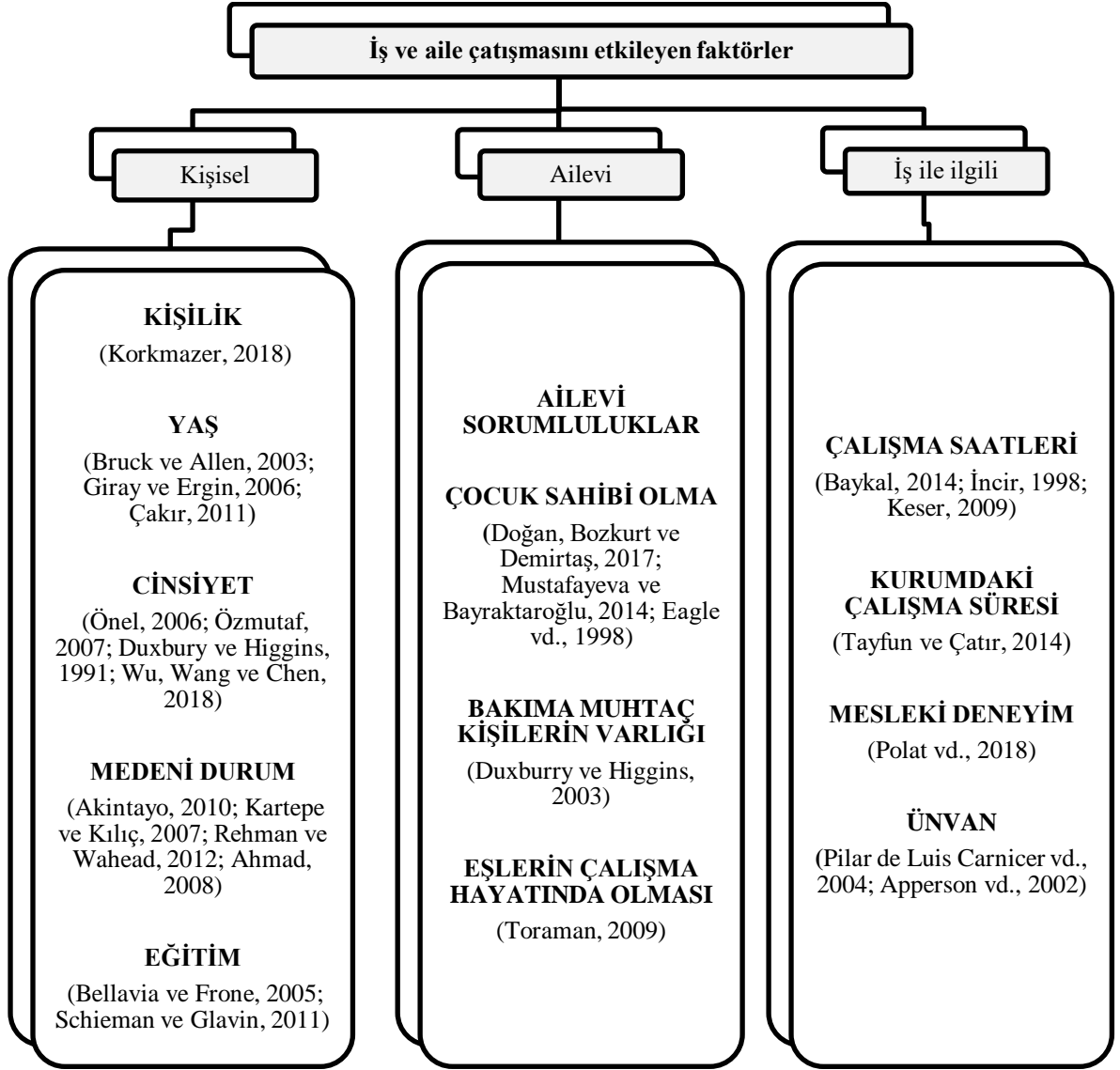
Aile-iş çatışması, çatışma yönünün aileden işe doğru yaşandığı durumları ifade etmektedir. Bu çatışmaya sebep olan en önemli nokta, ailedeki rol ve sorumlulukların işteki performansta yarattığı sorunlardır. Çocuk sayısı, bakıma muhtaç kişi varlığı, aile büyüklerinin sorumlulukları, eşlerin her ikisinin de çalışma hayatında oluşu gibi birçok neden, bireylerin işteki sorumluluklarını yerine getirmesini aksatmakta ve çatışma durumunu hızlandırmaktadır. İş-aile boyutuna kıyasla, aile-iş boyutunun daha az incelendiği görülmektedir. Bu durum, aile hayatının iş hayatına göre daha esnek yapıya sahip olmasından ileri gelmektedir. Bireyler, en temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için ekonomik çıkarlarını gözetererek, kazanç elde etmek zorundadır (Yüksel, 2005, s.304). Aile hayatında bazı konularda fedakarlık yapılabilirken, iş hayatının gerektirdikleri konusunda aynı durum her zaman mümkün olmamaktadır. Yani iş hayatının zorunlulukları, çoğunlukla aile hayatının önüne geçmektedir. Bu sebeple, aileden işe doğru yaşanan çatışma çoğunlukla işten aileye doğru yaşanan çatışmanın gerisinde kalmaktadır.

1.2. İş ve Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler

Çatışmanın odak noktası insandır. Dolayısıyla insanı etkileyen birçok faktör, yaşadığı çatışmanın düzeyini de aynı ölçüde etkilemektedir. Çatışmanın temel çıkış noktası; çoklu rollerin eşzamanlı olarak yerine getirilmesi çabasının yetersiz kalması ve bunun bireyde yarattığı olumsuzluklardır.

Bireylerin, sadece aile ya da iş hayatından birine odaklanmaları günümüz koşullarında pek mümkün görünmemektedir. Yaşam koşullarının bireye yüklediği ekonomik ve sosyal yüklerin karşılanması ihtiyacı, bireyleri ailedeki görevlerinin yanı sıra daha iyi koşullara ve standartlara erişmek için mücadele etmeye sevk etmektedir. Bu mücadelenin iş ve aile dengelerinde yaratacağı etkinin muhtemel sonuçları, çatışma ile başa çıkmada birtakım stratejilerin uygulanmasını gerekli kılmaktadır (Özmete ve Eker, 2013, s.21). Bu stratejilerin çerçevesini belirlemek için de, öncelikle çatışmanın nedenlerini iyi analiz etmek gerekmektedir.

İş ve aile çatışmasını çok boyutlu bir kavram oluşu, onu etkileyen faktörleri de çok çeşitli hale getirmektedir. İş ve aile çatışması, hem bireyin kişisel özellikleri hem de bulunduğu aile ve iş yaşantısını çevreleyen etkenler ile sıkı bir ilişki içerisinde. Dolayısıyla, çatışmayı etkileyen faktörleri temel olarak kişisel, ailevi ve iş ile ilgili olarak gruplandırmak mümkündür. Bu bölümde, temel faktörler Şekil 1.1.'de belirtilen ana ve alt başlıklar çerçevesinde incelenecektir.



Şekil 1.1. İş ve aile çatışmasını etkileyen faktörler (Yazar tarafından yapılan literatür taraması sonucu oluşturulmuştur.)

1.2.1. Kişisel faktörler

Her bireyin, yaşamı boyunca karşılaştığı olaylara verdiği tepkiler farklıdır. Bu farklılığı belirleyen temel unsur, kişiliktir. Kişiliği oluşturan dinamiklerin çeşitliliği, olaylar karşısında bireylerin muhtemel tepki ve davranışlarını da çok çeşitli hale getirmektedir. İş ve aile arasında kalan bireylerin, çatışmayı yaratan stres faktörlerine karşı gösterdikleri tepkilerin düzeyi de, kişilik özelliklerine göre farklılaşmaktadır. Çünkü çatışmanın odağındaki bireyin bu duruma vereceği tepkinin temelini, kişisel özellikleri belirlemektedir.

Bazı bireyler çatışma ile mücadele etmeyi tercih eden kişilik özelliklerine sahipken, bazıları kaçınma eğiliminde olabilmektedir. İş ve aile çatışması ile mücadele etme niyetindeki bireylerin öncelikle çatışmanın varlığını kabul ederek çözüm üretme odaklı davrandıkları görülmektedir (Korkmazer, 2018, s.29). Kişilik özellikleri, bireylerin çatışma sürecini yönetirken takınacağı tavrı belirlediğinden, iş ve aile çatışması üzerinde doğrudan etkili bir faktördür.

İş ve aile çatışmasına etki eden bir diğer kişisel özellik, yaştır. Yaş, çatışmayı dolaylı yoldan etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir. Yaş ile iş ve aile çatışması ilişkisi çok fazla araştırmaya konu olmasa da, mevcut çalışmaların çoğunlu aralarında negatif bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir (Bruck ve Allen, 2003, s.466; Giray ve Ergin, 2006, s.99). Bu çalışmaların vardığı ortak sonuç; yaş ilerledikçe bireylerin elde ettiği tecrübeler, ekonomik kazanımlar, çalışma koşullarındaki değişimler, iş ve ailede azalan roller gibi nedenlerden ötürü, iş ve aile çatışmalarının azaldığı yönündedir. Yaş aldıkça bireylerin aile ve iş hayatına dair bakış açılarının değişmesi, iş ve aile yaşamının sınırlarını daha net ayırt etme ve birbirinden ayrı tutabilme becerilerini de geliştirmektedir (Çakır, 2011, s.18). İş ve aile arasındaki dengenin, yaş aldıkça her iki alandaki rollerin yerine oturması sebebiyle daha rahat sağlanabiliyor oluşunun, genellikle çatışmayı azalttığını söylemek mümkündür.

İş ve aile çatışmasının farklı disiplinlere konu olmasında en öne çıkan kişisel özelliklerden biri de cinsiyettir. Cinsiyet faktörünün yansımalarını özellikle iş hayatında fazlasıyla görmek mümkündür. Ataerkil toplumlarda kadınlar daha çok aile ile ilgili görev ve sorumluluklar ile yan yana konumlandırılmaktadır. Eski çağlardan beri kadınlar çocuk doğurma, bakım, ev ile ilgili sorumlulukları alırken erkekler ev dışında, fiziksel güç gerektiren eylemlerden sorumlu olmuşlardır (Önel, 2006, s.18). Ancak değişen dünya düzeninin iş hayatı, kültür, aile, içinde bulunulan toplumsal yapı gibi bileşenlerde yarattığı değişim; cinsiyetlere atfedilen rollerin sayısının artmasının yanı sıra, niteliğinde de önemli farklılıkları beraberinde getirmiştir.

Kadınlar evdeki sorumluluklarına ek olarak, iş hayatında da kendilerine bir kimlik yaratma çabasına girmiştir. Buna rağmen evdeki sorumlulukları tek başına üstlenmeleri, yapı olarak daha duygusal ve stres gibi dış etkenlere açık olmaları; iş hayatında uyum ve başarıyı yakalama süreçlerini zora sokmaktadır (Özmutaf, 2007, s. 49). Bu durum, kadınların erkeklere kıyasla iş ve aile çatışması yaşamalarının daha olası

olduğunu düşündürmektedir. Bunun yanı sıra, iş hayatının karakteristiğinin erkeklere özgü unsurlarla çevrilmiş olması ve kadının kendine biçilen rollere öncelik vermek durumunda kalması; geleneksel (ev hayatı) ve modern (iş hayatı) ikilemi arasında çatışma yaşanmasına sebep olabilmektedir (Önel, 2006, s.19). Kadınlarda çatışmanın daha olası olduğu düşünülmesine karşın; cinsiyet ve çatışma arasında kayda değer bir ilişki olmadığı gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Duxbury ve Higgins, 1991; Wu, Wang ve Chen, 2018).

Medeni durumda yaşanan değişiklikler, bireylerin hayatında önemli bir adımı temsil etmektedir. Medeni durum ile birlikte değişen yaşam alışkanlıkları, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı ve yaşları, evlilik hayatında mutlu olup olunmaması, aile hayatına dair sorumlulukların adil paylaşılma durumu gibi birçok etken; medeni durumu iş ve aile çatışmasının konusu haline getirebilmektedir. Özellikle evli bireylerin, bekarlara kıyasla daha çok çatışma yaşadığına dair araştırmalar mevcuttur (Akintayo, 2010; Karatepe ve Kılıç, 2007; Rehman ve Waheed, 2012). Evlilik kurumu, bireylere birtakım sorumluluklar yüklemektedir. Bir hayatı paylaşmak; ekonomik, sosyal, psikolojik birçok yükü dengede tutmayı gerektirmektedir. Bu dengeyi kurma çabası da, çatışmaya yol açmaktadır.

Evlilikteki taraflar arasında çatışmaya en fazla maruz kalan yine kadınlar olmaktadır. Yapılan araştırmalar evli erkek bireylere kıyasla özellikle küçük yaşta çocuğu olan ve çalışan annelerin çatışma düzeyinin yüksek olduğunu, çocuğun yaşı büyüdükçe çatışmanın azaldığını göstermektedir (Lui vd., 2006 ‘dan aktaran, Ahmad, 2008a, s.61). Küçük yaşta çocuğa sahip olmak, onun hastalık gibi durumlarda bakımını üstlenen taraf olmak; kadınların iş ve aile dengeleri üzerindeki kontrolünü azaltmaktadır. Çocuk büyüdüğünde ve anneden beklenen rol talepleri azaldığında, kadınların stres seviyeleri azalarak olası çatışma durumu da azalmaktadır.

Eğitim seviyesi ile iş ve aile çatışmasının birbiriyle ilişkili olup olmadığını araştıran birçok araştırma bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarının önemli bir kısmı eğitim seviyesi arttıkça bireyin iş ve aile çatışmasının da arttığını göstermektedir (Bellavia ve Frone, 2005; Schieman ve Glavin, 2011). Bireyin eğitim seviyesi arttıkça, özellikle iş yaşamındaki talep ve beklentileri de artmaktadır. Belirli bir eğitim seviyesine sahip bireylerin işe dair talep ve beklentileri sadece ekonomik unsurlarla sınırlı kalmayıp kariyer, iş tatmini, gelişimine katkıda bulunacak çalışma koşulları vb.

ile daha da artmaktadır. Buna karşılık Çakır (a.g.k., 2011) yaptığı araştırmada, eğitim seviyesi yüksek bireylere kıyasla daha az eğitim almış olan bireylerin, fazla sorumluluk istenmeyen işlerde çalışmaları sonucu, iş ve aile dengesini daha rahat kurduklarını belirtmektedir.

1.2.2. Ailevi faktörler

Çatışmanın bir diğer önemli boyutu, aile kaynaklı faktörlerden oluşmaktadır. Toplumun bu en küçük birimi, kişilere bazı roller vermekte ve onların yerine getirilmesini beklemektedir. Evlenmek, bir aile kurmak başlı başına aileyi kuran bireylere ekonomik, sosyal ve toplumsal sorumluluklar yüklerken; çocuk sahibi olmak, evde bakıma muhtaç kişilere sahip olmak gibi durumlar da eklendiğinde iş hayatı ve ev hayatı arasında çatışma yaşanması ihtimali artabilmektedir.

Ailede öncelikle birbirine karşı sorumlu olan taraflar, eşlerdir. Evlilikte uyumun, eşler arası karşılıklı sevgi, saygı ve paylaşımın olması; aile hayatındaki mutluluğun iş hayatına yansımaya da olanak sağlayacaktır. Aksi durumda yani evlilik hayatındaki mutsuzluk, bireyler tarafından iş yaşamına da taşınmaktadır. Ailede eş desteği büyük öneme sahiptir. Özellikle çocuk sahibi olunduktan sonra, çalışan kadınların eşten görecekları destek ile aileye ve çocuk bakımına dair maddi manevi sorumlulukların paylaşılması, yaşanması muhtemel çatışma durumunun önüne geçilmesini sağlamaktadır.

Çocuk bakımı ve sorumluluğu, geleneksel toplumlarda hala sadece kadının sorumluluğu olarak algılanmaktadır. Kadınların iş hayatına dahil olması, çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukların eşler arasında paylaşılmasının önünü açmıştır. Ancak yine de kadınlar iş hayatı, aile hayatı, çocuk bakımı ve tüm diğer sorumluluklar konusunda erkeklere kıyasla daha fazla yüke sahiptir.

Çocuk sayısı arttıkça, çatışmanın da arttığına dair birçok çalışma bulunmaktadır (Doğan, Bozkurt ve Demirtaş, 2017, s.726; Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014, s.136). Çocuk sahibi olma durumunun, özellikle aileden işe doğru yani aile-iş çatışmasına sebep olduğu düşünülmektedir. Çünkü çocuk sahibi olan birey, zamanının çoğunluğunu eve ayırmak durumunda kalmakta, işe ayırdığı zaman da haliyle azalmaktadır. İşinin gereklerine, kariyerine, gelecek hedeflerine daha az zaman ayırmak

durumunda kalan birey, çatışmanın en çok zaman esaslı boyutunu deneyimlemektedir (Eagle vd., 1998, s.705).

Endüstrileşme ile birlikte, ailenin yapısında da geniş aileden çekirdek aileye doğru bir dönüşüm gerçekleşmiştir. Ailede yaşlı ve/veya bakıma muhtaç kişilerin varlığı, iş ve aile çatışmasının bir nedeni olabilmektedir. Duxbury ve Higgins (a.g.k., 2003)'in yaptığı bir araştırmada; hem erkek hem de kadınlar için, evde bakıma muhtaç kişinin varlığının (çocuk, anne, baba, engelli birey vb) çatışmayı yükselttiği görülmektedir. Anne, baba ya da diğer üyelerin bakım gerektiren durumda olması, bireylerin aileye daha fazla zaman ve enerji ayırma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Ailedeki bakım rolüne ağırlık vermek isteyen birey, bu sefer de iş hayatının sorumluluklarını aksatmak durumunda kalmaktadır. Bu durumda da çatışmanın yaşanması kaçınılmazdır.

Ekonomik koşullar, artık tek bir gelir kaynağıyla bir ailenin ihtiyaçlarını tam olarak karşılayabilmesini ve yaşam standardını aynı düzeyde tutabilmesini zor hale getirmiştir. Sadece ekonomik nedenler değil, aynı zamanda kadın ve erkeğin iş hayatında kendine alan açma ve kanıtlama çabası da, eşlerin iş hayatına aktif katılımının nedenleri arasındadır. Çift kariyerli aile olarak da tanımlanan bu durum, bazı yönleriyle iş ve aile çatışmasına konu olmaktadır.

