

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ DOYUMU VE İŞ AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ
İLİŞKİ: ECZANE TEKNİKERLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

BEKİR MELİH KOPUK

KASIM- 2019

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ DOYUMU VE İŞ AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ
İLİŞKİ: ECZANE TEKNİKERLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

BEKİR MELİH KOPUK

TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. Bora YENİHAN

KASIM – 2019

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Bekir Melih KOPUK'un "İş Doyumu ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Eczane Teknikerleri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tezi 18/11/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve ../.. sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Bora YENİHAN
Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Jüri Üyeleri:

Unvan ve İsim	Bağlı Olduğu Kurum	İmza
1. Doç. Dr. Bora YENİHAN	Kocaeli Üniversitesi	
2. Dr. Öğr. Üyesi Yeliz MERCAN	Kırklareli Üniversitesi	
3. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA	Onsekiz Mart Üniversitesi	

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Bekir Melih KOPUK
19/11/2019

ÖZ

İŞ DOYUMU VE İŞ AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ECZANE TEKNİKERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kopuk, Bekir Melih

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Bora Yenihan

Kasım 2019

Bu çalışmada iş doyumu ve iş aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda Kırklareli ilindeki eczanelerde çalışan eczane teknikerleriyle gerçekleştirilen anket uygulamasından elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre iş aile çatışmasının eczane teknikerlerinin iş doyumu üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte işten aileye yönelik çatışmanın ayrı ayrı içsel ve dışsal iş doyumu üzerinde negatif bir etkiye; aileden işe yönelik çatışmanın ayrı ayrı içsel ve dışsal iş doyumu üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonuçlarına da varılmıştır ($p < 0,001$).

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, İş Aile Çatışması, Eczane Teknikeri

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND BUSINESS FAMILY CONFLICT: A RESEARCH ON PHARMACY TECHNICIANS

Kopuk, Bekir Melih

Master Degree, Labor Economics and Industrial Relations

Thesis Advisor: Associate Professor Dr. Bora Yenihan

November 2019

In this study, the relationship between job satisfaction and job family conflict was investigated. For this purpose, the findings obtained from the questionnaire application carried out by pharmacy technicians working in pharmacies in Kirklareli province are included.

According to the results of the research, it was concluded that work family conflict had a negative effect on job satisfaction of pharmacy technicians. However, a negative impact on the internal and external job satisfaction of work-to-family conflict separately; it has been concluded that the conflict from family to work has a negative effect on the internal and external job satisfaction ($p < 0,001$).

Keywords: Job satisfaction, work family conflict, Pharmacy Technician

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanma sürecinde tüm bilgi ve birikimiyle bana sadece bir danışman hoca gibi değil aynı zamanda bir ağabey gibi yardımcı olan, kendisini tanıdığım için gurur ve mutluluk duyduğum değerli hocam Doç. Dr. Bora YENİHAN'a saygı ve sevgilerimle teşekkür ederim.

İlköğretim, Ortaöğretim ve Lise yıllarımda üzerimde büyük emeği olan tüm öğretmenlerimle birlikte başta Kırklareli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde tanıştığım derslerini dinlemekten ve sohbet etmekten mutluluk duyduğum tüm hocalarıma teşekkürü borç bilirim.

Aynı zamanda bugüne kadar hiç bir zaman desteklerini esirgemeyen tüm dostlarıma, akrabalarıma ve arkadaşlarıma en içten dileklerle teşekkür ederim.

Son olarak canımın birer parçaları olan günlere gelmemde haklarını ödeyemeyeceğim kadar emekleri olan annem Aysel KOPUK'a, babam Sevindi KOPUK'a ve ağabeyim Semih KOPUK'a minnettarım. Hepinize çok teşekkür ederim.

Bekir Melih KOPUK

Kasım, 2019

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ŞEKİLLER.....	x
TABLolar.....	xi
GİRİŞ.....	1

1.BÖLÜM

İŞ DOYUMU KAVRAMI VE KAPSAMI.....	5
1.1. İş Doyumunun Tanımı, Önemi ve Tarihsel Gelişimi.....	5
1.1.1. İş Doyumunun Tanımı.....	5
1.1.2. İş Doyumunun Önemi.....	6
1.1.3. İş Doyumunun Tarihsel Gelişimi.....	8
1.2. İş Doyumunu Belirleyen Faktörler.....	9
1.2.1. Bireysel Faktörler.....	9
1.2.1.1. Yaş.....	9
1.2.1.2. Cinsiyet.....	9
1.2.1.3. Eğitim Düzeyi.....	10
1.2.1.4. Medeni Durum.....	11
1.2.1.5. Kişilik.....	11
1.2.1.6. Tecrübe.....	12
1.2.1.7. Statü ve Unvan.....	12
1.2.1.8. Zekâ ve Yetenek.....	13
1.2.1.9. Sosyo-Kültürel Çevre.....	13
1.2.2. Örgütsel Faktörler.....	13
1.2.2.1. Ücret.....	14
1.2.2.2. İş Arkadaşları.....	14
1.2.2.3. Güvenlik.....	15
1.2.2.4. İletişim.....	15

1.2.2.5. Stres.....	15
1.2.2.6. İşin Kendisi (İşin Anlamı)	16
1.2.2.7. Terfi İmkânları	16
1.2.2.8. Çalışma Şartları ve Kurallar.....	17
1.2.2.9. Yöneticilerin Tutumu.....	17
1.3. İş Doyumu Kuramları.....	17
1.3.1. İçerik Kuramları	18
1.3.2. Süreç Kuramları.....	21
1.4. İş Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Sonuçları	22
1.4.1. İş Doyumunun Sonuçları	22
1.4.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	24
1.5. İş Doyumunun Ölçülmesi.....	26
1.5.1. Mülakat.....	26
1.5.2 Kritik Olay.....	27
1.5.3. Anket	27

2.BÖLÜM

İŞ - AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI VE KAPSAMI.....	29
2.1. İş - Aile Çatışmasının Tanımı, Önemi ve Tarihsel Gelişimi	29
2.1.1. İş - Aile Çatışmasının Tanımı.....	29
2.1.2. İş - Aile Çatışmasının Önemi	30
2.1.3. İş - Aile Çatışmasının Tarihsel Gelişimi	32
2.2. İş - Aile Çatışmasının Yönleri	32
2.2.1. İşten Aileye Yönde Çatışma (İş-Aile Çatışması)	33
2.2.2. Aileden İşe Yönde Çatışma (Aile-İş Çatışması)	34
2.3. İş - Aile Çatışmasının Nedenleri.....	34
2.3.1. İş Aile Çatışmasına Neden Olan Kişisel Faktörler.....	35
2.3.1.1. Cinsiyet	35
2.3.1.2. Yaş	36
2.3.1.3. Kişilik.....	37
2.3.1.4. Medeni Durum	38
2.3.2. İş Aile Çatışmasına Neden Olan Ailevi Faktörler.....	39
2.3.2.1. Aile Yapısı, Aile Krizleri ve Boşanmalar	40

2.3.2.2. Çocuk Sayısı, Bakımı ve Yaşları	41
2.3.2.3. Ailede Bakıma Muhtaç Yaşlıların Bulunması Durumu....	43
2.3.2.4. Evlilik Tatminsizliği, Eşlerin Uyumsuzluğu ve Aile Desteği	43
2.3.3. İş Aile Çatışmasına Neden Olan Örgütsel Faktörler	44
2.3.3.1. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği	44
2.3.3.2. İşin Sağladığı Gelir Düzeyi.....	45
2.3.3.3. Çalışma Koşulları ve İş Ortamı.....	46
2.3.3.4. Yöneticilerin Tutumu ve Örgüt Kültürü	47
2.4. İş - Aile Çatışmasının Sonuçları.....	47
2.4.1. İş Aile Çatışmasının Bireysel Sonuçları	48
2.4.2. İş Aile Çatışmasının Ailevi Sonuçları	50
2.4.3. İş Aile Çatışmasının Örgütsel Sonuçları	50
2.5. İş - Aile Çatışmasının Ölçülmesi	52

3.BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM.....	55
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	55
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	55
3.3. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi	56
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	56
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	57
3.6. Araştırma Soruları	57
3.7. Veri Analizi Teknikleri	57
3.8. Güvenilirlik Analizi ve Sonuçları.....	58

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM.....	59
SONUÇ.....	71
KAYNAKÇA	75
EKLER.....	95
Ek-1: Anket Formu	95

ŞEKİLLER

Şekil 1: Maslow ‘un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	19
Şekil 2: Herzberg ‘in Çift Faktör Kuramı.....	19
Şekil 3: İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğunun Neden – Sonuç İlişkisi.....	25
Şekil 4: Kopelman’ın İş – Aile Çatışması Modeli.....	31



TABLÖLAR

Tablo 1. A ve B Tipi Kişilik Yapıları.....	37
Tablo 2. İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailevi ve Örgütsel Sonuçları	48
Tablo 3. Ölçeklere Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 4. Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı (n=138).	59
Tablo 5. Katılımcıların İş Doyumu ve İş aile Çatışması Ölçek Skorlarının Dağılımı (n=138).....	61
Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyetine Göre İş Doyumu Düzeyi.....	61
Tablo 7. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Düzeyi	62
Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Düzeyi.....	63
Tablo 9. Katılımcıların Medeni Duruma Göre İş Doyumu Düzeyi.....	63
Tablo 10. Katılımcıların Net Ücret Gelirine Göre İş Doyumu Düzeyi	63
Tablo 11. Katılımcıların Mesleki Tecrübeye Göre İş Doyumu Düzeyi	64
Tablo 12. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatine Göre İş Doyumu Düzeyi	64
Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyete Göre İş Aile Çatışması Düzeyi	65
Tablo 14. Katılımcıların Yaş Grubuna Göre İş Aile Çatışması Düzeyi	65
Tablo 15. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İş Aile Çatışması Düzeyi	65
Tablo 16. Katılımcıların Medeni Duruma Göre İş Aile Çatışması Düzeyi ..	66
Tablo 17. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş Aile Çatışması Düzeyi ..	66
Tablo 18. Katılımcıların Aylık Net Gelirine Göre İş Aile Çatışması Düzeyi	67
Tablo 19. Katılımcıların Aylık Hane Gelirine Göre İş Aile Çatışması Düzeyi	67
Tablo 20. Katılımcıların Yardım Alma Durumuna Göre İş Aile Çatışması Düzeyi	67
Tablo 21. Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Varlığına Göre İş Aile Çatışması Düzeyi.....	68
Tablo 22. Katılımcıların Mesleki Tecrübesine Göre İş Aile Çatışması Düzeyi	68

Tablo 23. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatine Göre İş Aile Çatışması Düzeyi	69
Tablo 24. İş Aile Çatışması ve İş Doyumu Ölçekleri Arasındaki İlişki	69
Tablo 25. Katılımcıların İş Aile Çatışması Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeyi	70



GİRİŞ

Eczane teknikerliği mesleği, eczacının gözetimi, sorumluluğu ve denetiminde eczane içerisinde görev ve sorumlulukları olan bir meslektir. 22 Mayıs 2014 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan “Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Gruplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik” içeriğinde eczane teknikerlerinin görev ve sorumlulukları açıklanmıştır. Yönetmeliğe göre eczane teknikerlerinin başlıca görevinin reçeteli veya reçetesiz ilaçların müşteriye sunulması olduğunu söylemek mümkündür.

İş doyumunu, çalışanın işinden memnuniyetini, işi sonucunda kendini ne kadar iyi hissettiğini ve işinden ne kadar tatmin olduğunu açıklayan bir kavramdır. Birey çalıştığı örgüt veya örgütlerde geçirdiği zaman sonrasında deneyimler kazanmakta, bu deneyimler sonucunda da gerek iş çevresinde gerek işyerinde gerekse iş arkadaşlarına farklı tutum ve davranışlar sergilemektedir. Bu tutum ve davranışlarındaki memnuniyeti iş doyumunu yaşamasına memnuniyetsizlik ise iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır. 1920’li yıllardan günümüze iş doyumunun önemi her geçen gün artmaktadır. İş doyumunu kişinin sosyal hayatını etkileyen birçok kavramla ilişkili olduğu için birey açısından iş hayatını da etkileyen birçok kavramla ilişkili olduğu için işveren açısından önemlidir.

İnsan hayatındaki en önemli kavramlardan biri aile bir diğeri de iştir. Kişilerin iş ve aile yaşamları her ne kadar tutum ve davranışlar, harcadıkları zaman, ayrı ayrı yaşam alanları içerisindeki görev ve sorumluluklar, kuralları, düşünce ve davranış kalıpları olarak birbirinden farklı yaşam alanları olarak görülse de birbiriyle etkileşim halinde olan yaşam alanlarıdır. Kültürel, politik, teknolojik ve ekonomik gelişmelerin çağımızın iş ve aile yaşamlarına etkisi ve bu etkinin iş ve aile yaşamlarında kadının ve erkeğin rollerine dair algıların da değişmesine sebep olduğunu söyleyebiliriz. İşgörenlerin, aileleri ile daha fazla zaman geçirme planlarına karşın çalıştıkları örgütlerin de gün geçtikçe işgörenlerden beklentileri artmaktadır. İş dünyasındaki yüksek rekabet ortamı örgüt yöneticilerinin, işgörenlerin de

bir aileye sahip olduklarını unutmalarına sebep olmaktadır. Bu durumda birey iş ve aile yaşantısındaki sorumlulukları arasında tercih yaparken sıkışıp kalabilmektedir. Bireylerin çalıştıkları örgütteki görevleri, konumları ve iş yaşantıları ile aile yaşantılarındaki sorumluluklarının birbirleriyle kesişmesi durumunda bireylerde iş aile çatışması oluşabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, eczanelerde çalışan teknikerlerin iş doyumu düzeyleri ile yaşadıkları iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Aynı zamanda bu çalışmada; eczanelerde çalışan teknikerlerin iş doyumu düzeylerinin, iş hayatındaki sorumluluklarından kaynaklı sorunların aile hayatındaki sorumluluklarına yansımalarıyla oluşan işten aile yönelik çatışmaya (iş-aile çatışması) ya da aile hayatındaki sorumluluklarından kaynaklı sorunların iş hayatındaki sorumluluklarına yansımalarıyla oluşan aileden işe yönelik çatışmaya (aile-iş çatışması) etkisinin olup olmadığını, etkisi varsa ne kadar etkisi olduğunu saptamak amaçlanmıştır.

İş doyumu geçmişten günümüze her geçen gün önemi artan bir kavramdır. Çünkü iş doyumunun veya doyumsuzluğunun iş ve aile hayatımızdaki sonuçları son derece açık ve önemlidir. Çalışanın performansı, yaşadığı stresi, örgütsel bağlılığı, iş aile çatışması, sağlığı ve mutluluğu; bunun yanında örgütün iş gücü devir hızı, verimli üretimi ve doğal olarak kar marjı gibi değişkenler iş doyumu ile ilişki içerisindedir.

İş aile çatışması ise insanoğlunun iş ve aile hayatı gibi iki önemli hayatına da etki etmektedir. Bu etki genelde negatif yönlü olduğu için ve iş aile çatışması aile tatmini, yaşam tatmini, iş doyumu, yaşam beklentileri ve iş beklentileri ile etkileşim halinde olduğundan dolayı hem birey için hem ailesi için hem de çalıştığı örgüt için çok önemlidir.

Tez çalışması 3 ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde; iş doyumunun tanımı, önemi ve tarihsel gelişimi, iş doyumunu belirleyen bireysel ve örgütsel faktörler, iş doyumunun içerik ve süreç kuramları, iş doyumu ve doyumsuzluğunun sonuçları ve iş doyumunun mülakat, kritik olay ve anket yöntemleriyle ölçülmesi açıklanmaktadır. İkinci bölümde; İş Aile Çatışmasının tanımı, önemi ve tarihsel gelişimi, iş

aile çatışmasının yönleri, iş aile çatışmasının kişisel-ailevi-örgütsel nedenleri, iş aile çatışmasının sonuçları ve iş aile çatışmasının ölçülmesi açıklanmaktadır. Son olarak üçüncü bölümde ise; iş doyumunu ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiye yönelik Kırklareli ilindeki eczanelerde çalışan teknikerlerle gerçekleştirilen anket uygulamasından elde edilen bulgulara yer verilmektedir.



1.BÖLÜM

İŞ DOYUMU KAVRAMI VE KAPSAMI

1.1. İş Doyumunun Tanımı, Önemi ve Tarihsel Gelişimi

İş doyumunu ile ilgili geniş bir literatür taraması yapılmış olup bu başlık altında iş doyumunu üzerinde yapılan tanımlarından, ardından iş doyumunun öneminden ve son olarak tarihsel gelişiminden bahsedilecektir.

1.1.1. İş Doyumunun Tanımı

İş, insanların yaşam boyunca sosyal, ekonomik ve psikolojik tüm ihtiyaçlarının karşılanması için vazgeçilmez bir eylem olmakla birlikte insanın karakteristik özelliğini de yansıtmaktadır (Yenihan, 2015: 17). Bir başka ifadeyle iş, işin yapıldığı ortamın örgütsel özelliğe sahip olma varsayımıyla birlikte, belirli bir ücret karşılığında belirli bir zaman diliminde hizmet veya mal üretme faaliyetleri bütünüdür. Bununla birlikte doyum ise fiziksel bir tepkiden ziyade bir psikolojik tepkidir. İş hayatı içerisinde çalışanlar, iş hayatı ile ilgili birçok deneyim ve bilgi kazanmakla birlikte mutlulukları ve üzüntüleri de olmaktadır. Tüm bu duygular ve bilgiler çalışanların çalıştıkları kuruma ve yaptığı işe yönelik tavır göstermektedir. İş doyumunu kavramı bütün bu davranış ve tutumların sonucu olmakla birlikte çalışan bireyin fiziksel ve zihinsel açıdan iyi halde olmasını açıklamaktadır (Aşık, 2010: 33-34).

İş doyumunu ilk defa 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından “*çalışanda en az stres ve yorgunluk yaratacak bir metotla onu fabrikada çalıştırmak*” olarak tanımlanmıştır. İş doyumunu hakkındaki ilk bilimsel çalışmalar ise Elton Mayo ve arkadaşlarının 1920’lerde bir elektrik şirketindeki Hawthorne araştırmaları olarak bilinen çalışmaları kabul edilir. Hoppock’un “Job Satisfaction” başlıklı ve 1935 yılında yayınlanan makalesinden bu yana konuyla ilgili önemli çalışmalar yapılmıştır (Sönmezer, 2007: 5).

Locke tarafından 1976 yapılan tanım en yaygın ve kabul gören bir tanım olmakla birlikte Locke iş doyumunu şu şekilde tanımlamıştır; “*bireyin iş ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu sahip olduğu, keyifli veya*

pozitif duygusal durumu” şeklindeki tanımlamaktadır. Bu tanımın bu kadar önemli ve kabul görmesindeki en büyük sebep bireyin işini değerlendirirken hem duygularıyla hem de düşünceleriyle bu değerlendirmeye katılmasıdır. Bazı çalışmalarda ise iş doyumunu; *“işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanların beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk olarak”* tanımlanmasında bu kavramın iş ile ilgili hem duygular hem de düşüncelerle değerlendirmesi yapılmaktadır (Uygungil, 2017: 74).

Hulin ve Judge (2003: 255) ise iş doyumunu, *“çalışanın işine yönelik bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan, çok boyutlu psikolojik tepkileri”* olarak ifade ederek, davranış bileşenine de dikkat çekmektedir.

İş doyumunu ile ilgili araştırmalar bize şunu göstermektedir ki bireyin hayatının büyük bir kısmı işinde ya da işi ile ilgili aktivitelerle geçmektedir. Bu doğrultuda, iş doyumunu kavramı çalışanın en önemli mutluluk göstergelerinden biridir. Bunun yanında iş doyumunu kişinin tüm hayatıyla ilgili duyduğu memnuniyeti etkilemekte; *“yüksek performans, yüksek motivasyon ve örgütsel bağlılıkta”* artışa sebep olabilmektedir. Tam tersi durumu yani iş doyumsuzluğunu değerlendirdiğimizde ise strese, işten ayrılma niyetine, işe gelmeme veya iş ile ilgili davranış bozukluklarına sebebiyet verebilmektedir (Çarıkcı ve Oksay, 2004: 157-158).

1.1.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun önemi geçmişten günümüze her geçen gün artmaktadır. Bunun sebebi olarak iki görüş ifade edilmiştir. İlk olarak iş ve yaşam doyumunu bireylerin fiziksel ve psikolojik yapılarını doğrudan etkilediğinden dolayı iş doyumunun yaşam doyumuyla ilişkili olduğu düşüncesidir. İkinci görüşte iş doyumunu değil iş doyumsuzluğuyla ilgilenilmektedir. Bunun sebebi iş doyumunu kavramına işveren açısından yaklaşılmasıdır. Daha çok iş doyumsuzluğu sonucunda ortaya çıkan olumsuz etkileri üzerinde araştırılmıştır. Bu sebeple iş doyumunu-doyumsuzluğu işverenler için önemli bir konudur. İki görüş arasındaki temel fark ilk görüşte, işçi açısından iş

doyumuna yaklaşılrken ikinci görüŖte ise iŖveren aısından yaklaŖılmasıdır (Yıldırım, 2007: 254).

İŖ doyumunun hayatımızdaki sonuçları son derece aık ve önemlidir. Yöneticiler ve iŖverenler iŖ doyumuna üç negatif sonucuyla yaklaŖmaktadırlar.

- İŖten kama ve iŖten ayrılma niyeti,
- alıŖanın sağlıksızlığı,
- Doyumu düşük alıŖanın, iŖ yaŖamındaki mutsuzluğunu iŖ dıŖına yansıtmaktır.

İŖ doyum düzeyi düşük olan alıŖanın iŖten kaytarma ve ayrılma niyetinde olduğunu söylemek mümkündür. Aynı Ŗekilde doyum düzeyi düşük olan birey daha çok hastalanır ve rapor alır. Aynı zamanda iŖ doyum düzeyi düşük birey iŖ yaŖamındaki doyumunsuzluğunu iŖ dıŖına da yansıtır. Bu durum bireyin mutsuz görüntüsü ve davranıŖları ile gözlemlenebilmektedir. Literatürde yer alan araŖtırmaların tüm bu olguları desteklediğini söylemek mümkündür. İŖ doyum düzeylerindeki düşüŖ, “iŖgücü devrini, devamsızlığı, iŖ kazalarını ve iŖ ortamında atıŖmaların artmasını” tetiklemektedir. İŖçi sağlığının iŖ doyumunu üzerindeki etkisi çok incelenen bir konu olmasa da, yapılan araŖtırmalar bize iŖ doyumunu yüksek olan alıŖanların iŖ doyumunu düşük olan alıŖanların göre daha az baŖ ağrısı ve kalp rahatsızlıkları gibi problemlerle karŖılaŖtıklarını göstermektedir. Bununla birlikte iŖ doyum düzeyi yüksek alıŖanlar, hayata daha pozitif ve optimist bir bakıŖ aısıyla yaklaŖmaktadırlar (Özkalp, 2013: 80; BaŖol, Gümüş ve akır, 2018: 134;).

Öler yaptığı araŖtırmada (2015: 111) iŖ doyumunun önemini kiŖisel ve örgütsel farklılıklar ile doğrudan ve dolaylı etki olarak vurgulamaktadır. Öler bu alıŖmasında, iŖ doyumunun psikolojik güçlenme ve iŖ performansı ile arasındaki iliŖkiyi incelemiŖtir. Bu noktada, iŖ doyumuyla gelen psikolojik güçlenme dolaylı olarak iŖ performansını da etkilemektedir.

