

İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

İlker H. ÇARIKCI¹
Özlem ÇELİKKOL^{**}

ÖZET

İş ve aile, bireylerin yaşamlarının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Kişilerin iş ve aile hayatlarında üstlendiği roller, talep ve ihtiyaçların aynı anda ortaya çıkmasından dolayı uyumsuz olmakta ve genellikle roller arasında çatışma yaşanmaktadır. Araştırmada çalışanların iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmaların, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş - aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ilişki varken, iş - aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş – Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti

THE EFFECTS OF WORK – FAMILY CONFLICT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND INTENTION TO LEAVE

ABSTRACT

Work and family life constitute the major part of most individuals' lives. Conflicting roles of people between work and family life and the emergence of conflicting demands and incompatible needs at the same time have been witnessed. In this study about conflict between work and family life roles effect organizational commitment and turnover intention. According to the analysis, results reveal that work-family conflict has a positive effects with turnover intention, while family conflict with organizational commitment does not have a negative effects with turnover intentions.

Key Words: Work – Family Conflict, Organizational Commitment, Turnover Intention

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Isparta, TÜRKİYE, carikci@iibf.sdu.edu.tr

^{**} Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Isparta, TÜRKİYE, ozlemozbay@hotmail.com

1. GİRİŞ

Sosyal bir varlık olan birey, örgütsel ve toplumsal birçok role sahiptir. Esas itibarıyla sosyolojiye ve sosyal psikolojiye ait bir kavram olan rol, bireyin toplumdaki beklentileri olarak tanımlanmaktadır (Tolan, 1991: 227). Rol, doğuştan gelen ve bireylerarası etkileşimden meydana gelen, kişisel ve toplumsal faktörlerin toplamından oluşan bir statü davranışıdır (Erkenekli, 2001: 46). Rol davranışları ise, bireylerin sahip olduğu statülerin bir gereği olarak içinde yer aldıkları grubun kendilerinden yapmalarını bekledikleri tavır ve tutumlardır. Her birey, sosyal hayat içerisinde ne kadar sosyal gruba katılıyorsa en az üyesi olduğu grupların sayısı kadar role sahip olmaktadır. Toplumsal sistemlerin her birinde, bireylerin davranışlarında temel, genel ve bağımsız roller birlikte bulunmaktadır. Bireyden bireye, toplumdan topluma, bu rollerin toplamı ve toplam davranışlardaki payları değişmektedir (Eroğlu, 2009: 107-109).

Son yıllarda küreselleşme, teknolojik, politik, kültürel ve ekonomik alandaki gelişmeler nedeniyle yaşanan hızlı değişim bireylerin rolleriyle ilgili algılarını da değiştirmektedir. Özellikle günümüzde birçok kadının çalışma hayatına girmesi ve her geçen gün daha fazla ailenin çift geliri olması; iş ve aile rollerini değiştirerek yeni rol taleplerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İş ve aile rollerinin tüm sorumluluklarını yerine getirmek için iş ve aile hayatını dengeleyebilmek her zamankinden önemli hale gelmiştir. İş ve aile rollerini dengeleyememenin ilk sonucu bu iki rol arasında çatışma yaşanmasıdır.

İş- aile çatışması, bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını, aile ilişkilerini ve yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilerken, örgütsel olarak da iş tatminsizliği, örgütsel bağlılığın azalması, işten ayrılma eğiliminin artması gibi sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda çalışanların yaşadıkları iş – aile çatışması düzeylerinin bilinmesi ve bu çatışmanın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi süreçler üzerindeki etkilerinin anlaşılması örgütsel sağlığın korunması açısından çok önemlidir. Çalışmada ilk olarak, rol çatışması, iş - aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları incelenerek, kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha sonra, iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişki teorik açıdan değerlendirilmiştir. Çalışmanın son bölümünde Denizli ilinde faaliyet gösteren bir holdingin beyaz yakalı çalışanları üzerine yapılan bir araştırma ve sonuçları açıklanmaktadır.

2. İş – Aile Çatışması

Genel olarak çatışma, iki ya da daha fazla kişi veya grubun; hedefler, istekler, amaçlar veya güdüler boyutunda birbirine uyumlu olmaması, anlaşamaması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle çatışma, bireyler ve gruplar arasında sosyal durumlarda ortaya çıkan anlaşmazlıkların veya

sürtüşmelerin yarattığı duygusal ortamların meydana gelme halidir (Schermerhorn vd., 1994: 592). Çatışmada üç kavram vardır: uyumsuzluk, zıtlık ve anlaşmazlık (Bartos ve Wehr, 2002: 25). Çatışma, genel ya da özel, formal veya informal, mantıklı yahut mantıksız olabilir (Tosi vd.,2001: 276). Bireysel açıdan çatışma, aynı ya da karşıt olan iki durumdan birini seçmek zorunda kalan insanın yaşadığı kararsızlık veya uyuşmazlık halidir (Genç, 2004: 253). Örgütsel açıdan çatışma ise; örgütün hizmet ya da ürünlerinden faydalanan bağımsız bireylerin veya grupların başka üyelerinin, iletişimde buldukları meslektaşların uyumsuz, tüm üyelerin ilişki içinde olduğu durumlarda ortaya çıkan anlaşmazlıklardır (Rahim, 2000: 33).