İş ve aile çatışması ile demografik değişkenlerin incelendiği çalışmaların çoğunda, kadınların çatışma düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek çıkması şaşırtıcı değildir. Aile, yuva, çocuk, bakım denilince akla ilk kadınların gelmesi, toplumda kadına yüklenen anlamın ne denli fazla olduğunun bir göstergesi niteliğindedir. Çift kariyerli aileler üzerinde yapılan çalışmalar, kadınların iş hayatındaki varlıklarına rağmen, aile ile ilgili yükümlülüklerden uzaklaşamadığını göstermektedir. Çift kariyerli yani eşlerin çalıştığı evlerde, hala geleneksel düşüncenin izleri görülmekte ve kadınlar hem işteki hem evdeki rollerinin (eş, anne) gereklerine yetişmeye çalışmaktadır (Toraman, 2009, s.33). Ev ve iş arasındaki bu döngü, çift kariyerli ailelerdeki kadınlarda çatışmaya sebep olmaktadır.

1.2.3. İş ile ilgili faktörler

Bireylerin aile kadar hayatlarının önemli bir kısmını geçirdikleri; emeklerini, zamanlarını, bilgi ve birikimlerini harcayarak ekonomik ve sosyal kazanımlar

hedefledikleri iş yaşamının da çatışma üzerinde birçok etkisi bulunmaktadır. İş hayatı, süreçleri ve bileşenleri oldukça değişken olabildiğinden, iş ve aile çatışmasına sebep olan iş hayatı faktörleri ile ilgilenen araştırma sonuçları da değişkenlik gösterebilmektedir.

Çalışma saatlerinin uzunluğu, iş yaşamına dair çatışma yaratan önemli faktörlerin başında gelmektedir. Çalışma saatleri ile iş ve aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Baykal, 2014; Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, a.g.k., 2014; Beauregard, 2006).

Çalışma sürelerinin uzunluğunun iş ve aile çatışmasını artırması, beklenen bir durumdur. Bunun sonucu bireyin işini, sosyal ve aile yaşamını oldukça etkilemektedir. Öncelikle bireyin kendi fiziksel ve psikolojik sağlığı açısından, çalışma saatlerinin uzunluğu ve düzensizliği birtakım zorluklar yaratmaktadır. Ayrıca sahip olunan fiziksel ve zihinsel yorgunluk, işteki muhtemel kazalara ve düşük performansa yol açmaktadır (İncir, 1998, s.63). Özellikle sağlık çalışanları ve kolluk görevlileri gibi sıklıkla nöbet/gece vardiyası sisteminde çalışan bireyler, bu tarz problemler ile karşı karşıya kalmaktadır. Kendisine, ailesine, sosyal yaşamına yeteri kadar zaman ayıramayan bireyler için, çatışma kaçınılmaz olmaktadır.

Çalışma saatlerinin uzun ve özellikle düzensiz oluşuna ve yarattığı çatışmaya, esnek çalışma saatlerinin çözüm olabileceği düşünülmektedir. Bireyin aile ve sosyal yaşamına daha aktif katılımının sağlanmasının çatışmayı azaltmada etkisi olacağı düşünülse de; esnek çalışma saatlerinin etkili bir yol olmayacağını düşünenler de vardır. Keser (2009, s.143)'e göre teknolojik gelişmeler, artık bireylerin sadece ofislerinde değil her an her yerde işe dair faaliyetlerini yürütebilmelerine olanak sağlamaktadır. Bu durum avantaj gibi görünse de, bireylerin farkında olmadan iş ile daha fazla meşgul olmasına yol açmaktadır. Birey yine evde eskiye kıyasla daha fazla vakit geçirebilir ancak bu, aile sorumluluklarını daha fazla yerine getirecek anlamı taşımamaktadır. Yine iş yükü vardır ama bu sefer mekan olarak ev kullanılmaktadır.

Bireyin bulunduğu kurumdaki toplam çalışma süresi ile çatışma düzeyi arasındaki ilişkileri gösteren çalışmalar, ağırlıklı olarak çalışma süresi arttıkça çatışmanın azalacağı yönündedir. Tayfun ve Çatır (2014) hemşireler üzerinde yaptıkları bir çalışmada, kurumdaki toplam çalışma süresi ile iş yaşam dengeleri arasında önemli ilişkiler olduğunu; kurumdaki çalışma süresi daha fazla olan hemşirelerin daha az

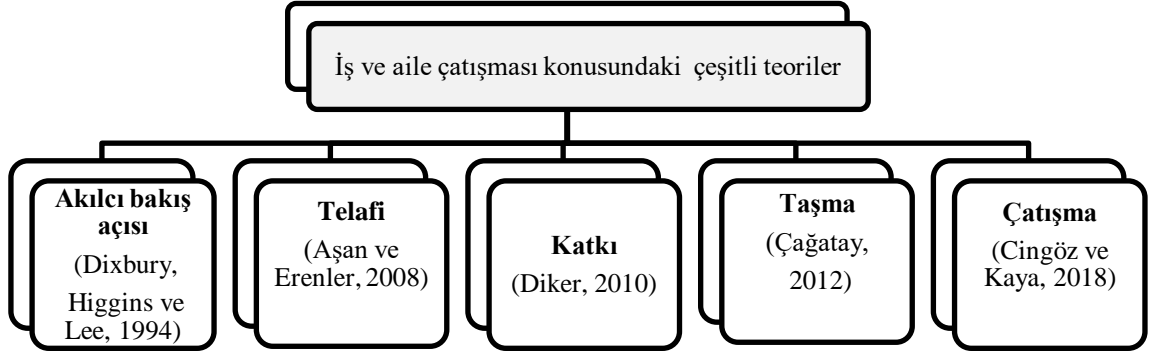
olanlara kıyasla, iş ve yaşam dengelerini daha iyi kurabildiklerini belirtmektedir. Bu durumun sebebi; çalışanların kurumdaki çalışma süresi arttıkça kurumun dinamiklerine uyum sağlama, alışma ve beraberinde çatışma yaratan unsurlarla zaman içerisinde baş etmeyi öğrenmeleri olabilir.

Çalışanların mesleki deneyimleri ile iş ve aile çatışmaları üzerinde yapılan araştırmalar da, genellikle negatif ilişkiyi işaret etmektedir. Bunlardan biri olan Polat ve diğerlerinin (2018, s.200) yaptığı araştırmada, meslekteki toplam çalışma süresinin, iş-aile çatışması ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Mesleğinde belirli bir noktaya gelmiş bireylerin, mesleğinin başındakilere göre daha az çatışma yaşadıkları görülmektedir.

Çalışanların kariyerleri boyunca sahip oldukları ünvanlar yükseldikçe, iş ve aile çatışması düzeylerinin de arttığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Pilar de Luis Carnicer ve diğerlerinin (2004) yaptığı araştırma, işteki pozisyon yükseldikçe ve yönetsel kademelere eriştikçe iş ve aile çatışması seviyesinin de yükseldiğini belirtmektedir. Yine kadın ve erkek yöneticiler arasında yapılan bir araştırmada, yönetsel kademelerde bulunan kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark olmamakla birlikte; ünvanın yükselmesinin çatışmayı önemli ölçüde artırdığı sonucuna varılmıştır (Apperson vd., 2002). Bireyler terfi edip pozisyonları yükseldikçe, daha çok sorumluluk, iş yükü ve baskı ile karşılaşmaktadır. Bu durum özellikle işten aileye doğru olan çatışmayı tetiklemektedir.

1.3. İş ve Aile Çatışması Konusundaki Çeşitli Teoriler

Bireylerin en önemli alanları olan iş ve aile arasında yaşanan çatışma, literatürde de farklı yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde, Şekil 1.2.'de belirtilen ve literatürde ön plana çıkmış iş ve aile çatışması konusundaki çeşitli teoriler ele alınacaktır.



Şekil 1.2. İş ve aile çatışması konusundaki çeşitli teoriler (Yazar tarafından yapılan literatür taraması sonucu oluşturulmuştur.)

Akılcı bakış açısı teorisinde, zaman kısıtının öne çıktığı görülmektedir. Aile ve iş yaşamının gereklerini yerine getirmek için gereken zaman ihtiyacı arttığında, her iki alandaki rollerin uyumsuzluğu baş göstermektedir. Zaman dengesi kurulamadığında, bu iki alandaki rollerin arasında çatışma çıkmaktadır (Duxbury, Higgins ve Lee, 1994). Yani birey ailedeki ve işteki sorumluluklarını, zaman dengesinin sağlanamaması sebebiyle, tam ve eksiksiz yerine getiremediği için, çatışma meydana gelmektedir.

Telafi teorisinde, iş ve aile alanlarından herhangi birinde yaşanan eksikliğin yerini, diğer taraf ile doldurmaya çalışma anlayışı vurgulanmaktadır. Burada bir tamamlama ihtiyacı bulunmaktadır. Bu ihtiyaç, bireyin zamanın çoğunu eksiklik hissedilen yerden, tamamlanma arzusu olan yere doğru harcamasına yol açmaktadır. Dengeleme teorisi olarak da adlandırılan telafi teorisi, iş ve aile alanlarından alınan tatminin zıt yönlü ilişkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu alanlardan birinde elde edilen tatmin ile mutluluğun düşük olması ve bunların diğer tarafta aranması yoluyla bir dengenin kurulacağı varsayımı, telafi teorisinin temelini oluşturmaktadır. İşinde mutsuz olan birey, zamanını ve enerjisini iş dışı alanlara kaydırırken; iş yaşamı dışında mutlu olamayan birey mutluluğa ve tatmine dair arayışlarını iş hayatına yöneltecektir (Aşan ve Erenler, 2008, s.208).

Katkı teorisi, iş ve aileyi meydana getiren faktörlerin birbirleri üzerinde etkili olduğu ve bireyin genel yaşam kalitesi düzeyine de etki ettiği anlayışına dayanmaktadır (Diker, 2010, s.54). Bireyler hem iş hem de ailedeki rollerin sayısı, niteliği ve gereklerinin yarattığı çatışma baskısından zihinsel ve fiziksel olarak etkilenmektedir.

Yaşam kalitesinde yaşanan düşüş, bu teoriye göre çatışmanın tetiklenmesine yol açmaktadır.

Taşma teorisinde, iş ve yaşam alanlarının herhangi birinde yaşanan olaylar ve bunun sonuçlarının; aynı şekilde diğer tarafa da taşıdığı yani yansıdığını ifade etmektedir. Teorinin özünde, iş veya yaşam alanından birindeki davranış ve tecrübenin, aynı şekilde diğerine aktarılması anlayışı bulunmaktadır (Çağatay, 2012, s.62). Taşma durumu, pozitif ya da negatif olabilmektedir. Aile hayatında mutluluğu yakalayan birey, bu pozitif ruh halini iş hayatına da taşıyacaktır. Benzer şekilde iş hayatında iş tatmini yüksek, uyumlu ve başarıyı yakalamış birey, aile hayatında da bu tavrını sürdürecektir. Ya da tam tersi, bu iki alanda da yaşanacak olan olumsuz durumların sonuçları, yine olumsuz olarak karşı tarafa da yansıyacaktır.

Çatışma teorisinde, çalışanın iş ve aileden birindeki rollerinde başarılı olabilmesi için, diğer taraftaki rollerine ayırdığı zamandan fedakarlık yapması gerekmektedir. Bu durum, iş ve aile hayatındaki rolleri sürekli çatışma halinde kılmaktadır. Kişinin iş yaşamında başarı elde etmesi için ailedeki rollerini feda etmesi ile aile yaşantısında mutlu olmak için iş yaşamını aile sınırları dışında tutması gerekliliğinin çakışması, çatışmanın en önemli nedeni olmaktadır (Cingöz ve Kaya, 2018, s.133).

1.4. İş ve Aile Çatışmasının Sonuçları

İş ve aile çatışmasının kapsamlı bir kavram oluşu; oluşmasına zemin hazırlayan unsurlar kadar, yarattığı sonuçların da hesaba katılarak bütüncül bakış açısıyla değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Çatışmanın sonuçları odak noktası olan bireylerde, aile yaşantılarında ve örgütlerinde birtakım etkilere yol açmaktadır.

Çatışmanın bireysel sonuçlarına bakıldığında, ilk öne çıkan unsur stres olmaktadır. Çünkü çatışma temelde psikolojik bir eylemdir ve bu psikolojik eylemin yarattığı gerilimin bireylere yansımaları, ilk olarak stres seviyelerinin yükselmesi şeklinde kendini göstermektedir. Literatürde, çatışmanın bu yöndeki sonuçlarını destekler nitelikte birçok araştırma bulunmaktadır (Vallone ve Donaldson, 2001; Frone, 2000; Mikkelsen ve Burke, 2004). Araştırma sonuçlarının ortak noktası; ailesi ve işi arasında kalan bireylerin, çatışmanın yarattığı stres nedeniyle ruh hallerinin olumsuz etkilendiği ve depresyon, anksiyete gibi psikolojik problemlerle karşılaşma

olasılıklarının oldukça yüksek olduğudur. Stres, günümüz dünyasında bireylerin hem iş hem de aile hayatlarında sıklıkla karşılaştıkları, davranışlarında ve tutumlarında oldukça belirleyici olan bir duygudur. Dolayısıyla, iş ve aile alanları arasındaki dengenin sağlanması konusunda bireylerin çözüm bulamaması durumunda, stres kaçınılmaz olmaktadır. Yaşanan bu stres, beraberinde bireyde, ailesinde ve örgütünde birtakım olumsuzlukları tetikleyebilmektedir.

Çatışmanın yol açtığı stresin tetiklediği durumlardan biri, tükenmişliktir. Tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılan tanımlardan biri tükenmişliği “Başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974, s.159). Tükenmişliği iş hayatı ile ilişkilendiren bir başka tanıma göre ise tükenmişlik; bireylerin buldukları örgütte stres unsurlarına karşı, uzun vadede ortaya çıkan bir tür psikolojik tepki olarak ifade edilmiştir (Maslach, 2003, s.189). Yapılan pek çok araştırmada stresin aracı rolünü de hesaba katarak çatışmanın tükenmişliğe etkisi incelenmiş; sonucunda iş ve aile çatışmasının duygusal tükenmeye yol açtığı görülmüştür (Rubio vd., 2015; Zhang, Griffeth ve Fried, 2012). Çatışmanın tükenmişliğe yol açtığını ifade eden bu çalışmalar, çoğunlukla stres yükü fazla olan sektörler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu çalışmalardan biri stresin oldukça yüksek yaşandığı finans sektöründe Çoban (2014, s.106) tarafından banka çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda, finans sektörünün yaygın problemlerini oluşturan iş yükü, fazla mesai, performans ve hedef baskısı, ücret ve ödüllendirmede çalışan beklentilerinin karşılanamaması gibi birtakım örgütsel etkenlerin tetiklediği iş-aile çatışması ile çalışanların tükenmişlik düzeylerinin pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Tükenmişlik bireyde yarattığı duygusal, ruhsal ve fiziksel etkilerin yanı sıra; örgüte ve işe yabancılaşma, performans düşüklüğü, işten ayrılma gibi sonuçlar da yaratmaktadır. Çatışmanın önemli sonuçlarından biri olan tükenmişliğin etkilerinin sadece birey örgüt ile sınırlı kalmamakta; aile yaşamındaki huzuru da olumsuz yönde etkilemektedir (Hakanen, Schaufeli ve Ahola, 2008).

Çatışmanın sonuçları, bireylerin hayatlarında en önemli alanlardan birini temsil eden ve bir parçası oldukları aile hayatına da etki etmektedir. Bu çatışma durumunun ailevi sonuçlarına bakıldığında, burada da bireylerin eş, ebeveyn olma gibi rollerinde zorlanmalar yaşadığı görülmektedir. Çatışmanın sonuçları, bireylerin aile

yaşamlarındaki huzurlarına, evliliklerine, eş ve çocuklarına dair tutumlarına da etki etmekte ve tatminsizlik yaratmaktadır. Çatışmanın iş-aile ve aile-iş boyutlarının aile hayatına yansımalarının ne yönde olduğunu inceleyen bir araştırma; her iki yönde gelişen çatışmanın da aile ve yaşam memnuniyetini olumsuz etkilediğini, ailedeki çatışmanın işe yansıyan boyutunu oluşturan aile-iş çatışmasının ise bireylerde bu duruma ek olarak moralsizlik ve tükenmişlik gibi sonuçlara da yol açtığını göstermiştir (Taslak, 2007, s.73). Özellikle evli ve çocuk sahibi bireylerde çatışmanın izlerini daha belirgin şekilde görmek mümkündür. Hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada; iş ve aile çatışması ile algılanan ebeveynlik yeterliliği ve evlilik doyumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre yüksek düzeyde iş-aile çatışmayı yaşayan hemşirelerde anksiyete, depresyon gibi semptomların görülmesinin yanı sıra; hemşirelerin evlilik doyumları ve ebeveynlik yeterlilik algılarının çatışmanın her iki boyutu ile (iş-aile, aile-iş) negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Çulha, 2015). Evlenmek bireylere eş olma; çocuk sahibi olmak da ebeveyn olma sorumluluklarını yüklemektedir ve ailede artan bu rol talepleri, iş yaşamının talepleri ile örtüşmediğinde yaşanan çatışma durumu, ailevi etkenler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Çatışmanın bireysel ve ailesel etkilerinin yanında, sonuçlarının belirgin bir şekilde kendini gösterdiği bir diğer alan da örgütlerdir. Çatışmanın birçok örgütsel sonucu bulunmaktadır. Bunlardan biri iş tatminidir. İş tatmini kısaca; bireyin işinden elde ettiği maddi ve manevi kazanımların bireyde yarattığı duygusal tutum olarak tanımlanabilir. Çalışanlar ne kadar işlerinde kendilerini mutlu ve yüksek motivasyonlu hissederse, o kadar verimlilikleri ve iş tatminleri de artacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.371). İş tatmini birey açısından önemli olduğu kadar, örgütü açısından da önem taşımaktadır. Çünkü tatmini yüksek bir çalışanın, iş performansı da yükselecek ve örgüte katkısı daha fazla olacaktır. İş tatmini ve iş performansı birçok değişkenden etkilenmekte ve bunlar arasında çatışmanın önemli unsurlardan biri olduğu görülmektedir. Bireyin işe dair duygusal tutumu olarak da adlandırılan iş tatmininin şekillenmesine, iş hayatında yaşadığı çatışmanın payı büyüktür. Yapılan araştırmalarda, bireylerin iş performansı ve iş tatmini ile çatışma arasında, ağırlıklı olarak negatif bir ilişkinin var olduğu görülmüştür (Ahmad, 2008; Karatepe ve Sökmen, 2006; Bihuan, Menguc ve Borsboom, 2005). Bu nedenle çatışmanın bireylerin işlerine dair geliştirdikleri tutum ve tatminleri ile beraberinde somut çıktılardan biri olan performanslarına olan etkileri göz ardı edilmemelidir.

