

## **BİREYLERİN YAŞADIĞI İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ İŞ PERFORMANSINA, AİLE TATMİNİNE VE AİLE ORTAMINA ETKİSİ**

<sup>1</sup>Altuğ ÇAĞATAY, <sup>2</sup>Yusuf IŞIK, <sup>3</sup>İdris KARSLIOĞLU

### **ÖZET**

Araştırmada bireyin yaşadığı aile ile iş arasındaki tercih nedenleri sonucu ortaya çıkan çatışma yapısı ile iş ortamında bireyin iş performansına etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında Ankara ilindeki özel eğitim kurumları inceleme altına alınmıştır. Araştırmada 120 eğitimci ve diğer çalışanlar olmak üzere belirlenen kişilere anket uygulanmıştır. Çalışmada “işin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyeti, aile – iş çatışmasında öz yeterlik ölçeği, iş – aile çatışma ölçeği, aile tatmini ölçeği, iş performansı” ölçekleri ile kişilerden değerlendirmelerde bulunmaları istenmiştir.

Araştırma sonucunda, kişilerin gelir düzeylerinin iş – aile çatışmasına etkisinin olmadığı tespit edilmiştir fakat ücretteki düzey iş performansına büyük etki etmiştir. Çatışma faktöründe, eşin çalışması durumu, çalışma süresi önem arz etmemiştir. Öte yandan kişilerin gelirleri, unvan ve eğitim durumu önemli faktörler arasında yer almaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatürdeki araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmış ve tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş – aile çatışması, aile – iş çatışması, iş performansı, aile tatmini

## **EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT IN INDIVIDUALS' LIFE ON WORKING PERFORMANCE, FAMILY SATISFACTION AND FAMILY ENVIRONMENT**

### **ABSTRACT**

Structure of conflict which appear as a result of choice reasons between work and family and its effect on the individual's working performance in working arena are analyzed in the research. Private education institutions in Ankara are observed within the research. In the research, questionnaire is applied to 120 trainers and individuals who are determined among other workers. In the research it is wanted to make evaluation from persons by scales as “identifying of work and dominance upon the work, self-sufficiency scale in family-work conflict, scale of work-family conflict, scale of family satisfaction, working performance”.

<sup>1</sup> Öğretim Görevlisi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, altugcagatay@gop.edu.tr

<sup>2</sup> Öğretim Görevlisi, Mustafa Kemal Üniversitesi, yusufisik@mku.edu.tr

<sup>3</sup> Öğretim Görevlisi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, ikarslioglu@ktu.edu.tr

In the end of the research, it is identified that individual's level of income does not have any effect on work-family conflict but the level of price has considerable influence on working performance. Working duration and working situation of partner do not have importance on conflict factor. On the other hand, incomes, degree and educational status of the individuals take place in important factors.

Findings which are attained from as results of the research are argued and compared with the results of researches in related literature.

**Key Words:** Work-family conflicts, family- work conflict, working performance, family satisfaction.

## **GİRİŞ**

Yoğun rekabetin yaşandığı küresel çalışma yaşamında organizasyonlar varlıklarını sürdürebilmek için her zamankinden daha fazla etkin ve verimli olmak zorundadır. Organizasyonlar sürdürülebilir rekabet gücü yakalamak için çeşitli enstrümanları kullanarak verimliliklerini arttırmaya çalışmaktadır. Bu çabanın temelinde olan performans faktörünün optimizasyonu için bireysel ve örgütsel performans tüm değişkenleriyle incelenmekte ve "ne yapmalı? sorusunun cevabı stratejik yönetim sürecinin her aşamasında aranmaktadır. Bu sorunsalın en önemli değişkenlerinden birisi performansın başlıca aktörü olan "insan" faktörüdür.

İnsan kaynakları yönetiminde "insan" faktörü; göreceli olarak performans değişkeninin en önemli faktörlerinden birisidir. Bu faktörün önemi ise katsayısının önemli derecede hassas ve değiştirilebilir olmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim çalışanların performansı pek çok sosyal etki ile artırılabilir. Çalışanların performanslarının artırılmasında bireysel beklentilerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Çalışan beklentileri ile örgütsel beklentiler arasındaki ilişki 1960'lı yıllardan bu güne optimize edilmeye çalışılmaktadır. Blau'nun (1964) sosyal mübadele teorisi de, organizasyonlarda çalışan ile işveren arasındaki ilişkilerin bir çeşit değişim olduğundan hareketle beklentinin karşılıklı olduğunu ifade etmektedir. (Turunç, Çelik, 2010 14 (1): 209-232)

AB düzeyinde aile ve iş hayatı ahengini sağlamak üzere yapılan politika tartışmalarının kapsamı son dönemde oldukça değişmiş bulunmaktadır. Önceki dönemlerde, iş hayatında kadın ve erkeğin eşit muamele görmesi kapsamında gerçekleştirilen tartışmalar; şimdilerde ekonomik büyüme için istihdamın artırılması, aile ve iş hayatı dengesi ve yaşlanan Avrupa nüfusun yenilenmesi gibi konulara odaklanmış bulunmaktadır. Buna ek olarak, gelişmiş insan kaynağı, istihdam, üretkenlik, kişinin kendini gerçekleştirme, sabit kişisel ilişkiler ve sosyal içerme itibarıyla önemlidir. (Erdoğan, 2010: 20)

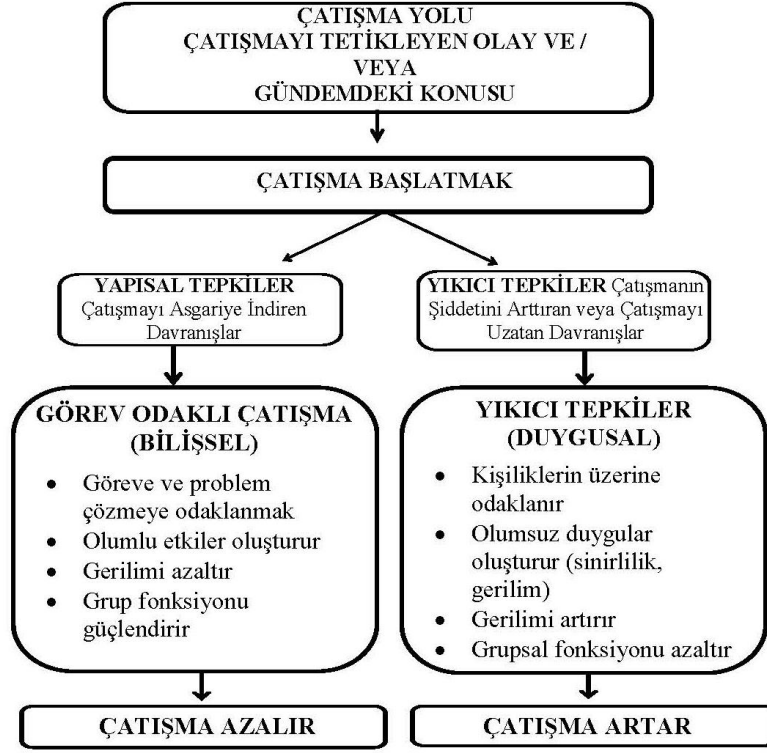
## **KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

İnsanların Etkileşimde bulunduğu her ortamda çatışma kaçınılmaz bir olgudur. Bireyler, gruplar ve örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırken diğer bireyler, gruplar ve örgütlerle sürekli bir etkileşim içindedir. Bu etkileşim sürecinde taraflar arasında ilişkilerde ve etkinliklerde uyumsuzluk veya tutarsızlıklar iki taraf arasında çatışmayı oluşturur. Uyuşmazlıklar ve tutarsızlıklar tarafların her ikisinin de kıt olan bir kaynağı elde etmeye çalışması ortak bir eylem veya etkinlikte farklı davranış tercihlerinin olması, farklı değerlere, tutumlara inançlara sahip olmaları durumunda ortaya çıkabilir. Çatışma kaynaklar, güç, statü, inançlar, çıkarlar ve diğer isteklere sahip olma çekişmesi olarak görülebilecek toplumsal bir süreçtir. (Karip, 1999:1) Buna göre çatışma en genel anlamda, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık (Koçel, 1984:395) zıtlık olan interaktif bir etkileşim sürecidir. (Rahim, 1992:16). Çatışmalar; bütün toplumlarda var olan bir dinamik etkileşim sonucu ortaya çıkan doğal bir olgudur ve her toplumda az veya çok bulunur. (Yazıcıoğlu ve Sökmen,2005:2) Stoner ve Freeman (1989, 391)'e göre çatışma, işleri arasında fonksiyonel bağlılık olan birey ya da gruplar arasında farklı statüler, amaçlar, değerler ya da algılamalara sahip olma nedeniyle ortaya çıkan anlaşmazlıklardır.