2.1. Bir Rol Çatışması Türü Olarak İş – Aile Çatışması

Bireysel çatışmanın önemli bir türü olan rol çatışmasının çok değişik tanımları yapılmakla birlikte en fazla kabul görmüş olan rol çatışması tanımı; kişinin üstlenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili olarak iki veya daha fazla baskı unsurunun eş zamanlı olarak ortaya çıkması ve kişinin bu rollerden biri ile uyum içinde olmasının diğer rol ile uyum içinde olmayı zorlaştırması şeklinde olmaktadır (Jackson ve Schuler,1985:34). Bu durumda kişi aynı anda iki ya da daha fazla rolü yerine getirme durumunda kalmakta ve de çeşitli sebeplerle rollerinden birisini ihmal etmektedir (Greenhaus ve Beutell,1985: 77). Kararsızlık, endişe, zorlanma, bunalım, gerilim gibi ortak unsurlar içeren rol çatışması sadece bireyin aynı zamanda birden fazla rol davranışını gerçekleştirdiği durumlarda ortaya çıkmamaktadır (Erdoğan, 1994: 90). Kişinin davranışları ile ondan beklenen davranış biçimleri arasındaki uyumsuzluk durumu da rol çatışması olarak tanımlanabilmektedir (Koçel, 2001:413). Başka bir deyişle rol çatışması aslında kişinin yapması gerekenlerle yaptıkları arasındaki olumsuz fark şeklinde açıklanabilmektedir (Erdoğan, 1994: 157). Modern sosyal ve örgütsel yaşam bireyin rol çatışması yaşamasını kaçınılmaz kılmaktadır (Kılınç, 1991: 23). Örgütlerdeki rol belirsizliği, beklenen, algılanan ve gerçekte oynanan rollerin farklılığı (Koçel, 2001: 496), kişinin rolündeki değişiklikler, rolüne ilişkin beklentilerindeki çelişkiler, özellik ve yetenekleri ile rol gereklerinin uyumsuzluğu, rolünü benimsememiş olması, rol sorumluluklarını bilmemesi gibi etmenler rol çatışmasına neden olmaktadır (Çarıklı, 2002: 120).

Birey için hayatı boyunca belki de üstlendiği en önemli roller işi ve ailesi ile ilgili olanlardır. İş hayatı kişinin işine ayırdığı zamanı, iş yaşamı dışında etkili olan kişisel ilgi alanlarını, kişisel gelişimini içeren ve hayatın tamamında etkili bir role sahip olan bir alandır (Kumaş, 2001: 170-171). İş, topluluk içinde aileye sosyal statü ve ekonomik kaynak sağladığı için kişi, aile ve kariyerleriyle ilgili rollerine bağlı olarak rol çatışması yaşayabilmektedir (Acar, 1994: 21). Kişi bu nedenle, iş veya aile rollerinden birini seçmek durumunda kalmaktadır. Bu seçimde; kişisel özellikler, rol talepleri, role

harcanan zaman ve çaba, dış baskılar, algılanan destek gibi pek çok faktör etken olabilir (Greenhaus ve Powell, 2003: 297-300).

2.2. İş – Aile Çatışması: Nedenler, Süreç ve Sonuçlar

İş ve aile rollerinden herhangi birinin sorumluluklarının gerektiği gibi yerine getirilmemesi iş - aile çatışmalarına neden olmaktadır. Rol çatışmasının özel bir şekli (Northcraft ve Neale, 1990: 239) olan iş - aile çatışması, kısaca iş ve aileden kaynaklanan rol taleplerinin karşılıklı olarak uyumsuz olma durumudur ve en sık görülen rol çatışması şeklindedir. Kişinin ailede ve işte üstlendiği rollerin birbirini engellemesiyle ortaya çıkan roller arası çatışmanın birey üzerinde yarattığı rol baskısı iş - aile çatışmasıdır. Bu çatışmalar, yönlerine göre iş - aile çatışması ya da aile - iş çatışması şeklinde ayrılabilir (Posig ve Kickul, 2004: 375).

Hem iş-aile çatışması hem de aile iş çatışmasının kişi üzerindeki etkileri sadece iş ya da aile alanını içermez; kişinin bütün yaşamına yansır. İş hayatındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin hayatına etki etmeye başlar ve hayat tatmininin azalmasına neden olur. Bu durum, bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz etkileyerek fiziksel ve psikolojik sağlığını bozmaktadır (Keser, 2005: 81). Bu bağlamda iş-aile yaşam dengesi sağlayabilmenin önemi giderek artmaktadır (Kapız, 2002: 139-140).

İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. İş aile rol çatışmaları zaman, gerginlik ve davranış esaslı çatışmalar şekillerinde kendini gösterebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78, Kopelman vd, 1983: 200, Yüksel, 2005: 302-303). Zaman esasına dayanan çatışmalarda, belirleyici ana unsur kısıtlı zamandır. Kişilerin bir rolü yerine getirmek için harcadıkları zamanın, diğer rollerin beklenti ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel olması sonucunda çatışma yaşanmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 131). Psikolojik nedenli çatışma olarak da tanımlanan gerginlik esaslı çatışma, bireyin iş veya aile rolünden biri ile ilgili ortaya çıkan gerilim, endişe, yorgunluk, alınganlık ya da sinirlilik hallerinin, diğer rolüyle ilgili performansı etkilemesi durumudur (Çarıkçı, 2001: 33). Davranış temelli çatışma ise; herhangi bir rol için geçerli olan davranış şekillerinin diğer roldeki davranış şekilleriyle çelişmesidir (Yüksel, 2005: 303). Bir rolde talep edilen davranışlar, tutumlar ve değerler diğer bir diğer rolde talep edilenlerle uyuşmadığında, bireylerin üstlendiği farklı rollerin kuralları ve beklentileri arasında zıtlıklar olduğunda davranış temelinde çatışma yaşanmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 133).