Abu-Shamaa, Al-Rabayah ve Khasawneh (2015: 20) tarafından yapılan bir alıŖmada, iŖ doyumunun bir tatmin aracı olduğunu ve örgütsel bağlılığın üstünde olumlu yönde etkisinin olduğunu belirtmiŖtir. Bu da, Ŗayet iŖ doyumunu yüksek düzeydeyse veya artıyorsa, örgütsel bağlılığın da yüksek

seviyede olması veya artması anlamına gelmektedir. Tersini düşünülürse ise çalışanların iş doyumunu düşürürse, örgütsel bağlılığın da düşeceği düşünülebilir.

1.1.3. İş Doyumunun Tarihsel Gelişimi

İş doyumunu konusundaki ilk araştırmalar 1920 yıllarında verimliliği sağlamak amacıyla ilk olarak Elton Mayo'nun Hawthorne deneyleri ile başlamıştır. 1927-1932 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde bir elektrik şirketinin tesislerinde, Elton Mayo yönetiminde çeşitli psikologlarla birlikte, çalışan işçiler üzerinde çok uzun süren araştırmalar yapılmıştır. Işıklandırma deneyi, röle-montaj odası deneyi ve tel bağlama gözlem odası deneyi şeklinde 'İş ortamının düzenlenmesi' anlayışının geçerli olup olmadığını test etmek istemişlerdir (Asunakutlu, 2001: 10). Işıklandırma deneyi ile ışık şiddetinin işçiler üzerindeki performansı analiz edilmiştir. Yapılan deneylerin sonuçlarında; verimliliği arttıran etkenlerin fiziki unsurlar (ışıklandırma, sıcaklık, çalışma saatleri vb.) değil, işçilerin motivasyonu, ödüllendirilmesi, temelde insana değer verilmesi, örgüt içerisindeki takdir edilme duygusu ve güven ortamının var olması olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mayo ve arkadaşlarının yapmış olduğu bu deneyler; insan ilişkilerinin önemini ortaya koymakla beraber, yönetici ve çalışanlar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi gerektiği, çalışanların fiziksel ve psikolojik yorgunluklarının giderilmesi için tedbir alınması gerektiği gibi konular üzerinde de durmuştur.

İş doyumunu kavramı kesin olarak II. Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkmıştır. O dönemde var olan fabrikalar yetersiz fiziki koşullarda çalıştırdıkları çalışanları, aynı zamanda psikolojik olarak da doyuma ulaştırma çabasında bulunmamışlardır. Bunun sonucunda fabrikalarda verimlilik düşmüş ve kısa sürede işten ayrılmalar baş göstermeye başlamıştır. Verimliliğin düşmesi yüksek personel devir oranı fabrikalara ek maliyet getirmekte olduğu için 'iş doyumunu' kavramı üzerinde durulmaya başlanmıştır (Türk, 2007: 72).

1.2. İş Doyumunu Belirleyen Faktörler

İş doyumunu veya doyumsuzluğunu etkileyen faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür (Sevimli ve İşcan, 2005: 56; Tözün, Çulhacı ve Ünsal, 2008: 378; Yenihan, Öner ve Balcı, 2016: 35).

1.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, kişiden kişiye değişim gösteren bireysel özelliklerden oluşmaktadır. Her insanın olayları algılama biçimi, olaylardan etkilenme düzeyi ve olayları değerlendirme tarzı birbirinden farklılık göstermektedir. Her bir bireyin farklı beklentiler içinde bulunmasından ve farklı demografik özellik taşıdıklarından iş doyum düzeyleri de farklılık göstermektedir (Budak, 1998: 49).

1.2.1.1. Yaş

Herzerg yaşı bireyin iş doyumunu düzeyi üzerindeki etkiyi incelemek üzere incelemek üzere yaptığı araştırmada, iş doyumunu ile yaş arasında “U” şeklinde parabolik eğri ile açıklanan bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bu eğriye göre iş doyumunun genç yaşlarda yüksek düzeyde olduğunu ifade eden Herzberg, 30’lu yaşlarda bu doyumun düştüğünü, ilerleyen yaşlarda ise doyumun yeniden arttığını ifade etmektedir (Aksayan, 1990: 15).

Bir başka görüşe göre ise iş doyumunu ve yaş arasındaki ilişkinin iş deneyimi ve yaş arasındaki ilişki ile iç içe olduğu ve aralarında sıkı bir bağ olduğu belirtilmiştir. Yani yaşın artmasıyla ücret, tecrübe, statü ve özgüven gibi faktörlerin bireye olumlu yansımaları artan yaş ile bireyin iş doyumunu da artabilmektedir. Bununla birlikte genç çalışanların beklentileri daha yüksek olduğundan buldukları duruma alışmaları daha zordur. Bazı istisnalar olmakla birlikte iş doyumunun yaşla doğru orantılı bir şekilde arttığı kanısı hâkimdir (Aksayan, 1990: 15; Tınaz, 2009: 28; Çarıkçı, 2000: 157).

1.2.1.2. Cinsiyet

Araştırmalar iş doyumunu ile cinsiyet arasında farklı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Bazı araştırmalar kadınların iş doyumlarının daha az olduğunu

kanısına varmaktadır. İşgücü piyasasında kadınlar erkeklere göre geçici, düşük ücretli ve sosyal güvencesi olmayan işlerde çalıştırılmakta ve kariyer basamaklarında daha yavaş ilerlemektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı erkeklerin lehine çalışan bir süreç olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre işgücü piyasasında toplumsal cinsiyete göre bir ayrışma ya da ayrımlaşmanın var olduğu görülmektedir. İşgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında yaptıkları iş açısından bir mukayese yapıldığında kadınların dezavantajlı bir şekilde işgücü piyasasında yer aldığı görülmektedir. Bundan dolayı kadınların daha çok geçici işleri tercih etmeleri ve ikincil işgücü piyasasında yer almaları gösterilmektedir. Kadınların dezavantajlı olmasına sebebiyet veren bu durumların iş doyum düzeylerini olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür (Ünal, 2010: 114-115). Araştırmalarda hangi cinsiyetin iş doyumunun daha fazla olduğu sonucu kesinleşmemiştir.

1.2.1.3. Eğitim Düzeyi

Bireylerin aldıkları eğitim düzeyi içinde buldukları sosyo-ekonomik şartlara göre değişiklik göstermekle birlikte bireylerin iş hayatına ve çalışma şartlarına karşı bakış açılarının değişmesinde etkili olmaktadır (Keser, 2006: 112). Bununla birlikte tıpkı yaş gibi eğitim düzeyinin de iş doyumunu üzerinde bir etkisi vardır. Literatürde var olan araştırmalara göre eğitim düzeyiyle iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bir başka deyişle çalışan bireylerin eğitim düzeyi azaldıkça iş doyum düzeyi azalır; eğitim düzeyi arttıkça iş doyum düzeyi artmaktadır. Bununla birlikte eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinini her daim doğru orantılı bir ilişki olmayabilir. Şöyle ki; birey eğitim seviyesine uygun bir pozisyonda çalıştırılmadığı takdirde iş doyumsuzluğu yaşaması olası bir sonuçtur. Bireyin yaptığı iş aldığı eğitim seviyesinin altında olursa da iş doyumsuzluğu yaşayabileceği gibi aldığı eğitim seviyesinin üstünde olursa da iş stresi ve iş doyumsuzluğu yaşamayı muhtemeldir. (Eğinli, 2009: 40; Aşık, 2010: 39; Öztürk ve öte., 2015: 23).

Aynı zamanda bireylerin sadece eğitim kurumlarında aldıkları eğitim değil örgüt içerisinde de aldıkları ya da alamadıkları eğitimler de iş doyumuna

veya iş doyumsuzluğuna sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla örgüt içerisindeki eğitim iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerdendir. Çünkü örgüt içerisindeki eğitim bireyler arasındaki ilişkilerin gelişmesinde önemli bir rol oynayarak takım ruhunun oluşmasına veya gelişmesine katkı sağlayıp bu vesileyle çalışanlardaki iş doyumunu düzeyinin artmasına sebep olabilir (Aşık, 2010: 47).

1.2.1.4. Medeni Durum

Yapılan araştırmalarda çalışanların medeni durumunun iş doyumlarını ne derece etkilediğine dair anlamlı bir bulguya ulaşılamamıştır. Fakat evli olan çalışanların bekâr çalışanlara oranla sorumluluklarının fazla olması nedeniyle maddi ödüllere daha çok önem vermeleri onların bekâr olan çalışanlara oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Evli çalışanların aile ortamlarındaki tatminlerinin işlerine yansıtacağı veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştireceği kanısı onların iş doyumlarının bekâr çalışanlara oranla daha fazla olacağı öne sürülmüştür (Telman ve Ünsal, 2004: 59).

1.2.1.5. Kişilik

İş doyumunun belirleyicisi olan bir diğer kişisel faktör ise kişiliktir. Duygusal açıdan olgunluğa erişmemiş bireylerin çalışma ortamında bulunması hem kendisinin hem de takım arkadaşlarının iş doyumuna olumsuz yönde etki edebilir. Duygusal olgunluğa erişmemiş bireylerin hangi eğitim seviyesine sahip olduğuna önemli değildir. Aynı zamanda psikolojik olarak yeterli bir seviyede olmayan çalışanların çevresine karşı agresif ve saldırgan tavırlar sergileyebilirler. Bu durum da yine hem bireyin kendisinin hem de çevresindeki kişilerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Duygusal açıdan olgunluğa erişmemiş ve psikolojik açıdan yeterliliğe ulaşmamış kişilerin gerek çalışma hayatına gerekse iş hayatına da bakış açıları farklı olması da yine hem kendisinin hem de çevresindeki çalışma arkadaşlarının iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı zamanda kimi bireyler çalışmayı severken kimi bireyler çalışmaktan pek hoşlanmazlar. Çalışmaktan hoşlanmayan bireylerin örgüt içerisinde çalışma

arkadaşlarına kötü örnek olması ve arkadaşlarının motivasyonun düşmesine sebep olmakla birlikte hem kendisinin hem de çalışma arkadaşlarının iş doyumunu düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir (Sun, 2002: 34). Yani kısaca çalışan bireylerin kişilik yapısının iş doyumunu üzerinde bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

1.2.1.6. Tecrübe

İş doyumunun iş tecrübesi ile arasındaki ilişki tıpkı iş doyumunun yaş ile arasındaki ilişkiyle benzerlik göstermektedir. İki değişkenle de iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklayan eğrinin ‘U’ şeklinde olduğunu söylemek mümkündür. Halfer ve Graf’ın hemşireler üzerinde iş doyumunun iş tecrübesi ile arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada “U” şeklinde bir eğriye sahip olmuşlardır. Aynı zamanda Kramer’in 1974 yılında yaptığı çalışmada da ‘U’ şeklindeki parabolik eğri tespit edilmiştir. Kramer’in “balayı dönemi” şeklinde isimlendirdiği işe başlanılan dönemde iş doyumunun fazla olduğu ilerideki dönemde ise doyumunun gittikçe azaldıktan sonra yeniden arttığı sonucuna varılmıştır (Halfer ve Graf, 2006: 152- 153).

Türkiye’de çeşitli meslek gruplarından 249 kişi ile yapılan çalışmada iş tecrübesinin iş doyumunun alt boyutları ile ilişkisi incelenmiştir. İşgörenin çalıştığı örgütteki çalışma süresi ile dışsal iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka deyişle kişinin çalıştığı örgütteki çalışma yılı artmaya başladıkça dışsal iş doyumunu azalmaktadır. Bunun nedeni olarak ise kişi uzun süre aynı örgütte çalışınca yeterli düzeyde ödül alamamaktan dolayı hayal kırıklığına uğraması ve örgüte bağlılığının zayıflaması gösterilmektedir (Keser, 2006: 114).

1.2.1.7. Statü ve Unvan

Literatürde var olan araştırmalara göre iş doyumunu ile unvan arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Yani çalışanların örgüt içerisinde unvanı arttıkça diğer değişkenlerden bağımsız olarak iş doyumunu artabilmektedir (Sun, 2002: 38-40). Bununla birlikte statüsü yüksek birey hem iş, hem aile hem de sosyal hayatındaki çevresinden saygı görür.

Bu saygı yani bu statünün iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olduğu düşünülse de bu etkinin ciddi büyük bir etki olduğu düşünülmemektedir (Eren, 2011: 551).

1.2.1.8. Zekâ ve Yetenek

Örgütlerde bireylere verilen sorumluluk ve yetkinin işgörenler üzerinde kendilerini geliştirme ve gerçekleştirme açısından önemi büyüktür. Çalışanın sorumluluğu arttıkça izlediği yoldaki seçenekler de artmaktadır. Karar verme konusunda zekâ ve yeteneğini kullanıp istediği yolu seçen işgörenin iş doyumunu da artabilir. Bu sebepten dolayı örgütlerin çalışanları için onların zekâ ve yeteneklerini kullanmaya fırsat vermesi yönünde politikalar izlemesi çalışanlarındaki iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir (Ganzach ve Pazy, 2001: 103).

1.2.1.9. Sosyo-Kültürel Çevre

Bireyin çalışma hayatı ile toplumun hayat koşulları benzerlik gösterdiğinde iş doyumunu da sağlanabilir. Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ve işyerinde personele verilen haklar kişinin iş doyumunda etkili olmaktadır.

Yaşadığımız yüzyılda küreselleşmenin de etkisi ile şirketler çokuluslu hale gelmiş, dünyanın farklı bölgelerinde üretim ve tedarik zincirleri kurmaya başlamışlardır. Çok uluslu şirketler üretimlerini az gelişmiş ülkelere kaydırsalar da planlama ve yönetim gibi organizasyonlarını gelişmiş ülkelere devam ettirmektedir. Bu gibi durumlarda şirketin üst yönetimi ile alt kademede çalışanları arasında sosyo-kültürel ve etnik farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu durumlarda çalışanların kültürel ve etnik yapısı dikkate alınmalı, yöneticilerin dayatmacı ve oryantalist bir tavır sergilemek yerine ortak amaçlara odaklanılan ve kültürel değerleri önemseyen bir davranış benimsenmeleri gerekmektedir (Keser, 2006: 123).

1.2.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerle birlikte örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörleri; ücret, iş arkadaşları, güvenlik, iletişim, stres, işin kendisi ve terfi imkânları şeklinde sıralamak mümkündür.

1.2.2.1. Ücret

En kısa ifadeyle emeğin bedeli olarak tanımlanan ücret, aynı zamanda çalışan bireylerin iş doyumunu üzerinde etkili olan örgütsel bir faktördür. Bireylerin çalıştığı işten beklediği maddi karşılığın, beklentileri ve ihtiyaçları karşılayacak düzeyde olması gerekmektedir. Aksi takdirde iş doyumundan bahsedilemez. Ücret, bireylere iki şekilde doyum sağlar. Bunlardan birincisi bireyin, yetenek düzeyine ve sorumluluklarını karşılayan ücretin verilmesiyle doyum sağlanır. İkinci olarak ise adaletli bir ücret dağıtımının olmasıyla doyum gerçekleşir. Aynı işte, aynı görevleri yapıp daha az ücret alan kişi, kendisini daha yüksek ücret alanla kıyaslayacak ve adaletli davranılmadığını düşünecektir. Sonucunda da iş yerine karşı olumsuz tutum geliştirip, iş doyumsuzluğu yaşayacaktır. Yeterli ücretin alınmaması, işi aksatmayla başlayan süreçte işi bırakmaya kadar gidebilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 205; İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004: 169-170; Güven, Bakan ve Yeşil, 2005: 131; Örucü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 41).

1.2.2.2. İş Arkadaşları

Bireyin birlikte çalıştığı çalışma arkadaşlarının da bireyin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Çalışan kişilerin kendine uygun olmayan ve başarısız bir çalışma grubunun içinde yer alması iş doyumunu azaltmakla birlikte; kendine uygun ve başarılı bir çalışma grubuyla çalışması iş doyumunu arttırmaktadır. Örgüt ve iş arkadaşlarıyla bağlantısı zayıf işgörenler de iş doyumunu düzeyi düşerken bunun yanında ortaya çıkan işin kalitesizleşmeye başlaması, örgüt norm ve kurallarının ihlal edilmeye başlanması gibi sonuçlar da görülmektedir. Örgütler, çalışanlar arasındaki 'biz' bilincini geliştirerek iş doyum düzeyini arttırmaya çalışmaktadırlar. Aynı zamanda, örgütteki karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel ilişkilerin iyi durumda olması çalışanların iş doyumunu düzeylerini de arttırmaktadır. Takım arkadaşları ile uyum içerisinde olan çalışanlar sosyal olarak tatmin oldukları için beklenen doyum düzeyine erişmeleri daha kolay olacaktır. Bir başka deyişle örgütlerin çalışanlar arasındaki dayanışmayı, karşılıklı hizmet temeline dayanan ilişkiyi güçlendirmesi arzulanan iş doyum düzeyine

ulaşmadaki yapılacaklar listesinde yer almaktadır (Çağlar, 2005: 156; Yürür, 2008: 298; Aşan ve Erenler, 2008: 205).

1.2.2.3. Güvenlik

İş güvenliği iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeridir. Kişi çalıştığı işte kendisini güvende hissederse daha kolay doyuma ulaşır. Bireyin herhangi bir kazaya uğradığında veya hastalığa yakalandığında bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına veya eşine örgütün sunacağı imkânlar gibi konulardaki düşünceleri birey için önemlidir. Literatürde yer alan “Güvenlik” kavramı fiziki anlamdaki iş güvenliğini karşıladığı gibi emeklilik, sağlık, sigorta ve sosyal haklar anlamlarını da karşılamaktadır. Bu konularda çalışan tatmin edilirse iş doyum düzeyinin de artması muhtemeldir (Eren, 2012: 508).

1.2.2.4. İletişim

İş doyumunun etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri de iletişimidir. Ortak örgütsel değerler üzerinden iletişim halinde olan çalışanların bireysel ilişkileri de kuvvetlenir. Böylelikle iş ortamındaki iletişimsizlikten kaynaklanan olumsuz faktörlere de engel olunur. Sonuç olarak örgütlerde çalışanlar arasındaki veya çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim iş doyumunu üzerinde etkilidir. Çalışanların ve yöneticilerin kuvvetli iletişimi iş doyumunu arttırmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 56).

İşgörenler örgüt içerisindeki iletişimi, örgüt içerisindeki gelişmelerden haberdar olup olmamakla ve örgüt içerisindeki iletişimin yeterli olup olmamasıyla değerlendirmektedirler. Örgüt içerisindeki iletişim ağının kuvvetli olması iş doyumunu pozitif yönde etkilemesiyle birlikte çalışma barışının ve örgütsel verimliliğin üzerinde de olumlu etkisi vardır (Özcan, 2011: 115-116; Üngüren, Cengiz ve Algür, 2009: 48).

1.2.2.5. Stres

Şüphesiz ki örgütlerin başarı veya başarısızlıkları çalışanların içinde bulunduğu stres düzeyi ile ilgilidir. Örgütsel stresi etkileyen faktörlerin tespit edilmesi ve incelenmesi bu yüzden çok önemlidir. Yöneticiler, örgütsel stres durumunu fazla önemsemezlerse bu durum çalışanların iş

doyum düzeylerini negatif yönde etkileyebilir. “*Stres, çift yönlü bir olgudur.*” Yani negatif yönünün olduğu gibi pozitif yönü de mevcuttur. Ama yüksek seviyede stres bireyin sağlıklı düşünmesini engellediğini ve performansını, düşüncelerini ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Bu durumda olumsuz görünen bu kavramın sebeplerini araştıran ve araştırmaların sonuçlarını işgörenle ilişkilerinde uygulayan örgütler çalışanların iş doyum düzeylerini arttırabilirler (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008: 164).

1.2.2.6. İşin Kendisi (İşin Anlamı)

Bireyin, çalıştığı işi beğenmesi, işini anlamlı bulması, işten elde ettiği doyumun önemli etkenlerinden biridir (Keser, 2005: 79; Aşık, 2010: 42). Bunun yanında araştırmacıların bir kısmı tarafından işin kendisinin, modern bir çalışan için iş doyumunda en önemli etken olduğunu ileri sürülmektedir (Toker, 2008: 71; SHRM, 2013: 21). Çalışanların, beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatını bulduğu, aşırı baskının olmadığı ve bağımsız çalışıp sorumluluk alabildiği örgütlerde yaptığı işi anlamlı bulmaktadır (Toker, 2008: 71).

1.2.2.7. Terfi İmkânları

“*Terfi, işgörenin örgüt içerisinde daha üst kademedeki bir işe atanmasıdır*” (İşcan ve Timuroğlu, 2005: 126). Yapılan araştırmalar terfi imkânları ve politikalarının iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Şöyle ki birey çalıştığı örgütte adil bir terfi politikasının uygulandığını düşünüyorsa bireyin iş doyumunun artacağı söylenebilir (Yew, 2008: 29; Eğinli, 2009: 50; Çavdar ve Çavdar, 2010: 83; Soysal ve Tan, 2013: 52; Batur ve Adıgüzel, 2014: 330). Bununla birlikte terfi birey için gelişim, sorumluluk ve sosyal statü adına önem arz etmektedir. Buna rağmen yine de bireyin uzun dönem aynı konumda çalışması yani terfi almaması sonucunda doyumsuzluk yaşayıp işten uzaklaşması ve yeni iş araması olasıdır (Özgen, 2002: 335).

1.2.2.8. Çalışma Şartları ve Kurallar

İş doyumunun etkilendiği faktörlerden bir diğeri de çalışma şartları ve çalışma kurallarıdır. Çalışma şartları kavramı en basit tabir ile fiziksel çalışma koşullarını açıklamaktadır. Yani, çalışma koşullarının çalışan açısından iyi-kötü olma durumu, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma koşulları gibi faktörler fiziksel çalışma koşullar kapsamında yer almaktadır. Çalışma koşullarının iyi durumda olması iş doyumunu beraberinde getireceği gibi kötü olması da iş doyumsuzluğuna sebep olabilir (Keser, 2006: 44; Örucü ve Esenkal, 2005: 148-149; Köse, Oral ve Türesin, 2011: 466). Fiziki çalışma koşullarının iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu gibi çalışma kurallarının da iş doyumunu üzerinde etkisi vardır. Çalışanların örgütün kurallarıyla uyum sağlamasının iş doyum düzeyini etkilediği söylenebilir (Aşan ve Erenler, 2008: 205; Köse, Oral ve Türesin, 2011: 466).

1.2.2.9. Yöneticilerin Tutumu

Yöneticinin, çalışanlara karşı sergilediği davranış şekli, çalışanların bekledikleri davranış tarzı ile örtüşmediği zaman çalışanların iş doyum düzeylerinde düşüş; yöneticilerin sergilediği davranış şekli ile çalışanların beklendiği davranış şeklinin örtüştüğü durumlarda ise çalışanların iş doyum düzeylerinde artış yaşanabilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 205). Günümüz toplumunda çalışanlarını karar alma süreçlerine dâhil eden örgütlerde doyum düzeyinin yükseldiği söylenebilir. Çünkü çalışan kendisinin veya başkasının hayatında bir değişime sebep olacağını düşünmekte ve bu düşünce de iş doyumunu arttırmaktadır (Erdil ve öte., 2004: 19; Özdemir ve Özan Boydak, 2013: 149). Yapılan araştırmaların sonucunda yönetici ve çalışan arasındaki uyumun, yöneticinin empati gücünü arttırdığını ve iş ile ilgili sorunları azalttığını söylemek mümkündür (Toker, 2008: 74; Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011: 5; Aksu, 2012: 73).

