

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ, İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: İLAÇ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Dr. İ. Efe EFEOĞLU
Çukurova Üniversitesi

Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN
Çukurova Üniversitesi, İ.İ.B.F
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Başkanı

ÖZET

Bu çalışmada, çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu amaçla, ilaç sektöründe faaliyet gösteren firmalardan Adana ilinde bölge müdürlükleri bulunanların tıbbi ilaç tanıtımından sorumlu çalışanlarıyla yapılan anket çalışması yoluyla elde edilen bulgular örgüt kuramı çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçları, ilk olarak, iş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Aile-iş çatışmasının ise, iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İkinci olarak, iş-aile yaşam çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyum üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Aile-iş çatışmasının ise, iş doyum üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Üçüncü olarak, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır. İş-aile çatışmasının ise, örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, İlaç Sektörü.

Abstract

In this study, the effects of work-family conflict on employees' job stress, job satisfaction and organizational commitment levels are investigated. For this purpose, the data obtained from the employees of pharmaceutical companies, which have regional offices in Adana, via surveys are analyzed in the extent of organization theory.

Research results, firstly, reveals that work-family conflict and work to family conflict have positive effects on job stress. Family to work conflict has no effects on job stress. Secondly, work-family conflict work to family conflict have positive effects on job satisfaction while no evidence has been found regarding the effects of family to work conflict on job satisfaction. Thirdly, work-family conflict and work to family conflict have negative effects on organizational commitment while no evidence has been found regarding the effects of work to family conflict on organizational commitment.

Key Words: Work-Family Conflict, Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Pharmaceutical Industry.

1. Giriş

Yapılan araştırmalar, çalışanların iş ve özel yaşamları daha özeldir ise aile yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurarak bir yandan iş yaşamında verimli çalışmalarının öte yandan özel yaşamlarında ailelerine daha fazla zaman ayırarak mutlu olmalarının pek de kolay olmadığını göstermektedir. Bunun sebebi ise, iş ve aile yaşam alanlarının sürekli değişken yapıda olmasıdır. Örgütlerin açık sistemler oldukları göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların iş yaşamlarını şekillendiren örgüt amaçlarının, örgüt kültürünün, örgüt yapısının, çalışanların iş tanımlarının, iş gereklerinin ve iş standartlarının değişime açık unsur ve süreçler olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bunun yanında, çalışanların aile yaşantıları da biyolojik, psikolojik, ekonomik, toplumsal ve hukuki özellikleri olan ailenin sosyal bir kurum olması nedeniyle oldukça değişime açıktır. Dolayısıyla iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki de değişken bir yapıdadır. Bu değişkenliğin kişinin yaşamında çatışma yaratma olasılığı oldukça yüksektir. Çatışmanın kaçınılmaz olduğu durumda ise çatışmanın yönetilmesi gerekmektedir.

İş-aile yaşam çatışması çalışanların kişisel mutlulukları ve yaşam tatminlerinin yanı sıra çalıştıkları işletmeler açısından önem taşıyacak şekilde iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini de etkileyebilmektedir. Bu çatışmanın etkin bir şekilde yönetilmesi için uygun insan kaynakları politikalarının üretilmesi, örgütsel düzenlemelerin ve uygulamaların gerçekleştirilmesi önemlidir. Bunun için ise, farklı kurumsal ortamlarda ve pazarlarda faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin işleriyle ilgili tutum ve davranışlarını ne yönde ve ne derecede etkilediğinin belirlenmesi gerekir.

Bu çalışmanın amacı, iş-aile yaşam çatışmasının çalışanların işe yönelik tutumları ve bunun yanında iş yerindeki davranışları üzerindeki etkilerini iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları çerçevesinde incelemektir.

Bu çalışmada iş-aile yaşam çatışması kavramının tanımı yapılmakta, iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri konusunda bilgiler verilmektedir. Bu bilgilerin ardından örgüt araştırmacılarının iş-aile yaşamı ilişkileri konusunda geliştirdikleri farklı bakış açıları incelenmektedir. Daha sonraki aşamalarda oluşturulan teorik çerçeve doğrultusunda hipotezler gerçekleştirilmekte, SPSS 13.0 İstatistikî Sosyal Bilimler Paketi kullanılarak gerekli analizler yapılmakta ve elde edilen bulgular değerlendirilmektedir. Araştırma sonucu elde edilen bulgular değerlendirmeler ışığında özellikle farklı kademelerdeki yöneticilere önerilerde bulunmaktadır.

3. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramının Tanımı ve İş ve Aile Yaşamı İlişkileri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

İş-aile yaşam çatışması roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkar.

Aile yaşam alanının ve iş yaşam alanının etkileşim içerisinde bulunduğu varsayımına dayanan çeşitli araştırmalar incelendiğinde bu konuda beş farklı kuramın var olduğu görülmektedir (Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Jones ve Butler, 1980; Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991; Duxbury, Higgins ve Lee, 1994; Evans ve Bartolome, 1984; Greenhaus

ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987; Hesketh ve Shouksmith, 1986; Kopelman ve diğ., 1983; Letter ve Durup, 1996; Lobel, 1991; Paradine, Higgins, Szeglin, Beres, Kravitz ve Fotis, 1981; Thomas ve Ganster, 1995; Zedeck and Mosier, 1990)

İş ve aile yaşamlarının etkileşimi konusu üzerine geliştirilmiş kuramlardan akılcı bakış açısı ve telafi kuramı çalışanların yaşadıkları zaman baskısını esas alarak iş-aile yaşam çatışması kavramını inceler. Buna göre, akılcı bakış açısı, çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşamasının nedeninin esas olarak zaman kısıtı olduğu varsayımına dayanır. Telafi kuramı, çalışanların iş ya da aile yaşam alanlarından birisiyle ilgili olarak yaşadıkları doyumsuzluğu telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla zaman sağlamaya yöneldikleri, buna bağlı olarak iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesinin bozulmasına yol açarak çatışma yaşadıkları varsayımına dayanır. Öte yandan, katkı ve taşma kuramları, sırasıyla çalışanların iş ve aile yaşam alanlarındaki doyum düzeylerini ve bu yaşam alanlarındaki gelişmeleri esas alarak iş ve aile yaşamı ilişkilerini inceler. Buna göre, katkı kuramı kişisel ve örgütsel unsurların birbirleri üzerinde etkili olarak çalışanın genel yaşam doyumu düzeyini etkilediği varsayımına dayanırken, Taşma kuramı, iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişmelerin diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratacağı varsayımına dayanır. Çatışma kuramı ise, esas olarak çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşamlarının kökeninde söz konusu yaşam alanlarında farklı roller üstlenmelerinin değil bu rollerin gereklerini yerine getirme zorluklarının yattığı varsayımına dayanır.