Literatürdeki araştırmaların büyük bir kısmı, iş-aile çatışmasının etkeni olarak sadece zaman ve enerjiyi esas almaktadır. Her ne kadar çatışmalar ve gerilimler zaman ve enerji konusunda evrensel olsa da, bu tür çatışmaların ortaya çıkmasında sosyal ve kültürel bağlamındaki faktörler de önemlidir.

Ülkelerin refah düzeyi, sosyal desteği, iş mevzuatı, iş bölümü yapısı, cinsel ayrımcılık düzeyi ve cinsiyet rolleri de iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Santos ve Cabral-Cardoso, 2008: 443).

İş-aile çatışmasına iş, aile ve bireysel kaynaklı faktörler neden olmaktadır. Kişisel özellikler, çatışmanın sebeplerini ve sonuçlarını çok fazla etkilemektedir. Bu anlamda yapılan birçok araştırmada iş - aile çatışması ile kişisel özellikler arasında bir ilişki bulunmaya çalışılmıştır. Kişisel özellikler içerisinde en çok araştırılan faktör cinsiyettir. Cinsiyet farklarını inceleyen araştırmaların çoğu kadınların erkeklere göre daha çok çatışma içinde olduklarını belirtmektedir (Çarıkçı, 2001:340). Kişilik ve yaş da çatışmayı etkileyen diğer faktörlerdendir. İş - aile çatışmasına sebep olan bir başka faktör ise çalışma saatlerinin fazlalığı ya da düzensizliğidir. Bunların dışında örgüt içinde işten ya da işyeri ortamından kaynaklanan pek çok faktör iş - aile çatışmasına neden olmaktadır. Kişilerin medeni durumu, yaşı, kadının çalışma hayatında yer alıyor olup olmaması, ailede çocuk olup olmaması, çocukların sayısı, evlilik uyumu, aile içerisindeki anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirine destek olup olmaması gibi faktörler de iş - aile çatışmasına neden olan faktörler arasındadır (Frone vd, 1997: 147).

Bireylerin medeni durumları, performans ve çatışmaya etki edebilmektedir. İş hayatında kadınların bekâr oldukları zamanki iş performansları evlilikle beraber özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra azalabilmektedir. Çalışanların iyi giden evlilikleri iş performansını olumlu yönde etkilerken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler bireyin performansını olumsuz etkilemektedir. Mutsuz evliliklerin, eşlerin ayrı yaşamasının ve uzun boşanma süreçlerinin getirdiği yıpranmaların bireylerde yarattığı yüksek stres işe odaklanmayı güçleştirerek, performansını düşürmekte ve dolayısıyla bireylerin çatışmaya girmelerini kolaylaştırmaktadır (Özmutaf, 2007: 49-53). Araştırma sonuçlarının bazıları evli çiftlerin bekârlara göre daha fazla iş - aile çatışması yaşadığını göstermektedir (Bragger vd., 2005: 320, Karatepe ve Kılıç, 2005: 248).

Çalışanın iş-aile çatışması yaşaması, kendisine ve aile yaşamına olduğu kadar organizasyona da ciddi maliyetler yüklemektedir. Çalışanın iş - aile rol taleplerini dengelemedeki yetersizliği, iş performansını düşürmekte, iş devamsızlığı artırmakta, yüksek işgücü devrine sebep olmakta, iş tatminsizliğini artırmakta, işe ve organizasyona bağlılığı azaltarak verimliliği düşürmektedir (Hammer vd, 2003: 430-433, Özen ve Uzun, 2005: 135, Namasivayam ve Zhao, 2006: 1221). İş ve aile rolleri arasında çatışma yaşayan birey, düşük performans ve düşük iş tatmini nedeniyle örgüte olan bağlılığını azaltabilecek; iş tatminsizliği ileri boyutlara ulaştığında örgütten ayrılmayı düşünmeye başlayacaktır (Karatepe ve Kılıç, 2007: 249).

Örgütte paylaşılan kurallar ve değerler bütünü olan örgüt kültürü, örgütün aile konularına duyarlılığını ve aile programlarına desteğini gösteren önemli bir etkidir. Bu nedenle örgüt kültürü, iş - aile çatışmasını etkileyen faktörlerden birisi olmaktadır. Çalışanların özel hayatlarına saygılı olan aile dostu olan örgütler (Çarıkçı, 2001: 131), çalışanların iş - aile dengesini kurmalarına yardımcı olarak çalışanların örgütsel sadakatinin, bağlılığının artmasını; iş-aile çatışmalarının ve işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlamaktadır. Kısacası, destekleyici bir örgüt kültürü iş – aile çatışmasını azaltmakta, örgüte bağlılığı artırmakta ve işten ayrılma niyetinin de azalmasını sağlamaktadır (Thompson vd, 1999: 403, 406).

Kişinin iş-aile çatışması yaşamaması veya çatışmadan daha az etkilenmesi iş ve aile rolleri arasında denge sağlamasına bağlıdır. Roller arasında denge sağlayan kişilerin daha çok mutlu oldukları gözlenmektedir. İş - aile dengesini kurmanın temelinde bireysel faktörler yatmaktadır. Kişinin denge kurmak için bilinçli seçimler yapması ve bunları uygularken kararlı olması denge sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Çarıkçı, 2001: 123). Yine zamanını iyi yöneten, neyi niçin ne zaman yapacağını bilen ve günlük yaşamını planlayan bireyler işe ve aileye harcanan zaman arasında daha kolay denge kurabilmektedir (Efil, 2004: 35).

3. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma

Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda kişinin örgütte kalma yolunda duyduğu arzudur (Gül vd., 2008:74). Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışma Becker tarafından yapılmıştır. Becker örgütsel bağlılığı; “bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç” olarak tanımlamakta ve örgütsel bağlılığı “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak ifade etmektedir (Becker, 1960:32).