1.3. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar iş doyumunu kuramlarını içerik ve süreç kuramları olarak ikiye ayırmaktadır. İçerik kuramları bireyi motive

eden olayların ve durumların “ne” olduğu üzerinde dururken; süreç kuramları bireyi motive eden olayların ve durumların “nasıl” olduğunun üzerinde durmaktadır (Becerikli, 2003: 264-265).

1.3.1. İçerik Kuramları

Geçmişten günümüze bireyin davranışlarını yönlendiren olayları açıklamak için çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu çeşitli araştırmalar sonucunda bazı bilim adamları tarafından farklı teoriler ortaya atılmıştır. Bu teoriler şu şekilde sıralanabilir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 42; Koçel, 2010: 642; Eren, 2012: 511-512; Aksayan, 1990: 9-10; Onaran, 1981: 13-58);

- *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi:* İnsan ihtiyaçlarını ilk olarak bilimsel açıdan ele alan, inceleyen ve güdüleme konusuna ışık tutmaya çalışan bilim adamı Abraham H. Maslow'dur. Maslow, 1943 yılında klinik gözlemlerinden hareket ederek insan davranışlarına şekil veren temel ihtiyaçların neler olduğunu ortaya koymuştur. Ona göre, insanın motivasyonu üzerinde ihtiyaçlar önemli bir yer tutmaktadır. İnsan, ihtiyaçlarını karşılayabilmek için harekete geçerek davranış biçimini belirler. Maslow, İhtiyaçları beş kategoriye yerleştirerek, gerçekleşen ve doyuma ulaşan her kategoride motivasyon gücünün yitirileceğini belirtmiştir. İhtiyaçları beş kategoriye ayıran Maslow, bir kategorideki ihtiyaç giderilmedikçe diğer kategorideki ihtiyacın ortaya çıkmayacağından bahsetmiştir. Bunlar, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık/değer ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır.



Şekil 1. Maslow 'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

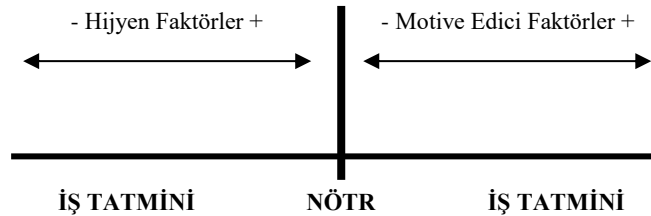
Kaynak: (Koçel, 2010: 438)

- *Frederick Herzberg'in İki Etmen Teorisi:* He Herzberg'in 1969'da ortaya koyduğu bu teori iş doyumunu ile alakalı geliştirilmiş en önemli teorilerden biridir. Herzberg'in bu teorisinde iş doyumunu, bireylerin doyumunu sağlayan güdüleyici faktörler ile doyumsuzluğuna sebep olan koruyucu faktörler olarak iki farklı boyutta ele almıştır. Herzberg'e göre koruyucu faktörlerin amacı iş doyumunu düzeyinin artırılmasından ziyade iş doyumsuzluğunu engellemektir. Güdüleyici faktörlerin amacı ise başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme faktörleri ile iş doyumunu arttırmaya yönelik faktörlerdir. Herzberg'in bu teorisi üç temel soruya dayanmaktadır;

“1. Kişi işine karşı olan tutumunu nasıl belli eder?

2. Bu tutumları neler oluşturur?

3. Bu tutumların sonuçları nelerdir?”



Şekil 2. Herzberg 'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak: (Koçel, 2010: 642)

Aynı zamanda Herzberg'e göre "hijyen faktörler" iş doyumunun sağlanmasında olması gereken minimum faktörlerdir. Herzberg, bu asgari faktörlerin olmaması durumunda çalışanın motive edilmesinin mümkün olmadığını düşünmektedir.

- *Mc Clelland'ın İhtiyaçlar Yaklaşımı:* Bu yaklaşımda Mc Clelland ihtiyaçların sonradan kazanılacağını belirtir ve kişilerin üç grup ihtiyacın etkisi altında davranışlarını göstereceklerini ifade eder:

"1. Başarma ihtiyacı: Başarma gereksinimi, kişinin kendisine ulaşılması güç olan amaçlar belirleyerek bunlara ulaşmaya çalışması ile ilgilidir. Bazı insanlar için elde ettikleri başarı, bu başarının sonucunda elde edecekleri ödülünden daha önemlidir.

2. Güç kazanma ihtiyacı: İnsanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini arttıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktan çekinmezler.

3. Bağlılık ihtiyacı: Bu ihtiyaç türünde, kişiler arası ilişki kurma ve geliştirmeye önem verilir. İyi bir takım çalışması ve kendi kendini yöneten takımlar oluşturabilmek için ilişki kurma gereksinimi yüksek işgörenler gerektirmektedir."

- *Alderfer'in VIG (ERG) Kuramı:* Bu kuram Alderfer tarafından Maslow ve Herzberg'in kuramları temel alınarak geliştirilip oluşturulmuştur. Alderfer'e göre bu kuramda ihtiyaçlar var olma (existence), ilişki kurma ihtiyaçları (relatedness) ve gelişim ihtiyaçları (growth) olmak üzere 3'e ayrılmıştır. Alderfer, kişinin hayatta kalması için fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarını var olma ihtiyaçları sınıfına yerleştirmiştir. Aynı şekilde bireyin başka bireyler iletişim kurma ihtiyacını ilişki kurma ihtiyaçları sınıfına ve bireylerin kendini geliştirme ihtiyacını ise gelişim ihtiyaçları sınıfına yerleştirmiştir. Aynı zamanda bu kurama göre, bireyin oluşan davranışlarının kalıcı olup olmaması bireyin çevresi ile alakalı olduğu düşünülmektedir.

Bu kuramı Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinden ayıran en temel özelliklerden biri üst katmandaki ihtiyaçlar için alt katmandaki ihtiyaçların

karşılanması gerekmediği ve aynı zamanda bu kurama göre ihtiyaçlar hiyerarşisi ters yönde de çalışabileceği düşünülmektedir.

1.3.2. Süreç Kuramları

İçerik kuramlarında bireyi “neyin” motive ettiği incelenirken, süreç kuramlarında ise bireyin “nasıl” motive edileceği incelenmiştir. Süreç kuramlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Keleş, 2006: 20-24; Eren, 2012: 532; Becerikli, 2003: 274-278; Onaran, 1981: 71-81; Barutçugil, 2004: 377-378):

- *Skinner’in Davranış Koşullandırma Kuramı*: Skinner’in bu kuramı “Klasik Şartlandırma” ve “Sonuçsal Şartlandırma” olarak iki şekilde incelenebilir. Pavlov’un köpeklerin üstünde uyguladığı deneylerle gerçekleştirdiği “Klasik Şartlandırma”dır. “Sonuçsal Şartlandırma” ise motivasyon kuramları içerisinde yer almakla birlikte davranışların karşılaştığı sonuçlara karşı şartlanması temeline dayanmaktadır.

- *Vroom’un Beklenti Kuramı*: Vroom’un bu teorisi üç ana varsayıma dayanmaktadır. Bu varsayımlardan ilki bireyin sergilediği herhangi bir davranışın oluşmasında etkili faktörler başında kişinin kendi özellikleri ve çevre özellikleri etkili olması varsayımdır. İkincisi, her birey farklı istek, hedef ve ödüller peşinde olmasıdır. Üçüncü yani son varsayım ise her bireyin hedefleri farklı olduğu gibi hedefe giden yol seçimleri de farklıdır.

- *Lawler ve Porter’in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı*: Bu kuram Vroom’un Beklenti kuramını temel almakla birlikte Vroom’un kuramının biraz daha geliştirilmiş hali olduğunu söylemek mümkündür. Bu kurama göre de kişinin motivasyonu kişinin ödülü arzulama derecesi (valens) ve bekleyişi tarafından etkilenmektedir. Lawler ve Porter bu kuramında, Vroom’dan farklı olarak bireyin yüksek performansa ulaşmasına sebebiyet verecek faktörün sadece yüksek bir gayret olmayacağını bunun yanında eğer birey gerekli bilgi ve yeteneğe sahipse yüksek performansın da geleceğini düşünmektedirler. Yani eğer ki birey, yeterli seviyede bilgi ve yeteneği yoksa ne yaparsa yapsın yüksek performansa ulaşamayacaktır.

- *Adams’ın Eşitlik Kuramı*: Adams bu teoride çalışan bireylerin çalışıp elde ettikleri ödülün öteki çalışan insanların çalışarak elde ettikleri ödülle kıyası sonucundaki eşitlik veya eşitsizlik hissinden bahseder. Bir başka

deyişle bu kuram, çalışan bireylerin kendine referans aldığı örgüt içindeki veya örgüt dışındaki bireylerin çalışarak elde ettiği ödülle kendisinin çalışarak elde ettiği ödülü kıyaslaması ve bu sonucunda bireyde oluşan eşitlik veya eşitsizlik düşüncesini açıklamaktadır.

• *Edwin Lock'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarma Kuramı*: Edwin Locke tarafından 1968 yılında geliştirilen bu kurama göre bireylerin motivasyon düzeyleri belirlemiş oldukları hedef ve amaçlara göre etkilenmektedir. Locke'a göre çalışan bireylerin motivasyon düzeylerini etkileyecek amaçların özellikleri şöyledir:

"1. Amaçlar, çalışanın kolay algılayıp uygulayabileceği biçimde açık olmalıdır.

2. Amaçlar, çalışanın başarabileceği güçlükte olmalıdır.

3. Amaçların güçlük derecesi giderek yükseltilmelidir.

4. Amaçlar, çalışanın özlem düzeyine denk ya da yakın olmalıdır.

5. Amaçlar, çalışan tarafından benimsenmelidir.

6. Çalışan, amaçları ya kendisi saptamalı ya da saptamaya katılmalıdır.

7. Amaçların gerçekleştirilme süreci ve sonucu iş görenle birlikte değerlendirilmeli ve elde edilen bilgi amaç geliştirmede kullanılmalıdır"

1.4. İş Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumunu etkileyen faktörler daha önce de incelendiği gibi bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır. Bu gibi faktörler çalışanların iş doyum düzeylerini etkilemektedir. Böylelikle çalışanlar yaptıkları işten ya iş doyumunu yaşarlar ya da aksine iş doyumsuzluğu yaşarlar.

1.4.1. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunu çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını önemli derecede etkileyen bir faktördür. Bu bağlamda iş doyumunun çalışanların motivasyonu, çalışanların örgüte karşı olan bağlılıklarını ve işletmedeki personel devir hızını etkileyebilecek bir unsur olduğunu söylemek mümkündür. Her geçen gün rekabet düzeyi artan piyasalarda müşteri memnuniyeti iş doyum düzeyi yüksek çalışanlarla gerçekleştirilebilir.

Çünkü çalışanlardaki yüksek iş doyumunu düzeyi örgütte pozitif hava ile beraberinde yüksek müşteri memnuniyetini getirecektir (Pelit ve Öztürk, 2010: 49).

Yüksek motivasyonu olan ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar kendilerini daha mutlu hissederler ve bunun neticesinde çalıştıkları örgüte daha çok verim sağlarlar. Çalışanlar arasında iş doyumunun gerçekleşmesi ile (Gedik, Akyüz ve Batu, 2009: 2-3);

- *Çalışanlar yöneticilere ve iş yerine karşı daha sadık olurlar,*
- *Personel devir hızı ve devamsızlığın azalması üzerinde olumlu etkiler olur,*
- *Yeni işe alım ve oryantasyon becerilerinin kısa zamanda gerçekleşmesine yardımcı olur,*
- *Karlılık ve/veya sosyal yarar üzerine de olumlu etkisi bulunur,*
- *Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olmalarına yol açar,*
- *İşletmelerde firenin azalmasında etkili olur,*
- *İşyerinde memnun olan işgörenlerin performansında artış meydana gelir,*
- *İşgörende daha az iş stresi olur,*
- *İşgören makine ve tesislere daha iyi bakar ve onlara zarar vermemeye çalışır,*
- *İş doyumunu ile daha fazla zihinsel ve bedensel sağlık kazanılır,*
- *İş doyumunu sağlanması ile yaşam tatmininde de olumlu gelişmeler gözlenir,*
- *İş doyumuyla işte şikâyetler azalmaya başlar.”*

İş doyumuna örgüt açısından bakıldığında ise, çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlığını, örgütün çalışma başarısını, verimliliğini, toplumun refahını, gelişmesini etkilemesi bakımından oldukça önemli bir konudur. İş doyumuna sonuçları açısından bakıldığında; yalnızca bireysel sonuçları bulunmamakta, aynı zamanda örgütsel ve toplumsal sonuçları da ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple iş doyumunun sağlanmasını her çalışan ve örgüt istemektedir. İş doyumunun yüksek olması, her yönetici tarafından istenilen bir durumdur. Fakat iş doyumunun elde edilmesi o kadar kolay bir durum

değildir. Diğer yandan düşük iş doyumu bir örgütte işlerin iyi gitmediğinin kanıtı olarak görülmektedir. Bunun sonucu ise işte verimsizlik, birtakım disiplin sorunları ve işlerin yavaşlaması olarak ortaya çıkmaktadır (Özmen ve Kahraman, 2017: 87).

1.4.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

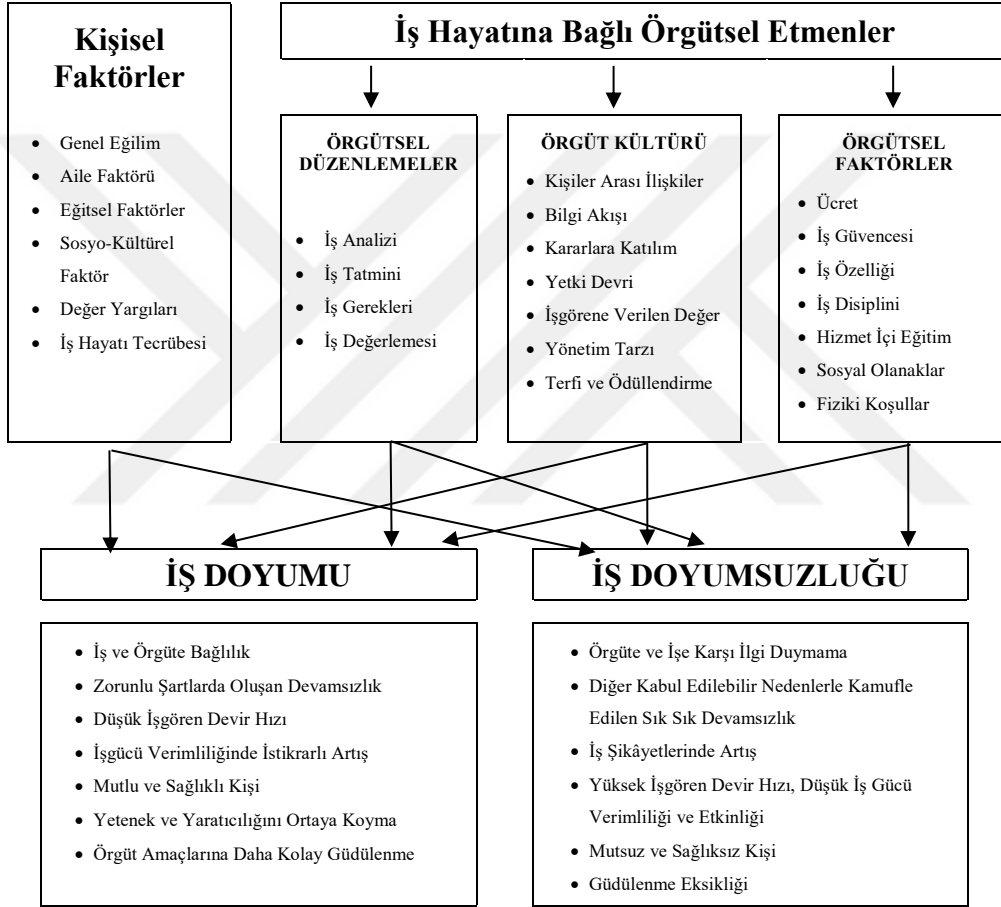
İş doyumsuzluğu genel tanımıyla çalışanın yaptığı işten memnun olmamasını ve birtakım olumsuz durumlardan dolayı yaptığı işten psikolojik/fiziksel olarak rahatsızlık duymasını ifade etmektedir (Tanrıverdi, 2006: 3).

İş doyumsuzluğunun sonuçlarından biri işe yabancılaşma, işten soğumadır. Yabancılaşmanın en çok bilinen belirtileri; bireyin geleceğe yönelik bir amacının bulunmaması ve çaba göstermemesi, başka kişilerle temastan kaçınması ve iletişim kurmak istememesi, kendisini biçare ve acınacak halde hissetmesi, ilgisiz olması, can sıkıntıları yaşaması ve değişime karşı koyması şeklinde sıralanabilir. Örgüte yabancılaşan bir çalışan dolayısıyla işe devamsızlık yapacaktır. Çalışanlar, örgüt içerisinde bilgi ve becerilerini kullanabilmek için uygun ortam aramaktadırlar. Bu ortam sadece çalışan bireye nitelik yönünden uygun işler verilerek ve bu işlerde karar verebilecek mekanizmanın içinde yer alarak mümkün kılınabilir. Arzu edilen bu ortamda çalışan kendini örgüte faydalı bir birey olarak düşüneceği için örgüte yabancılaşması engellenecektir. Aksi takdirde birey örgüte yabancılaşarak işe devamsızlık yapabilmektedir (Eroğlu, 2009: 337).

İşten ayrılma niyeti ise iş doyumsuzluğunun sonuçlarından bir diğeridir. Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İş doyumsuzluğu direkt olarak çalışana işten ayrılmaya ittiği gibi çalışanın işe devam etmemesine, işten kaçmasına, tükenmişlik duygusu yaşamasına, işte hata yapmasına ve fiziksel veya ruhsal sağlığının bozulmasına da sebebiyet verebilmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 146; Serinkan ve Bardakçı, 2009: 117). İşten doyumsuzluğun, işgörenin işinden bıkmalarına, sıkılmasına yol açmaktadır.

Özellikle işinden tatmin olamayan bireyin, bu durumu tekdüzelikle birleştiğinde bıkkınlık seviyesi daha da artmaktadır.

İş doyumsuzluğunun sonuçlarından bir diğeri ise, örgütün iç ve dış tehditlere karşı verdiği tepkiyi azaltmasıdır. Bu durum örgütün bağımsızlık sisteminin zayıfladığını göstermektedir (Özmen ve Kahraman, 2017: 87). Bu şekilde faaliyet gösteren bir örgüt başarılı olamayacak, çağın gereklerini yerine getiremeyecek, sektörde tutunamayacaktır.



Şekil 3. İş Doymu ve İş Doyumsuzluğunun Neden – Sonuç İlişkisi

Kaynak: (Akıncı,2002: 6)

Şekil 3'te görüldüğü üzere iş doymu kişisel faktörler ve iş hayatına bağlı örgütsel faktörlerden olumlu veya olumsuz etkilenmektedir. Kişinin iş yaşamından beklediği durum ile mevcut durum arasındaki fark iş doymunu oluşturmaktadır. Eğer bu fark olumlu ise kişide iş doymunu, bu fark olumsuz ise kişide iş doyumsuzluğunu oluşturmaktadır. İş doymu kişide birtakım olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bunlar, iş ve örgüte bağlılık, işe

devamsızlıkta azalma, düşük işgören devir hızı, işgücü verimliliğinde istikrarlı artış, mutlu ve sağlıklı birey, yetenek ve yaratıcılığını ortaya koyan iç müşteriler, örgüt amaçlarına daha kolay güdülenen çalışanlar gibi sıralanabilir.

Tersi durum ise iş doyumsuzluğudur. Örgüt çalışanlarında oluşan iş doyumsuzluğu kişiler ve örgüt üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Bunlar ise örgüte ve işe karşı ilgi duymama, sık sık çeşitli nedenlerle kamufle edilen devamsızlık, iş şikâyetlerinde meydana gelen artış, kişilerin sürekli işten çıkarılması veya kendi isteğiyle işinden ayrılması, mutsuz ve sağlıksız bireyler ve güdülenme eksikliği gibi olumsuz sonuçlardır.

1.5. İş Doyumunun Ölçülmesi

İş doyumunu ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Endüstri ve örgüt psikolojisinin kurulduğu ilk dönemlerde; çalışan kişilerle görüşmeler yapılmış ve kişilere açık uçlu sorular yöneltilmiştir. İş doyumunu kavramının çok boyutlu ve çeşitli bir yapıya sahip olmasından dolayı, ilerleyen zamanlarda yapılan araştırmalar daha çok iş doyumunun ölçülmesine yönelik olmuştur. Çalışan kişiler işvereninden, çalışma ortamından, yönetiminden memnun olabileceği gibi rahatsızlık da duyabilir. Bu nedenle literatür araştırması yapılmış, endüstri ve örgüt kültürü ile ilgili kullanımına başvuru pek çok yöntemin bulunduğu görülmüştür (Ergin, 1997: 26).

1.5.1. Mülakat

Mülakat tekniği; belirli bir amacı olan, birden fazla kişi arasında yapılan görüşmedir. Önceden yapılandırılmış olabileceği gibi görüşme esnasında da eklenebilecek sorularla gerçekleştirilebilir. Bu tekniğin en büyük avantajı, araştırmacının çok fazla detaylı bilgi edinmesini sağlamasıdır.

Mülakat tekniği ile mülakatın gerçekleştirildiği kişinin iş doyumuna yönelik detaylı bilgi edinebilir. Araştırmacının objektif bir tutum sergilemesi ve edindiği bilgileri doğru kaydetmesi gerekmektedir. Böylelikle edinilen bilgilerin doğruluğu artacaktır (Arısoy, 2007: 84).

1.5.2 Kritik Olay

Kritik olay tekniği; örgütte yaşanan kritik olayların incelenip iş doyumunun ölçülmesini sağlamaktadır. 1959 yılında Herzberg tarafından geliştirilen bu teknikte çalışanlardan en fazla doyum yaşadığı durumlar ile en az doyum yaşadıkları durumların tanımlanması istenmiştir (Arısoy, 2007: 84; Karaca, 88: 2001).

1.5.3. Anket

Anket yönteminin sağlıklı sonuçlar vermesi bir kaç koşuldan geçer. Öncelikle anketin doğru bir şekilde uygulanması gerekir. Bununla birlikte örgüt yönetiminin anket çalışmasını desteklemesi gerekmektedir. Ankette yer alan sorular ister yönetimin isterse çalışanların gereksinimlerini karşılamaya yönelik sorular olursa ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda örgüt yönetimi uygulama ve faaliyetlerini düzenlerse anket çalışmasının faydaları ortaya çıkabilir. Bu yöntem ile gerçekleştirilen araştırmalar da diğer yöntemlerdeki gibi öncelikle örgüt yönetimine işgörenlerin iş doyumunu hakkında genel bilgi verir. Araştırmada iş doyumunu pozitif veya negatif yönde etkileyen unsurlar ortaya çıkar. Aynı zamanda iş doyumunun ölçülmesinde kullanılan anket yöntemi esnasında örgüt yöneticileri ve diğer kesim arasındaki iletişim artabilmektedir. Anket yönetimi çalışanlar tarafından bir nevi duyguları ifade etme aracı olarak görülmektedir. Aynı zamanda bu yöntemle izin verdiği için çalışanlar yönetimin kendilerine iyi niyetli bir yaklaşım gösterdiğini düşünmesine sebep olmaktadır. İş doyumunu ile ilgili araştırmalar iş doyumunu ve doyumsuzluğunu etkileyen unsurları tespit etmek için ortaya çıkmış çalışmalardır. Bu araştırmalar incelendiğinde görülmektedir ki iş doyumunun ölçümü için genellikle tutum ölçekleri kullanılmaktadır. Araştırmalarda tutum ölçekleri genellikle beşli ya da yedili likert şeklinde araştırmalarda yer almaktadır. Geçmişten günümüze iş doyumunu ile ilgili araştırmalar sonucunda çeşitli iş doyumunu ölçek modelleri geliştirilmiştir (Tarlan ve Tütüncü, 2001: 147; Arısoy, 2007: 85; Tütüncü, 2001: 150):

1. Porter Gereksinim ve Doyum Anketi: Bu ölçek Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisine" dayanmaktadır. Ankete katılan kişi bu ihtiyaçların

ne denli karşılandığının cevabını vererek doyumunun ne seviyede olduğunu ifade etmiş olur.