3.1. İş Stresinin Tanımı ve İş Stresi Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

İş stresi çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir. İş stresi konusunda yapılan çalışmaların bir kısmında, iş stresi kavramlaştırılırken iş stresinin çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıktığı varsayılmıştır (French, 1974; French ve Caplan, 1970; Van Harrison, 1978). Bu varsayımın göre, iş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iş stresi yaşamasına neden olur. Ancak bu varsayım bazı çalışmalarda doğrulanmamaktadır.

Lazarus (1991), iş stresinin nedenini çalışan ve çevresi arasındaki uyumsuzluk olarak açıklayan yaklaşımı çalışan-çevre ilişkisinin durağan değil değişken olduğunu belirterek eleştirmektedir. Benzer şekilde, Schuler (1980) de, çalışan-çevre ilişkisinde denge durumunun yani çalışanın iş stresi yaşamadığı durumun hiçbir zaman var olmayacağını belirtmektedir. Bazı araştırmacılar ise, çalışan tarafından algılanan iş stresi kaynaklarının ya da işte çalışmanın algılanan sonuçlarının sadece iş çevresiyle ilgili olup olmadığını sorgulamaktadır. (Spector, 1992).

İş stresi konusunda benimsenen bir diğer yaklaşım ise, sistem kuramını esas alan yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, çalışanın kendisine yöneltilen bir talebi yetenek, beceri, yetki, zaman vb. mevcut yetkinlikleri ve kaynaklarıyla karşılayamadığı durumda iş stresi ortaya çıkar. Talebin karşılanamaması çalışanın önemli gördüğü kişisel ve profesyonel yaşamıyla ilgili amaçlarına ulaşmasının önünde engel oluşturduğundan, bu durum çalışanın iş stresi yaşamasına yol açar (House, 1981; Lazarus ve Folkman, 1984).

3.2. İş Doyumunun Tanımı ve İş Doyumu Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

Örgüt araştırmacıları tarafından farklı tanımları yapılan iş doyum kavramı çalışanın, işine veya işteki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hali; sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu haz; işinden beklentisi ve işinden sağladığı ödüller arasındaki uyum; işine karşı tutumu olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, çalışanın iş doyum düzeyi çalışanın beklentilerinin hangi ölçüde karşılandığını gösterir. Genel bir ifade ile iş doyumunu çalışanın çalıştığı işle ilgili beklentilerine bağlıdır (Iffaldano ve Machinsky, 1985). Garcia-Bernal, Gargallo-Castel, Marzo-Navarro ve Riverra-Tores (2005), iş doyumunu etkileyen değişkenleri dört farklı grupta sınıflandırmaktadırlar. Bunlar, çalışılan işin sağladığı kişisel gelişim fırsatları, kişilerarası ilişkiler, çalışılan işin ekonomik nitelikleri ve çalışma koşullarıdır.

Çalışanların iş doyum düzeylerinin çalıştıkları işle ilgili beklentilerine göre şekillendiğini gösteren çeşitli araştırma bulguları mevcuttur. Örneğin, Long (2005), iş doyumunu konusunda yönetim literatürü üzerine yaptığı inceleme sonucunda araştırma bulgularının büyük bir bölümünün görece olarak eğitim düzeyleri yüksek olan çalışanların iş doyum düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğunu ortaya koyduğuna işaret etmektedir. İş doyumunu üzerine yapılan çalışmaların büyük bir bölümü erkek ve kadın çalışanlar arasında iş doyumunu açısından anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışanlar çalıştıkları işletmelerin büyüklüğü ve sözkonusu işletmelerdeki konumlarına bağlı olarak da iş doyum düzeyleri açısından farklılıklar gösterebilmektedirler (Long, 2005). Buna göre, görece olarak küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar, bu işletmelerde terfi edebilecekleri kademelerin kısıtlı olduğunu göz önünde bulundurarak iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyecek beklentiler içerisine girmeyebilirler.

Kuramsal olarak her ne kadar çalışanın iş doyum düzeyi ile iş performansı arasında bir ilişkinin kurulabileceğine yönelik kanıtlar bulunsa da (Podaskoff ve Organ, 1986), bu konuda yapılan araştırmaların büyük bir bölümü istatistiksel anlamda güçlü bir ilişkinin varlığına işaret etmemektedir (Iffaldano ve Machinsky, 1985).

Çalışanların iş doyum düzeyi ile ruhsal ve fiziksel sağlık durumu arasındaki ilişkileri sınamaya yönelik araştırmaların sonuçları, iş doyum düzeyleri yüksek olan çalışanların diğer çalışanlara kıyasla sağlık durumlarının daha iyi olduğunu, daha az stres yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

3.3. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Örgütsel Bağlılık Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

Genel olarak, örgütsel bağlılık, çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgütün amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum vb. farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yapılan çalışmaları inceleyen Özdevecioğlu (2003) çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen örgüt içi faktörleri bireysel özellikler, iş ile iş yerinde üstlenilen rol, iş deneyimi ile çalışma ortamı, örgüt yapısı kapsamında sınıflandırmanın uygun olduğunu

belirtmektedir.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmaların bir kısmında, örgütsel bağlılığın çalışanın psikolojik gereksinimlerinin bir dışavurumu olduğu vurgulanmaktadır. Bu bakış açısına göre, örgütsel bağlılık çalışan ve çalıştığı kurumu birbirine bağlayan psikolojik bir bağdır. Bu bağın oluşumunda, çalışanın uyum sağlama, kişisel kimliğini tanımlama ve çalıştığı kurumun değerlerini içselleştirme gereksinimlerinin etkisi vardır. (Meyer ve Allen, 1997).

4. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkileri

4.1. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresiyle İlişkisi

İş stresi konusunda yapılan çalışmaların bir kısmında, çalışanın iş stresi düzeyini azaltan ya da arttıran unsurlardan birisinin çalışanın yakın çevresinden gördüğü sosyal destek olduğu dikkate alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre, sosyal destek kaynağı olarak aile iş stresi üzerinde etkili olabilecektir. Öte yandan, çalışanın iş yerinde yaşadığı stres, çalışanın sadece iş yaşamını değil, iş-aile yaşamı konusundaki çeşitli kuramların da temellendirdiği şekilde aile yaşamını da etkileyecektir. İş stresinin kaynakları, çalışanda sadece iş stresi yaratmakla kalmayacak, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olacaktır (Wallace, 1999, 2001)

Yapılan araştırmalarda özellikle iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş stresi ile hangi yaklaşımlar çerçevesinde, ne yönde ilişkilendirildiğini kısaca açıklamak için sözkonusu araştırmalara örnek olabilecek üç farklı çalışma aşağıdaki satırlarda incelenmektedir.

Vinokur, Pierce ve Buck (1999) tarafından geliştirilen modelde iş-aile yaşam çatışması kavramının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kavramlarının iş stresi üzerinde herhangi bir etkisi görülmemektedir. Modelde çalışanın iş stresi düzeyinin iş-aile çatışması düzeyini etkileyeceği belirlenmekte, aile-iş çatışması ile iş stresi arasında ise herhangi bir ilişki kurulmamaktadır. Halbuki Netemeyer, Brashear-Alejandro ve Boles (2004) tarafından geliştirilen başka bir modelde iş-aile ve aile iş çatışmasının iş stresi üzerinde belirleyici olduğu gösterilmektedir.

Netemeyer ve diğerleri (2004), daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda iş-aile yaşam çatışmasının boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde doğrudan etkili olacağını varsaymaktadır.

Netemeyer ve diğerleri (2004), çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması değişkenlerinin her ikisinin de iş stresi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etki göstermesini beklemenin anlamlı olacağını belirtmektedirler.

Karatepe ve Baddar (2006), iş-aile yaşam çatışması kavramının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının çalışanların iş ve aile yaşamları üzerindeki etkilerini sorguladıkları çalışmalarında, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının yaşanılmasının kaçınılmaz olduğunu, bunun sonucunda da Netemeyer, Brashear-Alejandro ve Boles'in (2004) belirttiği gibi iş stresi yaşamalarının beklenebileceğini belirtmektedirler.

Karatepe ve Baddar (2006), iş-aile yaşam çatışmasının boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında doğrudan ilişki bulunabileceğini savunarak iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmalarında

çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde etkili olduğunu göstermekle birlikte, aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmadığını ortaya koymuşlardır.

4.2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Doymuyla İlişkisi

Yapılan araştırmaların çok büyük bir iş-aile yaşam çatışması ile iş doymu arasında bir ilişki olduğu ortaya konmaktadır. Bazı araştırmacılar, iş doyumunu, çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşabilen işle ilgili beklentileri çerçevesinde açıklayan geleneksel yaklaşımdan farklı olarak, çalışanların işle ilgili beklentilerinin çok daha geniş kapsamdaki sosyal ve ekonomik değişkenler tarafından etkilenebileceği görüşünü geliştirmişlerdir.

Netemeyer, Brashear-Alejandro ve Boles (2004), iş-aile yaşam çatışmasının boyutlarından iş-aile çatışması ile iş doymu arasındaki ilişkiye iş stresinin aracılık ettiğini belirtmektedirler. Bir başka çalışmada, Adams, King ve King (1996) ise, iş ve aile yaşamlarının etkileşimlerini sosyal destek yazınından yararlanarak ilişkilendirmektedirler. Araştırmacılar bu çalışmada, iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş doymu üzerinde doğrudan etkili olduğu görüşünü ortaya koymuşlardır.

4.3. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi

İş-aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişkinin bulunup bulunmadığını irdeleyen araştırmaların bir bölümünde bu iki değişkenin istatistiksel olarak önemli derecede ilişkili olduğu, iş-aile yaşam çatışması arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı (Netemeyer ve diğ., 1996) ortaya koyulurken, her iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin varlığına rastlanmayan ya da beklenenden farklı bulgular elde edilen çalışmalar da bulunmaktadır (Lee ve Maurer,1999).

5. Materyal ve Yöntem

Bu çalışmanın hazırlanması aşamasında öncelikle iş-aile yaşam çatışması ile iş stresi, iş doymu ve örgütsel bağlılık kavramları arasında ne tür ilişkilerin varlığına işaret edildiği, iş-aile yaşam çatışmasının sözkonusu kavramlar üzerinde ne tür etkilerinin bulunduğu, sözkonusu etkilerin hangi yöntemlerle sınındığını belirlemek amacıyla literatür incelemesi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın kapsamının ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi aşamasında ilaç sektörü, ilaç sektöründe faaliyet gösteren firmalar, bu firmalarda görev yapan ilaç tanıtımından sorumlu çalışanlar konusundaki istatistikî veri, analiz ve değerlendirmeleri içeren raporlar ile daha önce yapılan araştırmalar incelenmiştir. Bunun yanında çeşitli ilaç firmalarında çeşitli kadrolarda görev yapan profesyonellerin görüşleri alınmıştır.