İş ve aile çatışmasının önemli örgütsel sonuçlarından biri de, bireylerin işten ayrılma niyetine olan etkisidir. Bireylerin hayatında önemli bir alanı kaplayan, zaman ve emek isteyen iş hayatlarında, bir parçası oldukları örgütlerin bireylerden, bireylerin de buldukları örgütlerden birtakım beklentileri bulunmaktadır. Örgütler çalışanlardan iyi bir performans, özveri, bağlılık beklerken çalışanlar da daha iyi çalışma koşulları, terfi, adil ücret dağılımı gibi beklentilere sahiptir. Çalışanın beklentilerinin karşılanmadığı durumda çalışan ile örgütü arasında yaşanan çatışma durumu, örgütten ayrılma ile sonuçlanması muhtemel bir süreci başlatmaktadır (Yücel ve Koçak, 2018, s.300). İşten ayrılma niyeti, bireyin daha iyi bir iş olanağı bulamasa bile doğrudan ya da yeni iş olanakları araştırma davranışına yönelerek dolaylı yoldan örgütten ayrılmasına etki etmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1982; Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Birey, örgüt ve karşılanmayan beklentiler ekseninde yaşanan çatışma; işten ayrılma niyetini de artırmaktadır. İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar da bu duruma paraleldir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Dede, Yılmaz ve Çakınberk, 2014). İşten ayrılma niyetinin somut hale gelmesi ve eyleme dökülmesiyle yaşanan iş gücü kayıpları örgütlerin en istemediği durum olan işgücü devir hızının yükselmesine yol açmaktadır. Yeni personel bulma, eğitime, işe adaptasyonunu sağlama süreci örgütler için hem zaman kaybı hem de maliyet yükü yaratmaktadır. Görüldüğü üzere çatışma zincirleme etki yaratarak, hem işten ayrılma niyetine hem de işten ayrılma davranışına yol açmaktadır.

Örgütler varlıklarının ve rekabet güçlerini, çalışanlarına borçludur. Çalışanları örgüt için değerli kılan özelliklerinden biri de; kendilerini örgütlerinin sahip olduğu amaç ve hedefler ile ne ölçüde bağdaştırdıklarından ileri gelmektedir. Örgütsel bağlılık olarak adlandırılan bu durum da, bireylerin yaşadığı çatışmadan etkilenmektedir. Çatışma durumunu yaşayan ve aile iş ekseninde, özellikle iş hayatında kendisine yüklenen rollerin gereklerini yerine getiremeyen bireylerde; bunun sorumlusu olarak örgütlerini görme eğilimlerinin arttığı bilinmektedir. İş ve süreçlerine dair beklentileri örgüt tarafından karşılanmayan veya aile ve iş dengesini kurma sürecinde çalışana yardımcı politika ve uygulamalar geliştirmeyen örgütlerde; çalışanların örgütlerine olan bağlılığı zayıflamaktadır. İş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisi, çoğunlukla çatışma arttıkça bağlılığın da azaldığı yönündedir (Aydın ve Basım, 2017; Kossek ve Ozeki, 1999).

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bölümde ilk olarak örgütsel bağlılık kavramı üzerinde durulacaktır. Daha sonra örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel, örgüt ile ilgili ve örgüt dışındaki faktörler ele alınacaktır. Örgütsel bağlılığa dair literatürde yer alan çeşitli yaklaşımların da konu edileceği bu bölümde, son olarak araştırmanın ana temasını oluşturan iş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisi anlatılacaktır.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Modern yönetim anlayışı, örgütlerdeki insan kaynağının varlığı ve önemini vurgulayan yaklaşımlara son yıllarda daha da önem vermeye başlamıştır. Ortaya atılan birçok kavram arasında örgütsel bağlılık da kendine kayda değer bir yer edinmiştir. Örgütsel bağlılık kavramı sadece yönetim bilimlerinin değil; psikoloji, sosyoloji gibi birçok farklı disiplinin de tartışma konuları arasına girmiştir. Bu durum, her bir disiplinin kendine has tanımlamalarla örgütsel bağlılığı açıklamasına yol açmıştır (Çöl, 2004).

Literatürde yapılan ilk tanımlara bakıldığında örgütsel bağlılığı Grusky (1966) “bireyin örgüte olan bağının gücü”, Mowdey ve diğerleri (1979) “çalışan ve örgüt arasındaki duygusal bağ”, Meyer ve Allen (1991) ise “çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımı” olarak tanımlamışlardır.

Robbins (1998, s.142) ve Swails (2002) yaptıkları farklı tanımlarda örgütsel bağlılığı benzer şekillerde tanımlamıştır. Her ikisi de çalışanların kendilerini buldukları örgütün hedef ve değerlerinin bir parçası olarak görmesini ve bunları gerçekleştirmek için gereken çabayı göstererek örgütün üyesi olmayı istemelerini, örgütsel bağlılık olarak nitelendirmiştir.

Celep (2000, s.15) örgütsel bağlılığı “bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları” olarak tanımlamaktadır. Uygur (2009, s.13) ise örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütün amaçlarını kabul ederek benimsemesi, örgüte katkı sağlama amaçlı çaba göstermesi ve

örgütte kalmayı istemesi olarak tanımlamıştır. Yine benzer noktalara vurgu yapan bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık; örgütün değerlerini ve hedeflerini kabul edip inanarak, örgütün menfaatleri için gerektiğinde daha fazla çalışma ve örgütte kalma isteği olarak ifade edilmektedir (Drummond, 2000, s.70).

Yüceler (2009, s.448), örgütsel bağlılığı birey ve bulunduğu örgüt arasında gerçekleşen “özdeşleştirme, paylaşım, aidiyet ve sadakat” kavramlarına vurgu yaparak açıklamıştır. Buna göre örgütsel bağlılık; bireyin kendini bulunduğu örgüt ve onun misyonu ile özdeşleştirme, diğer çalışanlar ile örgütün hedef ve amaçlarını paylaşması, örgüte aidiyet geliştirmesi ve sadakat ile bağlı olması olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel bağlılık, örgüt değerlerine dair geliştirilen inanç ve sadakat davranışının ötesinde, bireyden örgüte doğru, gönüllü bir içselleştirme sürecini de işaret etmektedir. Bu içselleştirme süreci sonunda çalışan örgüte kendini adayarak daha üretken davranacak ve örgüt için daha fazla fedakarlıkta bulunacaktır (Balcı, 2003, s.27–28). Böylelikle örgüt mevcut varlığından ziyade, uzun vadeli hedeflerine ulaşarak devamlılığını sağlayacaktır.

Bütün örgütsel bağlılık kavramına dair yapılan tanımlamalarda, her birinin vurguladığı temel nokta, birey ve örgüt arasında kurulacak bağ sayesinde, bireyin örgütte tutulması çabasıdır. Çalışanın örgütte tutulması; onun sadakatini kazanarak, örgüte ait hissetmesine zemin hazırlayacak koşulları yaratarak ya da bilgi, beceri ve deneyimlerini örgütün faydasına kullanabilecekleri ortamı hazırlayarak mümkün olabilmektedir.

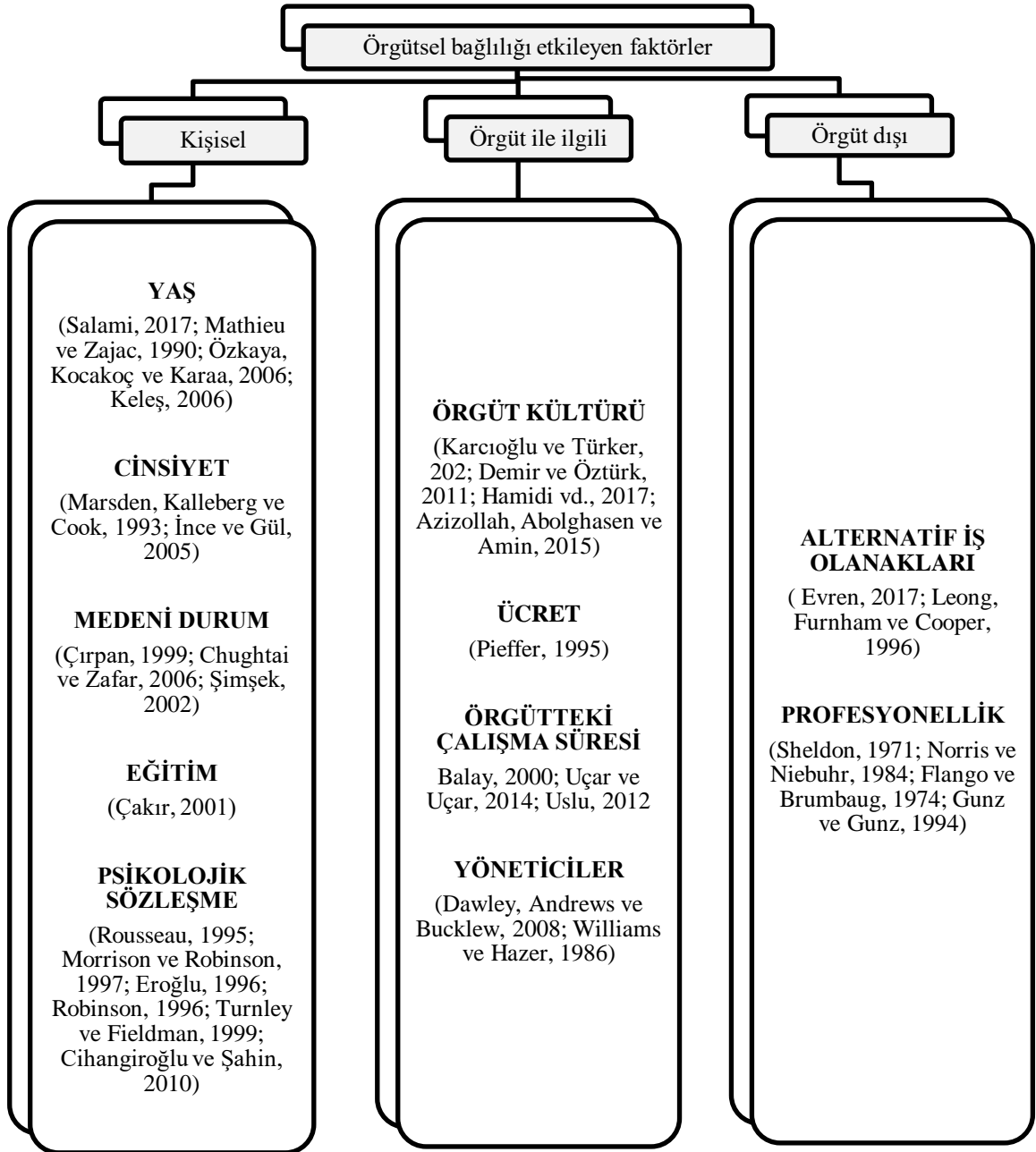
2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanlar ve örgütsel bağlılık ilişkisinin birçok araştırmaya konu olması tesadüf değildir. Örgütün en değerli parçası olan bireylerin, örgüte bağlılığının sağlanması hem birey hem de örgüt için kayda değer sonuçlar yaratmaktadır.

Bireyler, kendi hedef ve amaçlarını gerçekleştirme fırsatını buldukları zaman, buldukları örgüte bağlılık duyabilmektedir. Bu şartlar sağlandığında örgüte bağlılığı yüksek olan birey kendini örgüte adayarak onun amaç ve hedeflerine ulaşmasında bilgi, deneyim ve becerilerini kullanarak, önemli katkılar sağlamaktadır. Bu yüzden,

çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyecek her bir unsur, örgüt için incelemeye değerdir.

Örgütsel bağlılık çok hızlı değişebilen bir yapı olmakla birlikte, birçok faktörden etkilenebilmektedir. Birçok sınıflandırmaya dahil edilen örgütsel bağlılık, bu bölümde Şekil 2.1’de gösterilen kişisel, örgüt ile ilgili ve örgüt dışı olmak üzere 3 ana başlıkta incelenecektir.



Şekil 2.1. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler (Yazar tarafından yapılan literatür taraması sonucu oluşturulmuştur.)

2.2.1. Kişisel faktörler

Bireylerin örgütsel bağlılığının oluşmasında etkili olan algı ve tutumlarını şekillendirmesinde, kişisel özelliklerinin etkisi bulunmaktadır. Bireyler karşılaştıkları durumlara, onları birbirinden farklı kılan kişisel özellikleri gereği aynı tepkiyi vermemektedir. Örgütsel bağlılığın hem çalışanlar hem de işverenler için giderek önemli hale gelmesi, araştırmacıları bu iki değişken arasındaki ilişkileri incelemeye sevk etmiştir.

Kişisel özelliklerin konu edinildiği araştırmaların birçoğunda yaş, doğrudan ya da dolaylı etkileri incelenen değişkenler arasında yerini almaktadır. Örgütsel bağlılık ve yaş ilişkisine dair genel bir kanı bulunmamakta birlikte; yapılan çalışmalar örgütsel bağlılık ile yaş arasında pozitif ilişkinin olduğunu göstermektedir (Salami, 2017, s.35; Mathieu ve Zajac, 1990; Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006).

Her bir bireyin yaş dönemleri hayata bakışını etkilediği gibi, iş ile ilgili beklenti ve tercihlerini de etkilemektedir. Genç yaşta bir birey ile emekli olma yaşı gelen bireyin iş hayatı ve süreçlerine, işten beklenen kazanımlara, bulunulan örgüte dair algılarında farklılıklar olabilmektedir. İş hayatına yeni atılan bir birey aldığı eğitime, niteliklerine, kariyer hedeflerine ve ekonomik beklentilerine uygun işlerde çalışma isteğine sahiptir (Keleş, 2006, s.54-55).

Balay (2000, s.41) yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin varlığını, iş tatmini ile ilişkilendirmektedir. Yaşı ilerleyen birey, örgütte bulunduğu süre içerisinde elde ettiği kazanımlarına, deneyimlerine ve kişisel gelişimine gençlere kıyasla daha çok güvenmektedir. Bu güven, kişinin iş tatminini de artırmakta ve bu yolla örgüte bağlılığını da pekiştirmektedir. Aynı zamanda yaş ile beraber bireyin örgütte daha iyi pozisyonlara erişme olanağının yükselmesi de bağlılığı artırmaktadır.

Özkaya, Kocakoç ve Karaa (a.g.k., 2006)'ya göre, bireyin yaşı ilerlediğinde istikrar isteği ağır basmakta, yeni iş arama gibi risklere girme eğilimi azalmaktadır. İleri yaşlardaki bireyin örgütün kültür ve normlarına alışmış olması, başka işlerde mevcut işindeki şartları (statü, haklar, rahat iş ortamı vb.) bulamayacağı endişesini de beraberinde getirmektedir.

Cinsiyetin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Her ne kadar kadın ve erkeğe yüklenen roller kültürlere, toplumlara göre

değişse de, kadın hala ailevi sorumlulukları erkeğe göre daha fazla üstlenmek zorunda kalmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyinin kadınlarda daha yüksek olduğuna dair sonuç elde edilen bazı çalışmalarda (Marsden, Kalleberg ve Cook, 1993, s.372), kadınların daha sınırlı seçeneklere sahip olmalarının payı vurgulanmaktadır. İş hayatında hala erkek egemen anlayışın hakim olması ve aile bağlarına verdiği önem gereği kadınların coğrafik olarak bulunduğu alandan uzaklaşamamaları; ellerindeki mevcut işlerine ve örgütlerine daha fazla değer verip, yüksek bağlılık göstermelerini sağlamaktadır.

Kadınların örgütsel bağlılık düzeyinin erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda ağırlıklı vurgulanan durum, kadının iş hayatından daha çok aile ve ailevi sorumluluklarıyla ilgileniyor olmasıdır. Bu durum, iş hayatı ve kariyer hedeflerinin ikincil öncelik halini almasına neden olmaktadır. Bu sebeple, kadınların örgütsel bağlılık düzeyi düşük olarak değerlendirilmiştir (İnce ve Gül, 2005, s.62).

Örgütsel bağlılığın medeni durum ile ilişkisinin konu edinildiği araştırmalarda, evli bireylerin bekarlara kıyasla örgütlerine daha çok bağlı olduğu görülmüştür. Bunun nedenleri arasında, evli bireylerin evliliğin beraberinde getirdiği sosyal ve ekonomik sorumlulukları taşıma konusunda bekar bireylerden daha tecrübeli oluşu ve aile sorumluluklarının bireysel çıkarların önüne geçmesi sayılabilir (Çırpan, 1999).

Chughtai ve Zafar (2006, s.43), evli bireylerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasını, evlilik hayatının yeterince sorumluluk yüklemesi sebebiyle, en azından iş hayatlarında istikrar ve güven içerisinde olmayı istemelerine bağlamıştır. Evliliğin yarattığı sorumlulukların en çok da mali boyutu, örgütsel bağlılık düzeyine etki etmektedir. Özellikle ebeveyn olan çiftlerin öncelikleri arasına çocuklarının da dahil olması, örgütlerine bağlılıklarını artırmaktadır. Ancak burada gönüllü olmaktan çok örgüte zorunlu bağlılık ya da devam bağlılığı duyulduğunu ifade eden görüşler mevcuttur (Çırpan, a.g.k., 1999; Şimşek, 2002, s.21).

Eğitim ile örgütsel bağlılık ilişkisine dair genel kanı, aralarındaki ilişkinin negatif olduğu yönündedir. Eğitim seviyesi yükselen bireyin, bulunduğu örgütten beklentileri de yükselmektedir. Bu durum, çalışanın beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmasını zorlaştırmaktadır. Beklentileri karşılanmayan bireyin, örgüte dair inancı ve beraberinde bağlılığı zayıflayacaktır.

Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler, kendilerine ve niteliklerine daha çok güvenmekte ve buna bağlı olarak, dilediği zaman Őartlarına uygun iş bulma konusunda rahat hissetmektedir. Bu durum, bireyin bulunduğu örgüte mecburiyetini ortadan kaldırdığından, bağlılığını da azaltmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin önceliği, örgütün çıkarlarından çok kendi gelişimine hizmet etmektir. Eğitim seviyesinin yüksek olduğu bireylerde ekonomik kaygılardan çok kariyer geliŐimi, statü ve itibar kazanma isteği artmaktadır (akır, 2001, s.111). Eğitim seviyesi daha düşük olan bireylerin öncelikleri ve kaygıları daha farklıdır. Daha iyi iş bulamama, mevcut işindeki ekonomik ve sosyal Şartları kaybetme endiŐesi, örgüte zorunlu olarak bağlı kalmalarına yol açmaktadır.

Psikolojik sözleşme kavramı da örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasında kendine yer bulmaktadır. Psikolojik szleŐmeni iptali durumunda, örgütsel bağlılığın olumsuz etkilendiği görüŐü yaygındır. Yapılan birçok çalışma da bu görüŐü destekler niteliktedir (Robinson, 1996; Turnley ve Feldman, 1999). Psikolojik sözleşme; çalışan ile örgütü arasındaki formal sözleŐmeden farklı olarak görünmeyen, dile getirilmeyen ama geçerliliği olan, kurallar ile düzenlenmiŐ psikolojik temelli bir sözleŐmedir.

Çalışanın örgüt ile olan psikolojik sözleŐmeye uyum düzeyi, örgütsel bağlılık düzeyiyle yakından iliŐkilidir. Psikolojik sözleşmenin temel özellikleri Őöyledir (Levinson vd., 1962'den aktaran, Cihangiroğlu ve Şahin, 2010):

- Psikolojik sözleŐmeler resmi olmayan; gönüllülük esasının ön planda olduğu, daha çok algılar ile Őekillenen bir sözleŐmedir.
- Psikolojik sözleŐmelerde duygular daha baskın rol oynamaktadır. Bu durum, sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda, tepkilerin duygusal ağırlıklı olacağını göstermektedir.
- Psikolojik sözleŐmelerin içeriği ve yapısı değişebilmektedir. Bireyin örgttn, örgütün de bireyden beklentileri sabit kalmamaktadır. SözleŐmeye konu olan beklentiler, örgüt ve bireyde yaşanan geliŐmelere paralel olarak değişim gösterebilmektedir.

Psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık ile ilişkisi, birey ve örgütün birbirlerinden karşılıklı beklentilerinden ve bunların karŐılanıp karŐılanmamasından etkilenmektedir.

Bir başka deyişle, örgüt çalışandan başarılı performans sergilemesini, kurallara uymasını, üzerine düşen sorumlulukları olması gerektiği gibi yerine getirmesini beklemektedir. Çalışan da örgütten ekonomik, kariyer ve iş ortamı ile ilgili beklentilerinin karşılanmasını beklemektedir. Örgüt ve çalışan arasındaki psikolojik sözleşmenin temelini oluşturan ve yazılı olmayan beklentilerin taraflarca karşılanmaması, özellikle işin çalışan boyutunda hayal kırıklığı yaratmaktadır. Örgüt tarafından kendisine vaat edilenler ile elde ettikleri arasında bir tutarsızlık olduğunu düşündükleri durumda, çalışanların zihninde örgüt ile oluşturduğu bu sözleşme bozulmaktadır (Rousseau, 1995; Morrison ve Robinson, 1997, s.231).

Psikolojik sözleşme sonucunda elde edilen çıktılar eğer çalışanı tatmin etmezse, çalışan ya örgütten ayrılmayı tercih edecek ya da zorunlu sebeplerle örgütteki varlığını sürdürecektir ama örgüte olan bağlılığı azaldığı için, işinin gereklerini tam olarak yerine getirmeyecektir. Bu durum sadece bireyi olumsuz etkilemekle kalmayacaktır. Çünkü çalışanını kaybetmek ya da bağlılığı düşük, örgütün çıkarlarına hizmet etme isteği olmayan bir çalışanla yoluna devam etmek, en çok örgütün zararına (Eroğlu, 1996, s.248-249). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara en çok örgütün ihtiyacı vardır ve psikolojik sözleşmenin gereklerini yerin getirme konusunda, en çok örgüte görev düşmektedir.

2.2.2.Örgüt ile ilgili faktörler

Bireylerin iş hayatına atılmalarının en önemli sebebi hem mesleki hem de yaşamsal hedeflerini gerçekleştirebilecek ekonomik ve sosyal kaynaklara erişmektir. Bireylerin sahip oldukları işler ve beraberinde dahil oldukları örgütler, bu hedeflerine ulaşmada önemli bir aracı rol üstlenmektedir. Bir iş bulmadan önceki beklentiler daha kişisel iken, iş bulduktan ve örgüt yapısına dahil olduktan sonra, söz konusu beklentiler örgütsel beklentilere dönüşmektedir (Evren, 2017, s.24). Bu beklentilerin örgüte dair unsurlar tarafından ne ölçüde karşılandığı veya kişisel beklentilerin örgütsel beklentiler ile uyuşup uyuşmaması, bireyin örgüte olan bağlılık düzeyinde olumlu ya da olumsuz birtakım etkiler yaratmaktadır.

Kültür olgusu, toplumlar için olduğu kadar örgütler için de önemlidir. Örgüt kültürü, örgütten örgüte değişebilmektedir. Her örgütün kendine has, çalışanlarca paylaşılan ortak değerler bütününe oluşturduğu bir kültür yapısı bulunmaktadır.

Paylaşılan bu değerler ne kadar çok çalışan tarafından benimsenirse, o kadar güçlü bir örgüt kültürünün varlığından söz edilebilir. Örgüt kültürü ne kadar güçlüyse, örgüt ile çalışanlar arasındaki bağ da o kadar kuvveli olacaktır (Karcıoğlu ve Türker, 2010, s.127). Bu bağın düzeyi ne kadar yüksek olursa, çalışanlar o kadar örgüt için fedakarlıkta bulunma, bilgi, birikim ve becerilerini örgütün çıkarları doğrultusunda kullanma isteği taşıyacaktır. Çalışanların ‘biz’ duygusunu pekiştirebilmelerine olanak sağlayan kültürlerde, çalışanın örgüte daha çok bağlı olduğu bir gerçektir. Nitekim yapılan birçok çalışma da örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa pozitif etki ettiğini belirlemiştir (Demir ve Öztürk, 2011, s.34; Azizollah, Abolghasem ve Amin, 2015; Hamidi vd., 2017).

Çalışma süresi arttıkça, örgütsel bağlılığın da arttığı düşünülmektedir. Araştırmalar da kıdem ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir (Balay, 2000; Uçar ve Uçar, 2014). Örgütte geçirilen süre arttığında çalışan zamanını, bilgi ve birikiminin çoğunu örgüt için harcamaktadır. Dolayısıyla, bu kadar emek verdiği örgütü kendisi için bir yatırım olarak görmektedir (Uslu, 2012, s.35). Çalışma süresi arttıkça, çalışanların bu yatırımdan vazgeçmeye dair istekleri de aynı oranda azalmaktadır.

Ekonomik kaygılar, bireylerin hem aile hem de iş hayatına dair beklenti ve isteklerinin şekillenmesinde önemli bir noktadır. İşe dair önemli unsurlardan biri olan ücret, bireyin iş ile ilgili düşüncelerini ve bulunduğu örgüte dair bağlılığını etkilemektedir. Bireyin aldığı ücret ve örgütsel bağlılık ilişkisini belirleyen önemli noktalar; bireyin emeğinin karşılığı olan ücreti alması ve ücret dağılımında adil olunması beklentisidir.

Bireylerin aldığı ücretin örgütsel bağlılık düzeyindeki etkisi, yine bireyin sahip olduğu yaşam standardı ile ekonomik koşullarının yarattığı beklentiler ve örgütteki ücret politikasına dair algılarına göre şekillenmektedir. Çalışanlar için ücretin miktarından çok, adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığının daha fazla önemsendiğini ve bağlılığın geliştirilmesinde daha etkili olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır (Pieffer, 1995). Bu bağlamda, örgütlerin çalışanların ücret dağılımında adil olunması yönündeki beklentilerini dikkate almaları gerekmektedir.

Örgütsel bağlılığın temelinde yatan ‘örgüte dair algı ve tutumların’ şekillenmesinde, yöneticilerin önemli rolü bulunmaktadır. Çalışanlar, örgütte sahip

oldukları yetki ve sorumluluklar sebebiyle yöneticileri bir nevi örgütün görünen yüzü, temsilcisi olarak algılamaktadır (Dawley, Andrews ve Bucklew, 2008, s.235). Yöneticiye dair olumlu ya da olumsuz geliştirilen düşünceler, örgüt ile ilgili düşüncelere de yansımaktadır. Yöneticinin yönetsel eylemlerindeki tavrı, çalışanın örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirmesi ile doğrudan alakalıdır. Özellikle çalışana karşı tutumları, çalışanların davranışlarının çerçevesini de belirlemektedir (Williams ve Hazer, 1986). Bu doğrultuda yöneticinin çalışana destekleyici ve önemseyici tutumu ile yapıcı ve adil tavrı; çalışanın örgüt içinde yerinin olduğu düşüncesini hakim kılarak, daha katılımcı ve örgütün hedeflerini gerçekleştirme konusunda istekli olmasını sağlamaktadır. Örgütün bir parçası olduğunu, fikir ve eylemlerinin önemsendiğini gören çalışan, örgüte olan bağlılığını da artıracaktır.

2.2.3. Örgüt dışındaki faktörler

Alternatif iş olanakları, tüm bireyler açısından değerlendirmeye açık bir konudur. İş hayatına atılmış her birey için, örgüt dışındaki alternatif iş imkanları, örgütlerine olan bağlılıklarını sınamak için kullanılabilir bir faktör olarak sayılabilir. İş olanaklarının fazlalığı ile örgütsel bağlılık düzeyinin ters yönlü ilişki içerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Alternatif iş imkanları azaldıkça, bireyin sahip olduğu mevcut kazanımlarını başka işlerden elde edemeyeceği gibi endişeler ortaya çıkmaktadır. Bu durumun çalışanların örgütlerine olan zorunlu bağlılıklarını arttırdığı düşünülmektedir. Tam tersi durumda yani alternatif iş imkanları arttığında ise, mevcut işlerinin ellerinden gitmesi konusunda daha az kaygılı olmaktadır. Böylece, örgütlerine bağlılıklarında kısmen de olsa azalma etkisi yaratmaktadır (Evren, 2017, s.43).

Birey ve alternatif iş imkanlarının arasındaki ilişki, yalnızca örgütsel bağlılık düzeyini göstermekle kalmamaktadır. Aynı zamanda örgüte mensup tüm bireyler arasındaki bağlılık düzeyi farklılıklarını görmek açısından da önemli ipuçları vermektedir. Çevresindeki birçok iş olanağına rağmen hala örgütte varlığını devam ettiren çalışanlar, örgüte zorunlu olarak bağlı hisseden ve bu yüzden çalışmaya devam eden çalışanlardan daha kuvvetli bağ hissetmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.86; Leong, Furnham ve Cooper, 1996).

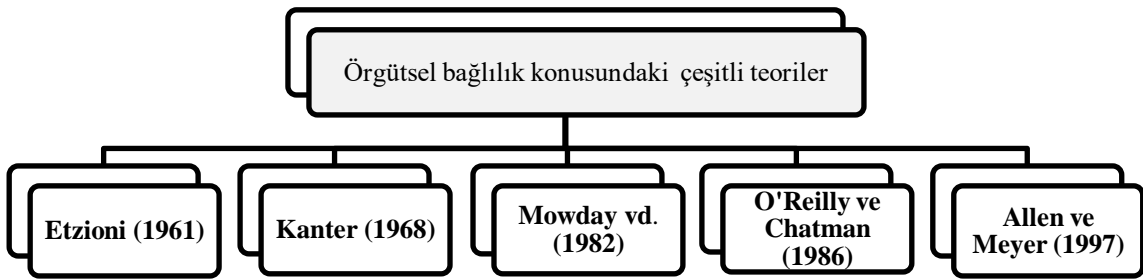
Profesyonellik ve örgütsel bağlılık ilişkisi, araştırmacıların üzerinde fikir birliğine varamadıkları bir konu olmuştur. Genellikle mesleki bağlılık ile ilişkilendirilen

profesyonellik kavramının, örgütsel bağlılık dinamikleriyle ne ölçüde uyduğu konusu, farklı bakış açılarıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Sheldon (1971), Norris ve Niebuhr (1984) yaptıkları araştırmalarda, yüksek profesyonellik seviyesindeki bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğunu belirtirken; Flango ve Brumbaugh (1974) bu iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğunu ifade etmiştir. Profesyonellik kişinin bulunduğu örgütten çok, sahip olduğu mesleğiyle alakalı bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bir öğretmenin, hukukçunun ya da bir doktorun, bulunduğu örgütün çıkarlarından çok mesleğinin gereklerine hizmet etmeleri, örgütsel bağlılık konusunda zayıflık yaratabilmektedir. Dolayısıyla, örgütler profesyonellerin bağlılığını geliştirmek istiyorsa, örgüt ortamını onların mesleki değerlerine ve beklentilerine uygun olarak yeniden düzenlemelidirler (Gunz ve Gunz, 1994, s.802).

2.3. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Çeşitli Teoriler

Örgütsel bağlılık kavramının boyutları, farklı bakış açılarıyla araştırmalara konu edilmiştir. Bu bölümde örgütsel bağlılık konusunda geliştirilen ve literatürde yer alan çeşitli teoriler, Şekil 2.2.'deki gibi ele alınacaktır.



Şekil 2.2. Örgütsel bağlılık konusundaki çeşitli teoriler (Yazar tarafından yapılan literatür taraması sonucu oluşturulmuştur.)

Etzioni (1961), örgütsel bağlılık konusunda ilk çalışma yapan araştırmacılar arasında yer almaktadır. Etzioni örgütsel bağlılığı hesapçı, ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç türe ayırmaktadır. *Hesapçı bağlılıkta*, çalışan ile örgüt arasında

karşılıklı kazanıma dayalı bir ilişki söz konusudur. Çalışan örgütün beklentilerini yerine getirir ve karşılığında ödülünü alır. Bağlılık, bu alışveriş durumu sayesinde gerçekleşmektedir. *Ahlaki bağlılıkta* çalışanlar ile örgütün normları birbirine uymakta, çalışan işini her şeyin üzerinde tutmaktadır. Kişi var olduğu örgütün misyonunu ve örgütün parçası olmasını sağlayan işini değerli görmektedir (Bayram, 2005, s.129). *Yabancılaştırıcı bağlılıkta* ise çalışan, örgüt kendisini sınırlayıcı bir konuma geldiği anda, örgüte yabancılaşmaktadır. Bu durumda birey örgüte aslında psikolojik olarak bağlılık duymamasına rağmen, örgütte kalmaya devam etmektedir. Zoraki örgütte bulunuyor oluşu, bu tür bağlılığı yaratmaktadır (Balay, 2000, s.16).

Kanter (1968); devam, birleşme ve kontrol bağlılığından oluşan üç boyut ile örgütsel bağlılığı incelemiştir. *Devam bağlılığı*, çalışanların örgütte kalma isteklerinin yüksek olduğu durumda, örgütün de devamını sağlamak için kendini bu duruma adanması yoluyla kurduğu bağlılıktır. *Birleşme bağlılığı*, çalışanların örgütte güçlü sosyal bağlar kurmalarının sonucu örgütü tehdit edebilecek her türlü durum karşısında kenetlenme ve bir arada olma özelliklerinin baskın olduğu bağlılık türüdür (Ateş, 2018, s.43). *Kontrol bağlılığında* ise örgütteki çalışanın tutum ve davranışları, örgütün normlarına göre şekillenmektedir. Birey ile örgüt normlarının uyumu sağlandığında, örgütsel bağlılık gerçekleşmektedir (Bakan, 2011, s.85).

Mowday, Porter ve Steers (1982), örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak iki grupta incelemiş ve bağlılığın üç ana karakteristiğini şu şekilde açıklamıştır:

- Örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek, ona sıkıca bağlı olmak.
- Örgütün amaçlarına ulaşması yolunda çaba harcamak
- Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda istekli olmak.

Tutumsal bağlılık çalışanların örgüt ve örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmelerine yol açan tutumlarının sonucu gerçekleşirken; *davranışsal bağlılık* ise örgütte kalmak, devamsızlık yapmamak gibi çalışanın kendi davranışları çerçevesinde gelişmektedir (İnal, 2016, s.33; Gül, 2003, s.80).

O'Reilly ve Chatman (1986)'ın örgütsel bağlılık kavramına yaklaşımı, psikolojik bağlanma çerçevesinde şekillenmektedir. Örgütsel bağlılık, araştırmacılar tarafından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı olarak üç boyutta incelenmiştir.

Uyum bağlılığında bağlılık örgütün paylaşılan esas değerlerinden ziyade, ödöl kazanmanın üzerine kurulmuştur (Doğan ve Kılıç, 2007, 43). Bağlılığın üzerine kurulduğu temel prensip, çalışanların örgütteki ödöl getirisinden yararlanma ve cezalardan kurtulma davranışına dayanmaktadır (Göl, 2002, s.43). Çalışanlar örgüte karşı olan bağlılıklarını; tutum ve davranışlarında, ödöl ve ceza kavramlarının sonuçlarını dikkate alarak geliştirmektedir.

Özdeşleşme bağlılığı, çalışanların buldukları örgüt ve diğer çalışanlarla, yakın ve tatmin edici ilişki kurma ihtiyaçlarının sonucunda gerçekleşmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1998, s.492). Çalışan, örgüte aidiyet geliştirmekte ve onun hedefleri, amaçları ve çıkarları ile kendininkileri özdeşleştirmektedir.

İçselleştirme bağlılığında ise, öne çıkan unsur, uyumdur. Bireyin ve örgütün değerlerinin birbiriyle uyumlu oluşu, örgüte karşı geliştirilen bağlılığın temelini oluşturmaktadır (Bayram, 2005, s.30).

Örgütsel bağlılık konusunda en çok kabul gören yaklaşımlardan biri de örgütsel bağlılığı, çalışanı bulduğu örgüte bağlayan psikolojik bağ şeklinde tanımlayan Allen ve Meyer (1997) tarafından yapılmıştır. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı normatif, duygusal ve devam bağlılığı olarak üç boyut altında incelemiştir.