2. Yüz Çizelgesi: 1955 yılında Theodora Kunin tarafından bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçekte altı adet yüz resmi bulunmaktadır. Ankete katılan kişi yaptığı iş ve örgüt kültürü ile ilgili olan sorulara bu yüzlerden kendine uygun olanını işaretleyerek anket sorularını yanıtlamaktadır.

3. Minnesota Doyum Anketi: Davis ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilen bu ölçekte iş doyumunu ile çalışma koşulları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma koşulları çalışanın yönetimden memnuniyetini, örgüt içerisindeki iletişim ve çalışma şartları gibi birçok faktörü kapsamaktadır.

4. İş Tanımlama Endeksi: Hulin ve arkadaşları tarafından 1969 yılında geliştirilen bu yöntemde de “*işin özellikleri, ücret, yükselme olanakları, kişiler ile iletişim, gözlem*” gibi alt faktörler ele alınmaktadır.

2.BÖLÜM

İŞ - AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI VE KAPSAMI

2.1. İş - Aile Çatışmasının Tanımı, Önemi ve Tarihsel Gelişimi

İş aile çatışması kavramıyla ilgili geniş literatür taraması yapılmış olup bu başlık altında iş-aile çatışması üzerinde yapılan tanımlarından, ardından iş-aile çatışmasının öneminden ve son olarak tarihsel gelişiminden bahsedilecektir.

2.1.1. İş - Aile Çatışmasının Tanımı

Aile, bir toplumu oluşturan en küçük yapı taşıdır. Bundan dolayı, *“bireylerin kişilik yapısının gelişmesinde ve bireylerin sosyalleşmesinde temel etkiye sahip kurum ailedir”* (Ekici, 2014: 210). İş ise *“bireyin geçimini sağlamak için herhangi bir alanda yaptığı çalışmadır”* (TDK, 2019). İş bireylere gelir kaynağı sunmasının yanında kendilerini geliştirme fırsatı sunması açısından önemli bir eylemdir. Öyle ki çalışma hayatı ve aile hayatı birey için en önemli iki alandır.

Bireyler, iş hayatında farklı aile hayatında farklı beklentiler ile karşı karşıyadırlar (Giray ve Ergin, 2006: 84; Kılıç ve Sakallı, 2013: 210). Bir başka deyişle, bireyin hayatı bir bütün olmasına rağmen iş ve aile gibi farklı alanlardan oluşmaktadır. Bireyin iş yaşamındaki beklentiler ve durumlar aile yaşamını; aile yaşamındaki beklentiler ve durumlar ise iş yaşamını olumlu veya olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere yaşantımızda farklı rollere büründüğümüzü söylemek mümkündür. İşgören, yönetici, eş, ebeveyn, arkadaş rollerinin yanında aynı zamanda toplumun bir üyesi olarak bizden beklenen roller de bulunmaktadır. Birey tüm bu rol beklentilerini karşılamaya çalışırken sorunlar yaşayabilmekte, bu farklı rollerin gerektirdikleri zaman zaman bazı yönleriyle çatışabilmektedir. Yani, bireylerin aile yaşamındaki görevleri yerine getirebilmek için yeterli zaman bulamamaları ya da iş performansını etkileyecek düzeyde evde stresli bir yaşam geçiriyor olmaları iki rol arasındaki çatışmaya sebep olabilmektedir. İş aile çatışmasını, *“iş ve aile alanlarındaki rollerin birbirlerine uyumsuz*

olması sebebiyle kişiler üzerinde rol baskısı yaratması sonucu oluşan roller arası bir çatışma türü” olarak tanımlamak mümkündür (Arslan, 2012: 100; Greenhaus ve Beutell, 1985: 78, Duxbury ve Higgins, 2001: 2, Yüksel, 2005: 302-303).

İş aile çatışması Greenhaus ve Beutell tarafından “*bir role katılımın diğer bir role katılımı güçleştirmesi*” şeklinde tanımlanmaktadır (1985: 76). Netemeyer ve arkadaşları ise iş-aile çatışmasını, “*iş aktivitelerinin aile sorumlulukları ile karışmasıdır*” şeklinde tanımlamaktadır (1996: 400).

Greenhaus, Collins ve Shaw (2003: 513) ise iş-aile çatışmasını, “*iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması*” olarak tanımlamıştır.

Özdevecioğlu (2007: 7) tarafından yapılan çalışmada iş aile çatışması, “*Bireyin aile yaşamının işle ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışma türü*” olarak tanımlanmıştır.

Kaya (2008: 256) tarafından yapılan araştırmada ise iş aile çatışması, “*bir işgörenin bir mekândaki (ev, aile gibi) davranışının diğer bir mekânda oluşturduğu (örneğin iş gibi) olumsuz veya olumlu yönelimli reaksiyonlarla etkilendiği bir süreç*” olarak tanımlanmıştır.

Yapılan tüm bu tanımlara göre iş-aile çatışması bireylerin hayatlarında anne-baba, işgören gibi farklı rollere sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Yüksel, 2005: 304; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 216; Aytaç, 2001a: 49)

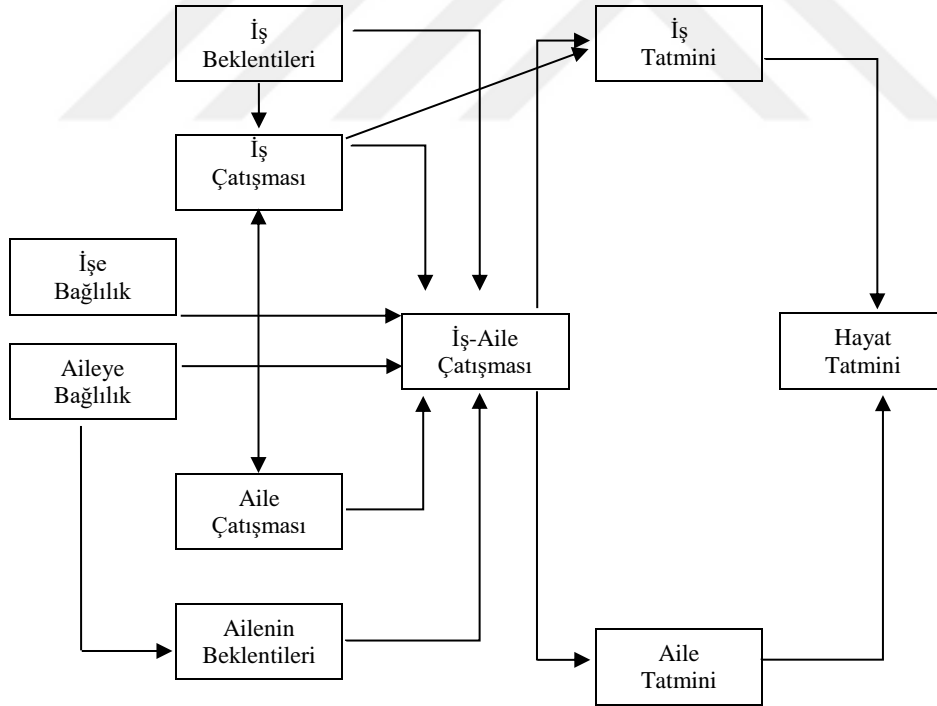
2.1.2. İş - Aile Çatışmasının Önemi

İki önemli yaşam alanını kapsayan iş-aile kavramları, modern iş yaşamı öncesinde birbirlerinden çok uzak kavramlar olarak görünse de, değişen aile ve iş hayatı koşullarıyla birlikte birbirleriyle etkileşim halinde olan kavramlar olarak görülmeye başlanmıştır (Yıldırımalp, Öner, Yenihan, 2014: 167).

Günümüzde bireyler iş ve aile yaşantıları ile ilgili çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar. İşgörenlerin, aileleri ile daha fazla zaman geçirme

planlarına karşın çalıştıkları örgütlerin de gün geçtikçe işgörenlerden beklentileri artmaktadır. İş dünyasındaki yüksek rekabet ortamı örgüt yöneticilerinin, işgörenlerin de bir aileye sahip olduklarını unutmalarına sebep olmaktadır. Bu durumda birey iş ve aile yaşantısındaki sorumlulukları arasında tercih yaparken sıkışıp kalabilmektedir. Bireylerin çalıştıkları örgütteki görevleri, konumları ve iş yaşantıları ile aile yaşantılarındaki sorumluluklarının birbirleriyle kesişmesi durumunda bireylerde stres oluşabilmektedir. Bu stres durumu iş-aile çatışmasını daha da arttırmaktadır. Bir başka deyişle bireyler iş ve aile yaşantıları arasında denge sağlayamadıklarında bu durum strese ve paralel olarak iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78-79; Eken, 2006: 248; Aycan ve öte., 2007: 11).

Hem çok boyutlu hem de çok yönlü olan iş-aile çatışmasının süreci aşağıdaki Şekil 2.1’de görülmektedir.



Şekil 4. Kopelman'ın İş – Aile Çatışması Modeli

Kaynak: (Çarıkçı, 2001: 30)

İş-aile çatışması sürecini gösteren bu şekilde; bireylerin işe bağlılıkları, aileye bağlılıkları ve işten beklentileri iş-aile çatışması sürecini başlatan

faktörler olarak gösterilmektedir. Aynı zamanda bu modelde, yaşam tatmini iş-aile çatışmasının sonucu olarak gösterilirken yaşam tatminine giden yolun aile tatmininden ve iş doyumundan geçtiği ifade edilmiştir. Doğal olarak bu modele göre, iş-aile çatışması yaşayan bireyin iş doyumunu, aile tatmini ve hayat tatmini azalacaktır (Çarıkçı, 2001: 30).

2.1.3. İş - Aile Çatışmasının Tarihsel Gelişimi

Sanayi devriminden önce üretim, aileler tarafından aile tüketimini karşılamak amacıyla eve yakın yerlerde yapılırken; sanayi devrimiyle birlikte fabrikaların kurulmasıyla üretim, ev ve aileden uzakta, fabrikalarda gerçekleşmeye başlamıştır. Doğal olarak sanayi devriminden önce iş ve aile hayatı birbirinden net bir şekilde ayrı değilken, üretimin fabrikalarda yapılmasıyla (bir başka deyişle evden ve aileden uzakta yapılmasıyla) iş ve aile hayatı net bir şekilde birbirinden ayrılmıştır. Aynı zamanda Sanayi Devrim'inden sonra küreselleşme ile kadınlar da iş hayatında yerini almıştır. Bunun doğal sonucu olarak kadının ev hayatındaki rol taleplerine bir de iş hayatındaki rol talepleri eklenmiştir. Erkeklerle birlikte kadınlar da hem iş hayatındaki rol taleplerini hem de ev hayatındaki rol taleplerini karşılamak için hareket etmek durumunda kalmışlardır (Kapız-Özen 2002: 139; Bayer, 2013: 106; Kağmıcıoğlu, 2013: 24).

İş-aile çatışması kavramı, literatüre ilk defa 1964 yılında Kahn ve arkadaşlarının yaptıkları çalışma ile girmiştir. Kahn ve arkadaşlarının çift yönlü fakat tek boyutlu olarak ele aldığı iş-aile çatışmasını, kişilerin iş ve ailedeki görevlerinden birine daha çok meyil etmesiyle diğer görevlerini yerine getirmesinin zorlaşacağından iş-aile çatışmasının ortaya çıkacağını ifade etmişlerdir (Kahn ve öte., 1964:19 akt. Kurtoğlu, 2017: 7).

2.2. İş - Aile Çatışmasının Yönleri

Esasında roller arası bir çatışma türü olan iş-aile çatışması; iş ve aile rolleri arasında uyum bozukluğu, iş-aile etkileşimi sorunları, iş-aile uyumsuzluğu ve iş-aile gerginliği gibi kavramlarıyla da ifade edilmektedir. İş-aile çatışmasının en belirgin özelliği iki yönlü olmasıdır. Buna göre iş-aile çatışmasını işten aileye (iş-aile çatışması), aileden işe (aile-iş çatışması)

yönleriyle ele almak mümkündür (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). “İş-aile çatışması” ve “aile-iş çatışması” iki farklı kavram gibi görünse de birbirleriyle etkileşim halindedir. Çünkü geniş anlamda iş aile çatışması tek boyutlu bir kavramdır. İş-aile çatışması yani işten aileye yönelik çatışma ise iş yaşantısındaki beklenti, durum ve vazifelerin aile yaşantısındaki beklenti, durum ve vazifelerini etkilediğini ifade ederken; aile-iş çatışması kavramı ise tam tersi şekilde bireyin aile yaşantısındaki beklenti, durum ve vazifelerin iş yaşantısındaki beklenti, durum ve vazifelerini etkilediğini ifade etmektedir (Karatepe ve Bekteshi, 2008: 517-518).

İş-aile çatışmasının 2 farklı yönüyle (iş-aile ve aile-iş) ele alınmasının önemi, çatışmayı ortaya çıkaran sebeplerinin ve çatışmanın sonuçlarının farklı olmasından dolayıdır. İş-aile çatışması kavramı kullanıldığında iş yaşantısından kaynaklı ama sonuçlarının aile yaşantısını etkilediği bir rol çatışmasının olduğu ifade edilirken; aile-iş çatışması kavramı kullanıldığında ise aile yaşantısından kaynaklı ama sonuçlarının iş yaşantısını etkilediği bir rol çatışması olduğu ifade edilmektedir (Morkoç, 2014: 19).

2.2.1. İşten Aileye Yönde Çatışma (İş-Aile Çatışması)

Bireyin çalıştığı örgütte üstlenmiş olduğu vazifelerin ve sorumlulukların, aile yaşantısı ile ilgili olan vazife ve sorumluluklarının önüne geçmesine sebebiyet veren bu çatışma türü, işten aileye yönelik bir çatışma türü olarak ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle, bireyin iş yaşantısının aile yaşantısındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini engellediği veya zorlaştırdığı bununla paralel olarak aile hayatının sorunlu hale gelmesine sebep olması olarak da açıklanabilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 84).

Bireyin iş yaşantısındaki sorunlarının aile yaşantısına olan etkisi işin niteliğine göre farklılık gösterirken aynı zamanda bireyin medeni durumu ve aile yapısına göre de farklılık göstermektedir. Bunların yanında bireyin işte geçirdiği çalışma saatinin ve çalıştığı günün fazlalığı, çalışma saatinin düzensizliği, aldığı ücret, yaşı, yaşam standartları, bireyin yaşam tatmini, iş

seyahatleri, iş toplantıları gibi çalışma şartlarındaki negatif hususlar ve demografik hususlar da bireylerin işten aileye dönük çatışma yaşamaları üzerinde etkili olabilir (Çarıkçı, 2001: 35-37).

2.2.2. Aileden İşe Yönde Çatışma (Aile-İş Çatışması)

Sanayi Devrimi'nden sonra hızla gelişen teknolojik olanaklar, erkekleri kas gücüne dayalı az üretim yapmaktan makina başında çok daha fazla üretim yapma işleriyle karşı karşıya getirmiştir. Aynı zamanda sanayi Devrimi'nin akabinde gerçekleşen bu teknolojik gelişmelerden sonra kadınların işgücüne katılmasıyla aile hayatındaki kadın üzerinde bulunan görevlere erkeklerin de ortak olduğu söylenebilir. Ama geleneksel yapıda doğan, büyüyen ve gelişen erkeklerin bu görev paylaşımını kabullenmemesi durumu da kadınların işgücüne katılmasına rağmen hala aile içinde en fazla yükün kadınlar üzerinde olmasını sağlamıştır (Göktepe, 2016: 59).

Greenhaus ve Beutell'in 1985 yılında yaptıkları araştırmada, çalışan annelerin çalışan babalara göre daha fazla aileden işe yönelik rol çatışması yaşadığı gözlemlenmiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 83).

Aynı zamanda Aycan ve Eskin'in (2005: 454) yılında yaptığı bir çalışmada ise çalışan annelerin işgücü içerisindeki oranı arttıkça, erkekler için aile yaşantısında yeni rol ve vazifelerin ortaya çıktığı ve erkeklerin ev içerisindeki vazifelerde etkin rol oynadığı gözlemlenmiştir.

Literatürde yer alan bu çalışmalar ışığında aileden işe yönelik çatışma yaşayan bireylerde, motivasyon düşüklüğü, işe devamsızlık durumlarının ortaya çıkması veya artması ve işten uzaklaşma durumları gözlemlenebilir. Tüm bu etkenler de örgüt içerisinde verimliliğin azalmasına sebebiyet verebilir. Yani iş ve aile arasındaki bu çatışmayı önlemek veya yönetmek, bireysel ve aile yapısı açısından önemli olduğu kadar örgütler için de önemlidir.

2.3. İş - Aile Çatışmasının Nedenleri

Günümüz dünyasında bireyin yaşamında işin (kariyer) giderek önem kazanmasıyla birlikte bireyin düşük ücretle ve fazla saatle çalışması, iş yoğunluğunun fazla olması ve yükselen hayat standartlarına uyum

sağlayamaması iş aile çatışmasını arttırmaktadır. Literatür incelendiğinde kişisel, ailevi ve örgütsel birçok farklı parametrenin iş aile çatışmasına sebep olduğu görülmektedir. Bu durumda iş aile çatışmasına neden olan nedenleri kişisel nedenler, ailevi nedenler ve örgütsel nedenler olarak üç farklı başlıkta incelememiz mümkündür (Aycan ve Eskin, 2005: 454; Bayhan, İlsev ve Ergeneli, 2006: 87; Çelik ve Turunç, 2011: 210; Kapız, 2002: 140; Ulutaş, 2015: 725).

2.3.1. İş Aile Çatışmasına Neden Olan Kişisel Faktörler

Bireylerin evli ya da bekâr olması, genç-orta yaşlı- yaşlı olması, kişiliği ve kadın veya erkek olması iş aile çatışmasına sebep olan faktörler arasında gösterilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157; Yıldırım, Öner ve Yenihan, 2014: 167).

2.3.1.1. Cinsiyet

Türkiye’de hem erkeğin hem de kadının emek piyasasında yer alan bir aile modelinin yanı sıra sadece erkeğin emek piyasasında yer aldığı kadının ise evde olduğu bir aile modeli daha yaygındır. Türkiye, “Küresel Cinsiyet Uçurumu 2018 Endeksine” göre 142 ülke arasında 125. sırada yer almaktadır (WEF, 2018: 8). Geçmiş yıllarda yapılan araştırmalar incelendiğinde toplum tarafından kabul edilmiş kadının bazı rolleri vardır. Bu rollerin genelde ev veya akraba çevresin içerisinde kadını sınırlayan roller olduğunu söylemek mümkündür. Ama günümüz dünyasında eğitim düzeyinin yüksek olduğu ülkelerde kadının daha iyi organize olmasıyla emek piyasasında kendine daha fazla yer bulması mümkün olmuştur. Sonuç olarak “kadını sınırlayan” rollerin toplum içerisinde etkisinin azaldığını söylemek mümkündür. Gerek emek piyasasında daha az yer aldığı dönemde olsun gerekse günümüzde olsun kadın her dönemde aile içi sorunlar yaşamıştır ve yaşamaktadır. Kadının anne olduktan sonraki dönemde ebeveynlikten kaynaklı sorumlulukları, işinden daha çok ailesine veya evine zaman harcaması (ya da harcamak zorunda kalması) iş aile çatışması yaşammasına sebep olarak gösterilebilir. Literatürü incelediğimiz zaman, evinin sorumluluklarından dolayı işiyle ilgili görev ve sorumluluklarını

yerine getiremeyen kadın bir başka deyişle evden işe yönelik çatışma yaşayan kadın çalışanların oranının; evden işe yönelik çatışma yaşayan erkek çalışanların oranına göre daha fazla olduğu söylenebilir. Kadın aile işlerinde erkeğe göre kendini daha sorumluluk sahibi hissettiğinden dolayı evindeki konumu gereği işleri iyi bir şekilde yapmaya çabalarken, kariyeri ile ilgili bir çok fırsatı kaçırabilmektedir. Bir yanda evinde ılımlı, duygulu ve yumuşak davranması beklenen kadından; iş ortamında ise girişken, aktif ve hırslı olması beklenmektedir. Aile yaşamında adaletli bir görev dağılımının olmaması, evde farklı işte farklı rol taleplerinin olması kadınların genellikle stres ve çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 5-6; Gönüllü ve İçli, 2001: 82-85).

Toplumun kadın üzerinde ev işlerinden kendini daha sorumlu hissetmesine sebep olan bir baskısı varsa erkek üzerinde de ailenin geçiminden kendini sorumlu hissetmesi için bir baskısı olduğunu söyleyebiliriz. Kadının özellikle ebeveynlikten kaynaklı ev ve aile işlerine daha çok önem vermesinin yanı sıra erkeğin de “evin direği, evin geçiminden sorumlu asıl kişi” olarak kendisini hissetmesinden dolayı işteki görev ve sorumluluklarına daha çok önem vermektedir. Bunun doğal sonucu olarak erkeğin işteki her türlü görev ve vazifeyi kabul etmesinden kaynaklı evdeki eşine ve çocuklarına karşı sorumluluklarını ihmal etme durumu ortaya çıkabilmektedir. Bir başka ifadeyle, işten eve yönelik iş aile çatışması yaşamasına neden olabileceğini söyleyebiliriz (Sinacore ve Akçali 2000: 1-3).

2.3.1.2. Yaş

Yaş iş aile çatışmasının belirleyicisi olan kişisel faktörler arasında bulunmaktadır. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde kişinin yaşı arttıkça aile ve iş ile ilgili kişiden beklentiler değişmekte, kişinin de davranışları bu yönde değişmektedir. Yapılan çalışmalarda bireyin yaşı ile iş aile çatışması arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin yaşı arttıkça tecrübe ve bilgi birikimlerinden; iş ve aile hayatlarını birbirinden ayırmada daha becerikli olmalarından dolayı ve çalışma

programlarının genç çalışanlara göre nispeten daha planlı olmasından kaynaklı iş hayatlarında daha az stres yaşadığı bu yüzden iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkilediği görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86; Kaya ve Özhan, 2012: 114; Özmeye ve Eker, 2013: 21; Lambert ve öte., 2006: 69).

2.3.1.3. Kişilik

İş aile çatışmasına neden olan kişisel faktörlerden bir diğeri ise kişiliktir. Köknel'e göre kişilik, "bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü olarak değerlendirilmektedir. Bir başka deyişle kişilik kavramından, bir insanı nesnel (objektif) ve öznel (sübjektif) yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümü" olarak ifade edilmektedir (Köknel, 1985: 19 akt. Bitlisli ve öte., 2013: 461). Tanımdan da anlaşılacağı üzere çalışan bireyin kişiliğinin hem örgütsel açıdan hem de bireyin kendi açısından önemi büyüktür. Bireyin işine veya işteki görev ve sorumluluklarına uyumu bireyin kişiliği ile ilişkilidir (Aytaç, 2001b).

Araştırmacılar duygu, düşünce, tutum ve davranış özellikleri açısından kişiliği ikiye ayırmaktadırlar.