Porter ve arkadaşları, örgütsel bağlılığı çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak için duydukları arzu şeklinde tanımlamaktadır (Porter vd.,1974: 603). Meyer ve Allen tarafından önerilen “örgütsel bağlılık modeli” çalışanların işyerlerindeki ilişkisini belirlemeye yönelik üç boyuttan bahsetmektedir. Bunlardan birincisi; çalışanların örgütlerin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettiklerini öngören “duygusal bağlılık boyutu”; ikincisi, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi kazançların, örgütten ayrıldığı takdirde kaybedileceği korkusuyla oluşan “devamlılık bağlılığı boyutu” ve üçüncüsü de çalışanların ahlaki görev duygusuyla ve örgütten ayrılmamanın gerekliliğine inandıkları “normatif bağlılık boyutu”dur (Meyer ve Allen, 1997: 11).

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın en önemli boyutudur. Duygusal bağlılıkta, kişi örgütsel amaçları benimsemekte, amaçlara bağlanmakta ve özdeşleşmektedir. Bu şekilde, kişi örgütsel amaçlara ve kurallara karşı saygı duymakta, yöneticilerini sevmekte, örgütsel vizyon ve misyonunu paylaşmaktadır. Duygusal bağlılık; bireyin iş tecrübelerinin, algılamalarının ve kişisel özelliklerinin birleşiminin sonucu olarak organizasyona karşı gelişen olumlu tutumlar neticesinde oluşmaktadır (Kaya ve Selçuk, 2007:179). Örgüte karşı güçlü duygusal bağlılık hisseden çalışanlar örgütte kalmayı istemektedir (Aşan ve Özyer, 2008: 132-133).

Devamlılık bağlılığı; çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda karşılaştıkları maliyet ve olumsuzluklar düşüncesi ile bir zorunluluk olarak örgütsel üyeliği devam ettirme durumudur (Meyer ve Allen, 1997: 11). Devamlılık bağlılığı maddi ve manevi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan bir zorunlu bağlılıktır. Bu bağlılık türünde işgören örgüt için harcadığı emek, zaman ve çabanın karşılığında elde ettiği statü, ücret, yetki gibi maddi ve manevi doyum unsurlarını, örgütten ayrılınca kaybedeceğine inanmaktadır. Devamlılık bağlılığı, dış faktörlere bağlıdır ve bu nedenle kişi örgütüyle bütünleşme kurmamıştır (Tutar, 2007: 105-106).

Örgütsel bağlılığın ahlaki boyutu olan normatif bağlılık; çalışanın örgütte kalma zorunluluğu ile ilgili değerlerini ifade etmektedir. Bu nedenle, yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalmanın doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek çalışmaya devam etmektedir. Normatif bağlılık, bireylerin aile ve kültür çevrelerine ilişkin geçmişleri ile örgüte yeni katılan kişiler olarak sosyalleşme süresince hissettikleri baskının bir birikimi olarak gelişmektedir. Normatif bağlılıkla esas olan, bir örgüte bağlı olmanın uygunluğu hakkındaki inançtır (Çakar ve Ceylan, 2005: 56). Örgütsel bağlılığın bu boyutu için örgütsel sadakat önemlidir ve çalışanlar bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Boylu vd., 2007: 58).

Örgütsel bağlılık davranışı ile bu davranışı etkileyen örgütsel faktörler arasındaki ilişki, genellikle örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı hem maddi hem de manevi fayda alışverişi boyutundadır. Çalışan harcadığı çaba ve sağladığı fayda arasında denge kurmak ister. Eğer fayda, beklenenden daha düşükse; birey, çabasını azaltmaya başlar ve işten ayrılma niyeti içerisine girer. Bu süreçte birey yeni bir iş bulma arayışındadır ya da iş bulmayı beklemeden örgütten ayrılmaktadır (Ceylan ve Demircan, 2002: 57-58).

Örgütsel bağlılığın en fazla beklenen sonucu, işgücü devrinin azalmasıdır. Buna göre, örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve arzularının daha yüksek olabileceği söylenebilir. Nitekim yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin; düşük örgütsel bağlılık ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel

bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (Sabuncuoğlu, 2007: 617).

İşten ayrılma niyeti örgütten ayrılma konusunda bilinçli bir karar verilmesi veya buna niyet edilmesidir (Barrlett, 1999: 70). Rusbelt ve arkadaşları işten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Rusbelt vd, 1988: 599).

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iş / rol talep ve beklentileri ile kariyer geliştirme fırsatları ödüllendirme yapıları ile işin kendisi, ücretidir.

İşten ayrılma niyetinin, örgütsel etkinliği etkilediği yönünde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti gerçek devamsızlığın bir ön belirtisidir ve işletmelere ciddi maliyetler getirmektedir. Literatürde işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu yönünde çalışmalar bulunmaktadır. İş tatmininin yüksek olduğu durumlarda genellikle işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu görülmektedir (Gül vd.,2008: 3).

Örgütsel bağlılık örgütten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Örgütten ayrılma niyeti, çalışanın başka bir iş fırsatı aramayı veya işten ayrılmayı düşünüp düşünmediğini belirlemektedir. Üç boyutlu örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ile örgütten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Özellikle duygusal örgütsel bağlılık, örgütten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bireyin mesleğe yönelik tutumları, örgütsel bağlılık düzeyini değiştirerek, işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Birey mesleğine bağlı olup, örgüte bağlı olmayabilir. Örgüt bireyin mesleki gereksinimlerini tatmin ediyorsa, örgütsel bağlılık düzeyi yüksektir. Aksi takdirde; bireyin örgütten ayrılma niyeti artış gösterebilir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler örgüt içinde mesleğini değiştirebilir ve örgütten ayrılma niyeti göstermeyebilir (Ceylan ve Bayram, 2006: 106-107).