Normatif bağlılığın temelinde, çalışanın örgüte karşı minnettarlık duyması ve buna bağlı olarak örgütte kalma konusunda yükümlülük hissetmesi yatmaktadır. Çalışanlar örgütte buldukları süre içerisinde örgütün kendilerine sağlamış olduğu statü, tatmin gibi kazanımların yanı sıra, örgütte kalmanın ahlaki olarak en doğru karar olduğu düşüncesine sahiptir (Sabuncuoğlu, 2007, s.614). Meyer ve Allen (1997)'ın bir tür zorunluluk olarak nitelendirdiği normatif bağlılıkta; çalışanın örgütte kalma zorunluluğu, örgütteki bireysel çıkarları ile alakalı değildir. Burada çalışan, zamanla örgüte dair geliştirdiği sadakat çerçevesinde, örgüte bağlılık hissetmeyi bir görev olarak algılamaktadır (Şekerli, 2017, s. 63).

Duygusal bağlılıkta çalışan, örgüte zorunluluktan değil tamamen gönüllülük esasına dayanarak, duygusal açıdan bağlılık geliştirmektedir ve bu yüzden örgütte kalmaya devam etmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s.67). Çalışan, zamanla örgütün amaç ve hedeflerine katkıda bulunmayı gönüllü olarak üstlenmekte; örgütün olumlu ya da olumsuz özelliklerine rağmen onun bir parçası olmaya yine kendi isteğiyle devam etmektedir. Duygusal bağlılık, örgütlerin çalışanlarında en çok olmasını istediği bağlılık

türüdür. Çünkü örgütün hedef ve amaçlarının örgütün en değerli bileşeni olan çalışanları tarafından benimsenmesi, örgütün lehinedir.

Devam bağlılığında ise çalışan örgütte kalma ya da ayrılma kararında, ekonomik çıkarlarını gözetmektedir. Devam bağlılığında, çalışanın yıllar içerisinde örgütte kendi çabasıyla elde ettiği ekonomik, sosyal kazanımların örgütten ayrılınca kaybedileceği ya da mevcut şartlara eşdeğer veya daha iyi şartlarda iş bulunamayacağı düşüncesi hakimdir (Toraman, 2009, s.60; Yalçın ve İplik, 2005, s.398).

2.4. İş ve Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Entelektüel sermayenin, örgütlerin en değerli varlık ve rekabet gücü haline geldiği günümüz dünyasında bireyleri ilgilendiren her durum, buldukları örgütü de ilgilendirmektedir. Örgütler amaç ve hedeflerine hizmet edecek, iyi performans sergileyecek ve gelişimine katkıda bulunacak çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu özellikte çalışanların bulunması, mevcut iş ortamında oldukça zorlaşmaktadır. Çünkü bireyler, hayatlarında en önemli iki alan olan aile ve işteki rol ve beklentileri yerine getirme konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Bu durum, beraberinde örgütün çalışanlarından beklediği bağlılığı da görememesine sebep olmaktadır. İş ve aile arasındaki rol beklentilerinin yerine getirilememesi ya da eksik yapılması sebebiyle ortaya çıkan çatışma ile çalışanların buldukları örgütle kurdukları psikolojik bağı ifade eden örgütsel bağlılık kavramları da, bu aşamada öne çıkmaktadır.

İş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisini ele alan araştırmalara bakıldığında, iş ve aile çatışmasının bir bütün olarak örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi ele alındığı gibi; çatışmanın işten aileye ve aileden işe yönelen boyutlarının da ayrı ayrı bağlılık ile olan ilişkilerinin incelendiği birçok araştırma bulunmaktadır.

Çatışmanın bir bütün olarak değerlendirildiği iş ve aile çatışmasının, örgütsel bağlılığa etkisini konu edinen çalışmalardan biri Jenitta ve Elangkumaran (2016) tarafından, finans sektöründe yer alan farklı yönetsel kademelerdeki banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, katılımcıların iş ve aile çatışmaları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu sonucuna varılmıştır. Yine Kılıç ve arkadaşları (2008) tarafından özel sağlık merkezlerinde idari, teknik ve

sağlık profesyoneli çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada da, iş ve aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif etkisi olduğu belirlenmiştir.

Çatışmanın özellikle işten aileye doğru yaşanan boyutunu ifade eden iş-aile çatışmasının, örgütsel bağlılık ile ilişkisinin daha fazla konu edinildiği görülmektedir. Ailedeki koşulların daha esnetilebilir olması ancak iş hayatının gerektirdiği sorumlulukların ertelenememesi, çatışmanın daha çok iş sebebiyle yaşanmasına ve araştırmalarda da ağırlıklı olarak bu boyutun yer almasına yol açmıştır. İş-aile çatışmasına dair yapılan araştırmalardan biri Akintayo (2010) tarafından, Nijerya'daki fabrika çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; çalışanların iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Akbolat, Kahraman ve Öztürk (2016)'ün hemşire, sağlık teknisyeni, memur, tıbbi sekreter ve veri hazırlama kontrol işletmeninden oluşan 300 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı bir diğer araştırmada ise, iş-aile çatışmaları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif ilişki olduğu yani iş-aile çatışması yaşayan çalışanların, örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Yine benzer bir sonucun elde edildiği ve Malik, Awan ve Quratul-Ain (2015) tarafından; Pakistan'daki iki farklı şehirdeki üniversite hocaları ve banka sektörü çalışanlarının örneklemini oluşturduğu, hizmet sektörünü konu alan araştırmada da iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Çatışmanın iş-aile boyutunun gerisinde kalsa da, ailedeki rol ve sorumlulukların yarattığı baskı sonucu aileden işe doğru yaşanan çatışmayı ifade eden aile-iş çatışmasının da, örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Riaz ve Hunjra (2015)'nin Pakistan'daki farklı üniversitelerde çalışan 300 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, çalışanların aile-iş çatışmalarının, örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Efeoğlu (2006)'nun ilaç sektöründeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da aile-iş çatışmasının, çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif etkilediği görülmüştür.

Farklı sektörlerde ve farklı örneklem gruplarında gerçekleştirilen bu araştırma sonuçlarına bakıldığında, çatışmanın örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinde ağırlıklı olarak negatif etkinin varlığı öne çıkmaktadır. Çatışma durumu, çatışmayı deneyimleyen bireyde en çok psikolojik etkiler yaratmaktadır. Bireylerin örgütlerine karşı geliştirdikleri tutum ve algılarında da, psikolojik etkilerin payı vardır. Dolayısıyla iş ve ailede yaşanan çatışma, örgütsel bağlılığın dinamiklerini de fazlasıyla etkilemektedir.

Özellikle iş yaşamındaki rolleri, aile yaşamındakileri aksatmasına neden olduğunda yaşanan çatışma hali, bireyin bu çatışmaya sebep olarak örgütü görmesine yol açmakta ve örgüte dair bağlılığını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının sürdürülebilmesi için, bağlılığa etki eden çatışmayı yaratan etkenlerin de dikkatle incelenmesi gerekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖZEL HASTANEDEKİ HEMŞİRELERİN İŞ-AİLE, AİLE-İŞ ÇATIŞMASI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAMSUN İLİNDE BİR UYGULAMA

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve yöntemi anlatılacaktır. Ardından analiz edilen verilere dair bulgular paylaşılacaktır. Sonuç bölümü ile çalışma sonlanacaktır.

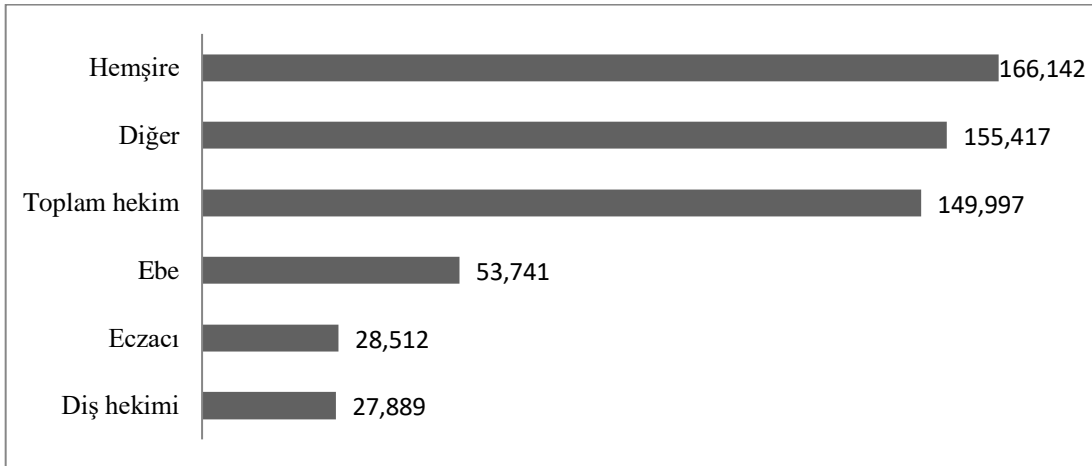
3.1. Araştırmanın Problemi

Aile ve iş hayatı, günümüz dünyasında bireyin en çok mesai harcadığı alanları temsil etmektedir. Yaşamının çoğunu iş ve aile arasında geçiren bireyler bu iki unsur arasındaki dengeyi tutturamadıklarında, çatışma kaçınılmaz olmaktadır. Bu çatışmayı yaratan birçok neden bulunmaktadır. Aile ya da iş ile ilgili rol ve sorumlulukların çok zaman alması, çalışma koşulları, kişisel ve demografik özellikler gibi birçok neden buna örnek sayılabilmektedir. Bütün bu özellikler ile iş ve aile çatışması ilişkisi, birçok farklı sektör üzerinde gerçekleştirilen akademik çalışmalara konu olmaktadır. İş ve aile çatışması ile ilgili yapılan araştırmalar çoğunlukla güvenlik, eğitim, finans ve sağlık gibi emek yoğun, stresli, çalışma koşullarının zorlayıcı olduğu sektör çalışanları üzerinde yoğunlaşmaktadır (Erdamar ve Demirel, 2014; Pickering, 2006; Goyal ve Babel, 2015; Hatam vd., 2016).

İş ve aile çatışmasına konu olan bu sektörlerden sağlık sektörü çalışanları, diğer birçok meslek grubundan daha farklı dinamikleri barındıran bir sektörde çalışmaktadır. İnsan hayatının odak noktasında olduğu, hata kabul edilmeyen, baskı ve stres yükünün fazla olduğu, uzun ve yorucu mesai saatlerine sahip olan çalışanlar; çoğunlukla hem iş hem de aile hayatının gerektirdiği roller ve sorumluluklar arasında kalmaktadır. Özellikle iş veya aileden birine daha fazla zaman ayrıldığında, diğer tarafın ihmal edilmesi birtakım sorunlar yaratmakta ve bu durum iş ve aile çatışmasını hızlandırmaktadır. Bu çatışma, bireyin psikolojisini etkileyerek örgüte dair olumsuz düşünceler geliştirmesine yol açmakta ve beraberinde örgüte bağlılığını zayıflatmaktadır (Akbolat, Kahraman ve Öztürk, 2016, s.154).

Literatürde, iş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisini sağlık çalışanları üzerinde inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Bunlar içerisinde, bu araştırmaya da konu olan hemşirelerin iş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisini, kamu ve özel sektör bağlamında inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Akbolat, Kahraman ve Öztürk, 2016; Sakthivel ve Jayakrishnan, 2012; Makola, 2014; Sabil v.d., 2016; Zulfiquar v.d., 2014). Hemşirelerin araştırmalara konu olmalarındaki en önemli nedenlerden biri de hem dünyada hem de Türkiye’de, sağlık çalışanları içerisinde en kalabalık grubu oluşturuyor olmalarından ileri gelmektedir.

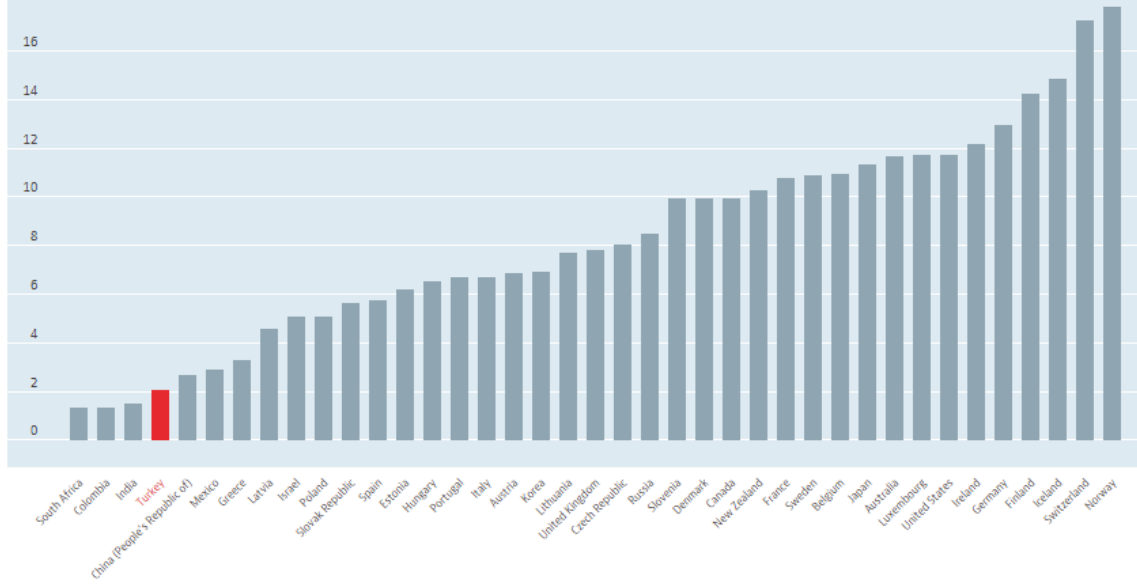
Türkiye’de 879’u bakanlığa bağlı, 68’i üniversite hastanesi ve 571’i özel hastane olmak üzere, toplamda 1.518 hastane bulunmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2018, s.113). Hemşireler, bu hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları içerisinde en kalabalık grubu oluşturmaktadır. Tablo 3.1’de gösterildiği üzere, Türkiye’de 166.142 hemşire görev yapmaktadır (TUİK, 2018).



Şekil 3.1. Türkiye’deki 2017 yılı sağlık çalışanlarının dağılımı (TUİK,2018)

Hem kamuda hem de özelde yıllar içerisinde sağlık sektörüne yapılan yatırımlar artmış olmasına karşın; hala hemşireler için çalışma koşullarının beklenen seviyeye ulaştığını söylemek güçtür. Özellikle nüfusun ve hasta sayısının oldukça fazla olduğu Türkiye’de, hemşire sayısı tüm sağlık çalışanları içinde en fazla olmasına rağmen; yine de sayıca yetersiz kalmaktadır. Ülkedeki sağlık personelinin yetersizliği ve bunun çalışanların daha fazla hasta ile ilgilenmek zorunda kalmalarına yol açması, hemşireler açısından da önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Görsel 3.1.’de belirtilen OECD

(2019) sağlık istatistiklerine göre Norveç'te 1000 kişi başına düşen hemşire sayısı 17.1 iken, bu oran Türkiye'de 2.1.'dir. Türkiye 39 ülke arasında 36. sırada bulunmaktadır.



Şekil 3.2. Ülkelere göre 1000 kişi başına düşen hemşire sayıları (OECD, 2019)

Türkiye'deki hemşirelere dair yapılan bir çalışmada Bilazer ve arkadaşları (2008, s.9), hemşirelerin duygusal tükenmişlik, öz saygılarında azalma, duyarsızlaşma, iş tatminsizliği, aile ile ilgili rollerde çatışma, iş ve sosyal ilişkilerde aksama ve bakım/ebeveyn rollerinde zorlanma yaşadığını belirtmektedir.

Manisalı (2013, s.67)'nin hemşirelerin iş yerlerinde çatışmaya sebep olan nedenleri konu edindiği çalışmasında; uzun çalışma sürelerinin ve yetersiz eleman sebebiyle ağır iş yükünün stres ve yorgunluğa sebep olduğunu, nöbet sisteminde aksaklıkların yaşandığını, ödül sisteminin yetersiz olduğunu, meslek tanımları haricinde hekimlerin kendilerine astları gibi davranmaları nedeniyle iletişim sorunları yaşandığını ve görev tanımları haricindeki kendilerinden yapılması istenen işlerin varlığı gibi nedenlerden dolayı çatışma yaşandığını tespit etmiştir. Benzer sonuçların elde edildiği ve Önder, Aybas ve Önder (2014) tarafından yapılan araştırmada da; hemşirelerin iş yerinde en çok ağır iş yükü, tedavi süreçlerindeki uygulamalar konusundaki belirsizlikler, sağlık hizmetlerini karşılayacak yeterli sağlık personelinin olmayışı ve hemşirelik görevine ait olmayan sekretery işlerinin de kendileri tarafından yerine getirilmesi beklentisi sebebiyle, stres ve baskı altında hissettiklerini belirlemiştir.

Yıldırımalp, Öner ve Yenihan (2014)'ın hemşireler üzerinde yaptıkları bir başka araştırmada da, yaşadıkları iş ve aile çatışmasının her iki boyutunun da (iş-aile, aile-iş), yaşam tatminleri ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Meslek tanımı gereği çatışmaya oldukça uygun koşulların hakim olduğu bir ortamda, zor ve stresli bir meslek icra eden hemşirelerin bu çatışma sonucu yaşam tatminlerinin olumsuz etkilenmesi beklenen bir durumdur. Burada bahsi geçen araştırma sonuçlarına bakıldığında, hemşirelerin kendileri, işleri ve ailelerine dair zorlanmaların öne çıktığı görülmektedir. Türkiye'de iş tanımı ve içinde bulunduğu sektör gereği çalışma şartları ve sorumlulukları oldukça ağır olan hemşireler, profesyonel ve aile hayatları arasında çift yönlü sorun yaşamaktadır ve örgütlerine dair negatif davranış geliştirme eğilimleri de artmaktadır. Araştırma, bu problemler çerçevesinde şekillenmektedir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, özel hastanelerdeki hemşirelerin iş ve aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda hem iş ve aile çatışmasının, hem de iş ve aile çatışması boyutlarının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi; özel hastanelerde çalışan hemşireler ile yapılan saha çalışmasının sonucunda ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İş ve aile çatışması günümüz rekabet ortamında, değişen koşulların beraberinde getirdiği sorumluluk ve roller sebebiyle bütün sektörlerdeki çalışanların sıklıkla deneyimlemek durumunda kaldığı bir durumdur. Bireylerin hem işte hem de evde kendilerinden beklenen rolleri gerçekleştirmede yaşadıkları sıkıntılar ile iş ve aile arasındaki dengenin bozulması, kişinin bu çatışmanın bir parçası olan ve bağlı olduğu örgüte dair algılarında da değişimler yaratmaktadır. Özellikle araştırmaya konu olan ve sağlık çalışanları içerisinde önemli bir kısmı temsil eden hemşirelerin iş ve aile arasında yaşadıkları çatışma onların zihinsel ve beden sağlığını, motivasyonunu, iş tatminini, performansını, verdiği hizmetin kalitesini büyük ölçüde etkilemektedir. Bütün bunların sonuçları ise sorumlu oldukları hastalara ve çalıştıkları örgüte de yansımaktadır.