Tablo 1. A ve B Tipi Kişilik Yapıları

A Tipi Kişilik Yapısı	B Tipi Kişilik Yapısı
Her zaman eylem halinde olmak	Zaman algısının olmaması
Çabuk yürümek	Sabırlı olmak
Çabuk yemek	Övünmeyi sevmemek
Çabuk konuşmak	Oyunları ve sporları kazanmak için değil eğlenmek için yapmak
Sabırsız olmak	
Aynı zamanda birden fazla işi yapmak	Kafaya herhangi birşeyi takmadan dinlenmek
Boş zamanlarının olmaması	İşleri bitirirken aceleci olmamak
Sayılara karşı takıntılı olmak	
Sayıları ölçüm aracı olarak kullanmak	Yumuşak başlı olmak
Agresif olmak	
Rekabetçi olmak	
Sürekli zaman baskısı altında olmak	

Kaynak: (Luthans, 1995: 304 akt. Durna, 2005: 281)

İş aile çatışması üzerinde çalışma yapan bazı araştırmacılar, A tipi kişilik yapısını ve B tipi kişilik yapısını ayrı ayrı ele alıp incelemiştir. A tipi kişilik yapısına sahip kişilerde, görev ve sorumluluklarını yerine getirmede titizlik, üst düzeyde işine bağlılık, duygusallık ve kariyer hedefine ulaşmada hırs gibi özellikler B tipi kişilik yapısındaki bireylere nazaran daha yoğun bir şekilde görülmektedir. Bu yüzden yaşadıkları olaylardan daha fazla etkilenmeleri bununla birlikte stres yaşama olasılığı daha yüksektir. Doğal olarak, A tipi kişilik yapısını taşıyan bireylerin iş aile çatışmasını yaşama ihtimali B tipi kişilik yapısına uygun bireylere nazaran daha yüksek olabileceğini söylemek mümkündür (Batıgün ve Şahin, 2006: 33).

Durna'nın 2004 yılında yaptığı bir araştırmada, B tipi kişilik yapısına sahip bireylerin işe bağlılıklarının düşük, işlerini hayatlarının merkezine koymayan ve her zaman iş ve aile yaşamları arasında denge yakalamayı hedefleyen çalışanlar olduğu bundan dolayı B tipi kişilik yapısına sahip kişilerin A tipi kişilik yapısına sahip kişilere göre iş aile çatışması yaşama olasılığının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Çarıkçı, 2001: 66).

2.3.1.4. Medeni Durum

Kariyer ve evlilik bireylerin hayatındaki en doğal ve en önemli yaşam olayları arasında yer almaktadır. Aile hayatı ile iş hayatı birbiriyle etkileşim halindedir. Şöyle ki; bireylerin aile ve iş hayatları arasındaki olumlu bir etkileşim beraberinde yine olumlu sonuçlar doğuracağı gibi olumsuz etkileşim ise çatışma ve huzursuzluğu beraberinde getirmektedir. Bu yüzden evli çiftlerin kariyerlerine uyum sağlamaları oldukça önemlidir. Bununla birlikte mutsuz evlilikler sonucundaki boşanma süreçlerinin de hem erkeğin hem de kadının stresli ve üzücü bir dönemden geçmesine sebep olmasından dolayı iş hayatındaki uzun süreli ya da kısa süreli performans düşüklüğüne sebebiyet verdiği söylenebilir. Aynı zamanda erkeklerin ve kadınların kariyer ve evlilik ile ilgili anlayışlarında farklılıklar vardır. Evliliğin kadının kariyer beklentisini arka plana atmasına sebep olmasından dolayı aynı pozisyondaki evli bir kadının evli bir erkeğe nazaran çalışma yaşamında

daha geride kaldığını söyleyebiliriz. Bunun sebebi evlilik ve çocuk, kadınların iş hayatında tam gün çalışmasına veya verimli çalışmasına engel olmaktadır. Bu durumda kadınların, genellikle çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatma veya durdurmak zorunda kaldıklarını söylemek mümkündür (Özmutaf, 2007: 49-53; Fidan, 2005: 4; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209). Kadının kariyerini durdurmak istememesinden dolayı ve eşinin ekonomik yükünü azaltıp, aile bütçesine katkı sağlamak için emek piyasasında yer alması aile içi bağların ve birliğin güçlenmesine neden olurken bir yandan da kadının kendine yeterince zaman ayıramamasından ve gerek aile hayatındaki sorumlulukların yükünü omuzlamasından gerek iş hayatının yoğunluğu yüzünden çok yorulması ev hayatına olumsuz yansımaktadır (Arpacı ve Ersoy: 2007: 42).

Literatürde yer alan bazı araştırmalar bize göstermektedir ki evli kadın ve erkekler evli olmayan erkek ve kadınlara nazaran daha fazla iş aile çatışması yaşadığını söylemek mümkündür (Bragger, 2005: 320, Karatepe ve Kılıç, 2005: 248).

2.3.2. İş Aile Çatışmasına Neden Olan Ailevi Faktörler

Literatür taraması yapıldığında bireylerin yaşamındaki en önemli olgulardan biri olan ailenin; bireye yüklediği sorumlulukların, duygusal etkilerin ve beklentilerin iş aile çatışması üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bireyin ailede çeşitli statüleri olmakla birlikte, bu statüler eş, evlat veya ebeveynlik olabilir. Bu statülerin getirdiği çeşitli sorumluluklar vardır. Bu sorumlulukların yanında iş hayatının da sorumlulukları bulunmaktadır. Bu yüzden bireyden beklenen görevlerin yerine getirilmesi zorlaştığında iş aile çatışması yaşanmaktadır. İş aile çatışmasına sebep olan ailevi faktörler başlığı altında aile yapısı, aile krizleri ve boşanmalar; çocuk sayısı, bakımı ve yaşları; aile içerisinde bakılmaya muhtaç kişilerin olması durumu; evlilik tatminsizliği, eşlerin uyumsuzluğu ve aile desteği gibi etkenler açıklanacaktır.

2.3.2.1. Aile Yapısı, Aile Krizleri ve Boşanmalar

Eş desteğinin, aile yaşantısında iş aile çatışmasını en aza indirgemedeki büyük rol oynadığını söylemek mümkündür. Bilhassa erkekler ev işleri ve çocuklara bakımda eşlerine yardımcı olarak kadınların içinde bulunduğu çatışmanın azalmasını sağlayabilirler. Aynı zamanda eş desteği sayesinde ailede geçimsizlik yaşanmayacağı gibi bu durum iş hayatlarındaki başarıya da pozitif yönde yansıtacaktır (Aycan ve Eskin, 2005: 454).

Kadınların emek piyasasında kendine yer bulmasıyla beraber, ekonomik anlamda gelirin ortaklaşa kazanılması, eşler arasında evdeki işlerin paylaşılmasını mecburi kılarken tek gelirlilerdeki kadın ve erkeğin ev içindeki sorumluluklarıyla arasında değişkenlik gösterebilir. Örneğin tek erkeğin çalıştığı ailelerde erkeğin başlıca işi ailenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak iken kadının işi sadece ev ve çocukların bakımı olabilir. Bu tip ailelerde cinsiyetin gerektirdiği vasıflar farklı olduğu için bireylerin iş ve aile yaşantılarında herhangi bir olumsuzluk yaşanmayacaktır. Fakat çift kariyerli ailelerde kadına eskiden beri yüklenmiş olan görev ve sorumluluklar henüz değişmediği için ve erkeğin kadından ev işleri hususundaki beklentisi devam ettiği için kadının iş aile çatışması yaşamaya oldukça muhtemel olabilmektedir (Çarıkçı, 2001: 87-88; Çarıkçı ve Avşar, 2005: 67).

Eşlerin her ikisinin de çalışması çift kariyerli ailenin en genel tanımıdır. Çalışmak yalnızca ekonomik olarak gelir sağlamaktır. Fakat kariyer, işine sadık kalmayı, mütemediyen ilerlemeyi ve gelişerek yol katetmeyi gerektirir. Bu yüzden çalışma ve kariyer birbirinden farklılık gösterir. Bu bağlamda çift kariyerli aile ile çift gelirliler aynı biçimde anlaşılmalıdır. Çünkü çift kariyerli ailenin öncelikli amacı para kazanmak değildir. Çift kariyerli ailelerde eşlerin ev ve ekonomik kariyerlerini müşterek bir şekilde idame ettirmesi eşlerin ailevi ve mesleki görevleri arasındaki çatışma ve erkeğin mesleki görevi ile kadının mesleki görevinin çatışması olmak üzere iki farklı rol çatışması yaşanmasına sebebiyet verebilir. Bu çatışmaların yaşanmaması için bireyler uygun bir kariyer planlaması yapabilirler (Acar, 1994: 21-26).

Ailevi sorunlar, genellikle ev ve aile hayatının belirli periyotlarında oluşur. Bireyin evlenmeden önce belli başlı dönemler arasındaki geçişte yaşadığı sorunlar gibi evlilik ve aile hayatındaki dönemsel geçişte de sorunlar oluşabilir. Bu sorunların büyüklüğü, çözülebilirliği ise aileden aileye değişkenlik gösterebilir. Önceliği iş olan, görevlerine değer veren, tertipli çalışan ve titiz bireyler bu özellikler doğrultusunda yükselebilirler. Fakat işlerine ayırdıkları süre ailelerine ayırdıkları süreden fazla olursa ailevi sorunlar yaşanabilir. Eşlerden herhangi birinin diğerinden bağımsız şekilde ciddi bir konuma terfi alması, akabinde gelen fazla sosyalleşme ve başarısının artması evliliklerini zora sokabilir. Gereksinimleri ve birbirlerine olan ilgilerini yitiren eşler artık karşılıklı sevgi ve saygıyı da tüketerek birbirlerini tanıyamaz hale gelebilirler. Kadınların gün içinde süre bakımından çok fazla çalışmasıyla oluşan gerginlik eşiyle arasında sorun teşkil etmektedir. Bu durum eşler arasında olumsuz sonuçlar doğurmakta ve erkeğin de kadına gergin bir tavır takınmasına sebebiyet verebilmektedir. Eşler arasında yaşanan kariyer çatışmalarının sonucu boşanmayla bitebilir. Bilhassa iki bireyin de önceliğinin kariyer olması, eşler arasında uyumsuzluğa neden olabilir (Aytaç, 2001a: 66-68).

Kadının, günün büyük bir çoğunluğunu dışarıda geçirmesi doğal olarak ev işlerine odaklanamaz hale gelmesini sağlar. Bunun sonucunda aile içinde gerginlik doğabilir ve bu durum karşı konulamaz bir çatışmaya dönüşebilir. Eşi, kadının ev işlerini aksatıyor olmasını görmezden gelse bile kadın evine yetişemediğini düşünerek yine de huzursuzlaşabilir. Bu huzursuzluk eşler arasındaki sinir stresi arttırabilir ve sonucunda gönül bağları kopabilir (Gürol, 2007: 148).

2.3.2.2. Çocuk Sayısı, Bakımı ve Yaşları

Tıpkı aile yapısı, aile krizler ve boşanmaların olduğu gibi çocuk sayısı ve çocukların yaşları da iş aile çatışmasına sebep olan önemli faktörlerdendir. Daha fazla çocuk bulunan ailelerde daha az çocuk bulunan ailelere göre daha fazla zaman, ilgi ve enerji talebi oluşmaktadır. Bu durum da beraberinde ebeveynlerin, çocuklarla ilgili problem ve ihtiyaçlara bağlı

olarak endişelerinin artmasına sebep olabileceğini söylemek mümkündür. Dawn Carlson'un yaptığı araştırmada çocuk sayısı ile bireyin yaşadığı zamana, gerginliğe ve davranışa bağlı çatışma düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle ailedeki çocuk sayısı arttıkça iş aile çatışmasının da arttığını söyleyebiliriz (Giray ve Ergin, 2006: 87).

Çocukların sayısı iş aile çatışmasına etki ettiği gibi çocukların yaşı da iş aile çatışması üzerinde önemli bir diğer faktördür. Kanada'da ve 2005 yılında iş aile çatışması ile ilgili yapılan araştırmada Duxburt ve Higgins çocuk yaşlarını üç grupta incelemektedir (Duxburry ve Higgins, 2005: 12):

- *“Okul öncesi: 5 yaşından küçük ve evde yaşayan olan çocuklar*
- *Okul çağındaki çocuklar: 5 – 12 yaş arası çocuklar*
- *Gençler: 13 – 19 yaş arası çocuklar”*

Yapılan araştırmalara göre çalışan bireylerin okul öncesi dönemde yer alan bir çocuğa sahip olmalarının, iş aile çatışmasına neden olan çok önemli bir etken olduğu ifade edilmektedir. Çünkü çocuğun yaşından ve bakıma muhtaç olmasından dolayı günlük hayatındaki gereksinimlerinden kaynaklanan sorunlara, eğitim ve sağlık sorunlarına daha fazla rastlanmaktadır. Bu sebepten dolayı çalışan ebeveynler işe zamanında gidememe ya da işe gidememe, gitseler bile işlerine yoğunlaşamama gibi sorunlarla karşılaşabilir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 102; Duxbury ve Higgins, 2005; Giray ve Ergin, 2006: 87). Özellikle her ne kadar günümüz toplumunda eşler arasında ev ve işle ilgili rollerin paylaşıldığı görülse de çocuk bakımı görevi erkeğe göre daha fazla kadınların üzerindedir. Bu yüzden ki birçok kadın çocuk sahibi olduktan sonra işten çıkarılmakta veya işi bırakmak zorunda kalmaktadır. Aynı zamanda bir süre sonra iş hayatına geri dönen kadın, daha düşük bir pozisyonda işe başlamaktadır. Sonuç olarak kadınların çocuk bakımı görevinden kaynaklı iş aile çatışması yaşaması erkeklere göre daha muhtemel olduğunu ve ailedeki çocuğun yaşı ile çatışma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür.

Bir başka deyişle çocuğun yaşı arttıkça iş aile çatışmasının azalacağı söylenebilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 210).

2.3.2.3. Ailede Bakıma Muhtaç Yaşlıların Bulunması Durumu

Sanayileşme süreci ile birlikte aile yapısında sosyo-kültürel yapıda değişimler meydana gelmiştir. Bu sosyo-kültürel değişimler sonucunda aile fertlerinin sayısında azalmalar meydana gelmiş dolayısıyla geleneksel aile çekirdek tipi aileye dönüşmüştür (Bayer, 2013:106)

Yaşı ilerlediğinden dolayı kendi bireysel ihtiyaçlarını gideremeyecek kadar zayıf ve güçsüz kalmış yaşlıların bakımı öncelikle evlatlarının sorumluluğundadır. Bundan dolayı çalışan bireylerin bir bölümü kendi ihtiyaçlarını gideremeyecek kadar yaşlanmış anne ve babalarının bakımlarını ya kendi imkânlarıyla ya da huzurevi, yaşlı bakımevi gibi kurumlar aracılığıyla yapmaya çalışmaktadırlar. Yaşlanmış aile büyüklerinin huzurevi veya yaşlı bakımevlerinde bakımlarının sağlanmasından ziyade; evde (aile yanında) bakımlarının sağlanmaya çalışılması bakım sorununu ortaya çıkarmakta olup, çalışan bireyler bu sorunun olumsuz sonuçlarını iş hayatına yansıtabilmektedir. Ailede bakıma muhtaç yaşlıların bulunması sonucunda çalışan birey veya bireylerden aile içindeki sorumluluklara daha fazla zaman ayırması istenecek, bunun sonucunda ise birey iş aile çatışması yaşıyor ise bu çatışma artabilir; iş aile çatışması yaşamıyor ise yaşamasına sebep olabilecektir (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009: 75).

2.3.2.4. Evlilik Tatminsizliği, Eşlerin Uyumsuzluğu ve Aile Desteği

Bireylerin iş aile çatışması yaşamasındaki en büyük etken evlilik tatminsizliği ve eşlerin uyumsuzluğudur. Greenhaus ve Beutell'in (1985: 233) yaptıkları çalışmada, aile içi statüler bazında eşlerin uyumsuzluğu, eşlerin inançlarındaki ayrılıklar, kadının çalışması hususundaki fikir ayrılığı gibi faktörlerin, eşlerin karşılıklı olarak desteklerini azaltacağını; bunun sonucunda da iş aile çatışmasına sebep olacağını söylemişlerdir.

Shaffer ve arkadaşları tarafından 2001 yılında yapılan araştırmada ailevi istekler, aile rolü beklentileri ve aileye bağlılık ile iş aile çatışması arasında

pozitif yönde; bu durumun aksine eşler arasındaki katkı ile rol çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Beşpınar'ın (2014: 147) Türkiye'de uyguladığı detaylı bir çalışmaya göre kadınların ev ve çocuklarına karşı olan görevleri hususunda, erkeklere nazaran daha yüksek oranda problem yaşadığını saptamıştır.

Bireyin eşine gösterdiği anlayış, yardım ve öneriler eş desteği olarak adlandırılabilir. Bu destek iş paylaşımı ve duygusal destek olmak üzere ikiye ayrılır. Duygusal destek; kendini eşinin yerine koyma, ilgili olma ve hoş görme iken; iş paylaşımı ise, ev içindeki her türlü görev ve sorumluluklar hususunda katkı sağlamaktır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 85).

Eş desteği, çatışmanın en aza indirgenmesindeki en büyük etken olabilir. Bu destek bireyin ait olma, sevgi ve güven duygusu gibi sosyal gereksinimlerinin karşılanmasında önemli bir husustur. Aile içindeki bireyler ve eş ile iyi anlaşmak ruhsal ve fiziksel anlamda insana kendini iyi hissettirir; dolayısıyla çalışan bireylerin gerginliklerini ve çatışmalarını azaltmada etkili rol oynar. Aile desteği, gergin durumların oluşması olasılığını düşürür, gergin durumlar oluştuğunda ise aile desteği sayesinde gergin durumlara olan bakış açısı değişebilir (Özen ve Uzun, 2005: 133).

2.3.3. İş Aile Çatışmasına Neden Olan Örgütsel Faktörler

Çalışma hayatı, bireylere pek çok imtiyazlar tanırken aynı zamanda içinde çözülmesi gerekli olan problemleri de barındırır. Sendikal haklar, sosyal statü, gelir vb. gibi imtiyazlar, bireye hayatının devamında güç ve güvence sağlar. Bunun yanında iş aile çatışmasına neden olabilecek örgütsel nedenleri de barındırabilmektedir.

Çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği, işin sağladığı gelir düzeyi, çalışma koşulları, iş ortamı ve örgüt kültürü ve yöneticilerin tutumu gibi faktörler rol çatışmasına neden olan örgütsel faktörlerdendir.

2.3.3.1. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği

İş aile çatışmasına neden olabilecek etkenler arasında bireyin çalıştığı yerde çok fazla vakit harcaması gösterilebilir. Çünkü kişi bu sebeple ailesine

daha az vakit ayırmış olacaktır. Bunun dışında birey çok fazla çalışıp yorulacağı için eve geldiğinde ailesini doğal olarak ilgisinden mahrum etmiş olacaktır. Bu ilgisizlik ve çalışma saatlerinin çokluğu sebebiyle evde üstüne düşen sorumlulukları yerine getirememesi iş aile çatışmasının artmasına sebep olabilmektedir. Aynı zamanda bireyin fazla yorgunluktan dolayı işine duyduğu tatminsizlik iş aile çatışmasının seviyesini arttırabilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001: 555; Doruk ve Özdevecioğlu, 2009: 72).

İş aile çatışmasına sebep olabilecek bir diğer etken de çalışma saatlerinin düzensizliği olabilir. Örneğin hemşirelik, doktorluk gibi sürekli çalışılması gereken ya da esnek çalışma saatlerinin olduğu mesleklerde iş aile çatışması daha da artabilir. Çünkü bu düzensizlik aile içi ilişkilere doğru orantıda yansiyabilir ve bireyin aile içindeki görev ve sorumluluklarının aksamasına sebep olabilir (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009: 72).

2.3.3.2. İşin Sağladığı Gelir Düzeyi

Çalışma karşılığında alınan ücret bireylerin yaşamında oldukça mühim bir konuma sahiptir. Ücretin yetersizliği, çalışan bireylere göre büyük bir problemdir. Çünkü birey, ailesinin gereksinimlerini karşılayamaz hale gelir. Oluşan bu durum aile içinde stres ve gerginliğin artmasına sebep olabilir (Durna, 2004: 194).

Ücretin yetersiz oluşu, aile bireylerinin mecburi gereksinimleri haricinde herhangi bir sosyal aktiviteye katılamamasına neden olur. Bunun sonucunda çalışan kişi iş yerinde yalnız kalabileceği gibi kendisinin ve ailesinin toplumdan soyutlanmasına da sebep olabilmektedir (Şahin, 2005: 55). Ailenin mecburi gereksinimlerinin yanında boş vakitlerinde eğlence amaçlı harcayacakları geliri yalnızca gece mesailerinden kazanabilecekleri için aile hayatı ve sosyal hayat düzensizliğe bağlı olarak zedelenebilir (Baltaş ve Baltaş, 1990: 81).

Kadın ve erkeğin ikisinin de çalışması birbirlerini anlama bakımından oldukça önemlidir. İki kişinin gelirinin olması ailenin yaşam standardını ekonomik olarak yükseltmektedir. Her ikisinin de ekonomik özgürlüğünü

elinde bulundurması yaşam alanını genişletmekte ve kariyer bakımından da rahat olmasını sağlamaktadır (Aytaç, 2001a: 56).

2.3.3.3. Çalışma Koşulları ve İş Ortamı

Çalışma koşulları, iş yükünün fazlalığı, zamanın sınırlılığı ve sorumlulukların yarattığı endişeler iş aile çatışmasına sebep olan en önemli etkenlerdendir. Çünkü fazla çalışma sonucunda çalışanın, fiziki veya ruhsal sağlığının bozulması muhtemeldir. Bunun yanında örgüt içerisinde bireyin yapacağı bir iş için verilen sürede işi yetiştirememesi veya verilen işler karşısında bireyin yetenek ve becerilerinin yetersiz kalması birey üzerinde strese sebep olur. Stres yaşayan birey bir de aile içindeki farklı rol talepleri ile karşılaşınca iş aile çatışması yaşamaya olası bir durum olmaktadır. Aynı zamanda kişinin çatışma yaşamaya veya çatışmaya verdiği tepki örgüt içerisindeki iş ortamı ve iş tutumu gibi etkenlere göre değişiklik gösterebilir. Bir başka deyişle örgüt içerisinde kişiden iş talepleri arttıkça iş aile çatışması artmakta olup işin niteliğinin sonucunda da stres oluşmasından dolayı çatışma ile pozitif yönde ilişki içerisinde olduğunu söylemek mümkündür (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274). Bunun yanında bireyin çatışma ile mücadele gücü ne kadar fazla olursa, depresyon ve işten ayrılma niyeti düzeyi de o kadar düşük olur. Bilhassa çalışanlar iş ve aile hayatlarını ayıran sınırları iyi çizebildikleri durumda ve hem iş için hem de aile için zamanı iyi yönetmeyi başardıkları zaman olası iş aile çatışmasını en aza indirgeyebilir ve refah seviyelerini arttırabilirler (Kossek, Lautsch ve Eaton, 2006: 361)

Bireyin stresli, iş güvenliğinin olmadığı, kişiler arasındaki iletişimin ve lider desteğinin zayıf olduğu bir ortamda çalışması bireyin aile içindeki huzuruna zarar vermekte ve iş aile çatışması ile karşılaşma ihtimalini arttırabilmektedir. Bununla birlikte fiziki olarak kötü şartlar altında çalışan birey strese kapılabilir ve verimliliği azalabilmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 132, Gümüştekin ve Öztekin, 2005: 274). Tüm bu faktörlerin yanında şehirlerarası veya uluslararası iş seyahatleri sonucunda kısa veya uzun vadeli farklı bir yerde konaklama durumlarında bireyin ailesinden uzak

kalması, yaşadığı yere adapte olma süreçleri kişinin iş aile çatışması yaşama ihtimalini arttıracaktır (Shaffer ve öte., 2001: 100).