Bu süreç sonucunda araştırma örnekleminin ana kitleyi kapsayacak şekilde sektörde faaliyet gösteren ilaç firmalarının Adana Bölge Müdürlüklerinde ilaç tanıtımından sorumlu olarak çalışanlardan oluşmasının uygun olacağına karar verilmiştir. İlaç firmalarının Adana Bölge Müdürlüklerinde çalışanlarının sayısını içeren liste bu firmaların genel müdürlükleri ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iletişim kurularak hazırlanmıştır. Nihai liste Adana ilinde bölge müdürlüğüne sahip olan 66 ilaç firmasında istihdam edilen bölge koordinatörü, bölge müdürü, tıbbi tanıtım sorumlusu kadrolarındaki 512 çalışanın tamamından oluşmaktadır.

5.1. Verilerin Toplanması ve Analiz Yöntemi

Veri toplanması sürecinde hem birinci el hem de ikinci el verilerden yararlanılmıştır. Birinci el verilerin toplanması amacıyla hazırlanan anket formunda iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkileri sınaama amacına yönelik olarak daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirilmiş oldukları ölçekler, bunun yanında da ankete cevap verenlerle ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorular yer almıştır.

Anketlerdeki veriler İstatistikî Sosyal Bilimler Paketi 13.0 (Statistical Package for the Social Sciences, SPSS) programına aktarıldıktan sonra analiz ve yorumların yapılmasında esas olarak pearson korelasyon analizi ve doğrusal regrasyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. İş-aile yaşam çatışması kavramı ve bu kavramın alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilişkilerini sınamak için pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. İş-aile yaşam çatışması kavramı ve alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini sınamak için ise doğrusal regrasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. İş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde etkileri sınanan iş-aile yaşam çatışması kavramının alt boyutlarının ikiden fazla olmaması nedeniyle çoklu regrasyon analizi yönteminin kullanılmasına gerek görülmemiştir (Büyüköztürk, 2003).

6. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda, daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarına dayanılarak çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileriyle ilgili hipotezler geliştirilmiştir. Daha sonra, geliştirilen hipotezlere dayanılarak iş-aile yaşam çatışması kavramı ile iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkileri ortaya koyan hipotezler oluşturulmuştur. Geliştirilen hipotezleri üç grupta toplamak mümkündür:

- * İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkileri
- * İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş doyumu üzerindeki etkileri
- * İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri

Analizler sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesine yön veren araştırma hipotezleri Tablo 6,1’de toplu halde gösterilmektedir.

Tablo 6.1. Araştırmanın Hipotezleri

A) İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkileri
<i>H1: Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.</i>
<i>H2: Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.</i>
<i>H3: Çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.</i>
B) İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İş Doyumu Üzerindeki Etkileri
<i>H4: Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş doyumunu düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.</i>
<i>H5: Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş doyumunu düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.</i>
<i>H6: Çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin iş doyumunu düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.</i>
C) İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri
<i>H7: Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.</i>
<i>H8: Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.</i>
<i>H9: Çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.</i>

7. Bulgular ve Değerlendirmeler

7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Anketi cevaplayan toplam 162 çalışanın %89'u (144 kişi) erkek , %11'i (18 kişi) kadındır. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde , %68'inin (111 kişi) 20-29 yaş aralığında, %28'inin (46 kişi) 30-39 yaş aralığında yer alırken %0,4'ünün (5 kişi) de 40 ve yukarısı yaşlarda olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %37'sinin (60 kişi) bekâr, %61,7'sinin (100 kişi) evli, % 0,6'sının (1 kişi) yasal olarak eşinden ayrılmış ve %0,6'sının (1 kişi) evli ancak eşinden ayrı yaşamakta olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 95,1'i lisans ve üstü derecede eğitim düzeyine sahiptir. Görev ünvanlarına göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların , %3,1'nin (5 kişi) bölge müdürü, %1,2'sinin (2 kişi) şef, %33,3'ünün (54 kişi) uzman tıbbi satış mümessili ve %62,3'ünün (101 kişi) tıbbi satış mümessili olduğu görülmektedir. Anketi cevaplayan çalışanların çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %80'inin (130 kişi) 1 ile 5 yıl, %16'sının (26 kişi) 6 ile 10 yıl arasında, %0,4'ünün ise 11 yıl ve üstü çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir. Anketi cevaplayan çalışanlara gelir düzeylerinin hangi aralıklarda olduğu sorulduğunda soruya sadece %14,8'i (24 kişi) cevap verirken, katılımcıların %85,2'si (138 kişi) bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

7.2. İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiler

İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları ile iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 1,00 ile 0,70 değerleri arasında olması durumunda yüksek; 0,70 ile 0,30 değerleri arasında olması durumunda orta; 0,30 ile 0 arasında olması durumunda ise düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2003). Tablo 7.2’de çalışmanın kapsamı çerçevesinde değişkenler arasındaki ilişkileri test eden pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo7.2. İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Değişken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) İş-Aile Yaşam Çatışması						
(2) İş-Aile Çatışması	0,761**					
(3) Aile-İş Çatışması	0,786**	0,197*				
(4) İş Stresi	0,432**	0,579**	0,101			
(5) İş Doyumu	0,252**	0,293**	0,101	0,440**		
(6)Örgütsel Bağlılık	0,167*	0,054	0,200*	0,144	0,243**	

* p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

** p< 0,01 anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

Tablo 7.2.’de gösterilen pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışması değişkeni ile iş stresi değişkeni arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve olumlu bir ilişki ($r=0,432$), iş-aile yaşam çatışması değişkeninin iki alt boyutundan birisi olan iş-aile çatışması değişkeni ile iş stresi arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve olumlu bir ilişki ($r=0,579$) bulunmaktadır. İş-aile yaşam çatışması değişkeninin ikinci alt boyutu olan aile-iş çatışması değişkeni ile iş stresi değişkeni arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

İş-aile yaşam çatışması değişkeni ve alt boyutlarının iş doyumu değişkeni ile ilişkilerinin önem derecesi ve yönünü belirlemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışması değişkeni ile iş doyumu değişkeni arasında %99 güven aralığında düşük düzeyli ve olumlu bir ilişki ($r=0,252$) bulunmaktadır. Öte yandan, İş-aile yaşam çatışması değişkeninin iki alt boyutundan birisi olan iş-aile çatışması değişkeni ile iş doyumu değişkeni arasında %99 güven aralığında yine düşük düzeyli ve olumlu bir ilişki ($r=0,293$) bulunmaktadır. İş-aile yaşam çatışması değişkeninin ikinci alt boyutu olan aile-iş çatışması değişkeni ile iş doyumu değişkeni arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

İş-aile yaşam çatışması değişkeni ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık değişkeni ile ilişkilerinin önem derecesi ve yönüyle ilgili olarak yapılan pearson korelasyon

analizi sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışması değişkeni ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında %95 güven aralığında düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki ($r=-0,167$) bulunmaktadır. Öte yandan iş-aile yaşam çatışması değişkeninin iki alt boyutundan birisi olan iş-aile çatışması değişkeni ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Aile-iş çatışması değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında ise, %95 güven aralığında, düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki ($r=-0,293$) bulunmaktadır.