Çatışmanın İngilizce karşılığı olan “conflict” kelimesinin etimolojik açıdan incelediğimizde kelimenin ilk “con – com” kökü “beraber” anlamını taşır. “flict” kısmı ise “fligere” kelimesine denk olup “vurmak, çarpmak” anlamına gelir. İsmi kökü 15. yy’a dayanır ve Latince “conflictus” kökünden gelir. 1743 yılına kadar kelime “çıkarların çatışması” olarak kullanıldı. Dolayısı ile çatışma kelimesi beraber çatışmak, vuruşmak anlam ve ifadelerinden günümüze karşılıklı anlaşmazlık terimi olarak karşımıza çıkmaktadır. (<http://www.etymonline.com/index.php?term=conflict> 01.05.2014)

### **Çatışmanın Kaynakları**

Kişiler amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelen bireyler arasındaki yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve örgütsel konum gibi birçok farklılıktan dolayı çeşitli düzeylerde çatışmalar yaşanır. Örgüt içerisinde meydana gelen çatışmaların kökeni ve çatışmanın hangi düzeyde olduğunun bilinmesi, çatışmanın yönetilmesine ilişkin çözüm yollarının belirlenmesi için önemlidir. Çünkü çatışmanın nedeni çatışmanın çözümüne giden yol haritasıdır.(Şendur, 2006:16)



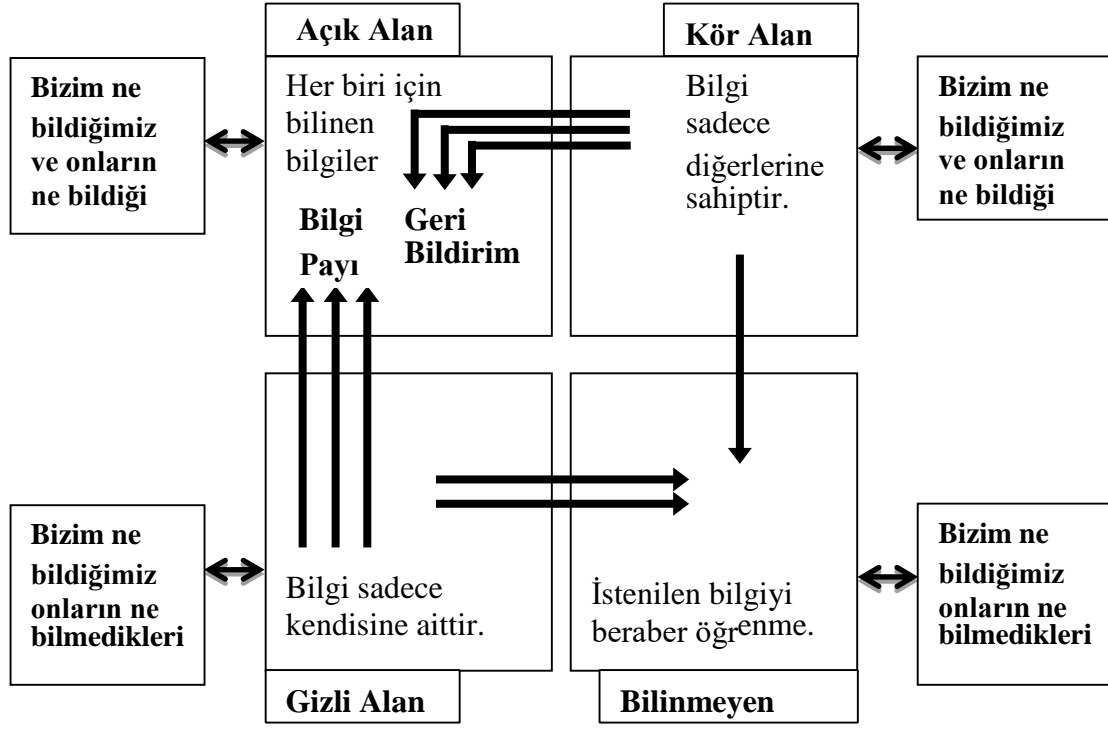
Şekil 1. Çatışma Yolu

**Kaynak:** Pinto, K., J., 2010:86

Çatışmanın kapsayıcı hiyerarşisi maddi olarak da adlandırılan performans, görev, sorun, ya da aktif çatışma ile duygular arasındaki bir ayrımla başlar. Duygusal çatışmada, iyi ve kötü çatışma arasında bir ayrım yapabilir, fakat bunun sonucunda ise çatışma maddi olarak iyi olur ve duygusal çatışma ise kötü olurdu. Ancak, güncel araştırmalara göre bir meta-analizde, De Drue ve Weingart bu iki kavramın birbiriyle ilişkili olduğunu ortaya koydu. (korelasyon katsayısı,  $\rho = 0,54$ ). (De Drue ve Weingart, 2003:742) Asli çatışma, grup üyeleri arasında anlaşmazlıklar ile gerçekleştirilen görevlerin içeriği veya kendi performansı arasındaki çatışmadır (DeChurch ve Marks, 2001:15; Jehn, 1995:256). Bu tür bir çatışmada, iki veya daha fazla sosyal varlık olan grupların bakış açıları, fikirleri ve görüşleri birbirine uyumsuz. Çatışma çözümünde ortak bir karara varamazlar (Jehn, 1995:257).

### Johari Penceresi – Kişilerarası Çatışmayı Teşhis Modeli

Bireyin, yaşadığı çevre ve çalıştığı yer ile etkileşim dinamiklerini en iyi biçimde açıklığa kavuşturan yaklaşım Joseph Luft ve Harry Ingham tarafından geliştirilen modeldir. (Bumin, 1990:73)



Şekil 2. Johari Penceresi

**Kaynak:** Nihfw,2008:27

Çatışma yönetimi mutlaka çatışma çözümü anlamına gelmez. "Çatışma yönetimi, çatışma işlev bozukluklarını en aza indirmek için etkin makro düzeyde stratejiler tasarlamıştır. Ayrıca bir örgütün öğrenme ve etkinliğini artırmak için çatışma yapıcı fonksiyonları geliştirmiştir." (Rahim, 2002:208). Herhangi bir grubun uzun ömürlü olması için o grupta öğrenme faaliyetinin devamı şarttır. Büyük kurumlar için özellikle öğrenme çok önemlidir. Örgütsel öğrenmede ise bir şirketin pazarda kalması için önemli esastır. Doğru bir şekilde idare edilen çatışma, öğrenmeyi artırır (Luthans, Rubach ve Marsnik, 1995:26).