Sağlık sektörü çalışanları üzerinde yerel literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, hemşirelerin yaşadıkları iş ve aile çatışmasının yarattığı sonuçlardan biri olan örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışma sayısının yetersiz olduğu görülmüştür. Oysaki örgütsel bağlılık diğer sağlık çalışanlarında olduğu gibi

hemşireler için oldukça önem taşıyan bir durumdur. Sağlık sektöründe kendinden, ailesinden ve sosyal yaşantısından fazlaca ödün vermek zorunda kalan hemşirelerin, iş ve aile dinamiklerinin doğru yönetilmesi ve beraberinde örgüte dair aidiyet geliştirmeleri; performanslarına, tutumlarına ve hizmet kalitelerine de yansiyacaktır. Hem kamu hem özel sektörde sağlık hizmetlerinin sürdürülebilir kalitede olması için, sistemin önemli unsurlarından biri olan hemşirelerin yaşam kalitelerinin ve bunu etkileyebilecek bütün unsurların dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışma, hemşirelerin yaşadığı çatışma ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya konulması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca çalışma sonucunda elde edilecek olan bulguların, sağlık gibi önemli bir hizmet kolunda çalışan hemşirelerin iş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisine dair bir perspektif sunarak, yerel literatüre bu alandaki açığı kapatma konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın beş adet hipotezi bulunmaktadır. Hipotezler aracılığıyla hemşirelerin iş ve aile çatışmalarının ve alt boyutlarının (iş-aile, aile-iş) örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif etkisi olup olmadığı incelenecektir. Daha sonra katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile iş-aile, aile-iş ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı incelenecektir. Araştırma, aşağıda belirtilen hipotezler çerçevesinde şekillenmiştir:

- H-1: Hemşirelerin *iş ve aile* çatışmalarının *örgütsel bağlılıkları* üzerinde negatif etkisi vardır.
- H-2: Hemşirelerin *iş-aile* çatışmalarının *örgütsel bağlılıkları* üzerinde negatif etkisi vardır.
- H-3: Hemşirelerin *aile-iş* çatışmalarının *örgütsel bağlılıkları* üzerinde negatif etkisi vardır.
- H-4: Hemşirelerin *tanımlayıcı özellikleri* ile *iş-aile* ve *aile-iş* çatışmaları arasında anlamlı ilişkiler vardır.
- H-5: Hemşirelerin *tanımlayıcı özellikleri* ile *örgütsel bağlılıkları* arasında anlamlı ilişkiler vardır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, araştırmanın belirli bir coğrafik alanda ve mekanda gerçekleştirilmesi sebebiyle, sonuçların bütüne genellenememesidir. Hastanelerde Samsun İl Sağlık Müdürlüğü verilerine göre 189 ve 220 olmak üzere toplamda 409 hemşire çalışmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemin, çalışanların çoğunlukla izin kullandığı yaz dönemine denk gelmesi sebebiyle, aktif çalışan ve araştırmanın örneklemini oluşturacak olan hemşire sayısı yarı yarıya azalmıştır. Ulaşılan hemşirelerin bir kısmı da yoğun iş yükü sebebiyle anket doldurmaya fırsat bulamamış veya anket formlarını kaybetmiştir. Bunun yanı sıra, farklı sağlık çalışanlarınca (ebe, paramedik, acil tıp teknisyeni vb.) doldurulan anketlerin geçersiz sayılması da, araştırmaya katılan hemşire sayısını azalttığından, bu durum da sınırlılık olarak kabul edilebilir.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde, ilk olarak araştırmanın evreni ve örneklemini, ardından araştırmada kullanılan veri toplama tekniği ve aracı, son olarak da araştırma verilerinin hangi yöntemlerle analiz edileceği ifade edilmektedir.

3.5.1. Araştırmanın evreni ve örneklemini

Araştırmanın evren ve örnekleminin belirlenmesi sürecinde ilk olarak, araştırma için seçilen Samsun ilinde faaliyet gösteren özel hastaneler ve bu hastanelerde çalışan hemşire sayıları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Samsun İl Sağlık Müdürlüğü (2019) ve TÜİK verilerinden yararlanılmıştır. TÜİK (2018) verilerine göre; Samsun ilinde bulunan 10 adet özel hastanede çalışan hemşire sayısı, sağlık müdürlüğü verileri ile tespit edilmiş ve araştırmaya dahil edilecek özel hastaneler seçilmiştir.

Bu özel hastanelerin seçilmesinde birtakım kriterler dikkate alınmıştır. Öncelikle; araştırmaya dahil edilen hastanelerin, daha geniş örnekleme erişebilmek için, görece yüksek hemşire sayısına sahip olmalarına önem verilmiştir. Hastanelerde araştırmanın gerçekleştirilmesi konusunda zaman ve erişim kolaylığı sağlanmasının yanı sıra; hastanelerin ildeki diğer küçük yapıdaki yerel odaklı hastanelerden farklı olarak Türkiye çapında faaliyet gösteren, belirli bir kurumsal yapı ve işleyişe, oturmuş bir örgütsel

kültüre sahip zincir hastanelerden olmalarının; iş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinin dinamiklerini ölçme konusunda daha elverişli bir ortam sunacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın evrenini Samsun ilinde faaliyet gösteren, araştırmada Hastane 1 ve Hastane 2 olarak adlandırılacak olan özel hastanelerdeki çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Örneklemine ise bu iki özel hastanede çalışan ve araştırmaya dahil edilen toplam 120 hemşire oluşturmaktadır.

İlk olarak, her iki kurumun yetkilileriyle gerçekleştirilen yazılı ve sözlü görüşmeler sonucunda, araştırmanın kurumlarındaki hemşirelerle yapılması konusunda gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra 2 Eylül 2019 tarihinde, her iki hastaneye de gidilerek 100'er adet anket formu, çalışılan birim ayrımı gözetilmeksizin kolayda örneklem yöntemine göre çalışan hemşirelere birebir elden dağıtılmıştır. 13 Eylül 2019 tarihinde tekrar hastanelere gidilerek, anket formları elden toplanmıştır. Hastane 1'den 60 adet, Hastane 2'den 72 adet anket formu toplanmıştır. Toplanan anket formlarından, analiz edilmeye uygun olmayanları (eksik, hatalı ve/veya farklı meslek gruplarınca doldurulanlar) elenmiştir. Sonuç olarak Hastane 1'den 58, Hastane 2'den 62 adet olmak üzere toplam 120 anket formu araştırmaya dahil edilmiştir.

3.5.2.Araştırmanın veri toplama tekniği ve aracı

Araştırmada veri toplama tekniği olarak, anket tercih edilmiştir. Anket formu temelde 3 bölümden oluşmaktadır (EK-1). İlk bölümde katılımcıların tanımlayıcı analizlerinin yapılması amacıyla demografik (yaş, cinsiyet, eğitim), aile ile ilgili (medeni durum, ebeveyn olma durumu, bakıma muhtaç kişilerin varlığı) ve iş ile ilgili (unvan, meslekteki toplam süre, kurumdaki çalışma süresi, haftalık çalışma saati) verilerini öğrenmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanan, toplam 10 soruluk iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt boyutlarından oluşan 'İş ve Aile Çatışması' ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin 1-5. soruları 'iş-aile çatışması' alt boyutuna, 5-10. soruları 'aile-iş çatışması' alt boyutuna aittir.

Anket formunun üçüncü bölümünde ise toplam 17 sorudan oluşan, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Baysal ve Paksoy (1999) tarafından uyarlanan ‘Örgütsel bağlılık’ ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümündeki ölçeklerde yer alan toplam 27 sorunun cevapları 5’li likert tipi baz alınarak “1: Kesinlikle katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kararsızım”, “4: Katılıyorum” ve “5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

3.5.3. Araştırma verilerinin analiz yöntemi

Araştırma verilerinin analizinde IBM SPSS STATİSTİCS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünü oluşturan ve katılımcıların demografik, aile ve iş ile ilgili tanımlayıcı özelliklerinin bulunduğu verilerin analizinde frekans ve yüzde değerlerinden yararlanılmıştır. Ölçeklere geçerlilik, güvenilirlik ve faktör analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasında mevcut ilişkileri ve boyutlarını öğrenmek amacıyla da regresyon ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırma için yapılan analizlerden elde edilen bulguların ifade edileceği bu bölümde, ilk olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçlarıyla, katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ifade edilecektir. Ardından özel hastanelerdeki hemşirelerden elde edilen tanımlayıcı veriler ve araştırmanın hipotezleri çerçevesinde elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

3.6.1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğine dair bulgular

Araştırmada ilk olarak, kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach’s Alpha değerinden yararlanılmıştır. Literatürde 0,70 ve üzeri Cronbach’s Alpha değeri kabul görmektedir. İnceleme sonuçlarına göre ‘İş ve Aile Çatışması Ölçeği’ ile ilgili yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha değeri 0,844 olarak hesaplanmıştır. ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ ile ilgili yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach’s Alpha değeri 0,842 olarak hesaplanmış; her iki ölçeğin de analize uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

İkinci aşamada, 'İş ve Aile Çatışması' ile 'Örgütsel Bağlılık' ölçeklerindeki ifadeler faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinin ilk olarak uygulandığı 'İş ve Aile çatışması' ölçeğinin 1-5. ifadeleri iş-aile faktörü, 5-10. ifadeleri ise aile-iş çatışması faktörüne aittir. Tablo 3.1'de gösterilen 'İş ve Aile Çatışması' ölçeği ifadelerine ilişkin faktör analizi sonuçlarına bakıldığında, ölçeği oluşturan faktör yüklerinin 0,721 ile 0, 0878 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca KMO= 0,811 ve Barlett testi için $p=0.00$ değerleri, ölçeğin faktör analizine yüksek düzeyde uygunluk taşıdığını göstermektedir.

Tablo 3.1. İş ve aile çatışması ölçeği maddelerine ilişkin faktör analizi bileşen tablosu

Faktörler	Faktör Yüğü
Faktör 1: İş-Aile Çatışması	
1. İşimin gerekleri ev ve aile yaşantımı etkiliyor.	0,797
2. İşimin gereklerinin beni çok fazla meşgul etmesi nedeniyle evde yapmak istediğim yapamıyorum.	0,843
3. İşimin gereklerinin beni çok fazla meşgul etmesi nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	0,872
4. İşim ailemle ilgili görevlerimi yerine getirmemi engelliyor.	0,782
5. İşle ilgili görevler nedeniyle ailemle ilgili faaliyet planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	0,807
Faktör 2: Aile-İş Çatışması	
6. Ailemin ya da eşimin istekleri işimle ilgili faaliyetlerimi engelliyor.	0,721
7. Evde olduğum zamandaki istekler nedeniyle işte yapmam gereken şeyleri ertelemek zorunda kalıyorum.	0,871
8. Ailemin ya da eşimin istekleri nedeniyle işte yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	0,875
9. Evdeki yaşantım işimle ilgili sorumluluklarımı engelliyor.	0,878
10. Ailemle ilgili sıkıntılar, işle ilgili görevlerimi yerine getirme kapasitemi azaltıyor.	0,807

(Not: $KMO=0,811$, Barlett testi için $p=0.00$)

Faktör analizinin uygulandığı bir diğer ölçek olan 'Örgütsel Bağlılık' ölçeğinde toplamda 17 ifade bulunmaktadır. Tablo 3.2'de gösterilmekte olan 'Örgütsel Bağlılık' ölçeği ifadelerine ilişkin faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ise, ölçeği oluşturan

faktör yüklerinin 0,392 ile 0,0828 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca KMO=0,801 ve Barlett testi için $p=0.00$ değerleri, ölçeğin faktör analizine yüksek düzeyde uygunluk taşıdığını göstermektedir.

Tablo 3.2. Örgütsel bağlılık ölçeği maddelerine ilişkin faktör analizi bileşen tablosu

Faktör: Örgütsel bağlılık	Faktör Yüğü
1.Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	0,661
2. Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	0,786
3. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	0,746
4. Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	0,828
5. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	0,819
6. Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	0,707
7. Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	0,625
8. Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	0,481
9.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	0,819
10.Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri, başka bir kurumun buradaki olanakları sağlayamama ihtimalidir.	0,623
11. Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	0,864
12. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	0,392
13.Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	0,670
14. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	0,555
15.Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	0,776
16. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	0,784
17. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	0,713

(Not: KMO=0,801 , Barlett testi için $p=0.00$)

3.6.2. Katılımcıların özelliklerine dair bulgular

Araştırmaya Hastane 1’den 58, Hastane 2’den 62 olmak üzere toplamda 120 hemşire katılmıştır. Katılımcıların özelliklerine dair bulgular, araştırmada kullanılan ve

Ek-1’de verilen anket formundaki bileşenler çerçevesinde, Tablo 3.3’teki gibi ifade edilmiştir:

Tablo 3.3. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri

Tanımlayıcı özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	108	90
	Erkek	12	10
Yaş	20-29	102	85
	30-39	13	10,8
	40-49	4	3,3
	50 ve üzeri	1	0,8
Eğitim durumu	Lise	84	70
	Ön lisans	20	16,7
	Lisans	16	13,3
Medeni durum	Evli	29	24,2
	Bekar	87	72,5
	Boşanmış	4	3,3
Ebeveyn olma durumu	Evet	25	20,8
	Hayır	95	79,2
Bakıma muhtaç kişi varlığı	Evet	10	4,5
	Hayır	110	95,5
Unvan	Hemşire	116	96,7
	Sorumlu hemşire	4	3,3
Mesleki deneyim	1-9	101	84,2
	10-19	14	11,7
	20-29	3	2,5
	30 ve üzeri	2	1,7
Kurumdaki çalışma süresi	1-9	116	96,7
	10-19	3	2,5
	30 ve üzeri	1	0,8
Haftalık çalışma saati	0-29	2	1,7
	30-39	2	1,7
	40-49	42	35
	50-59	59	49,2
	60 ve üzeri	15	12,5

Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine bakıldığında, araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun (%90) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Hemşirelik, birçok yerde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların en fazla istihdam edildiği meslek olarak öne çıkmaktadır. Araştırmaya konu olan hastanelerdeki oranlar da, ülke geneline paraleldir. Ayrıca, hemşirelerin yine büyük çoğunluğu (%85) genç sayılabilecek yaş aralığına dahil (20-29) ve bekar (%72,5). Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, çoğunluğun (%70) lise mezunu hemşirelerden oluştuğu görülmektedir. Türkiye’de lisans ve lisansüstü düzeyde eğitime sahip hemşirelerin, ağır çalışma koşulları sebebiyle nöbet/vardiya gerektirmeyen daha yönetsel pozisyonlara ya

da akademisyenliğe yönelmektedir (http:1). Ayrıca Türk Hemşireler Derneği'ne göre, Türkiye'de hemşirelik eğitimi konusunda eksiklikler bulunmakta ve lisans düzeyinde eğitimin gerekliliği vurgulanmaktadır (Bilazer v.d., 2008, s.47). Ülke genelinde olduğu gibi araştırmaya konu olan hastanelerde de, ağırlıklı olarak lise mezunu hemşireler istihdam edilmektedir.

Hemşirelerin büyük çoğunluğu hem mesleki yaşantılarında (%84,2) hem de buldukları kurumlarda (%96,7) 1-9 yıl arası çalışmaktadır. Katılımcı hemşirelerin çoğunluğunun, meslek hayatlarının ilk evrelerinde ve çalıştıkları kurumda görece yeni çalışan olduğu görülmektedir. Hemşirelerin çalışma saatlerine bakıldığında, bu süre yasal olarak maksimum 45 saat olarak belirlenmesine karşın (Peker, 2009); yüksek oranda katılımcının (%49,2) haftada 50-59 saat çalıştığı görülmektedir.

3.6.3. Hipotezler

Bu bölümde araştırmanın hipotezleri, özel hastanelerde çalışan ve örnekleme oluşturan hemşireler için test edilecek ve sonuçlara dair bulgular paylaşılacaktır. Ardından, araştırma hipotezlerinden elde edilen bu bulgular; literatürde daha önce yapılmış ve benzer sonuçların elde edildiği çalışmalar ışığında değerlendirilecektir.

3.6.3.1. Katılımcıların iş ve aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine dair bulgular

Araştırmaya konu olan hastanelerdeki katılımcıların 'iş ve aile' çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini test etmek amacıyla, regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3.4'de gösterilen analiz sonuçlarına bakıldığında; iş ve aile çatışmasının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p=0,500$, $p<0,05$). Bu sonuç ile işten aileye ve aileden işe doğru yansıyan bu çift yönlü çatışma akışını ifade eden iş ve aile çatışmasının, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde etkilemediği anlaşılmıştır.