7.3. İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

İş-aile yaşam çatışması kavramının ve alt boyutlarının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla kavramları temsil eden değişkenler doğrusal regresyon analizine tabi tutulmuştur. Çalışmanın modeline göre bağımsız değişken olarak değerlendirilen iş-aile yaşam çatışması ikiden fazla boyuta sahip olmadığı için analizlerde doğrusal regresyon analizinin kullanılmasının doğru olacağı kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2003). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi üzerindeki etkisini sınamak için ise doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Doğrusal regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 6.3’de gösterilmektedir.

Doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0<0,05$) ve pozitif ($\beta= 0,43$) bir etkisi vardır. Elde edilen bulgular iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi üzerindeki etkilerinin kuramsal açıklamalarıyla örtüşmektedir. İş stresi konusunda yapılan çeşitli çalışmalarda, iş stresinin çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıktığı varsayılmıştır (French, 1974; French ve Caplan, 1972; Van Harrison, 1978). Bu çalışmada elde edilen bulgular da bu yönde bir açıklamanın anlamlı olacağını göstermektedir. Dolayısıyla “*Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen *H1* hipotezi kabul edilir.

Tablo 7.3. İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

	Standartlaştırılmamış β Değeri	Standart Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
H₁	Bağımlı Değişken: İş Stresi				
Sabit	0,983	0,282		3,492	0,001
İş-Aile Yaşam Çatışması	0,559	0,092	0,432	6,061	0,000
H₂	Bağımlı Değişken: İş Stresi				
Sabit	1,220	0,169		7,202	0,000
İş-Aile Yaşam Çatışması	0,594	0,066	0,579	8,989	0,000
H₃	Bağımlı Değişken: İş Stresi				
Sabit	2,289	0,282		8,115	0,000
Aile-İş Çatışması	0,099	0,077	0,101	1,286	0,200
H₄	Bağımlı Değişken: İş Doyumu				
Sabit	2,669	0,251		10,624	0,000
İş-Aile Yaşam Çatışması	0,271	0,082	0,252	3,295	0,001
H₅	Bağımlı Değişken: İş Doyumu				
Sabit	2,875	0,165		17,397	0,000
İş-Aile Yaşam Çatışması	0,250	0,064	0,293	3,882	0,000
H₆	Bağımlı Değişken: İş Doyumu				
Sabit	3,181	0,235		13,561	0,000
Aile-İş Çatışması	0,082	0,064	0,101	1,289	0,199
H₇	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık				
Sabit	3,285	0,316		10,403	0,000
İş-Aile Yaşam Çatışması	-0,221	0,103	-0,167	-2,138	0,034
H₈	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık				
Sabit	2,766		12,995	0,000	
İş-Aile Yaşam Çatışması	-0,057	-0,54	-0,690	0,491	
H₉	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık				
Sabit	3,338	0,285		1,716	0,000
Aile-İş Çatışması	-2,200	0,078	-0,200	-2,581	0,011

İş-aile çatışmasının iş stresi üzerindeki etkilerini sınamak üzere yapılan doğrusal regrasyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0<0,05$) ve pozitif ($\beta=0,58$) bir etkisi vardır. Ne var ki, aile-iş çatışmasının iş stresi üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan doğrusal regrasyon analizi sonuçlarına göre, aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bulgular ışığında “Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” şeklinde ifade edilen H_2 hipotezi kabul edilir.

İş-aile yaşam çatışmasının bir diğer alt boyutu olan aile-iş çatışmasının iş stresi üzerindeki etkilerini sınamak üzere yapılan doğrusal regrasyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 7.2), aile-iş çatışmasının iş stresi değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ($p=0,20>0,05$) bulunmamaktadır. Kuramsal açıdan aile kaynaklı çatışma unsurlarının çalışanın üzerinde zaman baskısı yaratarak iş stresini etkilemesini beklemek anlamlı görünürken bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu nedenle “çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” şeklinde ifade edilen H_3 hipotezi reddedilir.

İş-aile yaşam çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisini sınamak üzere yapılan doğrusal regrasyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 7.2), iş-aile yaşam

çatışmasının iş doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,001<0,05$) ve pozitif yönde ($\beta=0,25$) etkisi bulunmaktadır. İş doyumunu çalışanın çalıştığı işle ilgili beklentilerine bağlıdır. Çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde belirleyici olan, işle ilgili beklentilerinin sadece iş çevresi çerçevesinde şekillenmediği, aile yaşamının da çalışanların işle ilgili beklentilerini etkileyebileceği varsayımından hareketle çalışanın iş-aile yaşam çatışması düzeyinin iş doyum düzeyi üzerine negatif yönde etki yaratacağı yönündeki önerme geliştirilmiştir. Ne var ki, araştırma bulguları “*Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş doyum düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen **H4** hipotezini doğru çıkarmamaktadır.

İş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkilerini sınamak üzere yapılan doğrusal regrasyon analizi sonuçlarına göre(Tablo 6.2), iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerinde beklenenin tersi yönde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0<0,05$) ve pozitif yönde ($\beta=0,29$) bir etkisi vardır. Elde edilen bulgulara dayanılarak “*çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş doyum düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen **H5** hipotezi reddedilir.

Aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkilerini belirlemek üzere yapılan doğrusal regrasyon analizi sonuçlarına göre(Tablo 7.2), aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ($p=0,19>0,05$) bulunmamaktadır. Elde edilen bulgulara göre, “*çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin iş doyum düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen **H6** hipotezi reddedilir.

İş-aile yaşam çatışması değişkeninin örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkilerini sınamak üzere yapılan doğrusal regrasyon analizi sonuçlarına göre(Tablo 7.2), ($p=0,034<0,05$; $\beta=-0,17$), iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır. Elde edilen bulgulara göre, “*çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen **H7** hipotezi kabul edilir.

İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regrasyon analizi sonuçlarına göre(Tablo 7.2), iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,0491>0,05$) bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bulgulara göre, “*çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen **H8** hipotezi reddedilir.

Aile-iş çatışması değişkeninin örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regrasyon analizi sonuçlarına göre(Tablo 7.2), aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,011<0,05$) ve negatif yönde ($\beta=-0,20$) etkisi bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, “*çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır*” şeklinde ifade edilen **H9** hipotezi kabul edilir.

Araştırma bulguları iş-aile yaşam çatışması ile iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler ve iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri açısından sınıflandırılabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilişkisi şu yöndedir:

- İş-aile yaşam çatışması ile iş stresi ve iş-aile çatışması ile iş stresi arasında orta düzeyli ve olumlu ilişkiler bulunmaktadır. Bununla birlikte, aile-iş çatışması ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

- İş-aile yaşam çatışması ile iş doyumu arasında ve iş-aile çatışması ile iş doyumu arasında düşük düzeyli ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Aile-iş çatışması ile iş doyumu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

- İş-aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ise, düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri şu yöndedir:

- İş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Aile-iş çatışmasının ise, iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

- İş-aile yaşam çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerinde olumlu olarak etkisi bulunmaktadır. Aile-iş çatışmasının ise, iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

- İş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz yönde etkisi bulunmaktadır. İş-aile çatışmasının ise, örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Kuramsal açıdan iş-aile yaşam çatışmasının, iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde olumsuz etkisinin olacağını varsaymak anlamlı görünmektedir. Ancak, araştırma bulgularının iş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerinde olumlu etkisinin olduğunu bunun yanında da aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermesi bu çalışmanın bulgularının kuramsal açıdan değerlendirilmesini gerektirmektedir.

8. Sonuç

Araştırma sonuçları iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkileri açısından değerlendirilirse öncelikle iş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş stresi üzerindeki olumlu yöndeki etkileri çalışmada geliştirilen kuramsal varsayımları desteklemektedir. Öte yandan, kuramsal açıdan aile kaynaklı çatışma unsurlarının çalışanın üzerinde zaman baskısı yaratarak iş stresini etkilemesini beklemek anlamlı görünürken araştırma bulguları çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu durum araştırmanın ana kitlesini oluşturan tıbbi tanıtım çalışanlarının çalışma koşulları çerçevesinde açıklanabilir. Çalışma koşullarından dolayı ailesine yeterince zaman ayıramadığı yönünde geliştirdiği bir algısal tutum çalışanın aile-iş çatışması düzeyinin iş stresi üzerinde etkili olmamasını anlamlı kılabilir.

Araştırma sonuçları iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş doyumu üzerindeki etkileri üzerine çatışma kuramı esas alınarak geliştirilen hipotezlerin reddedilmesini gerektirmektedir. Kuramsal açıdan iş-aile yaşam çatışmasının, iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde olumsuz etkisinin olacağını varsaymak anlamlı görünmektedir. Ancak, araştırma bulgularının iş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerinde olumlu etkisinin olduğunu bunun yanında da aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermesi bu çalışmanın bulgularının kuramsal açıdan değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Bu çalışmada kavramsal olarak yer alan telafi kuramına göre, çalışanlar genel anlamda hayatlarından doyum sağlamak için hem iş hem de aile yaşamlarında eksik olan şeyleri telafi etmeyi amaçlarlar. Bunun için, diğer yaşam alanlarından daha fazla doyum sağlama çabası içerisine girerler (Zedeck ve Mosier, 1990). Örneğin, herhangi bir çalışan tatmin edici bir işe ya da kariyere sahip olmadığını, bununla birlikte iş yaşamından da daha fazla doyum sağlamak için yapabileceği birşeyler olmadığını düşünüyorsa bu durumu telafi etmek için aile yaşamından sağladığı doyumu arttırmaya çalışır (Burke, 1986). Başka bir ifadeyle, işinden ya da kariyerinden beklentileri doğrultusunda yeterince doyum sağlayamayan çalışan, aile yaşamından duyduğu doyumu daha fazla önemseme eğilimi gösterir. Dolayısıyla, aile yaşamından duyduğu doyum düzeyini artırma gayreti içerisine girer. Benzer şekilde, çalışan aile yaşamından beklentileri doğrultusunda yeterince doyum sağlayamadığını düşünüyorsa, iş yaşamından duyduğu doyum düzeyini daha fazla önemseme eğilimi gösterir. Dolayısıyla, iş yaşamından duyduğu doyum düzeyini artırma yönünde gayret gösterir (Lobel, 1991; Greenhaus ve Beutell, 1985; Jones ve Butler, 1980). Bu tartışmadan hareketle ilaç sektöründeki tıbbi ilaç tanıtımından sorumlu çalışanların aile yaşamlarına yeterince zaman ayıramamaları nedeniyle aile yaşamlarında yaşadıkları doyumsuzluğu telafi etmek için iş yaşamından sağladıkları doyumu artırma eğilimi taşımaları olasıdır. Bununla birlikte bu çalışmada çalışanların aile yaşamı doyum düzeylerini belirlemeye yönelik veri toplanmadığı için bu varsayımı sınamak mümkün olmamaktadır. Araştırmanın iş-aile çatışmasına yönelik bulguları da benzer şekilde taşma kuramına göre anlamlı görünmektedir. Öte yandan, aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, aile-iş çatışmasının iş stresi üzerindeki etkilerine yönelik araştırma bulgularının değerlendirildiği satırlardaki yaklaşıma benzer şekilde açıklanabilir. Buna göre, ilaç sektöründe sahra elemanı olarak tanımlanan tıbbi ilaç tanıtımından sorumlu çalışanların çalışma koşulları nedeniyle ailelerine yeterince zaman ayıramadıklarını düşünebilirler. Bu durumda çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin iş doyumu düzeyleri üzerinde etkili olmaması anlamlı karşılanabilir.