De Dreu ve Weingart Kullanıcı 2003 meta-analizinde, maddi ve duygusal çatışmada grup üye memnuniyeti eksi yöndedir. Yani duygusal çatışmada memnuniyet yoktur. ( $p = -32, 56$ , sırasıyla). Yine, maddi ve duygusal çatışmada takım performansı eksidir ( $p = -20; -25$ , sırasıyla). Burada da performansta düşüş olmuştur. Yapılan çalışmaların % 20'si (25 de 5) maddi çatışma ve görev performansı arasında pozitif bir korelasyon olması önemlidir. Bu ilişkiler, çatışmanın gruplar üzerinde olumsuz etkisini gösterir ve çatışma yönetiminin ne kadar önemli olduğunu gözler önüne serer. (De Dreu & Weingart, 2003:743)

### "Geçerli" Çatışma Yönetim Modeli

Yönetim uzmanları arasında çatışmanın çözümü için tek bir yol yoktur. Yönetim uzmanlarının ortak görüşü, karar vermekte ve çatışmayı yönetmekte hiç kimse en iyi olamaz

görüşüdür. (Rahim, 2002:235) Rahim, çatışma stilleri için özel bir model yerine iki boyutlu bir meta-model oluşturmuştur. Rahim'in oluşturduğu bu meta-taksonomi DeChurch ve Marksın (2001) modeline benzer şekilde oluşturulmuş.

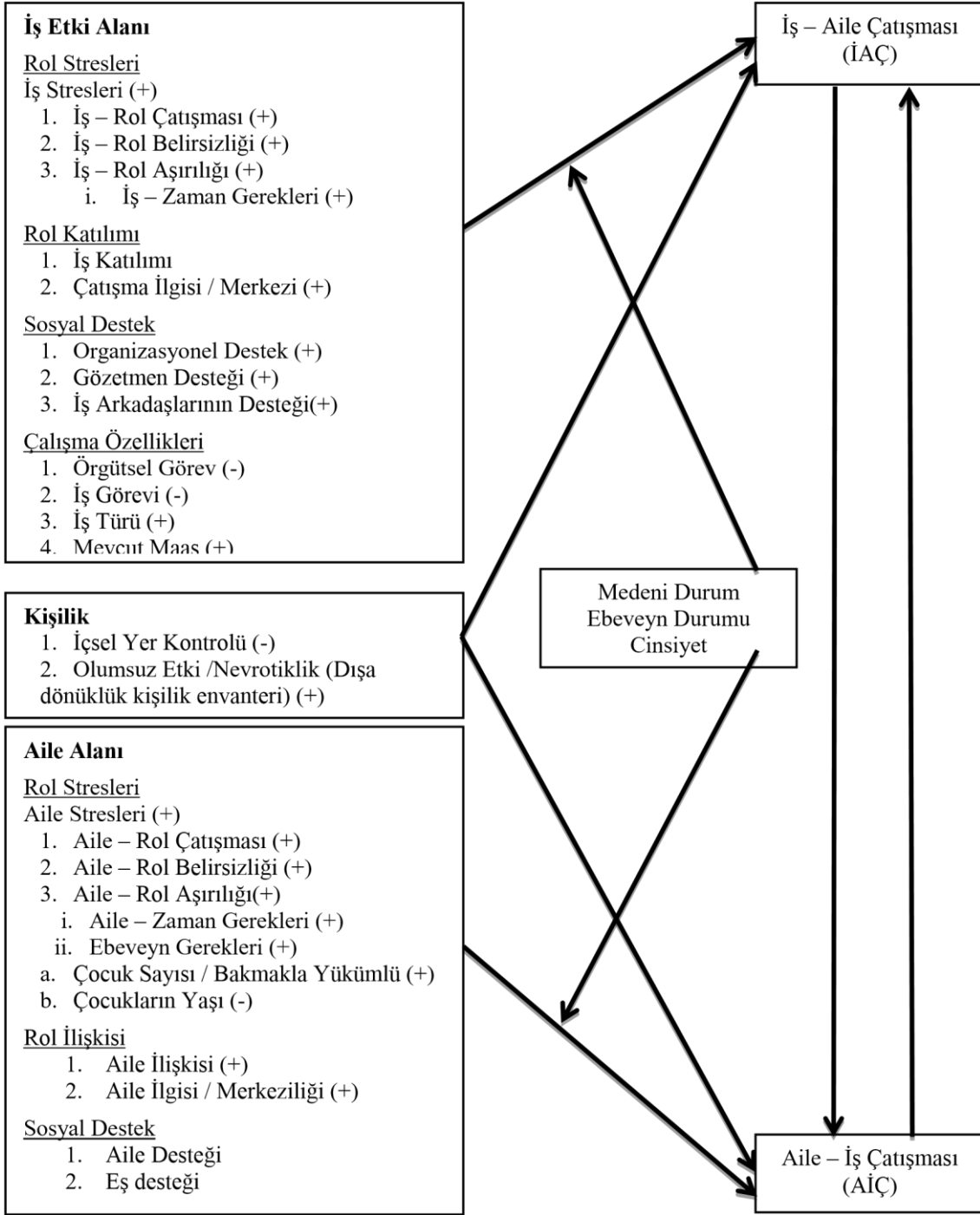


**Şekil 3.** Çatışma Yönetim Stratejileri Modeli

**Kaynak:** Rahim, M. A.,2002:235.

### **İş – Aile, Aile – İş Çatışması ve Rol Çatışması**

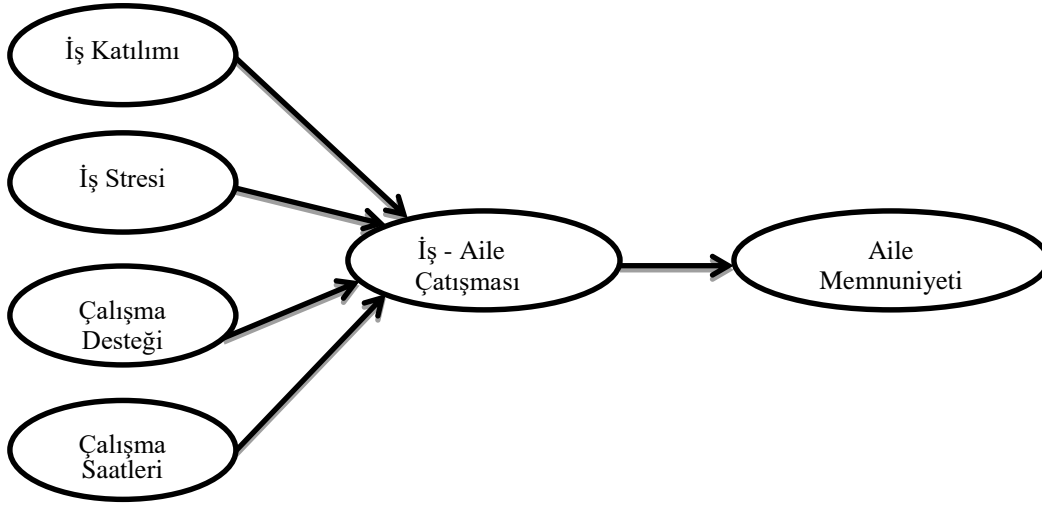
İş – Aile çatışması; iş ve aile üzerindeki rollerde aile bireylerinin birbirlerine karşı var olan saygıların uyumsuzluğunu etkilediği bir çatışma şeklidir. Aile içindeki bu rol şekli, süreç içerisinde ailenin bu role katılımı daha zorlaşmaktadır. (Greenhaus ve Beutell, 1985:77).



Şekil 4. Önerilen İş –Aile Çatışması Modeli

**Kaynak:** Michel vd. 2010:692

Araştırmacılar iş – aile çatışmasının kompleks ve çok yönlü bir yapı olduğuna inanıyorlar. İş-aile çatışması iki yönlü (aileden işe ve işten aileye),birden fazla şekilde (zaman temelli, çok çalışma sonucu gerilme temelli, davranış temelli) ve spesifik çok yönlü hayat rolleri olarak (eş, ailesel, ev bakımı, aile bakımı ve işsizlik) kavramlaştırılıyor. (Ahmad, 2008:58)



Şekil 5. Frone ve arkadaşlarının hazırladığı İş – Aile çatışması modeli

**Kaynak:** Ford, Heiner, ve Langkamer, 2007:58

İş-aile çatışması yapısal farklılıkları ve çatışmaya neden olan temel özellikleri bakımından üç grupta ele alınmaktadır. Buna göre aile – iş çatışmasının türleri; zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma, davranış esaslı çatışma olarak tanımlanmıştır.