4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı

Endüstrinin gelişmesiyle birlikte özellikle kadınların iş gücüne katılmasıyla iş- aile hayatı kavramı önemi giderek artan bir araştırma alanı haline gelmiştir. İş ve aile hayatlarında aynı zamanda başarılı olmak isteyen bireyler, talep ve ihtiyaçlar doğrultusunda öncelikler konusunda ikileme düşmektedir. Dolayısıyla, iş-aile rolleri arasında genellikle çatışmalar yaşanmaktadır. Bireysel, örgütsel ve genel anlamda kişilerin tüm yaşantısını etkileyen öğeleri barındıran iş-aile rol çatışmasını, tüm yönleriyle anlamak büyük bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu nedenle, çalışmanın amacı, iş-aile rol çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin belirlenmesini sağlamaktır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, iş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmaların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini belirleme amacıyla yönelik olarak Denizli ilinde faaliyet gösteren bir holding bünyesinde yapılmıştır. Dolayısıyla araştırma sonuçları söz konusu örgütle sınırlıdır. Araştırma için anket kullanılarak çalışanların iş – aile çatışması, örgütsel bağlılık ve işten ayrılmaya yönelik tutumları hakkında bilgi elde edilmeye çalışılmış; elde edilen verilerin SPSS 15.0 programı ile analizleri yapılmış ve bulgular yorumlanmıştır.

4.2.1. Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini Denizli ilinde faaliyet gösteren bir grubun beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı örgütte 112'si kadın, 190'ı erkek olmak üzere toplam 302 beyaz yakalı çalışan bulunmaktadır. Anket dağıtımını tesadüfi örneklem metoduyla 120 kişiye gönderilerek yapılmıştır. Geri dönen ve değerlendirmeye uygun bulunan 100 anket araştırmanın veri tabanını oluşturmaktadır.

4.2.2. Veri toplama araçları

İş-aile rol çatışmalarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik olarak hazırlanan bu çalışmada, üç ölçek ve 16 demografik özelliğe ilişkin sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. İş – aile çatışması ölçeği Çarıkçı'nın (2001) banka çalışanlarına yönelik olarak yaptığı çalışmadan alınmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği Mowday, Porter ve Steers'den (1982) ve işten ayrılma niyeti ölçeği ise Haris, E.G. vd. (2006)'dan alınmıştır. Tüm ölçekler için 5'li Likert kullanılmıştır.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece Denizli iliyle ve söz konusu holdingin beyaz yakalı çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma için Denizli ilinin seçilmesinin nedeni, sanayileşmiş bir kent olması nedeniyle yoğun iş baskısının ve rekabetin olası olumsuz sonuçlar doğurabileceği beklentisidir. Beyaz yakalı çalışanlar ise literatürde iş – aile çatışmasına daha yoğun maruz kalan grup olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu ilde ve iş kolunda iş değiştirmeler sık yaşanmaktadır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada iş-aile çatışması, işe yönelik tutum ve davranışlar ve bazı iş, aile ve kişisel özellikler ile ilişkisi incelenmiştir. Bu konuda yapılan çalışmaların sonuçları doğrultusunda iş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmaların, cinsiyet, çalışma şekli, çocuk sahibi olup olmama gibi değişkenlerle olan ilişkisi ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisine dair hipotezler geliştirilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2: İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H3: Kadınların yaşadıkları iş-aile çatışması erkeklere göre daha fazladır.

H4: Çocuk sahibi olmak ile aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişki vardır.

4.5. Bulgular

Araştırmanın demografik bulguları Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

			Sayı	%
	Cinsiyet	Erkek	46	46
		Kadın	54	54
Demografik Özellikler	Yaş	20–30	55	55
		31–40	32	32
		41–50	9	9
		50'nin üstü	4	4
	Eğitim	Ortaokul	4	4
		Lise	22	22
		Üniversite mezunu	59	59
		Y.lisans/doktora mezunu	15	15
	Toplam Çalışma Süresi	0-5yıl	38	38
		6-10yıl	22	22
		11-15yıl	18	18
		16-20yıl	14	14
		20yıldan fazla	8	8
İş Özellikleri	İşyerinde Çalışma Süresi	0-5yıl	62	63
		6-10yıl	13	13
		11-15yıl	15	15
		16-20yıl	6	6
		20yıldan fazla	2	2
	Haftalık Çalışma Saati	40 saat ve daha az	12	12
		40 saatten fazla	88	88
	Çalışma saatlerinin düzeni	Düzenli(08.30–18.30)	58	58
		Vardiyalı	18	18
		Düzensiz	7	7
		Diğer	17	17
		Toplam	100	100

	Medeni durum	Evli	60	60
		Bekâr	29	29
		Dul/boşanmış	11	11
		Toplam	100	100
	Eşin çalışma durumu	Çalışıyor	40	67
		Çalışmıyor	20	33
		Toplam	60	100
	Eşin haftalık çalışma saati	40 saat ve daha az	9	19
		40 saatten fazla	38	81
		Toplam	47	100
	Çocuk sayısı	Yok	22	31
		1–2	49	69
		3 ve daha fazla		
		Toplam	71	100
Aile Özellikleri	Anne/ baba sağ mı?	Evet	80	87
		Hayır	12	13
		Toplam	92	100
	Anne/ baba ile birlikte yaşama	Evet	36	41
		Hayır	52	59
		Toplam	88	100
	Anne/ babanın yardımı	Evet	44	55
		Hayır	36	45
		Toplam	80	100
	Anne/ babaya ayrılan zaman sıklığı	Çok sık	43	51
		Bazen	21	25
		Nadiren	20	24
		Toplam	84	100
	Evde yardımcının bulunması	Evet	43	45
		Hayır	53	55
		Toplam	96	100