Kuramsal açıdan, araştırma bulgularının iş-aile yaşam çatışmasının, iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde olumsuz etkisinin olmamasını yukarıda açıklandığı gibi telafi kuramı bakış açısıyla yorumlamak anlamlı görünse bile, gözönünde bulundurulması gereken başka önemli bir konu da iş doyumu ve çalışanın yaşı arasındaki ilişkinin etkisidir. Long (2005), iş doyumu konusunda yönetim literatürü üzerine yaptığı inceleme sonucunda araştırma bulgularının büyük bir bölümünün yaş ve iş doyumu arasında "U" şeklinde bir ilişkiye işaret ettiğini belirtmektedir. Araştırma bulgularına göre, görece olarak genç ve yaşlı olarak tanımlanabilecek olan çalışanlar genellikle diğer çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu düzeylerine sahiptirler. Bu

durum genç yaşlardaki çalışanların özellikle maddi açıdan tatmin edici düzeyde işlerde çalışmaları durumunda, uzun süren öğrencilik yıllarının ardından işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmadan bir işletmede çalışmaya başlamalarına ve sosyal statülerinde önemli ölçüde iyileşme sağlamalarına bağlı olarak gelişebilir. Yaşlı olarak tanımlanabilecek olan çalışanların ise, işe yönelik beklentilerden çok emekli olmaya ve iyi bir emeklilik yaşamı geçirmeye yönelik beklentileri iş doyum düzeylerinin diğer çalışanlara kıyasla yüksek olması sonucunu doğurabilecektir. Bununla birlikte, işletmelerin ücret ve ödüllendirme sistemlerinin liyakattan ziyade kariyerde geçirilen süreye önem verdiği durumlarda da kıdemli çalışanların diğer çalışanlara göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olmaları anlamlıdır.

Bu çalışmada, çalışanların iş doyum düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda araştırmada yer alan çalışanların iş doyum düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşmadığı ortaya çıkmaktadır. Ne var ki, araştırma örnekleminde yer alan satış çalışanlarının %68 gibi büyük yüzdesinin 20–29 yaş aralığındadır. Dolayısıyla, iş doyum ve yaş arasında ki ilişkinin Long'un (2005) işaret ettiği şekilde "U" şeklinde olup olmadığını belirlemek mümkün değildir. Ancak yine de, Long'a (2005) dayanarak bu çalışmanın yer alan tıbbi ilaç tanıtımından sorumlu çalışanların iş doyum düzeylerinin genç yaşlarda olmaları ve işe verdikleri önceliğin yüksek olması nedeniyle yüksek olduğu düşünülebilir. Bu durumda da, iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının çalışanların iş doyum düzeyleri üzerindeki etkilerinin beklenenin aksi yönde olması örneklemin yarattığı kısıtlara bağlanabilir.

Araştırma bulguları iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri açısından değerlendirilirse, öncelikle iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkisini gösteren bulguların bu araştırmanın varsayımlarını doğruladığı söylenebilir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılığın çalışanın psiko-sosyal gereksinimlerinin bir dışavurumu olduğu yönündeki bakış açısından hareketle içselleştirme kavramına dayanılarak iş-aile yaşam çatışması ve örgütsel bağlılık arasında ilişki kurulabileceği varsayımı geliştirilmiştir. Kısaca, çalışanın tutum ve davranışlarıyla çalıştığı kurumun değer ve amaçlarının uyumlu olmasına ihtiyaç duyması içselleştirme ihtiyacını ifade eder (Meyer ve Allen, 1997). Buna göre, çalışanın tutum ve davranışlarıyla çalıştığı kurumun değerleri uyumlu ise gerçekleşen içselleştirme kapsamında, çalışanın aile yaşantısına önem vermesi ve öncelikli görmesi durumunda iş-aile yaşam çatışması düzeyinin çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini etkilemesi mümkündür. İlaç sektöründe tıbbi ilaç tanıtımından sorumlu çalışanların çalışma koşulları nedeniyle iş-aile yaşam çatışması yaşamaları yani işlerinin aile yaşamları üzerinde zaman baskısı yaratması sebebiyle her iki yaşam alanları arasında uyumsuzluk olması içselleştirme ihtiyaçlarının karşılanamaması durumunu doğurur ki bu durumda iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkisinin olması anlam kazanır. Bununla birlikte, ilaç sektöründe faaliyet gösteren firmaların iş gücü dönüşüm oranlarının yüksek olmasının sadece çalışanların firma değiştirme yönündeki istekli olmasının değil firmaların insan kaynakları politika ve uygulamalarının sonucu olduğu göz önüne alınırsa iş-aile yaşam çatışması yaşayan çalışanın aile yaşamını ön planda tutarak düşük düzeyde örgütsel bağlılık sergilemesi anlamlıdır. Öte yandan, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını gösteren araştırma bulgularının kuramsal açıdan tartışılması

gerekmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları gerek iş-aile yaşam çatışması konusunda araştırma yapan araştırmacılar açısından gerekse de yönetici olarak çalışan profesyoneller açısından önemli bilgiler sağlamaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına dayanılarak, iş-aile yaşam çatışmasını konu alan çalışmaları yapacak olan araştırmacıların önem vermesi gereken konular şu şekilde belirlenebilir:

- İş-aile yaşam çatışmasını konu alan çalışmalarda akılcı bakış açısı, telafi kuramı, katkı kuramı, taşma kuramı, çatışma kuramı gibi farklı yaklaşımların değerlendirilmesinde yarar vardır.
- İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları üzerindeki etkileri farklı meslek grupları üzerine yapılan araştırmalarla incelenebilir.
- İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları üzerindeki etkileri farklı meslek grupları üzerine yapılan araştırmalarda incelenirken farklı sektör ve pazar yapısı özelliklerinin yanısıra, çalışanların genel profilleri ve demografik özellikleri dikkate alınmalıdır.