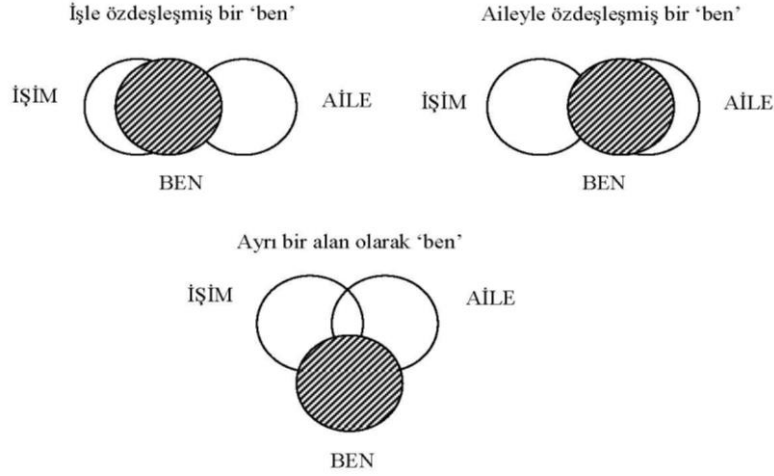


Şekil 6. İş Aile Çatışması Türleri

**Kaynak:** Çarıkçı, 2001:3

Cardenas ve Major, (2005), Carlson vd., (1995) yaptıkları araştırmaya göre kişi sahip olduğu rollerin gereklerini gün içerisinde yerine getirmek zorundadır. Üstlenilen her bir yeni rol ise diğer rollere daha az zaman kalmasına neden olacaktır. Azalan bu zamanda rolün gereklerinin tam olarak yerine getirilmesini güçleştirecek ve dolayısıyla da birey zaman esaslı ya da zaman temelli çatışma yaşayacaktır. (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:72-73)





Şekil 7. Ben – Aile – İş Yapısı

**Kaynak:** Aycan, Z., Eskin, M., Yavuz, S., 2007:21

### Performans Kavramı

Barutçugil (2002) bir örgütün performansını; stratejik, taktiksel ve işlevsel amaçlarının gerçekleştirilmesinde, iş görenlerin işin nitelik ve gereklerini yerine getirmek için gösterdikleri tüm çabaların değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Pakdil (2001) bireysel performansı, iş görenin belirli bir süre içinde gerçekleştirdiği iş görme derecesi olarak tanımlamaktadır. Akal (1998) ise, örgüt performansını, belli bir dönem sonunda elde edilen sonuca göre örgüt hedefinin veya görevinin karşılanma oranı olarak tanımlamaktadır. (Güçlü, Cemaloğlu, 2009:7)

### İş – Aile Çatışmasının Performans Üzerindeki Etkisi

Bireylerin hayatlarının iki vazgeçilmez unsuru ailesi ve işidir. Bazı bireyler ailelerine önem verirken işlerini aksatma eğilimindedir, bazıları ise işlerine önem vererek aileleri ile ilişkilerini zedeleme eğilimindedir. En doğrusu ve performans açısından arzu edileni iş ile aile arasında denge kurabilmektir.(Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:71)

İş – aile çatışması, rol çatışması bazında değerlendirmiş olup bu rol çatışması sonucunda kişi, işinde veya evinde almış olduğu rolü, değiştirdiği alanda halen devam ettirmesi ( rol çatışması) kişinin iş performansı ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğunu (Fried. 1998: Fisher, 2001: Behrman, 1984) araştırmacılar ileri sürmüştür. Ancak bu ilişki hakkında farklı sonuçlara ulaşan (Dubinsky. 1992: Travis. 2000) araştırmacılar da mevcuttur. (Ceylan ve Ulutürk, 2006:50)

### Araştırmanın Yöntemi ve Bulgular

#### Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evreninin örneklemini Türkiye – Ankara ilinde yaşayan aileler oluşturmaktadır. Örneklem olarak Türkiye – Ankara da var olan özel eğitim kurumlarında çalışan 120 adet eğitimci üzerinde uygulanacak anketle belirlenecektir.

## Verilerin Toplanması

Araştırmada birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. Araştırmanın kavramsal ve kuramsal kısmında daha önce yapılmış çalışmalar, makaleler, tezler gibi yazılı kaynaklar taranacaktır. Bu çalışmalar ışığında İş – Aile çatışmasının çalışanların iş performansına etkileri saptamaya yönelik anket uygulanmıştır.

İş – Aile çatışmasının çalışanların iş performansına etkileri ile ilgili çeşitli araştırmacılar tarafından farklı çalışmalar bulunmakla birlikte geliştirilmiş ölçme araçları gözlenmiştir. Bu çalışmalardaki anket uygulamaları araştırma için kullanılmıştır.

H1.0: Çatışma faktörlerini ölçen göstergeleri açıklamada Unvan önemli bir faktör değildir.

H1.1: Çatışma faktörlerini ölçen göstergeleri açıklamada Unvan önemli bir faktördür.

H2.0: Çatışma faktörlerini ölçen göstergeleri açıklamada “Eğitim Durumu” önemli bir faktör değildir.

H2.1: Çatışma faktörlerini ölçen göstergeleri açıklamada “Eğitim Durumu” önemli bir faktördür.

H3.0: Çatışma faktörlerini ölçen göstergeleri açıklamada “Çalışma süresi” önemli bir faktör değildir.

H3.1: Çatışma faktörlerini ölçen göstergeleri açıklamada “Çalışma süresi” önemli bir faktördür.

H4.0: Çatışma faktörlerini ölçen göstergeleri açıklamada “Eşin Çalışma durumu” önemli bir faktör değildir.

H4.1: Çatışma faktörlerini ölçen göstergeleri açıklamada “Eşin Çalışma durumu” önemli bir faktördür.

**Tablo 1. Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet dağılımları**

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	62	51,7
Erkek	58	48,3
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, ankete katılan kişilerden 62 kişi ile %51,7’si kadın, 58 kişisi ile %48,3’ü erkekten oluşmaktadır.

**Tablo 2. Araştırmaya katılan kişilerin yaş dağılımları**

Yaş	Sayı	%
18 – 30	53	44,5
31 – 45	57	47,9
46 – 60	10	7,6
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin yaşlarına göre dağılımları Tablo 2’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, ankete katılan kişilerden 53 kişi ile %44,5’i 18 – 30 yaş aralığında, 57 kişi ile %47,9’u 31 – 45 yaş aralığında, 10 kişi ile %7,6’sı 46 – 60 yaş aralığındadır.

**Tablo 3. Araştırmaya katılan kişilerin aylık gelir dağılımları**

Aylık Kazanç	Sayı	%
< 1000	34	27,1
1001 – 1500	20	16,9
1501 – 2000	30	25,4
2001 – 2500	13	11,0
2501 – 3000	12	10,2
3001 – ve üzeri	11	9,3
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin aylık gelirlerine göre dağılımları Tablo 3’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, ankete katılan kişilerden 32 kişi ile %27,1’i 1000 lira veya altındaki bir kazanca, 20 kişi ile %16,9’u 1001- 1500 lira arasındaki kazanca, 30 kişi ile %25,4’ü 1501 – 2000 lira arasındaki kazanca, 13 kişi ile %11,0’ı 2001 – 2500 lira arasındaki kazanca, 12 kişi ile %10,2’si 2501 – 3000 lira arasındaki kazanca, 11 kişi ile %9,3’ü 3001 ve üzeri kazanca sahiptir.

**Tablo 4. Araştırmaya katılan kişilerin unvan dağılımları**

Unvan	Sayı	%
Eğitimci	80	68,0
Diğer Çalışanlar	40	32,0
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin unvanlarına göre dağılımları Tablo 4’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, ankete katılan kişilerden 80 kişi ile %68,0’ı eğitimci, 40 kişi ile %32,0’ı diğer çalışanlar olarak belirlenmiştir.