2.3.3.4. Yöneticilerin Tutumu ve Örgüt Kültürü

İş aile çatışmasına sebebiyet veren örgütle ilgili faktörlerden bir diğeri de yöneticilerin tutumlarıdır. Yöneticilerin olumsuz davranışları iş aile çatışmasına neden olabilir veya iş aile çatışmasını arttırabilir. Aile yaşamını düşünen, saygı duyan ve bu konuda empati yapabilen yöneticilerle çalışan bireylerin aile içi talepleri daha çok karşılayabileceğinden dolayı daha az iş aile çatışması yaşadığını söylemek mümkündür. Çünkü böyle bir yönetici ile çalışan birey daha az stresli bir iş hayatı olacak ve işini daha çok sahiplenecektir (Boyar ve öte., 2003: 181). Doğal olarak bireylerin çalıştıkları örgütte yer alan yöneticilerin, aile hayatını düşünmesiyle ve buna uygun kararlar vermesiyle iş aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu söyleyebiliriz. Fakat tam tersi bir yapıda çalışan bireylerin özellikle işten aileye yönelik çatışma yaşama ihtimali artabilir.

Örgüt kültürü de iş aile çatışmasına direkt ya da dolaylı olarak etki eden faktörlerden birisidir. İş aile hayat dengesine önem veren ve bu önem doğrultusunda politikalar üreten ve bu politikalara uygun yöneticileri çalıştıran örgütler, işe bağlılığın artmasına; bununla birlikte iş aile çatışmasının, işten ayrılma niyetinin, işe devamsızlığın ve işe gecikmenin azalmasına neden olacaklardır (Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999: 403, 406).

2.4. İş - Aile Çatışmasının Sonuçları

İş aile çatışması birey, aile ve örgüt üzerinde çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. İş aile çatışmasının sonuçlarının sınıflandırılması ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Bellavia ve Frone iş aile çatışmasının sonuçlarını bireysel, ailevi ve örgütsel olarak üç başlık altında toplamışlardır.

Tablo 2. İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailevi ve Örgütsel Sonuçları

Bireysel Sonuçlar:	Ailevi Sonuçlar:	Örgütsel Sonuçlar:
<ul style="list-style-type: none">- Zihinsel ve fiziksel sağlıktaki bozulmalar- Genel iyilik durumum zarar görmesi- Hayattan duyulan tatminin azalması- Stresin artması- Psikosomatik semptomlar- Depresyon durumları- Genel ve psikolojik gerginlikler- İlaç kullanımının artması- Sigara ve içki tüketiminin artması- Madde bağımlılığının görülmesi- Klinik ruhsal bozuklukların ortaya çıkması- Klinik anksiyete bozukluklarının ortaya çıkması- Duygusal tükenmişliğin baş göstermesi- Çoklu kronik sağlık sorunlarının ortaya çıkması	<ul style="list-style-type: none">- Aile yaşamından duyulan tatminde azalma- Aile rolü performansında azalma- Aile faaliyetlerine katılamama durumu- Ebeveynlik yükünün artış göstermesi- Aile fertlerinden sağlanan duygusal destek ve yardımın azalması	<ul style="list-style-type: none">- İş doyumunda azalma- İş yeri stresinde artma- Öz bildirime dayalı iş performansında azalma- Artış gösteren işe devamsızlık oranları- İşten ayrılma niyetinin artması- İşgücü devir hızının artması- Örgütsel bağlılığın zayıflaması

Kaynak: Bellvia ve Frone, 2005: 127-129.

Tablo 2.'ye göre iş aile çatışmasının bireysel sonuçları, birey üzerinde tedavi edilmesi zor fiziksel ya da ruhsal ciddi sağlık problemleri yaratabilecek sonuçlardır. Bununla birlikte iş aile çatışmasının aile yaşamı üzerinde de etkisi bulunmaktadır. İş aile çatışmasının, aile yaşamında duyulan tatminsizlikten, aile içindeki fertlerin birbirine yardım ve desteklerinin azalmasına kadar ciddi sonuçları görülmektedir. İş aile çatışmasının örgütsel sonuçlarını incelediğimizde ise örgütsel bağlılığın azalmasından, iş doyumunun azalmasına kadar ve bunun sonucunda bireyin performansının düşeceğinden dolayı örgüt için ciddi problemler doğurabileceği görülmektedir.

2.4.1. İş Aile Çatışmasının Bireysel Sonuçları

Yaşam doyumunu, kişinin hayatındaki aile, iş ve kişisel hayatından duyduğu memnuniyet seviyesinin bütünü ifade eder. Kişinin iş hayatı, aile hayatı ve özel hayatındaki rollerinde yapmasının gerekli olduğu ayrı ayrı görev ve sorumlulukları bulunur. Bu toplum yaşamındaki roller ve bu rollerden kaynaklanan iş aile çatışması yaşam doyumuna doğrudan tesir

etmektedir. İş yerinde olan iş doyumunu gibi aile yaşamında da doyum ya da doyumsuzluk yaşanmaktadır. Bu büsbütün yaşanan hayatların başarı düzeyine göre artan ve azalan bir çizelgesi bulunmaktadır. (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 77). İş aile çatışması yaşam doyumuna etki ettiği gibi iş aile çatışmasının oluşmasında da bireyin iş ya da aile yaşamında doyum seviyesinin düşük olması da etkilidir. Çünkü iş ve aile yaşamından elde ettiği doyum yaşam doyumunu meydana getirmektedir. Kişinin iş hayatında karşılaştığı zorlukların aile hayatına yansması çatışmanın yaşanmasına sebep olabilir (Çarıkçı, 2001:109).

İş doyumunu, çalışan kişinin işteki başarı seviyesiyle doğrudan ilgilidir. Çalışan kişinin iş doyumunun fazla olması iş motivasyonunu direkt olarak olumlu yönde etkiler. İş doyumunu düşük olursa iş hayatı negatif olarak etkileneceği gibi bu durum aile hayatına da yansıtacağından çatışmalara sebebiyet verebileceği gibi iş aile çatışması iş doyumunun azalmasına sebebiyet verebilir (Efeoğlu, 2006:50).

Stres, isteklerin karşılanmadığı durumlarda ortaya çıkan psikolojik bir gerilme halidir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64). Kişilerin iş ve aile hayatında yaşadığı olumsuzluklardan dolayı fiziksel ve ruhsal gerginlik oluşturan bir dönemdir. (Aksoy ve Kutluca, 2004: 459). İş aile çatışması ile sağlık arasındaki etkileşim incelendiğinde; fiziksel ve zihinsel sağlığın bozulduğu, stresin arttığı, depresyonun yaşandığı ailelerin en yüksek düzeyde iş aile çatışmasının yaşandığı aileler olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalar da depresyon, huzursuzluk, tükenmişlik sendromu, sigara ve içki tüketiminde artış, madde bağımlılığı, klinik anksiyete bozuklukları, psikosomatik semptomlar, suçluluk duygusu, yalnızlık hissi gibi negatif durumlarla karşılaşan bireylerin en yüksek seviyede iş aile çatışması yaşadığını söylemek mümkündür (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 47; Çelik ve Turunç, 2011: 234; Tolay, 2008: 36; Bellvia ve Frone, 2005: 127-129).

Fiziksel sağlık bakımından incelendiğinde psikosomatik problemler dikkat çeker; yani psikolojik sebepler sonucunda meydana gelen fiziksel problemler. Bunlar kalp ve damar rahatsızlıkları, mide ve bağırsak

rahatsızlıkları ve kas ve iskelet rahatsızlıkları şeklinde sınıflandırılabilir. Pek çok çalışma da iş aile çatışmasının fiziksel sonuçlarına değinir. Bilhassa Frone ve arkadaşlarının yaptığı çalışma sonucunda iş aile çatışmasının kişilerin fiziksel sağlığı üzerinde etkisi olduğu görülmüştür (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 53).

2.4.2. İş Aile Çatışmasının Ailevi Sonuçları

İş aile çatışmasının bireyin ailesinin üzerinde yaşam tatmininin düşmesi gibi birçok açıdan negatif etkisi görülebilmektedir. Bunun yanında evlilikte çocuk olduğu zaman daha fazla baskı olduğu ve dolayısıyla yaşam tatmininin azaldığı ve gerginliğin arttığını söylemek mümkündür (Vallone ve Donaldson, 2001: 216).

Bireyin yaşayacağı psikolojik sonuçların tesiriyle söz konusu çatışmanın ardından aile hayatı ile ilgili yükümlülüklerini yerine getiremeyebilir. Bu durum bireyin hem var olan psikolojik halinden hem de bu psikolojik halden doğan yorgunluktan kaynaklanabilir (Boyar ve öte., 2003: 183).

Sonuç itibariyle konuyla ilgili çalışmalara bakıldığında, iş aile çatışmasının evlilik ve ebeveynlik yaşamında tatminsizliği, aile hayatına karşı adapte olma sorunu gibi aile hayatını tehdit edici unsurlar doğurabilir diyebiliriz (Aycan ve Eskin, 2005: 456; Benligiray ve Sönmez, 2011: 31-32).

2.4.3. İş Aile Çatışmasının Örgütsel Sonuçları

Örgütsel bağlılık, performans düşüklüğü, iş doyumsuzluğu, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti ve motivasyon iş aile çatışmasının örgütsel sonuçları arasında gösterilmektedir (Turunç ve Fındıklı, 2015: 125; Bellvia ve Frone, 2005: 127-129; Çarıkçı, 2001: 116).

Bireyin iş ve aile yaşamındaki görev ve sorumluluklarının kesişmesi sonucunda oluşan rol çatışmasının örgütü etkileyecek birçok negatif etkisi bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile iş aile çatışması arasında ters bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bireyin aile özelliklerine göre örgütsel bağlılığı iki farklı boyutta etkilenmektedir.

Birinci boyut çalışanların aile içindeki sorunları yüzünden örgüte bağlılıklarının azalmasıdır. Birey aile içindeki sorunlara çözüm bulamadıkça işyerindeki görev ve sorumluluklarına karşı konsantrasyon eksikliği yaşamakta ve bunun doğal sonucunda performansı düşmektedir. İkinci boyut olarak bireyin örgüt içerisinde bu aile problemlerine karşı kendine yardım görememesinden kaynaklı örgütsel bağlılığın azalmasıdır. Tıpkı bireyin aile hayatında destek görememesinden dolayı örgüte karşı bağlılığı zedelendiği gibi iş hayatında da sorunlarıyla mücadele ederken destek görememesi örgütsel bağlılığını zayıflatmaktadır (Çarıkçı, 2001: 118; Karabay, 2015: 114).

Konuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde işten aileye yönelik iş aile çatışması sonucunda bireylerin performansında düşüş yaşandığı görülmektedir. Özellikle kadınların aile içi görev ve sorumluluklarından kaynaklı problemlerin iş yaşamına olumsuz yansıdığını ve bu durum sonucunda da performanslarında düşüş yaşandığını söylemek mümkündür (Karatepe ve Kılıç, 2007: 239; Çelik ve Turunç, 2010: 234; Gümüştekin ve Gültekin, 2015: 122)

Aynı zamanda iş aile çatışmasının bir diğer örgüte etki eden olumsuz sonucu da bireyin işten ayrılmayı düşünmeye başlamasıdır. Çatışma yaşayan çalışanın iş doyumunu düzeyinin düşebilir bu yüzden örgüte bağlılığı azalacağından dolayı işten ayrılma niyetinin artabileceğini söylemek mümkündür (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157).

Bireyin yüksek moral ve yüksek motivasyon ile çalışması örgüt açısından da birey açısından da çok önemlidir. Çünkü yüksek motivasyon ve moral, bireyin iş aile çatışmasıyla karşılaşmasını engelleyebileceği gibi iş aile çatışması sonucunda da bireyin motivasyonu düşmekte bu durumda verimliliğini olumsuz etkileyip örgüte zarar vermektedir. Bir başka deyişle düşük motivasyon iş aile çatışmasına neden olabildiği gibi iş aile çatışması da düşük motivasyona neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2001: 116).

2.5. İş - Aile Çatışmasının Ölçülmesi

İş aile çatışması araştırmalarının bir kısmında çatışmanın ölçüm şekli iş ve aile hayatları arasındaki çatışmanın yönü ve süreci üzerinde durularak gerçekleştirilmiştir (Kossek ve Ozeki, 1998: 141). Yapılan araştırmaların bir kısmında ise iş aile çatışmasını evrensel, iki yönlü ve tek boyutlu olarak ele alıp ölçümü üzerinde çalışılmıştır. Bir başka deyişle kimi çalışmalar iş aile çatışmasını “iş ve aile hayatınız birbirini ne derece etkiliyor” şeklinde iki yönlü likert ölçeklerle ölçmeye çalışırken kimi çalışmalar ise “iş hayatınız aile hayatınızı ne derece etkiliyor” şeklinde tek yönlü biçimde likert ölçeklerle ölçmeye çalıştığını söylemek mümkündür (Rice, Frone ve Mcfarlin, 1992: 155-156; Bedeian, Burke ve Moffett, 1988: 478-482, Kopelman, Greenaus ve Connolly, 1983: 204). Örneğin Netemeyer ve arkadaşları tarafından 1996 yılında işten aileye yönde çatışmayı ve aileden işe yönde çatışmayı ölçmek adına her biri beş maddeden oluşan likert ölçek geliştirilmiştir. Netemeyer ve arkadaşları bu ölçeği geliştirirken daha önceki yıllarda iş aile çatışmasını ölçmek için oluşturulan ölçekler üzerinde tartışmış ve bu ölçeklerin avantajlarını ve dezavantajlarını incelemişlerdir (Rice, Frone ve Mcfarlin, 1992: 155-156; Netemeyer, Boles ve Mcmurrian, 1996: 410)

Cooke ve Rousseau’un 1984 yılında bir devlet okulunda görev yapan iki yüz öğretmenle yaptıkları çalışmada iş aile çatışmasının stres ve yaşam tatminsizliği ile son derece ilişkili olduğunu varsayımına ulaşmışlardır. Cooke ve arkadaşı iş aile çatışması düzeyini 1’den 4’e kadar puanlamıştır. “1” sayısı en az çatışmayı, “4” sayısı ise en çok çatışmayı ifade etmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlere sorulan sorulardan biri “ İşiniz ve boş zaman aktiviteleriniz birbirleriyle ne kadar kesişiyor?” sorusuydu. Aynı zamanda her katılımcıya “Çalışma saatlerinizle çalışma programınızla ya da fazla mesai ile ilgili ne gibi problemlerle ya da zorluklarla karşılaştığınızı bana söyleyebilir misiniz ?” şeklinde bir açık uçlu soru daha yöneltilmiştir. İş ve iş dışı aktivitelerin kesişmesi konusunda örnekler veren katılımcılar “4”, bir kesişme belirtmeyen katılımcılar ise “1” ile puanlanmıştır. Aynı zamanda fazla mesai ile ilgili soruya ailesi üzerinde bir problem

oluşturduğunu belirten katılımcılara “4”, belirtmeyen katılımcılara ise “1” puan verilerek ölçüm gerçekleştirilmiştir (Cooke ve Rousseau, 1984 akt. Tabuk, 2009: 56-57)

1987 yılında Googins ve Burden isimli araştırmacılar tarafından büyük bir şirketin 3 farklı biriminde(beyaz yakalılar, idari olmayan memurlar ve mavi yakalılar) çalışan 711 katılımcıyla yapılan çalışmada ise medeni durumun, cinsiyetin ve ailevi durumların farklı rol taleplerini oluşturduğunu ve bu rol taleplerine göre iş aile çatışmasının bu demografik özellikler üzerinde farklılık gösterdiğini saptamışlardır (Googins ve Burden, 1987 akt. Tabuk, 2009: 58-59)

Sonuç olarak konuyla ilgili geçmişten günümüze çalışmalara baktığımız zaman iş aile çatışmasının ölçümü için genelde anket ve mülakat yönteminin kullanıldığını görmekteyiz.

3.BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemine, evreni ve örnekleme, veri toplama aracı ve yöntemine, sınırlılıklarına araştırmanın değişkenlerine ve araştırma sorularına, veri analizi tekniklerine ve güvenilirlik analizinin sonuçlarına yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, eczanelerde çalışan teknikerlerin iş doyumu düzeyini ve iş aile çatışması düzeyini etkileyen faktörleri saptamak ve iş doyumu ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

İş doyumunun önemi her geçen gün artmakla birlikte, iş doyumsuzluğunun ve iş - aile hayatımızdaki sonuçları son derece açık ve önemlidir. Çalışanın performansı, yaşadığı stresi, örgütsel bağlılığı, iş aile çatışması, sağlığı ve mutluluğu; bunun yanında örgütün iş gücü devir hızı, verimli üretimi ve doğal olarak kar marjı gibi değişkenler iş doyumu ile ilişki içerisindedir.

İş aile çatışması insanoğlunun iş ve aile hayatı gibi iki önemli hayata da etki etmektedir. Aile tatmini, yaşam tatmini, iş doyumu, yaşam beklentileri ve iş beklentileri ile etkileşim halinde olan iş aile çatışması birey ve örgüt adına ayrı ayrı önem arz etmektedir.

İş doyumu ve iş aile çatışması arasındaki ilişki bu denli önemliyken aynı zamanda eczane teknikerleri ile yürütülmüş literatürde çok az çalışma bulunması çalışmayı daha da önemli kılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Tanımlayıcı tipte olan araştırma 27 Ekim 2018 ile 25 Kasım 2018 tarihleri arasında Kırklareli'nde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Kırklareli ilindeki 8 ilçe (Babaeski, Demirköy, Kofçaz, Lüleburgaz, Merkez, Pehlivan köyü, Pınarhisar ve Vize) ve bunlara bağlı beldelerde bulunan, 133 eczanede görevli toplam 264 eczane teknikeri oluşturmuştur. Araştırmada örnek seçilmemiş, evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Gönüllülük

esasına dayalı olarak gerçekleştirilen araştırmada anketlerini eksiksiz bir şekilde tamamlayan 138 eczane teknikeri ile araştırma yürütülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Bu araştırmada veriler Tanımlayıcı Form, İş Aile Çatışması Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği yardımıyla yüz yüze toplanmıştır.

İlk bölümü oluşturan Tanımlayıcı Formda, çalışanların sosyodemografik, aile ve bazı mesleki özelliklerini sorgulayan sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde, İş Aile Çatışması Ölçeği bulunmaktadır. Bu ölçek Netemeyer ve arkadaşları tarafından 1996 yılında iş aile çatışmasını iki yönüyle de ölçecek şekilde geliştirilmiştir. Türkçe geçerliliği Apaydın (2004) tarafından yapılan ölçek 5'li likert tipte ve 10 maddeden oluşmaktadır. Madde puanları ile değerlendirilen bu ölçekten alınabilecek en yüksek iş aile çatışması puan ortalaması 5, en düşük ise 1'dir. Yüksek puanlar iş aile çatışmasının yüksek olduğunu ifade eder.

Üçüncü bölümde Minnesota İş Tatmini Ölçeği bulunmaktadır. Davis, England ve Weiss'in 1967 yılında geliştirdiği 20 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe geçerliliği Baycan (2004) tarafından yapılmış ve bu ölçek de 5'li likert şekilde tasarlanmıştır. Madde puanları ile değerlendirilen bu ölçekten de alınabilecek en yüksek puan ortalaması 5, en düşük ise 1'dir. Yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğunu ifade eder.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada katılım kısıtlılığı önemli bir sınırlılık olarak belirlenmiştir. Belirlenen eczane teknikerlerine ulaşmak için araştırma tarihleri arasında ikinci kez gidilmesine rağmen teknikerlerin ankete katılmayı reddetmesi veya iş yerinde bulunamaması, iş yeri sahiplerinin ankete katılmaya izin vermemesi ve mevcut iş yükü nedeniyle anketin yanıtlanmaması katılım oranını %52,27 olarak sonuçlandırmıştır. Bu durum kesitsel tasarım olarak planlanan araştırmanın tanımlayıcı olarak yürütülmesine neden olmuştur.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın anket formunda yer alan çalışanlara ait sosyodemografik, aile ve mesleki özelliklerine yönelik değişkenler sürekli bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. Bunlar cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş tecrübesi, haftalık çalışma saati, aylık net geliri, , çocuk sahibi olup olmadığı durumu, aylık hane geliri, aile içerisinde ev işlerinde gönüllü veya ücretli yardım alıp almama durumları ve aile içerisinde eş-çocuk haricinde bakmakla yükümlü olunan herhangi bir bireyin olup olmaması durumudur.

İş aile çatışması ve iş doyumu puan ortalamaları ile alt boyutlarından elde edilen skorlar araştırma sorularına yönelik olarak hem bağımlı hem de bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır.

3.6. Araştırma Soruları

Literatürde konuyla ilgili araştırmalar doğrultusunda çalışmanın cevap aradığı sorular şu şekilde belirlenmiştir:

1. Eczane teknikerlerinin iş doyumu düzeyi sosyo-demografik, aile ve mesleki özelliklerden etkilenmekte midir?
2. Eczane teknikerlerinin iş aile çatışması düzeyi sosyo-demografik, aile ve mesleki özelliklerden etkilenmekte midir?
3. Eczane teknikerlerinin yaşadıkları iş aile çatışması iş doyumu düzeylerini etkilemekte midir?
4. Eczane teknikerlerinin yaşadıkları işten aile yönde çatışma ve aileden işe yönde çatışma içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu düzeylerini etkilemekte midir?

3.7. Veri Analizi Teknikleri

Alan araştırması sonucunda elde edilen 138 anket üzerinden analiz ve bulguların sonuçlarına Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 22.0) aracılığıyla ulaşılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde tanımlayıcı teslerden sayı, yüzde, ortalama, standart sapma ve medyandan yararlanılmıştır. Normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov testi ile araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler

Mann-Whitney-U testi ve Kruskal Walllis Testleri ile sınanmıştır. Üç ve daha fazla kategorili değişkenlerde farkın kaynağı Bonferroni Testi ile araştırılmıştır. Analizlerde kesme noktası için (cut point) medyan değer ve altındaki puanlar için “düşük”, medyan değerden büyük puanlar için “yüksek” ifadesi kullanılmıştır. İki sürekli değişken arasındaki ilişki için Spearman Kolerasyon analizi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği için Güvenilirlik Analizinden yararlanılmıştır. Cronbach Alpha (α) ile değerlendirilen ölçeklerde Cronbach’s Alpha değerinin 0,70’ten büyük bir değer olması ölçeğin güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Bayram, 2009: 194). Analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

3.8. Güvenilirlik Analizi ve Sonuçları

Katılımcılara sorulan 20 maddelik iş doyumunu ölçeği ve 10 maddelik iş aile çatışması ölçeği hem bir bütün olarak hem de 5’erli bir şekilde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yönleriyle ve 13 maddelik içsel doyum, 7 maddelik dışsal doyum faktörleri ile güvenilirlikleri test edilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
İş Doyumu	20	0,959
İçsel İş Doyumu	13	0,937
Dışsal İş Doyumu	7	0,906
İş Aile Çatışması	10	0,910
İşten Aileye Yönelik Çatışma (iş-aile çatışması)	5	0,899
Aileden İşe Yönelik Çatışma (aile-iş çatışması)	5	0,875

Tablo 3.’te İş Doyumu ve İş aile Çatışması Ölçekleri ve alt boyutlarının madde sayısına göre Cronbach’s Alpha değeri sunulmuştur. Buna göre İş Doyumu Ölçeği ve İçsel doyum ve Dışsal doyum alt boyutlarından elde edilen Cronbach’s Alpha değerlerinin 0,906 ve 0,959 arasında değiştiği ve güvenilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. İş Aile Çatışması Ölçeği ve İşten aileye yönelik çatışma, Aileden işe yönelik çatışmayı alt boyut Cronbach’s Alpha değerlerinin 0,875- 0,910 arasında değiştiği ve güvenilir düzeyde olduğu saptanmıştır

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Kırklareli il, ilçe ve beldelerinde 27 Ekim 2018 ile 25 Kasım 2018 tarihleri arasında 138 eczacı teknikerinin verileri değerlendirilmiştir.