Tabloda görüldüğü üzere araştırmaya katılanları cinsiyetlerine göre dağılımları neredeyse eşittir. Katılımcıların %80'den fazlası 40 yaşın altında genç olarak nitelendirilebilecek konumda ve yine yaklaşık dörtte üçü üniversite daha yüksek düzeyde eğitim görmüş kişilerdir. Dolayısıyla beyaz yakalı çalışanlarda daha sık görüldüğü üzere kadın ve erkeklerin eşit oranlarda çalıştıkları, genç ve eğitilmiş bir grup söz konusudur.

Katılımcıların iş özelliklerine bakıldığında büyük oranda (%63.3) 5 yıldan daha az bir süredir işyerinde çalıştıkları anlaşılmaktadır. Toplam çalışma süresi 15 yıldan fazla olan personelin oranı sadece %8'dir. Dolayısıyla

katılımcıların göreceli olarak tecrübesiz fakat yoğun çalışan bir grup oldukları söylenebilir.

Aile özelliklerine bakıldığında çalışanların %60'ının evli olduğu ve evli olanların üçte ikisinin de eşlerinin ücretli bir işte çalıştıkları anlaşılmaktadır. Evli ya da boşanmış çalışanların %49'unun 1 ya da 2 çocuğu vardır. Kolektif kültüre sahip toplumlarda daha sık görüldüğü üzere anne / babasıyla birlikte yaşayanların oranı önemli düzeydedir (%36). Ev ile ilgili sorumluluklar konusunda anne ya da babadan yardım alma konusunda ise oran daha dikkat çekicidir (%44). Katılımcıların evinde genellikle (%53) ev işleri ve çocuk ya da yaşlı bakımına destek olmak için yardımcı çalışmamaktadır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla Pearson korelasyon testi, t ve F testleri kullanılmıştır. Tablo 2'ye göre iş-aile çatışması değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($r=,577$). Dolayısıyla, "İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır" şeklinde ifade edilen **H1** hipotezi kabul edilmektedir. Sonuçlara göre "İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır." şeklinde ifade edilmiş olan **H2** hipotezi reddedilmiştir ($r= -,196$). Başka bir deyişle, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki yoktur

Tablo 2 : İş-Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki İlişki

	İş-Aile Çatışması	Örgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
İş-Aile Çatışması	1		
Örgütsel Bağlılık	-0,196		
	0,092	1	
İşten Ayrılma Niyeti	,577(**)	,262(*)	
	,000	0,011	1

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

** $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 3'de iş – aile çatışması ile cinsiyet ilişkisine ait sonuçlar özetlenmektedir. Buna göre literatürdeki birçok araştırmanın* aksine kadın ve erkeklerde iş-aile çatışmasının farklılık göstermediği görülmektedir. Bu

* Çarıkçı (2001), Gordon- Hall (1974), Frone vd.(1992), Lobel-Clair (1992) Livingston-Burley (1996).

durumda “Kadınların yaşadıkları iş-aile çatışması erkeklere göre daha fazladır” şeklinde ifade edilen **H3** hipotezi reddedilmiş olmaktadır.

Tablo 3: Cinsiyet ile İş-Aile Çatışması İlişkisi

		n	m	t	p
	Kadın	54	2,6		
Cinsiyet	Erkek	46	2,3	1,65	0,1

Tablo 4’de iş – aile çatışması ile medeni durum ilişkisi ele alınmaktadır. Buna göre medeni durum ile iş - aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda “Evli çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması bekarlara göre daha fazladır.” hipotezi (**H4**) kabul edilmektedir.

Tablo 4: Medeni durum ile İş – Aile Çatışması İlişkisi

		n	m	t	p
	Evli	53	2,5		
	Bekar	15	1,9		
Medeni Durum	Dul/Boşanmış	10	3,3	9,501	,000

Sonuç

Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmaların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırma sonuçlarına göre; iş - aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olup olmadığına bakıldığında, iş - aile çatışmasının işten ayrılma niyetinde etkili olduğu görülmüştür. Buna göre, iş ve aile rolleri arasında denge kuramama sorunu çalışanda yabancılaşma sorununa neden olmakta, dolayısıyla işten ayrılma niyeti artmaktadır. Aslında, iş – aile çatışmasının bir sonucu gibi görülen işten ayrılma niyeti aynı zamanda başka bir iş ya da örgütte çalışarak, ya da bazen çalışmayarak bir denge kurma çabası olarak da nitelendirilebilir.

İş - aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelendiğinde anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Literatürde, çalışanların fiziksel, sosyal ve psikolojik tüm gereksinimlerinin yerine getirilmesi bakış açısından hareketle iş - aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olabileceği öngörülmüştür. Çalışan ve çalıştığı şirketi birbirine bağlayan psikolojik bir bağ olan örgütsel bağlılık, çalışanların kendi değer ve hedefleri ile örgütünkiler arasında uyum sağlamaktadır. Örgüte bağlı olan birey, örgüte sadakat, yardım etme ve örgüt hedeflerine ulaşma konusunda maksimum çaba göstermektedir. Aile, bireyin

değerleri ve hedefleri bakımından çok önem verdiği bir alandır. Bu sebeple iş ve aile rolleri arasında yaşanan uyumsuzluklarının, kişinin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyebileceği varsayılmıştır. Elde edilen bulgular bu düşünceyi doğrulamamaktadır.