**Tablo 5. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durum dağılımları**

Eğitim Durumu	Sayı	%
İlköğretim	5	4,2
Lise	9	7,6
Üniversite	79	65,5
Y. Lisans	27	22,7
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 5’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, ankete katılan kişilerden 5 kişi ile %4,2’si ilköğretim, 9 kişi ile %7,6’sı lise, 79 kişi ile %65,5’i üniversite, 27 kişi ile %22,7’si yüksek lisans mezunudur.

**Tablo 6. Araştırmaya katılan kişilerin işyerinde çalışma süre dağılımları**

Yıl	Sayı	%
5 ve altı	75	62,2
6 – 10	23	19,3
11 – 15	10	8,4
16 – 20	8	6,7
21 ve üstü	4	3,4
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin işyerinde çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo 6’da gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, ankete katılan kişilerden 75 kişi ile %62,2’si 5 ve altı yıl, 23 kişi ile %19,3’ü 6 – 10 yıl, 10 kişi ile %8,4’ü 11 – 15 yıl, 8 kişi ile %6,7’si 16 – 20 yıl, 4 kişi ile %3,4’ü 21 ve üstü yıl buldukları iş yerinde çalışmışlardır.

#### **7. Araştırmaya katılan kişilerin iş hayatlarındaki çalışma süre dağılımları**

Yıl	Sayı	%
5 ve altı	46	38,3
6 – 10	28	23,3
11 – 15	20	16,7
16 – 20	15	12,5
21 ve üstü	11	9,2
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin iş hayatlarındaki çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo 7’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, ankete katılan kişilerden 46 kişi ile %38,3’ü 5 ve altı yıl, 28 kişi ile %23,3’ü 6 – 10 yıl, 20 kişi ile %16,7’si 11 – 15 yıl, 15 kişi ile %12,5’i 16 – 20 yıl, 11 kişi ile %9,2’ü 21 ve üstü yıl toplam mesleki anlamdaki tecrübeleridir.

**Tablo 8. Araştırmaya katılan kişilerin çalışma saat düzen dağılımları**

Çalışma Saati	Sayı	%
Düzenli	56	46,7
Vardiyalı	6	5,0
Düzensiz	50	41,7
Diğer	8	6,7
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin çalışma saat düzenlerine göre dağılımları Tablo 8’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, 56 kişi ile %46,7’si düzenli, 6 kişi ile %5,0’ı vardiyalı, 50 kişi ile %41,7’si düzensiz, 8 kişi ile 6,7’si diğer türlü çalışma saat düzen şekline sahiptirler.

**9. Araştırmaya katılan kişilerin medeni durum dağılımları**

Medeni Durum	Sayı	%
Evli	60	50,0
Bekar	52	43,3
Boşanmış	8	6,7
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 9’da gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, 60 kişi ile %50,0’ı evli, 52 kişi ile %43,3’ü bekar, 8 kişi ile %6,7’si boşanmış olarak medeni durumlarını belirtmişlerdir.

**Tablo 10. Araştırmaya katılan kişilerin eşlerinin çalışma dağılımları**

Eşin Çalışma Durumu	Sayı	%
Çalışıyor	46	38,3
Çalışmıyor	58	17,5
Eşim Yok	53	44,2
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin eşlerinin çalışmalarına göre dağılımları Tablo 10’da gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, 46 kişi ile %38,3’ünü eşi çalışıyor, 58 kişi ile %17,5’i eşi çalışmıyor, 53 kişi ile %44,2’si ise eşinin olmadığı cevabını vermişlerdir.

**Tablo 11. Araştırmaya katılan kişilerin eşlerinin haftalık çalışma saat dağılımları**

Eşin Çalışma Saati	Sayı	%
40 saat ve daha az	28	23,3
40 saatten fazla	21	17,5
Eşim Yok veya eşim çalışmıyor	71	59,2
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin eşlerinin haftalık çalışma saatlerine göre dağılımları Tablo 11’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, 28 kişi ile %23,3’ü 40 saat ve daha az, 21 kişi ile %17,5’i 40 saatten fazla, 71 kişi ile %59,2’si ise eşim çalışmıyor veya eşim yok cevabını vermişlerdir.

**Tablo 12. Araştırmaya katılan kişilerin çocuk sahip dağılımları**

Çocuk Sahipliği	Sayı	%
Yok	65	54,2
1 – 2	43	35,8
3 ve daha fazla	12	10,0
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin çocuk sahipliklerine göre dağılımları Tablo 12’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, 65 kişi ile %54,2’si çocuğunun olmadığını, 43 kişi ile %35,8’i 1 veya 2 tane çocuğunun olduğunu, 12 kişi ile %10’u ise 3 veya daha fazla çocuğa sahip olduğunu cevabını vermişlerdir.

**Tablo 13. Araştırmaya katılan kişilerin anne / baba sağ olma dağılımları**

Anne / baba sağ durumu	Sayı	%
Sağ	98	81,7
Sağ Değil	22	18,3
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin anne / baba sağ olmalarına göre dağılımları Tablo 13’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, 98 kişi ile %81,7’si anne – babasının sağ olduğunu, 22 kişinin %18,3’ü anne – babasının sağ olmadığı cevabını vermiştir.

**Tablo 14. Araştırmaya katılan kişilerin evlerinde yardımcı bulunma dağılımları**

Yardımcı durumu	Sayı	%
Var	17	14,3
Yok	103	85,7
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan kişilerin evlerinde yardımcı bulunmalarına göre dağılımları Tablo 14’de gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, 17 kişi ile %14,3’ü evlerinde yardımcı birinin var olduğunu, 103 kişi ile %85,7’si ise evlerinde yardımcı birinin olmadığı cevabını vermişlerdir.

**Tablo 15. Ankette kullanılan ölçeklerin tanımlayışı istatistiksel verileri**

Tanımlayıcı İstatistikler					
Ölçekler	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İşteki Performans	119	1,00	5,00	3,9317	,83514
İş – Aile Çatışma Ölçeği	120	1,00	5,00	2,7780	1,08472
Aile – İş Çatışma Ölçeği	118	1,00	5,00	4,0014	,84850
İş Tanımlama Ölçeği	119	1,00	5,00	3,4340	,82100
Ailenin Tatmini	119	1,00	5,00	4,2869	,84125
Geçerli Örneklem	116				

Demografik değişkenlerle, iş performansı ölçüleri, iş – aile çatışmasına yönelik olarak tespit edilen faktör yükleri öncelikle orijinal likert ölçeğindeki 1 – 5 derecelendirilmesine dönüştürülmüştür. Derecelendirmede 1. derece “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2. derecede “Katılmıyorum”, 3. derecede “Kayıtsızım”, 4. derecede “Katılıyorum” ve 5. derecede “Kesinlikle Katılıyorum” olarak belirlenmiştir. Daha sonra ise bunların betimleyici istatistikleri hesaplanmış ve yukarıdaki tablo 15’te sunulmuştur.