Tablo 5'te araştırma grubunun tanımlayıcı özellikleri sunulmuştur. Buna göre grubun %57,2'si kadın, %27,6'sı 41 yaş ve üzerinde, %58,7'si lise mezunudur. Katılımcıların %70,3'ü evli, %41,4'ünün 1 çocuğu vardır. Eczacı teknikerlerinin %45,7'sinin aylık net geliri 1604- 2500 TL arasında, %21,0'ının aylık hane geliri 2001-2500 TL arasındadır.

Tablo 4. Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı (n=138).

Cinsiyet	Sayı (N)	Yüzde (%)
Kadın	79	57,2
Erkek	59	42,8
Medeni Durum		
Bekâr	41	29,7
Evli	97	70,3
Yaş		
25 yaş ve altı	12	8,7
26-30 yaş	28	20,3
31-35 yaş	34	24,6
36-40 yaş	26	18,8
41 yaş ve üstü	38	27,6
Eğitim Durumu		
İlkokul	9	6,5
Ortaokul	10	7,2
Lise	81	58,7
Önlisans	20	14,5
Lisans	18	13,1
Çocuk Sayısı		
Çocuk sahibi değil	54	39,1
1 Çocuk	57	41,4
2 Çocuk	26	18,8
En az 3 Çocuk	1	0,7
Yardım Alma Durumu		

Evet	22	15,9
Hayır	116	84,1
Bakmakla Yüklü olunan kişi		
Var	29	21,0
Yok	109	79,0
Aylık Hane Geliri		
Asgari ücret ve altı	10	7,3
1604 - 2000 TL	18	13,0
2001 - 2500 TL	29	21,0
2501 - 3000 TL	22	15,7
3001 - 3500 TL	25	18,2
3501 - 4000 TL	5	3,7
4001 - 4500 TL	11	8,0
4501 - 5000 TL	4	2,9
5001 - 5500 TL	3	2,2
5501 TL ve fazlası	11	8,0
Aylık Net Ücret		
Asgari ücretten az	2	1,4
Asgari ücret	58	42,1
1604 - 2500 TL	63	45,7
2501 - 3000 TL	10	7,2
3001 - 3500 TL	5	3,6
Tecrübe		
0-2 yıl	11	8,0
3-5 yıl	14	10,1
6-8 yıl	27	19,6
9-11 yıl	23	16,7
12-14 yıl	19	13,8
15 ve fazlası	44	31,8
Haftalık Çalışma Saati		
20-30 saat	7	5,1
31-40 saat	12	8,7
41-50 saat	59	42,7
51 saat ve fazlası	60	43,5
Toplam	138	100,00

Katılımcıların %15,9'unun ailesinde ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışarıdan gönüllü veya ücretli yardım aldığı, %21,0'nın eşi ve çocukları dışında, bakmakla yükümlü olduğu aile (anne, baba, vb.) bireyler bulunduğu bildirilmiştir. Çalışanların %31,8'i 15 yıl ve daha fazla süredir eczanelerde çalıştığı, %43,5'inin haftada 51 saat ve daha fazla çalıştığı saptanmıştır (Tablo 4.1).

Tablo 5. Katılımcıların İş Doyumu ve İş aile Çatışması Ölçek Skorlarının Dağılımı (n=138).

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Medyan	Mod
İş Doyumu	2,23	0,80	2,20	1
İçsel İş Doyumu	2,16	0,78	2,15	1
Dışsal İş Doyumu	2,33	0,87	2,29	1
İş Aile Çatışması	3,60	0,86	3,70	4
İşten-Aileye Yönelik Çatışma	3,84	0,85	4,00	4
Aileden-İşe Yönelik Çatışma	3,37	1,07	3,60	4

Tablo 5.'te İş Doyumu ve İş aile Çatışması Ölçekleri ve alt boyutlarının skorlarının dağılımı sunulmuştur. Buna göre İş Doyumu Ölçeği madde puan ortalaması $2,23 \pm 0,80$ (Medyan=2,20, Mod:1)'dir. Alt boyutlarından İçsel ve Dışsal iş doyumu madde puan ortalamaları sırasıyla $2,16 \pm 0,78$ ve $2,33 \pm 0,87$ bulunmuştur. İş Aile Çatışması madde puan ortalaması $3,60 \pm 0,86$ (Medyan=3,70, Mod:4)'dir. Alt boyutlarından İşten-Aileye Yönelik Çatışma ve Aileden-İşe Yönelik Çatışma madde puan ortalamaları sırasıyla $3,84 \pm 0,85$ ve $3,37 \pm 1,07$ bulunmuştur (Tablo 4.2).

Aşağıdaki tablolarda araştırma grubunun sosyodemografik, aile ve mesleki özelliklerine göre iş doyumu düzeylerinin karşılaştırmaları sunulmuştur.

Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyetine Göre İş Doyumu Düzeyi

Gruplar	N	$x_{sıra}$	$\Sigma_{sıra}$	z	p
Erkek	59	81,47	4807,00	-3,043	0,002
Kadın	79	60,56	4784,00		

Tablo 6.'ya göre eczane teknikerlerinin iş doyumu puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farkın erkek eczane teknikerlerinin lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($z = -2,523$; $p < 0,05$). Bu sonuç, Türkoğlu ve Yurdakul'un 2017 ve Hulin ve Smith 1964 yılında yaptıkları çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermekle birlikte Bilgiç tarafından 1998 yılında ve Benli ve arkadaşlarının 2016 yılında yaptığı çalışmada cinsiyetin iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuyla bununla birlikte Clark tarafından 1997 yılında yapılan araştırmada kadınların iş doyumunun daha yüksek olması sonucu ile farklılık göstermektedir. Buna göre erkek eczane teknikerlerinin yaşadıkları iş doyumu kadın eczane teknikerlerinden daha fazla olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Düzeyi

Ölçek/Boyut	Yaş Grubu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p
İş Doyumu	25 Yaş ve Altı (A)	12	40,96	10,715	0,030 A-D
	26-30 yaş (B)	28	62,46		
	31-35 yaş (C)	27	73,65		
	36-40 yaş (D)	26	83,67		
	41 yaş ve üstü (E)	38	70,29		

Tablo 7.'de eczane teknikerlerinin iş doyumu seviyelerinin yaş gruplarına göre farklılığı araştırıldığında; iş doyumu düzeyinin yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş ($p = 0,030$; $p < 0,05$); Bonferroni Testi sonucunda bu farklılığın hangi 25 yaş ve altındakilerle, 36-40 yaş grubundaki teknikerler arasında olduğu saptanmıştır. Bu sonuç Sevimli ve İşcan'ın 2005 yılında, Gürkan ve arkadaşlarının 2017 yılında ve Aktaş ve Aktaş'ın 1991 yılında yaptığı çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Düzeyi

Ölçek/Boyut	Eğitim Seviyesi	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
İş Doyumu	İlkokul-Ortaokul	19	58,92	1,553	0,410
	Lise	81	70,97		
	Önlisans-Lisans	38	71,66		

Tablo 8.'e göre eczane teknikerlerinin iş doyumu puanlarının eczane teknikerlerinin eğitim seviyesi açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir ($p=0,410$; $p>0,05$).

Tablo 9. Katılımcıların Medeni Duruma Göre İş Doyumu Düzeyi

Gruplar	N	$x_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	z	p
Bekâr	41	71,16	2917,50	-0317	0,751
Evli	97	68,80	6673,50		

Tablo 9.'da eczane teknikerlerinin iş doyumu puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farkına göre bekâr eczane teknikerlerinin lehine anlamlı olmayan bir farklılık bulunmuştur ($z= -1,149$; $p>0,05$). Bu sonuç Gürkan ve arkadaşlarının 2017 yılında yapmış olduğu araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermekle birlikte Özkalp ve Kirel'in 1996 yılında yaptığı çalışmanın sonucu ile farklılık göstermektedir. Özkalp ve Kirel evlilerin iş doyumu düzeyini bekârdan daha yüksek bulmuştur.

Tablo 10. Katılımcıların Net Ücret Gelirine Göre İş Doyumu Düzeyi

Ölçek/Boyut	Net Ücret	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
İş Doyumu	Asgari Ücret ve altı	60	70,47	2,517	0,284
	1604-2500 TL	63	72,21		
	2501 - 3500 TL	15	54,23		

Tablo 10.'da katılımcıların iş doyumu seviyeleri ile kazandıkları net ücret arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p=0,284$; $p>0,05$).

Tablo 11. Katılımcıların Mesleki Tecrübeye Göre İş Doyumu Düzeyi

Ölçek/Boyut	Tecrübe Yılı	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
İş Doyumu	0-8 yıl (A)	52	59,05	6,38	0,041 A-C
	9-14 yıl (B)	42	72,21		
	15 ve fazlası yıl (C)	44	79,26		

Tablo 11.'de eczane teknikerlerinin iş doyumunun mesleki tecrübeye göre yapılan incelemesinde, gruplar açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş ($p=0,041$; $p<0,05$); Bonferroni Testi sonucuna göre ise anlamlı fark en fazla 8 yıllık tecrübeye sahip olanlar ile en az 15 yıllık tecrübeye sahip teknikerler arasında bulunmuştur. Bu sonuç Özaydın ve Özdemir'in 2014 yılında ve Lawler'in 2000 yılında yaptıkları sonuçlar ile benzerlik göstermekle birlikte Gilmer'in 1975 yılında yaptığı çalışmanın sonucu ile farklılık göstermektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatine Göre İş Doyumu Düzeyi

Ölçek/Boyut	Haftalık Çalışma Saati	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
İş Doyumu	20-30 saat	7	73,00	6,364	0,096
	31-40 saat	12	71,96		
	41-50 saat	59	59,81		
	51 saat ve fazlası	60	78,13		

Tablo 12.'ye göre eczane teknikerlerinin iş doyumunu seviyelerinin haftalık çalışma saatlerine yapılan incelemesinde; haftalık çalışma saati ile iş doyumunu skorları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Aşağıdaki tablolarda araştırma grubunun sosyodemografik, aile ve mesleki özelliklerine göre iş aile çatışması düzeylerinin karşılaştırmaları sunulmuştur.

Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyete Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Gruplar	N	$x_{sıra}$	$\Sigma_{sıra}$	z	p
Erkek	59	68,65	4050,50	-0,216	0,829
Kadın	79	70,13	5540,50		

Tablo 13.'te eczane teknikerlerinin iş aile çatışması düzeylerinin cinsiyete göre yapılan karşılaştırmasında, kadın eczane teknikerlerinin lehine ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir farklılık bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 14. Katılımcıların Yaş Grubuna Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Ölçek/Boyut	Yaş Grubu	N	Sıra Ortalaması	X ²	p	
İş Aile Çatışması	25 Yaş ve Altı(A)	12	99,58	11,621	0,020	
	26-30 yaş(B)	28	67,52			
	31-35 yaş(C)	27	71,82			A-D
	36-40 yaş(D)	26	52,77			
	41 yaş ve üstü(E)	38	70,83			

Tablo 14.'te çalışanların iş aile çatışması seviyeleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş ($p=0,020$; $p<0,05$); Bonferroni Testine göre bu farklılığın kaynağı 25 yaş ve altındakilerle, 36-40 yaş grubundaki teknikerler arasında bulunmuştur. Bu sonuç Giray ve Ergin'in 2006 yılında yaptığı ve Korkmazer'in 2018 yılında yaptığı çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermekle birlikte 2016 yılında Tetik'in yaptığı çalışmanın sonucu ile farklılık göstermektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Ölçek/Boyut	Eğitim Seviyesi	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
İş Aile Çatışması	İlkokul-Ortaokul	19(A)	80,53	7,740	0,021 B-C
	Lise	81(B)	61,57		
	Önlisans-Lisans	38(C)	80,88		

Tablo 15.'te eczane çalışanlarının iş aile çatışması seviyelerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş ($p=0,021$; $p<0,05$); Bonferroni Testi sonucuna göre anlamlı fark Lise mezunları ile (B) Önlisans-Lisans mezunları (C) arasında bulunmuştur. Bu sonuç Kurtoğlu'nun 2017 yılında yaptığı çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermekle birlikte Taşdelen ve arkadaşlarının 2016 yılında yaptığı çalışmanın sonuçları ile farklılık göstermektedir.

Tablo 16. Katılımcıların Medeni Duruma Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\Sigma_{sıra}$	z	p
Bekâr	41	80,16	3286,50		
Evli	97	64,99	6304,50	-2,040	0,041

Tablo 16.'da katılımcıların iş aile çatışması seviyelerinin medeni duruma göre yapılan incelemesinde; eczane teknikerlerinin iş aile çatışması puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farkın bekâr eczane teknikerlerinin lehine olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 17. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Ölçek/Boyut	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p
İş Aile Çatışması	Yok	54	77,84	4,200	0,141
	1	57	64,76		
	En az 2 çocuk	27	62,81		

Tablo 17.'de eczane teknikerlerinin iş aile çatışması seviyelerinin sahip oldukları çocuk sayısı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,141$; $p>0,05$).

Tablo 18. Katılımcıların Aylık Net Gelirine Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Ölçek/Boyut	Net Ücret	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
İş Aile Çatışması	Asgari Ücret ve altı(A)	60	72,98	8,846	0,012 B-C
	1604-2500 TL(B)	63	60,57		
	2501 - 3500 TL(C)	15	93,07		

Tablo 18.'de eczane teknikerlerinin iş aile çatışması seviyelerinin aylık net ücrete göre gruplar açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş ($p=0,012$; $p<0,05$); Bonferroni Testi sonucuna göre anlamlı fark, aylık net ücreti 1604-2500 TL ile aylık net ücreti 2501-3500 TL olan teknikerler arasında bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 19. Katılımcıların Aylık Hane Gelirine Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Ölçek/Boyut	Aylık Hane Geliri	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
İş Aile Çatışması	Asgari Ücret ve altı	10	58,45	3,644	0,602
	1604 - 2000 TL	18	68,69		
	2001 - 2500 TL	29	63,34		
	2501 - 3000 TL	22	69,14		
	3001 - 3500 TL	25	68,30		
	3501 TL ve fazlası	34	79,54		

Tablo 19.'da eczane teknikerlerinin iş aile çatışması seviyelerinin aylık hane geliri açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür ($p=0,602$; $p>0,05$).

Tablo 20. Katılımcıların Yardım Alma Durumuna Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Gruplar	N	$x_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	z	p
Evet	22	76,95	1693,00	-0,956	0,339
Hayır	116	68,09	7898,00		
Toplam	138				

Tablo 20.'de eczane teknikerlerinin iş aile çatışması seviyelerinin “Ailenizde ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışarıdan gönüllü veya ücretli yardım alıyor musunuz” sorusuna verdikleri cevaba göre farklılık gösterdiğini incelemek için yapılan test sonucunda; eczane teknikerlerinin iş aile çatışması puanları ile yardım alma durumu arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 21. Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Varlığına Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Gruplar	N	$x_{sıra}$	$\Sigma_{sıra}$	z	p
Evet	29	54,66	1585,00		
Hayır	109	73,45	8006,00	-1,114	0,024
Toplam	138				

Tablo 21.'de katılımcıların iş aile çatışması seviyeleri ile “Eşiniz ve çocuklarınız dışında bakmakla yükümlü olduğunuz aile (anne, baba, vb.) bireyleri var mı” sorusuna verdikleri cevaba göre yapılan incelemede; eczane teknikerlerinin iş aile çatışması puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki farkın “Hayır” cevabı verenlerin lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ($p<0,05$). Bu sonuç Yurtseven’in 2008 yılında yapmış olduğu ile farklılık göstermektedir.

Tablo 22. Katılımcıların Mesleki Tecrübesine Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Ölçek/Boyut	Tecrübe Yılı	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
İş Aile Çatışması	0-8 yıl (A)	52	81,94	8,241	0,016 A-B A-C
	9-14 yıl (B)	42	60,42		
	15 ve fazlası yıl (C)	44	63,47		

Tablo 22.'de eczane teknikerlerinin iş aile çatışması seviyelerinin mesleki tecrübesine anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş ($p=0,016$; $p<0,05$); Bonferroni Testi sonucuna göre anlamlı fark en fazla 8 yıllık tecrübeye sahip olanlar ile diğer gruplar arasında bulunmuştur. Bu sonuç

Doğan ve arkadaşlarının 2017 yılında, Korkmazer'in 2018 yılında ve Tetik'in 2016 yılında yaptığı çalışmaların sonucu ile farklılık göstermektedir.

Tablo 23. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatine Göre İş Aile Çatışması Düzeyi

Ölçek/Boyut	Haftalık Çalışma Saati	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
İş Aile Çatışması	20-30 saat	7	62,00	5,854	0,119
	31-40 saat	12	77,88		
	41-50 saat	59	77,40		
	51 saat ve fazlası	60	60,93		

Tablo 23.'te eczane teknikerlerinin iş aile çatışması seviyelerinin haftalık çalışma saati açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir (p=0,119; p>.05).

Tablo 24. İş Aile Çatışması ve İş Doyumu Ölçekleri Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6
İş Aile Çatışması (1)	1					
İşten Aileye Yönelik Çatışma (2)	0,940*	1				
Aileden işe Yönelik Çatışma (3)	0,813*	0,596*	1			
İş Doyumu (4)	-0,536*	-0,508*	-0,440*	1		
İçsel İş Doyumu (5)	-0,498*	-0,466*	-0,428*	0,970*	1	
Dışsal İş Doyumu (6)	-0,564*	-0,523*	-0,474*	0,951*	0,869*	1

*p < 0,001

Tablo 24.'te eczane teknikerlerinin İş Aile Çatışması, İş Doyumu ve alt boyutları arasındaki ilişki gösterilmiştir. Buna göre İş Aile Çatışması, İş Doyumu Ölçekleri arasında orta düzeyde ve negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r: -0,536, p=0,000, p < 0,001).

İş Aile Çatışması alt boyutlarından İş-aile çatışmasının (işten aileye yönelik çatışma) ile İçsel İş Doyumunu arasında ($r: -0,466, p=0,000$) ve Dışsal İş Doyumunu arasında ($r: -0,523, p=0,000$) orta düzeyde ve negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0,001$).

İş Aile Çatışması alt boyutlarından Aile-iş çatışması (aileden işe yönelik çatışma) ile İçsel İş Doyumunu arasında ($r: -0,428, p=0,000$) ve Dışsal İş Doyumunu arasında ($r: -0,474, p=0,000$) orta düzeyde ve negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0,001$).

Tablo 25. Katılımcıların İş Aile Çatışması Değişkenine Göre İş Doyumunu Düzeyi

Gruplar	<i>N</i>	<i>x_{sıra}</i>	$\Sigma_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
İş Aile Çatışması Düşük	71	86,41	6135,00		
İş Aile Çatışması Yüksek	67	51,58	3456,00	-5,119	0,000
Toplam	138				

Tablo 25.'te katılımcıların iş doyumunu düzeyleri ile iş aile çatışmasının kesme noktasına (medyan değer) göre yapılan değerlendirmede; eczane teknikerlerinin iş doyumunu puanlarının sıralama ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde iş aile çatışması düşük olan (3,70 ve altı) eczane teknikerleri lehine anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu sonuç, başta Yüksel'in 2005 yılında, Öcal'ın 2008 yılında, Turunç ve Erkuş'un 2010 yılında ve Çolak'ın 2018 yılında yaptığı çalışmanın sonuçları benzerlik göstermektedir.

SONUÇ

1930'lu yıllardan itibaren literatürde yer alan ve örgütlerin arttırma planları içerisinde bulunan iş doyumunu kavramı her geçen yıl önem kazanarak günümüze kadar gelmiştir. Bununla birlikte iş ve aile kavramları incelendiğinde, özellikle iş ve aile hayatlarının etkileşimi giderek arttığı için bu kavramların ayrı ayrı düşünülmesi gayet zordur. Çünkü insan yaşamının çok büyük bir kısmı aile kurumu içerisinde veya çalıştığı işyerinde geçmektedir. İş ve aile görev ve sorumlukları bireyin tüm yaşam sahasını etkileyen en mühim faktörlerdendir. İnsanların yaşamlarında en fazla önem verdikleri ve vakitlerinin büyük kısmını harcadıkları kurumlardır. Aile kurumu içerisinde aile fertlerinden oluşan bireylerin belirledikleri birtakım kurallar ve davranış kalıpları vardır. Bu kurallara farklı kişilik yapısından oluşan aile bireyleri de uymak zorundadır. Aynı şekilde kişinin çalışma ortamında buna benzer kurallar bütünü, kişiye iş alanında da birtakım sorumluluklar yüklemektedir.

Bu araştırmada, örneklem içerisindeki eczane teknikerlerinin yaşadıkları iş doyumunu ve iş aile çatışması arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. İş doyumunu ve iş aile çatışması gibi kavramlar çalışmanın teorik kısmında ele alınmış ardından örneklemden elde edilen bulgular analiz edilmiştir. Eczane teknikerlerinin iş hayatı ve çalışma koşulları iş aile çatışmasına neden olabilecek bir meslek olduğu düşüncesiyle çalışmanın örnekleminde ele alınmıştır. Bu doğrultuda Kırklareli ilindeki eczanelere giderek ulaştırılan anket formlarından elde edilen veriler ile analiz yapılmıştır.

Yapılan analizlerin sonuçlarına göre iş aile çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkisi ve iş aile çatışmasının alt boyutlarının iş doyumunun alt boyutları üzerindeki etkisi ile ilgili sonuçlar şöyle özetlenebilir:

- İş aile çatışması arttıkça iş doyumunu azalmaktadır.
- İşten-aileye yönde çatışma arttıkça dışsal iş doyumunu ve içsel iş doyumunu azalmaktadır.
- Aileden-iş yönde çatışma düzeyi arttıkça dışsal iş doyumunu ve içsel iş doyumunu azalmaktadır.

Araştırmada eczane teknikerlerinin demografik özellikleri ile iş doyumu düzeyleri arasında:

- Kadın eczane teknikerlerinin erkek eczane teknikerlerine göre, en fazla 25 yaşında olan eczane teknikerlerinin 36-40 yaşındaki eczane teknikerlerine göre ve en fazla 8 yıl tecrübesi olan eczane teknikerlerinin en az 15 yıl tecrübesi olan eczane teknikerlerine göre anlamlı olarak daha düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir.

- Eğitim durumu, medeni durum, aylık net gelir düzeyinin ve haftalık çalışma saatlerinin iş doyumu açısından belirleyici olmadığı görülmüştür.

Araştırmada eczane teknikerlerinin demografik özellikleri ile iş aile çatışması düzeyleri arasında:

- En fazla 25 yaşında olanların 36-40 yaş arasında olanlara göre, bekar çalışanların erkeklere göre, aylık net ücreti 2500 lira ile 3500 lira arasında olanların asgari ücret ve altında olanlara göre, önlisans ve lisans mezunu eczane teknikerlerinin lise mezunu eczane tekniklerine göre, evde eşi ve çocukları dışında bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri bulunmayan eczane teknikerlerinin bulunanlara göre ve en fazla 8 yıl eczane teknikerlerinin daha fazla tecrübeye sahip eczane teknikerlerine göre yaşadığı iş aile çatışmasının anlamlı düzeyde daha yüksek iş aile çatışması skorlarına sahip olduğu belirlenmiştir.