Tablo 3.4. Katılımcıların iş ve aile çatışmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi

	Standartlaştırılmamış β	Standart Hata	Standartlaştırılmış β	^a P
(Sabit)	3,172	0,222		^a0,000*
İş ve Aile	0,034	0,050	0,063	^a0,500*

^aRegresyon Analizi $p < 0,05$ *

3.6.3.2. Katılımcıların iş-aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine dair bulgular

Araştırmaya konu olan hastanelerdeki katılımcıların, işten aileye doğru yaşanan çatışmayı ifade eden ‘iş-aile’ çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini test etmek için, regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3.5’te gösterilen analiz sonuçlarına bakıldığında; iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p=0,064$, $p < 0,05$). Bu sonuç ile; iş hayatının gereklerinin, aile hayatının gereklerini yerine getirmeyi engellediği ve böylelikle çatışmanın işten aileye doğru yaşanmasına yol açan durumları ifade eden iş-aile çatışmasının, hemşirelerin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 3.5. Katılımcıların iş-aile çatışmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi

	Standartlaştırılmamış β	Standart Hata	Standartlaştırılmış β	^a P
(Sabit)	3,234	0,201		^a0,000*
İş-aile çatışması	-0,097	0,052	-0,170	^a0,064*

^aRegresyon Analizi $p < 0,05$ *

3.6.3.3. Katılımcıların aile-iş çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine dair bulgular

Araştırmaya konu olan hastanelerdeki katılımcıların, aileden işe doğru yaşanan çatışmayı ifade eden ‘aile-iş’ çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini test etmek için, regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3.6’de gösterilen analiz sonuçlarına bakıldığında; iş ve aile çatışmasının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir

etkisinin olmadığı görülmektedir ($p=0,785$, $p<0,05$). Bu sonuç ile ailedeki rol ve sorumlulukların yarattığı yükün iş hayatının gereklerini yerine getirmeyi engellediği ve bunun sonucunda aileden işe doğru yaşanan çatışmayı ifade eden aile-iş çatışmasının, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde etkilemediği belirlenmiştir.

Tablo 3.6. Katılımcıların aile-iş çatışmalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi

	Standartlaştırılmamış β	Standart Hata	Standartlaştırılmış β	^a P
(Sabit)	2,834	0,142		^a0,000*
Aile-iş çatışması	0,014	0,050	0,025	^a0,785*

^aRegresyon Analizi $p<0,05^*$

3.6.3.4. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile iş-aile, aile-iş çatışmaları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilere dair bulgular

Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile iş-aile, aile-iş çatışmaları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri görmek amacıyla, korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen değerler $1<r<0,70$ aralığında ise güçlü, $0,70<r<0,40$ aralığında ise orta, $0,40<r<0,20$ aralığında ise zayıf bir ilişkinin varlığını işaret ederken; $r<0,20$ oluşu ilişkinin ihmal edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir (Albayrak, 2006, s.226). Veriler, ifade edilen aralıklara göre değerlendirilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade eden $r<0,20$ değerleri, anlamlı olarak kabul edilmemiştir.

Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile iş-aile, aile-iş çatışmaları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan bu korelasyon analizinin sonuçları Tablo 3.7.'de ifade edilmektedir. Buna göre; çatışmanın işten aileye doğru yaşanan boyutunu ifade eden iş-aile çatışmasının yaş ($p= -0,206$, $p<0,05$) ve kurumdaki çalışma süresi ($p= -0,202$, $p<0,05$) ile negatif yönde; haftalık çalışma saati ($p=0,362$, $p<0,01$) ile pozitif yönde ve zayıf bir ilişkisi bulunmaktadır. İş-aile çatışması ile cinsiyet ($p= -0,086$, $p<0,01$), eğitim seviyesi ($p= -0,041$, $p<0,01$), ebeveyn olma durumu ($p= -0,041$, $p<0,01$), unvan ($p= -0,019$, $p<0,01$) ve mesleki deneyim ($p= -0,162$, $p<0,01$) arasında negatif ilişki ile medeni durum ($p= 0,055$, $p<0,01$) ve bakıma muhtaç kişilerin olması durumu ile ($p= 0,023$, $p<0,01$) arasındaki pozitif ilişkinin varlığı, ihmal edilecek seviyededir.

Çatışmanın aileden işe doğru olan boyutunu ifade eden aile-iş çatışmasının haftalık çalışma saati ($p= 0,321, p<0,01$) ile pozitif yönde ve zayıf bir ilişkisi bulunmaktadır. Aile-iş çatışması ile cinsiyet ($p= -0,043, p<0,01$), yaş ($p= -0,122, p<0,01$), eğitim seviyesi ($p= -0,151, p<0,01$), medeni durum ($p= -0,091, p<0,01$), ebeveyn olma durumu ($p= -0,151, p<0,01$), unvan ($p= -0,059, p<0,01$) ve mesleki deneyim ($p= -0,125, p<0,01$) arasındaki negatif ilişki ile bakıma muhtaç kişilerin varlığı ($p= 0,119, p<0,01$) ve kurumdaki çalışma süresi ($p= 0,106, p<0,01$) arasındaki pozitif ilişkinin varlığı, ihmal edilecek seviyededir.

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet ($p= 0,156, p<0,01$), yaş ($p= 0,109, p<0,01$), medeni durum ($p= 0,059, p<0,01$), ebeveyn olma durumu ($p= 0,069, p<0,01$), unvan ($p= 0,018, p<0,01$), mesleki deneyim ($p=0,120, p<0,01$) ve kurumdaki çalışma süresi ($p= 0,063, p<0,01$) arasındaki pozitif ilişki ile eğitim seviyesi ($p= -0,018, p<0,01$), bakıma muhtaç kişilerin varlığı ($p= -0,113, p<0,01$) ve haftalık çalışma saati ($p= -0,019, p<0,01$) arasındaki negatif ilişkinin varlığı, ihmal edilecek seviyededir. Hemşirelerin tüm tanımlayıcı özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı boyutta ilişkilere rastlanılmamıştır.

Tablo 3.7. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile iş-aile, aile-iş çatışmaları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler²

Özellikler	C	Y	ED	MD	EO	BM	U	MDE	ÇS	HÇS	İ-A	A-İ	ÖB
Cinsiyet (C)	1												
Yaş (Y)	-,032	1											
Eğitim Durumu (ED)	,034	,507**	1										
Medeni Durum (MD)	-,029	-,329**	-,588**	1									
Ebeveyn Olma (EO)	,034	,507**	-,110	-,588**	1								
Bakıma Muhtaç Kişi (BM)	-,049	-,044	-,114	,139	-,080	1							
Unvan (U)	-,093	,106	,133	-,016	,133	-,050	1						
Mesleki Deneyim (MDE)	-,069	,863**	,493**	-,293**	,493**	-,012	,339**	1					
Kurumda Çalışma Süresi (ÇS)	-,036	,497**	,115	-,097	,115	,023	,119	,552**	1				
Haftalık Çalışma Süresi (HÇS)	-,061	-,238**	-,194*	,186*	-,194*	,149	-,046	-,210*	-,178	1			
İş-aile çatışması (İ-A)	-,086	-,206*	-,041	,055	-,041	,023	-,019	-,162	-,202*	,361**	1		
Aile-iş çatışması (A-İ)	-,043	-,122	-,151	-,091	-,151	,119	-,059	-,125	-,106	,321**	,207*	1	
Örgütsel bağlılık (ÖB)	,156	,109	-,018	,059	,069	-,113	,018	,120	,063	-,019	-,170	,025	1

2 *Korelasyon 0.05, ** Korelasyon 0,001

3.6.3.5. Araştırma hipotezlerinden elde edilen bulgulara dair değerlendirme

Araştırmanın ilk hipotezi '*H-1: Hemşirelerin iş ve aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.*' yapılan regresyon analizi sonucu anlamlı bir etki bulunamaması sebebiyle reddedilmiştir. Literatürdeki araştırma sonuçlarının çoğunluğunun aksine, iş ve aile çatışmasının örgütsel bağlılığa anlamlı bir etkisinin olmaması, beklenilmeyen bir sonuçtur. Ancak bu bulguyu destekler nitelikte, literatürde benzer sonuçlara da rastlanılmıştır. Bunlardan biri olan Zain ve Setiawati (2018)'nin Endonezya'daki bir hastanede bulunan 133 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada da iş ve aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi '*H-2: Hemşirelerin iş-aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.*' yapılan regresyon analizi sonucu, anlamlı bir etki bulunamaması sebebiyle reddedilmiştir. İş ve aile çatışmasının en çok konu edilen boyutunu ifade eden iş-aile çatışmasının, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının azalması yönünde etki yarattığı, yaygın bir görüştür. Ancak hipotez sonucu, bu yaygın görüşün aksine iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olmadığını göstermiştir. Bu sonuca paralel olarak Turunç ve Erbaş (2010)'ın özel banka çalışanları ve Efeoğlu (a.g.k., 2006)'nun ilaç sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmalarda iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığa anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yine benzer şekilde, Yurttagül (2006)'ün hizmet ve üretim sektöründe yer alan, mavi ve beyaz yaka çalışanlarla ve Toraman (2009)'ın hava trafik kontrolörleri ile gerçekleştirdikleri araştırmalarda da, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmadığı görülmüştür.

Araştırmanın üçüncü hipotezi '*H-3: Hemşirelerin aile-iş çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.*' yapılan regresyon analizi sonucu, anlamlı bir etki bulunamaması sebebiyle reddedilmiştir. İş ve aile çatışmasının, ailedeki sorumlulukların bireyin iş hayatının gereklerini yerine getirmesinde sıkıntılara yol açması sebebiyle meydana gelen çatışmayı ifade eden aile-iş boyutunun örgütsel bağlılığı zayıflattığı düşünülse de hipotez sonucu, anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Turunç ve Erbaş (a.g.k., 2010)'ın özel banka çalışanları, Toraman (a.g.k., 2009)'ın hava trafik kontrolörleri ile yaptıkları araştırmalarda da bu hipotez sonucuna

paralel bir sonuç elde edilmiş; aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya konu olan hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, ebeveyn olma durumu, ailesinde bakıma muhtaç kişilerin varlığı, unvan, mesleki deneyim, bulunulan kurumdaki çalışma süresi, haftalık çalışma saati) ile iş-aile, aile-iş çatışmaları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla, korelasyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, araştırmanın dördüncü hipotezi '*H-4: Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile iş-aile, aile-iş çatışmaları arasında anlamlı ilişkiler vardır.*' yapılan korelasyon analizi sonucunda kısmen kabul edilmiştir. İş-aile çatışması ile haftalık çalışma saati ($p= 0,362$) arasında pozitif ve zayıf bir ilişki; yaş ($p= -0,206$) ve kurumdaki çalışma süresi ($p= -0,202$) ile negatif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Aile-iş çatışması ile haftalık çalışma saati ($p= 0,321$) arasında ise pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Diğer değişkenler ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasından anlamlı ilişkiler bulunamadığından, hipotezin kısmen kabul edildiği görülmektedir.

Araştırmanın beşinci ve son hipotezi '*H-5: Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler vardır.*', yapılan korelasyon analizi sonucunda reddedilmiştir. Tanımlayıcı özellikler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmamıştır. Sonuç olarak, araştırmanın tüm hipotezlerinin kabul veya red durumları, Tablo 3.8'deki gibi gerçekleşmiştir:

Tablo 3.8. Araştırma hipotezlerinin sonuçları

HİPOTEZLER	ELDE EDİLEN BULGULAR	SONUÇ
H-1: Hemşirelerin iş ve aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.	İş ve aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanılmamıştır.	Reddedildi.
H-2: Hemşirelerin iş-aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.	İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanılmamıştır.	Reddedildi.
H-3: Hemşirelerin aile-iş çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.	Aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanılmamıştır.	Reddedildi.
H-4: Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile iş-aile, aile-iş çatışmaları arasında anlamlı ilişkiler vardır.	İş-aile çatışması ile tanımlayıcı özelliklerden <i>yaş ve kurumdaki çalışma süresi</i> arasında negatif, <i>haftalık çalışma saati</i> ile pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Aile-iş çatışması ile tanımlayıcı özelliklerden <i>haftalık çalışma saati</i> arasında, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.	Kısmen kabul edildi.
H-5: Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler vardır.	Tanımlayıcı özellikler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmamıştır.	Reddedildi.

SONUÇ

İş ve aile hayatı, birbirinden farklı ancak birbirini etkileyen birtakım dinamiklere sahiptir. Aile ve iş hayatını oluşturan bu dinamiklerin yarattığı uyumsuzluklar, yaşanması muhtemel çatışmanın temelini oluşturmaktadır. Çalışanların hem profesyonel hem de aile yaşantılarındaki rolleri arasında yaşanan bu uyumsuzlukların en aza indirgenmesi için, uyumsuzluğa yol açan ve çatışmayı tetikleyen konuların iyi analiz edilmesi gerekmektedir. İş ve aile çatışması dinamiklerinin dengede tutulması, çalışanların örgütlerine psikolojik olarak bağlı olması olarak tanımlanabilecek örgütsel bağlılığı güçlendirerek; bireyin kendini örgüte adanmasına olanak sağlamaktadır. Özellikle diğer sektörlerle kıyasla araştırmaya konu edilen sağlık sektöründeki çalışanların buldukları örgüte bağlılığı, oldukça önemli ve gerekli bir durumdur. Sağlık sektöründe, çalışanların psikolojik durumlarından, sosyal ve aile hayatlarından, zamanlarından daha fazla fedakarlık yapmalarını gerektiren koşulların hakim olması; bu koşullarla başa çıkabilmeleri için örgütlerine olan bağlılıklarının devamlılığının sağlanmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü ancak örgütüne bağlılığı yüksek bir çalışan, bu zor koşullar altında ona yüklenen rollerin ve sorumlulukların altından kalkabilmektedir.

Samsun ilindeki iki özel hastanede çalışan hemşirelerin iş-aile, aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin konu edildiği bu araştırmada, çatışmanın ve alt boyutlarının, literatürdeki genel kanının aksine, örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu sonuçların elde edilmesinin birçok farklı nedeni olabilir. Öncelikle bu sonucun, araştırmaya konu edilen sektörün doğasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Sağlık hizmetlerinin sunumu, kalitesi ve standartları kurumdan kuruma değişse de sağlık sektörü, insan hayatını odak noktasına alan doğası gereği, stres ve zaman baskısı ile doludur. Bu durum kurumdan kuruma değişmemekte; kamu veya özel farketmeden sağlık sektörüne dahil olan her örgütün ortak kaderini temsil etmektedir. Hipotez sonuçlarına bakıldığında, çatışmanın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olmamasının; hemşirelerin iş ve aile alanları arasında yaşadıkları çatışmadan örgütlerini değil mesleklerini yani işlerini sorumlu tutmaları ile ilgili olduğu düşünülebilir. Yaşanan çatışmadan örgütlerini değil de işlerini yani mesleklerinin niteliğini sorumlu görmeleri, hayatlarındaki iş ve aile ile ilgili sorunları

örgütlerine mal etmemelerine ve örgütlerine dair olumsuz düşünmemelerine yol açmış olabilir.

Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerinden haftalık çalışma saati ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründe nöbet/vardiya sistemi ile çalışmanın yeterince yorucu olmasının yanı sıra ülkedeki sağlık personelinin istihdamı konusundaki yetersizlikler; hemşirelerin yoğunlukla yasal sınırın üzerinde çalışmasına yol açmaktadır. Çalışma saatlerinin uzunluğu ve yoğunluğu; hemşirelerde yorgunluk, tükenme gibi bireysel sonuçlara ek olarak ailevi, sosyal ve örgütsel problemlere de yol açmaktadır. Araştırmaya konu olan hemşirelerin örgütlerindeki uzun çalışma saatlerinin yol açtığı aile ve iş hayatlarının taleplerine yetişememe durumu sebebiyle, çatışmanın her iki boyutunun da çalışma saatleri ile pozitif ilişkili olması, beklenen bir durumdur.

İş-aile çatışması ile yaş ve kurumdaki çalışma süresi arasında negatif bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu sonuç, literatürde daha önce yapılmış birçok araştırmaya paraleldir. Bu durum, yaş arttıkça bireylerin iş ve aile arasındaki rol ve taleplerin dengelenmesi konusunda deneyim kazanmış olması ile ilişkilendirilmektedir. Yaş ilerledikçe bireylerin iş ve hayata dair düşünceleri yerine oturmakta, elde ettikleri ekonomik ve sosyal kazanımlar ile azalan rol ve talepler sebebiyle; çatışmayı daha az deneyimler hale gelmektedirler. Aynı şekilde, kurumdaki çalışma süresi arttıkça, çalışanlar buldukları kurumun süreç ve işleyişlerine hakim olmakta, çatışma yaratan durumları nasıl dengelemesi gerektiği konusunda farkındalık kazanmaktadır. Bu durumda, hemşirelerin iş-aile çatışmaları ile yaş ve kurumda çalışma sürelerinin arasındaki negatif ilişkinin sebebinin, çatışma ile baş etmeyi öğrenmeleri olduğu söylenebilir.

Çatışma, önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Örgütler açısından bakıldığında; çalışanları için daha esnek, uyumlu, psikolojik ve sosyal gereksinimlerine karşılık verir nitelikte iş ortamı sağlamaları gerekliliği öne çıkmaktadır. Çalışanların her birinin beklentileri farklı olabilmektedir. İşverenler, çalışanlarıyla etkili bir iletişim ağı kurarak onların bu beklentilerini karşılayıcı politikalar üretmeli, sorunlara çözüm önerilerini yine onların katılımıyla getirebilmelidir. Aile ve iş arasındaki çift yönlü yaşanabilecek olan çatışmanın azaltılmasına yönelik, katılımcı bir anlayışla çalışanların iş ve aile dinamiklerinin dengede tutulmasına yardımcı olunmalıdır. Çalışanların, örgütün en değerli parçası oldukları unutulmamalıdır.

İş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinin konu edinildiği bu araştırma, bu alanlarda çalışmayı planlayan araştırmacılar için bir referans niteliği taşıyabilir. Bu araştırmanın literatüre katkısı; çatışma ve bağlılık ilişkisinin araştırıldığı çalışmaların genelinin aksine, çatışmanın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstererek, beklenenin dışında bir sonuç elde edilmiş olmasıdır. Bu durum, ileride iş ve aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisini konu edinmeyi düşünen araştırmacıların, konuyu ele alış ve işleme yöntemleri açısından farklı bir bakış açısı edinmelerine yardımcı olabilir. Araştırmada sağlık çalışanlarından hemşireler için elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak, yine sağlık sektöründe daha kapsamlı ve büyük örneklem ile veya farklı sektör ve çalışanlar üzerinde, birçok farklı analiz ve değişkenin de hesaba katıldığı araştırmalarla; çatışma ve bağlılık ilişkisine dair kapsamlı sonuçların elde edilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, A. (2008a). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4, No. 1, 57-65.
- Ahmad, A. (2008b). Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance. *The Journal of International Management Studies*, Vol: 3, No: 2, 176-180.
- Akbolat, M., Kahraman, G. ve Öztürk, T. (2016). Sağlık çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları iş-aile çatışması örgütsel bağlılıklarını etkiler mi?. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19 (2), 153-169.
- Akintayo, D.I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, Vol. 2(1), 1-8.
- Albayrak, A.S. (2006). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S. Y., Grunberg, L. ve Greenberg, E. (2002). Women managers and the experience of work-Family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, Vol:1, No:3, 9-15.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, 99-113.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam Tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, 203-216.
- Ateş, A.B. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisi: kamu kurumlarında bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, E. ve Basım, H.N. (2017). İş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık etkileşiminde algılanan yönetici desteğinin rolü. *Business and Economic Research Journal*, Vol: 8, No: 4, 773-784.