Buna göre;

- ❖ çalışmaya katılan deneklerin iş performansı ortalama 3,93; standart sapması ise  $\pm 0,84$  dr. Örnekleme bulunan kişiler iş performans düzeylerinin oldukça iyi olduğuna inandıkları tespit edilmiştir.
- ❖ örnekleme içinde bulunan deneklerin iş – aile atışması leği 2,77; standart sapması ise  $\pm 1,08$  dir. İş – aile atışması leklerinin ifadeleri olumsuz olduğundan anlam ile ortaya çıkan sonuç arasında ters bir ilişki vardır. Bu bakımdan soruları yanıtlayan denekler iş – aile atışması yaşamadıklarını ortaya koymuşlardır.
- ❖ çalışma içerisinde diğer bir ölçek olan aile – iş atışması ölçeğinde ise ortalama 4,00; standart sapması  $\pm 0,84$  tür. Sorulan sorular pozitif anlamda olduğu için verilen cevap ile sonuç arasında doğru bir orantı vardır. Bu bakımdan aile – iş atışması ölçeklerine cevap veren kişiler aile – iş atışması yaşamadıkları ortaya çıkmıştır.
- ❖ çalışmaya katılan deneklerin çalıştıkları iş üzerindeki hakimiyeti ve işinin tanımlanmasına yönelik cevaplar incelendiğinde; ortalama değer 3,43; standart sapması ise  $\pm 0,82$  olarak belirlenmiştir. Yani, ankete katılan kişilerin işlerini tanımlamadaki belirleyici gücü ile işlerindeki zamanlamasını düzenleme yeti düzeyleri oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- ❖ çalışmanın diğer bir ölçek türü olan aile tatminine verilen cevaba istinaden, ortalama cevap düzeyinin 4,28; ile standart sapması  $\pm 0,84$  olarak belirlenmiştir. Bu Şekilde ortaya çıkan tabloya göre kişilerin aile hayatındaki tatmin düzeylerinin oldukça iyi oldukları ortaya çıkmıştır.

Çalışmadaki en yüksek olarak ortaya konulan ölçek düzeyi “aile tatmini” olurken en düşük değer “iş aile” atışması alanında tespit edilmiştir. Bunun anlamı ise, iş – aile çatışmasının yüksek düzeyde olmadığıdır, yani genel olarak ailelerin durumlarının olumlu olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 16. Unvana göre çatışma faktörleri**

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamalar Eşitliği için t-testi		
		F	Sig.	t	df	Sig.(2tailed)
<b>İşteki Performans</b>	Varyansların eşitliği	,164	,687	-1,976	115	,051
	Varyansların eşit olmadığı			-2,107	82,507	<b>,038</b>
<b>İş – Aile atışma leği</b>	Varyansların eşitliği	,553	,459	1,101	116	,273
	Varyansların eşit olmadığı			1,049	64,665	,298
<b>Aile – İş atışma leği</b>	Varyansların eşitliği	,015	,902	-,906	114	,367
	Varyansların eşit olmadığı			-,921	76,671	,360
<b>İş Tanımlama leği</b>	Varyansların eşitliği	,739	,392	-1,428	115	,156
	Varyansların eşit olmadığı			-1,490	81,682	,140
<b>Ailenin Tatmini</b>	Varyansların eşitliği	,207	,650	-1,361	115	,176
	Varyansların eşit olmadığı			-1,495	89,024	,139

Yukarıdaki tablo 16’da unvana göre çatışma faktörlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı T istatistiğine göre test edilmiş, bunlardan işteki performans (P=0,038) düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, diğer faktörler açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo17. Eğitim durumunun tek y6nl6 varyans analizi**

6l6ekler	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma
<b>İşteki Performans</b>	Lise	14	3,8787	,72233
	Üniversite	77	3,8634	,86884
	Y. Lisans	27	4,2300	,65405
	<b>Toplam</b>	118	3,9491	,81671
<b>İş – Aile Çatışma 6l6eği</b>	Lise	14	3,6773	1,05966
	Üniversite	78	2,6159	,97683
	Y. Lisans	27	2,7350	1,19343
	<b>Toplam</b>	119	2,7678	1,08343
<b>Aile – İş Çatışma 6l6eği</b>	Lise	14	3,7597	1,02315
	Üniversite	76	3,9414	,86375
	Y. Lisans	27	4,3350	,60236
	<b>Toplam</b>	117	4,0105	,84631
<b>İş Tanımlama 6l6eği</b>	Lise	14	3,2702	,82586
	Üniversite	78	3,3987	,80060
	Y. Lisans	26	3,6555	,87301
	<b>Toplam</b>	118	3,4400	,82181
<b>Ailenin Tatmini</b>	Lise	14	4,1848	,64860
	Üniversite	77	4,3131	,90254
	Y. Lisans	27	4,3226	,72078
	<b>Toplam</b>	118	4,3000	,83255

Yukarıdaki tablo 17’de her bir fakt6r6n kişilerin eğitim durumlarına g6re dağılımları verilmiştir. Eğitim durumu olarak ilköğretim, lise, üniversite ve yüksek lisans olarak belirlenmiştir. İlk6đretim basamağındaki kişi sayısı 6ok az olduğu i6in bu 6l6eği “lise” olarak d6ř6n6lm6řt6r. Eğitim durumları belirlenen kişilere T – Testi uygulanmıştır. En y6ksek değerlendirme d6zeyi 4,322 ortalama ve  $\pm 0,720$  standart sapma ile aile tatmini 6l6eği i6erisinde “y6ksek lisans” eğitim d6zeyine sahip kişilerde g6r6lmektedir. Diğer yandan 3,677 ortalama ve  $\pm 1,059$  standart sapma ile iş – aile çatışması 6l6eği i6erisinde “lise” d6zeyi eğitime sahip kişilerde g6zlenmektedir. Bu da unvanların aile 6zerinde etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Sonu6 olarak iş performansı, aile – iş çatışması, aile tatmini gibi alanlarda unvan bazında kişilerin verdiği cevaplar birbirine yakın d6zeyde ger6ekleşmiştir.

**Tablo 18. Eğitim Gruplarına g6re Anova Testi**

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
<b>İşteki Performans</b>	Gruplar arası	2,765	2	1,383	2,112	,126
	Grup i6i	75,276	115	,655		
	<b>Toplam</b>	78,041	117			
<b>İş – Aile Çatışma 6l6eği</b>	Gruplar arası	13,409	2	6,705	6,217	<b>,003</b>
	Grup i6i	125,102	116	1,078		
	<b>Toplam</b>	138,511	118			
<b>Aile – İş Çatışma 6l6eği</b>	Gruplar arası	4,086	2	2,043	2,948	<b>,056</b>
	Grup i6i	78,997	114	,693		
	<b>Toplam</b>	83,084	116			
<b>İş Tanımlama 6l6eği</b>	Gruplar arası	1,744	2	,872	1,298	,277
	Grup i6i	77,274	115	,672		
	<b>Toplam</b>	79,018	117			
<b>Ailenin Tatmini</b>	Gruplar arası	,213	2	,106	,151	,860
	Grup i6i	80,884	115	,703		
	<b>Toplam</b>	81,097	117			

Yukarıdaki tablo 18’de eğitim gruplarına göre çatışma faktörlerinin farklılaşp farklılaşmadığı T istatistiğine göre test edilmiş, bunlardan iş – aile çatışması ölçeği (P=0,003), ile aile – iş çatışması (P=0,056) düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, diğer faktörler olan “iş performansı, iş tanımlama ölçeği ile aile tatmini ölçeği” açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 19. Çalışma süresinin tek yönlü varyans analizi**

Ölçekler	Çalışma Süreleri	Eğitim Durumu	N	Ortalama
İşteki Performans	Düzenli 09:00- 17:00	73	3,8342	,86420
	Vardiyalı	23	3,9837	,49533
	Düzensiz	22	4,1521	,97988
	<b>Toplam</b>	118	3,9226	,83282
İş – Aile Çatışma Ölçeği	Düzenli 09:00- 17:00	74	2,8528	1,05000
	Vardiyalı	23	2,7915	1,11164
	Düzensiz	22	2,5123	1,20270
	<b>Toplam</b>	119	2,7780	1,08930
Aile – İş Çatışma Ölçeği	Düzenli 09:00- 17:00	74	3,9382	,86148
	Vardiyalı	22	3,9536	,73065
	Düzensiz	21	4,2265	,90659
	<b>Toplam</b>	117	3,9928	,84704
İş Tanımlama Ölçeği	Düzenli 09:00- 17:00	73	3,4033	,75087
	Vardiyalı	23	3,5225	,89098
	Düzensiz	22	3,3868	,96739
	<b>Toplam</b>	118	3,4235	,81648
Ailenin Tatmini	Düzenli 09:00- 17:00	73	4,2091	,87010
	Vardiyalı	23	4,3999	,61041
	Düzensiz	22	4,3947	,95873
	<b>Toplam</b>	118	4,2809	,84224