- Cinsiyetin, çocuk sayısının, yarım alma durumunun, aylık hane gelirinin ve haftalık çalışma saatlerinin iş aile çatışması açısından belirleyici olmadığı görülmüştür.

Çağdaş yönetim anlayışlarının giderek önem kazandığı günümüz dünyasında birçok işletme iş aile çatışmasının işgörenler ve örgüt için olumsuz etkilerini engellemek veya ortadan kaldırmak için çaba sarf etmektedirler. Buna rağmen iş aile çatışması üzerine çalışmalar yapmayan işletmeler ve çalışanları iş aile çatışmasından olumsuz yönde etkilenmektedir. İş aile çatışması ve alt boyutlarının sonuçlarına yönelik önlemler örgütler, örgüt içerisindeki insan kaynakları uzmanları ve işletmeciler tarafından göz ardı edilmemelidir. İşletmecilerin, örgütlerin

veya insan kaynakları uzmanlarının mühim bir görevi de iş aile çatışmasının olumsuz sonuçlarını engelleyecek politikalar izlemektir. Bununla birlikte işgörenler kimi zaman işte kimi zaman ailede bazı sorunlarla karşılaşabilirler. Rekabet düzeyinin her geçen gün arttığı iş dünyasında işletmecilerin, örgütlerin veya insan kaynakları uzmanlarının bir diğer önemli görevi de çalışanların etkin ve verimli çalışabilmesi için iş doyumlarını yüksek tutmaya yönelik uygulamalara yönelmeleridir. Bu uygulamalar için iş ve aile arasında denge kurulmasını sağlamak, yöneticilerle iletişimin kuvvetlendirilmesi, kurumsal örgüt psikologları ile çalışılması, çocuk sahibi işgörenler için kreş gibi uygulamaların çoğaltılması, çalışanlara uygun ve akıl hocalığı yapabilecek yöneticilerin çalıştırılması ve ailelerle ara ara da olsa sosyal etkinlikler düzenlemesi gibi durumlar örnek teşkil edebilir.

KAYNAKÇA

- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W. A. ve Khasawneh, R. T. (2015). "The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment", *The IUP Journal of Organizational Behavior*, C. 14, S. 4, ss. 7-27.
- Acar, A. (1994). "İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler", *Yönetim Dergisi*, C. 5, S. 17, ss. 21-29.
- Akıncı, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 2, S. 4, ss. 1-25.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmini Etkenlerinin İrdelenmesi*, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (18170).
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2004), "Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 49, ss. 457-486.
- Aksu, N. (2012). "İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 14, S. 1, ss. 59-79.
- Aktaş, R. ve Aktaş, A., (1991). "Uzmanlaşma, Yazılı Kurallar ve Yerinden Yönetimin İş Doyumu Üzerinde Etkisi", *Verimlilik Dergisi*, S.2, s.78
- Apaydın, M.D. (2004). *Çift Kariyerli Ailelerde İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Düzeyleri İle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (144248)
- Arısoy, B. (2007). *Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
(221822).

Arpacı, F. ve Ersoy, A.F. (2007). “Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi”, *Aile ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 11, ss. 41-50.

Arslan, M. (2012). “İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 99-113.

Asunakutlu, T. (2001). “Klasik ve Neo- Klasik dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 5.

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 13, S. 2.

Aşık N.A. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”. *Türk İdare Dergisi*, S. 467, ss. 31-51.

Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). “Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work–Family Conflict for Men and Women: The Case Of Turkey”, *Sex Roles*, C. 53, S. 7, ss. 453-471.

Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Aytaç, S. (2001a). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.

Aytaç, S. (2001b). “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 3, S. 96, ss. 1-10.
<https://www.isguc.org/?p=article&id=96&cilt=3&sayi=1&yil=2001>
Erişim: 21.03.2019.

- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1990). *Stres ve Başaçıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004), *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*, İstanbul: Kariyer.
- Başol, O., Gümüş, İ. ve Çakır, N.N. (2018). “Sendikalılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 57, ss. 129-143.
- Batıgün, A. ve Şahin, N. (2006). “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”, *Türk Psikiyatri Dergisi*. C. 17, S. 1, ss. 32-45.
- Batur, H. Z. ve Adıgüzel, O. (2014). “Schein’in Kariyer Değerleri Perspektifinden Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 42, ss. 327-348.
- Baycan, A. (1985). *Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, Yüksek Lisans Tezi, Bogaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (369653).
- Bayer, A. (2013). “Değişen Toplum Yapısında Aile”. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 8, ss. 101- 129.
- Bayram, N. (2009). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Becerikli, S. (2003). *Halkla İlişkilerde Eleştirel Bir Yaklaşım; Örgüt İçi Halkla İlişkilerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (81757).

- Bedeian, A. G., Burke, B. G., ve Moffett, R. G. (1988). "Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals". *Journal of Management*, C. 14, ss. 475-491.
- Bellavia G.M. ve Frone, M.R. (2005). Work-Family Conflict, *Handbook of Work Stress*. Work-. Canada: Thousand Oaks: 113-147. Bellvia GM, Frone MR (2005) "Work-Family Conflict", *Handbook of Work Stress*, (Ed.: Julian Barling, E. Kevin Kelloway and Michael R. Frone), California: Sage Pub., ss: 127-129.
- Benli, A., Yenihan, B. ve Öner, M. (2016). "Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 14, S. 27, ss. 415-431.
- Beşpınar, F. (2014). Türkiye’de Evlilik, *Türkiye Aile Yapısı Araştırması: Tespitler, Öneriler*. ed. M. Turgut ve S. Feyzioğlu. İstanbul: Çizge Yayınevi.
- Bilgiç, R. (1998). "The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers", *The Journal of Psychology*, S. 549.
- Bitlisli, F. ve öte. (2013). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma" *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C. 18, S. 2, ss. 459-480.
- Boyar, S.L. ve öte. (2003). "Work-Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions", *Journal of Managerial Issues*, C. 15, S. 2, ss. 175-190.
- Bragger, J.D., Srednicki, O.R., Kutcher, E.J., Indovino, L. ve Rosner, E. (2005). "Work- Family Conflict, Work-Family Culture and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers", *Journal of Business and Psychology*, C. 20, S. 2, ss. 303-324.

- Budak, G. (1998). *Yenilikçi Yönetim Yarattıcı Birey*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Clark, A. E. (1997). "Job Satisfaction and Gender: Why are women so happy at work?" *Labour Economics*, S. 4, ss. 341–343.
- Çağlar, İ. (2005). "Kobi'lerde İş Tatmininin Sektörler İtibariyle Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 10, S. 2.
- Çarıkcı, G. H. ve Oksay, A. G. A. (2004). "Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C.9, ss. 157-172.
- Çarıkcı, H. İ. (2000). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Özellikler, Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 5, S. 2.
- Çarıkcı, H. İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). "İş Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9, ss. 153-170.
- Çarıkcı, İ. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (102668).
- Çarıkcı, İ. ve Avşar, N. (2005). "Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalarına Etkileri", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 65-78.
- Çavdar, H. ve Çavdar, M. (2010). "İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları", *Journal of Naval Science and Engineering*, C. 6, S. 1, ss. 79-93.
- Çaylak, M. ve öte. (2013). "İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk

- Devlet Hastanesi Örneği”, *Akdeniz İ. İ. B.F Dergisi*, S. 26, ss. 145-163.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). “Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 40, S. 2, ss. 226-250.
- Çolak, S. (2018). *Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri: THY Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir. [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/\(523706\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/(523706))
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H.T. (2017).”İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ile Özyeterlilik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 10, S. 53, ss. 718-729.
- Durna, U. (2004). “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, C. 11, S.1.
- Durna, U. (2005). “A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 1, ss. 275-290.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2001). *Work-Life Conflict in Canada in the New Millenium.A Status Report*, Ottawa
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2005). “Report Four: Who Is At Risk? Predictors of Work–Life Conflict”. Kanada: Public Health Agency of Kanada. <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fpublications.gc.ca%2Fcollections%2FCollection%2FHP20-1-2005E.pdf+%&date=2015-05-23> Erişim Tarihi: 10.04.2019
- Edward, E. ve Lawler E. E. (2000).“Rewarding Excellence, California”, *Jossey-Bass Publishers*, S. 51.

- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (205447).
- Eken, H. (2006). “Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 15, ss. 247-279.
- Ekici, Y. F. (2014). “Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişim ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi”, *The Journal of Academic Social Science Studies*. C. 30, ss. 209- 224.
- Erdil, O. ve öte. (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 5, S. 1, ss. 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul: İşletme-İktisadi Enstitüsü Yayını, No: 266/158.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2012), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, C. (1997). “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarılama, Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, C. 12, S. 39, ss. 25-36.
- Eroğlu, F. (2009). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Fırat, Z.M. ve Cula, S. (2016). “İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi”, *Başkent Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 3, S. 2, ss.146-155.

- Fidan, F. (2005). “Evlilik Kariyeri Öldürüyor mu? Yaklaşımlar, Değerlendirmeler, Algılamalar”, *Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Tartışma Metinleri Serisi*, S. 2, ss. 1-18.
- Ganzach, Y., Pazy, A. (2001). “Within Occupation Sources of Variance In Incumbent Perception of Job Complexity”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, S. 74, ss. 95-108.
- Gedik, T., Akyüz, K.C. ve Batu, C. (2009). “Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce ili Örneği)”, *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 1-11.
- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). “Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi”, *Türk Psikolojisi Dergisi*, C. 21, S. 57, ss.83-101.
- Göktepe K. A. (2016). *Tükenmişlik Sendromu*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). “Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.25,S.1.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, C. 10, S. 1, ss. 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). “The Relation Between Work- Family Balance and Quality of Life”, *Journal of Vocational Behavior*, S. 63, ss. 510-531.
- Gümüştekin, E. G. ve Gültekin, F. (2015). “Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 23, ss. 147-158.

- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A.B. (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 23, ss. 61-85.
- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A.B. (2005). “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 14, S. 1, ss. 271-288.
- Gürkan, H., Barut, C., Ünşel, O. ve Aybay, E. (0000) “Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması” *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.6, S.2, ss. 130-157.
- Gürol, M. A. (2007). “Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer- Aile İkilemi”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, ss. 144-150.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 12, S. 1.
- Halfer, D. ve Graf, E. (2006). “Graduate Nurse Perceptions of the Work Experience” *Nursing Economics*, C. 24, S. 3, ss. 150-155.
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c486e0faaf0b4.39786878 . (Erişim Tarihi: 23.01. 2019)
- Hulin, C. L., Judge, T. A. (2003). “Job Attitudes. Handbook of Psychology. Handbook of Psychology Volume 12 Industrial and Organizational Psychology Borman” W.C., Ilgen D.R., Klimoski R.J. Volume (Ed). Weiner I.B Edi.-in-Chief. John Wiley & Sons, Inc. (255-276).
- Hulin, C.L. ve Smith, P.C. (1964). “Sex Differences in Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, C. 48, S. 2, ss. 88-92.

- İmamoglu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 11,S. 1.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 21, S. 1, ss.119-135.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliğinde İş Aile Çatışması ve İş Yaşam Dengesi Politikaları”, *Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası*, C. 27, S. 1, ss. 22-39.
- Kapız Özen, S. (2002). “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 4, S. 3.
- Karaca, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli. [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/\(108850\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/(108850)).
- Karapınar, B. P., İlsev, A. ve Ergeneli, A. (2006). “İş Aile ve Aile İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki”, *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 24, S. 2, ss. 85-108.
- Karatepe, O.M. ve Bekteshi, L. (2008). “Antecedents and Outcomes of Work–Family Facilitation and Family–Work Facilitation among Frontline Hotel Employees”, *International Journal of Hospitality Management*, C. 27, S. 4, ss. 517-528.
- Karatepe, O.M. ve Kılıç, H. (2005). “Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work–Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees”, *Tourism Management*, C. 28, ss. 238-252.

- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). “İşyerinde Psikolojik şiddet ve İş Tatmini ilişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 24, S. 3, ss. 139-161.
- Kaya, E. Ü. (2008). “İş-Ev Etkileşiminin İş Koşulları ile İlişkisi: Postacılı Hizmetinde Bir Çalışma”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 18, S. 2, ss. 253-275.
- Kaya, U. ve Özhan, K. Ç. (2012). “Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 3, S. 2, ss. 109-130.
- Keleş Çelik, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin ilaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/\(189327\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/(189327)).
- Keser, A. (2005). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum*, S. 4, ss. 77-96.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Kılıç, R. ve Sakallı, Ö. S. (2013). “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C. 6, S. 3, ss. 208-237.
- Kırel, Ç. ve Özalp, E. (2003). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları, No: 111, 1. Baskı.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V.B. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 195-219.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*, İstanbul: Beta Yayınları.

- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). “A Model of Work Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study”. *Organizational Behavior and Human Performance*, S. 32, ss. 198–215.
- Korkmazer, F. (2018). *İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (505467).
- Kossek, E. F. ve Ozeki, C. (1998). “Work-Family Conflict, Policies and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behaviorhuman Resources Research”, *Journal of Applied Psychology*, S. 83, ss. 139-149.
- Kossek, E.E., Lautsch, B.A. ve Eaton, S.C. (2006). “Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work-Family Effectiveness”, *Journal of Vocational Behavior*, C. 68, ss. 347-367.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 279359).
- Köse, S., Oral, L. ve TÜresin, H. (2011). “Duygusal Emek Davranışlarının İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *10. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, 2011.
- Kurtoğlu, H. (2017). *Psikolojik Dayanıklılığın İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 473384).

- Lambert, E.G. ve öte. (2006). “The Impact of Work-Family Conflict on Social Work and Human Service Worker Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Explorator Study”, *Administration in Social Work*, C. 30, S. 3, ss. 55-74.
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). “Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta Analytic Examination”. *Journal of Vocational Behavior*, C. 67, ss. 215-232.
- Morkoç, T. (2014). *Otel Çalışanlarında Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi: İzmir Şehir Otelleri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 364876).
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). “Development Anvalidation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, C. 81, ss. 400-410.
- Onaran O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Ölçer, F. (2015). “Mediating Effect of Job Satisfaction in the Relationship between psychological Empowerment and Job Performance”, *Theoretical and Applied Economics*, C: 22, S. 3, ss. 111-136.
- Örücü, E. ve Esenkal, F. (2005). “Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 14, ss. 141-166.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). “Kalite yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 13, S. 1.

- Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 251-281.
- Özcan, E.D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Özdemir, T.Y. ve Özan Boydak, M. (2013). “İlköğretim Müfettişlerinin Unvanlarında Yapılan Değişikliğin İş Doyumu ve Motivasyonlarına Etkisi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 23, S. 2, ss. 147-158.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 28, ss.1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç. (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkileri”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 33, ss. 69-99.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005). “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 3, ss. 128-147.
- Özgen, H. ve öte. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayınevi
- Özkalp, E. (2013). Duygular, Tutumlar ve İş Tatmini. Kirel, Ç. ve öte. (Ed.), *Örgütsel Davranış* içinde, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E., Kirel, A.Ç., (1996). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları,
- Özkaya, M., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi, Celal Bayar Üniversitesi

- Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 15, S. 1.
- Özmen, M. ve Kahraman, Ü.G. (2017). “Aile İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 22, S. 1, ss. 85-93.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2012). “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 3, S. 2, ss. 1-23.
- Özmutaf, N.M. (2007). “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 2, ss. 41-60.
- Öztürk, H. ve öte. (2015). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, C. 18, S. 1, ss. 17-25.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. (2001). “Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, *Journal of Organizational Behavior*, C. 22, S. 5, ss. 551-568.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 43-72.
- Rice, R. W., Frone, M. R. ve Mcfarlin, D. B. (1992). “Work-Nonwork Conflict and The Perceived Quality of Life”, *Journal of Organizational Behavior*, S. 13, ss. 155-168.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). “Pamukkale Üniversitesi’nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 12, S. 9, ss. 152-163.

- Sevimli, F. ve İşcan Ö.F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına İlişkin Faktörler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 5, S. 1, ss. 55-64.
- Shaffer, M., Harrison, D., Gilley, M. ve Luk, D. (2001). “Struggling for Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment”, *Journal of Management*. S. 27, ss. 99-121.
- Sinacore, A. L. ve Akçali, F. Ö. (2000). “Men in Families: Job Satisfaction and Self-Esteem”, *Journal of Career Development*, C. 27, S. 1, ss. 1-13.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2013). *Employee Job Satisfaction and Engagement: The Road to Economic Recovery*, SHRM Printing, VA, USA.
- Soysal, A. ve Tan, M. (2013). “İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 6, S. 2, ss. 45-63.
- Sönmezer, M.G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 215443).
- Sun, H.Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, Ankara: TC Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Şahin, H. (2005). “Örgütsel Stres”. *Madencilik Bülteni*, S. 72, ss. 54-56.
http://www.maden.org.tr/yayinlar/dergi_goster.php?kodu=802
ErişimTarihi:12.04.2019

- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 208472).
- Tabuk, M.E. (2009). *Elit Sporcularda İş Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 240798).
- Tanrıverdi, H. (2006). “Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 1-29.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). “Konaklama İşletmelerinde Basarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E. Dergisi*, C. 3, S. 1.
- Taşdelen, U. Aksoy, R. ve Çakmak, A.F. (2016). Gemi Adamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 2, ss. 217-241
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Temel Eğinli, A. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 23, S. 3, ss. 35-52.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L. ve Lyness, K.S. (1999). “When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, C. 54, ss. 392-415.

- Tınaz, P. (2009). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Toker, B. (2008). “Motivasyonda Kullanılan Özendirme Araçlarının İş Doyumuna Etkileri: Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, C. 8, S. 1, ss. 69-91.
- Tolay, E. (2008). “Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 23, S. 1, ss. 35-49.
- Tözün, M., Çulhacı, A. ve Ünsal, A. (2008). “Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, C. 7, S. 5, ss. 377-384.
- Turunç, Ö. ve Erkuş A. (2010). “İş Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 10, S. 19, ss.415-440.
- Turunç, Ö. ve Fındıklı A. M. (2015). “Algılanan Lider Desteği ile İş- Aile Çatışması İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin Düzenleyici Etkisi: Turizm Sektörü Örneği”, *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 6, S. 10, ss. 113-134.
- Türesin Tetik, H. (2016). *Psikolojik Sermaye, Lider-Üye Etkileşimi Ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması*, Doktora Tezi Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 425273).
- Türk, M.S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Özkan Matbaacılık.
- Türkoğlu, T. ve Yurdakul, Ü. (2017). “Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması”.

Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 1, ss. 88-97

Tütüncü, Ö. (2001). “Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E. Dergisi*, C. 3, S. 1.

Ulutaş Ünlütürk, Ç. (2015). “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 70, S. 3, ss. 723-750.

Uyungil, S. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 459869).

Ünal, H. (2010). Kadın Olmak Suç mu? İşgücü piyasası, Organizasyonlar ve Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. Erdem, R. (Ed.), *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık* içinde (s, 114-128). İstanbul: Beta Yayınları.

Üngüren, E., Cengiz, F. ve Algür, S. (2009), “İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 27, ss. 36-56.

Vallone, E. ve Donaldson, S. (2001). “Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time”, *Work and Stress*, C. 15, S. 3, ss. 214-226.

WEF (World Economic Forum). (2018). “The Global Gender Gap Report 2018” http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
Erişim Tarihi: 22.03.2019.

Yenihan, B. (2015). "Demografik Özelliklerin İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri: İzmit'de Çalışan Eczane Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma", *Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. e-Dergisi*, C. 4, S. 2.

- Yenihan, B. Öner, M. ve Balcı, B. (2016). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi (SEYAD)*, C. 4, S. 1.
- Yew, L. T. (2008). "Job Satisfaction and Affective Commitment: A Study of Employees in the Tourism Industry in Sarawak, Malaysia", *Sunway Academic Journal*, C. 4, ss. 27-43.
- Yıldırım, F. (2007). "İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi", *Sosyal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 62, S. 1, ss. 253-278.
- Yıldırımalp, S., Öner, M. ve Yenihan, B. (2014). "Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri; Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi (SEYAD)*, C. 2, S. 3.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011). "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 13, S. 3, ss. 1-18
- Yurtseven, Ö. (2008). *İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 229312).
- Yüksel, İ. (2005). "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 2, ss. 301-314.
- Yürür, S. (2008). "Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 13, S. 2.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Sayın Çalışan,

Bu anket, Kırklareli ilinin tüm ilçelerinde bulunan eczanelerde çalışan eczane teknikerlerinin, iş doyumları ve iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik hazırlanmıştır. Anketin üzerine isim ve soy isim yazmayınız. Ankete katılımınız ve samimi cevaplarınız için teşekkür eder, sağlık ve başarılar dileriz.

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Bora YENİHAN

Tez Yazarı: Bekir Melih KOPUK
bmkopuk@gmail.com

Cinsiyetiniz:

1. Erkek 2. Kadın

Yaşınız:

.....

Medeni haliniz:

1. Bekâr 2. Evli 3. Diğer

Kaç yıldır iş hayatındasınız ?

1. 0-2 2. 3-5 3. 6-8 4. 9-11 5. 12-14 6. 15 ve+

Eğitim Durumunuz:

1. Okur-Yazar 2. İlkokul 3. Ortaokul 4. Lise 5. Önlisans 6. Lisans 7. Lisansüstü

Varsa çocuk sayısı:

Yok 1 2 3 4 ve+

İşinizde geçirdiğiniz haftalık çalışma saati:

1. 20-30 saat 2. 31-40 saat 3. 41-50 saat 4. 51 ve + saat

Aylık hane geliriniz:

1. Aşgari ücret ve altı 2. 1604-2000 TL 3. 2001-2500 TL 4. 2501-3000 TL 5. 3001-3500 TL

6. 3501-4000 TL 7. 4001-4500 TL 8. 4501-5000 TL 9. 5001-5500 TL 10. 5501+TL

Ailenizde ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışarıdan gönüllü veya ücretli yardım alıyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

Eşiniz ve çocuklarınız dışında bakmakla yükümlü olduğunuz aile (anne, baba, vb.) bireyleri var mı?

1. Evet 2. Hayır

Aylık net ücretiniz?

1. 800TL'den fazla-Aşgari Ücretten az 2. Aşgari ücret 3. 1604-2500 TL 4. 2501-3000 TL 5. 3001-3500 TL

6. 3501-4000 TL 7. 4001-4500 TL 8. 4501-5000 TL 9. 5001-5500 TL 10. 5501+TL

AŞAĞIDA KENDİNİZLE İLGİLİ İFADELERE KENDİNİZ İÇİN UYGUN OLANI SEÇİNİZ

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

ARKA SAYFAYA GECEBİLİRSİNİZ

Aşağıdaki önermelerden kendiniz için uygun olanı seçiniz.

	Beni tamıyla tatmin ediyor	Beni tatmin ediyor	Kararsızım	Beni tatmin etmiyor	Beni hiç tatmin etmiyor
AŞAĞIDA KENDİNİZLE İLGİLİ İFADELERE KATILIM DÜZEYİNİZİ BELİRTİNİZ					
Şimdiki işimden					
1-Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2-Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4-Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5-Amirimin, emrindeki kişileri idare tarzı açısından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6-Amirimin, karar vermedeki yeteneği bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7-Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olması bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8-Bana sabit bir iş sağlaması bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10-Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11-Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12-İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13-Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14-İş içinde terfi imkânımın olması bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15-Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16-İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17-Çalışma şartları bakımından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18-Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19-Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEŞEKKÜR EDERİZ...