Cinsiyetin iş – aile çatışması üzerindeki etkisi incelendiğinde, literatürdeki birçok araştırmanın aksine kadın ve erkek çalışanların yaşadıkları iş – aile çatışması düzeyleri farklılık göstermemiştir. Bu bulgudan Türkiye’deki çalışan kadın profiline farklılaşmaya başladığı gibi bir sonuç üretmek çok iddialı da olsa, cinsiyet farklılıkları ile ilgili araştırmaların çoğaltılması gerektiği gerçeğine de işaret etmektedir.

Bununla birlikte, geleneksel rol teorileri açısından bakıldığında kadınların ve hatta bir ölçüde erkeklerin de özellikle evlendikten sonra ev ve aile işlerine toplamda çok fazla zaman ayırdıkları, daha fazla enerji harcadıkları bilinmektedir. Bunun doğal sonucu olarak iş – aile çatışmasının her iki grup için de bekarlara göre daha fazla söz konusu olması gerekmektedir. Benzer bir durum dul ya da boşanmış bireyler için geçerlidir. Araştırma sonuçları da bu görüşü desteklemiştir.

Özet olarak, beyaz yakalı çalışanlar açısından iş- aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde etkisi görülmezken, işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Bu nedenle örgütlerin iş – aile dengesini sağlamaya yönelik çabalarını artırmakla, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltıcı bir etkide bulunabilecekleri söylenebilir. Çocuk ve yaşlı bakımı, annelik ve babalık izinleri, çocuk sahibi olan çalışanlara işyerinde kreş hizmetleri verilmesi gibi hizmetlerle iş - aile çatışması azaltılmalıdır. Burada yasal zorunlulukların ötesinde bazı çözümlerin üretilmesi çalışanların örgütle ilgili algılarını olumlu etkileyecektir. Yöneticilerin bu tür örgütsel hizmetlerle ilgili algılarını değiştirmeleri de önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, çalışanlar aile rollerini iş yerinin kapısında bırakamazlar. Dolayısıyla, aile rolleriyle ilgili sorun ve ihtiyaçlar işe taşınır. Bu da iş – aile çatışmasını kaçınılmaz yapar. Bu tür çatışmalar, çalışanlarda strese neden olabilir, motivasyonu düşürebilir, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı azaltabilir ve son olarak çalışanın işten ayrılmasına neden olabilir. Çalışan kadınların profiline değişmesi ve sayılarının artması ile birlikte Türkiye’deki örgütlerin de iş – aile etkileşimlerinin neden olduğu örgütsel problemlerle daha sık karşılaşmaları beklenmelidir. Dünyada da iş ve aile roller arasındaki uyumsuzluğun yol açtığı kişisel ve örgütsel sorunların dikkat çekmesi kadınların ve özellikle de vasıflı işlerde çalışan kadınların sayılarının artması ile olmuştur. İlk aile dostu düzenlemeler de çalışan kadınların sorunlarının çözülmesine yönelik yapılmıştır. Dünyadaki gelişimin belki daha hızlı bir şekilde Türkiye’de de gerçekleşeceği düşünüldüğünde önümüzdeki dönemlerde özellikle çalışan kadınların problemlerinin çözümüne yönelik politika ve programların

geliştirilmesi kaçınılmaz olacaktır. Örgütlerin bu sosyal değişim ve baskılar karşısında sorunları görmezlikten gelme, kadın çalışanların kariyerlerinin durdurma, kadın personel istihdam etmeme gibi kısa dönemli ve problemleri gerçekte çözemeyecek yöntemler kullanmaları mümkün olmayacaktır

Kaynakça

- ACAR, A.C., İki Kariyerli Aileler Ve İşletmeler, Yönetim Dergisi, 17:21-29, 1994.
- AŞAN, Ö. ÖZYER, K., Duygusal Bağlılık ve İş Tatmini ve İş Tatminin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3): 129-151, 2008.
- BARTLETT, K. R., The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field, The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illinois, Urbana, 1999.
- BARTOS, O. WEHR, P., Using Conflict Theory, Cambridge University Press, Port Chester, NY, USA, 2002.
- BECKER H.S., Notes on the Concept of Commitment , The American Journal of Sociology, 66 (1): 32-40, 1960.
- BOYLU, Y., PELİT, E., GÜÇER, E., Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44(511): 55-74, 2007.
- BRAGGER, J.D., SREDNICKI, O.R., KUTCHER, E.J., INDOVINO, L., ROSNER, E., Work-Family Conflict, Work-Family Culture And Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers, Journal of Business and Psychology, 20/2: 303-324, 2005.
- CEYLAN, C., BAYRAM, N., Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1): 105-120, 2006.
- CEYLAN, A., DEMİRCAN, N., Çalışanların Örgüte Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 31(1): 57- 85, 2002.
- ÇAKAR, N. D. CEYLAN, A., İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri,” Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(1): 52-66, 2005.
- ÇARIKÇI, İ., Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar), (Basılmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.