Yukarıdaki tablo 19’da her bir faktörün kişilerin çalışma durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Çalışma durumu olarak “Düzenli 09:00- 17:00, Vardiyalı, Düzensiz ve Diğer” olarak belirlenmiştir. Diğer basamağı ile vardiyalı basamağındaki kişi sayısı çok az olduğu için bu ölçeği “Vardiyalı” olarak birleştirilmiştir. Çalışma durumları belirlenen kişilere T – Testi uygulanmıştır. Tabloya baktığımız zaman işteki performans bakımında alınan cevaplardaki en yüksek değer 4,152 ortalama ve  $\pm 0,979$  standart sapma ile “düzensiz” çalışma şekline sahip kişiler tarafından verilmiştir. Düzensiz çalışan kişilerin daha performanslı çalıştıklarını ortaya koymuşlardır. İş – aile çatışması ölçeğinde ise cevaplar tüm çalışma şekillerinde hemen hemen aynı düzeyde vermişlerdir yani iş ile aile arasında çatışmanın olmadığını ortaya koymuşlardır. Aile – iş çatışma ölçeğindeki değerlerde hemen hemen aynı düzeyde elde edilmiş ve aile ile iş arasında bir dengesizliğin olmadığını ortaya koymuşlardır. En yüksek değer ise her çalışma düzeyine göre aile tatmininde görülmektedir yani kişilerin çalışma şekilleri ne olursa olsun ailelerinden aldıkları haz değişmemektedir.



**Tablo 20. Çalışma Süresi Gruplarına göre Anova Testi**

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
İşteki Performans	Gruplar arası	1,816	2	,908	1,316	,272
	Grup içi	79,334	115	,690		
	<b>Toplam</b>	81,149	117			
İş – Aile Çatışma Ölçeği	Gruplar arası	1,972	2	,986	,829	,439
	Grup içi	138,045	116	1,190		
	<b>Toplam</b>	140,017	118			
Aile – İş Çatışma Ölçeği	Gruplar arası	1,401	2	,701	,976	,380
	Grup içi	81,826	114	,718		
	<b>Toplam</b>	83,228	116			
İş Tanımlama Ölçeği	Gruplar arası	,285	2	,142	,211	,810
	Grup içi	77,711	115	,676		
	<b>Toplam</b>	77,996	117			
Ailenin Tatmini	Gruplar arası	,986	2	,493	,692	,503
	Grup içi	82,009	115	,713		
	<b>Toplam</b>	82,996	117			

Yukarıdaki tablo 20’ ye göre işteki performans, iş – aile, aile – iş, iş tanımlama ve aile tatmini ile alakalı çalışma süresi grupları arasında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

**Tablo 21. Eşin çalışması durumunun tek yönlü varyans analizi**

Ölçekler	Eşin Çalışması	Eğitim Durumu	N	Ortalama
İşteki Performans	Çalışıyor	45	3,9173	,70443
	Çalışmıyor	21	4,0688	,88470
İş – Aile Çatışma Ölçeği	Çalışıyor	46	2,7901	1,10122
	Çalışmıyor	21	3,1052	,96260
Aile – İş Çatışma Ölçeği	Çalışıyor	44	4,0567	,75406
	Çalışmıyor	21	3,9588	,87816
İş Tanımlama Ölçeği	Çalışıyor	46	3,5257	,85390
	Çalışmıyor	21	3,6024	,85058
Ailenin Tatmini	Çalışıyor	45	4,2607	,74787
	Çalışmıyor	21	4,3827	,91715

Yukarıdaki tablo 21’ de her bir faktörün kişilerin eşlerinin çalışma durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Eşin çalışma durumu olarak “Çalışıyor ve Çalışmıyor” olarak belirlenmiştir. Bu faktör evli kişilerin cevap verebileceği bir soru olduğu için bekar olarak işaretleme yapanlar istatistik dışı tutulmuştur. Eşinin çalışma durumları belirlenen kişilere T – Testi uygulanmıştır. En yüksek değerlendirmeyi 4,382 ortalama ve  $\pm 0,917$  standart sapma ile aile tatmini ölçeğindeki eşinin “çalışmıyor” diye cevap veren kişilerde görülmektedir. Eşi çalışmayan kişilerin ailedeki tatmin düzeyleri daha yüksek oldukları gözlenmektedir. Diğer ölçeklere baktığımızda hemen hemen kişilerin aynı cevapları verdikleri gözlenmektedir.

**Tablo22. Aile Tatmini Komponent (Bileşenler) Matrisi**

Ölçekler	Bileşenler
	1
Çoğunlukla istekli bir şekilde eve gidiyorum	,797
Aile hayatımdan hoşnudum.	,922
Gerçek mutluluğu aile hayatında buldum.	,849
Aile hayatımdan hoşnutluğum toplumsal ortalamanın üzerindedir.	,816

Yukarıdaki tablo 22’de komponent (bileşenler) matrisine göre aile tatmini durumu ile ilgili olarak geliştirilen her bir sorunun bu alanı açıklamadaki gücü gösterilmiştir. Örneğin, “Çoğunlukla istekli bir şekilde eve gidiyorum” aile tatminini %80 oranında uygun bir ölçü olduğu tespit edilmiştir. Yani, seçilen (geliştirilen) soru aile tatmini konusunda önemli bir güce sahiptir. En az güce sahip olan bileşen (component/soru) ise %79,7 ile “Çoğunlukla istekli bir şekilde eve gidiyorum.” olmuştur.

**Tablo 23. Aile Tatmini Ölçümünde Cronbah Alpha Testi**

Güvenilirlik İstatistiği	
Cronbach's Alpha	Öğeler
,864	4

Aile tatmininin ölçülmesine yönelik olarak geliştirilen soruların amaca uygunluğu (güvenirligi) Cronbah Alpha testi ile ölçümü, %86 oranında güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Bu oranın %70’in üzerinde olması yeterli kabul edilir.

### **Sonuç ve Öneriler**

1. Unvana göre çatışma faktörlerinin farklılaşp farklılaşmadığı T istatistiğine göre test edilmiş, bunlardan işteki performans (P=0,038) düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Unvan değıştikçe çalışanın performansında değışme yaşanmakta ve önemli bir hal almaktadır. Bu bakımdan H1.1 **kabul edilmiştir**.
2. İşteki performansın çocuk sahibi olma ile ilişkisine baktığımız zaman, performanstaki en yüksek değerlendirme 4,111 ortalama ve  $\pm 0,686$  standart sapma ile çocuk sahibi olma sayısı “2-1” cevabını veren kişilerde gözlenmiştir. Diğer yandan 3,812 ortalama ve  $\pm 1,117$  standart sapma ile cevabını veren “3 ve daha fazla” çocuk sahibi olan kişiler tarafından verilmiştir. Çocuk sahibi fazla olan kişilerin işlerindeki performanslarının da düştüğü elde edilen veriler ışığında gözlenmiştir.
3. İş – aile çatışması ölçeği etrafındaki değerlendirmeye baktığımızda soru tipinin ters orantılı olduğunu da hesaba katarsak en yüksek değer en az ortalama ile karımıza çıkacaktır. 2,307 ortalama ve  $\pm 1,218$  standart sapma ile “3 ve daha fazla” çocuk sahibi olan kişiler tarafından alınan cevaplarda gözlenmiştir. Çocuk sayısı fazla olan kişilerin iş – aile çatışması yaşamadıkları ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan en düşük değerlendirme ise 2,888 ortalama ve  $\pm 1,004$  standart sapma ile “1 - 2” sayıda çocuk sahibi olanlardan alınmıştır.
4. Eğitim gruplarına göre çatışma faktörlerinin farklılaşp farklılaşmadığı T istatistiğine göre test edilmiş, bunlardan iş – aile çatışması ölçeği (P=0,003), ile aile – iş çatışması (P=0,056) düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu analizlere istinaden varılan sonuca göre; iş – aile çatışması ile aile – iş çatışması ölçekleri açısından eğitim durumunun etkisi bakımından baktığımızda H2.0 **reddedilmiştir**. İş tanımlama, iş performansı ve aile tatmini ölçekleri açısından baktığımızda eğitim durumunun etkisi açısından H2.1 **kabuledilmiştir**.
5. Aile – iş çatışması ölçeğine baktığımızda ise, en yüksek değer 4,154 ortalama ve  $\pm 0,694$  standart sapma ile çocuk sahibi olma sayısı “1-2” diye cevap verenlerden alınmıştır. Öte yandan en az