- Azizollah, A., Abolghasem, F. ve Mohammed Amin, D. (2015). The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Glob J Health Sci*, 8(7), 195–202.
- Bakan, İ. (2011), *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baykal, B. (2014). Çalışma saatleri iş–aile çatışması açısından belirleyici midir? Erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:5, Sayı: 2, 10-23.
- Baymur F. (1973). *Genel Psikoloji*, İstanbul: İnkılab ve Aka Kitabevleri.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59, 125-139.
- Baysal, A.C. ve Paksoy, M (1991). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 7-15.
- Beauregard, T.A. (2006). Are organizations shooting themselves in the foot? Workplace contributors to family-to-work conflict. *Equal Opportunities International*, 25(5), 336-353.
- Bellavia, G.M. ve Frone, M.R. (2005). Work-family conflict. J. Barling, E. Kelloway ve M.R. Frone (editörler). *Handbook of Work Stress* içinde (s.113-48). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bhuian, S. N., Menguc, B. ve Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: A triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, 58, 141-150.
- Bilazer, F.N., Konca, G.E., Uğur, S., Uçak, H., Erdemir, F. ve Çıtak, E. (2008). Türkiye’de hemşirelerin çalışma koşulları. Türk Hemşireler Derneği Yayınları, <http://turkhemsirelerderneği.org.tr/tr/yayinlar.aspx> (Erişim Tarihi: 10.08.2019)

- Bruck, C.S. ve Allen, T.D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 457-472.
- Carlson, D.S., Kacmar K.M. and Willams L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol:56, No:2, 249-276.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chughtai, A.A. ve Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 11, 1-16.
- Cingöz, A. ve Kaya, A. (2018). İş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik turizm sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:22, Sayı:2, 127-153.
- Çağatay, A. (2012). İş aile çatışmasının çalışanların iş performanslarına etkisinin belirlenmesi: Ankara'daki özel eğitim kurumlarında bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çakır, M. (2011). Turizm sektöründe iş-aile çatışması: Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çarıkçı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 153-170.
- Çarıkçı, İ.H. (2001). İş-aile çatışmaları: etkileşim, süreç ve nedenler-Türkiye'deki banka çalışanlarında bir uygulama, *Dördüncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çoban, H. (2014). İş-aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, <http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004> (Erişim Tarihi: 05.09.2019).
- Çulha, E. (2015). Hemşirelerde iş-aile çatışmasının evlilik doyumu, psikolojik semptomlar ve ebeveynlik yeterlilik algısı ile olan ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., ve Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- Dede, N.P., Yılmaz, G. ve Çakınerk, A.K. (2014). İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 5, 121-142.
- Demir, C. ve Öztürk, U C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:26, Sayı:1, 17-41.
- Diker, O. (2010). İş-aile çatışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: Nevşehir bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H. T. (2017). İş aile çatışması, aile iş çatışması ile öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt: 10, sayı: 53, 718-729.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, 37,61.
- Drummond, H.(2000). *Introduction to Organizational Behaviour*, New York: Oxford University Press.

- Duxbury, L, Higgins, C.A. ve Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal Of Family Issues*, Vol:15, No:13, 449-466.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2003). Work life conflict in Canada in the new millennium: A status report. *Public Health Agency of Canada*.
- Eagle, B., Icenogle, M.L., Maes, J.D. ve Miles, E.W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts, *The Journal of Social Psychology*, 138(6), 690-709.
- Efeoğlu, İ.F. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Erdamar, G. ve Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 116 (2014), 4919-4924.
- Ergun, E. ve Yüksel, A. (2019). İş-yaşam çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçlarına etkisi ve iş stresinin aracılık rolü. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, 67-90.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. Glencoe, IL: Free Press.
- Evren, Z. (2017). Örgütsel bağlılık ve mağazacılık sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. Tezsiz Yüksel Lisans Projesi. Pamukkale: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Flango, V.E. ve Brumbaugh, R.B. (1974). The dimensionality of the cosmopolitan-local construct. *Administrative Science Quarterly*, 19, 198-210.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out, *Journal of Social Issues*, Vol. 30, No: 1, 159-165.
- Frone, M.D. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 85, No: 6. 888-895.

- Giray, M.D. ve Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş- aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşama olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83-107.
- Goyal, K.A. ve Babel, A.A. (2015). Issues and challenges of work life balance in banking industry of India. *Pacific Business Review International*, Vol: 8, Issue: 5, 113-118.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Gunz, H.P. ve Gunz, S.P. (1994). Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers. *Human Relations*, 47(7), 801-826.
- Gül H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 2, No: 1, 37-55.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B. ve Ahola, K. (2008). The job demand- resources model: A three year cross-lagged study of burnout, depression, commitment and work engagement. *Work and Stress*, 22(3), 224-241.
- Hamidi, Y., Mohammadibakhsh, R., Soltanian, A. ve Behzadifar, M. (2017). Relationship between organizational culture and commitment of employees in health care centers in west of Iran. *Electron Physician*, 9(1), 3646–3652.
- Hatam, N., Jalali, N.T., Askarian, M. ve Kharazmi, E. (2016). Relations between family-work and work-family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*. 4(2), 107-118.
- Hysmenova, H. (2017). Hemşirelerde iş-aile ve aile-iş çatışmasının tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- İnal, F. (2016). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Nevşehir örneği. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: İleri Giden Ofset.
- İncir, G. (1998). Vardiyalı çalışma ve kronobiyolojik araştırmalar. *Verimlilik Dergisi*, 1, 59-72.
- Jenitta, J.N. ve Elangkumaran, P. (2016). An impact of work family conflict on organizational commitment: A study of staff members at People's Bank in Trincomalee District. *International Journal of Research in Commerce & Management*, Vol:4, No:11.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 449-517.
- Karatepe O.M. ve Sokmen A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 27(2), 255-268.
- Karatepe O. M. ve Kılıç H. (2007) Relationships of supervisor support and conflicts in the work–family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252.
- Karcioğlu, F. ve Türker, E. (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 2, 121-140.
- Keleş, H. (2006). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kılıç, K.C., Efeoğlu, İ.E., Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2008). Adana ilindeki özel sağlık merkezlerinde çalışan personelin iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresine etkisi üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, 241-254.

- Korkmazer, F. (2018). İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü. Doktora Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kossek, E. ve Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149
- Leong, C.S., Furnham, A. ve Cooper, C.L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49, 10, 1345-1361.
- Makola, L. (2014). Work-family and family-work conflicts amongst nurses working with HIV/AIDS patients within the Limpopo Province. Yüksel Lisans Tezi, Limpopo: University of Limpopo, Faculty of Humanities.
- Malik, S., Awan, A.G. ve Qurat-ul-Ain (2015). Role of work-family conflict on organizational commitment and organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 222-229.
- Manisalı, A. (2013). Hekim- hemşire arasındaki çatışma nedenleri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Marsden, P.V., Kalleberg, A.L. ve Cook, C.R. (1993). Gender differences in organizational commitment. *Work and Occupations*, 20(3), 368–390.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, Vol: 12, 5, 189-192.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Mesmer-Magnus, J.R. ve Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 215-232.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J.P. ve Allen N.J. (1997). *Commitment in workplace: theory, research and application*, California: Sage Publications.
- Mikkelsen, A. ve Burke, R.J. (2004). Work-family concerns of Norwegian police officers: antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 429–444.
- Morrison, E.W. ve Robinson, S.L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops, *Academy of Management Review*, Vol. 22, No.1, 226- 256.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol: 14, Issue: 2, 224-247.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1982). *Employee-Organisation Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, London: Academic Press.
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, cilt:2, sayı:1, 127-145.
- Norris, D. R. ve Niebuhr, R. E. (1984). Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 49–59.
- OECD (2019). OECD Sağlık İstatistikleri: Hemşireler. <https://data.oecd.org/healthres/nurses.htm> (Erişim Tarihi: 12.08.2019).
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 71, No: 3, 492-499.
- Önel, N. (2006). İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önder, G., Aybas, M. ve Önder, E. (2014). Hemşirelerin stres seviyesine etki eden faktörlerin öncelik sırasının çok kriterli karar verme tekniği ile belirlenmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, 21-35.

- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, 69-99.
- Özkaya, M. Ö., Kocakoç, İ.D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2), 77-96.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2013). İş-Aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 19-49.
- Özmutaf, N.M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 41-60.
- Peker, A. (2009). Vardiya sistemi ile çalışan hemşirelerin dikkat düzeyi. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Pieffer, J. (1995). *Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan*, İstanbul: Birleşik Basım Dağıtım.
- Pickering, D.I. (2006). The relationship between work-life conflict/work-life balance and operational effectiveness in the Canadian Forces. Defence Research and Development Canada. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a473654.pdf> (Erişim tarihi: 7.09.2019)
- Pilar de Luis Carnicer, M., Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M. ve José Vela Jiménez, M. (2004). Work-family conflict in a southern European country. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 5, 466-489.
- Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H.A. ve Doğrusöz, L.A. (2018). The relationship between work-family conflict, organizational silence and social support in nurses at a university hospital. *Journal of Psychiatric Nursing*, 9(3), 195-204.
- Rehman, R. R. ve Wateed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: study of faculty members in Pakistan Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol: 10, No:1. 23-26.
- Riaz, T. Ve Hunjra, N.A. (2015). Evidence of organizational commitment and work-life conflict. *E3 Journal of Business Management and Economics*, Vol: 6, Issue: 1, 12-16.

- Robbins, S. (1998). *Organizational Behavior: Contexts, Controversies, Applications*; USA: Prentice- Hall.
- Robinson, S.L. (1996), Trust and breach of the psychological contract, *Administrative Science Quarterly*, Vol:41, No: 4, 574- 599.
- Rousseau, D.M. (1995), *Psychological Contracts in Organizations; Understanding Written & Unwritten Agreements*, Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B. ve Peiro, M.J. (2015). Work family conflict self efficacy and emotional exhaustion a test of longitudinal effects. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 147-154.
- Sabil, F., Abu, H., Kasuma, J. ve Lizzan, N. (2016). Identifying work-family conflict among nurses: a qualitative study. *3rd International Conference on Business and Economics*, 21 - 23 September, 108-120.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. (1. Baskı), Bursa: Alfa Aktuel Basım.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, 613-628.
- Sağlık Bakanlığı (2018). 2017 yılı Sağlık İstatistikleri Yıllığı. <https://www.saglik.gov.tr/TR,11588/istatistik-yilliklari.html> (Erişim Tarihi: 19.09.2019)
- Sakhtivel, D. ve Jayakrishnan, J. (2012). Work-life balance and organizational commitment for nurses. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(5), 1-6.
- Salami, S.O. (2017). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *The Antropologist*, 10(1), 31-38.
- Schieman, S. ve Glavin, P. (2011). Education and work family conflict explanations, contingencies and mental health consequences. *Sociel Forces*, Vol:89, No:4. 1341-1362.
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, Vol:6, No:2, 143-150.

- Swailles, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, Vol: 4, No:2, 155-178.
- Samsun İl Sağlık Müdürlüğü (2019). Samsun ilinde bulunan özel hastanelerdeki hemşire sayıları (Kuruma verilen dilekçe ile ilgili verilere erişilmiştir.)
- Şekerli, E.B. (2007). Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin meta analiz ile araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2, 60-76.
- Şimşek, M. (2002). *İnsan faktörü*. İstanbul: Babil Kültür Yayıncılık.
- Taslak, S. (2007). İş-aile çatışmalarının biryesele ve örgütsel sonuçları üzerine uygulamalı bir araştırma. *Yönetim*, Yıl: 18, Sayı: 58, 67-75.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:16, Sayı:1, 20-37.
- Toraman, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TÜİK (2018). 2017 yılına ait sağlık istatistikleri. www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 01.10.2019)
- Turnley, W.H. ve Feldman, D.C. (1999), The impact of psychological violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52(7), 895- 922
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.
- Uçar, R. ve Uçar, İ.H. (2014). Müfettişlerin örgütsel bağlılık düzeyi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-6.
- Uslu, A. (2012). Örgütsel bağlılık, daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde bir araştırma ve Muş şeker fabrikasında bir alan çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Ankara: Barış Platin Yayınevi.
- Vallone, E. ve Donaldson, S. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Journal of Work & Stress*, 15 (3), 214-226.
- Williams, L.J. ve Hazer, J.T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a reanalysis using latent variable structural equation Methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.
- Wu, Y.F., Wang, P.C. ve Chen, Y.C. (2018). Gender differences and work-family conflicts among emergency physicians with intention to leave. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6231391/> (Erişim Tarihi: 09.09.2019)
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005), Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri İle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yıldırıp, S., Öner, M. ve Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin iş-aile çatışması ve yaşam tatmini düzeyleri: demografik özellikler açısından bir değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3. 165-182.
- Yurttagül, Z. (2016). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: beyaz ve mavi yaka çalışanlarda bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: sağlık sektöründe bir çalışma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, 297-321.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimini ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı:22, 445-458.
- Yüksel, İ. (2005). İş aile çatışmasının kariyer tatmini ve iş tatmini davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 301- 314.
- Zain, A.N.D. ve Setiawati, T. (2018). Influence of work family conflict and job satisfaction on medical employee performance through organizational

commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol: 8, Issue: 1, 1-19.

Zhang, M., Griffeth, R. ve Fried, D. (2012). Work-family conflict and individual consequences", *Journal of Managerial Psychology*, Vol:27, No: 7, 696-713.

Zulfiquar A., Kundi G.M., Qureshi Q.A., Khan N., Akhtar R. ve Khan M.Y.S. (2014). Evaluating the Relationship between work-family conflict and organizational commitment (a survey of nursing staff in public sector hospitals of district Bhakkar, Pakistan). *Public Policy and Administration Research* 4(3), 58-63.

http-1: <http://www.dilekekici.com/bilgi/is-aile-catismasi/> (Erişim Tarihi: 27.09.2019).

EK- 1: Anket formu

Değerli Katılımcı,

Anadolu Üniversitesi İşletme Anabilim dalı, Yönetim ve Organizasyon bilim dalında tarafımda hazırlanan bu akademik çalışmada “**Özel hastanelerdeki hemşirelerin iş-aile, aile-iş çatışması ve örgütsel bağlılık ilişkisi**” araştırılacaktır. Elde edilecek veriler kesinlikle gizli tutulacaktır. Vereceğiniz cevaplar ile çalıştığınız kurum ya da şahsınıza yönelik bir değerlendirme yapılmayacaktır. Soruları içtenlikle ve tam bir şekilde cevaplamanız, araştırma için büyük önem taşımaktadır. Zaman ayırıp araştırmaya katılım sağladığınız için çok teşekkür ederim.

Elif TÜRKEL

Anket formuna isim/soyisim ya da çalıştığınız kurumun adını yazmayınız. Seçtiğiniz cevabın yanındaki boşluğa işaretleme yapınız (X)

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyet

Erkek ()	Kadın ()
-----------	-----------

Yaş

20-29 ()	30-39 ()	40-49 ()	50-59 ()	60+ ()
-----------	-----------	-----------	-----------	---------

Eğitim

Lise ()	Ön Lisans ()	Lisans ()	Lisansüstü ()
----------	---------------	------------	----------------

AİLE İLE İLGİLİ BİLGİLER

Medeni durum

Evli ()	Bekar ()	Boşanmış ()	Dul ()
----------	-----------	--------------	---------

Ebeveyn olma durumu

Hayır ()	Evet ()
-----------	----------

Bakımınıza muhtaç kişiler (Anne, baba, eş, kardeş, diğer vs)

Yok ()	Var ()
---------	---------

İŞ İLE İLGİLİ BİLGİLER

Ünvanınız

Meslekteki toplam çalışma süreniz

1-9 yıl ()	10-19 yıl ()	20-29 yıl ()	30 ve üstü ()
-------------	---------------	---------------	----------------

Bu kurumdaki toplam çalışma süreniz

1-9 yıl ()	10-19 yıl ()	20-29 yıl ()	30 ve üstü ()
-------------	---------------	---------------	----------------

Haftalık çalışma süreniz (saat)

0-29 ()	30-39 ()	40-49 ()	50-59 ()	60 + ()
----------	-----------	-----------	-----------	----------

Aşağıdaki ölçeklerde yer alan soruları, 1'den 5'e kadar sıralanmış ifadelerden, size uygun olanını ilgili kutucuğa işaretleyerek (X) cevaplayınız.

	1.Kesinlikle katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Kararsızım 4.Katılıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
		1	2	3	4	5
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	1. İşimin gerekleri ev ve aile yaşantımı etkiliyor.					
	2. İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı (eş, baba, evlat olma vb.) yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
	3. İşimin gereklerinin beni çok fazla meşgul etmesi nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri (resim yapmak, el sanatlarıyla uğraşmak, müzik aleti çalmak vb.) yapamıyorum.					
	4. İşim aileme ilgili görevlerimi (yemek pişirmek, temizlik, bakım-onarım ve alış-veriş yapmak, faturaları ödemek vb.) yerine getirmemi engelliyor.					
	5. İşle ilgili görevler nedeniyle aileme ilgili faaliyet planlarımı (tatile, pikniğe, aile ziyaretine gitmek vb.) değiştirmek zorunda kalıyorum.					
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	6. Ailemin ya da eşimin istekleri işimle ilgili faaliyetlerimi engelliyor.					
	7. Evde olduğum zamandaki istekler nedeniyle işte yapmam gereken şeyleri ertelemek zorunda kalıyorum.					
	8. Ailemin ya da eşimin istekleri nedeniyle işte yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
	9. Evdeki yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı engelliyor.					
	10. Aileme ilgili sıkıntılar, işle ilgili görevlerimi yerine getirme kapasitemi azaltıyor.					

	1	2	3	4	5
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1.Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.				
	2.Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.				
	3.Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum				
	4.Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.				
	5.Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.				
	6.Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum				
	7.Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.				
	8.Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.				
	9.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.				
	10.Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.				
	11.Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.				
	12.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir				
	13.Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.				
	14.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.				
	15.Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.				
	16.Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.				
	17.Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.				