- ÇARIKÇI, İ., Çalışanlardaki Roler Arası Çatışmaların Örgüt Açısından Önemi ve Çeşitli Örgütsel Süreçler Üzerindeki Etkileri, Verimlilik Dergisi, 3: 119-130, 2002.
- EFİL İ., İşletme Yönetimi-Yönetim Düşüncesi Fonksiyonları ve Yeni Yönetim Teknikleri, Aktüel Yayınları, İstanbul, 2004.
- ERDOĞAN, İ., İşletmelerde Davranış, Beta Yayınları, İstanbul, 1994.
- ERKENEKLİ, M., "Rol Kavramı Ve Örgütsel Rol Modeli," Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 11(1): 43-57, 2001.
- EROĞLU, F., Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2009.
- FRONE, M.R., RUSSELL, M., COOPER, M.L., prevalence Of Work Family Conflict: Are Work And Family Boundaries Permeable, Journal Of Organizational Behavior, 13:723-729, 1992.
- FRONE, M.R., YARDLEY, J.K., MARKEL, K.S., Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface," Journal of Vocational Behavior, 50: 145- 167, 1997.
- GENÇ, N., Yönetim ve Organizasyon, Seçkin Basım, Ankara, 2004.
- GORDON, F.E., HALL, D.T., Self Image And Stereotypes of Feminity: Their Relationship To Women's Role Conflict And Coping, Journal Of Applied Psychology, 1974, 59(29):241 .
- GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J., Sources of Conflict Between Work and Family Roles, Academy of Management Review, 10/1: 76-88, 1985.
- GREENHAUS, J.H., POWELL, G.N., When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90: 291-303, 2003.
- GÜL, H., OKTAY, E., GÖKÇE, H. "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama," Akademik Bakış Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E Dergisi, 15: 72-82, 2008.
- HAMMER, L.B., BAUER, T.N., GRANDEY, A.A, Work-Family Conflict and Work Related Withdrawal Behaviours, Journal of Business and Psychology, 17/3: 419-436, 2003.
- HARİS, E.G., ARTİS, A.B., WALTERS, J.H., LİCATA, J.W., Role Stressors, Service Worker Job Resourcefulness and Job Outcomes: An Empirical Analysis, Journal of Business Research, 59: 407-415, 2006.
- JACKSON, S.E., SCHULER, R.S., A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings, Organizational Behavior and Human Decision Process, 36:34, 1985.
- KAPIZ, S.Ö., İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi," Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (3): 139-153, 2002.

- KARATEPE, O.M. KILIÇ, H., Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work–Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees, *Tourism Management*, 28: 238-252, 2007.
- KAYA, N., SELÇUK, S., Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?,"*Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2): 175-190, 2007.
- KESER, A., İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama," *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 7(7):77 - 95, 2005.
- KILINÇ, T., Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 20 (1–2): 19-34, 1991.
- KOÇEL, T., İşletme Yöneticiliği, Beta Yayın, İstanbul, 2001.
- KOPELMAN, R.E., GREENHAUS, J.H., CONNOLLY, T.F., A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study, *Organizational Behavior and Human Performance*, Cilt 32: 198-215, 1983.
- KUMAŞ, H., ÇYD ve Psiko-Sonuçlarıyla İşsizlik Etkileşimi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (4): 167-278, 2001.
- LIVINGSTON, M.M., BURLEY,K., The Importance Of Being Feminine: Gender, Sex Role, Occupational And Marital Role Commitment, And Their Relationship To Anticipated Work Family Conflict, *Journal Of Social Behavior And Personality*, 11(5):179-192.
- LOBEL,S.A., ST CLAIR,L., Effects Of Family Responsibilities, Gender, AndCareer Identitiy Saliance On Performance Outcomes, *Academy Of Management Journal*, 35(5):1057-1069,1992.
- MEYER, J.P., ALLEN, N.J., Commitment In The Workplace, Sage Publications, CA, USA ,1997.
- MOWDAY, R., PORTER, L. W., STEERS, R., Employee-Organizations Linkages: The Phychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover, Academic Pres, New York, 1982.
- NAMASÍVAYAM, K. ZHAO, X., An İntestigation of The Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India, *Tourism Management*, 28: 1212-1223, 2006.
- NORTHCRAFT, G.B., NEALE, M.A., Organizational Behavior A Management Challenge, The Dryden Pres, Chicago,1990.
- ÖZEN, S. UZUN, T., İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (3): 128-147, 2005.

- ÖZMUTAF, N.M. “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma,” C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2): 41-60, 2007.
- PORTER, L. W., STEERS, R., MOWDAY, R., BOULIAN, P., Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Amongst Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59: 603–09, 1974.
- POSIG, M. KICKUL, J., Work-Role Expectations And Work Family Conflict: Gender Differences In Emotional Exhaustion, *Women in Management Review*, 19 (7): 373-386, 2004.
- RAHİM, M.A., *Managing Conflict In Organizations*, Greenwood Publishing Group, Westport, CT, USA, 2000.
- RUSBELT, C. A., FARRELL, D., ROGERS, MAINOUS, Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, Cilt 31(3): 599-627, 1988.
- SABUNCUOĞLU, E. T., Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi,” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 7 (2): 613-628, 2007.
- SANTOS, G.G. , CABRAL-CARDOSO, C. Work-Family Culture İn Academia: A Gendered View Of Work-Family Conflict And Coping Strategies,” *Gender In Management: An International Journal*, Cilt 23(6): 442-457, 2008.
- SCHERMERHORN,A.R., HUNT, J.G., OSBORN, R.N., *Managing Organizational Behavior*, John Wiley& Sons Inc., Newyork, 1994.
- THOMPSON, C.A., BEAUVAIS, L.L., LYNESS, K.S., When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influenceof Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict *Journal of Vocational Behavior*, 54: 392-415, 1999.
- TOLAN, B., *Sosyal Psikoloji*, Adım Yayıncılık, Ankara, 1994.
- TOSI, H.L., MERO, N.P., RIZZO, J.R., *Managing Organizational Behavior*, Blackwell Publishers Ltd.,Cambridge, 2001.
- TUTAR, H., Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelere Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (3): 97-120, 2007.
- YÜKSEL, İ., İş- Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi,” *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2): 301-314, 2005.