değer 3,870 ortalama ile  $\pm 0,925$  standart sapma ile çocuk sayısı “yok” diye cevap verenlerde gözlenmiştir. Buda aile hayatında çocuğu olmayanlarda çocuğu olan kişilere nazaran aile – iş çatışması yaşandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Edinilen verilere göre, 65 kişi ile %54,2’si çocuğunun olmadığını, 43 kişi ile %35,8’i 1 veya 2 tane çocuğunun olduğunu, 12 kişi ile %10’u ise 3 veya daha fazla çocuğa sahip olduğunu cevabını vermişlerdir.

6. Çalışma süresi açısından baktığımızda işteki performans, iş – aile, aile – iş, iş tanımlama ve aile tatmini ile alakalı çalışma süresi grupları arasında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir. Bu bakımdan H3.0 **kabul edilmiştir.**
7. Günlük çalışma şeklinde, performans bakımında alınan cevaplardaki en yüksek değer 4,152 ortalama ve  $\pm 0,979$  standart sapma ile “düzensiz” çalışma şekline sahip kişiler tarafından verilmiştir. Düzensiz çalışan kişilerin daha performanslı çalıştıklarını ortaya koymuşlardır.
8. Medeni duruma göre çatışma faktörlerinin farklılaşp farklılaşmadığı T istatistiğine göre test edilmiş, bunlardan iş tanımlama ölçeği ( $P=0,048$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yani çalışan kişilerin medeni durumları çalışma hayatında, iş tanımlama ve işin çalışma mahiyetini şekillendirmede önemli bir unsur olduğu gözlenmiştir.
9. Eşin çalışma durumuna göre çatışma faktörlerinin farklılaşp farklılaşmadığı T istatistiğine göre test edilmiş ve birbirinden farklı ( $P<0,05$ ) olmadığı tespit edilmiştir. Bu bakımdan H4.0 **kabul edilmiştir.**
10. Aile tatmin düzeyi ile alakalı ücret dağılımına göre çıkarımda bulunduğumuz zaman ise, 4,815 ortalama ve  $\pm 0,298$  standart sapma ile “2501 – 3000” ücret aralığında en fazla aile tatmin düzeyinin yaşandığı sonucu elde edilmiştir. Çok yüksek para alan kişilerin aile tatmin düzeyi iyi fakat “2501 – 3000” ücret aralığı kadar yüksek değil bu yüzden kazanılan paranın çok fazla olması aile tatmin düzeyini arttırmıyor. Diğer yandan aile tatmin düzeyinin en az yaşandığı ücret paritesine baktığımız zaman 3,925 ortalama ve  $\pm 1,103$  standart sapma ile “ $\leq - 1000$ ” ücret düzeyinde görülmüştür. Kazanılan ücret düzeyinin az olması aile tatmin düzeyini azalttığı sonucu elde edilmiştir.
11. Personel politikalarında unvan düzeylerine göre çatışma faktörleri değiştikçe çalışanın performansında değişme yaşanmakta ve önemli bir hal almaktadır. Bu yüzden gelişim eğilimi daha hassas incelenmeli ve çatışmayı giderecek önlemler ve politikalar geliştirilmelidir.
12. Kişilerin çalıştıkları örgütlerdeki verimliliklerinin arttırılması isteniyorsa unvanda zamanla değişiklik yapılarak (terfi gibi) işteki performans arttırılabilir. Alınan sıfatla kişiler daha yüksek performansla çalışmaktadırlar.
13. Kişilerin düzenli, düzensiz ve vardiyalı çalışma şekillerinde bunlardan düzenli veya vardiyalı çalışan kişilerin iş performanslarının yeteri kadar olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum çalışan kişiler için önem arz etmekte ve çalışılan zaman ne olursa olsun tüm zamanlarda kişilerin iş performanslarının yüksek tutulması için işletme yöneticilerinin önlemler alması gerekmektedir.

14. Kişilerin aile yapısından edindikleri tatmin düzeyleri oldukça iyidir. Bu yapı yabancı makale ve tezlerden edinilen bilgilere göre, ailelerin tatmin düzeyleri negatif yöndedir. Bu yapının ülkemizde pozitif yönde olması aile yapılarının daha duygusal bağla bağlandıkları yargısı oluşmuştur. Bu bakımdan yapılacak olan yeni araştırmalarda ve çalışmalarda Türk aile yapı düzenini de dikkate almalıdırlar.

### **Kaynakça**

- Ahmad, A. (2008). The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 4, Num. 1, June ss.58
- Aycan, Z., Eskin, M., Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi*, İstanbul: Sistem Yayıncılık, ss: 11- 130
- Bumin, B. (1990). *Organizasyonlarda Çatışmanın Yönetimi*, Ankara: Bizim Büro Basımevi, ss.65-142
- Ceylan, A., Ulutürk, Y., H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1 (1), ss: 48-58
- Çarıkcı, İ., H. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, (Basılmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. ss. 34 - 36
- De Dreu, C. K. W. & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 4, ss. 741-749.
- DeChurch, L. A. & Marks, M. A. (2001). Maximizing the benefits of task conflict: The role of conflict management. *The International Journal of Conflict Management*, 12, ss. 422.
- Erdoğan S. (2010) İş ve Aile Hayatı Çatışması, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni* Sayı: 53, Mart - Nisan - Mayıs, ss. 19-27
- Ford. M.T , Heinen, B.A.,& Langkamer. K L. (2007). Work and family satisfaction and oonflict: A meta-analysis of cross-domain relations, *Jotanal of Applied Psychohg* ss. 5780.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, ss.76–88.
- Güçlü, N., Cemaloğlu, N., (2009). Performans Yönetimi, Kurumsal Performans Yönetimi Komisyonu II. Dönem Raporu, *MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü*, ss.7
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and determinants of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, Num:40, ss. 256-282.
- Koçel, T. (1984). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Venüs Ofset Matbaacılık, ss: 395
- Luthans, F., Rubach, M. J., and Marsnik, P. (1995). Going beyond total quality: The characteristics, techniques, and measures of learning organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, Num:3, ss. 24-44.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review, *Journal of Organizational Behavior Published online 29 June 2010 in Wiley Online Library*, ss. 692
- Nihfw, R., B., (2008). Conflict Resolution, *Strengthening Of Human Resources For Healt*, ss.27
- Özdevecioğlu, M., Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleriüzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, *Temmuz-Aralık*, ss. 69-99
- Pinto, K., J. (2010). Project Management, Achieving Competitive Advantage, Pearson Education, Inc. *Publishing as Prentice Hall*, ss. 86
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13, ss: 206-235.
- Rahim, M., A. (1992). *Managing conflict in organizations (2nd ed.)*. Westport, CT: Praeger. ss. 16
- Stooner, J. A.F., Freeman, R. E., (1989) *Management*, Prentice-Hall International, ss.391 Şendur, F. E. (2006). *Örgütsel Çatışma ve Çatışma Yönetimi*, Yüksek Lisans Tezi, ss. 16.
- Turunç, Ö. Çelik, M. (2010) Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2010 14 (1)*: ss. 209232
- Yazıcıoğlu, İ., Sökmen, A. (2005). Thomas Modeli Kapsamında Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri ve Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Araştırması, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, ss.2-3  
<http://www.etymonline.com/index.php?term=conflict> 01.05.2014 16:20