Çalışanların aile yapıları ve yaşamları ile iş yaşamlarının etkileşimleri kendileri kadar çalıştıkları iş ve işletmeler açısından oldukça önemli olabilmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına dayanılarak, gerek insan kaynakları alanında çalışan yönetici ve uzmanların gerekse de diğer alanlarda çalışan yöneticilerin önem vermesi gereken konular şu şekilde belirlenebilir:

- Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyleri iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir.
- Çalışanların iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemek amacıyla yönetim uygulama ve politikaları geliştirilirken çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyleri de değerlendirilmelidir.
- Yöneticiler çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemek için sadece iş yeri sınırlarını kapsayan iyileştirmelerle yetinmemeli, çalışanların aile yaşamlarının iyileştirilmesine yönelik olarak da uygulamalar geliştirmelidirler.

KAYNAKÇA

- ADAMS, G.A., L.A. KING, ve D.W. KING (1996), "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81: 411-420.
- BEDEIAN, A.G., B.G. BURKE ve R.G. MOFFETT (1988), "Outcomes of Work-Family Conflict among Married Male and Female Professionals", *Journal of Management*, 14, 475-491.
- BURKE, R.J. (1986), "Occupational and Life Stress and the Family: Conceptual Frameworks and Research Findings", *International Review of Applied Psychology*. 35, 347-369.
- COHEN, A. (1993), "Organizational Commitment and Turnover: A-Meta-Analysis", *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157
- DUXBURY, L., C. HIGGINS, ve D.R. THOMAS (1996), "Work and Family Environments and the Adoption of Computer-Supported Supplemental Work-at-Home", *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), 1-23.
- DUXBURY, L, C. HIGGINS ve C. LEE (1994), "Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control", *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- FRONE, M. R., J.K. YARDLEY ve K.S. MARKEL (1997), "Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface", *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- FRONE, M. R., M. RUSSELL ve M.L. COOPER (1992), "Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?", *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- GILBERT, J. ve J.M. IVANCEVICH (1999), "Organizational Diplomacy: The Bridge for Managing Diversity ", *Human Resource Planning*, 22(3), 1-29.
- GREENHAUS, J. H., S. PARASURAMAN ve K.M. COLLINS (2001), "Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession", *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 91-100.
- GREENHAUS, J., A. BEDEIAN ve K. MOSSHOLDER, K. (1987), "Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being", *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- GREENHAUS, J. H. ve S. PARASURAMAN (1986), "A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and its Consequences", *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37-60.
- GREENHAUS, J. H. ve BEUTELL, N. J. (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- KACMAR, K.M. (1999), "An Examinations of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension", *Human Relations*, 52(3), 383-417.
- KARATEPE, O.M. ve L. BADDAR (2005), "An Emprical Study of the Selected Consequences of Frontline Employees' Work-Family Conflict and Family-Work Conflict", *Tourism Management*, 27: 1017-1028.
- KIRCHMEYER, C. ve A. COHEN, A. (1999), "Different Strategies for Managing the Work/Non-Work Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes", *Work & Stress*, 13, 59-73.

- KIRCHMEYER, C. (1992), "Non-Work Participation And Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resouces", *Human Relations*, 45(8), 775-795.
- LAZARUS, R. S. (1991), "Psychological Stress in the Workplace", *Journal of Social Behavior and Personality*, 6. 1-13.
- MEYER, J.P. ve N.J. ALLEN (1997), *Commitment in The Workplace: Theory, Research, And Application*, Sage Publications, California.
- NETEMEYER, R.G., J.S. BOLES ve R. MCMURRIAN (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, 80: 400-409.
- NETENMEYER, R.G., M. JOHNSTON ve S. BURTON (1990), "Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in a Structural Equations Framework", *Journal of Applied Psychology*, 75(2):148-158.
- OKPARA, J.O. (2006), "The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfaction: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry", *Journal of American Academy Of Business*, 10(1): 49-58.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2): 109-126.
- PARASURAMAN, S., J.GREENHAUS ve C.S. (1992), "Role Stressors, Social Support, And Well-Being among Two-Career Couples", *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- PARASURAMAN, S., J. GREENHAUS, S. RABINOWITZ, A.G. BEDEIAN ve K.W. MOSSHOLDER (1989), "Work and Family Variables as Mediators of the Relationship Between Wives' Employment and Husbands' Well-Being", *Academy of Management Journal*. 32:185-201.
- PITTINSKY, T.L. ve M.J. SHIH (2004), "Knowledge Nomads: Organizational Commitment and Worker Mobility in Positive Perspective", *the American Behavioral Scientist*, 47(6): 791-807.
- PLECK, J. H. (1977), "The Work-Family Role System", *Social Forces*, 24, 417-427.
- SCANDURA, T.T., M.J. LANKAU (1997), "Relationships of Gender, Family Responsibility And Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 18(4): 377-391.
- SCHULER, R.S. (1980), "Definition and Conceptualization of Stress in Organizations", *Organizational Behavior and Human Performance*, 25: 184-215.
- WILENSKY, H. L. (1960). Work, Careers and Social Integration. *International Social Science Journal*, 12: 543-560.
- VINOKUR, A. D., P.F. PIERCE, ve C.L. BUCK (1999), "Work-Family Conflicts of Women in the Air Force: Their Influence on Mental Health and Functioning", *Journal of Organizational Behavior*, 20(6): 865-878.
- ZEDECK, S. ve K.L. MOSIER (1990), "Work in The Family and Employing Organization", *American Psychologist*, 45, 240-251. ZIN, R. (2006), "The Relationships between Family and Career-related Factors and Organizational Commitment: A Malaysian Case", *The Business Review*, 5(2): 117-121.